



Verbandsstrategie

2018 - 2022



Inhalt

1 Politische Strategie	3
1.1 Sozialpolitik.....	3
1.2 Service Public	7
1.3 Umsetzung und Organisation	13
1.4 Kontrolle: klarer Kompass.....	14

1 Politische Strategie

Als Personalverband des Service Public setzt transfair die politischen Schwerpunkte sowohl bei der Ausgestaltung des Service Public, wie auch bei den Arbeitsbedingungen, unter welchen der Service Public

1.1 Sozialpolitik

Damit von den Arbeitnehmenden im Bereich des Service Public eine gute Dienstleistung erbracht werden kann, fordert transfair von den Sozialpartnern fortschrittliche Arbeitsbedingungen in folgenden Bereichen:

- Faire Arbeitsbedingungen
- Chancengleichheit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Work-Life-Balance
- Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Berufliche Vorsorge
- Sichere Arbeitsplätze, Sozialplan und Kündigungsschutz

Faire Arbeitsbedingungen

Wir setzen uns für attraktive, faire und sozialverträgliche Gesamtarbeitsverträge und für Arbeitnehmer freundliche gesetzliche Regelungen ein. Wir kämpfen an Lohnverhandlungen für faire Löhne.

Wir streben bei all unseren Sozialpartnern gleichwertige Arbeitsbedingungen an. Wir wollen die Anstellungsbedingungen auf einem fairen Niveau halten. Gerechtigkeit und Sicherheit sind die zentralen Aspekte auf unserer Leitschnur.

Wir setzen uns ein für eine Arbeitswelt, die den Bedürfnissen aller Altersgruppen gerecht wird und deren Lebenssituation berücksichtigt. Wir unterstützen die berufli-

angeboten wird. transfair engagiert sich deshalb sowohl in sozialpolitischen Fragen, wie auch in den politischen Fragestellungen rund um Verkehr, Kommunikation und öffentliche Verwaltung.

che Integration junger Erwachsener, damit sie Verantwortung übernehmen können sowie Anerkennung und Entwicklungsmöglichkeiten erhalten. Teilzeit arbeitende Mitarbeitende sollen in den vertraglichen Regelwerken im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad gleich behandelt werden wie Vollzeitangestellte. Zur Erhöhung der Jobsicherheit bei älteren Arbeitnehmenden kämpfen wir für Fortbildungsmöglichkeiten, welche der Dequalifikation entgegenwirken.

Das Arbeitsumfeld ist im Wandel: Die Arbeitnehmenden müssen zunehmend mobil sein, sich in neuartigen Arbeitsplatzkonstellationen organisieren und immer mehr fast ständig verfügbar sein. Das führt zu höherer psychischer und zeitlicher Belastung. Mit unserem Engagement wollen wir dagegen steuern und sozialpartnerschaftliche Lösungen erarbeiten, damit neue Arbeitsformen nicht zu prekären Arbeitsverhältnissen führen.

Wir wollen die Zufriedenheit bei den Löhnen steigern und kämpfen dafür, dass die Lohnentwicklung in Form genereller Lohn erhöhungen mit der wirtschaftlichen Entwicklung Schritt halten kann. Wo lediglich individuelle Lohnerhöhungen möglich sind, fordern wir, dass die individuelle Lohnentwicklung auf einer fairen Beurteilung anhand qualitativer und quantitativer Leis-

tungsmerkmale gründet. Im Leistungslohnsystem muss ausserdem für die Leistungshonorierung auch ein tatsächlicher Spielraum vorhanden sein und transparent gemacht werden, welche Lohnsumme wie verteilt wird.

Wir setzen uns dafür ein, dass branchenübliche Arbeitsbedingungen, wie auch die Verhandlungspflicht der Sozialpartner gesetzlich garantiert sind.

Die Digitalisierung befeuert eine weitere Liberalisierung, wobei unsere Sozialpartner zunehmend unter Druck digitaler und ausländischer Angebote kommen. Es ist deshalb essentiell, dass branchenübliche Arbeitsbedingungen für in- und ausländische Anbieter gesetzlich verankert sind und auf neue Arbeitsformen in den betroffenen Branchen auch appliziert werden. Ansonsten besteht die Gefahr von Lohn- und Sozialdumping und ungleichen Wettbewerbsvoraussetzungen.

Temporäre und externe Einstellungen sind zu bekämpfen, solange sie die branchenüblichen Arbeitsbedingungen und Löhne unterwandern. Der Wettbewerb darf nicht über die Anstellungsbedingungen geführt werden. Griffige flankierende Massnahmen müssen insbesondere in den Grenzregionen und wettbewerbsintensiven Märkten sichere und faire Arbeitsbedingungen durchsetzen vermögen. Nur wenn die Arbeitsbedingungen und Löhne hochgehalten werden, können sie weiterhin zur Wettbewerbsfähigkeit, zur hohen Wertschöpfung und nachhaltigen Entwicklung in der Schweiz beitragen.

Um Lohndumping zu verhindern, wollen wir, dass die von uns ausgehandelten Vertragswerke eine möglichst breite Anwen-

dung finden und als verbindlich erklärt werden.

Chancengleichheit

Wir setzen uns für gleiche Chancen für alle Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt ein – sowohl bei Lohngleichheit wie auch bei Karrierechancen – und kämpfen gegen Diskriminierungen zum Beispiel aufgrund von Sprache, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter und Ausbildung.

Der Verfassungsgrundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist leider noch immer nicht Realität und die Löhne von Frauen hinken weiterhin denjenigen von Männern hinterher. Ausserdem sind Frauen in Kaderpositionen nach wie vor untervertreten. Es sind zusätzliche Anstrengungen nötig, bis die Chancengleichheit gewährleistet ist. Wir setzen uns dafür ein, dass Löhne bei unseren Sozialpartnern systematisch und regelmässig überprüft werden und im Falle von signifikanten Lohnunterschieden verbindliche Massnahmen – gegebenenfalls auch Sanktionen – ergriffen werden. Um die Chancengleichheit zu verwirklichen, setzen wir uns ein für objektive und transparente Beurteilungskriterien bei Lohnstufungen und Lohnanstiegen, für die Berücksichtigung der Freiwilligen- und Familienarbeit bei Karriereförderung und Lohnfeststellung, für die Förderung von Top- und Job-Sharing und dafür, dass Teilzeitarbeit kein Killerkriterium für die Karriere ist.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Wir setzen uns für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein, insbesondere für die Gewährung von Vaterschafts- und Elternurlaub, für familienexterne und familieninterne Kinderbetreuung, Möglichkeiten zur

Anpassung des Beschäftigungsgrades, Teilzeitstellen und Home-Work für Männer und Frauen in allen Funktionsstufen.

Wir fordern von unseren Sozialpartnern, dass sie Strukturen für die Kinderbetreuung begünstigen und für die Stillzeit und notwendige Betreuungsabwesenheiten entsprechende Rahmenbedingungen schaffen.

Für pflegende Angehörige müssen im Interesse der Arbeitnehmenden, aber auch der Allgemeinheit Lösungen gefunden werden, welche die Vereinbarkeit der Care-Arbeit mit der Berufstätigkeit garantieren. Das Thema muss von den Sozialpartnern anerkannt werden. Zur Unterstützung der Arbeitnehmenden mit pflegedürftigen Angehörigen sind individuelle Beratung, flexible Arbeitszeitmodelle, Erholungsphasen und Entlastungen bei der eigenen Rente und der Arbeitssuche unerlässlich.

transfair setzt sich dafür ein, dass die Mindestlöhne und Lohnsysteme auch jenen Familien Rechnung tragen, in denen nur eine Person arbeitstätig sein kann. Da die Familienarbeit nicht die gebührende Anerkennung erhält, ist es zudem wichtig, dass Politik und Wirtschaft geeignete Reintegrationsinstrumente auf dem Arbeitsmarkt bereitstellen und aktiv unterstützen. Genauso nötig sind aber auch Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die es Arbeitnehmenden ermöglichen, im Erwerbsleben zu verbleiben, ohne auf eine Familie verzichten zu müssen. Klare Rahmenbedingungen für Homework und Anpassungen an die digitalen Arbeitsmöglichkeiten sehen wir hier als Chance.

Work-Life-Balance

Um die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz zu erhalten, ist ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit notwendig. transfair setzt sich deshalb ein für Arbeitszeitmodelle, die den Ausgleich zwischen Arbeitszeit, Freizeit und Erholung begünstigen.

Im Idealfall kann die Beschäftigung je nach Präferenz und Lebenssituation Voll- oder Teilzeit ausgeübt werden – bei gleichwertigen Arbeitsbedingungen (z.B. in Bezug auf die Sozialversicherung) und angemessener Entlohnung.

Die ständige Erreichbarkeit und mobile Arbeit verändert die Erwartungshaltung und die Handlungen im Unternehmen. Dem Flexibilisierungsdruck, der die Arbeit und Organisation immer mehr und immer schneller verändert, müssen gezielte Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen gegenüberstehen. Es ist höchste Zeit für die Unternehmen, diesem Thema mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Auch der Verzicht auf Zeiterfassung darf nur in Ausnahmefällen möglich sein und auch dann nur, wenn er von einem wirkungsvollen Gesundheitsschutz und der klaren Festlegung von Erreichbarkeit respektive Freizeit begleitet wird.

Veränderungen in Berufsbildern bringen neue oder andere Anforderungen mit sich. Die Qualifizierung dafür darf nicht in die Freizeit verschoben werden.

Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterworfen. Es ist die Pflicht der Arbeitgeber, dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeitenden auf diesen Wandel vorbereitet

sind. Kontinuierliche, zielgerichtete Weiterbildung ist ein Muss, damit alle Arbeitnehmenden jeden Alters und auf allen Stufen arbeitsmarktfähig bleiben.

transfair bekennt sich zu Fortschritt und Entwicklung in den Unternehmen. Aber es kann nicht sein, dass das akkumulierte Wissen und die gewonnene Erfahrung durch Umstrukturierung verloren gehen. Der Preis des Wandels darf nicht einseitig dem Personal auferlegt werden. Insbesondere im Zuge der Digitalisierung und Automatisierung ist ein Kampf gegen Dequalifizierung zu führen. Es kann nicht sein, dass die Ausübung einer Tätigkeit keine weiteren Türen öffnet oder aufgrund der Unternehmenswandlung auf Abstellgleise führt. Weiterbildungen bauen Brücken für die berufliche Sicherheit jedes Einzelnen und stärken damit den Arbeitsmarkt Schweiz. Bei der Umgestaltung von Berufsbildern müssen die Mitarbeitenden und ihre Vertretungen von Anfang an mit einbezogen werden. Aufwertungen der Berufsbilder sind dabei anzustreben.

Berufliche Vorsorge

Wir setzen uns für eine nachhaltige Vorsorgepolitik und eine angemessene Verzinsung der Sparkapitalien ein. Die Renten müssen nicht nur heute, sondern auch für künftige Generationen gesichert sein. Neben Herausforderungen wie tiefe Renditen und steigende Lebenserwartungen sind auch der Generationenvertrag, der demographische Wandel und die Situation von Arbeitnehmenden in Teilzeitpensen wichtige Themen.

Bei Lücken durch Arbeitsplatzverlust und erzwungene Pensionierung pochen wir auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, seinen älteren Mitarbeitenden Sorge zu tragen und diese nicht leichtfertig in die Frühpensionierung oder in die Erwerbslosigkeit abzuschieben, sondern ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu sichern.

Werden die technischen Grundlagen der Pensionskassen verändert, kämpfen wir in den Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern für sozialverträgliche Lösungen mit einer angemessenen Beteiligung des Arbeitgebers, damit keine Rentenverluste hingenommen werden müssen.

Frühpensionierungen und Überbrückungsrenten bei besonderen Personalkategorien will transfair verteidigen.

Die Care-Arbeit erfordert in vielen Fällen eine Reduktion des Arbeitspensums. Wer aber das eigene Arbeitspensum reduziert, verzichtet nicht nur auf Lohn, sondern auch auf Beiträge für die berufliche Vorsorge. transfair setzt sich ein, damit Lösungen erarbeitet werden, um die BVG-Deckung aufrecht zu erhalten.

Sichere Arbeitsplätze, Sozialplan und Kündigungsschutz

Wir berücksichtigen wirtschaftliche Gegebenheiten, den Kunden angepasste Dienstleistungsveränderungen und die Notwendigkeit eines gesunden Wachstums. So schützen und sichern wir langfristig Arbeitsplätze. Aber das unternehmerische Risiko darf nicht vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer übertragen werden, sondern

obliegt dem Unternehmertum und der Sozialverantwortung des Arbeitgebers.

Insofern sollen die staatlichen Leistungen der Arbeitslosenversicherung gerade bei reorganisatorischen Veränderungen in den Unternehmen subsidiär zum Zuge kommen. Zuvor gehört es zur Pflicht des Arbeitgebers, einen Sozialplan mit geeigneten Leistungen zur Verfügung zu stellen, damit sich die Mitarbeitenden auf dem internen oder externen Stellenmarkt behaupten können und zwischenzeitlich ihren Verpflichtungen (Miete, Steuern, Familie, usw.) nachkommen können.

Nebst dem Beschäftigungspakt und der Fürsorgepflicht legt transfair Wert darauf, dass geeignete Rahmenbedingungen älteren Mitarbeitenden ihre Beschäftigungsfähigkeit bis zum ordentlichen Rentenalter

1.2 Service Public

Service Public umfasst eine politisch definierte Grundversorgung mit Infrastruktur, Infrastrukturdienstleistungen, welche für alle Bevölkerungsschichten und Regionen des Landes nach gleichen Grundsätzen in guter Qualität und zu angemessenen Preisen zur Verfügung stehen sollen.

(Bericht des Bundesrates: „Grundversorgung in der Infrastruktur (Service Public)“, Juni 2004.)

Wie definiert transfair den Service Public?

Service Public beinhaltet verschiedene Dienstleistungen und Infrastrukturgüter, die das Rückgrat des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens in der Schweiz bil-

ermöglichen. Weiterbildungsmöglichkeiten müssen bis ins Pensionsalter gesichert werden und bei älteren Arbeitnehmenden besonders ermutigt werden. Der Kündigungsschutz muss den Ansprüchen der älteren Arbeitnehmenden entsprechend ausgestaltet werden, und falls trotzdem widerrechtliche Kündigungen vorkommen, muss nicht nur eine Entschädigung, sondern auch eine Weiterbeschäftigung erreicht werden.

Die Unternehmen sollen dafür sorgen, dass Arbeiten und Aufgaben inhouse bleiben, damit ein Abgleiten in prekäre Arbeitsformen vermieden werden kann. Befristete Arbeitsverträge sowie Temporäranstellungen dürfen nicht zur Regel werden; insbesondere Kettenverträge sind nicht akzeptabel.

den. Unter anderem fallen darunter die Angebote des öffentlichen Verkehrs, der Post- und Telekommunikationsanbieter wie auch der öffentlichen Verwaltung. Darüber hinaus gehören auch Bereiche wie das Gesundheitswesen, die Wasser- und Elektrizitätsversorgung oder das Bildungswesen zu den Kernbereichen des Service Public. Elementar dabei ist, dass die Leistungen des Service Public allen Bürgerinnen und Bürgern des Landes in gleichbleibend hoher Qualität offenstehen und zwar flächendeckend in allen Regionen des Landes.

Folgende Qualitätsmerkmale des Service Public-Angebots sind zentral:

- Der Zugang zu den Leistungen hat der gesamten Bevölkerung offen zu stehen. Das heisst, dass die Leistungen des Service Public flächendeckend und zu erschwinglichen Preisen für alle Bevölkerungsschichten zur Verfügung stehen.
- Die Kontinuität der Leistungen des Service Public ist langfristig und nachhaltig sicherzustellen.
- Die Leistungen des Service Public sind nicht statisch, sie müssen regelmässig an die technologischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden.
- Auszeichnend für den Service Public sind die Menschen, die sich mit Kompetenz für qualitativ hochwertige Leistungen einsetzen.
- Zum Service Public gehört weiterhin, die Interaktion von Mensch-zu-Mensch zu ermöglichen.

Der Service Public hat in seiner Gesamtheit für die Schweiz eine zentrale Bedeutung. Er schafft die Voraussetzung für eine intakte, konsensfähige Gesellschaft und eine in allen Landesteilen prosperierende Wirtschaft. Der soziale Zusammenhalt wird durch den Abbau regionaler Ungleichgewichte gefördert, die Gleichheit aller beim Zugang zu den Leistungen garantiert und die wirtschaftliche Gerechtigkeit durch Gebührenaussgleich gewährleistet. Im Dienste der Gesellschaft und der Wirtschaft leistet der Service Public so einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen, wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung des Landes.

Diesem Service Public gilt es Sorge zu tragen. Im Zentrum steht für transfair dabei

immer der Mensch, nicht nur als Konsument der Leistungen, sondern auch als im Service Public tätiger Arbeitnehmender. Denn eine hohe Qualität an Leistungen kann nur dann erreicht werden, wenn auch die Arbeitsbedingungen eine entsprechende Qualität garantieren. transfair setzt sich deshalb mit aller Kraft für die Rechte der im Service Public tätigen Arbeitnehmenden ein.

transfair ist sich bewusst, dass die Leistungen des Service Public nicht grenzenlos verfügbar sind. Gerade bei Infrastrukturprojekten wie dem Schienennetz des öffentlichen Verkehrs klettern die Kosten schnell in schwindelerregende Höhen. Eine kritische Auseinandersetzung über Kosten und Nutzen des Angebots ist deshalb laufend notwendig. Die politische und demokratische Mitwirkung ist dabei elementar. Deshalb nimmt transfair durch gezielte politische Arbeit Einfluss auf den Service Public und setzt sich für eine qualitativ gute und effiziente Grundversorgung mit starken und wettbewerbsfähigen öffentlichen Unternehmen ein. transfair respektiert die unternehmerische Freiheit im Rahmen der Eignerstrategie. Aber wo Freiheiten gewährt werden, müssen auch Grenzen gesetzt werden. Deshalb braucht es gesetzliche Rahmenbedingungen und eine vom Eigner unabhängige Regulationsbehörde, die auch für die Einhaltung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen einsteht.

Grenzen setzt auch die Umwelt. Fragen zur Zersiedelung des Landes und zu den Mobilitätskosten dürfen nicht unbeachtet bleiben. Und schliesslich werden im Zusammenspiel zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern Grenzen definiert, die ein

sozialverträgliches Arbeitsumfeld für die Arbeitnehmenden im Service Public ermöglichen sollen. Die Auseinandersetzung mit diesen Grenzen und Spannungsgebieten gehört zu den Aufgaben, denen sich transfair täglich stellt.

Herausforderungen für den Service Public und dessen Arbeitnehmende

In einem wirtschaftlichen und politischen Umfeld, welches auf mehr Wettbewerb und Liberalisierung setzt, ist für transfair der Erhalt von guten Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden eine zentrale Herausforderung. Konkurrenzkämpfe dürfen nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmenden ausgetragen werden. transfair begleitet die politischen Geschäfte aufmerksam und stellt sicher, dass wichtige Errungenschaften des schweizerischen Sozialstaates nicht untergraben werden.

transfair stellt sich der Frage nach den Grenzen des Service public. Dabei berücksichtigen wir die gesellschaftspolitischen, gesamtwirtschaftlichen und ökologischen Rahmenbedingungen und Folgen. Die Frage, welche Dienstleistungen in welcher Qualität noch finanziert werden können, muss gestellt werden. Gleichzeitig muss auch die Frage erlaubt sein, wie viel eingespart werden kann, ohne dass dabei die Qualität der Dienstleistungen leidet.

Die Rand- und Bergregionen sind stark von der Qualität des Service Public abhängig. Das Erfolgsmodell Schweiz basiert darauf, dass die Leistungen des Service Public für alle Bevölkerungsschichten und Regionen

des Landes nach gleichen Grundsätzen in guter Qualität und zu angemessenen Preisen zur Verfügung stehen. Somit wird der nationale Zusammenhalt gefördert und die Voraussetzung geschaffen, dass auch periphere Regionen (Berg- und Randgebiete) an der wirtschaftlichen und technologischen Entwicklung teilhaben können. Deshalb sind der Bund und seine Unternehmen in peripheren Regionen und Agglomerationen wichtige Arbeitgeber. Es muss darauf geachtet werden, dass in diesen Regionen die Arbeitsplätze nicht verschwinden. Die Sozialpartner müssen frühzeitig in die Entscheidungsprozesse bezüglich Standorte und Regionen einbezogen werden.

transfair wehrt sich gegen eine Schwächung des Service public durch internationale Dienstleistungsabkommen wie z.B. "TISA" (Trade in Services Agreement).

Herausforderungen für die Branchen von transfair

Branche Communication:

Die Branche Communication ist ganz besonders vom unausweichlichen Phänomen der Digitalisierung betroffen. Abgesehen von Fragen in Bezug auf die Gewinnverteilung aus der Arbeit besteht die Herausforderung darin, die Rechte der Arbeitnehmenden zu schützen und weiterzuentwickeln. Dies führt zwingend über eine Weiterbildungsoffensive, die für ältere Arbeitnehmende nötig und unerlässlich ist. Das Thema Datenschutz wird auch immer wichtiger, hier müssen entsprechende Vorkehrungen getroffen werden.



Auf der Ebene der Unternehmen schreitet das Phänomen der Ausgliederung von Geschäftsbereichen oder -einheiten voran. Swisscom arbeitet zunehmend mit anderen Firmen und gründet gleichzeitig neue Tochtergesellschaften, deren Arbeitsbedingungen unter denen von Swisscom liegen. Die Spar- und Rationalisierungsprogramme gehen weiter, einhergehend mit dem Abbau zahlreicher Stellen. transfair muss diese Fragen mit Mut und Entschlossenheit angehen.

Bei jeder Erneuerung eines Gesamtarbeitsvertrags werden die Entwicklung des Arbeitsmarkts, der Technologie, der Arbeitsbedingungen, der Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und des Kundenverhaltens geprüft, und wir passen unsere Forderungen zu Gunsten der Arbeitnehmenden entsprechend an. Vor dem Hintergrund der Unsicherheit, die im Bereich der Sozialversicherungen und insbesondere der zweiten Säule herrscht, beobachten wir ausserdem die Situation der Pensionskasse comPlan aufmerksam. Die Arbeitswelt verändert sich. transfair muss weiterhin seine Ideen einbringen, um diese Veränderungen zu begleiten und die Arbeitnehmenden zu unterstützen.

Branche öffentlicher Verkehr:

Der öffentliche Verkehr als starker Teil des Service Public muss weiterhin mit ausreichenden finanziellen Mitteln ausgestattet werden. Die Verkehrszunahmen in den nächsten Jahren im Personen- wie auch im Güterverkehr, die Verkehrsdichte auf Schienen und Strassen rechtfertigen einen wohlüberlegten Ausbau der Verkehrsinfrastrukturen und verlangen die notwendigen Bundesmittel für den Unterhalt.



Auch der Betrieb des regionalen Personenverkehrs wird nur durch ausreichende Finanzierung der Besteller gewährleistet, damit die Angebote sicher und pünktlich zur Zufriedenheit der Fahrgäste ausgeführt werden können. Für diese Finanzierungen zugunsten der Mitarbeitenden und letztlich der Kunden setzt sich transfair ein. Es gilt zu verhindern, dass durch erzwungene Liberalisierungen und unechtes Wettbewerbsgebaren das gut funktionierende integrale Bahnsystem in der Schweiz auseinander dividiert wird oder durch zu billigen Fernverkehr auf der Strasse die qualitativ hochstehenden Investitionen in die Infrastrukturen missbraucht werden können. Den Güterverkehr auf der Schiene sehen wir weiterhin als ökologischen Grundversorgungsauftrag, der als Kernaufgabe durch Schweizer Güterverkehrsunternehmen erbracht werden soll. Damit setzen wir uns für einen starken öffentlichen

Verkehr ein, den wir als Qualitätsmarke der Schweiz weiter fördern wollen. Davon profitiert die ganze Bevölkerung, allen voran auch die Mitarbeitenden in den Transportunternehmen, für die wir vorbildliche Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen gesamtarbeitsvertraglich oder durch Vereinbarungen nachhaltig sicherstellen wollen.

transfair erachtet die Auslagerungspolitik im öV und bei den Infrastrukturbetreibern als gefährlich. transfair achtet weiterhin auf integrierte Transportunternehmungen, damit die Arbeitsplätze bei den Unternehmungen im öffentlichen Verkehr erhalten bleiben.

transfair behandelt auch Themen mit internationalem Kontext (v.a. grenzüberschreitender Verkehr) und vernetzt sich international, um sozialverträgliche Arbeitsbedingungen erreichen zu können.

Vorbildlich soll auch die Weiterentwicklung der Bahnmitarbeitenden aller Altersgruppen und auf allen Stufen bezüglich den neuen Anforderungen und Kompetenzen in ihren Berufsbildern sein. Hier setzen wir uns für eine starke betriebliche Qualifizierung aber auch für den grundsätzlichen Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit ein.

Branche öffentliche Verwaltung:

Die Bundesverwaltung leistet ihre Dienste für die Allgemeinheit, ihre Arbeit bildet das Rückgrat für die Wirtschaft und trägt damit wesentlich zum Wohlstand in der Schweiz bei. Trotzdem steigt der Druck auf die Ver-

waltung stetig an. Sowohl Parlament wie auch der Bundesrat setzen beim Personal den Rotstift an, sei dies im Rahmen von Stabilisierungsprogrammen oder über direkte Kürzungen beim Budget. Bereits ist es dadurch zu empfindlichen Einschnitten beim Stellenbestand, den Anstellungsbedingungen und der Lohnentwicklung gekommen. Und auch in den kommenden Jahren ist nicht mit einer Verbesserung der Situation zu rechnen.



Für transfair wird es deshalb darum gehen, seinen Einfluss sowohl auf politischer wie auch auf sozialpartnerschaftlicher Ebene zu nutzen, um sich für den Schutz der Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung einzusetzen. Sparmassnahmen müssen mit Augenmass angegangen werden, unverhältnismässige und ideologisch motivierte Einsparungen beim Personal müssen verhindert werden. Gleichermassen müssen Querschnittskürzungen ohne entsprechende Überprüfung der Aufgaben vermieden werden.

Daneben gilt es, auch attraktive Arbeitsbedingungen zu erhalten. Vorstösse aus der Politik, mit welchen Arbeitsbedingungen korrigiert – sprich verschlechtert – werden sollen, müssen angegangen und widerlegt werden. transfair bringt sich dazu im sozialpartnerschaftlichen Austausch wie auch politisch ein. Neben den Anstellungsbedin-

gungen ist auch eine adäquate Lohnentwicklung wichtig. Nach mehreren mageren Jahren herrscht diesbezüglich Nachholbedarf, auch im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft. Es muss daher ein weiteres Ziel von transfair sein, hier Verbesserungen zu erzielen.

Branche Post/Logistik:

Veränderte Kundenbedürfnisse und – Verhalten führen zu Reorganisationsprojekten die bedeutende Stellenabbauten zur Folge haben. Dieser strukturellen Veränderung, auch im Zuge der Digitalisierung, stellt transfair unter anderem die transparente Information der Bevölkerung über die Auswirkungen entgegen. Beim Bereich PostNetz stehen die Ausdünnung des Poststellennetzes und der damit verbundene Stellenabbau und in der Folge die Leistungserbringung durch externe Arbeitnehmende zu entsprechend schlechteren Arbeitsbedingungen im Fokus. Hier konzentrieren wir uns auf die Leistungserhaltung und auf die Betreuung der betroffenen Arbeitnehmenden.



Die Neuausrichtung der Geschäftsfelder bei PostFinance ist eine reine Kosteneinsparungsübung, die getrieben wird von den Negativzinsen der Nationalbank für das dort deponierte Geld. Die Einschränkung, dass PostFinance keine direkte Kreditvergaben anbieten kann ist von den Wirtschaftsvertretern in der Politik gewollt. Bei

PostFinance nimmt der junge, gut ausgebildete Anteil am Personalbestand laufend zu, das Augenmerk gilt primär der Vertretung der Interessen des langjährigen, zum Teil noch aus der Monopolzeit stammenden Personals.

Der Rückgang der Briefmengen bei PostMail und der Margen bei PostLogistik verschärft den Druck und ist Folge der stärker werdenden Konkurrenz die unter bedeutend tieferen Anstellungsbedingungen anbietet. Es ist uns gelungen den Markt zu einem grossen Teil in einem GAV mit dem Verband KEP&Mail anzubinden. Ziel muss sein, diesen GAV weiter zu entwickeln, damit die Differenz zum Hauptkonkurrenten Post abnimmt.

Die Bevölkerung profitiert von einem jährlich besser werdenden öffentlichen Verkehr, für welchen die Auftraggeber (Bund und Kantone) PostAuto immer weniger bezahlen wollen. Dieser Margendruck hat ebenfalls einen direkten Bezug auf Flexibilisierungsbestrebungen von PostAuto, wofür wir Kompensationsmassnahmen zu verhandeln versuchen. Die Vollzeitbeschäftigung nimmt weiter ab, Teilzeitarbeit entsprechend zu, das bietet keine attraktiven Perspektiven für Lehrabgänger.

Die Post versucht in verschiedenen Bereichen die Situation durch Outsourcing in den Griff zu bekommen, wo nötig intervenieren wir oder versuchen auf dem Verhandlungsweg grob einschränkende Rahmenbedingungen dort anzupassen, wo es für die Mitarbeitenden nachvollzieh- und akzeptierbar ist – schliesslich geht es darum Arbeitsstellen zu erhalten.

1.3 Umsetzung und Organisation

transfair verfügt über eine Verbandsstrategie und dieser untergeordnete Branchenstrategien. Die Verbandsstrategie definiert unsere politischen und unternehmerischen Tätigkeitsschwerpunkte und konkreten Forderungen. Sämtliche Strategien werden regelmässig überprüft, an äussere Einflüsse und Gegebenheiten angepasst und danach zur Genehmigung den zuständigen Milizgremien vorgelegt.

Für unsere Meinungsbildung berücksichtigen wir die Anliegen aus der vertretenen Arbeitnehmerschaft und der öffentlichen Diskussion. Die von unseren Mitgliedern lokalisierten Problemfelder nehmen wir ernst und tragen den berufsspezifischen Bedürfnissen Rechnung. transfair führt eine offene und selbstkritische Reflektion über die Resultate von Verhandlungen und vermeidet kurzsichtige Handlungen. Die Mitglieder werden über die Verhandlungsfortschritte und -erfolge umfassend, transparent und zeitgerecht informiert.

Sozialpartnerschaft: Gemeinsam Ziele erreichen

transfair ist überzeugt, seine Ziele auf dem Verhandlungsweg erreichen zu können. Aus diesem Grund pflegt transfair mit den Arbeitgebern eine aktive, gelebte Sozialpartnerschaft. Probleme und Verbesserungsvorschläge werden am Verhandlungstisch diskutiert. Dabei verfolgt transfair seine Ziele hartnäckig, fair und mit Respekt gegenüber den Sozialpartnern. Nur wenn Lösungen gefunden werden, die von beiden Seiten getragen werden, lassen sich diese auch erfolgreich umsetzen. Der Be-

griff „Partnerschaft“ ist deshalb keineswegs zufällig gewählt, sondern entspricht den Vorstellungen von transfair hinsichtlich der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmerverbänden und Arbeitgebern.

Diese Zusammenarbeit erstreckt sich auch auf aktive und konstruktive Teilnahme in Betriebs-, Personal- und Fachkommissionen auf allen Ebenen sowie der Vertretung der Arbeitnehmenden in Verwaltungsräten, Stiftungsräten und Kommissionen. Dabei liegt der Fokus immer auf den Interessen der Arbeitnehmenden und dem Schutz des Service Public. Bei der Zusammensetzung unserer Delegationen achten wir auf eine angemessene Vertretung der Geschlechter sowie der Sprach- und Fachgruppen. Wir respektieren die Unabhängigkeit der Mandatsträger, kultivieren den offenen Dialog und versuchen den Informationsrückfluss auf allen Verbandsebenen zu gewährleisten.

Der direkte Zugang zu den betrieblichen Informationen und Prozessen sowie der digitale und räumliche Zugang zu den Betriebsstandorten ist für die Sozialpartnerschaft unerlässlich. transfair versteht sich als Partner der Unternehmen und ist für die Unterstützung und Begleitung der Arbeitnehmenden auf zeitgerechte Informationen über personalpolitische Vorhaben angewiesen.

Politik: Einflussnahme zu Gunsten der Arbeitnehmenden

transfair will nicht nur die Arbeitsbedingungen im Service Public mitgestalten,

sondern sich auch bei dessen Ausgestaltung einbringen. Wir setzen uns sowohl für die Arbeitnehmerschaft als auch für den Service Public ein. Unsere politischen Ziele stehen immer und konsequent im Interesse unserer primären Stakeholder, nämlich unsere Mitglieder, sprich: die Arbeitnehmerschaft im Service Public.

Wir agieren in regulierten Märkten, deren Governance-Struktur und Gesetzgebung die öffentlichen Dienstleistungen und somit das Feld des Service Public definieren. Der Service Public hat folgende Anforderungen zu erfüllen: Hohe Qualität, flächendeckende Grundversorgung, erschwingliche Preise, geregelte Finanzierung, Gleichbehandlung der Bevölkerungskreise, Förderung des nationalen Zusammenhalts, Dauerhaftigkeit und demokratische Kontrolle.

Die von transfair betreuten Branchen sind im höchsten Masse politische Branchen. Deshalb ist es für transfair unerlässlich, den politischen Prozess jederzeit eng zu begleiten und aktiv mitzugestalten. transfair beteiligt sich an allen für den Service Public und die darin beschäftigten Arbeitnehmenden relevanten Vernehmlassungen. Über das Präsidium ist transfair ausserdem direkt auf parlamentarischer Ebene vertre-

1.4 Kontrolle: klarer Kompass

Dem Kongress und der Delegiertenversammlung obliegt die Kompetenz, die Ziele und Grundsätze der Verbandspolitik festzulegen¹. Die Delegiertenversammlung nimmt regelmässig in Form von Resolutionen Stellung zu gewerkschaftspolitischen

ten und nützt diese Möglichkeit zur Einflussnahme auf den Gesetzgebungsprozess. Auch in der neuen digitalisierten und sich wandelnden Welt setzen wir uns für den umfassenden Service Public ein, dessen Grundzüge dieselben bleiben: Öffentlichkeit, Zugänglichkeit, Flächendeckung, Menschlichkeit.

Netzwerk: vernetzt, aber eigenständig

Die Anbindung an den politischen Prozess erfolgt zusätzlich über Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden. transfair kann auf diesem Weg seinen Einfluss bei allen arbeitsrechtlichen, wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Themen geltend machen und ist sowohl initiativ- wie auch referendumsfähig. Die Durchlässigkeit zu Travail.Suisse ist eine Stärke und ermöglicht uns die Verbindung und Zusammenarbeit mit anderen Verbänden.

Die Zusammenarbeit bis hin zum Zusammenschluss oder zur Absorptionsfusion mit weiteren Interessensorganisationen und Gewerkschaften wird ständig geprüft. Priorität haben uns nahe stehende, unabhängige Verbände. Doch transfair tritt primär eigenständig, mutig, persönlich für die Anliegen seiner Mitglieder ein.

Themen und den Branchen des Service Public in denen transfair tätig ist. Zu spezifischen Aspekten werden ausführliche Positionspapiere erarbeitet und verabschiedet, die branchenübergreifend Gültigkeit haben.

¹ Art. 12 Statuten



Die unterjährige Umsetzung der verbandspolitischen Ziele liegt in der Verantwortung der Gruppe Politik. Sie kann Empfehlungen zu Wahlen und Abstimmungen aussprechen und diese bei der Mitgliedschaft verbreiten. Die Gruppe Politik arbeitet mit dem Koordinationsgremium der Gewerkschaftsarbeit, dem Vorstand und der Geschäftsleitung von transfair zusammen und ist bestrebt, Unstimmigkeiten und branchenspezifische Ausgangslagen möglichst

differenziert gegenüber der Mitgliedschaft, den Sozialpartnern und der breiten Öffentlichkeit zur Diskussion zu bringen.

Um die eigene Strategie sicherstellen zu können, ist eine stabile Mitgliederentwicklung unabdingbar. Um dem allgemeinen Trend entgegenzuwirken, in welchem sich die Arbeitnehmerschaft immer weniger organisiert, hinterfragt transfair laufend seine Angebote, seine Struktur und seine Massnahmen. Das Präsidium und der Vorstand setzen klare, strategische Leitlinien, welche von der Geschäftsstelle in moderne, ansprechende Dienstleistungen umgesetzt werden.

