

MAGAZIN

N°1
MÄRZ
2022

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Veränderungen im Arbeitsalltag gestärkt begegnen
PSYCHISCHE GESUNDHEIT

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair

Fokus auf die psychische Gesundheit



05

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Weiterbildungsoffensive bei
der Bundesverwaltung



10

COMMUNICATION

Mehr Lohn für das Swisscom-Personal



11

POST/LOGISTIK

Mehr Lohn für das Post-Personal



16

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Grosses Interview mit dem
neuen CEO der BLS



18

transfair

Wissenswertes	04
Agenda	22
Zu guter Letzt	
– «ARC-Weiterbildungen für Widerstandskraft und Motivation»	23

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Die Reorganisation des BAZG schreitet voran	08
Lohnforderungen für 2023	09

COMMUNICATION

Die Zukunft von comPlan gestalten	12
-----------------------------------	----

POST/LOGISTIK

Branchenkongress 2022	14
Grosse Umfrage zum GAV PostAuto	15

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Verhandlungen mit SBB Cargo	20
News von den Regional-Bahnen	21

EDITORIAL



THOMAS AMMANN
CO-PRÄSIDENT transfair

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Ich glaube, ich spreche im Namen aller Mitglieder, wenn ich sage, dass die letzten zwei Jahre nachhaltige Spuren hinterlassen haben. Die Ungewissheit und die vielen Veränderungen haben unser Privatleben und unseren Arbeitsalltag völlig auf den Kopf gestellt. Neue, digitalere Arbeitsformen haben sich etabliert und das Personal im Service Public ist konfrontiert mit noch grösseren Arbeitsmengen und Leistungsdruck. Auch Reorganisationen und Auslagerungen sind Folgen dieser neuen Arbeitswelt – das alles führt zu Stress und Ängsten. Mit der Auswirkung von psychischen Belastungen setzt sich der Leitartikel auseinander.

Für mich steht fest: Menschen, die sich für ihre Überzeugungen und einen guten Zweck einsetzen, kann Stress weniger anhaben. Denn ein sinnerfülltes Leben macht zufrieden und widerstandsfähiger. Aus diesem Grund setze ich mich als Co-Präsident bei transfair konstruktiv und fair für deine Arbeitsbedingungen und deine psychische und physische Gesundheit ein. Und darum mein Aufruf auch an dich: Engagiere dich für eine gute Sache!

Bist du Mitglied der Branchen Öffentliche Verwaltung oder Post/Logistik? Dann sei dabei an der jeweiligen Branchenversammlung und bring deine Anliegen aktiv ein. Dank deinem Beitrag kann sich transfair gezielt dort einsetzen, wo der Schuh drückt, und auch für deine Kolleginnen und Kollegen bessere Arbeitsbedingungen erwirken. Die Einladungen findest du auf Seite 9 und 14.

Apropos Engagement: Dein Einsatz für den Service Public ist für die Schweiz von ausserordentlicher Wichtigkeit. Dafür möchte ich dir im Namen von ganz transfair meinen Dank aussprechen.

WISSENSWERTES

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

transfair

transfair unterstützt AHV-21-Referendum

transfair wehrt sich gegen die AHV-Reform. Mit deren Kernstück, der Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre, sollen rund 10 Milliarden Franken gespart werden. Frauen werden bereits heute im Alter massiv benachteiligt und sollen nun den grössten Anteil tragen, was einen Rentenabbau von durchschnittlich 1200 Franken pro Jahr bedeutet.

Auch die Männer werden benachteiligt: Der Rentenvorbezug ist für Männer und Frauen in Zukunft – anders als versprochen – erst ab 63 Jahren möglich. Weil so beide Geschlechter schlechter dastehen, unterstützt transfair das Referendum.



JETZT QR-CODE SCANNEN UND DAS REFERENDUM UNTERZEICHNEN.

COMMUNICATION

Zufriedenstellendes Lohnresultat für localsearch

Das Resultat der Lohnverhandlungen mit localsearch ist sehr zufriedenstellend. Alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und vor dem 1. Oktober 2021 eingetreten sind, erhalten eine generelle Lohnerhöhung von 0,6 Prozent. Ausserdem wird auf Anfrage der Vorgesetzten ein Betrag von 0,2 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung gestellt. Diese Anpassungen werden auf der Grundlage der Leistung, des Einsatzes und der Position im Lohnband festgelegt.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

SBB Infrastruktur: Insourcing Wasserunterhalt

Bisher wurde der Unterhalt des Wassernetzes auf SBB-Gebiet extern vergeben. Ab März 2022 wird diese Aufgabe intern durch Infrastruktur Verfügbarkeit und Unterhalt ausgeführt, was neue Arbeit für 23 Vollzeitangestellte und Einsparungen von rund 1,6 Millionen Franken bedeutet! Für die Mitarbeitenden ergibt dies ein neues und interessantes Tätigkeitsfeld, da diese Aufgabe eine Weiterbildung zum Wasserwart und regelmässige Fortbildungen beinhaltet. transfair begrüsst diesen Entscheid sehr und wird das Projekt weiterhin genau verfolgen. Vor allem stimmen die Anforderungen an die Aufgabe nicht mit der tiefen Einreihung überein. Der sorgsame Umgang mit dem Lebensmittel Trinkwasser hat seinen Wert!

POST/LOGISTIK

Ein neuer GAV im Schweizer Logistikmarkt in Sicht?

Im November 2021 haben die sechs grössten Arbeitgeber und Verbände im Schweizer Logistikmarkt den Arbeitgeberverband «Zustellung Schweiz» gegründet. Das sozialpartnerschaftliche Ziel der Gespräche mit transfair: ein allgemeinverbindlicher Branchen-GAV, der für alle Mitarbeitenden in der Zustellung gültig ist und die Arbeitsbedingungen aller Postdienstleister vereinheitlicht und verbessert. transfair begrüsst die Bemühungen aller Parteien während der bislang vier Verhandlungsrunden in diesem komplexen Thema und ist zuversichtlich, dass es im Jahr 2022 konkrete Resultate geben wird.

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Sozialpartner im Gespräch

transfair trifft sich regelmässig mit den Verantwortlichen der verschiedenen Ämter zum Sozialpartnergespräch. In den kommenden Wochen stehen etwa Treffen mit der Direktion der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) und dem Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) an. Daneben pflegt transfair auch den Austausch mit dem Parlament. So findet in der Frühjahrssession ein Parlamentariertreffen der Interessengemeinschaft Bundespersonal statt. transfair informiert über die einzelnen Treffen jeweils auf der Website sowie quartalsweise per Newsletter.

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: 4 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: Appenzeller Bahnen, BAZG, Drazen/Adobe Stock, Gaby Möhl/transfair, Gorodenkoff/AdobeStock, Krakenimages.com/AdobeStock, phoenix021/AdobeStock, PostAuto, SBB CFF FFS, tadamichi/AdobeStock, Tierney/AdobeStock, transfair, TravailSuisse. WEMF-beglaubigte Auflage 2022: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.



GESUND

ARBEIT UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN



transfair stellt das körperliche und psychische Wohlergehen des Personals in den Mittelpunkt. Die Angestellten stehen derzeit vor verschiedenen Herausforderungen: dem Aufkommen flexibler Arbeitsformen, der Digitalisierung und einer hohen Arbeitsbelastung. Dies hat insbesondere Auswirkungen auf die psychische Gesundheit des Personals.

Die Pandemie hat gewisse Umwälzungen in der Arbeitswelt beschleunigt. Das Aufkommen von Homeoffice ist ein typisches Bei-

spiel und ein zweischneidiges Schwert für das Personal. Das Arbeiten in den eigenen vier Wänden bedeutet weniger Pendeln und mehr Freizeit. Homeoffice kann jedoch auch die Gesundheit gefährden: mangelnde Ergonomie, soziale Isolation, die Unmöglichkeit, abzuschalten, und Arbeitsüberlastung sind ernstzunehmende Risiken. Stress prägt derzeit den Alltag vieler Arbeitnehmenden, auch in den Branchen von transfair. Dank Homeoffice kommt dieser Stress nun auch nach Hause. Ausserdem ist das Arbeiten von zu Hause nur ein Zahnrad in der riesigen Umwälzung, die aufgrund der digitalen Transformation stattfindet. Die Angestell-

ten sind gezwungen, den Umgang mit neuen Tools zu erlernen – und dies oft in rasantem Tempo.

Herausforderung psychische Gesundheit

Der Arbeitgeber hat eine wichtige Rolle zu spielen. Es liegt in seiner Sorgfaltspflicht, die Persönlichkeit seiner Mitarbeitenden zu schützen und zu achten. Dies beinhaltet die physische und psychische Integrität der Angestellten. Es gehört ebenfalls zur Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers, ein Arbeitsklima zu schaffen, das Stressrisiken von vornherein minimiert oder ihnen so früh wie möglich entgegenwirkt. In den Branchen

DIE ARBEITSWELT VERÄNDERT SICH – IST DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT IN GEFAHR?

von transfair sind viele Arbeitnehmende von Arbeitsüberlastung oder gar Burnout betroffen. Dies ist in allen Bereichen der Fall, und der Stress betrifft sowohl das Personal an der Front als auch in den Büros. Wiederholte Reorganisationen und die damit einhergehende Perspektivlosigkeit am Arbeitsplatz führen oft zu geistiger Erschöpfung und Demotivation. Der Personalverband ist sich bewusst, dass seine Sozialpartner bereits zahlreiche Massnahmen zum Schutz der Gesundheit eingeführt haben. Die Pandemie hat jedoch den Bedarf an Prävention verstärkt, und die Sorgfaltspflicht muss mehr denn je eingehalten werden – insbesondere bei Tätigkeit im Homeoffice.

Die Arbeitslast nimmt generell zu

Das Barometer Gute Arbeit ist eine Studie, die von der transfair Dachorganisation Travail.Suisse unter den Arbeitnehmenden durchgeführt wird, um die Entwicklung des Arbeitsmarktes aus der Perspektive des Personals zu beurteilen. Die Ergebnisse für das Jahr 2021 sind beunruhigend: Das Stressniveau war seit 2015 nie so hoch wie im letzten Jahr. 44,1 Prozent der Arbeitnehmenden gaben an, «oft» oder «sehr oft» von ihrer Arbeit gestresst zu sein. Die Hauptursache für diesen Stress ist die zu grosse Arbeitslast. Teilweise ist die Pandemie dafür verantwortlich, da Lockdowns und Social Distancing sowie die Ungewissheit im Zusammenhang

mit der Coronakrise zusätzlichen Stress verursacht haben. Aber nicht nur. Eine grössere Arbeitsmenge, fehlende Pausen und Zeitdruck wirken sich zusätzlich bei vielen Personen negativ auf die psychische Gesundheit aus. Travail.Suisse macht eine weitere besorgniserregende Feststellung: Laut einer Studie der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz setzen die Unternehmen zwar Massnahmen für die physische Gesundheit um, unternehmen jedoch kaum etwas gegen Stress und psychische Belastung.

WIE LÖSEN WIR DEN ICT-FACHKRÄFTEMANGEL IN DER SCHWEIZ?

Wo: EVENTfabrik Bern

Wann: 5. April 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 29. MÄRZ 2022
ANMELDEN.



Valérie Berset Bircher, Leiterin
Internationale Arbeitsfragen
SEC0 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



Sandra Hutterli, Leiterin People und
Transformation SBB Informatik



Nicolas Durville, CEO Zühlke AG



transfair engagiert sich auf verschiedenen Ebenen

In der Sozialpartnerschaft setzt sich transfair dafür ein, dass Massnahmen zum Gesundheitsschutz in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und im Bundespersonalrecht verankert werden, und achtet darauf, dass diese Vorgaben auch im Homeoffice eingehalten werden (z.B. Arbeits- und Ruhezeiten). Wichtig ist: Wer sich psychisch angeschlagen oder überlastet fühlt, soll keine Zeit verstreichen lassen und das Gespräch mit der oder dem Vorgesetzten suchen. Nur so können rasch entsprechende Massnahmen ergriffen werden. Innerhalb der Unternehmen gibt es zudem verschiedene Anlaufstellen, die für die Gesundheitsförderung zuständig sind und ebenfalls Unterstützung

WEITERBILDUNG FÜR DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Sich um seine psychische Gesundheit zu kümmern, ist das A und O. Das Weiterbildungsinstitut von transfair – formation ARC – bietet eine breite Palette an Kursen zu diesem Thema, wie «Sich wahrnehmen», «Unter Druck und trotzdem gelassen» oder «Achtsamkeit im (Arbeits-)Alltag». Mitglieder von transfair profitieren von zwei Gratiskursen pro Jahr.



JETZT QR-CODE SCANNEN UND
DAS KURSANGEBOT ENTDECKEN.

bieten. Auch die Regionalsekretariate von transfair beraten Mitglieder in psychischen Belastungssituationen. Neben dieser praktischen Unterstützung im Akutfall setzt sich transfair auf weiteren Ebenen ein:

Vorbeugen ist besser als heilen

An der Delegiertenversammlung 2021 hat der Personalverband in einer Resolution die Sozialpartner aufgefordert, ihre Gesundheitsschutzstrategie noch weiter auszubauen, um arbeitsbedingte Krankheitsfälle möglichst zu vermeiden. Die Massnahmen im Zusammenhang mit Stress und psychischer Belastung müssen intensiviert werden. Es braucht mehr Schulungen, Sensibilisierung und einen Dialog zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmenden. Priorität Nummer eins: Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass das Personal – an der Front und in den Büros – nicht mit einer übermässigen Arbeitsbelastung zu kämpfen hat. Im Falle einer Reorganisation fordert transfair seine Sozialpartner auf, frühzeitig zu planen und die betroffenen Arbeitnehmenden sowie die Personalverbände einzubinden. Eine langfristige Perspektive ist unerlässlich, damit im Unternehmen verbleibende Mitarbeitende nicht einer zusätzlichen Arbeitsbelastung ausgesetzt sind.

transfair ist im Parlament aktiv

Mit seiner Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin hat der Personalverband eine Interpellation im Nationalrat eingereicht und verlangt, dass die Arbeit im Homeoffice im Gesetz genauer geregelt wird, insbesondere die Bestimmungen zum Gesundheits-

schutz. transfair hat kein Verständnis dafür, dass der Bundesrat keinen Bedarf sieht, diese Arbeitsform besser zu regulieren. Homeoffice schwächt die Grenze zwischen Privat- und Berufsleben. transfair und Greta Gysin haben auch eine Motion lanciert, damit das Recht auf Unerreichbarkeit in der Freizeit gesetzlich verankert wird. In den meisten seiner GAV hat transfair dieses Recht bereits ausgehandelt. Das Parlament wird darüber beraten.

«Neue Arbeitsorganisation»

Mit dem digitalen Zeitalter geht eine sogenannte «neue Arbeitsorganisation» einher. Dieser Begriff umfasst sowohl die Möglichkeit, von zu Hause, im Büro oder mobil zu arbeiten, als auch die Einrichtung virtueller Büros oder die Einführung der Möglichkeit, «versetzt», d.h. abends, zu arbeiten. transfair verfolgt diese Entwicklungen aufmerksam. Für den Personalverband erfordern diese flexiblen Arbeitsformen eine andere «personalnahe» Führungsweise, um Isolation und Überlastung der Angestellten zu vermeiden. transfair fordert, dass die Führungskräfte entsprechend geschult werden. Der Personalverband wird den Dialog mit seinen Sozialpartnern fortsetzen. Die Reduzierung der Arbeitsbelastung an der Front und in den Büros könnte zum Beispiel mit einer Arbeitszeitverkürzung einhergehen. Erfahrungen auf globaler und nationaler Ebene haben gezeigt, dass Motivation und Produktivität durch kürzere Arbeitszeiten positiv beeinflusst werden können.

BAZG

DIE REORGANISATION SCHREITET VORAN

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

transfair SETZT SICH FÜR FAIRE ÜBERGANGSREGELUNGEN EIN.



Aus den Zollfachleuten und den Angehörigen des Grenzwachtkorps werden Fachspezialisten Zoll und Grenzsicherheit. Nun ist klar, welcher Lohn für die neue Funktion bezahlt wird. transfair hat erfolgreich die Übergangsbestimmungen ausgehandelt.

Der Umbau von der Eidgenössischen Zollverwaltung zum Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) schreitet voran. Seit An-

fang 2022 hat nun auch der Name des Amtes geändert. transfair begleitet diesen Prozess seit Beginn in verschiedenen Steuerungs- und Arbeitsgruppen. Der Fokus liegt dabei klar auf den künftigen Arbeitsbedingungen und den Regelungen für die Übergangsphase.

Neue Funktion mit neuer Lohnklasse

Ein wichtiges Element ist dabei das Zusammenlegen von Zoll und Grenzwachtkorps zum Dienstbereich Operationen. Die Funktionen der Zollfachleute und der Angehörigen

des Grenzwachtkorps (AdGWK) sollen dadurch zu einer neuen Funktion – den Fachspezialisten Zoll und Grenzsicherheit (FSZG) – zusammengelegt werden. Neben verschiedenen Fragestellungen zur neuen Funktion ist auch die künftige Lohnklasse von grosser Bedeutung.

Seit Mitte Januar liegt der Einreichungsentcheid des Eidgenössischen Personalamtes (EPA) vor. Die künftigen FSZG werden der Lohnklasse 17 zugeteilt. Das sind gute Nachrichten für die bisher in der Lohnklasse 15 eingereichten AdGWK und weniger gute für die bisher in der Lohnklasse 18 eingereichten Zollfachleute. Entsprechend braucht es gute Übergangsregelungen, um dieser Situation gerecht zu werden.

Verhandlungserfolg für transfair

In intensiven Verhandlungen mit dem BAZG konnte transfair, zusammen mit den weiteren involvierten Verbänden, faire Lösungen für beide Personalkategorien finden. So werden die Lohnklassen aller AdGWK auf den 1. Januar 2024 angehoben. Bei den Zollfachleuten werden die Lohnklassen hingegen erst auf den 1. Januar 2028 angepasst. Ab dann beginnen die in der Personalverordnung festgehaltenen Lohngarantien zu laufen, die je nach Alter nochmals zwei bis fünf Jahre den bisherigen Lohn sichern.

Bis Redaktionsschluss noch offen bleibt die Lösung für die Zollrevisoren und Zollassistenten. transfair steht in steten Diskussionen mit dem BAZG, um auch hier faire Lösungen zu finden. Den aktuellen Stand dazu findest du auf der Website.

LOHN

VERHANDLUNGEN MIT DEM BUND

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

AM 31. JANUAR 2022 HAT transfair SEINE LOHNFORDERUNGEN PRÄSENTIERT.



BRANCHENLEITER MATTHIAS HUMBEL (LINKS) IN DER VERHANDLUNG MIT BUNDESRAT UELI MAURER.

transfair hat sich mit Bundesrat Ueli Maurer über die Lohnmassnahmen 2023 unterhalten. Der Personalverband fordert den Teuerungsausgleich und zusätzlichen Spielraum, um die bescheidenen Lohnmassnahmen der letzten zwei Jahre auszugleichen.

Zurückhaltende Massnahmen

Weil der Bundeshaushalt in den letzten zwei Jahren durch das Coronavirus beeinträchtigt wurde, hatte sich transfair in Bezug auf Lohnforderungen zurückgehalten. So verzichtete der Personalverband 2020 auf Lohnforderungen als Beitrag des Bundespersonals zur Krisensituation. Dies trotz des herausragenden Engagements der Bundesangestellten. Für 2021 forderte transfair den Teuerungsausgleich. Hierfür waren im Voranschlag des Budgets keine finanziellen Mittel vorgesehen; der Teuerungsausgleich musste über einen Nachtragskredit finan-

ziert werden. Später wurde die Teuerung von 0,5 auf 0,6 Prozent nach oben korrigiert. transfair fordert den Ausgleich dieser Differenz in den Lohnmassnahmen 2023.

Ein notwendiger Ausgleich

Für transfair besteht dieses Jahr klar Nachholbedarf. Die Massnahmen, die das Bundespersonal in den letzten zwei Jahren erhalten hat, sind angesichts der ausserordentlichen Leistungen und der Lohnerhöhungen in anderen Unternehmen, insbesondere in der Privatwirtschaft, unzureichend. Das Staatssekretariat für Wirtschaft rechnet für 2022 mit einer Inflation von 1,1 Prozent. Aufgrund der weiterhin instabilen Pandemiesituation könnte dieser Wert jedoch höher ausfallen. transfair forderte Ueli Maurer deshalb auf, im Budget 2023 ausreichenden Spielraum einzuplanen. Die Teuerung 2022 muss in jedem Fall ausgeglichen werden. Die Gespräche werden im Mai 2022 weitergeführt.

BRANCHENVERSAMMLUNG

Am 6. April 2022 findet die digitale Branchenversammlung statt. Branchenleiter Matthias Humbel zeigt von 10 bis ca. 12 Uhr die aktuellen Themen der Sozialpartnerschaft mit der Bundesverwaltung und der dezentralen Verwaltung auf. Wer Informationen aus erster Hand und Diskussionen zu sozialpartnerschaftlichen Themen sucht, ist hier an der richtigen Stelle.

Interessierte Mitglieder können sich bis 31. März 2022 bei Gaby Möhl via gaby.moehl@transfair.ch anmelden. Die Branchenversammlung trifft sich zweimal jährlich, das Datum der zweiten Versammlung ist noch nicht definiert.

BILDUNG

WARUM WEITERBILDUNG WICHTIG IST

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

transfair FORDERT MEHR ENGAGEMENT DER BUNDESVERWALTUNG.



Nur wer sich regelmässig weiterbildet, ist fit für einen sich verändernden Arbeitsmarkt. Was nach einem primären Interesse der Arbeitnehmenden klingt, muss aber auch für den Arbeitgeber eine hohe Bedeutung haben. transfair arbeitet mit weiteren Verbänden an einer Weiterbildungskampagne.

Wer rastet, der rostet. Auf den Arbeitsmarkt übertragen bedeutet dies: Wer sich nicht regelmässig aus- und weiterbildet, riskiert, seine beruflichen Qualifikationen und damit seine sogenannte «Arbeitsmarktfähigkeit» einzubüssen. Für den eigenen Job gerüstet zu sein oder sich beruflich neu zu orientieren, wird so zunehmend schwierig.

Es braucht eine Weiterbildungsoffensive transfair und weitere Personalverbände des Bundes sind deshalb überzeugt, dass es

mehr Effort der Bundesverwaltung braucht, um Aus- und Weiterbildungen zu fördern. Gemeinsam arbeiten die Verbände deshalb an einer Kampagne, um eine Weiterbildungsoffensive anzustossen.

Es liegt auf der Hand: Auch der Arbeitgeber sollte ein Interesse an qualifiziertem Personal haben, das sein Wissen auf dem neusten Stand hält. Denn was liegt näher, als bei neuen Stellen auf qualifizierte eigene Mitarbeitende zählen zu können, die Amt und Abläufe bereits bestens kennen? Auch Reorganisationen können leichter bewältigt werden, wenn die betroffenen Mitarbeitenden gut qualifiziert und so für neue Aufgaben bereit sind.

Fördern und fordern auch bei Weiterbildungen

Der Arbeitgeber steht aber auch in der Pflicht, seine Mitarbeitenden bei ihren Aus-

und Weiterbildungen zu unterstützen. Einerseits geschieht dies durch eine Beteiligung an den Kosten – sowohl finanzielle wie auch in Form von Arbeitszeit. Andererseits müssen Aufgaben so organisiert werden, dass Aus- und Weiterbildungen auch wahrgenommen werden können. Darüber hinaus soll ein explizites Recht der Arbeitnehmenden auf Aus- und Weiterbildungstage bestehen.

Der Arbeitgeber soll aber nicht nur fördern, er darf auch fordern. Und so auch Mitarbeitende zu Aus- und Weiterbildungen motivieren, denen die Bedeutung einer guten und aktuellen Bildung zu wenig bewusst ist.

Aus- und Weiterbildungen sind wichtig, für die Arbeitnehmenden wie auch für den Arbeitgeber. Im Sommer wird die Weiterbildungsoffensive der Personalverbände genau da ansetzen.

POSITIV!

ERFOLGREICHE LOHNVERHANDLUNGEN

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

transfair IST MIT DEM RESULTAT DER LOHNVERHANDLUNGEN ZUFRIEDEN.

Das Personal von Swisscom erhält eine generelle Lohnerhöhung von insgesamt 0,9 Prozent. transfair zeigt sich mit dem Resultat zufrieden. Um ein ausgewogenes Resultat zu erzielen, waren jedoch mehrere Verhandlungsrunden nötig.

Es überrascht nicht, dass der Einstieg in die Verhandlungen zäh verlief. Je nachdem, ob man als Arbeitgeberin oder als Vertretung des Personals in die Gespräche tritt, werden die Faktoren unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Wie bei allen Lohnverhandlungen lagen auch in diesem Fall die Ausgangspositionen weit auseinander. Einige Punkte blieben jedoch unbestritten:

- Die deutliche Teuerung von 0,6 Prozent
- Das solide Finanzergebnis von Swisscom mit mehr Umsatz und einem besseren Betriebsergebnis
- Die Berücksichtigung des Beitrags des gesamten Personals zum guten Unternehmensergebnis
- Das ausserordentliche Engagement des Personals in einer mit Homeoffice und den pandemiebedingten Gesundheitsrisiken auf den Kopf gestellten Arbeitswelt

Das Resultat lässt sich sehen

In den Verhandlungen hat sich transfair namentlich auf diese Eckpunkte abgestützt, um seine Forderungen zu formulieren. transfair freut sich über das Endresultat. Die Lohnsumme wird um 0,9 Prozent erhöht und wie folgt auf die Lohnbänder verteilt:

Entry: minimale Erhöhung um 0,6 Prozent

Master: minimale Erhöhung um 0,6 Prozent

Top: minimale Erhöhung um 0,3 Prozent

Für transfair war wichtig, dass auch die Mitarbeitenden in den Lohnsegmenten Entry und Master den gesamten Teuerungsaus-



gleich erhalten. Dies, weil sich die überwiegende Mehrheit des Swisscom-Personals in diesen Lohnbändern bewegt. Die jetzige Verteilung trägt ausserdem zu dem von Swisscom geäusserten und von den Sozialpartnern unterstützten Wunsch bei, den Mitarbeitenden im Entry-Lohnband einen schnelleren Lohnanstieg zu ermöglichen. transfair hat weiter erzielt, dass das Personal im Lohnband Top eine nachhaltige, versicherte Lohnerhöhung erhält, und nicht eine Einmalprämie.

Neue Grundlage bei der Verteilung

Erwähnenswert ist ebenfalls, dass die Lohnsumme fortan auf der Grundlage der drei

Lohnbandbereiche Entry, Master und Top verteilt wird und nicht mehr von der Leistungsbeurteilung abhängig ist. Dies entspricht den Forderungen, die transfair bereits in den Vorjahren angebracht hatte.

Positive Bilanz

transfair zieht ein positives Fazit. Das Resultat entspricht den Forderungen des Personalverbandes. transfair begrüsst zudem das konstruktive Klima, in dem diese Verhandlungen stattgefunden haben.

COMPLAN

**WAHLZEIT IST
SCHON BALD**

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION



Als wichtigstes Stiftungsorgan ist der Stiftungsrat mit dem Verwaltungsrat einer Aktiengesellschaft vergleichbar. Er übernimmt die strategische Führung der Pensionskasse und gewährleistet so deren langfristige finanzielle Gesundheit. Auch dieses Jahr tritt transfair mit einer eigenen Wahlliste an – damit deine Rente langfristig gesichert bleibt!

Die Pensionskasse comPlan versichert über 17 000 Mitarbeitende und 9 000 Rentnerinnen und Rentner von Swisscom und den mit ihr

wirtschaftlich verbundenen Unternehmen. Der Stiftungsrat ist das oberste Organ und ist paritätisch aufgebaut. Sowohl die Seite der Arbeitnehmenden als auch die der Arbeitgeberin stellen je sieben Mitglieder. Der Stiftungsrat legt Leistungsziele fest, erlässt und ändert Reglemente und definiert die Höhe der technischen Parameter. Der Stiftungsrat ist also wegweisend für die Zukunft deiner Rente!

Aus diesem Grund ist für transfair diese Wahl ausserordentlich wichtig. Mit einer eigenen Wahlliste wird sich transfair für faire Renten und eine nachhaltige Vorsorgepolitik einsetzen

und eine sozialverträgliche und generationenübergreifende Lastenverteilung erwirken.

Die Vorbereitungen für die Wahl sind bereits in vollem Gange. Ein guter Moment also für ein Gespräch mit Branchenleiter Communication Robert Métrailler, der die Wahlkampagne leitet.

DAS OBERSTE GREMIUM DER SWISSCOM-PENSIONS-KASSE COMPLAN STEHT IM HERBST 2022 ZUR WAHL.



ROBERT MÉTRAI,
BRANCHENLEITER
COMMUNICATION

Robert, warum sprechen wir heute über das Thema comPlan?

Zu komplex? Zu langweilig? Es ist nicht einfach, Begeisterung für das Thema Pensionskasse zu erwecken! Dabei geht es nicht um technische Aspekte oder Reglemente, denn alle diese Informationen sind auf der Website von comPlan zu finden. Die Beraterinnen und Berater sowie die Stiftungsratsmitglieder stehen den Versicherten bei Bedarf zur Verfügung. Das Ziel dieses Gesprächs besteht darin, die Mitglieder von transfair für die bevorstehenden Wahlen zu sensibilisieren.

Ist es nicht zu früh dafür? Die Wahlen finden erst im kommenden Herbst statt.

Die Wahlen für den Stiftungsrat von comPlan haben noch nie Massen begeistert! Die Wahlbeteiligung war immer niedrig. Die Versicherten sind sich nicht bewusst, wie wichtig es ist, sich zu engagieren und ihre Vertreterinnen und Vertreter im Stiftungsrat zu wählen. Es lohnt sich also, diesem Trend der Wahlenthaltung frühzeitig entgegenzuwirken.

Liegt der Grund für die Gleichgültigkeit gegenüber diesen Wahlen nicht in der Komplexität des Themas?

Natürlich ist das Thema relativ komplex. Es beinhaltet politische, finanzielle, aber auch wirtschaftliche und soziale Aspekte. Alle haben schon von Zinssätzen und Umwandlungssätzen gehört, ohne wirklich zu wissen, worum es sich dabei handelt. Es ist klar, dass dieses Thema vor allem ältere Menschen interessiert, da sie kurz vor der Pensionierung stehen. Dabei finanziert sich der Ruhestand nicht erst ab 50, sondern bereits ab Beginn der Berufstätigkeit. Die Situation der Pensionskassen wird oft debattiert. Was gestern noch galt, gilt heute nicht mehr. Dies kann zu einer gewissen Unsicherheit führen. Nun gibt es zwei Möglichkeiten: passiv zuzuschauen oder sich zu informieren, zu recherchieren, proaktiv zu sein. Gerade diese Wahlen sind die Chance, aktiv zu werden und die Strategie von comPlan zu beeinflussen.

Wie wichtig ist in dieser Lage eine starke Vertretung des Personals?

Die Vertretung des Personals ist von entscheidender Bedeutung, um der Stimme der Versicherten Gehör zu verschaffen. Von den 14 Mitgliedern des Stiftungsrats werden sieben von den Versicherten gewählt. Es ist daher wichtig, dass sie die erforderlichen Kompetenzen besitzen, um die Interessen der Versicherten und Pensionierten langfristig wahren zu können.

Welche Kompetenzen sollte ein Mitglied des comPlan-Stiftungsrats mitbringen?

Natürlich sollte man Interesse am Sozialversicherungssektor, insbesondere an der beruflichen Vorsorge, haben. Eine gewisse Erfahrung im Finanzbereich kann ebenfalls ein wichtiger Faktor sein. Um eine solche Position zu übernehmen, sind auch analytische Fähigkeiten und strategisches Denken erforderlich. Wichtig zu wissen ist, dass die für diese Tätigkeit erforderliche Zeit von der Firma zur Verfügung gestellt wird und dass comPlan erstklassige Schulungen anbietet. Zentral ist, dass die Kandidierenden ein grosses Interesse an der Thematik haben und motiviert sind, sich weiterzubilden und zu lernen.

Welche Herausforderungen stehen beim Stiftungsrat in den nächsten Jahren im Fokus?

Die Herausforderungen sind klar. Es geht darum, den Fortbestand der Pensionskasse zu sichern und gleichzeitig gute Leistungen für die Versicherten zu garantieren. Ein Mitglied des Stiftungsrats muss langfristig denken, die Risiken analysieren und alle Parameter berücksichtigen. Das ist nicht nur wichtig für die Zukunft, sondern auch enorm spannend. Als Stiftungsrat bietet sich zudem die Möglichkeit, ein breites berufliches Netzwerk aufzubauen. Ich ermutige alle Mitglieder dazu, sich die Wahlperiode vom 12. bis 25. September 2022 in der Agenda zu notieren und sich für ihre berufliche Vorsorge inklusive Stiftungsratswahlen zu interessieren.

CHANCE

SEI DABEI AM BRANCHENKONGRESS

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

Der Branchenkongress in Bellinzona widmet sich dem Thema «Chancen der Veränderung». Im Fokus stehen die Herausforderungen für 2022 und die Einschätzungen dazu von Post-CEO Roberto Cirillo und Johannes Cramer, Leiter Logistik-Services und Konzernleitungsmitglied.

Am 25. März 2022 trifft sich die Branche zum Kongress in Bellinzona. Eingeladen sind alle Mitglieder der Branche. Die Teilnahme lohnt sich. Es geht unter anderem um die Ratifizierung von Verhandlungsergebnissen oder die Herausforderungen von 2022, zu denen Roberto Cirillo und Johannes Cramer per Video ihre Einschätzung abgeben. Zur Sprache kommen auch Themen wie Arbeitsplatzsicherheit und das Spannungsfeld Lohn.

Ein weiterer Schwerpunkt ist der Austausch in den Firmen- und Bereichsversammlungen. Zudem übergibt René Fürst die Branchenleitung seiner Nachfolgerin, Kerstin Büchel. Der Branchenkongress bietet Gelegenheit dazu, als Mitglied eigene Ideen einzubringen, mitzudiskutieren und mitzuentcheiden. Die Teilnehmenden steuern die weiteren Stossrichtungen der Branche.

Anmeldungen bis 17. März 2022

Der Kongress findet im «Spazio Aperto» in Bellinzona statt. Eintreffen von 9 bis 10 Uhr. Tagungsbeginn um 10 Uhr. Tagungsende ca. 16.45 Uhr. Die Teilnahme kann als Gewerkschaftsurlaub gebucht werden: Die Reisekosten werden gemäss Reglement durch transfair übernommen. Anmeldungen per E-Mail an gaby.moehl@transfair.ch. transfair freut sich auf zahlreiche Teilnahme.



IN KRAFT

GAV POSTAUTO/ PU-VEREIN- BARUNG

TEXT: URS JUNGEN,
LEITER REGION OST

MIT EINER UMFRAGE SPÜRT transfair DEN PULS BEIM POSTAUTO-PERSONAL.

Der neue GAV PostAuto und die neue einheitliche Vereinbarung der Post-Auto-Unternehmer (PU) sind seit 1. Januar 2022 in Kraft. Die Verhandlungen und die Ausarbeitung dieser neuen Grundlagen waren sehr anspruchsvoll und zeitintensiv. Doch damit ist die Arbeit nicht getan. Entscheidend ist, wie die neuen Vertragswerke umgesetzt werden. Mit einer Umfrage will transfair rausfinden, wie es um die Umsetzung steht und wo noch Handlungs- und Klärungsbedarf besteht.

Mit dem neuen GAV PostAuto änderten langjährige Mechanismen, wie zum Beispiel die 72-Stunden-Regelung für das Personal, das dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterstellt ist. Mit dem neuen GAV haben die Sozialpartner ein neues, fortschrittliches Arbeitszeitmodell für das Fahr- und Kontrollpersonal eingeführt und auch den Prozess zur Festlegung der Ausnahmen in der Dienstgestaltung gemäss AZG neu definiert. Es wäre naiv, zu glauben, dass es zu keinen Umsetzungsfragen kommen wird.

Zu diesen Fragen kommt es aus unterschiedlichsten Gründen: Sei es, weil einige erst jetzt zum Vorschein kommen, Punkte unterschiedlich interpretiert werden oder die Beteiligten sich noch nicht an die neuen Bestimmungen gewöhnt haben. Viele Punkte sind neu und erste Praxiserfahrungen mit dem GAV PostAuto, zum Beispiel mit der Ferien-, der Jahres-, der Monats- und der kurzfristigen Planung, konnten erst jetzt gemacht werden.

Erste Rückmeldungen zeigen, dass wie bei anderen GAV auch, noch nicht alles vom ersten Tag an reibungslos klappt. Einiges



spielt sich langsam ein; etliches funktioniert schon gut. Diese Erkenntnisse sind normal. Unabhängig davon, wie intensiv die Verhandlungen waren, die Umsetzung in die Praxis ist jedes Mal wieder eine neue Herausforderung, gerade wenn es so viel Veränderung gab.

Deine Meinung ist gefragt

Offene Punkte in der Umsetzung will transfair jetzt angehen. Die Bereinigung von Fragen wird Zeit brauchen, denn diese sollen im sozialpartnerschaftlichen Austausch, in den dafür vorgesehenen Gremien wie den Personal- und Fachkommissionen besprochen und geklärt werden. So können die Sozialpartner die Umsetzung in Zukunft anhand der ersten gemachten Erfahrungen klären.

Damit transfair offene Punkte und bestehende Fragen angehen und klären kann, braucht der Personalverband deine Hilfe: Was wird gut umgesetzt und wo hapert es eventuell noch? Danke, dass du mittels Online-Umfrage eine Rückmeldung gibst. Teilnahmeschluss ist der 31. März 2022. Die Umfrage steht allen Mitarbeitenden von PostAuto und PU offen. Danke, dass du auch deine Arbeitskolleginnen und -kollegen zur Teilnahme motivierst.



JETZT QR-CODE SCANNEN UND
AN DER UMFRAGE TEILNEHMEN.

LOHNEND

SOLIDES LOHNRESULTAT FÜR 2022

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

transfair freut sich über den erfolgreichen Abschluss der Lohnverhandlungen für 2022. Rund 30 000 Mitarbeitende von Post CH und PostFinance erhalten dank dem Einsatz des Personalverbands mehr Lohn und eine Dankesprämie. Für transfair besonders wichtig: Die Post zeigt erneut Wertschätzung und honoriert den riesigen Einsatz ihrer Mitarbeitenden.

Das Resultat

Fixe Lohnerhöhung

0,9 Prozent der Lohnsumme stehen für Lohnerhöhungen innerhalb des bewährten Lohnsystems zur Verfügung. Diese Lohnmassnahme ist versichert, was bedeutet, dass sich der Bruttolohn erhöht. Das hat auch eine positive Auswirkung auf die Sparkapitalien in der Pensionskasse und den AHV-Beitrag.

Für die Verteilung der Gesamterhöhung wird die Lage im Lohnband als Grundlage genommen. Mitarbeitende, die in ihrer Funktionsstufe tiefer eingestuft sind, erhalten eine grössere fixe Lohnerhöhung. Mitarbeitende, die höher eingestuft sind, erhalten einen kleineren, fixen Betrag.

Für transfair ist der Mechanismus dieser Verteilung ausserordentlich wichtig. So findet nämlich an den richtigen Orten eine



DIE VERHANDLUNGSDELEGATION HAT IHREN AUFTRAG PERFEKT ERFÜLLT.

Lohnentwicklung statt. Zudem ist somit auch sichergestellt, dass die Lohnschere – also der Unterschied zwischen den Best- und Wenigverdienenden – kleiner wird. Für ein gut funktionierendes Lohnsystem ist diese Balance extrem wichtig.

Die Lohnerhöhung erfolgt nach fixem Raster; unabhängig von der Funktionsstufe:

Obere Lohnbandgrenze	
Quartil 1	175 CHF
Quartil 2	350 CHF
Quartil 3	525 CHF
Quartil 4	700 CHF
Untere Lohnbandgrenze	

Individuelle Lohnmassnahmen

Vorgesetzte verteilen zudem auch individuelle Lohnmassnahmen. Je grösser die fixe Lohnerhöhung ist, desto weniger potenzielle individuelle Lohnerhöhung gibt es. Für jene, die einen kleineren fixen Beitrag erhalten, besteht dafür die Chance auf mehr individuelle Lohnerhöhung.

Einmalzahlungen

Es gibt zusätzlich eine Einmalzahlung von 500 CHF pro rata Beschäftigungsgrad. Dies auch für Mitarbeitende über dem Lohnband. Für die Lernenden gibt es 350 CHF.

Höherer Mindestlohn

Ein weiterer Meilenstein: transfair konnte verhandeln, dass die Post den Mindestlohn um 0,4 Prozent anhebt. Konkret hebt die Post ihren Mindestlohn um 202 CHF auf neu 50'653 CHF an. Im gleichen Schritt werden auch die Obergrenzen der Lohnbänder aller Funktionsstufen um 0,4 Prozent nach oben angepasst. Für Mitarbeitende, die jetzt über dem Lohnband sind, bedeutet das, dass sie wieder in das Lohnband «rutschen». Sie können so in Zukunft wieder von den ordentlichen Lohnerhöhungen profitieren.

Das Verhandlungsteam

Der Branchenvorstand hat die Verhandlungsdelegation bestimmt. Branchenleiter René Fürst wurde als Delegationsverantwortlicher unterstützt von Gabriel Kalbermatten (PostAuto), Gérald Jeker (PostFinance), Gallus Deflorin (LogisticServices) und Sabrina Canzano (PostNetz) sowie von Kerstin Büchel (stellvertretende Branchenleiterin Post/Logistik).

Der Auftrag

Der Branchenvorstand hat der Verhandlungsdelegation für 2022 einen klaren Auftrag erteilt: eine Lohnmassnahme in der Höhe von 1,5 Prozent zu verhandeln. Im Vergleich zum Vorjahr war die Forderung etwas tiefer. Das Resultat 2021 zeigte, dass die Realität näher bei der Forderung 2022 liegt.

Die Verhandlungen

In mehreren intensiven Verhandlungsrunden erläuterten die Sozialpartner ihre Sicht der Dinge und brachten ihre Argumente für die Höhe ihrer Lohnforderung ein. Wie üblich hat transfair seine Position eigenständig präsentiert und ist mutig für die eigenen Interessen eingestanden. Das Tiefpreis-Erstangebot der Post hat den anfänglichen Widerstand von transfair nur noch bestärkt. Auch ausserhalb der offiziellen Verhandlungen sind die Drähte heissgelaufen, um Möglichkeiten ausloten zu können. Ebenfalls eingebracht hat transfair die Forderung betreffend die Personalgutscheine für Rentner bzw. die Ausrichtung der Beträge für Pensionierten-Anlässe bei Verhinderung. Der Personalverband hat seinen Unmut – und den seiner pensionierten Mitglieder – nochmals deutlich zum Ausdruck gebracht. Die Post versprach, bald eine weitere Sitzung zu dieser Thematik anzusetzen.

Die Einschätzung von transfair

Der Auftrag an die Verhandlungsdelegation lag bei 1,5 Prozent. Nimmt man also die 0,9 Prozent Erhöhung der Lohnsumme, rechnet die Einmalzahlung anhand des Durchschnittslohnes der Funktionsstufe 3 in 0,6 Prozent um und zählt beides zusammen, ergibt dies 1,5 Prozent. Ein solides Resultat, das dem Auftrag entspricht. Für transfair war wichtig, dass das Resultat auch eine finanzielle Wertschätzung des Personals darstellt. Dies ist aus Sicht des Personalverbands gelungen. Auch die Erhöhung des Mindestlohnes und die gleichzeitige Anhebung der Lohnbänder sowie den fairen Verteilschlüssel der fixen Lohnerhöhungen begrüsst transfair ausdrücklich.

DER AUSBLICK FÜR POSTAUTO

Im Zusammenhang mit dem guten GAV-Ergebnis einigten sich die Sozialpartner damals darauf, auf Lohnverhandlungen für das Jahr 2022 zu verzichten. 2022 werden immerhin die Lohnbänder um 0,4 Prozent angehoben. Bei einem positiven Unternehmensergebnis kommt es zu einer rückwirkenden Einmalzahlung von maximal 0,4 Lohnprozenten per Frühling 2023. Über die Details hat transfair bereits am 14. September 2021 berichtet.

Da transfair in Zukunft wieder gesamthaft über die Lohnerhöhungen von Post CH, PostFinance und PostAuto verhandeln will, war Gabriel Kalbermatten als Vertreter der Mitglieder bei PostAuto mit in der Verhandlungsdelegation von transfair dabei.

INTERVIEW

IM GESPRÄCH MIT DEM NEUEN CEO DER BLS

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION



DANIEL SCHAFER UND FRITZ BÜTIKOFER AM GEMEINSAMEN TREFFEN.

Daniel Schafer ist seit 1. September 2021 bei der BLS im Führerstand und leitet die Geschicke der Bahn. transfair hat sich mit dem neuen CEO über die Zukunft der BLS, die strategische Personalplanung und die Sozialpartnerschaft unterhalten.

Dani, du bist seit 1. September bei der BLS im Führerstand. Wie war dein Start?

Ich war schon vor meinem Start mit Dirk, meinem Interims-Vorgänger, in Kontakt und konnte so bereits einiges angehen. An meinem offiziellen Starttag wurde ich herzlich empfangen. Eine meiner ersten Tätigkeiten: möglichst viele Mitarbeitende an ihrem

Arbeitsplatz persönlich kennenlernen. Mir ist ein Zusammenarbeiten auf Augenhöhe wichtig – nur gemeinsam können wir die BLS auf Kurs halten.

Und auf welche Herausforderungen bist du in dieser Zeit gestossen?

Ganz klar, die BLS kennenzulernen und zu verstehen, wie das einzigartige ÖV-System der Schweiz tickt. Nur mit dem Verständnis für die BLS und für den ÖV mit seinen Spezialgesetzgebungen und Regulierungen durch die öffentliche Hand, den Bestellern und seiner Endkundschaft kann ich Herausforderungen angehen.

Welche muss denn die BLS anpacken?

Genauso komplex wie das ÖV-System ist auch die BLS. Teilweise sind es äussere Umstände, teilweise ist die Komplexität «hausgemacht». Mit dem Projekt Dreiklang schaffen wir mit durchgängigen finanziellen Führungsprozessen Transparenz und dadurch auch eine wichtige strategische Steuerungsgrösse. So können wir die BLS auf einen langfristigen Erfolgskurs bringen.

Konkret möchte ich beim Bestellwesen Arbeitsschritte vereinfachen und transparenter gestalten, damit wir effizienter werden und Offertprozesse schneller bearbeiten können. Das hilft uns auch, eine bessere Beziehung zu den Bestellkantonen zu pflegen. Weiter brauchen wir ein moderneres Ressourcenplanungs- und Dispositionssystem. Zudem möchte ich unsere Kompetenzen in den Infrastrukturprojekten stärken, damit wir Ausschreibungen professioneller und besser vorbereitet angehen können. Wir müssen besser in der Lage sein, Risiken abzuwägen, und bei der Vergabe von Aufträgen auch andere Eigenschaften wie Qualität und Erfahrung berücksichtigen.

«ICH NEHME transfair ALS AKTIVEN SOZIALPARTNER WAR, DER AUF AUGENHÖHE KOMMUNIZIERT UND EINEN KRITISCHEN, ABER ÄUSSERST KONSTRUKTIVEN DIALOG FÜHRT.»

Und welchen Herausforderungen muss sich die ganze Branche stellen?

Da ist natürlich Covid-19. Das Virus hat die Entwicklung von alternativen Arbeitsformen, wie Homeoffice, beschleunigt. Das bedeutet für uns weniger Pendlerverkehr. Das «new normal» zeigt hingegen, dass die Zahlen im Tourismus steigen werden. Noch haben wir kein Patentrezept, aber wir werden diese «Verschiebung» so anpacken, wie ich es der BLS zutraue: gemeinsam Lösungen suchen und diese umsetzen.

Und dann gibt es weitere Themen wie Infrastruktur, Werkstätten, Abstellplätze, Personalengpässe etc., die die ganze Branche betreffen.

Themenwechsel zum Fernverkehr. Erhebt die BLS bald wieder Ansprüche?

Die BLS ist eine relevante Grösse im Fernverkehr und will dies auch bleiben. Es braucht einen weniger kompetitiven Ansatz und deutlich mehr Dialog als in der Vergangenheit. Trotzdem ist Wettbewerb wichtig: Durch gegenseitige Impulse und das «Sich-herausfordern» entwickeln wir uns weiter. Zusammenhängen müssen wir beispielsweise beim Modalsplit – dem Anteil, der die Bahn am ganzen Verkehr in der Schweiz hat. Gemeinsam mit anderen Anbietern können wir es schaffen, mehr Leute auf die Bahn zu holen.

Und welche Rolle wird das Personal spielen?

In den nächsten 15 Jahren werden 60 Prozent des jetzigen BLS-Personals pensioniert. Das Know-how zu sichern und die entstehenden Personallücken zu füllen, ist eine enorme Herausforderung. Es braucht eine strategische Personalentwicklung, damit wir in keinen Engpass kommen. Das Personal ist unsere wertvollste Ressource.

Apropos Personal: In der Vergangenheit – so dünkt es transfair – hat man zu oft beim Personal gespart als Antwort auf gescheiterte Projekte. Wie siehst du das?

Natürlich müssen wir unsere Dienstleistungen zu vernünftigen Kosten produzieren. Aber der Gegenhebel bei nicht erfolgreichen Projekten darf nicht in erster Linie das Personal sein. Ich kann nicht versprechen, dass es nie Kostensenkungsprogramme geben wird. Aber man muss sie schlau umsetzen und nicht einfach nur beim Personal ansetzen.

Sozialpartnerschaftlich verhandeln wir mit dem GAV die Arbeitsbedingungen der BLS. Der aktuelle besteht nun schon seit Langem. Für transfair wäre der Zeitpunkt gekommen, ihn neu zu verhandeln und etwa über ein neues Lohnsystem zu sprechen. Wie stehst du dazu?

Ich finde es wichtig, dass wir attraktive Arbeitsbedingungen haben und den GAV wie angedacht umsetzen. Dabei darf aber nicht vernachlässigt werden, ihn an veränderte Bedürfnisse anzupassen. Im Dialog muss man aktuelle Themen angehen und neue Bedingungen schaffen.

Auch das Lohnsystem anzugehen, wird spannend. Jedes System hat seine Vor- und Nachteile. Im Gespräch müssen wir herausfinden, welches das ideale für die BLS und ihre Mitarbeitenden ist.

Wenn es um das Personal geht, ist immer auch transfair als Sozialpartner involviert. Wie sieht für dich eine ideale Sozialpartnerschaft aus?

Eine Sozialpartnerschaft soll geprägt sein von einem konstruktiven, aber durchaus kritischen Dialog. Es ist wichtig fürs gegenseitige Verständnis, dass man sich in die Lage des Gegenübers versetzen kann. Handlungs-

felder sollen offen und sachlich angesprochen werden, um im Gespräch pragmatische Lösungen zu finden.

Wie schätzt du transfair als Sozialpartner ein?

Meine erste Begegnung mit transfair war mit eurem Branchenleiter Bruno Zeller am VÖV-Kongress im September. Er kam direkt auf mich zu und wir kamen ins Gespräch. Dieser erste Eindruck bestätigt sich in der Zusammenarbeit: Ich nehme transfair als aktiven Sozialpartner wahr, der auf Augenhöhe kommuniziert und einen kritischen, aber äusserst konstruktiven Dialog führt. So stelle ich mir eine Sozialpartnerschaft vor. Ganz nach dem Motto «So wie du in den Wald rufst, kommt es auch retour».

ÜBER DANIEL SCHAFER

Daniel Schafer wurde 1967 geboren und wuchs in Bern auf. Nach dem Gymnasium folgte ein Studium an der ETH im Ingenieurwesen. Er war lange in der Energiebranche tätig, bei Alstom und den Energiewerken Bern. Der Genussmensch mit Vorliebe für gutes Essen und Wein ist verheiratet, hat zwei erwachsene Kinder und ist oft und gerne in der Natur beim Wandern oder E-Biken in den Bergen anzutreffen. Seine Liebe zur Bahn findet sich auch in seinem Hobby: den Modelleisenbahnen.

WERTUNG

MEHR AUFGABEN ZUM GLEICHEN LOHN?

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

transfair VERHANDELT ÜBER FINANZIELLE ENTSCHÄDIGUNGEN.



SBB Cargo hat 2021 die Berufsbilder in der Produktion überarbeitet – in Zusammenarbeit mit der Personalkommission und transfair. Trotzdem wurde der Personalverband enttäuscht, denn es folgte in der Funktionsbewertung durch die SBB keine höhere Lohneinreihung. Nun gibt es Anlass zur Hoffnung. transfair verhandelt mit SBB Cargo über finanzielle Entschädigungen, die sogenannten geldwerten Leistungen.

transfair schätzt, dass SBB Cargo die Berufsbilder zusammen mit der Personalkommission überarbeitet und auch die Sozialpartner involviert hat. Die SBB hat Ende 2021 die neuen Berufsbilder bewertet. Leider resultierte wider Erwarten keine höhere Einreihung. Für transfair ist das enttäuschend, weil sich der Personalverband seit Jahren für bessere Löhne des Rangier- und Lokpersonals SBB Cargo einsetzt. Die kürzlich gestarteten Verhandlungen über geldwerte Leistungen – im konkreten Fall geht es um Zulagen – geben Anlass zur Hoffnung.

Fortschritte in der Produktivität nicht zum Nulltarif

In die Stellenbeschreibungen des Rangier- und Lokpersonals sind immer mehr Zusatzmodule integriert worden, meistens ohne finanzielle Verbesserungen für die Mitarbeitenden. Auch wenn die Funktionen regelmässig neu bewertet werden, gibt es kaum bessere Einreihungen.

In der Praxis ergibt diese Arbeitserweiterung Mehrbelastungen beim Personal. Gleichzeitig gewinnt SBB Cargo Produktivität und Flexibilität im Einsatz der Mitarbeitenden. Die Systematik der Funktionsbewertung bei der SBB erfolgt durch ein routiniertes, erfahrenes Bewertungsteam, das die Funktionen in Bezug auf Fach-, Selbst-, Sozial-, Führungskompetenz sowie Beanspruchungen und Arbeitsbedingungen bewertet. Dabei macht das Bewertungsteam auch einen Quervergleich mit anderen Organisationseinheiten. transfair stellt diese Arbeit nicht infrage. Der Personalverband fordert aber Einblick in das Vorgehen, um die Einreihungen nachvollziehen zu können.

transfair verhandelt

Folgende Themen sind Gegenstand der Verhandlungen:

- Einsichtnahme in Funktionsbewertungen der Produktionsfunktionen
- Wiederkehrende Modulzulage für PWL*. SBB Cargo hatte für das erstmalige Bestehen der Prüfung eine einmalige Prämie von 3000 CHF ausgerichtet.
- Klärung der Einreihung des Lokpersonals Kategorie B sowie der Ausbildungscoaches Lokpersonal aus der Übernahme des neuen Lohnsystems SBB
- Einführung einer Streckenzulage für das Lokpersonal B 100, wenn sie Züge ausserhalb ihres Einsatzgebietes führen

transfair ist positiv gestimmt, dass die Sozialpartner bis Ende Juni 2022 Lösungen finden.

BEISPIEL MIT KLÄRUNGSBEDARF

Während beim Rangierpersonal in Rangierbahnhöfen das Zusatzmodul RIZ* eine höhere Einreihung ergibt, resultiert beim Lokpersonal B und B 100 für das Zusatzmodul PWL* keine Veränderung des Anforderungsniveaus. PWL ist ein anspruchsvolles Zusatzmodul, das honoriert werden sollte.

* Risikoorientierte Inspektion des Zuges (RIZ) ist eine Kontrolle des neu gebildeten Zuges, mit der Schäden erkannt werden, die sich während des Zuglaufs und der Zugformation im Rangierbahnhof ereignen können.

* Prüfung Wagen und Ladung (PWL) ist die technische Zuguntersuchung an Wagen und Ladungen im nationalen Güterverkehr. Dieses Zusatzmodul ist für Rangierpersonal und Lokführende vorgesehen.

REGIONAL

UPDATE SOZIALPARTNER- SCHAFTEN

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

transfair FREUT SICH ÜBER EINE NEUE SOZIALPARTNERSCHAFT.

Als anerkannter Sozialpartner im öffentlichen Verkehr betreut der Personalverband diverse Verkehrsunternehmen. So gibt es in diesem Artikel viel über die regionalen Unternehmen zu berichten. transfair ist besonders erfreut über die neue Sozialpartnerschaft mit den Appenzeller Bahnen.

Sozialpartnerschaft mit den Appenzeller Bahnen

Nach langer Vorbereitung ist transfair seit 1. Januar 2022 offizieller Sozialpartner der Appenzeller Bahnen (AB). Ein Meilenstein! Der Personalverband gestaltet ab sofort die Anstellungsbedingungen mit und sitzt bei Verhandlungen am Tisch. Nebst dem Recht, gleichberechtigter Sozialpartner zu sein und mitzuverhandeln, verpflichtet sich transfair dazu, eine konstruktive Sozialpartnerschaft zu pflegen und die Anstellungsbedingungen zu stärken. Ein Auftaktgespräch fand Ende Januar 2022 statt.

Der Zeitpunkt, zu dem transfair offizieller Sozialpartner wurde, könnte nicht richtiger sein: Im Jahr 2022 stehen Verhandlungen von bestehenden Bestimmungen am Firmenarbeitsvertrag an. Im gleichen Rahmen ist auch die Integration der Frauenfeld-Wil-Bahn in die AB ein Thema. An der Generalversammlung 2021 haben die beiden Bahnen einer Fusion zu einem Unternehmen zugestimmt. Für transfair ist besonders die Übernahme des Personals mit Sicht auf deren Arbeitsvertrag relevant.

Pause bei den GAV-Verhandlungen mit Turbo

Die Sozialpartner haben 2021 GAV-Verhandlungen mit Fokus auf die Weiterentwicklung

des Lohnsystems in Angriff genommen. Das Ziel von transfair: einen gesicherten Lohnaufstieg vom Minimum- zum Maximumlohn in kürzerer Zeit sowie die Korrektur von zu tiefen Lohnentwicklungen in der Vergangenheit. Wegen zu weit auseinanderliegenden Positionen sind die Verhandlungen momentan unterbrochen. Hingegen hat Turbo die gesetzliche Überprüfung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern erfolgreich durchgeführt. transfair hatte die Gelegenheit, die Lohngleichheitsanalyse als Revisor zu revidieren.

GAV-Verhandlungen mit der SOB auf der Kippe

Viele einzelne gute Verbesserungen wie Urlaubsregeln, Sonntagszulagen und -zuschläge sowie Zeitzuschläge stehen einer

weniger guten Pausenregelung gegenüber. Ein Scheitern der Verhandlungen würde transfair bedauern. Besonders weil auch weitere Verhandlungen wie Zeitspar- und Frühpensionierungsmodelle oder Pikettregeln an den Abschluss der GAV-Verhandlungen geknüpft sind.

GAV SBB Cargo International kurz vor Abschluss

Nach unzähligen Verhandlungsrunden steht auch der GAV SBB Cargo International vor dem Abschluss. Bei Redaktionsschluss des magazins haben sich noch nicht alle Gremien geäussert. transfair hat den Beschlüssen zugestimmt und informiert dann auf seiner Website über das abschliessende Resultat.



AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2022

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 2, 27. Juni 2022

INSERATESCHLUSS

16. Mai 2022

ALLE BRANCHEN

Pensionierte Bern

Besinnlicher Jahresabschluss 2022

Dienstag, 13. Dezember 2022

Der Raclette-Tag vom Februar 2022 mussten wir leider wegen der Corona-Pandemie absagen. Dafür freuen wir uns bereits auf den besinnlichen Jahresschluss von 2022. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit verschickt.

Infos gibt es bei:

Charles Furrer: T 031 931 53 67; M 079 456 62 50,
furrer.ch.u@bluewin.ch.

POST / LOGISTIK COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Oberdiegten-Buckten

Montag, 4. April 2022

Wir treffen uns um 12.45 Uhr im Bahnhof SBB Basel und fahren um 13.01 Uhr mit der S3 Richtung Sissach. Dort steigen wir in den Bus 107 und fahren um 13.25 Uhr nach Oberdiegten. Ankunft um 13.50 Uhr. Von dort aus wandern wir in ca. 1 Stunde über den Berg nach Buckten. Im Restaurant Mond werden wir das z"Vieri einnehmen. Nichtwanderer fahren mit dem Zug von Basel SBB nach Sissach. Abfahrt auf Gleis 4 um 14.01 Uhr. In Sissach fährt der Bus 108 um 14.37 Uhr direkt nach Buckten Dorf. Das Restaurant befindet sich an der Hauptstrasse 57.

Infos gibt es bei:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Zwingen-Brislach

Montag, 2. Mai 2022

Es treffen sich Wanderer und Nichtwanderer um 10.15 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Gemeinsam fahren wir um 10.37 Uhr mit der S3 Richtung Zwingen. Nachher wandern wir ca. 60 Minuten bis zum Bauernhof Gehrenhof, Brislach. Dort wird uns das Mittagessen serviert. Nichtwanderer nehmen um 11.03 Uhr den Bus 115 nach Brislach Dorf und laufen noch ca. 20 Minuten den Berg rauf zum Bauernhof.

Info und Anmeldung bis 23. April 2022 an:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Dornach-Aesch

Dienstag, 7. Juni 2022

Wir treffen uns um 11 Uhr beim Bahnhof in Dornach. Gemeinsam wandern in ca. 1 Stunde nach Aesch und nehmen im Restaurant Sonne, hintere Kirchgasse 1, 4147 Aesch das Mittagessen ein. Dies ist die Geburtstagswanderung von Xaver Arnold, 90 Jahre. Nichtwanderer fahren mit dem Tram 11 direkt nach Aesch und laufen ca. 80 Meter der Hauptstrasse entlang Richtung Delémont. Das Restaurant befindet sich an der Hauptstrasse rechts.

Info und Anmeldungen bis 28. Mai 2022 an:

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

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Kategorie Lokpersonal

Reise nach Graz

22. bis 26. Mai 2022

Die Reise nach Graz ist abgesagt.

Für Fragen steht zur Verfügung:

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

transfair

DELEGIERTENVERSAMMLUNG 2022

FREITAG, 20. MAI 2022

10 BIS CA. 15 UHR, SALA MULTIUSO,
VIA DEI GAGGINI 3, BELLINZONA. EINLADUNG MIT
TRAKTANDEN UND ANTRAGSFRISTEN ERFOLGTE
DIREKT AN DIE DELEGIERTEN. DIE DURCHFÜHRUNG
IST ABHÄNGIG VON DER CORONA-SITUATION.

ÖFFENTLICHER VERKEHR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Information der Pensioniertenkommission

Werte Verbandsmitglieder

Das Virus ist auch 2022 noch immer sehr aktuell. Der Vorstand hat am 10. Januar 2022 lange über eine Durchführung unserer diesjährigen Hauptversammlung diskutiert. Wir verzichten – auch nachdem ich Stimmen von Kollegen eingeholt habe – 2022 erneut auf unsere beliebte Hauptversammlung, die am 9. März 2022 in Goldau hätte stattfinden sollen mit dem Gastreferenten Markus Jordi aus Bern. Die Entwicklung der Pandemie ist leider immer noch ungewiss und die behördlichen Auflagen könnten unsere Veranstaltung kurzfristig verunmöglichen. Der gesamte Vorstand bedauert es ausserordentlich, dass wir erneut auf viele wertvolle Begegnungen verzichten müssen. Die aktuelle Situation fordert uns alle. Vielen Dank, dass ihr uns Verständnis entgegenbringt und uns in dieser äusserst heiklen Situation die Treue haltet. Wir tun unser Bestes, den Dialog mit Euch weiter zu pflegen und die Dienstleistungen in gewohnt hoher Qualität zu erbringen.

Für allfällige Rückfragen stehe ich gerne zur Verfügung und wünsche wundervolle Tage bei guter Gesundheit:

Der Präsident, Walter Schmid, waschgo@bluewin.ch,
T 041 855 37 10 (ab 17 Uhr).



transfair

GROSSE KOMMUNIKATIONSUMFRAGE

transfair WILL SEINE MITGLIEDERKOMMUNIKATION VERBESSERN. IM RAHMEN IHRER WEITERBILDUNG ERARBEITET ALINE LEITNER, LEITERIN KOMMUNIKATION VON transfair, EIN NEUES KOMMUNIKATIONSKONZEPT. DAMIT DIESES MÖGLICHST ALLEN BEDÜRFNISSEN DER MITGLIEDER VON transfair GERECHT WIRD, HAT ALINE EINE UMFRAGE ERSTELLT. JEDES MITGLIED VON transfair KANN BIS 31. MÄRZ 2022 DARAN TEILNEHMEN. UNTER ALLEN TEILNEHMENDEN VERLOST transfair 4 KINOGUTSCHEINE IM WERT VON 80 FRANKEN.



SCANNE JETZT DEN QR-CODE
UND FÜLLE DIE UMFRAGE
ONLINE AUS.



ZU GUTER LETZT



DAPHNA PAZ, GESCHÄFTSLEITERIN
BILDUNGSINSTITUT ARC

WIDERSTANDSFÄHIG DANK WEITERBILDUNG?

Vielleicht fragst du dich, was Kurse wie «Emotionale Intelligenz» oder «Achtsamkeit im (Arbeits-)Alltag» im Angebot eines Bildungsinstituts für Arbeitnehmende zu suchen haben. Der Zusammenhang mit der Arbeitswelt ist hier nicht auf gleiche Weise erkennbar wie bei Kursen zum Arbeitsrecht oder zur Altersvorsorge. Doch sind es genau solche Kurse, die helfen, in Stress- und Krisensituationen belastbarer zu sein.

Obschon die Weltgesundheitsorganisation Stress schon vor einiger Zeit zu den grössten Gesundheitsgefahren des 21. Jahrhunderts ernannt hat, nehmen Stressfaktoren weiter zu. Neben der Tatsache, dass sich auf politischer Ebene mehr bewegen muss, um stressbedingten psychosozialen Schäden vorzubeugen, können wir auch als Einzelne etwas unternehmen.

So wurde uns in der Schulzeit zwar beigebracht, wie wir erwünschte Leistungen erbringen, doch nicht, unsere Bedürfnisse und körperlichen (Warn-)Signale wahrzunehmen und entsprechend zu reagieren. Das Training dieser Wahrnehmung hilft dabei, unsere Widerstandskraft für belastende Situationen zu stärken. Was wir in der Schulzeit nicht gelernt haben, lohnt sich jetzt nachzuholen. Beispielsweise mit einem ARC-Kurs? Kurse in Selbstwahrnehmung oder zum Thema Umgang mit Stress wirken sich positiv auf die Gesundheit aus und führen letztlich auch dazu, unsere Motivation und Freude zu beleben. Davon profitieren alle Lebensbereiche – nicht zuletzt auch die Arbeit.



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.