



# Strategie

2022 – 2026



## Inhalt

<b>1 Vision .....</b>	<b>3</b>
<b>2 Mission .....</b>	<b>3</b>
<b>3 Politische Strategie .....</b>	<b>4</b>
3.1 Arbeitspolitik.....	4
3.2 Service Public .....	9
3.3 Branchenstrategien .....	10

## 1 Vision

**transfair** ist ein eigenständiger, angesehener Personalverband, der als starker und verlässlicher Partner die Arbeitnehmenden insbesondere in den Branchen Post/Logistik, Communication, öffentlicher Verkehr und öffentliche Verwaltung vertritt. **transfair** beeinflusst sowohl die Arbeitswelt wie auch die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Service Public massgeblich. **transfair** entwickelt sich mit der Wirtschaft weiter und ist offen für neue Sozialpartnerschaften. **transfair** ist eine vorbildliche Arbeitgeberin.

## 2 Mission

- transfair stellt den Menschen ins Zentrum seines Denkens und Handelns und arbeitet intensiv an der Gewinnung und Pflege seiner Mitglieder. Deshalb widmet der Personalverband seine Zeit den Mitgliedern und geht mit ihrem Vertrauen sorgfältig um.
- transfair bezieht proaktiv und umsichtig Position zu Themen der Arbeitswelt und des Service Public. transfair entscheidet dabei frei von Ideologien und unabhängig von Parteien und Verbänden, sondern einzig im Sinne seiner Mitglieder und deren Interessen.
- transfair pflegt mit den Arbeitgebern eine aktive, gelebte und faire Sozialpartnerschaft. Probleme und Verbesserungsvorschläge werden am Verhandlungstisch diskutiert. Dabei verfolgt der Personalverband seine Ziele hartnäckig, konstruktiv und mit Respekt gegenüber den Sozialpartnern.
- Die Positionen von transfair sind stark. Der Personalverband ist fachlich kompetent und innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und politischen Interessenverbänden hervorragend vernetzt. transfair kommuniziert seine Positionen aktiv und breit gegenüber den politischen Akteuren, seinen Mitgliedern, weiteren Arbeitnehmenden, den Sozialpartnern und der Öffentlichkeit.
- transfair will die hohe Qualität des Service Public in der Schweiz sichern und fördern. Dabei beobachtet und erkennt der Personalverband die technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen und setzt sich für zukunftsfähige Lösungen ein. Alle Landes- und Sprachregionen sollen attraktive Arbeits- und Lebensräume sein und sämtliche Bevölkerungsgruppen berücksichtigen.
- transfair entwickelt sich im Gleichschritt mit der Wirtschaft stetig weiter, gestaltet die neue Arbeitswelt mit und ist offen für neue Geschäftsfelder, die seinen Einfluss stärkt und finanziell Sinn macht.
- Der Personalverband lebt, was er fordert. Er hat als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion und nimmt seine Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden wahr.

### 3 Politische Strategie

Die aktive Interessenvertretung von transfair im Parlament und auf anderen politischen Ebenen ist absolut prioritär. transfair handelt stets im Interesse seiner Mitglieder und generell im Interesse der Arbeitnehmenden des Service Public. Das bedeutet:

- transfair nimmt auf politischer Ebene Einfluss, namentlich durch:
  - sein Co-Präsidium
  - seinen Dachverband Travail.Suisse
  - sein parlamentarisches Netzwerk
  - einen regelmässigen Austausch mit den Parlamentarierinnen und Parlamentariern (z.B. Sessionsanlass Travail.Suisse, Sessionsanlass der parlamentarischen Gruppe Arbeit, Treffen mit Parlamentsmitgliedern der Interessengemeinschaft Bundespersonal)
  - politischen Einfluss bei wichtigen politischen Geschäften (Briefe, E-Mails usw.)
  - andere politische Vertreterinnen und Vertreter, auf Ebene Gemeinde und Kanton sowie in anderen Institutionen
- transfair reicht parlamentarische Vorstösse ein.
- transfair pflegt sein politisches Netzwerk und baut es aus.

#### 3.1 Arbeitspolitik

##### 3.1.1 Gute Arbeitsbedingungen

Darunter versteht transfair attraktive und sozialverträgliche Arbeitsbedingungen und arbeitnehmerfreundliche Regelungen. Fairness und Sicherheit sind die zentralen Aspekte des Leitbildes von transfair.

##### 3.1.1.1 Keine Flexibilisierung der Arbeit ohne erhöhten Arbeitnehmerschutz

transfair setzt sich gegen die stetige Verfügbarkeit der Mitarbeitenden ein und auch dagegen, dass sie den Einfluss auf ihre Arbeitszeiten verlieren. Mitarbeitende müssen vor den Auswirkungen der steigenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten und des Arbeitsmarktes geschützt werden. Das bedeutet:

- Erarbeiten von Lösungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft, damit neue Arbeitsformen nicht zu prekären Arbeitsbedingungen führen.
- Keine einseitige Flexibilisierung der Arbeit zulasten der Arbeitnehmenden.
- Klare Regelungen für Homeoffice.

##### 3.1.1.2 Die Mitarbeitenden haben attraktive und faire Lohnbedingungen

transfair setzt sich für attraktive, faire und sozialverträgliche Gesamtarbeitsverträge (GAV) sowie für arbeitnehmerfreundliche gesetzliche Regelungen ein. Das bedeutet:

- Faire und nichtdiskriminierende Löhne anstreben und aufrechterhalten.
- Lohnanstieg im Einklang mit der wirtschaftlichen Entwicklung und Produktivitätssteigerung.
- Kaufkraft durch generelle Lohnerhöhungen erhalten. Bei individuellen Lohnerhöhungen müssen objektive Kriterien verhandelt werden.
- Wirksame Massnahmen zur Unterstützung von Mitarbeitenden in schweizerischen Grenzregionen und zur Bekämpfung von Lohndumping.

#### **3.1.1.3 Für eine stabile und sichere Arbeitsmarktfähigkeit**

transfair setzt sich dafür ein, dass Mitarbeitende in allen Berufs- und Alterskategorien während ihrer ganzen Karriere arbeitsfähig sind und bleiben. In diesem Kontext sind die Chancen und Risiken der Digitalisierung von grosser Bedeutung. Das bedeutet:

- Die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn kontinuierlich sicherstellen.
- An die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmerkategorien angepasster Kündigungsschutz.
- Kampf gegen die Diskriminierung älterer oder geschwächter Mitarbeitenden.

#### **3.1.1.4 Für gestärkte gewerkschaftliche Strukturen auf dem Arbeitsmarkt**

transfair setzt sich für eine starke Sozialpartnerschaft und für verstärkte Rahmenbedingungen der Gewerkschaftsarbeit ein. Zu diesem Zweck müssen die bereits verhandelten GAV weiterentwickelt und neue Verträge abgeschlossen werden. Das bedeutet:

- Engagement für die gesetzliche Einhaltung von branchenüblichen Arbeitsbedingungen und der Verhandlungspflicht für Sozialpartner.
- Stärkung der Sozialpartnerschaft, auch durch eine aktive Kontrolle des GAV-Vollzuges
- Die Allgemeinverbindlichkeit für verhandelte Verträge fördern und somit die Arbeitsbedingungen der Branche weiterentwickeln.
- Das Mitwirkungsrecht und den Kündigungsschutz in Zusammenhang mit der Gewerkschaftsarbeit und der betrieblichen Mitwirkung stärken.

#### **3.1.2 Soziale Sicherheit**

In diesem Kontext stehen für transfair langfristig sichere Arbeitsplätze, Sozialpläne mit angemessenen Leistungen, Kündigungsschutz und eine nachhaltige berufliche Vorsorge im Zentrum.

##### **3.1.2.1 Der Arbeitgeber nimmt seine soziale Verantwortung wahr**

Gesundheitsprobleme und Arbeitslosigkeit sind existentielle Risiken für Arbeitnehmende. transfair setzt sich dafür ein, dass mit den Sozialpartnern solide Lösungen verhandelt werden, insbesondere um die Arbeitsmarktfähigkeit und den Kündigungsschutz zu gewährleisten. Das bedeutet:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Sozialplan mit angemessenen Leistungen zu erarbeiten, damit die Mitarbeitenden auf dem internen und externen Arbeitsmarkt bleiben können.
- Verstärkte Massnahmen zur Sicherung der Arbeitsmarktfähigkeit älterer Mitarbeitenden und dementsprechende Anpassung des Kündigungsschutzes.
- Die Unternehmen stellen sicher, dass die Arbeit und die Aufgaben firmenintern bleiben, um ein Abrutschen in prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermeiden.
- Unbefristete Arbeitsverträge sollen die Regel bleiben.
- Die Unternehmen verzichten darauf, die eigenen Arbeits- und Anstellungsbedingungen durch die Einstellung von Temporärpersonal zu umgehen.

### **3.1.2.2 Für eine nachhaltige Vorsorgepolitik und Rentensicherheit**

transfair setzt sich für die Nachhaltigkeit der Renten ein. transfair will dafür sorgen, dass ältere Mitarbeitende angemessene Rahmenbedingungen vorfinden, um ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu sichern. Das bedeutet:

- Rentensicherheit für aktuelle und zukünftige Generationen. Die Renten sollen die Aufrechterhaltung eines würdigen Lebensstandards ermöglichen.
- Der Arbeitgeber kommt seiner Fürsorgepflicht nach und kümmert sich um seine älteren Mitarbeitenden, indem er ihre Arbeitsmarktfähigkeit sicherstellt.
- Verhandlung von sozialverträglichen Lösungen mit substanzieller Arbeitgeberbeteiligung bei Änderung der technischen Grundlagen der Pensionskassen.
- Schutz vor unfreiwilliger Frühpensionierung mit zeitgleicher Beibehaltung von freiwilligen Möglichkeiten inklusive Übergangsrnten für besondere Personalkategorien.
- Erarbeitung von Lösungen für Mitarbeitende, die ihren Beschäftigungsgrad reduzieren, namentlich für Care-Arbeit oder Kinderbetreuung.
- Schutz vor Kündigung jener Mitarbeitenden, die kurz vor Eintritt in den Geltungsbereich von Anstellungsgarantien stehen.

### **3.1.2.3 Für einen besseren Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden**

transfair fordert, dass der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht wahrnimmt. Änderungen in der Arbeitswelt und der Abbau von Arbeitsplätzen gefährden die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden. Das bedeutet:

- Der Arbeitgeber trifft proaktiv und präventiv gezielte Massnahmen zur Gesundheitsvorsorge und -förderung.
- Schaffung von geeigneten Arbeitsplätzen für Menschen mit körperlichen und psychischen Problemen.

### **3.1.3 Vereinbarkeit und Chancengleichheit**

transfair engagiert sich für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und für eine bessere Chancengleichheit aller Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt. Im Bereich der Pflege von Angehörigen müssen Lösungen gefunden werden.

#### **3.1.3.1 Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtern**

transfair fordert seine Sozialpartner auf, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erleichtern. Die Wahl des persönlichen und familiären Organisationsmodells darf nicht zu Diskriminierung im Beruf führen. Das bedeutet:

- Gewährung eines fortschrittlichen Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaubs sowie Kinderbetreuung ausserhalb oder innerhalb der Familie.
- Möglichkeit, das Arbeitspensum ohne negative Auswirkungen auf die berufliche Laufbahn anzupassen.
- Möglichkeit, für Teilzeitmitarbeitende Sperrtage zu definieren, in denen sie nicht arbeiten müssen.
- Die Arbeitgeber fördern Strukturen für die Kinderbetreuung.
- Es braucht Instrumente für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in die bisherige oder eine gleichwertige Stelle (z. Bsp. nach einem Mutterschaftsurlaub).
- Der Lohn muss ausreichend sein, um einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten.

#### **3.1.3.2 Die Arbeitgeber unterstützen berufstätige pflegende Angehörige**

Die Unterstützung und die Pflege von Angehörigen, Kindern, Erwachsenen, schwer kranken oder behinderten Menschen muss erleichtert werden. Das bedeutet:

- Die Unternehmen müssen zufriedenstellende Lösungen für pflegende Angehörige finden, damit diese Arbeit und Familie vereinbaren können.
- Zu diesen Lösungen gehören persönliche Beratung, flexible Arbeitszeitmodelle, Erholungszeiten und die Aufrechterhaltung der beruflichen Vorsorge.
- Mit bezahltem Urlaub und einer angemessenen Finanzierung der Care-Arbeit sollen pflegende Angehörige faire Lohnbedingungen erhalten.

#### **3.1.3.3 Ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit**

transfair setzt sich dafür ein, dass die Arbeitszeitmodelle das Gleichgewicht zwischen Arbeitszeit, Freizeit und Erholung fördern. Das bedeutet:

- Je nach Wunsch und Lebenssituation soll zu gleichwertigen Bedingungen Voll- oder Teilzeit gearbeitet werden können.
- Mitarbeitende haben ein Recht darauf, in ihrer Freizeit nicht erreichbar zu sein.
- Ein Verzicht auf Arbeitszeiterfassung sollte nur in Ausnahmefällen möglich sein, wenn ein wirksamer Gesundheitsschutz gewährleistet ist.

- Weiterbildungen und andere Qualifizierungsmaßnahmen dürfen nicht in die Freizeit übertragen werden.
- Es braucht klare Regeln für flexible Arbeitsformen und mobiles Arbeiten und Vorgaben zu deren Entschädigungen.

#### **3.1.3.4 Chancengleichheit**

In Bezug auf Lohn und Karrierechancen muss Chancengleichheit erreicht werden. Das bedeutet:

- Diskriminierung aufgrund von Sprache, Wohnort, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Alter, Bildung und Kultur usw. muss unbedingt verhindert werden.
- Die Lohngleichheit muss garantiert und die Lohntransparenz verbessert werden.
- Für die Lohnklassifizierung und für Lohnerhöhungen sollen objektive und transparente Kriterien angewendet werden.
- Berücksichtigung von Freiwilligen- und Familienarbeit bei der Bewertung der Kriterien und der Lohnfestsetzung.

#### **3.1.4 Fort- und Weiterbildung**

Die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterworfen. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeitenden auf diesen Wandel vorbereitet sind.

##### **3.1.4.1 Die Mitarbeitenden werden auf Änderungen vorbereitet, ihre Arbeitsmarktfähigkeit ist gewährleistet**

Die Mitarbeitenden benötigen aufgrund des digitalen, sozialen und technologischen Wandels immer mehr Kompetenzen und eine bessere Karrierestruktur. Beratung im Bereich von Karriere sowie Aus- und Weiterbildung ist unerlässlich. Das bedeutet:

- Weiterbildung für alle Arbeitnehmenden fördern und dem Kompetenzverlust vorbeugen. Berufsbilder aufwerten.
- Es ist notwendig, sich für den Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit einzusetzen. Den älteren Mitarbeitenden soll besondere Beachtung geschenkt werden.
- Aufwertung der Berufsbilder und frühzeitige Einbindung der Mitarbeitenden in die Neugestaltung der Berufsbilder.
- Die Unternehmen sollen die Anpassung der Berufsbilder langfristig anhand des Arbeitsmarktes planen, damit sich die Mitarbeitenden einfacher anpassen können.
- Die Unternehmen bieten allen Mitarbeitenden eine Standortbestimmung an.

##### **3.1.4.2 Die Mitarbeitenden sind ausreichend über Weiterbildungsangebote und Standortbestimmungen informiert**

Damit die Mitarbeitenden Weiterbildungen besuchen können, müssen sie ausreichend informiert und motiviert werden. Das bedeutet:



- Das Unternehmen ist dafür verantwortlich, die Mitarbeitenden aktiv über die Weiterbildungsangebote/Standortbestimmungen zu informieren.
- Die Teamleiter spielen eine wichtige Rolle bei der Sensibilisierung und der Information über diese Angebote.
- Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für die Weiterbildung und die dafür aufgewendete Arbeitszeit wird mit Zeit oder Geld vergütet.
- ~~Es werden genügend finanzielle Mittel für diejenigen zur Verfügung gestellt, die eine Weiterbildung besuchen wollen.~~
- Der Zugang zu Weiterbildungsangeboten muss ermöglicht werden (Zeit, Einverständnis des Vorgesetzten).

## 3.2 Service Public

### 3.2.1 Wie lautet die Definition des «Service Public»?

Service Public beinhaltet verschiedene Dienstleistungen und Infrastrukturgüter, die das Rückgrat des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens in der Schweiz bilden. Darunter fallen unter anderem 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. Es sind berufliche Möglichkeiten und Arbeitsplätze in allen Regionen zu schaffen.

### 3.2.2 Wichtigste Qualitätsmerkmale des Service Public-Angebots

- Der Zugang zu den Leistungen hat der gesamten Bevölkerung in allen Regionen der Schweiz offen zu stehen.
- Die Kontinuität der Leistungen ist langfristig und nachhaltig gesichert.
- Die Leistungen des Service Public müssen regelmässig an die technologischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen angepasst werden.
- Auszeichnend für den Service Public sind die Menschen, die sich mit Kompetenz für qualitativ hochwertige Leistungen einsetzen.
- Der Service Public ermöglicht die Interaktion von Mensch zu Mensch.

### 3.2.3 Herausforderungen für den Service Public

Der Service Public spielt eine zentrale Rolle für die Schweiz und für deren Zusammenhalt: Ein starker und moderner Service Public mit qualitativ hochstehenden Leistungen für die gesamte Bevölkerung und die Wirtschaft ist unerlässlich. Dies auch, um die Lebensqualität und die Attraktivität der Schweiz für die Ansiedelung von Unternehmen zu gewährleisten. Künftig muss der Service Public in der Lage sein, weiterhin gute Lohn- und Arbeitsbedingungen zu garantieren, insbesondere in den Bereichen, wo er Dienstleistungen in

einem Wettbewerbsumfeld anbietet. Die Anforderungen des Eigners an die Unternehmen des Service Public stellen eine weitere Herausforderung dar und dürfen nicht widersprüchlich sein. Die Service Public Dienstleistungen müssen auch künftig allen Bevölkerungskategorien offenstehen, weil die Digitalisierung den Zugang dazu beträchtlich verändert.

### **3.3 Branchenstrategien**

#### **3.3.1 Strategie Branche Post/Logistik**

##### **3.3.1.1 Politische Entscheide im Postsektor beeinflussen**

transfair nimmt Einfluss auf die politischen Entscheide, die den Postsektor betreffen und setzt sich für die Aufrechterhaltung von Qualitätsdienstleistungen ein. transfair nimmt namentlich Stellung zu den Änderungen im Postorganisationsgesetz. Das bedeutet:

- Die Schliessung von Poststellen muss gestoppt werden.
- PostFinance: das Kredit- und Hypothekenverbot muss aufgehoben werden und das Unternehmen muss in öffentlicher Hand bleiben.
- Eidgenössische Postkommission: transfair will klare Mindeststandards.

##### **3.3.1.2 Arbeitsplätze sichern**

transfair setzt sich für den Erhalt von Standorten und Arbeitsplätzen in allen Regionen der Schweiz ein. Das bedeutet:

- transfair lehnt die Privatisierung des Postsektors ab.
- Auslagerung ist keine zuverlässige Strategie. transfair begleitet die von organisatorischen Veränderungen betroffenen Mitarbeitenden.

##### **3.3.1.3 Attraktive Arbeitsbedingungen gewährleisten**

transfair kämpft für zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Das bedeutet:

- Angemessene Lohnentwicklung.
- Angemessene Arbeitsflexibilität.
- Die Arbeitsmarktfähigkeit der Mitarbeitenden muss gewährleistet sein.
- Eine würdige Vorsorgepolitik.
- Abschluss oder Beitritt zu Branchengesamtarbeitsverträgen, um diese vom Bundesrat für allgemeinverbindlich erklären zu lassen.

### **3.3.2 Strategie Branche Communication**

#### **3.3.2.1 Der Auslagerung von Geschäftsbereichen oder -feldern sowie dem Stellenabbau entgegenwirken**

transfair setzt sich für die Erhaltung von Arbeitsplätzen in der Schweiz ein und begleitet die von Auslagerungen und Umstrukturierungen betroffenen Mitarbeitenden. Das bedeutet:

- Swisscom auf ihre Kostensenkungs- und Umstrukturierungspolitik ansprechen.
- Den Bundesrat kritisch zur Auslagerungs- und Verlagerungspolitik von Swisscom befragen.
- Die betroffenen Mitarbeitenden eng begleiten.
- Gewährleistung von Arbeitsplätzen in Quantität und Qualität in allen Regionen der Schweiz.

#### **3.3.2.2 Weiterbildung fördern**

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und in einer sich zunehmend verändernden und anspruchsvollen Arbeitswelt muss der Schwerpunkt auf der Arbeitsmarktfähigkeit liegen. Das bedeutet:

- Die Arbeitsmarktfähigkeit des Personals sicherstellen (Fort- und Weiterbildung).
- Sicherstellen, dass Swisscom den Veränderungen der Berufsbilder vorgreift und den betroffenen Personen eine qualitative Begleitung durch Kompetenzentwicklung garantiert (Skill Change).
- Der Arbeitgeber macht ein Angebot zu einer Standortbestimmung für Mitarbeitende nach fünf Jahren in der gleichen Position.

#### **3.3.2.3 Attraktive Arbeitsbedingungen und Lösungen für den Mangel an ICT-Fachkräften bieten**

transfair kämpft für fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Diese sind unerlässlich, um den Fachkräftemangel im ICT-Sektor zu überwinden. Das bedeutet:

- Zeitgemässe Arbeitsbedingungen verhandeln, die mit der Entwicklung des Arbeitsmarkts, der Technologie, der Gesellschaft und den Bedürfnissen des Personals in Einklang stehen.
- Angemessene Arbeitsflexibilität und ausreichenden Gesundheitsschutz gewährleisten.
- Engagement für eine würdige Vorsorgepolitik.
- Einflussnahme in Politik und Bildung, um den Fachkräftemangel im ICT-Sektor zu überwinden.

### **3.3.3 Strategie Branche Öffentlicher Verkehr**

#### **3.3.3.1 Einfluss auf die Politik nehmen**

Politische Prozesse begleiten und zugunsten der Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungslage im öffentlichen Verkehr positiv beeinflussen. Das bedeutet:

- Ausreichende finanzielle Mittel der Besteller für die sichere, pünktliche und qualitativ hochstehende Produktion aller Verkehrsarten, für den Unterhalt, den Ausbau und die Modernisierung der Infrastrukturen und des Rollmaterials.
- Steigerung des Modalsplits zu Gunsten der klimaschonenden Schiene, auch beim Güterverkehr.
- Eine multimodale Mobilität mit klaren Regeln, die die öV-Unternehmen stärken.
- Ausreichende finanzielle Mittel für die Personalentwicklung.

#### **3.3.3.2 Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen im öffentlichen Verkehr attraktiv halten**

transfair setzt sich für fortschrittliche Arbeitsbedingungen ein. Die Unternehmen im öffentlichen Verkehr müssen Vorbilder sein. Das bedeutet:

- Gute GAV und Vereinbarungen, sozialpartnerschaftlich erarbeitet.
- Verhinderung von Lohn-, Stellen- und Sozialabbau, insbesondere bei Konkurrenz- oder Kooperationsituationen.
- Arbeitsmarktfähigkeit sicherstellen, bei allen Mitarbeitenden jeden Alters und auf allen Stufen.
- Erhalt der Rentenniveaus in der 2. Säule.

#### **3.3.3.3 Die Mitwirkung stärken**

Mitglieder und Schlüsselpersonen gewinnen und halten, um der Mitwirkung einen wichtigen Stellenwert in der Sozialpartnerschaft zu geben. Das bedeutet:

- Präsenz auf allen Stufen bei Branchenanlässen und in der Fläche.
- Laufende Kommunikation intern und extern.
- Mitwirkung in Branchengremien stärken.

### **3.3.4 Strategie Branche Öffentliche Verwaltung**

#### **3.3.4.1 In entscheidenden Bereichen Einfluss nehmen**

Strategische Richtlinie: transfair setzt sich auf politischer Ebene und im Rahmen der Sozialpartnerschaft für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ein. Das bedeutet:

- transfair pflegt den direkten Zugang zur Bundesversammlung, um optimal auf das Parlament und den Bundesrat Einfluss nehmen zu können.
- Es braucht mehr politische Anerkennung für die vom Personal der Bundesverwaltung geleistete Arbeit.

- transfair setzt sich für eine konstruktive Sozialpartnerschaft zugunsten des Personals ein.

#### **3.3.4.2 Gegen Haushaltskürzungen beim Bundespersonal kämpfen**

transfair will übermäßige Haushaltskürzungen beim Bundespersonal verhindern und Arbeitsplätze erhalten. Das bedeutet:

- Ideologisch begründete und übertriebene Sparmassnahmen auf dem Rücken des Personals verhindern.
- Bereichsübergreifende Kürzungen ohne Aufgabenprüfung sind nicht angebracht.
- Der Erhalt der Arbeitsplätze hat Priorität.

#### **3.3.4.3 Attraktive Arbeitsbedingungen erhalten**

Die Bundesverwaltung soll ein Vorbild und eine attraktive Arbeitgeberin sein, auch in Krisenzeiten. transfair fordert fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Das bedeutet:

- Eine angebrachte Lohnentwicklung.
- Unterstützung der Mitarbeitenden bei flexiblen Arbeitsformen.
- Arbeitsmarktfähigkeit gewährleisten (Weiterbildung).
- Nachhaltige Vorsorgepolitik.

