

MAGAZIN

N° 5
DEZEMBER
2021

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Alle Branchen von transfair spüren die Talentknappheit
MANGEL AN FACHKRÄFTEN

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair
Der Fachkräftemangel als Herausforderung in allen Branchen



ÖFFENTLICHER VERKEHR
Branchenkongress 2021



POST/LOGISTIK
Wahlerfolg beim Stiftungsrat der Pensionskasse Post



ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
Grosses Interview mit dem Leiter der Corona-Hotline



COMMUNICATION
Branchenversammlung 2021



transfair	
Wissenswertes	04
Brücke · Le pont kämpft für das Arbeiten in Würde	05
Agenda	19
Zu guter Letzt «Fachkräftemangel – wirklich?»	19

ÖFFENTLICHER VERKEHR	
Die Kundenbegleitung unter Druck	10

POST/LOGISTIK	
Sperrtage – das musst du wissen	11
Update zu Post und Co.	13

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	
Branchenversammlung 2021	14

COMMUNICATION	
Auslagerungswut bei Swisscom	16

EDITORIAL



GRETA GYSIN
CO-PRÄSIDENTIN transfair

Greta Gysin

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Die letzte Ausgabe 2021 steht ganz im Zeichen des Fachkräftemangels. Fast an allen Ecken und Enden fehlt es an genügend und gut ausgebildetem Personal. Das Problem macht auch vor den Branchen von transfair nicht Halt. Im Leitartikel beleuchtet transfair einige Blickwinkel, bietet Hand für Lösungen und spricht am transfair talk mit Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Sozialpartnerschaft darüber. Gerne lade ich Sie zu diesem spannenden Anlass am 26. Januar 2022 ein. Die Details dazu finden Sie auf der Seite 7.

Swisscom geht die Problematik Fachkräftemangel anders an, wählt jedoch aus Sicht von transfair einen falschen Weg und verlagert Tätigkeiten ins Ausland mit der Begründung, dass es dort genügend Fachkräfte gebe. Für transfair ist klar, dass es sich hier um nichts anderes als um eine Sparmassnahme auf dem Buckel des Personals handelt. transfair fordert den Bundesrat dazu auf, zu dieser unsäglichen Strategie Stellung zu nehmen. Zudem hat die Branche Communication an ihrer Versammlung im November ihre Forderungen in einer Resolution festgehalten.

Versammelt haben sich auch die Branchen Öffentliche Verwaltung und Öffentlicher Verkehr. Welche Themen dort im Mittelpunkt standen, erfahren Sie auf den Seiten 14 und 8.

Apropos Mittelpunkt. In der Zeit, in der sich das Jahr dem Ende zuneigt, es zuerst hektisch und dann besinnlich wird, stelle ich zwei Dinge ins Zentrum: Energie tanken und ruhige Momente mit meinen Liebsten geniessen. Und Sie? Was stellen Sie in den Fokus?

WISSENSWERTES

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

transfair

Frauensession 2021

Am 29. und 30. Oktober 2021 nahmen zum zweiten Mal 246 Frauen aus allen Regionen der Schweiz während zwei Tagen im Nationalratssaal Platz und diskutierten über die dringlichsten Anliegen wie Gleichstellung, Absicherung im Alter etc. und überreichten ihre Forderungen dem Parlament.

Für transfair und Travail.Suisse war Linda Rosenkranz mit dabei. Im Interview hat sie erzählt, wie sie die Frauensession erlebt hat und über welches Thema sie sogar bei «10 vor 10» sprechen konnte.



JETZT QR-CODE SCANNEN UND DAS GANZE INTERVIEW LESEN.

COMMUNICATION

Vorbereitungsarbeiten zum neuen GAV

Ein Gesamtarbeitsvertrag muss regelmässig angepasst werden. Das Ziel von transfair ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in einer sich ständig wandelnden Welt. transfair hat den Anliegen des Personals und seiner Mitglieder ein aufmerksames Ohr geschenkt und einen Forderungskatalog ausgearbeitet. Die Branchenversammlung hat ein klares Mandat erteilt und transfair hat sich bereits mit syndicom zusammengesetzt, um die Forderungen für den neuen GAV zu koordinieren und zu vervollständigen.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Vertrauliches Meldewesen: Siehst du etwas – sag etwas!

Im Zuge des laufenden Sicherheitsprogrammes «Sicuro!» wird bei SBB Personenverkehr auch der Prozess über das vertrauliche Meldewesen bekannter gemacht. Mitarbeitende haben die Möglichkeit, sicherheits- und gesundheitsgefährdende Zustände oder Handlungen vertraulich an eine Vertrauensperson ihrer Wahl zu melden. Die meldende Person bleibt nur der Vertrauensperson bekannt. So sind sie und allfällig betroffene Personen geschützt. Das Ziel ist es, Meldungen in jedem Fall zu ermöglichen, in den Organisationen aus den Meldungen zu lernen und damit die Sicherheit bei der SBB und den Mitarbeitenden zu erhöhen.

POST/LOGISTIK

Presto Presse-Vertriebs AG: Verlängerung des GAV für Frühzustellung und Lohnrunde 2022

Der GAV für die Frühzusteller und Frühzustellerinnen von Presto wurde um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2022 verlängert, um frühzeitig eine gewisse Stabilität zu geben. Nächstes Jahr wird die Frühzustellung der Post-Tochter Epsilon bekanntlich bei Presto integriert und damit dem GAV Presto unterstellt. Für 2022 gibt es für Presto eine Lohnerhöhung in Form einer Einmalzahlung von 0,8 Prozent der Lohnsumme. Die Umsetzung erfolgt nach Beschäftigungsgrad und Dienstalter mit dem Novemberlohn 2021 (Auszahlung Dezember 2021).

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Lohnverhandlungen Bund

transfair traf sich am 2. November 2021 mit Bundesrat Ueli Maurer, um über die Lohnerhöhung für das Bundespersonal zu verhandeln. transfair hat den Ausgleich der Teuerung gefordert und auch erhalten. Das bestätigte der Bundesrat am 10. November 2021. Somit erhält das Bundespersonal per 1. Januar 2022 0,5 Prozent mehr Lohn.

Lohnverhandlungen ETH

Am 23. November fand die zweite Lohnverhandlungsrunde zwischen transfair und dem ETH-Rat statt. Für transfair ist klar: Das Personal hat ein Zeichen der Anerkennung verdient. transfair fordert weiter, dass die Teuerung ausgeglichen werden muss. Aktuelle Infos finden Sie auf der Website.

MEHR INFOS UNTER transfair.ch

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; Redaktion: Aline Leitner, Lea Lüthy; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 5 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Druck: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; Satz: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Bilder: Bank Cler, Brücke · Le pont, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. WEMF-beglaubigte Auflage 2020: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.



BRÜCKE

HAUSANGESTELLTE IN EL SALVADOR

TEXT: FABIENNE JACOMET,
BRÜCKE · LE PONT

DER KAMPF FÜR DAS ARBEITEN IN WÜRDE GEHT WEITER.



Sie gingen in der Pandemie völlig vergessen: Unzählige Hausangestellte in El Salvador haben ihre Arbeit verloren oder wurden noch stärker ausgebeutet als zuvor. Brücke · Le pont, das Hilfswerk von transfair, hilft ihnen beim Kampf für bessere Rechte.

Zur Bekämpfung von Covid-19 verhängte El Salvador einen 100-tägigen Lockdown. Niemand durfte ohne ausreichende Begründung aus dem Haus. Auch die rund 100 000 Hausangestellten nicht.

Sie wurden vor die Wahl gestellt: entweder für mehrere Monate bei ihren Arbeitgebern wohnen oder ohne Arbeit und ohne Einkommen zu Hause bleiben. Jene, die am Arbeitsplatz blieben, sahen ihre Familie nicht mehr

und arbeiteten unter noch prekäreren Bedingungen als zuvor. Einige mussten bis zu fünf Wochen am Stück ohne Pausentag arbeiten. Schutzmaterial mussten sie selbst von ihrem Lohn zahlen, der sowieso kaum zum Leben reicht.

Ungenügender rechtlicher Schutz

Hausangestellte sind in El Salvador gesetzlich ungenügend geschützt. Besonders gravierend ist, dass keine maximale Arbeitszeit und kein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt sind.

Arbeitstage von 15 Stunden sind die Regel und durchschnittlich verdienen die Frauen unter 150 Franken pro Monat. Für den Anschluss an die staatliche Sozialversicherung reicht das nicht, dafür wären monatlich 220 Franken nötig. Die meisten Hausangestellten haben somit keinen Zugang zur Kranken-

versicherung und bekommen keine Altersrente. Der Lohn reicht meist auch nicht, um die Familie zu ernähren: Gemäss Statistikamt braucht es dafür 180 Franken pro Monat.

Viele Hausangestellte sind zudem gewalttätigen oder sexuellen Übergriffen ausgeliefert. Weil viele Frauen in Armut leben und aufgrund mangelnder Schulbildung keine Alternativen haben, arbeiten sie in der bezahlten Hausarbeit, um sich so zumindest ein kleines Einkommen zu sichern.

Arbeit sichtbar machen

Mit der Ausgangssperre kündigte die Regierung Hilfspakete für Familien an, die ihr Einkommen verloren hatten. Bei vielen Hausangestellten kam diese Hilfe jedoch nie an. Brücke · Le pont sprang mit Nothilfepaketen ein. Und auch im gewerkschaftlichen Bereich geht es weiter: Zusammen mit der Hausangestelltengewerkschaft Simuthres kämpft Brücke · Le pont für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der rechtlichen Situation.

JETZT SPENDEN!

Brücke · Le pont unterstützt Menschen, die von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen sind. Helfen Sie mit einer Spende, die Arbeits- und Lebensbedingungen benachteiligter Menschen zu verbessern. Danke!

Spenden-Postkonto: 90-13318-2.

Jetzt mit TWINT spenden!

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



MANGEL

ZU WENIG FACHKRÄFTE IN DER SCHWEIZ

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION



Schweizer Unternehmen haben immer mehr Mühe, geeignete Fachkräfte zu finden. Und diese Situation spitzt sich zu, weil wegen der demografischen Alterung der Schweizer Bevölkerung künftig weniger Personen erwerbstätig sind. Auch die rasch voranschreitende Digitalisierung verändert die Anforderungen an das Personal, von dem laufend neue, spezifische Kenntnisse gefordert werden.

Mangelware Fachkräfte

In der Schweiz gibt es nicht genügend qualifiziertes Personal – zu diesem Schluss kommt die jährliche Umfrage von Manpower zur Talentknappheit. Über 80 Prozent der Schweizer Arbeitgeber äusserten 2021 Mühe, offene Stellen mit passenden Bewerbenden zu besetzen. Die Situation in der Schweiz ist noch prekärer als im Ausland, wo der Wert bei 69 Prozent liegt.

Verschiedene Faktoren beeinflussen, ob es genügend Fachkräfte hat. Die digitalisierte Arbeitswelt führt dazu, dass selbst qualifiziertes Fachpersonal innert Kürze nicht mehr über die aktuell benötigten Kenntnisse verfügt. Auch die demografische Entwicklung wirkt verschärfend: Die geburtenstarken Jahrgänge gehen in Pension und hinterlassen eine Lücke an Erwerbstätigen. Die Abwanderung ins Ausland von hoch qualifizierten Arbeitskräften ist ein weiterer Faktor. Trends zeigen, dass sich die Lage ohne Gegenmassnahmen in den nächsten Jahren zuspitzt.

So sieht es in den Branchen aus

In der Schweiz leiden die Bereiche ICT & Data (ICT: Englisch für Informations- und Kommunikationstechnologien), Technik- und Ingenieurswesen, Logistik sowie Gesundheitswesen besonders unter dem Fachkräftemangel. Zudem fehlt es in allen Branchen an qualifiziertem Führungspersonal. Es ist klar: Alle Branchen von transfair bekommen

die Talentknappheit zu spüren. Auch der Verband ICT Berufsbildung Schweiz schlägt Alarm: Bis 2028 werden über 35 000 ICT-Spezialistinnen und -Spezialisten fehlen, wenn nicht deutlich mehr Ausbildungsplätze geschaffen werden. Weil digitale Arbeitsmittel in fast allen Berufsfeldern zum Einsatz kommen, braucht es beinahe überall IT-Fachkräfte. Ebenfalls betroffen sind branchenspezifische Berufsbilder wie Lokpersonal und weitere Bahnberufe. Am ausgeprägtesten ist der Fachkräftemangel bei Swisscom, wo es sich enorm schwierig gestaltet, offene ICT-Stellen passend zu besetzen.

transfair fordert Gegensteuer

Ausreichende Ausbildungsmöglichkeiten und kontinuierliche Weiterbildung wirken der Talentknappheit entgegen. Mitarbeitende sollen sich laufend fortbilden und ihre Kenntnisse den aktuellen Anforderungen im Job angleichen. Hier gilt es, die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen: Sie

DIGITALISIERUNG UND DEMOGRAFISCHE ENTWICKLUNG FÜHREN ZU EINER PREKÄREN SITUATION IN VIELEN BERUFSFELDERN.

müssen die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, das Personal gezielt fördern und attraktive Arbeitsbedingungen bieten, die qualifiziertes Personal zum Bleiben motivieren. Ein kompetitives Salär und grosszügige Regelungen in Bezug auf Aus- und Weiterbildung, Mentoring, flexible Arbeitszeitgestaltung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind hier Eckpfeiler. Denn wenn Teilzeitmodelle, Flexibilität und familienfreundliche Arbeitsbedingungen fehlen, ziehen sich vor allem Frauen vom Job zurück und ihre Expertise liegt brach.

Auch der Bund sieht Handlungsbedarf. Zusammen mit Kantonen und Sozialpartnern, darunter Travail.Suisse, hat er 2011 die Fachkräfteinitiative (FKI) ins Leben gerufen mit dem Ziel, die Problematik zu entschärfen. Die FKI setzt auf vier Säulen: Arbeitnehmende besser qualifizieren, grössere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ältere Arbeitskräfte länger an der Arbeitswelt teilhaben lassen und Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene in den Arbeitsmarkt integrieren.

Für transfair ist klar:

Jetzt ist Handeln angesagt

Es darf nicht sein, dass die lokale Talentknappheit dazu führt, dass Stellen ins Ausland verlagert werden. Stattdessen braucht es in der Schweiz die richtigen Voraussetzungen, um dem Fachkräftemangel Gegensteuer zu geben. Am transfair talk zeigt der Personalverband mit den eingeladenen Experten mögliche Lösungen auf.

WIE LÖSEN WIR DEN ICT-FACHKRÄFTEMANGEL IN DER SCHWEIZ?

Wo: EVENTfabrik Bern

Wann: 26. Januar 2022

Zeit: 14.30 bis 18 Uhr

transfair
talk

Der Mangel an ICT-Fachkräften in der Schweiz ist eine Realität. Am transfair talk diskutieren Fachpersonen aus Wirtschaft und Sozialpartnerschaft mit Lernenden über die prekäre Situation in der Schweiz und skizzieren mögliche Lösungen.



QR-CODE SCANNEN UND SICH
ONLINE BIS 7. JANUAR 2022
ANMELDEN.



Valérie Berset Bircher, Leiterin
Internationale Arbeitsfragen
SECO und Moderatorin



Serge Reymond, Präsident
École 42 in Lausanne



Bruno Schumacher, Leiter
Berufseinstieg, Schweizerische Post



Greta Gysin, Nationalrätin und
transfair Co-Präsidentin



Klementina Pejic,
Leiterin HR Swisscom, Mitglied
der Konzernleitung



Martin Camenisch, Leiter Personal-
management und Arbeits-
beziehungen, Schweizerische Post



René Furst, Branchenleiter
Post/Logistik transfair



Robert Métraller,
Branchenleiter ICT transfair



Jochen Decker, CIO, Mitglied der
Konzernleitung SBB AG



Nicolas Durville, CEO Zühlke AG

KONGRESS

IM ÖFFENTLICHEN VERKEHR FEHLEN FACHKRÄFTE

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION

Der Branchenkongress am 11. November 2021 stand ganz im Zeichen des Fachkräftemangels. Das Inputreferat sensibilisierte für diese brisante Thematik und die eingeladenen Experten diskutierten Lösungsansätze. Die verabschiedete Resolution zeigt auf, in welchen Bereichen transfair dringenden Handlungsbedarf sieht.

Nach der Begrüssung der rund 60 Teilnehmenden durch Bruno Schächpi, Branchenpräsident, richtete Greta Gysin, Nationalrätin und Co-Präsidentin, ihre Grussbotschaft an den Kongress. Branchenleiter Bruno Zeller liess das Engagement von transfair für die Branche Revue passieren und zeigte Wege für eine positive Entwicklung im öffentlichen Verkehr (ÖV) auf.

Ein Blick zurück

2021 war von Corona geprägt. Eingebrochene Beförderungszahlen und das Fehlen von Kurzarbeitsentschädigung im ÖV forderten die Branche heraus. Bruno Zeller bekräftigte: «Finanzielle Mittel legen die Basis für Betrieb, Sicherheit, Qualität und Personalentwicklung – sie dürfen nicht gekürzt werden.» Weiter forderte transfair eine zunehmende Verlagerung der Gütertransporte auf die Schiene sowie klare Regeln für die multimodale Mobilität. transfair reichte diverse Stellungnahmen und eine Interpellation im Nationalrat ein und bediente die Räte mit Informationen.

Zukunftsperspektiven

SBB Cargo befindet sich in einer mehrjährigen strategischen und operativen Umbruchphase. Bruno Zeller macht sich stark für das Personal: «Motivierte Mitarbeitende sind

das Kapital von SBB Cargo. Transformationsphasen schüren Ängste und Unsicherheiten. Daher braucht es klare Perspektiven für die Mitarbeitenden.» Er fordert den Stopp von weiteren Reorganisationen und will beteiligte Strassentransporteure in die Pflicht nehmen. Erfreulicherweise wird auf politischer Ebene bis im Frühjahr 2022 geklärt, ob SBB Cargo wieder Anspruch auf Beihilfen des Bundes hat.

Weitere Themen für 2022 sind das neue Lohnsystem der SBB und die Lohnverhandlungen mit den ÖV-Unternehmen. transfair steigt bei den Appenzeller Bahnen in die Sozialpartnerschaft ein. Nach aufwendigen Verhandlungen bleiben die Fahrvergünstigungen für das Personal auch künftig bestehen (s. Kasten).



BRUNO SCHÄCHPI, MARKUS JORDI, CHRISTIAN PLÜSS, LAURENCE SPINDLER-FREUDENREICH, MYRIAM HOLZNER, GRETA GYSIN, MICHAEL SCHWEIZER, BRUNO ZELLER (VLNR).

TALENTKNAPPHEIT UND PERSONALENTWICKLUNG STANDEN IM ZENTRUM DES BRANCHENKONGRESSES 2021.

Branchenvorstand mit neuen Gesichtern

Neu gewählt sind Tessa Jorio und Brenno Arcara (beide SBB), Pasquale De Lorenzis und Kilian Eggel (beide SBB Cargo) sowie Fabien Dumas (Freiburgische Verkehrsbetriebe). Der Dank von transfair geht an die zurücktretenden Antonino Celi, Peter Eisenbart und Adrian Haas.

Fachkräftemangel unter der Lupe

Daniel Kissling, Leiter Talent Acquisition bei SBB HR-SRT (Sourcing, Recruiting, Talents), verschaffte im Inputreferat einen Überblick über den Fachkräftemangel. Die Talentknappheit war auch Thema der anschliessenden Podiumsdiskussion, die die Problemstellung aus diversen Blickwinkeln betrachtete und Lösungsansätze offerierte. Myriam Holzner (Kürze&Würze) führte durch das Gespräch mit Markus Jordi (Leiter HR SBB AG), Christian Plüss (CEO PostAuto AG), Michael Schweizer (CEO login Berufsbildung AG), Laurence Spindler-Freudenreich (Leiterin HR SBB Cargo International AG) und den Gastgebern.

Resolution 2021:

den Fachkräftemangel verhindern

Dem Fachkräftemangel im öV kann begegnet werden: Anforderungsorientierte Grundbildungen legen das Fundament. Und dank Zweitausbildungen und zukunftsorientierten Weiterbildungen bleiben alle Mitarbeitenden jedes Alters und auf allen Stufen arbeitsmarktfähig.



QR CODE-SCANNEN, UM ZUR RESOLUTION ZU GELANGEN.



FAHRVERGÜNSTIGUNGEN FÜR DAS PERSONAL

Im Sommer 2021 unterzeichnete transfair zusammen mit weiteren Verbänden, dem VÖV und dem Bundesamt für Verkehr eine Grundsatzvereinbarung mit neuen Eckwerten zu den Fahrvergünstigungen für das Personal (FVP). Diese Vereinbarung regelt die Konditionen zum Bezug der Abonnemente für die Unternehmen im öffentlichen Verkehr (öV) ab 2022 sowie weitere Besitzstandsregelungen für Angehörige und Pensionierte. Die FVP können weiterhin angeboten werden.

Angepasste Rahmenvereinbarung 2022

Die FVP werden in der Rahmenvereinbarung FVP weiter konkretisiert. Bereits jetzt steht fest: Die Rabatte für die hauptberechtigten Unternehmen sinken zwar bei den Generalabonnementen (GA) auf 35 Prozent vom kommerziellen Preis. Den Unternehmen wird jedoch empfohlen, das GA-FVP 2. Klasse weiterhin kostenlos an die Mitarbeitenden abzugeben. Beim GA-FVP 1. Klasse dürfen die Unternehmen 2022 noch die bisherige Lösung anwenden, danach kommt es möglicherweise zu höheren Kosten. transfair beobachtet allfällige Anpassungen beim Personal genau. Die GA-FVP für Angehörige und Pensionierte, die Tageskarten-FVP und die Tagesklassenwechsel-FVP sind mit 50 Prozent rabattiert. Halbtax-FVP werden weiterhin kostenlos abgegeben.

Anpassung 2024

Ab 1. Januar 2024 sinkt der Rabatt für Neupensionierte und Angehörige auf 35 Prozent. Für Pensionierte und Angehörige, die am 31. Dezember 2023 ein GA-FVP haben, gilt Besitzstand von 50 Prozent Rabatt, solange jeweils nahtlos erneuert wird. Diese Schritte werden noch separat mit dem VÖV und Alliance SwissPass vereinbart.



K R I T I K

DIE KUNDENBEGLEITUNG DER SBB UNTER DRUCK

TEXT: BRUNO ZELLER, BRANCHENLEITER
ÖFFENTLICHER VERKEHR

GROSSE BELASTUNG IM ARBEITSALLTAG.



Das Kundenbegleitpersonal (KB) ist das Gesicht der SBB, das den Austausch mit der Kundschaft unterwegs im Zug gewährleistet. transfair erhält regelmässig Rückmeldungen seiner Mitglieder, welche in vielen Punkten grossen Handlungsbedarf aufzeigen.

Personalbestand und neues Berufsbild

Auch wenn die Veränderung des Berufsbildes des KB fortschreitet, sind die Rahmenbedingungen aus Sicht von transfair für die Ausführung aller Aufgaben der Funktion noch nicht ideal. Um für den Einsatz in allen Aufgaben vorbereitet und sicher in der Ausführung zu sein, braucht es wiederkehrende Einsätze und Lerntouren, was personalintensiv ist. Dies zu bewerkstelligen, setzt einen ausreichenden Personalbestand voraus, welcher jederzeit die Grundleistungen in der

Begleitung abdeckt. In verschiedenster Hinsicht betrachtet transfair den Bestand an KB als unzureichend, trotz vieler Zweitausbildungsklassen. Feststellen lässt sich dies nach wie vor im Fernverkehr mit zu wenig KB wie auch in bekannten Zügen mit schwieriger Kundschaft oder zu knappen Beständen an KB mit grösseren Fahrdienstkenntnissen. Es braucht durchgehend mehr Personalressourcen, um allen Anforderungen gerecht zu werden.

Aggressionen verstärken den Druck

Leider spielen Aggressionen punktuell eine äusserst belastende Rolle im Arbeitsalltag des KB. transfair hat Kenntnis von extremen Vorkommnissen und hat bei der SBB zum wiederholten Mal interveniert und Verstärkungen für das KB gefordert. Es braucht dringend sichtbare Unterstützung des KB durch Sicherheitspersonal an den Brenn-

punkten und auf gewissen Linien. Das KB muss im Umgang mit schwierigen Kunden regelmässig weitergebildet werden. Zudem sollte das KB eine unkomplizierte Wahlfreiheit beim Gebrauch des Namensschildes erhalten – eine alte Forderung von transfair an die SBB.

Fehler- und Lernkultur

transfair ist der allseitige Druck auf die Kundenbegleitung bewusst. In der aktuellen Situation würde sich eine offene Fehler- und Lernkultur positiv auf die Arbeit und das Wohlbefinden des KB auswirken. Es braucht mehr wohlwollende Unterstützung und Gleichbehandlung durch die Führungskräfte und weniger Sanktionen. Die Belastungen des KB nehmen zu. Diesem Umstand sollten alle mit mehr Verständnis und Offenheit begegnen.

SPERRTAGE

UMSETZUNG DES NEUEN GAV

TEXT: KERSTIN BÜCHEL, STELLVERTRETENDE
BRANCHENLEITERIN POST/LOGISTIK

BEI NICHTEINHALTEN LEIDEN VOR ALLEM TEILZEITANGESTELLTE.

Der geltende Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist seit 1. Januar 2021 in Kraft und bringt wegweisende Verbesserungen mit sich. Seit Jahren setzt sich transfair dafür ein, dass Personen, die ein Teilzeitpensum haben, nicht jederzeit zur Arbeit eingeteilt werden können. Diese Mitarbeitende sollen Tage definieren können, an denen sie nicht arbeiten müssen.

Die fix als arbeitsfrei definierten Tage sollen Teilzeitangestellten ermöglichen, ihre freie Zeit für ihre persönlichen Bedürfnisse frei planen zu können – sei es für die Kinderbetreuung, ein soziales Engagement, ein Hobby oder sogar eine weitere Anstellung. Insbesondere Familie und zusätzliches Einkommen sind für viele Personen sehr wichtig.

transfair im Einsatz für die Sperrtage

In den letzten Monaten hat transfair die Umsetzung dieser neuen Sperrtage mit den Sozialpartnern bei der Post aufgegleist. Statt einer langwierigen Lösung, die möglicherweise erst in einem Jahr alle Eventualitäten abdecken würde, konnte ein pragmatisches Ergebnis erzielt werden – denn oftmals ist es nicht böser Wille, sondern schlicht Unkenntnis, wenn Neuerungen noch nicht gelebt werden.

Sperrtage im Rampenlicht

Als erster Schritt ist eine konzernweite Kommunikationsoffensive geplant, um für Sperrtage zu sensibilisieren: Einerseits sollen Vorgesetzte darauf hingewiesen werden, dass die Mitarbeitenden in Absprache mit dem Team Sperrtage definieren können, und andererseits sollen auch die Angestellten auf ihre neuen Rechte aufmerksam gemacht werden. Das Thema wird sowohl im



Rahmen der Dialoggespräche als auch bei der Einführung der neuen Mitarbeitenden einfließen.

transfair unterstützt diese Politik der kleinen Schritte ausdrücklich, weil sie allen Betroffenen rascher Verbesserungen bringt.

Nach ersten Erfahrungen wird transfair bei Bedarf zum Wohle der Angestellten reagieren können.

ERFOLG

transfair WEITER IM STIFTUNGSRAT DER PK POST

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

transfair SETZT SICH FÜR EINE NACHHALTIGE BERUFLICHE VORSORGE EIN.



LUISE BORNAND

« Eine sichere Pensionskasse, die auch den Jungen eine Perspektive bietet, und eine gute Verzinsung der Sparkapitalien sind zentral. »

Im Oktober 2021 hatten es die Mitarbeitenden der Post in der Hand, die Vertretung der Arbeitnehmenden für den Stiftungsrat der Pensionskasse Post zu wählen. transfair freut sich darüber, dass Luise Bornand neu der Stimme der Arbeitnehmenden Gehör verschaffen wird. Sie tritt die Nachfolge von Nathalie Kunz an, deren Einsatz auch an dieser Stelle bestens verdankt wird.

Rund 8100 Personen haben von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht und ihr Wahlcouvert rechtzeitig der Post zurückgeschickt. Das entspricht einer Wahlbeteiligung von 19,7 Prozent, 1,99 Prozent mehr als noch vor vier Jahren. transfair überzeugte mit einer sympathischen Kampagne und konnte 7419 Stimmen für sich gewinnen. Somit ist transfair ab 2022 erneut mit einer Person im Stiftungsrat der Pensionskasse Post vertreten.

Die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden in die Goldschale werfen

Luise Bornand wird also ab 1. Januar 2022 die verantwortungsvolle Aufgabe angehen und die Bedürfnisse des Personals mit Einsatz vertreten. transfair freut sich insbesondere, dass Luise Bornand den Anliegen der Frauen ein Gesicht verleihen und mit ihren jungen Jahren frischen Wind und neue Perspektiven in den Stiftungsrat bringen wird. transfair erhofft sich dabei auch, dass die wichtige Thematik der Pensionskasse auch für die jungen Mitarbeitenden der Post vermehrt ins Blickfeld rückt. Ihr Fokus liegt dabei auf den folgenden drei Hauptbereichen:

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

NEUES BEITRAGSSYSTEM – IHRE HILFE IST GEFRAGT!

Die neuen GAV von Post CH, PostAuto und PostFinance bedeuten auch neue Vollzugskosten. Als Folge davon hat transfair sein Beitragssystem anpassen müssen. Neu werden die Mitgliedsbeiträge gemäss Grundlohn erhoben. Mitglieder, die ihren Lohn noch nicht deklariert haben, können dies bis 31. Dezember 2021 auf der Website tun. Nach Ablauf der Frist nimmt transfair die Neueinteilung selbst vor. Die Angaben werden vertraulich behandelt.



JETZT QR-CODE SCANNEN ODER
DIE WEBSITE [WWW.TRANSFAIR.CH/
BEITRAGSWECHSELPOL](http://WWW.TRANSFAIR.CH/BEITRAGSWECHSELPOL) BESUCHEN.

UPDATE

NEUIGKEITEN AUS DER BRANCHE

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

«WIR PACKEN GEMEINSAM GROSSES AN!»



DIE DELEGATION VON transfair BEI DER ÜBERGABE DER PETITION.

Der Jahreswechsel scheint eine Phase des Aufbruchs für die Branche Post/Logistik zu sein. Wichtige Verhandlungen mit bedeutenden Auswirkungen stehen an. transfair informiert über das, was 2022 kommt.

Lohnverhandlungen 2022

Der Branchenvorstand hat der Delegation von transfair einen klaren Auftrag erteilt: Die Forderung liegt bei 1,5 Prozent. Die positive Teuerung muss für alle Mitarbeitenden vollständig ausgeglichen werden. Die Restsumme soll für individuelle Massnahmen eingesetzt werden. Das ermöglicht den Ausgleich von Lohnungleichheiten und eine schnellere Entwicklung für die Mitarbeitenden mit tief liegenden Löhnen.

GAV BUS CH

Am 3. Dezember 2021 findet ein nächstes Treffen von transfair mit dem Verband schweizerischer PostAuto-Unternehmer statt. Die So-

zialpartner besprechen die nächsten Schritte zur gemeinsamen Entwicklung eines neuen GAV BUS CH. BUS CH vereint die meisten privaten PostAuto-Unternehmer und hat etwa 120 Mitgliedsfirmen. Was bedeuten könnte, dass alle Mitarbeitenden dieser Mitgliedsfirmen auf einen Schlag einheitliche, eigenständige und vergleichbare Arbeitsbedingungen erhalten würden.

Branchen-GAV Zustellung

Am 17. November 2021 starteten die Verhandlungen zu einem neuen GAV Zustellung Schweiz. Die sechs grössten Arbeitgeber haben den Verband «Zustellung Schweiz» gegründet. Und in Verhandlung mit transfair soll ein Branchen-GAV entstehen, der den Arbeitnehmenden, die Postdienstleistungen erbringen oder unadressierte Werbung zustellen, Mindeststandards bei den Anstellungsbedingungen bietet.

Petition «Personalgutscheine für Rentner»

Die von transfair lancierte Petition, die sich gegen eine Streichung der Personalgutscheine für Rentnerinnen und Rentner wehrt, ist ein grosser Erfolg. Am 16. November 2021 übergab die Delegation von transfair die über 1000 Unmutsbekenntnisse am Hauptsitz der Post an Valérie Schelker, Leiterin Personal und Mitglied der Konzernleitung. Neuigkeiten dazu gibt es auf der Website.

Neues PeKo-Reglement

Das überarbeitete Reglement der Personalkommission (PeKo) ist auf der Zielgeraden. Per 1. Januar 2022 treten das neue PeKo-Reglement und die Vereinbarung Sozialpartner in Kraft. Ersteres klärt die Aufgaben und die Organisation der PeKo, regelt die Zusammenarbeit zwischen PeKo und Arbeitgeberin und stärkt deren Einsatz mit einer Freistellung von max. 10 Prozent eines Vollzeitpensums. Letzteres beinhaltet weitergehende Erklärungen.

TREFFEN

COVID-19 IM FOKUS DER VERSAMMLUNG

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

Mitte Oktober trafen sich Vertreterinnen und Vertreter der Branche und von transfair zur zweiten Branchenversammlung 2021. Nebst aktuellen Themen aus den Sozialpartnerschaften blieb vor allem das Referat von transfair Mitglied Valentin Lager, der als Verantwortlicher der Corona-Hotline des SECO alle Hände voll zu tun hatte, in Erinnerung.

Gesprächsthemen, die transfair bereits in der vorherigen Ausgabe des magazins beleuchtet hatte, waren unter anderem die Veränderungen der Anstellungsbedingun-

gen beim Bundespersonal oder auch die Zusammenlegung von Grenzwachkorps und Zoll.

Das gibt es Neues bei der Pensionskasse PUBLICA

transfair freut sich über den Wahlerfolg von Marcel Wüthrich für das Präsidium der Delegiertenversammlung PUBLICA. Er wird mit seinen Kolleginnen und Kollegen einige Herausforderungen angehen.

transfair fordert seine Zugangsrechte ein
Jeder Arbeitgeber muss den Sozialpartnern einen Zugang zum Personal ermöglichen. Auch wenn dies gesetzlich festgehalten ist,

so hapert es bei der Bundesverwaltung bei der Umsetzung. transfair prüft zusammen mit der Interessensgemeinschaft Bundespersonal, welche rechtlichen Schritte möglich sind, um diesen Zugang zu erhalten.

Einblick in die Arbeit des SECO

Den krönenden Abschluss der Versammlung bildete das Referat von Valentin Lager. transfair hat sich anschliessend mit ihm zusammengesetzt und konnte ihm einige Fragen stellen.



VALENTIN LAGGER

Als Leiter Ressort eidgenössische Arbeitsinspektion im SECO begleitest du den kantonalen Vollzug des Arbeitsgesetzes. Wie hat Corona denn deinen Arbeitsalltag verändert?

Wie in so vielen Bereichen rückte auch bei meiner Arbeit die Bekämpfung des Virus in den Vordergrund. Wir mussten so rasch wie möglich Schutzkonzepte erstellen, dank denen die Übertragung des Virus am Arbeitsplatz so gut wie möglich verhindert werden konnte. Wir haben spezifische Schutzmassnahmen erarbeitet und mit den Kantonen geschaut, dass sie diese umsetzen. Sehr wichtig war auch eine zeitnahe und umfassende Information.



«AUF DIE SOLIDARISCHE ZUSAMMENARBEIT BIN ICH EXTREM STOLZ! WIR HABEN QUASI RUND UM DIE UHR GEARBEITET, UM JENEN ZU HELFEN, DIE WEGEN CORONA IN NOT GERATEN SIND.»

Und was war für dich die grösste Veränderung?

Ganz klar das Arbeiten im Homeoffice. Plötzlich waren wir alle zu Hause und mussten die Zusammenarbeit anders gestalten. Das hat alles hervorragend geklappt. Alle Mitarbeitenden haben Sonderefforts geleistet und sich sofort an die neuen Formen der Zusammenarbeit gewöhnt.

Am 17. März 2020 rief Bundesrat Guy Parmelin die Corona-Hotline für Fragen rund ums Arbeitsrecht ins Leben. Da wart ihr ganz schön gefordert. Wie habt ihr es geschafft, diese Aufgabe zu meistern?

Das gelang, weil wir ein Superteam sind und sich auf unseren internen Hilferuf für die Corona-Hotline innert kurzer Zeit 220 Leute gemeldet haben. Dank der grossen Solidarität und der speditiven und unkomplizierten Zusammenarbeit konnten wir die Corona-Hotline zwei Tage später schon in Betrieb nehmen. Das war eine unglaubliche Teamleistung. Darauf bin ich enorm stolz!

Die Corona-Hotline des SECO war während knapp 18 Monaten aktiv. Was waren die Herausforderungen in dieser Zeit?

Wir haben in dieser Zeit über 45 000 Telefonanrufe und über 28 000 Mails beantwortet. Die grösste Herausforderung war es, sämtliche nötigen und verfügbaren Informationen zeitnah aufzuarbeiten und den «Hotlinern» zur Verfügung zu stellen. Und dann mussten wir immer wieder Antworten auf neue Fragen finden – auch in Zusammenarbeit mit anderen Departementen. Das funktionierte beinahe rei-

bungslos und die Solidarität innerhalb des SECO und in der ganzen Bundesverwaltung war einzigartig.

Eine Herausforderung war auch, dass wir viele Infos in kurzer Zeit und dreisprachig verfügbar machen mussten. Für die Beantwortung der Mails haben wir thematische Teams gebildet und Antworten in einem riesigen Excel-File zusammengetragen und in drei Sprachen zur Verfügung gestellt. In der Telefonhotline arbeiteten wir zu Beginn in drei Schichten zwischen 7 und 20 Uhr. In jeder Schicht waren 20 Leute in drei Sprachen am Telefon.

Auch die Kurzarbeitsentschädigung fällt in den Wirkungsbereich des SECO. Was hat sich da so verändert?

Die Kurzarbeitsentschädigung (KAE) war während der Pandemie DAS Instrument, um Einkommensausfälle zu kompensieren. 2020 wurden rund 10 Milliarden Franken unter dem Titel Kurzarbeit ausbezahlt. So viel wie niemals zuvor. Doch es war richtig und wichtig, dieses Instrument zu nutzen. Denn während Corona konnten viele Leute gar nicht oder massiv weniger arbeiten. Und mit der KAE wird ein gewisser Teil der Lohnkosten übernommen. So konnte grösstenteils verhindert werden, dass aufgrund des Arbeitswegfalls durch Corona Kündigungen ausgesprochen werden.

Auch als der Bundesrat Ueli Maurer im März 2020 schnelle Kredithilfe für Unternehmen angekündigt hatte, wart ihr gefordert.

Genau, am Freitag, 20. März 2020, informierte er in der bundesrätlichen Medienkonferenz, dass Unternehmen ab der dar-

auffolgenden Woche Kredite bei ihrer Hausbank beantragen können. Innerhalb von einigen wenigen Tagen haben wir in Zusammenarbeit mit der Bankenbranche Prozesse festgelegt und ein Informatiksystem aufgebaut, über das letztlich über 16 Milliarden Franken an rückzahlbaren Krediten ausbezahlt worden sind. Schon beeindruckend, dass wir in so unfassbar kurzer Zeit ein solches System aufbauen konnten. Die Zusammenarbeit war auch hier extrem solidarisch. Wir alle haben quasi rund um die Uhr gearbeitet, um jenen Menschen zu helfen, die wegen Corona in Not geraten sind.

Und nun? Wie geht es weiter?

Dieses Sprichwort trifft es: Prognosen sind schwierig, vor allem wenn sie die Zukunft betreffen. Bisher hat sich die Wirtschaft einigermaßen gut erholt. Wie es weitergeht, hängt aber von vielen verschiedenen Faktoren ab. Auch von uns: In den ersten Monaten der Pandemie sind wir zusammengestanden und haben alles getan, um die Verluste der Krise zu kompensieren und um aus ihr rauszukommen. Aber die Krise ist noch nicht vorbei. Es braucht weiterhin Solidarität. Ebenfalls von jenen, die mittlerweile etwas müde geworden sind.

Du bist seit fast 20 Jahren Mitglied von transfair! Warum transfair?

Ich will mich für gute Arbeitsbedingungen von Menschen einsetzen und mir gefällt die Rolle, die transfair einnimmt: transfair ist da, wenn es darum geht, Einzelfälle zu beraten und zu unterstützen, und transfair leistete auch seinen Beitrag in den Sozialpartnergesprächen.

NEAR

INS NAHE GELEGENE AUSLAND AUSLAGERN?

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

KEIN VERLUST VON ARBEITSPLÄTZEN IN DER SCHWEIZ.



Nearshoring ist ein englischer Ausdruck, der für die Auslagerung ins nahegelegene Ausland steht. Swisscom hat entschieden, diese Strategie anzuwenden und einen Teil der Callcenter in den Kosovo zu verlagern.

Die angekündigte Verlagerung in den Kosovo schlug ein wie eine Bombe und die Reaktionen liessen nicht lange auf sich warten. Auch wenn das Nearshoring in diesem Fall Webhelp, ein Partnerunternehmen von Swisscom, betrifft, so ist dies nicht die erste Auslagerung im Umfeld von Swisscom. Auch nach Rotterdam und Riga hat Swisscom bereits Auslagerungen vorgenommen. Es handelt sich also nicht mehr um eine einmalige Angelegenheit, sondern um ein Phänomen, das besorgniserregende Ausmasse annimmt.

Warum?

Bei den Mitarbeitenden des Unternehmens löst diese Strategie Unverständnis und Besorgnis aus. Wie ist es zu verstehen, dass Swisscom, die sich zur Mehrheit in Bundeshand befindet, ihre Dienstleistungen ins Ausland verlagert und gleichzeitig in der Schweiz Stellen abbaut? Wie sieht es aus mit der Datensicherheit und der Aufrechterhaltung der «Schweizer Qualität»?

Das Leitmotiv

Einmal mehr ist die treibende Kraft hinter dem Auslagerungsvorhaben der Kostendruck. Swisscom ist seit Jahren einem immer stärkeren und aggressiveren Wettbewerb ausgesetzt. Die Digitalisierung verändert Arbeitsprozesse und die Bedürfnisse der Kundschaft, und die Kostensenkung bleibt die Priorität des Managements. Seit vielen Jahren leidet

das Personal unter den Folgen der ständigen Umstrukturierungen: übermässiger Arbeitsbelastung, erhöhtem Stress und sinkender Motivation.

Die Rolle der Politik

Die Politik spielt eine wichtige Rolle beim Druck, der auf Swisscom ausgeübt wird. Einige Politiker sind sich nicht bewusst, in welchem Umfeld sich Swisscom bewegt: Das Unternehmen ist börsenkotiert und in einem vollständig freien Markt tätig. Andere verstehen nicht, dass die technologische Entwicklung eine Garantie für die Entwicklung der Schweiz und für den Erhalt von Arbeitsplätzen in unserem Land ist. Es ist an der Zeit, dass sich der Bundesrat zu diesem Thema äussert. transfair wird dies aufmerksam verfolgen.

BRANCHE

WOHIN GEHT DIE BERUFLICHE ZUKUNFT?

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

RESOLUTION GEGEN DIE AUSLAGERUNGSWUT VON SWISSCOM.

Die Branchenversammlung stand ganz im Zeichen der Zukunft. Die Mitglieder haben unter anderem Verbesserungspunkte für die kommenden GAV-Verhandlungen formuliert, einer Diskussion über künstliche Intelligenz gelauscht und eine Resolution zu den Themen Skill Change und Auslagerung bei Swisscom verabschiedet.

Forderungen für kommende Verhandlungen

Anfang 2022 starten die GAV-Verhandlungen für Swisscom. transfair hat 2019 eine grosse Personalumfrage gemacht und Handlungsfelder abgeleitet. Die Branchenversammlung hat die Forderungen nun finalisiert und der Verhandlungsdelegation einen konkreten Auftrag gegeben: die Verbesserung der bestehenden Bedingungen mit Fokus auf die Arbeitszeit oder die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit.

Auch für die Lohnverhandlungen hat transfair ein klares Ziel: Das Personal von Swisscom, cablex und localsearch braucht ein finanzielles Zeichen der Anerkennung.

Wichtige Wahlen

Einstimmig wählten die Anwesenden Marcel Probst in den Branchenvorstand. Marcel ist seit fast zehn Jahren Mitglied von transfair. Danke für deinen Einsatz!

Weitere Wahlen stehen 2022 und 2023 an: Die Pensionskasse comPlan sucht nächstes Jahr fünf Personen, die das Personal vertreten und im Stiftungsrat die Zukunft lenken. Und 2023 wählt Swisscom neue Personalvertreterinnen und -vertreter. Das sind Vertrauenspartner für das Personal. Sie nehmen deren Anliegen und Kritiken entgegen

und vertreten diese gegenüber dem Management. Interessierte Personen sind gebeten, sich via robert.metrailier@transfair.ch zu melden.

Künstliche Intelligenz auf dem Vormarsch

Die Professoren Laurent Sciboz und René Schumann sorgten für ein bereicherndes Intermezzo: Beide in der digitalisierten Berufswelt zu Hause, diskutierten sie über den möglichen Einsatz von künstlicher Intelligenz im Beruf und darüber, wie sie unsere Arbeitsweise verändern wird.

Der Auslagerungswut von Swisscom entgegenwirken

Swisscom, notabene ein Schweizer Unternehmen, schliesst immer mehr Standorte oder verlagert Arbeitsplätze ins Ausland. transfair hat genug und fordert Swisscom mit «Auslagerungen ins Ausland: transfair fordert vom Bundesrat eine klare Haltung» dazu auf, diese strategielose Vorgehensweise sofort zu stoppen. Auch politisch übt



transfair Druck aus und fordert zusammen mit seiner Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin den Bundesrat dazu auf, zur Verlagerungsstrategie von Swisscom Stellung zu beziehen.

Der transfair talk im Zeichen des Fachkräftemangels

Am 26. Januar 2022 beleuchtet transfair diverse Aspekte des Fachkräftemangels im ICT-Bereich. transfair spricht mit fachkundigen Referentinnen und Referenten über mögliche Lösungen, den ICT-Nachwuchs, die Rolle der Sozialpartnerschaft und die des ICT-Sektors in der Zukunft.



FÜR DETAILS UND DIE ANMELDUNG
ZUM TRANSFAIR TALK DEN QR-CODE
SCANNEN.





Pension

Endlich pensioniert! Und plötzlich fehlen 46000 Franken

Viele Menschen freuen sich auf die Pensionierung. Doch damit fällt nicht nur die Erwerbsarbeit weg, sondern auch ein wichtiger Teil des Jahreseinkommens – und zwar im Schweizer Durchschnitt etwa 46000 Franken.

«Sie haben es in der Hand, diesen Einkommensrückgang zu verkleinern.»

Früher oder später vollziehen die meisten Erwerbstätigen eine innere Wende. Trotz Arbeit und Karriere rückt irgendwann die Zeit nach der Pensionierung stärker in den Fokus, wenn man Träume verwirklichen kann und sich neue Lebensziele setzt. So gut die «grosse Freiheit» klingt, sie hat auch ihren Preis. Dazu ein kleiner Selbsttest: Wissen Sie, welche Rente Ihnen aus der AHV zusteht? Mit welchen Leistungen aus der Pensionskasse dürfen Sie rechnen? Haben Sie privat vorgesorgt, etwa im Rahmen der Säule 3a? Verfügen Sie über ein Vermögen oder ein Erbe, das Sie anzapfen können? Die allgemeine Datenlage ist erhellend. Gemäss Neurentenstatistik des Bundesamtes für Statistik müssen Herr und Frau Schweizer nach der Pensionierung im Schnitt mit der Hälfte ihres früheren Einkommens – mit 46000 Franken weniger – über die Runden kommen. Sie zweifeln das an? Hier gehts zur Erklärung: cler.ch/rente

Unser Tipp, damit Sie den Gürtel in Zukunft nicht enger schnallen müssen: Überlegen Sie, wie Sie den dritten Lebensabschnitt gestalten wol-

len – und klären Sie ab, mit welchen Einnahmen und Ausgaben Sie rechnen dürfen. Klar, dass im «Ruhestand» einige Ausgaben wegfallen. Zum Beispiel jene für den Arbeitsweg und auswärtige Verpflegung. Im Gegenzug entdecken Sie vielleicht Hobbys, die ins Geld gehen. Die Kosten für Wohnen, Versicherungen und Haushalt bleiben meist konstant.

Jede Situation lässt sich verbessern

Wir helfen Ihnen gerne, einen Überblick über Ihre Finanzen bei der Pensionierung zu gewinnen. Und vor allem zeigen wir Ihnen, wie Sie Ihre zukünftige finanzielle Situation mit einer weitsichtigen Planung verbessern können. Vielleicht liegt dann sogar eine frühere Pensionierung drin? Nutzen Sie Ihre Zeit und vergrössern Sie damit Ihren Handlungsspielraum! Reden Sie lieber früher als später mit uns.

Als Mitglied von transfair profitieren Sie einmalig von 25% Rabatt* entweder auf Steuerberatung, Nachlass- oder Pensionsplanung.

*Voraussetzungen und Bestimmungen und unser vollumfängliches Angebot auf www.cler.ch/transfair

AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2022

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 1, 7. März 2022

INSERATESCHLUSS

25. Januar 2022

INFO MAGAZIN 2022

Nr. 2, 27. Juni 2022

Nr. 3, 26. September 2022

Nr. 4, 5. Dezember 2022

ALLE BRANCHEN

Freizeitkommission transfair

61. Schneesportwoche in Grindelwald

23. bis 29. Januar 2022

Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und anderen Angeboten. Die Kosten für die ganze Woche im Hotel Alpina inkl. Halbpension, Hallenbad, Service und Taxen ab 880 CHF im Doppelzimmer pro Person, 880 CHF

im Einzelzimmer (Berg). Zusätzlich Sportpass für 5 Tage für CHF 293 für Erwachsene, 264 CHF für Senioren, 224 CHF mit FVP.

Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:

Hermann Fässler, Landstrasse 6, 9606 Bütschwil, M 079 633 84 22, hermann.faessler@bluewin.ch.

POST / LOGISTIK COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Jahresversammlung 2022

Montag, 7. Februar 2022,

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

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Ettingen – Witterswil

Montag, 14. März 2022

Wir treffen uns um 13.30 Uhr in Ettingen Bahnhof und wandern in ca. 60 Minuten ins Restaurant Kronenhof, Benkenstr. 65, 4112 Bättwil. Nichtwanderer fahren mit Tram Nr. 10 nach Witterswil Station und gehen ca. 15 Minuten ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 8. Dezember 2021

Wir besammeln uns um 8.45 Uhr beim Treffpunkt Basel SBB. Mit der S3 fahren wir dann um 9.01 Uhr/ 9.29 Uhr nach Gelterkinden. Im Cafe Trafic das übliche Znüni. Die Wanderer fahren mit Kurs 103 um 10.22 Uhr nach Oltingen. In ca. 1¼ Std. zu Fuss nach Wenslingen ins Dorf-Beizli. Wer nicht wandert fährt mit dem PostAuto-Kurs 103 um 11.33 Uhr nach Wenslingen-Hinterdorf zum Dorf-Beizli.

Anmeldungen bis 4. Dezember 2021 an:

August Ruf, Pappelstr. 9, 4106 Therwil, T 061 721 24 18.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 12. Januar 2021

Wir treffen uns um 9.45 Uhr beim Bahnhof Rheinfelden. Um 9.46 Uhr fahren wir mit der PostAuto-Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffeehalt im Restaurant Blume wandern wir nach Maisprach, (1 Stunde., eben), wo wir gegen 12 Uhr im «Stübli» bei Fam. Strübin zu einem Raclette à discretion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das PostAuto.

Anmeldungen bis 8. Januar 2022 an:

Erwin Imhof, T 061 461 09 38.

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.



ZU GUTER LETZT

ÜBERALL HERRSCHT FACHKRÄFTEMANGEL, SEI ES IM GESUNDHEITSWESEN, IM GASTGEWERBE ODER IN DER INFORMATIK. DIES ZUMINDEST AUS DER OPTIK DER ARBEITGEBER UND ARBEITGEBERINNEN. DOCH SCHAUEN WIR GENAUER HIN. FACHKRÄFTEMANGEL IM GASTGEWERBE? IM ERNST? DERZEIT SIND IM GASTGEWERBE ÜBER 15 000 PERSONEN VON KURZARBEIT BETROFFEN, FAST 20 000 PERSONEN SIND ARBEITSLOS. DAS GASTGEWERBE HAT KEIN PROBLEM MIT DEM FACHKRÄFTEMANGEL, SONDERN MIT DER ARBEITSLOSIGKEIT UND DEN SCHLECHTEN ARBEITSBEDINGUNGEN. HIER VON FACHKRÄFTEMANGEL ZU SPRECHEN, IST EIN HOHN.



THOMAS BAUER, LEITER SOZIALPOLITIK
BEI TRAVAIL.SUISSE

FACHKRÄFTEMANGEL – WIRKLICH?

Nun zum Gesundheitswesen. Eine Erhebung des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) für die Jahre 2016 bis 2018 zeigt, dass über 40 Prozent des Pflegepersonals aus dem Beruf aussteigen, oftmals bereits in jungen Jahren. Im Gesundheitswesen ist – zumindest in der Pflege – nicht der Fachkräftemangel das Problem, sondern der Berufsausstieg. Grund dafür sind auch hier vor allem die schlechten Arbeitsbedingungen. Ständig neue Fachkräfte zu fordern, ohne diese Arbeitsbedingungen zu verbessern, ist purer Zynismus.

Fachkräftemangel in der Informatik? Vermutlich teilweise. Doch was ist mit den knapp 4000 registrierten Arbeitslosen aus der Informatik? Der technologische Fortschritt darf nicht dazu führen, dass ältere Informatiker und Informatikerinnen auf der Strecke bleiben. Vielmehr muss sichergestellt werden, dass alle Arbeitnehmenden eine gute Arbeit finden. Auch das gehört zur Fürsorgepflicht der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen. Darum Vorsicht beim Begriff des Fachkräftemangels. Wenn Arbeitgebende den allgemeinen Fachkräftemangel ausrufen, dann rufen wir: gute Arbeitsbedingungen, Finanzierung von Weiterbildung und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vielleicht finden wir uns dann in der Mitte.



eigenständig. mutig. persönlich.

**Sicher?
Klar.**

Persönliche und
rechtliche
Unterstützung.



**Fair?
Immer.**

Gemeinsam für bessere
Arbeitsbedingungen.



**Attraktiv?
Natürlich.**

Vergünstigungen und
kostenlose Weiterbildung.



QR-Code scannen oder unter
www.transfair.ch/dienstleistungen
mehr erfahren.