

# MAGAZIN

N° 2  
MAI  
2020

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT  
TRANSFAIR.CH



Personal des Service Public hält die Schweiz am Laufen  
**HELDEN IN CORONA-ZEITEN**

EIGENSTÄNDIG.  
MUTIG.  
PERSÖNLICH.

## INHALTSVERZEICHNIS

### transfair

Während Corona:  
Danke für Ihren Einsatz



05

### ÖFFENTLICHER VERKEHR

Neue Partnerschaft von SBB Cargo  
mit Nutzen für Personal?



12

### POST/LOGISTIK

Vollerfolg GAV Post CH und PostFinance



15

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Neue Bundespersonalziele bis 2023 –  
transfair bezieht Stellung



18

### COMMUNICATION

GAV-Verhandlungen 2021?  
Deine Meinung ist gefragt



20

### transfair

|  |    |
|--|----|
| Wissenswertes                            | 04 |
| Im Gespräch mit Mitgliedern              | 06 |
| Politik, Service Public und Corona       | 08 |
| Sozialpartnerschaft in Zeiten von Corona | 10 |
| Agenda                                   | 22 |
| Zu guter Letzt                           |    |
| «Service Public trotz Corona»            | 23 |

### ÖFFENTLICHER VERKEHR

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| Teilerfolg bei der Kundenbegleitung | 14 |
|-------------------------------------|----|

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

|  |    |
|--|----|
| Dienstreise der Zukunft:<br>«Zug statt Flug» | 19 |
|--|----|

Titelbild

© Konstantin Yuganov/AdobeStock

# EDITORIAL



**THOMAS AMMANN**  
VIZEPRÄSIDENT transfair

## LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Sie fordert alle und jeden – die Corona-Krise. transfair setzt sich tagtäglich für seine Mitglieder und das Personal seiner Sozialpartner ein. Das tut transfair nicht nur in ausserordentlichen Krisensituationen, sondern eigentlich immer: So freut sich transfair sehr über die neuen und modernen GAV von Post CH und PostFinance. Den Verhandlungsdelegationen ist es gelungen, fortschrittliche Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Auch beim Vaterschaftsurlaub, der übrigens am 27. September 2020 an die Urne kommt, ist ein grosser Schritt nach vorne geglückt.

In dieser besonderen Zeit ist es aber schon vor allem das Coronavirus, das im Zentrum der Arbeit von transfair steht. So ist transfair in regelmässigem Austausch mit der SBB, der Post, Swisscom, der öffentlichen Verwaltung und Co., stellt und klärt Fragen, spricht Unklarheiten an, sucht Lösungen, setzt sich für die Anliegen seiner Mitglieder – z.B. für das Bedürfnis nach Schutzmasken beim Grenzwachtkorps – ein und macht sich dafür stark, dass die Mitarbeitenden die (finanzielle) Anerkennung erhalten, die sie verdienen.

Denn was transfair schon lange klar ist, begreift jetzt auch der Rest der Schweiz: der Service Public ist von immenssem Wert. Dank der funktionierenden Schweizer Grundversorgung gelingt es uns, die Corona-Krise besser als andere Länder zu meistern. Und das gelingt uns nur, weil Sie, liebe Mitglieder, alle unentwegt im Einsatz sind. Im Namen von transfair bedanke ich mich herzlich für Ihren unermüdlichen Einsatz zugunsten des Schweizer Service Public. Bleiben Sie gesund!

## WISSENSWERTES

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

### transfair

#### Vaterschaftsurlaub kommt am 27. September 2020 zur Abstimmung

Am 27. September 2020 stimmen wir über zwei Wochen Vaterschaftsurlaub ab. transfair hat es sich zum Ziel gesetzt, diesen Abstimmungskampf zu gewinnen. Seit jeher setzt sich transfair für fortschrittliche Familienpolitik ein und setzt auch in seinen GAV-Verhandlungen diesen Fokus. Jetzt ist es an der Zeit, dass die ganze Schweiz einen Vaterschaftsurlaub erhält – unabhängig vom «Goodwill» des Arbeitgebers. Diese zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sind ein kleiner Schritt in die richtige Richtung und eine Investition in die Familien und KMU der Schweiz. transfair ruft seine Mitglieder bereits jetzt dazu auf, am 27. September 2020 JA zum Vaterschaftsurlaub zu sagen.

### COMMUNICATION

#### Swisscom: Umsetzung des Projekts 58+

Das Teilzeitmodell für Angestellte von mindestens 58 Jahren, die ihre Arbeitszeit bis zur Pensionierung während zwei Jahren schrittweise reduzieren wollen, wird 2020 zum ersten Mal angeboten. Die Weiterführung des Projekts in den kommenden Jahren wird zu gegebener Zeit geprüft.

Interessierst du dich für diese Möglichkeit? Bis zum 4. Juli 2020 kannst du dich anmelden. Sämtliche Informationen sind im Swisscom-Intranet verfügbar. Es steht dir auch ein Simulationstool, das von transfair gefordert wurde, zur Verfügung. Bevor du dich für dieses Modell entscheidest, empfiehlt dir transfair, dir über die langfristigen finanziellen Auswirkungen dieser Entscheidung Gedanken zu machen und dich zu informieren.

### ÖFFENTLICHER VERKEHR

#### SBB (Cargo): Lohnsystem wird weiterentwickelt

Von Mai bis Herbst 2020 verhandeln die SBB, transfair und die weiteren Sozialpartner die Punkte des Lohnsystems, die weiterentwickelt werden sollen. Forderungen gibt transfair später bekannt.

#### SBB und SOB starten Zusammenarbeit

Mit dem Fahrplanwechsel im Dezember 2020 übernimmt die Südostbahn im Rahmen des «Fernverkehrsdeals» mit der SBB den Betrieb der Gotthard-Bergstrecke mit den Zuläufen von Basel und Zürich. Diese Zusammenarbeit hat Auswirkungen auf das Personal der SBB. Es gibt einen gemeinsamen «Arbeitspool». So sollen die SOB- und SBB-Lokführerinnen und -Lokführer interessantere Touren erhalten. Die Kundenbegleitung stellt die SOB selbst sicher.

### POST/LOGISTIK

#### DMC und Epsilon: GAV-Verhandlungen verschoben

Die GAV-Verhandlungen bei den Konzerngesellschaften Epsilon und DMC stehen still. Bei Epsilon Frühzustellung haben die Verhandlungen bereits gestartet. Diese werden fortgesetzt, sobald es die Corona-Umstände erlauben. Bei DMC und Epsilon im Bereich der unadressierten Drucksachen und der Gratiszeitungen sieht es anders aus: Die aktuell schwierige Situation der Wirtschaft führt dazu, dass die Erträge regelrecht eingebrochen sind. Unter diesen Umständen haben die Sozialpartner beschlossen, die Situation im Herbst 2020 wieder zu prüfen und über die Aufnahme von GAV-Verhandlungen zu beschliessen.

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

#### Sozialpartnergespräche mit Agroscope und BFS

Aufgrund der Corona-Situation finden diverse Sozialpartnergespräche später als vorgesehen statt. Auf digitalem Weg ausgetauscht hat sich transfair mit Agroscope und dem Bundesamt für Statistik (BFS). Hauptthemen waren das Coronavirus und der Umgang der Ämter mit den umzusetzenden Massnahmen.

#### transfair trifft die neue HR-Chefin der ETH Lausanne

Am 24. April 2020 hat transfair auf digitalem Weg die neue Personalchefin der ETH Lausanne kennengelernt. Claudia Noth hat ihre Stelle am 1. April 2020 angetreten. transfair freut sich über den konstruktiven Austausch und die Zusammenarbeit.

### 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; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 5 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Lektorat: Rotstift. Druck: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; Satz: Manuela Krebs, Ritz Crossmedia AG, Bern. Bilder: getti/AdobeStock, lassedesigns/AdobeStock, LIGHTFIELD STUDIOS/AdobeStock, Cartoon Robert Métrailler, MH/AdobeStock, MKS/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, SBB Cargo, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse, Urupong/AdobeStock, Web Buttons Inc/AdobeStock, Konstantin Yuganov/AdobeStock. WEMF-beglaubigte Auflage 2019: 8304 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.  
MUTIG.  
PERSÖNLICH.



# DANKE

## MITARBEITENDE LEISTEN GROSSARTIGES!

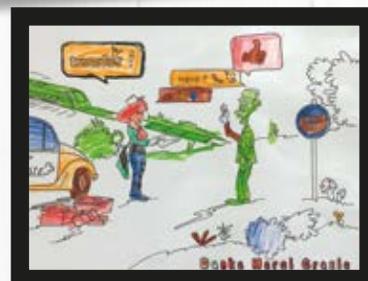
TEXT: ALINE LEITNER,  
LEITERIN KOMMUNIKATION

### IHR HALTET DIE SCHWEIZ AM LAUFEN, DANKE FÜR EUREN EINSATZ.

«Diese Krise braucht alle, jeden Einzelnen von uns.» So hat Bundespräsidentin Simonetta Sommaruga am 16. März 2020 die «ausserordentliche Lage» verkündet und seither ist vieles anders. Was (fast) gleich geblieben ist: der Service Public. Er hält die Schweiz zuverlässig am Laufen und ist eine der grossen Stärken der Schweiz.

transfair ist sich bewusst, dass Sie – liebe Mitglieder – es sind, die diesen Kraftakt bewältigen. Sie sind tagtäglich an der «Front» im Einsatz und leisten Enormes. Danke deshalb für Ihren wertvollen Einsatz. Der Dank von transfair gilt aber auch jenen, die zu Hause im Homeoffice die Stellung halten, jenen, die Risikogruppen sind und solidarisch daheimbleiben und so ihren wichtigen Beitrag dazu leisten, diese Krise zu meistern.

transfair hat – zu Ehren aller Berufsheldinnen und Berufshelden des Service Public – zu einem kreativen Dankeschön aufgerufen und viele Einsendungen erhalten. Geniessen Sie den Anblick dieser grossen Wertschätzung.



# HELD\*IN

## MITGLIEDER IM CORONA- EINSATZ

TEXT: ALINE LEITNER,  
LEITERIN KOMMUNIKATION

Die Corona-Krise hat unser aller Leben ganz schön auf den Kopf gestellt. Und trotzdem gibt es eine Konstante in unserem Leben: den Service Public. Er funktioniert zuverlässig, wie ein Schweizer Uhrwerk, und sorgt für Stabilität in ungewissen Zeiten. Und das ist nur den Mitarbeitenden zu verdanken.

### COMMUNICATION

**Alberto Cengia**  
Technical Customer  
Support Specialist  
bei Swisscom



Trotz der Corona-Krise fühle ich mich dank der vom Bund empfohlenen Sicherheitsmassnahmen und «Social Distancing» sicher. Besonders hier im Tessin ist es eine Ausnahmesituation, die ich so niemals für möglich gehalten hätte. Es macht mir Angst, dass es 2020 in unseren Breitengraden

eine derart aggressive Krankheit mit so vielen Ansteckungen und Todesopfern und solch starken Auswirkungen auf unsere Wirtschaft geben kann. Ich gehöre zu den Glücklichen, die sich bisher nicht angesteckt haben und weder von Arbeitslosigkeit noch von Kurzarbeit betroffen sind.

Gleich zu Beginn der Epidemie hat Swisscom Massnahmen ergriffen, um den Kontakt zwischen den Mitarbeitenden zu reduzieren. Seit sich die Situation verschärft hat, arbeite ich im Homeoffice und habe alles Notwendige bereitgestellt bekommen. In den letzten sechs Wochen Homeoffice hat sich der Umgang mit den Kunden verändert, wenn auch die Arbeit im Wesentlichen gleich geblieben ist. Im Alltag hilft es natür-

lich, morgens direkt am Arbeitsplatz zu sein und nach Feierabend nicht mehr nach Hause fahren zu müssen. Trotzdem ist es nicht immer einfach, den ganzen Tag zu Hause zu sein. Die Arbeitskolleginnen und -kollegen nicht zu sehen, ist teilweise belastend.

Aber ich will mich nicht beklagen: Es gibt eine interne COVID-19-Taskforce, die uns aktuell informiert. Auch transfair informiert regelmässig. Man hat gespürt, dass transfair für seine Mitglieder und auch die Nichtmitglieder da ist. So hat transfair z.B. die Verlängerung der Massnahmen für Personal in Umstrukturierung erwirkt. Dadurch ist transfair seinen Mitgliedern sehr nahe.

### POST/LOGISTIK

**Anne-Marie Squaratti**  
PostAuto-Chauffeuse



Momentan gibt es gewisse Einschränkungen, trotzdem fühle ich mich gut und habe keine Angst vor Covid-19. Weil genügend Massnahmen getroffen wurden, fühle ich mich ausreichend geschützt. So bleibt bei den PostAutos die vorderste Tür geschlossen und die ersten Sitze sind gesperrt,

sodass wir geschützt sind. Zudem desinfizieren wir unseren Arbeitsplatz am Steuer gründlich. Meine Hände desinfiziere ich regelmässig. Das tun auch unsere Gäste, worüber ich froh bin. Auch die PostAutos werden gründlich gereinigt und jeder Platz wird noch sorgfältiger als sonst desinfiziert.

Ansonsten merke ich vor allem, dass es weniger Kundschaft hat und die Interaktion mit den Fahrgästen abgenommen hat. Der Fahrplan wurde entsprechend der Nachfrage angepasst und reduziert, weshalb auch unsere Dienstpläne anders sind und wir in Kurzdiensten arbeiten. Ich mache mir jedoch keine Sorgen, denn der Lohn wird voll ausbezahlt und auch wenn ich mal krank wäre, dann dürfte ich diskussions-

los zu Hause bleiben. Ich fühle mich sowieso gut betreut; die PostAuto-Regie Brig informiert regelmässig und umfassend und ich kann mich bei Sorgen oder Fragen jederzeit melden.

Auch von transfair bin ich laufend informiert worden. Meiner Meinung nach hat sich transfair sehr für seine Mitglieder und das ganze Personal engagiert und die Gesundheit des Personals an erste Stelle gesetzt. Das ist mir sehr wichtig in der heutigen Zeit.

## DAS PERSONAL DES SERVICE PUBLIC LEISTET GROSSARTIGES. transfair HAT VIER VON DIESEN BERUFSELDINNEN UND -HELDEN INTERVIEWT.

transfair ist mit seinen Sozialpartnern in stetem Austausch und wirkt daher oft im Hintergrund. Doch was passiert vor den Kulissen und an der Corona-Front? transfair hat sich umgehört und sich mit seinen Mit-

gliedern ausgetauscht und wollte wissen: Wie hat sich das berufliche Umfeld verändert? Fühlen sie sich gut geschützt und genug informiert durch den Arbeitgeber? Und wie haben sie transfair wahrgenommen?

So sind vier Kurzinterviews von drei Berufshelden und einer Berufsheldin entstanden, die stellvertretend für alle Mitglieder stehen.

### ÖFFENTLICHER VERKEHR



**Bruno Schäppi**  
SBB-Kundenberater

*In dieser speziellen Phase freut mich eines besonders; die Solidarität in der Schweiz ist gross, wir alle stehen zusammen. Generell fühle ich mich sehr sicher, mein eigenes Verhalten trägt viel dazu bei. Positiv zu denken, ist jetzt besonders wichtig, die Krise geht vorbei, auch wenn sie ihre Spuren hinterlassen wird.*

*Beruflich merke ich die Krise schon. Wir arbeiten weniger und das Reisebüro wurde ganz geschlossen. Für uns (Vertrieb, Services und Vermarktung) wurde bereits Kurzarbeit beantragt. Die SBB zahlt uns aber zu 100 Prozent den Lohn aus, weshalb ich finanziell nichts spüren werde. Was sich ebenfalls verändert hat, ist das Kundenverhalten. Das Verständnis für unseren Job und die Solidarität sind gewachsen. Das spürt man auch im Team: Wir halten eng zusammen.*

*Ich fühle mich während meiner Arbeit sehr sicher, denn wir arbeiten hinter Glasscheiben und haben Handschuhe und Desinfektionsmittel zur Hand. Ich fühle mich also gut aufgehoben. Meine Chefin trägt viel dazu bei: Ich habe es gerade noch von einer gros-*

*sen Reise zurückgeschafft in die Schweiz und sie war eine der Ersten, die sich nach meinem Befinden erkundigt hatte.*

*transfair nehme ich als sehr präsent war. Dank Infos auf der Website und Newslettern war ich immer up to date. transfair hat sich in dieser Krise als starker Partner und Stütze bewiesen.*

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG



**Silvano Consoli**  
Grenzwächter

*Ich kann recht gut mit der Corona-Krise umgehen, ich arbeite weiterhin und zurzeit fühle ich mich gut. Wie viele andere Menschen bin ich von den Ereignissen insofern betroffen, als dass ein Teil meiner Familie zu den Risikopersonen gehört. Mein berufliches Umfeld hat sich schon verändert. Als Grenz-*

*wächter ist es nicht immer einfach, die BAG-Regeln einzuhalten. Beispielsweise wenn wir zu zweit im Auto unterwegs sind, so ist es doch schwierig, die empfohlenen zwei Meter Abstand zu halten.*

*Der Kontakt mit den Menschen ist manchmal erschwert. Es gilt, die vom Bundesrat auferlegten Regeln einzuhalten. Das ist nicht immer einfach. Vor allem dann nicht, wenn gewisse Menschen nichts an ihrem Verhalten oder ihrer Lebensweise ändern wollen.*

*Ansonsten kam bei uns – nach anfänglicher Unklarheit – schnell die Weisung, dass Risikopersonen zu Hause bleiben sollen. Anfangs gab es auch noch*

*weitere offene Fragen: Es mangelte an Reinigungsmaterial, die Anweisungen wurden alle 2 Tage angepasst und wir hatten den Eindruck, dass uns die Berner Direktion vergessen hatte. Auch das Thema Schutzmasken wurde rege diskutiert.*

*Da bin ich schon froh, dass transfair sich dafür einsetzt, dass sich unsere Konditionen verbessern. Unsere Bedürfnisse und unsere Befürchtungen werden anlässlich von Telefonkonferenzen an die Geschäftsleitung weitergeleitet. Leider entspricht das Resultat nicht immer dem, was man sich wünscht.*



# CORONA

**transfair KÄMPFT  
FÜR SEINE  
MITGLIEDER**

TEXT: ALBANE BOCHATAY,  
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN



**Das Coronavirus bringt nie dagewesene gesundheitliche und wirtschaftliche Herausforderungen mit sich. Da bildet auch der Service Public keine Ausnahme. Bei der Post, der SBB, Swisscom und beim Bund zeigt das Personal grosse Einsatzbereitschaft, oft exponiert an der Front. transfair macht sich dafür stark, dass die Mitarbeitenden nicht die Leidtragenden dieser Krise sind, und stellt entsprechende Forderungen an Sozialpartner und Politik.**

Der 16. März 2020 wird vielen in Erinnerung bleiben. Aufgrund der Coronavirus-Epidemie hat der Bundesrat die Notstandssituation ausgerufen. In diesen Zeiten von Ungewissheit sorgen die Mitarbeitenden des Service Public für ein wenig Normalität. Sie halten die Grundversorgung in den Bereichen öffentlicher Verkehr, Post, Telekommunikation und Bundesverwaltung aufrecht. Auch wenn die Situation herausfordernd und teilweise beängstigend ist: Die Mitglieder von transfair haben sich solidarisch gezeigt und die Grunddienstleistungen mutig weiter erbracht.

## **Ein zuverlässiger Service Public**

Die Krise und der Lockdown haben unsere Art zu leben, unterwegs zu sein und zu konsumieren grundlegend verändert. Seit dem 16. März 2020 ist die Grundversorgung – dank des grossartigen Einsatzes der jeweiligen Mitarbeitenden – jedoch sichergestellt, wenn auch manchmal in reduziertem Umfang. Die SBB hat zum Beispiel ihr Angebot flexibel verringert und erhöht es nun schrittweise wieder. Dies hat von den Mitarbeitenden einen hohen Grad an Flexibilität gefordert. Die Aufrechterhaltung des Service Public ist namentlich dank der besonderen



## **DIE CORONA-KRISE ZEIGT, WIE WICHTIG DER SERVICE PUBLIC IST. DIE MITGLIEDER VON transfair HALTEN IHN AUFRECHT.**

Einsatzbereitschaft der Mitglieder von transfair und der anderen Mitarbeitenden der Branchen Post/Logistik, Öffentlicher Verkehr, Communication und Öffentliche Verwaltung möglich.

Das Personal an der Front geht gesundheitliche Risiken ein, und die Arbeitsbelastung ist manchmal höher als vorher. Die Mitarbeitenden von calex, die sich zu den Kunden begeben, die Grenzwächter mit ihren exponierten Arbeitsplätzen, das Schalterpersonal der SBB oder die Postboten, die eine grosse Paketmenge verarbeiten, sind gute Beispiele dafür. transfair vergisst auch nicht das Personal im Homeoffice, das Herausforderungen wie Kinderbetreuung, Care-Arbeit oder tägliche Sorge in Bezug auf die Krisensituation bewältigen muss. Es ist für alle Mitarbeitenden des Service Public eine schwierige Zeit. Sie haben ein deutliches Zeichen der Anerkennung verdient. Bereits vor dem Coronavirus waren diese Angestellten deutlichem Druck ausgesetzt.

### **Die Qualität des Service Public darf keine Selbstverständlichkeit sein!**

Die Aufrechterhaltung des Service Public und die Einsatzbereitschaft des Personals erinnern daran, wie unverzichtbar diese Dienstleistung gerade in Krisenzeiten ist. transfair ist der Meinung, dass der Service Public wieder mehr Anerkennung verdient und auch von der Politik mehr unterstützt werden muss.

### **transfair setzt sich auf politischer Ebene ein: Das Personal darf nicht leidtragend sein**

Die aktuelle Krise sorgt für grosse finanzielle Schäden. Dies spüren auch die Sozialpartner von transfair. Während alle Transportunternehmen mit einem Einnahmeneinbruch von bis zu 90 Prozent kämpfen, brechen bei der

Post Gewinne bei den Werbeversänden weg. Für transfair ist klar, dass diese Krise die gesamte Wirtschaft betrifft. Der Personalverband stellt eine deutliche Forderung: Trotz der Umstände müssen die Sozialpartner ihren Mitarbeitenden weiterhin den vollen Lohn zahlen.

In diesem Zusammenhang hat transfair einen Brief an den Bundesrat gerichtet und in zwei Bereichen Forderungen gestellt:

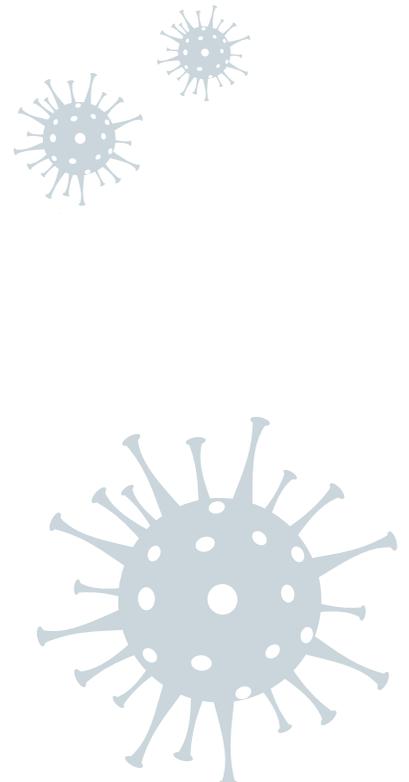
### **Die strategischen Zielvorgaben müssen angepasst werden**

Der Bundesrat legt für die Post, die SBB und Swisscom finanzielle strategische Ziele fest. transfair fordert, dass diese Vorgaben angepasst werden, damit sich die Unternehmen nicht verschulden und sich dies nicht negativ auf das Personal auswirkt. Angesichts der aktuellen Situation wird es unmöglich sein, die strategischen Zielvorgaben zu erreichen. Es darf nicht sein, dass sich diese Unternehmen gezwungen sehen, sich zu verschulden oder Sparmassnahmen auf dem Rücken der Mitarbeitenden zu treffen.

### **Kurzarbeit: transfair verlangt Klarheit**

transfair fordert von seinen Sozialpartnern eine 100-prozentige Lohnfortzahlung, ungeachtet dessen, ob sie Kurzarbeit anmelden oder nicht. Die SBB und PostAuto sowie weitere Unternehmen im öffentlichen Verkehr haben einen solchen Antrag gestellt. transfair hat den Bundesrat dazu aufgefordert, einheitliche Regelungen betreffend Kurzarbeit für öffentlich-rechtliche Unternehmen festzulegen. Eine Richtlinie des Staatssekretariats für Wirtschaft sagt jedoch, dass öffentlich-rechtliche Arbeitgeber kein Anrecht auf Kurzarbeit haben. transfair fordert Klärung.

Falls die Forderungen von transfair unbeantwortet bleibt, zieht der Personalverband in Erwägung, sich durch parlamentarische Vorstösse und mit der Unterstützung seines Präsidenten Stefan Müller-Altermatt und seiner designierten Vizepräsidentin Greta Gysin Gehör zu verschaffen. Es darf nicht sein, dass die Mitarbeitenden die Leidtragenden dieser Krise sind.



# EINSATZ

## DAS PERSONAL IM FOKUS DER KRISE

TEXT: ALBANE BOCHATAY,  
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN



**In dieser Krise zeigt sich eines ganz besonders: Der Austausch zwischen den Sozialpartnern ist absolut zentral. So steht transfair seit Beginn der Krise in engem Kontakt mit seinen Sozialpartnern. Der Personalverband setzt sich vor allem dafür ein, dass der Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden im Service Public und die Einhaltung ihrer Arbeitsbedingungen im Zentrum stehen.**



### Gelebte Sozialpartnerschaft

Die Krise hat für Unsicherheit gesorgt, und das Personal im Service Public hat Anrecht auf eine transparente und rechtzeitige Information. Seit Beginn der Krise pflegt transfair den regelmässigen Austausch mit seinen Sozialpartnern. So konnte der Personalverband Fragen einbringen, Unklarheiten aufklären und seine Mitglieder spezifisch unterstützen. Die Antworten und Fragen haben die Sozialpartner in ihren FAQ laufend ergänzt.

Zudem hat sich transfair in gewissen Fragen klar positioniert und so beispielsweise von seinen Sozialpartnern gefordert:

- Der Gesundheitsschutz des Personals (insbesondere der gefährdeten Personen) ist prioritär.
- Für alle Mitarbeitenden muss der Lohn zu 100 Prozent bezahlt werden.
- Im Hinblick auf die Arbeitszeit darf das Personal keine negativen Auswirkungen tragen müssen. transfair will nicht, dass die Arbeitnehmenden deswegen Minusstunden aufweisen.



In jeder Branche tauchen neue Probleme in Zusammenhang mit dem Coronavirus auf. Es wird deutlich, wie wichtig die Sozialpartnerschaft ist. transfair ist proaktiv und unterstützt seine Mitglieder so gut wie möglich.

### Post/Logistik

Der Branchenleiter René Fürst und die Verantwortlichen der Sozialpartnerschaften stehen in besonders regelmässigem, bis vor Kurzem täglichem Kontakt mit der Schweizerischen Post und den anderen Unternehmen des Konzerns.

In den meisten Bereichen der Branche hat sich der Arbeitsanfall verringert. Die Sozialpartner haben sich auf den Kompromiss geeinigt, dass der Abbau von Überstunden auf 50 Prozent begrenzt wird. Weitere Kürzungen sind möglich, erfordern jedoch das Einverständnis der Mitarbeitenden.

### Eine Prämie für das Personal an der Front

transfair hat dafür gekämpft, dass das Personal, das an vorderster Front arbeitet, Anerkennung erhält. Die Angestellten von PostNetz, PostLogistics, PostMail und IMS, die zwischen dem 9. März und dem 10. April 2020 mindestens 10 Tage gearbeitet haben, haben eine Prämie von 500 CHF erhalten (250 CHF für Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent oder weniger). Der Personalverband hat PostAuto und PostFinance aufgefordert, ihre Position noch einmal zu überdenken und ebenfalls eine wohlverdiente Prämie auszubezahlen.

### Nein zur Sonntagsarbeit!

Die Situation hat zu einer ausserordentlichen Erhöhung des Paketvolumens bei PostLogistics geführt. transfair hat sich gegen die von der Post in Betracht gezogene Sonntagsarbeit in der Sortierung und in der Lieferung ausgesprochen. Einmal mehr darf es nicht sein, dass das Personal, das sein Engagement unter Beweis gestellt hat, unter der Krise leidet.

## **DAS PERSONAL VON transfair HAT SICH ENERGISCH UND AN VERSCHIEDENEN FRONTEN FÜR SEINE MITGLIEDER EINGESETZT.**

### **Öffentlicher Verkehr**

Der Branchenleiter Bruno Zeller und die anderen Verantwortlichen der Sozialpartnerschaften stehen in permanentem Austausch mit den Unternehmen des öffentlichen Verkehrs. Der Schutz des Personals an der Kundenfront hat Priorität: So sind beispielsweise für das Schalterpersonal Plexiglasscheiben angebracht worden, die Tram- und Busfahrer haben keinen Kontakt mit den Reisenden mehr und die Ticketkontrollen wurden nach und nach abgeschafft, um das Personal vor Gesundheitsrisiken zu schützen.

### **Schwierige finanzielle Situationen**

Das verringerte Transportangebot seit Beginn der Krise geht für die Unternehmen des öffentlichen Verkehrs mit einem grossen Einbruch der Einnahmen einher, der weiter andauert. Die meisten Unternehmen haben Kurzarbeit angemeldet. In jedem Fall betont transfair noch einmal, dass der Lohn zu 100 Prozent bezahlt werden soll. Auch betreffend Arbeitszeit fordert transfair Kulanz und die Anwendung der Regeln bei Annahmeverzug des Arbeitgebers. Es darf nicht sein, dass das Personal diese Stunden nachholen muss.

### **Öffentliche Verwaltung**

Der Branchenleiter Matthias Humbel hat insbesondere mit dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) konstruktive Gespräche geführt. Die Gespräche mit der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) waren intensiv und oft schwierig. Doch allgemein lässt sich sagen, dass die meisten Mitarbeitenden der Branche von Anfang an im Homeoffice gearbeitet haben. Die Corona-Richtlinien des EPA wurden teilweise unterschiedlich ausgelegt und angewendet, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung. transfair hat eine einheitliche und transparente Anwendung gefordert.

### **Der lange Kampf von transfair für das Grenzwachtkorps**

transfair hat die Bedürfnisse seiner Mitglieder und deren Wunsch nach Schutzmasken ernst genommen und während mehreren Wochen intensiv mit der EZV über Schutzmasken für das Personal an den Grenzposten verhandelt. transfair hat sich per Brief an den Bundesrat Ueli Maurer und an das Bundesamt für Gesundheit gerichtet. Die Mitarbeitenden der EZV an den Grenzposten haben (Stand 18. Mai 2020) immer noch keinen Zugang zu Schutzmasken. transfair hatte die EZV dazu aufgefordert, die Mitarbeitenden frei entscheiden zu lassen, ob sie Masken tragen wollen oder nicht. Die EZV hat mitgeteilt, dass die erweiterte Geschäftsleitung ihrem Personal keine zusätzlichen Schutzmasken zur Verfügung stellen will. transfair ist empört über diesen Entscheid und fordert von Bundesrat Ueli Maurer, ein Machtwort zu sprechen. Andernfalls wird transfair mit seinem (designierten) Präsidium, Stefan Müller-Altermatt und Greta Gysin, weitere Schritte prüfen.

### **Communication**

Regelmässige Austauschtermine mit den Verantwortlichen von Swisscom, cablex und localsearch wurden rasch organisiert. Das Engagement des Branchenleiters Robert Métrailler und seiner Regionalsekretäre ist spürbar.

### **Der Schutz des Personals hat Priorität**

Die Mehrheit des Personals arbeitet im Homeoffice. Aus diesem Grund hat transfair den Schwerpunkt auf die Einhaltung der Schutzmassnahmen für die Mitarbeitenden an der Kundenfront gelegt. Es geht unter anderem um die Angestellten von cablex, die weiterhin Kundenbesuche machen, aber auch um das Personal der wenigen offenen Swisscom Shops. Schutzmasken, Handschuhe und Des-

infektionsmittel werden durch Swisscom zur Verfügung gestellt.

### **transfair erzielt eine Verlängerung des Sozialplans**

Während das aktive Personal schwere Zeiten durchmacht, haben die Angestellten, die von Umstrukturierungen betroffen sind, zusätzliche Sorgen. transfair hat Weitsicht gezeigt und Swisscom aufgefordert, den Sozialplan zu verstärken, der dem betroffenen Personal eine rasche berufliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt gewährleistet.

Der Sozialplan wird um einen Monat verlängert für Mitarbeitende, die von einem Kündigungsgespräch betroffen sind und spätestens am 1. Juli 2020 in den Sozialplan (Worklink-Beratung) aufgenommen werden, sowie für Mitarbeitende, die bereits im Sozialplan sind. Diese Massnahme gilt nicht für Mitarbeitende der Kategorie G (Worklink-Einsatzmodell  $\frac{2}{3}$  Jahre). transfair freut sich, dass sein Engagement erfolgreich war.

### **transfair steht Ihnen vor, während und nach der Krise zur Seite**

transfair steht weiterhin in intensivem Dialog mit seinen Sozialpartnern. Die Mitarbeitenden dürfen nicht unter den Folgen der Corona-Krise leiden. Bei den Lohnverhandlungen für 2021 wird transfair darauf bestehen, dass das Personal, das sich absolut zuverlässig und flexibel gezeigt hat, Anerkennung verdient.

# COMBI

## NEUER LOGISTIKER- RIESE

TEXT: BRUNO ZELLER,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR



Die Wettbewerbskommission hat Anfang April 2020 grünes Licht gegeben: Die neue Logistikfirma Swiss Combi AG darf sich zu 35 Prozent am Aktienkapital der SBB Cargo AG beteiligen. Die vier Logistikunternehmen Planzer, Camion Transport, Galliker und Bertschi bilden die Swiss Combi AG. Mit der Vertragsunterzeichnung und der Wahl des neuen Verwaltungsrates von SBB Cargo im April 2020 wurden den strategischen Zielen des Bundesrats nach mehr Eigenständigkeit und einem externen Verwaltungsratspräsidenten Rechnung getragen. transfair begrüsst diese Stärkung des Güterverkehrs, stellt jedoch kritische Forderungen.

### Für Güter die Bahn

Mit dieser Entscheidung der Wettbewerbskommission arbeitet die Güterbahn somit intensiver mit den Strassentransporteurern zusammen. Die SBB bleibt Mehrheitsaktionärin von SBB Cargo. Im Verwaltungsrat von SBB Cargo sind neu je zwei Vertreter der SBB und der Swiss Combi AG sowie ein «neutraler» Präsident vertreten.

Dass die neue Zusammenarbeit mehrfach als Stärkung des Güterverkehrs auf der Schiene angepriesen wird, begrüsst und freut transfair. Die Verkehrsträger Bahn und Strasse sollen nicht mehr gegeneinander ausgespielt werden, sondern in Kombination die besten Transportlösungen erarbeiten. Trotz all diesen positiven Bekenntnissen gibt es viele offene Fragen. transfair wird die neue Partnerschaft besonders daran messen, ob sich in der Tat mehr Kunden und Volumen für Bahntransporte gewinnen lassen. Für transfair ist klar, dass auch das Personal von dieser neuen Beteiligung profi-

## transfair FORDERT: «DIESE STÄRKUNG DES GÜTERVERKEHRS MUSS AUCH DAS PERSONAL SPÜREN.»

tieren muss. transfair denkt da konkret an die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und an den künftigen Erhalt oder gar den Aufbau von Arbeitsstellen bei SBB Cargo.

**transfair hat bei der neuen CEO Désirée Baer nachgefragt und um ihre Einschätzung zur neuen Partnerschaft gebeten:**



DÉSIRÉE BAER  
CEO SBB CARGO

### Désirée Baer, was sind die wichtigsten Auswirkungen für die SBB Cargo AG? Und wo können sichtbare Auswirkungen aufgrund der neuen Partnerschaft im täglichen Geschäft erwartet werden?

Das Wissen der Swiss Combi AG im Transport- und Lagerlogistikbereich trägt dazu bei, weitere Potenziale z.B. im Bereich der Ver- und Entsorgung in dicht besiedelten Gebieten oder der neuen Tor-zu-Tor-Logistiklösungen zu realisieren. SBB Cargo kann so ihr Know-how erweitern. Zudem bringt Swiss Combi unternehmerisches Denken und Handeln in schlanken Strukturen in unsere Organisation. Direkt spürbar wird dies nicht im täglichen Geschäft. Swiss Combi bringt sich vor allem im Verwaltungsrat ein.

### Welche Verkehrsmittel und -wege werden wie gestärkt? Was ist der Nutzen für SBB Cargo und welchen Nutzen haben die Logistiker der Swiss Combi AG?

Die Zusammenarbeit von SBB Cargo und Swiss Combi ermöglicht eine bessere Vernetzung von Schiene und Strasse. Das ist wichtig, da Logistikketten immer vernetzter werden. Kunden erwarten Tor-zu-Tor-Logistiklösungen. Aus diesem Grund lohnt es sich, Kunden und Partner stärker in das Unternehmen einzubinden. Dabei können die Verkehrsträger nach ihren Stärken eingesetzt werden: die Bahn für lange Distanzen zwischen Wirtschaftsräumen, die Strasse für die Feinverteilung zum Endkunden.

### Ist mit einem weiteren Rückgang des Einzelwagenladungsverkehrs zu rechnen?

SBB Cargo hat gemeinsam mit Kunden das Angebot flexibilisiert: Mit den getroffenen Lösungen der Bedienpunktüberprüfung bleiben über 95 Prozent der Güter weiterhin auf der Schiene. Der Bundesrat erwartet von SBB Cargo ein eigenwirtschaftliches und marktorientiertes Angebot, das auf den Bedarf der Unternehmen, die ihre Logistik auf der Schiene abwickeln, ausgerichtet ist. Der Schienengüterverkehr hängt also direkt von der Wirtschaft ab. Die Bedienpunkte sowie die Dimensionierung des WLW müssen regelmässig überprüft werden.

### Wie sieht es mit dem Personal aus: Haben die Mitarbeitenden einen konkreten Nutzen aus der Partnerschaft?

Mit unserer Partnerin Swiss Combi können wir unsere Marktfähigkeit und die wirtschaftliche Leistung weiter steigern. Bei SBB Cargo International ist dieses Modell bereits seit 2011 sehr erfolgreich. Die Partnerschaft kann auch Laufbahnentwicklungen von SBB-Cargo-Mitarbeitenden auf Swiss Combi erweitern.

### Ist auch mit Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen bei SBB Cargo zu rechnen?

Der aktuelle GAV für SBB Cargo trat per 1. Mai 2019 in Kraft und ist noch bis im April 2022 gültig. Wir haben in den letzten Verhandlungen vereinbart, dass die Sozialpartner zu Anpassungen des GAV SBB Cargo auch schon während der Laufdauer konstruktiv Hand bieten. In Bezug auf Flexibilität und Kundenorientierung ist uns die Strasse weit voraus. Der GAV muss uns dabei unterstützen, zukunftsfähig und wettbewerbsfähig zu sein. Dies mit attraktiven, durchlässigen und anschlussfähigen Jobprofilen bei der Bahn.

Für SBB Cargo ist es sehr wichtig, arbeitsmarktfähige und motivierte Mitarbeitende beschäftigen zu können, die stolz sind auf ihren Beitrag, den sie für unsere Kunden und die Landesversorgung leisten. Wir zählen daher auf das Verständnis unserer Sozialpartner und eine konstruktive Sozialpartnerschaft, wie wir sie mit transfair bis anhin erleben durften.

# BALANCE

## SCHUTZ DES PERSONALS

TEXT: BRUNO ZELLER,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

**transfair IST EIN TEILERFOLG BEIM SCHUTZ DES PERSONALS GELUNGEN.**



**transfair hat Bedenken seiner Mitglieder ernst genommen und ist mit Forderungen des Kundenbegleitpersonals zu den Tragvorschriften des Namensschilds, zum Begleitstandard und zum Schutz auf «schwierigen» Zügen an die SBB gelangt. Einige Antworten der SBB stimmen transfair, obwohl sie kurzfristig noch nicht umsetzbar sind, zuversichtlich. Mittelfristig gilt es, die richtige Balance zu finden zwischen den Schutzbedürfnissen der Mitarbeitenden und den Interessen der SBB.**

### Namensschilder

Die Vorgesetzten in den Regionen wurden angewiesen, auf begründete Anträge des Personals nach einem «Alias-Namen» einzugehen. Und zwar nicht erst, wenn ein Über-

griff auf die Mitarbeitenden stattgefunden hat. Im Moment sind Namensschilder mit beispielsweise nur Vornamen oder Vornamen und erstem Buchstabe des Nachnamens noch kein Thema. Dass es in Zukunft einmal eine Wahlmöglichkeit beim Namensschild geben wird, schliesst die SBB nicht aus. Für weitere Diskussionen ist die Türe offen.

Die SBB lehnt grundsätzlich ein Namensschild mit der Personalnummer, wie künftig beim Grenzwachtkorps, ab. Im Kundendienst, besonders im Fernverkehr, sollen die Kundenbegleitenden keine «Nummern» sein. Auf das Namensschild ganz zu verzichten, lehnt die SBB ebenfalls ab.

### Begleitstandards

Der Knackpunkt ist hier das zur Verfügung stehende Personal. Sobald die zusätzlichen

Kundenbegleitenden ausgebildet sein werden und die Deltaschulungen «Regionalverkehr zu Fernverkehr» abgeschlossen sind, kommt es zur Verbesserung der Situation. Dann werden Züge in Doppelkomposition und weitere mehrteilige Züge mittelfristig durch mindestens zwei Kundenbegleitende begleitet. Die «integrale 2er-Begleitung» über alle Züge im Fernverkehr will die SBB nicht mehr zwingend sicherstellen.

### Schutz auf «schwierigen» Zügen

Zentral für eine bessere Planung des Schutzes ist die konsequente Erfassung der Ereignismeldungen zu Sicherheit und Qualität (ESQ). Das Kundenbegleitpersonal soll melden, wenn auf Zügen Probleme auftauchen. Die ESQ-Meldungen fliessen in die Sicherheitszirkel ein, wo auch die Transportpolizei (TPO) dabei ist. Daraus lassen sich neue Schwergewichte zum besseren Schutz bilden, der nach den folgenden Prioritäten sichergestellt wird:

1. Priorität: Kundenbegleitende sollen zu zweit auf solchen Zügen sein;
2. Priorität: Die TPO verstärkt, wo möglich. Sie kann aber nicht jeden bekannten Zug dauernd begleiten. Dazu fehlen ihr die Ressourcen;
3. Priorität: zusätzliches Personal von Securitrans aufbieten.

### transfair bleibt dran

Die SBB hat gezeigt, dass sie auf die Forderungen von transfair eingeht. Auch wenn keine schnellen Lösungen zu erwarten sind, sollten Zwischenerfolge ausgewiesen werden können. Aus Sicht von transfair sind aber noch nicht alle Themen abschliessend besprochen. transfair beobachtet die Situation weiter aufmerksam und setzt sich für weitere Verbesserungen und Lösungen ein.

# ERFOLG

## NEUE GAV FÜR POST CH UND POSTFINANCE

TEXT: RENÉ FÜRST,  
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

**transfair IST STOLZ AUF DAS VERHANDLUNGSRISULTAT.**



VERHANDLUNGSDELEGATION GAV POSTFINANCE (V. L. N. R.): GÉRALD JEKER, RENE FÜRST, URS HORAT

**Nach intensiven Verhandlungen präsentiert transfair stolz die neuen GAV für Post CH und PostFinance. transfair freut sich über den Erfolg. Es ist gelungen, rote Linien zu verteidigen, Kompromisse zu finden und bei wichtigen Themen einen Schritt nach vorne zu machen.**

Seit dem 7. Mai 2020 ist es offiziell: Die Mitarbeitenden von Post CH und PostFinance haben einen neuen GAV, der ab 1. Januar 2021 gültig ist. Der Weg dahin war ein langer. Begonnen hat er am Branchenkongress 2018. Dann hat transfair nämlich den Puls seiner Mitglieder gefühlt. Über die Rahmenbedingungen des Verhandlungsmandates wurde man sich schnell einig: Ziel war, eine gewisse Flexibilität zu zeigen, aber dabei das Gesamtniveau der Anstellungsbedingungen zu erhalten. Und so kümmerte sich die GAV-Konferenz, bestehend aus Mitglie-

dern des Branchenvorstands und sämtlicher Firmen- und Bereichsvorständen, um die akribische Planung: Rote Linien wurden definiert, Forderungen aufgestellt, taktische Verhandlungsmöglichkeiten festgehalten und in einem langen Forderungskatalog zusammengestellt.

### Der Startschuss zum Verhandlungsmarathon

Die Verhandlungen sahen eine ganze Reihe von Verhandlungsschritten vor: von Sozialplan (Verhandlung im Frühjahr 2019) zum schuldrechtlichen und normativen Teil bis hin zur Textredaktion und Ratifizierung.

Den Sozialplan konnte transfair anlässlich des Branchenkongresses 2019 im Detail vorstellen und ratifizieren. Doch die Hauptarbeit bildeten die Verhandlungen der «freiwilligen» Teile des GAV. Die Verhandlungen dazu dauerten von August 2019 bis März 2020. Aufgrund der Corona-Pandemie führte transfair die Ra-

tifizierung erstmals online durch. Mit deutlichem Resultat: Der GAV Post CH erfreut mit einer Zustimmung von 96,23 Prozent, der GAV PostFinance mit einer von 96,88 Prozent.

### Bessere Arbeitsbedingungen – ganz konkret

transfair ist es gemeinsam mit der tatkräftigen Unterstützung seiner Mitglieder gelungen, ein ausgeglichenes Gesamtpaket zu verhandeln. Es handelt sich um ein echtes Solidaritätswerk: gemeinsam entstanden und der Grossmehrheit dienend. Doch was genau verändert sich für mich? transfair ist besonders stolz auf Verbesserungen in den folgenden Bereichen und erklärt auch genau warum.

### Dauer der Anstellungsgarantie verteidigt

Die Dauer der Anstellungsgarantie von 7 Jahren mit anschliessender Pensionierung konnte transfair verteidigen. Bisher war die Anstellungsgarantie vom 55. bis zum 62. Lebensjahr; neu dauert sie vom 58. bis zum 64. resp. 65. Lebensjahr. Diese Verschiebung der Anstellungsgarantie hin zum ordentlichen Pensionierungsalter ist das bedeutendste Element: Denn so entstehen keine Finanzierungslücken mehr und in den Jahren, die fürs Sparen am wichtigsten sind, kann das Pensionskassen-Sparkapital weiter aufgebaut werden. Es besteht aber weiterhin die Möglichkeit einer freiwilligen frühzeitigen Pensionierung mit 62 Jahren, und dies mit der bisherigen Überbrückungsrente.

Und auch an die Babyboomer-Jahrgänge (bis und mit Jahrgang 1965) hat transfair gedacht. Für sie gibt es ab 1. Januar 2021 eine Übergangslösung: Das heisst, die Anstellungsgarantie gilt bereits ab Betroffenheit für maximal sieben Jahre und nicht erst ab dem 58. Lebensjahr. Falls die Anstellungsgarantie vor dem ordentlichen Pensionierungs-



VERHANDLUNGSDELEGATION POST CH (V. L. N. R.): OBERE REIHE: RENÉ-PIERRE THORIMBERT, WERNI RÜEGG, JOACHIM HERRMANN, GALLUS DEFLORIN  
 UNTERE REIHE: AHMET ATHMOUNI, RENÉ FÜRST, MARCEL TRÜTSCH, ALBANE BOCHATAY

alter endet, ist entweder eine Weiterbeschäftigung im gegenseitigen Einvernehmen möglich oder eine Frühpensionierung mit Überbrückungsrente.

### Privatleben und Berufsleben besser trennen

In diesem Bereich will transfair zwei wichtige Errungenschaften ansprechen. Einerseits ist das Recht auf «Nichterreichbarkeit» während der Freizeit nun endlich verbindlich festgehalten. Andererseits gibt es neu für Teilzeitarbeitende die Möglichkeit, fixe Sperrtage zu definieren, an denen sie garantiert nicht – oder nur nach ihrem Einverständnis – zum Einsatz kommen.

Beide Aspekte sind ein wichtiger Schritt für die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Denn hier ein gutes Gleichgewicht zu finden, ist das A und O. Nur wenn sich Mitarbeitende in ihrer Freizeit ungestört erholen können, sind sie motiviert bei der Arbeit.

### Verdoppelung der Treueprämie ab 20 Dienstjahren

Als 2016 die neu verhandelten Treueprämien publiziert wurden, sorgte dies für viel Unmut. Besonders die langjährigen Mitarbeitenden reagierten aufgrund dieser Neuver-

teilung (weniger Treueprämie, dafür bereits ab geringerem Dienstalter) empört und werteten dies als Zeichen des Missmutes durch das Unternehmen. Für transfair war also klar: Hier muss wieder etwas gehen. Mutig definierte transfair die Treueprämie als rote Linie; wäre die Post hier nicht einen Schritt auf die Sozialpartner zugekommen, so hätte dies zum Verhandlungsabbruch geführt.

transfair ist es also gelungen, hier wieder eine Verbesserung herbeizuführen. Die Treueprämie wurde ab 20 Dienstjahren wieder auf 2 Wochen angehoben. Dies ist vor allem als Zeichen der Wertschätzung für die dienstälteren Mitarbeitenden zu werten.

### Mehr Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Auch in diesem Bereich gibt es für junge Familien wichtige Neuerungen. transfair lag es ganz besonders am Herzen, beim Vaterschaftsurlaub einen Schritt vorwärts gehen zu können. Und so freut es transfair sehr, dass der Mutterschaftsurlaub – neben den bestehenden 18 bezahlten Wochen – um einen Anspruch auf maximal 6 zusätzliche unbezahlte Wochen erweitert wird.

Der Vaterschaftsurlaub, der neu auch für die Partnerin einer Mutter in einer gleichge-

schlechtlichen Partnerschaft gilt, wird von zwei auf vier Wochen verdoppelt. Wenn beide Elternteile im Post-Konzern arbeiten, können sie neu ihre Ansprüche auf Mutter- und Vaterschaftsurlaub mit allen bezahlten und unbezahlten Wochen zusammenbringen und im Sinne eines gemeinsamen Betreuungsurlaubs untereinander aufteilen.

### Modernes Präventionsprogramm

Wenn die Corona-Zeit eines zeigt, dann dass die Zukunft Ungewisses für uns alle bereithält. Im Verlaufe der Zeit ändert sich vieles und so kann sich auch das Umfeld der Post ändern. Beim Präventionsprogramm geht es darum, dass die Post ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen will und ihre Leute während ihrer Laufbahn bei der Post gut ausbilden will. Dies damit sie auf dem Arbeitsmarkt bestehen können. Neu ist, dass jeder und jede Anrecht darauf hat, beim Laufbahnen-

### STAND DER DINGE BEI POSTAUTO

Bei PostAuto laufen die etwas zäheren Verhandlungen noch. transfair hat auch hier rote Linien definiert und will in gewissen Bereichen unbedingt Verbesserungen erzielen.

## MIT DEN NEUEN GAV LÄSST SICH DAS FAMILIEN- UND DAS BERUFSLEBEN BESSER VEREINEN.

trum von Profis in der beruflichen Weiterbildung beraten zu werden. Diese Neuerung findet transfair sehr positiv. Ergänzend wichtig ist jedoch auch die Tatsache, dass jetzt auch der oder die Mitarbeitende bei der Umsetzung von Weiterbildungswünschen mehr zu sagen hat. Gemäss altem GAV war man auf den Goodwill des oder der Vorgesetzten angewiesen, bei einem Nein ging es mit dem Weiterbildungswunsch nicht mehr weiter. Heute jedoch besteht die Möglichkeit, den Eskalationsweg zu beschreiten und so auf einer höheren Ebene die Diskussion über Weiterbildungswünsche zu führen. Diese Entkoppelung findet transfair sehr wertvoll.

### Ende gut, alles gut?

Es ist wie bei einer Wanderung auf einen Berg. Was machst du, wenn du oben ankommst? Du bleibst eine Weile, geniesst die Aussicht, verpflegst dich, aber irgendwann musst du entweder weiterwandern oder absteigen. Genauso verhält es sich mit einem

GAV. Besonders wenn er sich, wie jener von 2016, auf einem hohen Niveau befindet. Das «Weiterwandern», also den GAV verbessern, war eine grosse Herausforderung. Doch das ist transfair sehr gut gelungen; alte Fauxpas wurden ausgeglichen, neue wichtige Entwicklungen sind dazugekommen. transfair ist mit dem Resultat sehr zufrieden und stolz auf das vorliegende «Solidaritätswerk», an dem alle Sozialpartner mitgearbeitet haben.



JETZT QR-CODE SCANNEN UND VIDEO ZUM NEUEN GAV ANSCHAUEN.

### GAV PostFinance – das ist anders

Der grösste Teil des Inhaltes des GAV PostFinance AG stimmt mit demjenigen von Post CH überein. Es gibt kleine Unterschiede, die in der Tabelle ersichtlich sind.

| THEMA                             | ABWEICHUNG  |
|-----------------------------------|---|
| Ausnahmen vom Geltungsbereich GAV | Neu sind Mitarbeitende nur noch oberhalb der Funktionsstufe 10 vom GAV ausgenommen. Mitarbeitende der Funktionsstufe 10 oder tiefer können zwischen GAV oder Kadervertrag wählen.                 |
| Kurzpausen                        | Für die Mitarbeitenden besteht ein Anspruch auf maximal zwei bezahlte Pausen pro Tag. (GAV Post CH 1×15 Minuten pro Tag)  |
| Zuordnung der Funktionen          | Im Abschnitt bezüglich der Zuteilung der Funktionen bzw. Funktionsstufen ist bei PostFinance zusätzlich eine Regelung festgehalten worden, die der digitalen Transformation Rechnung tragen soll. |
| Variable Lohnanteile              | Es wird ausdrücklich vorgesehen, dass PostFinance das Recht hat, variable Lohnsysteme zu führen.  |
| Mindestlohn                       | Der Mindestlohn für Funktionsstufe 1 und 2 in der Region D wurde um 200 CHF auf 50200 CHF erhöht.   |
| Obere Lohnbänder                  | Neu gilt für den GAV PF AG wieder eine Oberbandgrenze.  |

## KOMMENTAR



**René Fürst**  
Branchenleiter  
Post/Logistik

### Solidarität

«Solidus» aus dem Lateinischen meint gediegen, echt, fest und bildet die Basis für das Wort Solidarität. Die Solidarität ist ein demokratisches Grundprinzip. Ohne sie ist Demokratie nicht vorstellbar. Solidarität in ihrem Kern meint nicht den Ausgleich zwischen Arm und Reich, auch nicht den Vergleich was bekomme ich, was bekommst du.

Mit den vorliegenden verbesserten GAV, dem aktualisierten Sozialplan und dem neuartigen Präventionsprogramm präsentiert transfair ein echtes Solidaritätspaket. Solidarität in diesem Sinne steht für «unbedingtes Zusammenhalten mit jemandem aufgrund gleicher Anschauungen und Ziele». Das Ziel ist doch, dass es allen gut geht. Wir alle dürfen uns hier über ein unglaublich vielseitiges und attraktives Verhandlungsergebnis freuen. Und wer jetzt meint, er oder sie profitiere nicht davon, irr.

Dank transfair als unterschrittsberechtigtem Sozialpartner und seinen Mitgliedern gab es diese Verhandlungen, gibt es überhaupt dieses grossartige Solidaritätspaket und könnt ihr weiterhin von ausgezeichneten Anstellungsbedingungen profitieren. Ein grosses Merci geht an die Mitglieder der GAV-Konferenz, die sich mit ihrem Engagement auch solidarisch für alle anderen eingesetzt haben. Gerade in diesen schwierigen Zeiten, die zeigen, dass Solidarität mehr denn je überlebensnotwendig ist, ist es gut zu wissen, dass das vorliegende Gesamtpaket die Arbeitnehmenden schützt und ihnen nützt: gediegen, echt und fest.

# QUOTE

## BUND WILL MEHR FRAUEN IM KADER

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

**transfair FODERT HÖHERE QUALITÄTSZIELE IM PERSONALMANAGEMENT.**



**Der Bund legt die Eckwerte seines Personalmanagements für die nächste Legislatur bis 2023 fest. Mehr Frauen im Kader sowie bessere Werte beim Führungsverhalten sind zwei der Zielbereiche, die er anpassen wird. transfair hat sich eingebracht und fordert ambitioniertere Zielwerte.**

Wie hoch soll der Anteil der Frauen in den höchsten Kaderfunktionen des Bundes sein? Und wie viele Mitarbeitende sollen italienischer Muttersprache sein? Der Bund setzt sich momentan mit diesen Fragen auseinander und legt für jede vierjährige Legislatur entsprechende Messwerte fest.

### Mehr Frauen in Kaderpositionen

Für die vergangene Periode von 2016 bis 2019 sah der Bund im mittleren Kader einen Frauenanteil von 33 bis 40 Prozent, im Topkader von 20 bis 25 Prozent vor. Diese Werte

hat die Bundesverwaltung erreicht. Nun gilt es, die Ziele für die nächsten vier Jahre zu setzen.

transfair fordert den Bund auf, ambitionierte Ziele zu setzen. Im mittleren Kader muss eine Bandbreite von 38 bis 45 Prozent, im Topkader eine von 27 bis 32 Prozent möglich sein. Was nach wenig tönen mag, wird einiges an Effort bei der Rekrutierung verlangen. Und das ist auch richtig so, denn von einem gleichberechtigten Frauenanteil von 50 Prozent sind wir – trotz Gleichstellungsgesetz – noch deutlich entfernt. Deshalb ist für transfair bereits jetzt klar, dass für die Periode ab 2024 diese Werte wiederum angehoben werden müssen.

### Mitarbeitende als wichtigste Ressource

Der Wert der Bundesverwaltung misst sich an ihren Mitarbeitenden. Ihr Einsatz, ihr Commitment und ihre Zufriedenheit sind die entscheidenden Faktoren. Diese werden an

den Zielwerten beim Commitment, der Gesundheit des Personals und der Beurteilung des Führungsverhaltens gemessen. transfair setzt sich deshalb dafür ein, dass diese Indikatoren weiter angehoben werden.

transfair ist sich bewusst, dass sich die Bundesverwaltung dort bereits auf hohem Niveau bewegt. Trotzdem ist es zentral, dass der Bund auch dort ambitioniert zu weiteren Verbesserungen bereit ist. Noch laufen die Diskussionen zwischen den Sozialpartnern. Der Entscheid des Bundesrates steht noch aus.



QR-CODE SCANNEN UND  
AKTUELLE KENNZAHLEN  
ANSCHAUEN.

# CO<sub>2</sub>

## DIENSTREISE MIT «ZUG STATT FLUG»

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

**DER BUNDES RAT WILL DEN CO<sub>2</sub>-AUSSTOSS SEINES PERSONALS SENKEN.**



**Die Bundesverwaltung hat es sich zum Ziel gemacht, bis 2030 rund 30 Prozent weniger CO<sub>2</sub> durch Flugreisen auszustossen, und passt deshalb die Regeln für Dienstreisen an. Künftig soll bei einer Reisezeit von weniger als sechs Stunden im Zug gereist werden. transfair hat zu diesem Vorhaben Stellung genommen und sich für mutigere Lösungen ausgesprochen.**

Ab Mitte 2020 sollen für das Bundespersonal neue Regeln für Dienstreisen gelten: Beträgt die gesamte Reisezeit weniger als sechs Stunden, so soll die Dienstreise künftig mit dem Zug erfolgen. Reisen zum Europäischen Gerichtshof in Luxemburg oder zum Europarat in Strassburg finden künftig also klimaschonender statt.

### Anpassung auch bei der Flugklasse

Gleichzeitig passt der Bund die Regeln bei der Wahl der Reiseklasse an. Business Class gibt es künftig erst ab einer Reisedauer von mindestens neun Stunden bei Direktflügen oder elf Stunden bei Reisen mit Zwischenstopps. Auch mit dieser Massnahme lässt sich der CO<sub>2</sub>-Ausstoss reduzieren.

Insgesamt will der Bundesrat die durch die Bundesverwaltung verursachte Belastung durch Flugreisen bis 2030 um 30 Prozent reduzieren. Ein lobenswertes Ziel, das sich der Bundesrat bereits 2019 gesetzt hatte. Mit dem «Klimapaket Bundesverwaltung» soll der gesamte CO<sub>2</sub>-Ausstoss der Verwaltung bis 2030 um 50 Prozent gegenüber 2006 gesenkt werden.

### Wieso nicht noch mutiger?

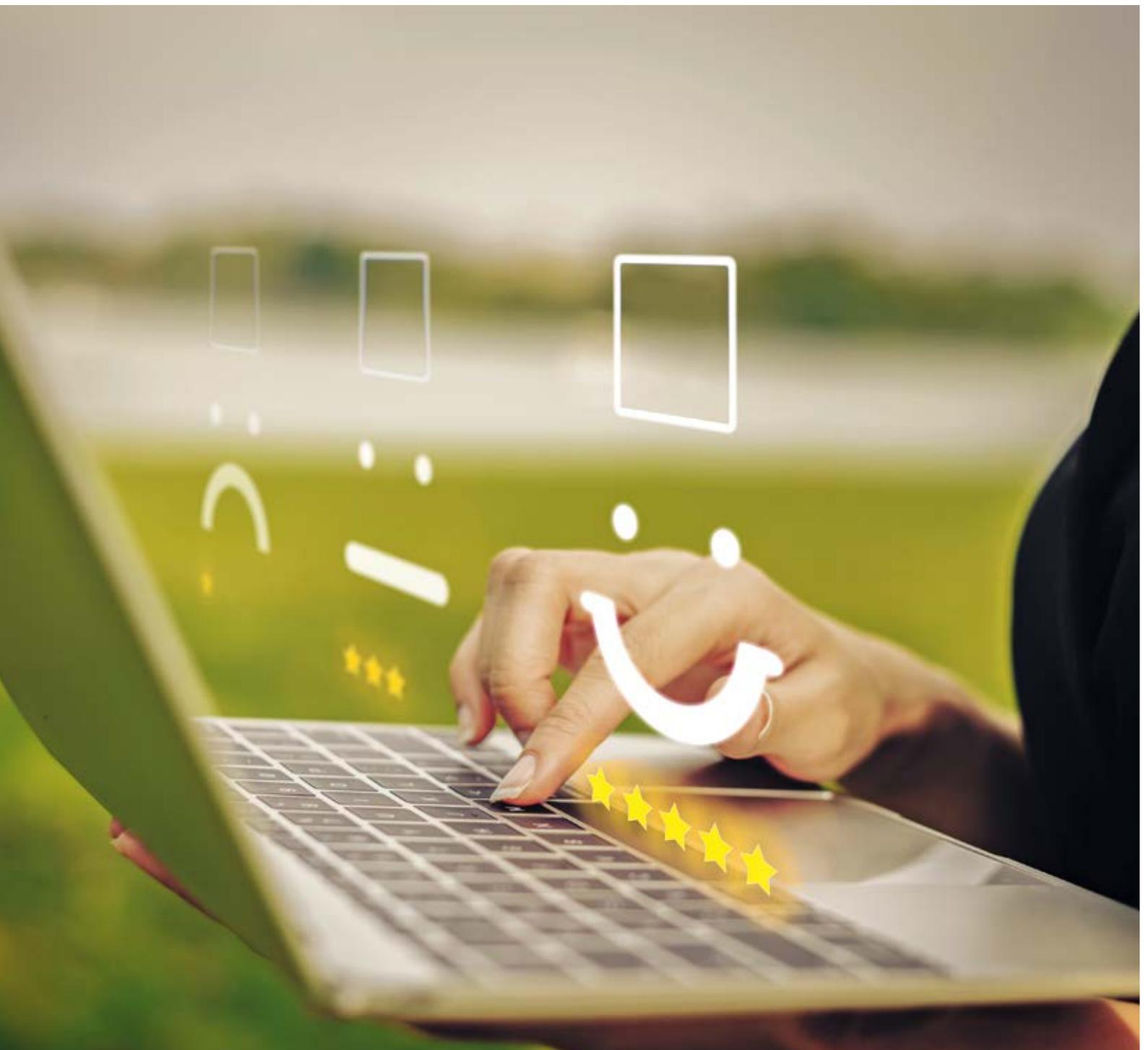
transfair hat zu den vorgesehenen Regelungen Stellung genommen und findet, dass da ruhig noch mehr drin läge. Wieso beispielsweise nicht auch den Zeitunterschied zwischen Flieger und Zug berücksichtigen? Als Beispiel dient die Reise nach Maastricht: Mit dem Zug dauert die Reise sieben Stunden. Es darf also geflogen werden. Mit dem Flugzeug ist die Reisezeit allerdings nur eine halbe Stunde kürzer. Lohnt sich da der Flug wirklich?

transfair hat deshalb ein weiteres Kriterium vorgeschlagen: Die Dienstreise darf erst ab einer Zeitersparnis von mehr als zwei Stunden mit dem Flugzeug gemacht werden.

# UMFRAGE

**GAV: DEINE  
MEINUNG IST  
GEFRAGT**

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,  
BRANCHENLEITER COMMUNICATION



## GAV-VERHANDLUNGEN? DEINE MEINUNG IST GEFRAGT. MACH MIT AN DER ONLINE-UMFRAGE VON transfair.

**Im Hinblick auf mögliche GAV-Verhandlungen im Jahr 2021 hat transfair eine Online-Umfrage lanciert. Das Personal von Swisscom und cablex hat die Möglichkeit, bis zum 8. Juni 2020 mitzumachen und so mitzuteilen, ob etwas geändert werden sollte und was. Diese Umfrage richtet sich an Mitarbeitende, die dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellt sind.**

### Warum jetzt?

Es steht in den Bestimmungen der beiden geltenden GAV: «Die GAV von Swisscom und cablex treten am 1. Juli 2018 in Kraft und dauern bis zum 30. Juni 2021. Sofern keine der GAV-Parteien bis zum 31. Dezember 2020 schriftlich Verhandlungen über eine Erneuerung verlangt, verlängert sich dieser GAV automatisch um ein Jahr bis zum 30. Juni 2022. Die GAV-Parteien erklären sich bereit, mindestens sechs Monate vor der Beendigung des GAV Gespräche über dessen Verlängerung oder Erneuerung aufzunehmen.»

Vor diesem Hintergrund und um den Zeitplan einzuhalten, hat der Vorstand der Branche Communication von transfair beschlossen, sich mit den jeweiligen GAV-Bestimmungen auseinanderzusetzen und zu prüfen, inwiefern sie verbessert und/oder ergänzt werden sollten. Das will transfair jedoch nicht nur in seinen Gremien tun, sondern auch die Stimmen seiner Mitglieder und jene des Personals von Swisscom und cablex einholen.

### Entwicklungspunkte definieren

transfair will genau wissen, wo der Schuh drückt und wo es noch Luft nach oben gibt. Deine Meinung ist also gefragt zu den folgenden Elementen des GAV:

- Arbeitszeit
- Lohn und Zulagen
- Berufliche Entwicklung, Aus- und Weiterbildung
- Ferien
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub)
- Persönlichkeits- und Datenschutz
- Sozialplan
- Mitwirkungsrecht (Gewerkschaften, Personalvertretungen)

Diese Liste ist natürlich nicht abschliessend. Du kannst gerne eigene Überlegungen oder Vorschläge zu Punkten einbringen, die hier nicht erwähnt sind.

### Mach mit und nimm an der Umfrage teil!

Mit dieser Umfrage haben alle Mitarbeitenden die Gelegenheit, sich zu äussern und ihre Meinung kundzutun. Nutze also diese Chance und mach an der Umfrage mit.

Die Resultate der Umfrage und allfällige Vorschläge werden von den Mitgliedern der transfair Firmenvorstände analysiert und zusammengefasst. Das Ergebnis der Arbeiten wird der Branchenversammlung zur Zustimmung vorgelegt. Dort wird transfair auch entscheiden, ob Verhandlungen nötig sind. transfair dankt all denjenigen, die sich für die Umfrage ein paar Minuten Zeit nehmen.

### Vertraulichkeit garantiert

Die Umfrage ist anonym und lässt keine Rückschlüsse auf Einzelpersonen zu. Zudem garantiert transfair, dass die Antworten auf diese Umfrage vertraulich behandelt werden. Wenn du wünschst, mit transfair in Kontakt zu treten, wird hierüber ebenfalls Stillschweigen bewahrt. Die Mitarbeitenden von transfair unterstehen dem Berufsgeheimnis.



SCANNE DAZU DEN QR-CODE  
ODER BESUCH DIE WEBSITE  
[WWW.TRANSFAIR.CH/GAVCOM](http://WWW.TRANSFAIR.CH/GAVCOM).



# AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

# AGENDA

INFO MAGAZIN 2020

## NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 3, 22. Juni 2020

## INSERATESCHLUSS

14. Juni 2020

### Agenda und Coronavirus

Seit der Bundesrat am 16. März 2020 die ausserordentliche Lage ausgerufen hat, gilt Social Distancing, sprich das Meiden von physischen Kontakten. Zudem sind, Stand 18. Mai 2020, Zusammentreffen von mehr als 5 Personen verboten.

transfair hat deshalb all seinen Sektionen empfohlen, die geplanten Anlässe bis auf Weiteres abzusagen.

Für die definitive Absage sind die Sektionen zuständig. Bei Fragen wenden Sie sich bitte direkt an Ihren Sektionspräsidenten oder Ihre Sektionspräsidentin.

## ALLE BRANCHEN

### Pensionierte Bern Wanderungen

Alle Wanderungen für das Jahr 2020 sind abgesagt (Mai-November). Alle potenziellen Teilnehmer wurden persönlich informiert. Sofern es die externen Umstände erlauben, wird 2021 wieder ein normales «Wanderjahr» sein.

### Freizeitkommission

#### 60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald 17. Januar bis 23. Januar 2021

Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt.

#### Detaillierte Programme können ab sofort verlangt werden bei:

Hermann Fässler, hermann.faessler@bluewin.ch,  
M 079 633 84 22.

### Region Ost

#### Sommer Abenteuer Event

##### Sonntag, 12. Juli 2020

Die Region Ost von transfair lädt zum erstmaligen Sommer Abenteuer Event. Das River-Rafting wird ein grosser Spass. Um 12.30 Uhr ist der Treffpunkt am Bahnhof Ilanz. Verschiebung zum Fluss. 13.30 Uhr Start River Rafting nach Reichenau. Heisse Dusche, kleiner Aperio mit belegten Brötchen, etwas Süssem, Kaffee, Tee, Getränke und ein Cava Cüpli zum Anstossen auf das einmalige Erlebnis. Die Platzanzahl ist limitiert. Deshalb gilt «dr schnäller isch de gschwinder». Der Anlass findet statt, da die Abstands- und Hygieneregeln des BAG eingehalten werden können. Nach Anmeldefrist wird Philipp über die Details informieren.

#### Anmeldungen bis 15. Juni 2020 an:

Philipp Bernhardt und Bruno Schäppi,  
zuerich@transfair.ch, 075 420 36 39.



## POST / LOGISTIK COMMUNICATION

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### 40 Jahre ChPTT/transfair

##### Montag, 8. Juni 2020

Das Jubiläumsfest der Pensioniertenvereinigung ChPTT und transfair Basel findet nicht statt.

#### Infos gibt es bei:

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

transfair

## MAGAZIN 20/03 IM SPEZIALFORMAT

transfair VERSUCHT ÖFTERS MAL WAS NEUES. SO AUCH MIT DEM MAGAZIN 20/03. ES GIBT EINE SPEZIALAUSGABE MIT DER AGENDA IM FOKUS. DAS SPEZIALMAGAZIN WIRD VOR DEN SOMMERFERIEN (CA. 30. JUNI 2020) IN DEN BRIEFKÄSTEN EINTREFFEN. ES GIBT DESHALB EIN NEUES EINSENDEDATUM FÜR AGENDAETRÄGE: DER 14. JUNI 2020.

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung zum Gröttli

##### Montag, 6. Juli 2020

Wir treffen uns um 13.30 Uhr beim Badischen Bahnhof (Tramhaltestelle). Laufen ca. 1 Std. Richtung Riehen und werden beim Gröttli «Irene», Landauerstrasse 131, 4058 Basel, einkehren. Nichtwanderer gehen mit Bus Nr. 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und gehen links die Landauerstr./Rauracherweglein ins Gartenrestaurant Gröttli.

Ob die Wanderung stattfindet, kommt darauf an wie Bundesbern Anfang Juni über die weiteren Massnahmen entscheidet. Von diesem Entscheid ist abhängig, ob die Wanderung stattfindet oder nicht.

#### Infos gibt es bei:

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

## ÖFFENTLICHER VERKEHR

### Pensionierte Sektion Basel

#### Pensionierten-Ausflug, Romoos

##### Mittwoch, 10. Juni 2020

Aufgrund der Corona-Situation ist dieser Ausflug abgesagt worden.

#### Auskünfte gibt es bei:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.

### Pensionierte Sektion Basel

#### Pensionierten-Wanderung ins Diemtigtal

##### Mittwoch, 8. Juli 2020

Aufgrund der Corona-Situation ist dieser Ausflug abgesagt worden.

#### Auskünfte gibt es bei:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.



## Kategorie Lokpersonal

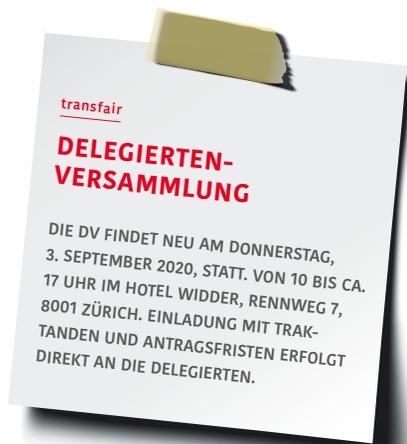
### Reise 2021 nach Graz

9. Mai bis 13. Mai 2021

Auf Grund der Corona-Lage haben wir die diesjährige Reise um ein Jahr verschoben, in der Hoffnung, dass sich die Lage bis dann normalisiert hat. Neuer Termin: Sonntag, 9. Mai bis Donnerstag 13. Mai 2021.

### Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40,  
beschum@bluewin.ch oder Peter Bachmann,  
T 044 271 65 30, bachmann.peter@gmx.ch.



## ZU GUTER LETZT

**DIE SCHWEIZ ERLEBT MIT DEM CORONAVIRUS IHRE SCHWERSTE KRISE SEIT VIELEN JAHREN. DAS WIRTSCHAFTLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE LEBEN WURDE STARK ENTSCHEUNIGT. IN DIESER SCHWIERIGEN ZEIT WIRD DER BEVÖLKERUNG EINES KLAR: DIE ANGEBOTE DES SERVICE PUBLIC SIND WIRKLICH SYSTEMRELEVANT UND FUNKTIONIEREN DANK DEN GROSSARTIGEN MITARBEITENDEN AUCH UNTER ERSCHWERTEN BEDINGUNGEN TADELLOS.**



TEXT: ADRIAN WÜTHRICH,  
PRÄSIDENT TRAVAIL.SUISSE UND ALT NATIONALRAT

## SERVICE PUBLIC TROTZ CORONA

Dass der Service Public so gut funktioniert, hat seine Gründe. Zum einen haben die staatlichen Verwaltungen sehr schnell, pragmatisch und professionell gearbeitet. Die versprochene Hilfe kommt bei den Richtigen an. Sogar andere Staaten haben sich für die Schweizer Lösungswege interessiert. Zum anderen ist es den verschiedenen Service-Public-Unternehmen gelungen, Bevölkerung und Wirtschaft zuverlässig zu versorgen. All dies wird bei der wirtschaftlichen Erholung ein Vorteil sein.

Eine wichtige Erkenntnis dieser Krise ist also, dass die Schweiz auch in Zukunft gut daran tut, Sorge zum Service Public zu haben. Weitere Privatisierungen sind zu verhindern, weil der freie Markt in einer Krise nicht funktioniert. Die jetzige Situation zeigt, die Mehrheitsbeteiligung des Bundes an Swisscom oder das Briefmonopol bei der Post machen Sinn. Experimente dürfen nicht eingegangen werden. Bei der Versorgung mit wichtigen Gütern und Dienstleistungen – beispielsweise Schutzmasken – muss die wirtschaftliche Landesversorgung nach dieser Krise neu beurteilt werden.

Auch wenn die Grundversorgung sichergestellt ist, so gibt es einige Unternehmen des Service Public, die ihr Angebot runterfahren und ihre Mitarbeitenden mit Lohnfortzahlung nach Hause schicken mussten. Offen ist die Frage, ob rechtlich eigenständigen Unternehmen mit einem staatlichen Eigentümer oder staatlichen Aufträgen Kurzarbeit gewährt wird. Wenn Corona-Kurzarbeit über die Arbeitslosenversicherung nicht möglich ist, müssen Bund, Kantone und Gemeinden in die Bresche springen. Das tun sie schliesslich auch mit den rein privaten Unternehmen. Es kann nicht sein, dass die Swiss neben der Kurzarbeitsentschädigung vom Bund mit Milliarden erneut gerettet wird und Unternehmen im staatlichen Umfeld die Corona-Krise noch Jahre als Last tragen müssen und die Mitarbeitenden die Leidtragenden sind!



«COVID-19: die beste Verteidigung gegen eine Alien-Invasion.»

Méro