

MAGAZIN

N°1
FEBRUAR
2021

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Wenn transfair mitwirkt, geht es dem Personal besser
GEMEINSAM STARK

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair

Gewerkschaftliche Arbeit
als Rezept zum Erfolg



05

transfair

Wissenswertes	04
Agenda	22
Zu guter Letzt	
«Eine unverzichtbare Solidarität»	23

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Das Homeoffice und
die Bundesverwaltung



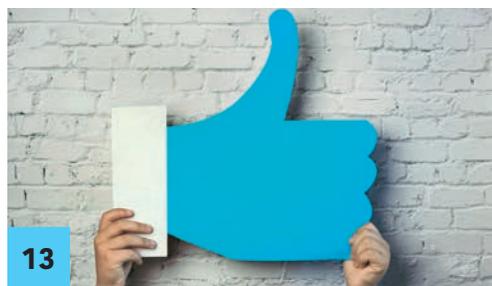
08

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Personallumfrage beim Bund	10
----------------------------	----

COMMUNICATION

Ein neuer, fortschrittlicher GAV
für localsearch



13

COMMUNICATION

Zeit für eine Reduktion der Arbeitszeit?	11
Lohnresultate für Swisscom	12

POST/LOGISTIK

Corona-Prämie für das Post-Personal



17

POST/LOGISTIK

Personallumfrage Post: die Analyse von transfair	14
Wer will in den Stiftungsrat der Pensionskasse Post?	16

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Positive Signale bei der BLS



20

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Personallumfrage SBB (Cargo): transfair analysiert	18
«Spardeal 2021» mit der SBB	19

Titelbild

© REDPIXEL/AdobeStock

EDITORIAL



THOMAS AMMANN
CO-PRÄSIDENT transfair

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Ich hoffe, Sie sind gut ins neue Jahr gestartet. Obwohl 2021 in etwa so turbulent weitergeht, wie 2020 aufgehört hat, können Sie auf eine Konstante zählen. transfair stellt sich ganz in den Dienst seiner Mitglieder und setzt alles daran, die Rechte der Mitarbeitenden im Service Public zu schützen und zu stärken.

So freut es mich, dass die erste Ausgabe des magazins ein Sammelsurium von positiven Nachrichten ist. Erfreulich sind die Lohnresultate von Swisscom für 2021 und auch die wichtige Verbesserung des GAV von localsearch. Und der Leitartikel zeigt eindrücklich auf, wie wichtig die Arbeit von transfair als Personalverband ist und dass diese dank hartnäckigem Dranbleiben Früchte trägt.

Wichtig wird das Engagement von transfair auch, wenn es um herausfordernde Projekte geht, wie zum Beispiel momentan die Diskussion bei Swisscom zur Reduktion der Arbeitszeit von einer 5-Tage- auf eine 4-Tage-Woche. Auch in den weiteren Branchen ist transfair bei wichtigen Themen und Projekten nahe dran: das Homeoffice und die Abwehr von Angriffen auf diese Arbeitsform von rechter Parlamentsseite in der Öffentlichen Verwaltung, die Lohnverhandlungen bei Post und der «Spardeal 2021» mit SBB oder die Sozialpartnerschaft mit BLS.

Sie lesen es, die Arbeit von transfair geht weiter. Und ich freue mich darauf, als Co-Präsident mitwirken zu können und mich mit unserem Team eigenständig, mutig, persönlich, für alle Mitglieder und die Mitarbeitenden im Service Public einzusetzen.

WISSENSWERTES

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

transfair

transfair im Einsatz für die Lohngleichheit

Am 20. Februar 2021 ist Equal Pay Day, der Tag, der den Lohnunterschied zwischen Mann und Frau in Erinnerung ruft. Durchschnittlich arbeitet eine Frau in der Schweiz 36 Tage länger, bis sie denselben Lohn erhält wie ein Mann. Und das obwohl das Gleichstellungsgesetz die Lohndiskriminierung verbietet. transfair setzt sich aktiv für die Lohngleichheit ein und hat gemeinsam mit Travail.Suisse das Lohngleichheits-Tool «RESPECT8-3» ins Leben gerufen. Ein Blick auf die weisse und dann später auf die schwarze Liste zeigt, welche Unternehmen sich an die Lohngleichheitskontrolle gemäss Gesetz halten und welche nicht. Jetzt unter www.respect8-3.ch mehr erfahren.

COMMUNICATION

Anstehende Verhandlungen

Am 3. März 2021 steigt transfair in Verhandlungen mit Swisscom ein. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen der IT-Filialen zu definieren und im Rahmen eines GAV festzuhalten. Insgesamt sind etwa 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von diesen neuen Bestimmungen betroffen.

Diversity bei Swisscom

transfair hat wiederholt die mangelnde Vertretung lateinischer Muttersprachlerinnen und Muttersprachler in den Führungsetagen von Swisscom angeprangert. In einem Gespräch mit den Verantwortlichen konnte ein Prozess festgelegt werden, der dieser Situation abhelfen soll. transfair verfolgt die Angelegenheit weiter.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Neuer Firmenvorstand bei Thurbo

Dank dem Mitgliederzuwachs und weil GAV-Verhandlungen anstehen, haben fünf Mitglieder einen transfair Firmenvorstand bei Thurbo gegründet. Ihre Hauptaufgaben werden vor allem bei der Unterstützung der GAV-Verhandlungen sowie bei der Mitgliederbetreuung und der Mitgliederwerbung sein.

Verhandlungen 2021

Mit Thurbo, SOB, TPF, SBB Cargo International verhandelt transfair über GAV-Weiterentwicklungen und mit TPG über das Personalreglement. Ungewiss ist, wann SBB Cargo ihre Verhandlungen starten will. Die Verhandlungen zum Lohnsystem mit SBB dauern an.

POST/LOGISTIK

mytime 2.0

Die Ausdauer von transfair hat sich endlich gelohnt. Nach einem Jahr Betrieb hat die Post den Einsatz des Zeiterfassungssystems «mytime 2.0» überprüft. Mitarbeitende von PostLogistics, die zwischen September 2019 und November 2020 mit «mytime 2.0» gearbeitet haben, erhalten mit dem Januarlohn 2021 je nach Anzahl Arbeitstagen eine Einmalzahlung von 300, 150 oder 50 Franken. transfair bleibt an der Thematik mit den Scanner-Wartezeiten dran.

Pensionskasse Post

Nach grossen Schritten zur Stabilisierung der Pensionskasse bleiben immer noch Herausforderungen. Der Branchenvorstand erteilt das Mandat zu weiteren Verhandlungen.

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Austausch mit Agroscope

Auch 2021 trifft sich transfair mit den Verantwortlichen der verschiedenen Bundesämter zum Sozialpartnerggespräch. Detaillierte Infos finden Sie auf www.transfair.ch. Als Erstes war in diesem Jahr Agroscope dran. Anfang Januar traf sich transfair mit Eva Reinhard, Leiterin von Agroscope, und sprach mit ihr über den aktuellen Stand des Zukunftsprojektes und den Zeitplan für die Verschiebung der Arbeitsplätze. Dabei lag der Fokus darauf, wie Agroscope die betroffenen Mitarbeitenden informiert und gemeinsam mit ihnen Lösungen sucht. Ebenfalls Thema war die Situation des künftigen Hauptstandortes Posieux bezüglich Parkplätzen und öV-Anbindung.

MEHR INFOS UNTER transfair.ch

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; Redaktion: Aline Leitner, Lea Lüthy; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 5 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transfarm.ch. Druck: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; Satz: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Bilder: beeboys/AdobeStock, Brian Jackson/AdobeStock, BLS, escapejaja/AdobeStock, valentina fridman/AdobeStock, halfpoint/AdobeStock, harbucks/AdobeStock, local-search, Gaby Möhl/transfair, Esther Moreno/AdobeStock, MT-R/AdobeStock, oatawa/AdobeStock, Prostock-studio/AdobeStock, Rawpixel/AdobeStock, Stockfotos-MG/AdobeStock, transfair, Zaripov Andrei/AdobeStock. WEMF-beglaubigte Auflage 2020: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.



STARK

GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN



Es lohnt sich, gewerkschaftlich organisiert zu sein. Denn transfair ist als Personalverband an vielen Fronten für seine Mitglieder aktiv; führt Verhandlungen zu Lohn, Gesamtarbeitsverträgen (GAV) oder Sozialplänen oder ist in Entscheidungsgremien, wie dem Stiftungsrat von Swisscom oder der Post, vertreten. transfair setzt sich täglich für seine Mitglieder ein und erzielt konkrete Ergebnisse.

Sich Gehör verschaffen

Sich gewerkschaftlich zu organisieren, bietet die Möglichkeit, sich innerhalb eines Unternehmens mehr Gehör zu verschaffen. Genau das ist die tägliche Aufgabe von transfair: die Mitarbeitenden im Service Public zu vertreten, ihre Rechte zu wahren und ihre Forderungen bei all seinen Sozialpartnern geltend zu machen.

Die Zugehörigkeit zu einem Personalverband bietet nicht nur umfassenden Schutz im beruflichen Umfeld. Sie ist zudem ein

Weg für die Mitglieder, sich zu ihren Arbeitsbedingungen zu äussern. Und sie ist ein Zeichen der Solidarität mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Sicher ist, dass sich die sozialpartnerschaftliche Arbeit von transfair sowie die Mitgliederbetreuung auszahlen und dazu beitragen, die Situation der Angestellten im Service Public in verschiedenen Bereichen zu verbessern. Ein Überblick über gewisse Handlungsfelder des Personalverbands zeigt den Stellenwert der Gewerkschaftsarbeit und die Bedeutung einer Mitgliedschaft. Klar ist: Wo Gewerkschaften und Personalverbände aktiv sind, geht es den Mitarbeitenden um einiges besser.

transfair in richtungsweisenden Entscheidungsgremien vertreten

Die Verhandlung guter Arbeitsbedingungen ist eine der Hauptaufgaben von transfair. Mehr noch: Der Personalverband hat die Gelegenheit, sich durch seine Mitglieder, die in Führungs- oder Entscheidungsgremien bei seinen Sozialpartnern vertreten sind, Gehör zu verschaffen.

Direkter Draht in die Verwaltungsräte

Ein Artikel der Tageszeitung «Le Temps» vom 4. Januar 2021 hat die Aufmerksamkeit von transfair geweckt. Er verwies auf verschiedene Studien zur Arbeitnehmervertretung in Verwaltungsräten.

In der Schweiz ist die Vertretung der Arbeitnehmenden auf oberster Ebene wenig üblich. Als positive Ausnahme wird Swisscom genannt. Im Verwaltungsrat von Swisscom sitzen zwei Vertretende der Arbeitnehmenden. Dazu gehört auch Sandra Lathion, die eng mit Robert Métrailler, dem Leiter der Branche Communication von transfair, zusammenarbeitet. Das Netzwerk des Personalverbands geht noch weiter. In der Branche Post/Logistik arbeitet der Branchenleiter René Fürst mit Ronny Kaufmann zusammen, einem der beiden Vertreter der Mitarbeitenden im Verwaltungsrat der Post.

transfair ist stolz, dass diese beiden Personen die Werte des Personalverbands in diesen leitenden Gremien vertreten. Auch die SBB hat zwei Vertreter des Personals in ih-

MIT SEINEN ERFOLGEN BEWEIST transfair, WIE WICHTIG ES IST, DASS DAS PERSONAL IM SERVICE PUBLIC GEWERKSCHAFTLICH ORGANISIERT IST.

rem Verwaltungsrat. Die bundesnahen Betriebe gehen also auf Schweizer Ebene mit gutem Beispiel voran!

Arbeitnehmende, die auf höchster Ebene vertreten sind, haben bessere Löhne

Diese Vertretung und die Zusammenarbeit tragen Früchte! Das geht aus einer Ende 2020 durchgeführten Studie hervor, die im selben Artikel in «Le Temps» zitiert wird: Wenn Arbeitnehmende im Verwaltungsrat vertreten sind, profitieren sie von einem höheren Gehalt. Ein Blick auf die Studie zeigt, dass sich die Erkenntnisse vor allem auf Norwegen konzentrieren. Dort ist die Vertretung der Arbeitnehmenden im Verwaltungsrat

von Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitenden obligatorisch. Ein Vorbild für die Schweiz?

transfair redet bei der beruflichen Vorsorge mit

Mit seinen Mitgliedern ist transfair auch in den paritätischen Organen der Pensionskassen seiner Sozialpartner vertreten. So verleiht transfair seinen Mitgliedern im wichtigen Bereich der beruflichen Altersversorgung eine Stimme. Die in diese Organe gewählten Mitglieder von transfair vertreten die Anliegen des Personals. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der schwierigen Aufgabe der Rentensicherung.

transfair verhandelt mit Nachdruck faire Arbeitsbedingungen

transfair engagiert sich mit Herzblut für faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen. Auch bei Umstrukturierungen kommt transfair zum Zuge und verhandelt gute Sozialpläne, die nötigen Schutz für Betroffene bieten.

Bessere Löhne

Lohnverhandlungen sind ein weiterer Pfeiler der Gewerkschaftsarbeit. Das Bundesamt für Statistik (BFS) führt jedes Jahr eine Lohnumfrage bei den Arbeitgebern, Personalverbänden und Gewerkschaften durch, die in der Schweiz die wichtigsten GAV verhandeln, darunter auch transfair. Laut BFS haben im Jahr 2020 ca. 1,6 Millionen Arbeitnehmende, die diesen GAV unterstellt sind, durchschnittlich eine Erhöhung der effektiven Löhne von 0,9 Prozent erhalten. Die Mindestlöhne in diesen GAV sind ausserdem um 0,7 Prozent gestiegen. Mit Verhandlungen werden gute Resultate erzielt, die die Bedeutung der von transfair geleisteten Arbeit zeigen.

Für 2021 haben die Corona-Krise und die schwierigen Konjunkturprognosen den Kampf um Lohnerhöhungen erschwert. transfair konnte jedoch einige gute Resultate erzielen. Insbesondere bei Swisscom, wo eine generelle Erhöhung um 0,8 Prozent dank einem positiven Geschäftsjahr des Unternehmens möglich wurde (siehe Artikel auf Seite 12). Angesichts der wirtschaftlichen Lage haben die Personalverbände des Bundespersonals von allgemeinen Forderungen abgesehen. Im Gegenzug hat transfair die Einführung von 20 Tagen Vaterchaftsurlaub gefordert. Bei der SBB haben die Sozialpartner das ursprünglich geplante Resultat für 2021 aufgrund der durch Corona verursachten Verluste nach unten korrigieren müssen (siehe Artikel auf Seite 19). Mit der Post sind die Verhandlungen zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch im





Gang. transfair strebt ein Resultat an, das dem Engagement der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes seit Beginn der Gesundheitskrise Rechnung trägt.



FÜR DEN ÜBERBLICK ALLER
LOHNRESULTATE SCANNEN SIE
DEN QR-CODE.

Fortschrittliche GAV

Das Herzstück der Aufgaben von transfair ist der Abschluss guter GAV. Diese werden laufend verhandelt und aktualisiert. Dank einer Mitgliedschaft bei transfair können die Mitglieder mitbestimmen, welche Verbesserungen transfair angeht, oder sogar an den Verhandlungssitzungen teilnehmen.

transfair verhandelt alle GAV im Einklang mit der gesellschaftlichen Entwicklung. Gute Beispiele sind die neusten GAV von Post CH und von localsearch, beide gültig seit 1. Januar 2021. Dort hat transfair den Fokus darauf gelegt, bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und

Familie zu schaffen. Mit Erfolg: Das Personal von localsearch erhält mehr Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub, klarere Regeln zu Homeoffice und auch das Thema Care-Arbeit ist besser abgedeckt. Zudem hat transfair einen höheren Mindestlohn und höhere Nacht- und Sonntagsarbeitszuschläge verhandelt (siehe Artikel auf Seite 13). Bei der Post gibt es ebenfalls mehr Vaterschaftsurlaub, das klare Recht, in der Freizeit nicht erreichbar zu sein, und das Personal in Teilzeit mit fixer Arbeitsplanung kann neu fixe Sperrtage definieren.

Sozialpläne, ein notwendiger Schutz

In einer Zeit, in der Umstrukturierungen für die Sozialpartner von transfair an der Tagesordnung sind, ist es wichtig, gute Sozialpläne zu verhandeln. Insbesondere ältere Arbeitnehmende stehen derzeit vor grossen Herausforderungen: Digitalisierung oder schwierige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Natürlich ist transfair bestrebt, Massnahmen zu verhandeln, die den Verlust des Arbeitsplatzes für die Mitarbeitenden im Service Public generell verhindern und deren Beschäftigungsfähigkeit sicherstellen. Doch in gewissen Fällen lässt sich das nicht verhindern. Stabile Sozialpläne helfen,

Verluste abzufedern. Die Arbeit von transfair erweist sich als echte Absicherung in einer sich verändernden und unsicheren Arbeitswelt.

Organisiert sein, ein Zeichen der Solidarität

Die Erfolge von Personalverbänden sind zahlreich und eine Mitgliedschaft hat viele Vorteile. Ein Blick auf die Gewerkschaftsarbeit zeigt, dass sie in den letzten Jahren äusserst erfolgreich war. Dies spiegelt sich jedoch nicht im Organisationsgrad (Prozentzahl der gewerkschaftlich organisierten Personen) wider. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder ist in der Schweiz in den letzten 15 Jahren stetig gesunken.

Doch der Trend könnte sich durchaus ändern. Die Corona-Krise zeigt auf, wie wichtig Solidarität ist. Wie wichtig es ist, sich zusammenzutun, zusammenzustehen und sich gemeinsam für seine Rechte und Anliegen einzusetzen. transfair ist sich seiner wichtigen Rolle bewusst, wird weiter für die Arbeitnehmenden im Service Public kämpfen und daran arbeiten, dass das Bewusstsein für die Vorteile einer Mitgliedschaft im Personalverband gestärkt wird.

@HOME

DIE BUNDES- VERWALTUNG IM HOMEOFFICE

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG



Homeoffice ist zumindest für Teile der Bundesverwaltung kein Neuland. Trotzdem stellte die Corona-Krise die Verwaltung vor Herausforderungen und führt zu neuen Erkenntnissen und Erfahrungen. Die Bundespersonalverordnungen werden deshalb angepasst.

Homeoffice und mobiles Arbeiten sind in der Bundesverwaltung schon seit Langem keine Fremdwörter mehr. Wenn auch längst nicht in allen Ämtern und Bereichen und nicht immer ohne Störgeräusche, so waren diese Konzepte bereits vor der Corona-Krise verbreitet und in Anwendung. Mit Corona sind nun auch jene Bereiche der Verwaltung, für

die Homeoffice vorher unvorstellbar war, vollends in der digitalisierten Arbeitswelt mit all ihren Möglichkeiten und Herausforderungen angekommen.

HOMEOFFICE VERBREITET SICH AUCH BEI DER BUNDESVERWALTUNG. transfair IST BEI DER ANPASSUNG DER SPIELREGELN MIT DABEI.

Gesammelte Erfahrungen nutzen

Nun, nachdem die Verwaltung während gut eines Jahres mit weitgehender Arbeit im Homeoffice einiges an Erfahrungen gesammelt hat, sollen erste Anpassungen an den geltenden Regeln vorgenommen werden. Auch die Mitarbeitenden habe ihre Erfahrungen gemacht und Vor- und Nachteile des Arbeitens von zu Hause aus kennengelernt. Diese beiden Sichtweisen gilt es nun zu vereinen.

Regelungsbedarf vorhanden

Zu regeln gibt es einige Punkte. So muss die Frage geklärt werden, wie sich die Arbeitgeberin an den Kosten für das Homeoffice beteiligt. So zum Beispiel an Strom, Miete, Internetverbindung etc. Die Arbeitsplätze müssen auch in den eigenen vier Wänden über die notwendige Infrastruktur verfügen. Insbesondere in Anbetracht des Gesundheitsschutzes. Arbeitsfläche, Bildschirme und Bürostuhl müssen etwa den Ansprüchen genügen. Denn auch wenn von zu Hause aus gearbeitet wird, ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass die Gesundheit seiner Mitarbeitenden geschützt wird.

transfair bringt sich ein

Noch im Dezember 2020 hatte das Eidgenössische Personalamt mit transfair eine erste Diskussion zu möglichen Änderungen geführt. Dabei wurden die Positionen zu einigen Eckwerten ausgetauscht. Als nächster Schritt folgt nun die Ämterkonsultation, in der sich neben der Verwaltung auch transfair nochmals ausführlich zu den vorgesehenen Anpassungen äussern kann. Bis zum Abschluss dieses Verfahrens und zum Entscheid des Bundesrates können sich die Inhalte noch verändern. Die Inkraftsetzung ist auf Mitte 2021 angedacht. transfair informiert weiter.

STRATEGISCHE ZIELE ETHL – transfair NIMMT STELLUNG

transfair hat zu den personalrelevanten Aspekten der Zielvereinbarung der ETH Lausanne (ETHL) für 2021 bis 2024 Stellung bezogen und mit Nachdruck auf drei Forderungen bestanden.

1. Der Personalverband hat die ETHL aufgefordert, befristete Arbeitsverträge, insbesondere die einjährigen, möglichst gering zu halten. Diese befristeten Arbeitsverträge führen zu prekären beruflichen Situationen, zum Beispiel innerhalb des Mittelbaus und beim Personal der Bereiche Verwaltung und Technik.
2. Mit der starken Zunahme der Digitalisierung und der Mobilität des Arbeitsmarkts hat transfair des Weiteren nachdrücklich darauf hingewiesen, dass sich die ETHL auf die Kompetenzen ihres Personals konzentrieren und dessen Arbeitsmarktfähigkeit garantieren soll. Ältere Mitarbeitende haben besondere Aufmerksamkeit verdient.
3. Schlussendlich hat der Personalverband daran erinnert, wie bedeutend es ist, dass die ETHL prioritär Personen vermittelt, die ihre Stelle aufgrund der Schliessung von Forschungslabors oder Pensionierung von Professoren verlieren.

KOMMENTAR

Matthias Humbel
Branchenleiter
Öffentliche Verwaltung



Arbeiten Beamte überhaupt?

Was machen die Mitarbeitenden des Bundes im Homeoffice? Arbeiten diese denn da auch? Ein SVP-Nationalrat erkundigte sich in einer Frage an den Bundesrat im Sommer 2020 – mitten in der Pandemie, zwischen erster und zweiter Welle wohlgemerkt –, wann denn die «Beamten» wieder in die Büros zurückkommen würden. Nicht etwa aus Sorge um fehlende soziale Kontakte der Bundesangestellten. Nein, er zeigte sich besorgt darüber, ob denn die Bundesangestellten zu Hause auch wirklich arbeiten würden!

Offenbar ist der gute Herr nicht mehr ganz à jour ... Beamte gibt es beim Bund seit 2002 nicht mehr. Und dass Homeoffice kein Synonym für «blaumachen» ist, müsste spätestens seit der ersten Corona-Welle auch bei den konservativsten Arbeitgebern angekommen sein. Aber um es nochmals klar zu formulieren: Ja, Homeoffice ist eine mittlerweile breit anerkannte Arbeitsform. Ja, auch «Beamte» – oder eben die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung – arbeiten, wenn sie im Homeoffice sind. Und das mit ebenso viel Elan und Motivation.

Die Anschuldigungen sind gegenstandslos: Während der Corona-Krise hat die Bundesverwaltung den Beweis erbracht, dass sie auch im Homeoffice enorm leistungsfähig und -willig ist, und stellt damit ihre Wichtigkeit für die Schweizer Bevölkerung und Wirtschaft unter Beweis. Man muss sich als Parlamentarier deswegen nicht gleich aus Dankbarkeit überschlagen. Aber etwas Anerkennung und Respekt für die Arbeit der Verwaltung wären doch angebracht.

PULS

PERSONAL- BEFRAGUNG BEIM BUND

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

HOHES COMMITMENT, VERBESSERUNGSPOTENZIAL BEI ARBEITSPROZESSEN.



Einmal jährlich misst der Bund bei seinem Personal den Puls. Die Personalumfrage erlaubt Einblicke in das Wohlbefinden der Bundesverwaltung und von deren Mitarbeitenden. Erfreulich: Das Commitment erreicht weiterhin Spitzenwerte. Es gibt aber auch Potenzial für Verbesserungen. Dieses muss nun genutzt werden. transfair analysiert.

Die beste Nachricht gleich vorneweg: Auch 2020 haben sich die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung ins Zeug gelegt. Das Commitment des Bundespersonals, die Identifikation und das Engagement mit der Arbeit und die Bindung zur Arbeitgeberin,

weist Höchstwerte aus. Die Schweiz kann mit Recht stolz sein auf ihre motivierte und leistungsbereite Bundesverwaltung!

Verbesserungspotenzial nutzen

Das Eidgenössische Personalamt (EPA) publiziert jeweils die Ergebnisse für die ganze Verwaltung und erlaubt so eine gute Gesamtsicht. Die Resultate der einzelnen Ämter und ihrer Abteilungen und Sektionen können davon erheblich abweichen. Die «Baustellen» werden vor allem in dieser Detailsicht erkennbar. Trotzdem erlaubt die Gesamtsicht Aussagen darüber, wo Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Bei der Analyse stellt transfair fest, dass einer dieser Punkte die berufliche Perspektive der Mitarbeitenden ist. Dazu gehört für transfair

der Zugang zu Aus- und Weiterbildung für alle Personalkategorien. Entsprechend legt transfair in den Diskussionen mit dem EPA hier Gewicht darauf. Zudem fordert transfair, dass die Bundesverwaltung vermehrt auch Fachkarrieren ermöglicht und fördert. Also Karrieren, die nicht auf personelle Führung ausgerichtet sind, sondern eine fachliche Entwicklung anstreben.

Und schliesslich zeigt die Umfrage auch Unzufriedenheiten mit dem Lohn auf. Aktuell überprüft das EPA im Auftrag des Parlaments das Lohnsystem. Anpassungen sind heikel. Trotzdem sieht transfair auch Chancen, wie das bestehende System verbessert und so auch die Zufriedenheit bei den Mitarbeitenden gesteigert werden kann.

TEMPO

ZEIT FÜR EINE ARBEITSZEIT-REDUKTION?

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

DIE FRAGE NACH DER ARBEITSZEIT IST HEUTZUTAGE UNUMGÄNGLICH.

Die Zeiten ändern sich: Die Zeit rast, die Zeit vergeht und oftmals haben wir die Zeit nicht mehr im Griff. Dies sind einige der geläufigen Aussagen, die an den Tag legen, wie wir mit der Zeit umgehen. Diese Überlegungen sind nicht neu. Neu ist, dass wir nach und nach erkennen, wie stark sich unsere Wahrnehmung der Arbeitszeit und des Gleichgewichts zwischen Beruf und Familie verändert.

Diese Fragestellungen zur Arbeitszeit sind auch mit der Digitalisierung verbunden. Die Befragung von transfair zur Weiterentwicklung der GAV Swisscom und cablex zeigt diesen Trend eindeutig. Das Thema Arbeitszeit wird, nach dem Thema Lohn, als zweite Priorität genannt. Dazu gehört auch die Diskussion über den Wechsel von einer 5-Tage-Woche zu einer 4-Tage-Woche.

Ein komplexes Thema

Arbeitszeit umfasst Themen wie Flexibilisierung und Arbeitsreduktion. Die Auswirkungen der möglichen Änderungen in diesen Bereichen brauchen unbedingt eine aufmerksame Analyse. Zudem: dauernde Umstrukturierungen mit entsprechendem Personalabbau führen zu einer deutlichen Zunahme der Arbeitsbelastung. Denn es fallen zahlreiche Fragen an:

- Wird das Problem der Arbeitsbelastung mit der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitsorganisation nicht noch grösser?
- Welche Auswirkungen hat eine 4-Tage-Woche?
- Welche Vor- und Nachteile hat der Wechsel von einer 5-Tage- zu einer 4-Tage-Woche?

Für transfair ist es wichtig, die Mitarbeitenden anzuhören und Prioritäten zu setzen, be-



vor Forderungen festgelegt werden. Es ist nicht im Sinne von transfair, wenn am Ende genau das Gegenteil von dem herauskäme, was angestrebt war; nämlich eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Erste Antworten

Die Mehrheit der Befragten steht der Reduktion positiv gegenüber und sieht gewisse Vorteile darin. Dies sind zum Beispiel eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und gesteigerte Produktivität. Ebenfalls genannt werden eine mögliche Schaffung von

Arbeitsplätzen und der Abbau von Stress. Und nicht zu vergessen, dass das Unternehmen an Arbeitgeberattraktivität gewinnen würde. Dennoch gibt es auch Bedenken und Risiken zur Arbeitszeitreduktion. Darunter der sehr wahrscheinliche Anstieg der Arbeitsbelastung, die Zunahme von Stress und Druck sowie eine Einkommens Kürzung.

Das Thema ist und bleibt komplex. Es wird bei den nächsten GAV-Verhandlungen erneut auf den Tisch kommen, und transfair wird aktiv mitreden.

Die Lohn-
resultate für cablex
finden Sie auf
www.transfair.ch.

LOHN

SUPER RESULTATE FÜR SWISSCOM

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

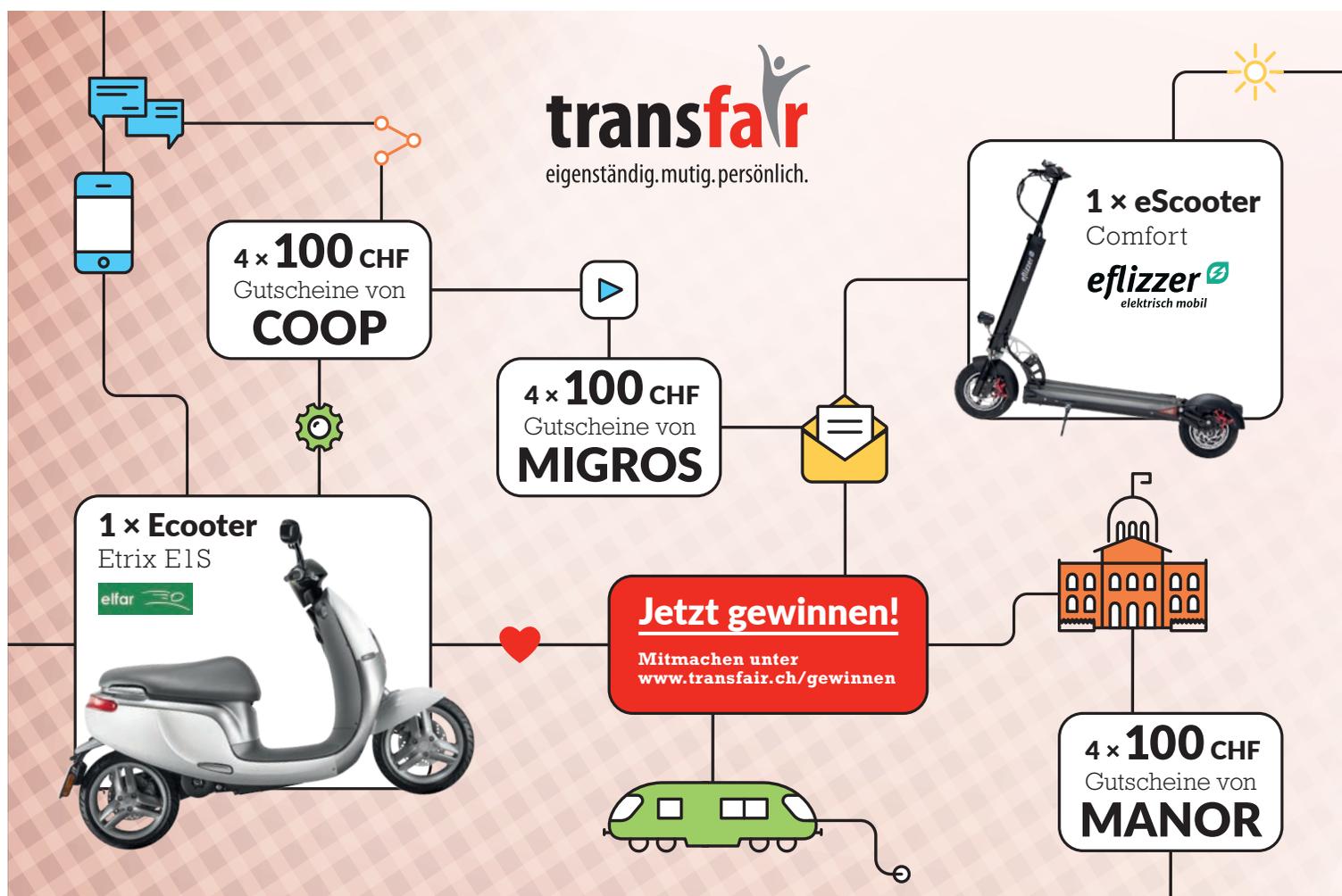
Während der (zu) langen Corona-Krise haben die Mitarbeitenden von Swisscom einen grossartigen Einsatz geleistet. Vor dem Hintergrund der Corona-Krise hat das Personal Solidarität und Mut bewiesen. Angesichts dieser ausserordentlich schwierigen Situation hat transfair seine Forderungen auf zwei Hauptelemente konzentriert: eine generelle Lohnerhöhung und eine Anerkennung für das Personal über dem Lohnband.

Im Homeoffice oder an der Front waren die Grundleistungen der Telekommunikation gewährleistet. Dies hat zur Aufrechterhaltung der sozialen Kontakte beigetragen, die durch Absonderungsmassnahmen und soziale Distanz auf eine harte Probe gestellt wurden.

Generelle Lohnerhöhungen

Swisscom hat die besondere Lage berücksichtigt und transfair freut sich, dass das Resultat seinen Forderungen entspricht. Die Lohnsumme wird um 0,8 Prozent erhöht. Die Swisscom Mitarbeitenden erhalten eine generelle Lohnerhöhung und eine Einmalzahlung, die je nach Lohnband wie folgt ausfällt:

- Entry (80–90 Prozent) mit einer Erhöhung von 1,0 Prozent
- Master (90–110 Prozent) mit einer Erhöhung von 0,6 Prozent
- Top (110–120 Prozent) mit einer Erhöhung von 0,4 Prozent
- Über dem Lohnband: Einmalprämie von 400 CHF.



NEUER GAV

BESSERER GAV FÜR LOCALSEARCH

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

DER SEIT 2013 GÜLTIGE GAV MUSSTE DRINGEND MODERNISIERT WERDEN.

Die Sozialpartner haben intensiv verhandelt und einen GAV erarbeitet, der dem Personal wesentliche Verbesserungen bringt! transfair freut sich über den Verhandlungserfolg, trotz dem derzeit schwierigen wirtschaftlichen Umfeld.

Der Einsatz von transfair hat sich gelohnt: Der neue GAV verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und berücksichtigt aktuelle Herausforderungen wie Homeoffice und Care-Arbeit. transfair darf stolz sein auf diesen grossen Erfolg. Der neue GAV ist per 1. Januar 2021 in Kraft getreten und ist bis 31. Dezember 2023 gültig.

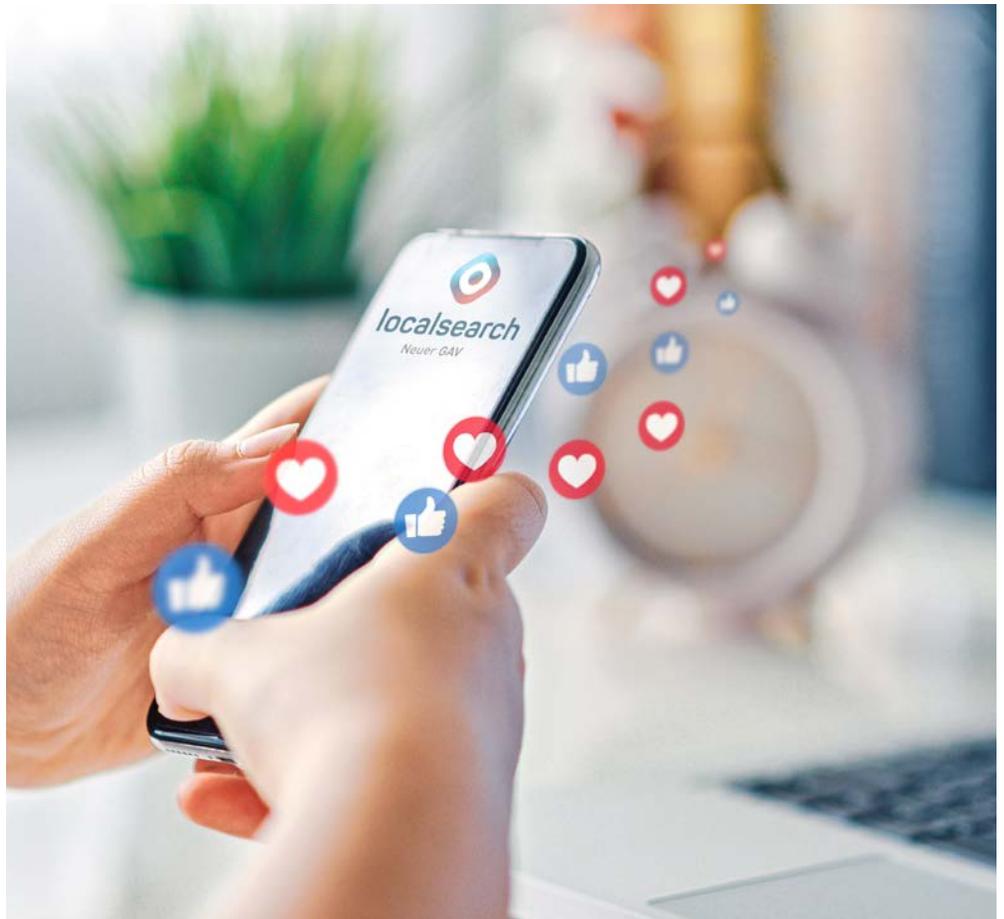
Die wesentlichen Verbesserungen im Überblick:

Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub

Der Mutterschaftsurlaub wird um zwei Wochen verlängert. Die Mitarbeiterinnen haben neu Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 18 Wochen mit voller Lohnfortzahlung. Zusätzlich können sie bis zu vier Wochen unbezahlten Urlaub beantragen. Für die Väter gilt ein Vaterschaftsurlaub von neu 3 Wochen (vorher 1 Woche).

Work and Care und bezahlte Abwesenheit bei Betreuung kranker Angehöriger

Mitarbeitenden, die Care-Arbeit für Familienangehörige oder andere nahestehende Personen leisten, werden so weit wie möglich spezifische Arbeitsmodelle angeboten. Diese erlauben es ihnen, die Care-Arbeit besser mit ihrer Beschäftigung zu vereinbaren. Bei Krankheit von Familienangehörigen, die im selben Haushalt wohnen, werden pro Ereignis drei freie Tage gewährt.



Bessere Kündigungsfristen

Längere Kündigungsfristen bieten den Arbeitnehmenden besseren Schutz. Nach Ablauf der Probezeit ist neu ab dem ersten Dienstjahr für alle Mitarbeitenden eine Kündigungsfrist von drei Monaten auf Monatsende vorgesehen.

Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice ist klarer geregelt und dementsprechend besser an die aktuellen Rahmenbedingungen angepasst.

Sozialplan

Der GAV umfasst nun ebenfalls einen Sozialplan. Dieser muss in Zukunft nicht mehr bei jedem Ereignis neu verhandelt werden. Er kommt auch dann zur Anwendung, wenn nur eine Person betroffen ist; die Mindestzahl betroffener Personen wurde aufgehoben. Die Leistungen sind umfassender und für das Personal besser als jene vom verhandelten Sozialplan 2017.

SAG WAS!

GROSSE PERSONALUMFRAGE BEI DER POST

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

Letzten Herbst hat die Post ihre jährliche Personalumfrage durchgeführt. Sie ist einfacher, kürzer und moderner dahergekommen. Fast Dreiviertel der Mitarbeitenden haben an der Umfrage teilgenommen. transfair hat die vorliegenden Resultate analysiert.

Personalumfrage 2020

Trotz hoher Arbeitsbelastung aufgrund von Corona und der strategischen Neuausrichtung im Rahmen von «die Post von morgen» haben im Herbst 2020 genau 31415 Mitarbeitende an der Personalumfrage teilgenommen. Angestellte aus Konzern, Bereichen, Funktionsbereichen, PostAuto und PostFinance haben die Gelegenheit für ein freiwilliges Feedback genutzt. Die Skalierung der Bewertung ist wie folgt: negative Bewertung (0–49 Punkte), geringe positive Beurteilung (50–64), mittlere positive Bewertung (65–84), hohe positive Bewertung (85–100). Die Personalumfrage wurde 2020 in einer Neuauflage durchgeführt: Sie ist einfacher, kürzer und moderner geworden. Zusätzlich wurde auch das Thema «Gesundheit und Soziales» integriert. Aufgrund der Neuauflage handelt es sich um eine Nullmessung. Vergleiche mit den Vorjahren sind daher nur bedingt möglich.

Sinnfrage von Umfragen

Warum macht es überhaupt Sinn, an einer Umfrage teilzunehmen? Der Post ist die Meinung ihrer Mitarbeitenden sehr wichtig. Das gilt immer und im Besonderen für Jahre, in denen die Umstände anders sind als gewohnt. Denn anhand der Resultate wird ersichtlich, wie sich die Mitarbeitenden in den einzelnen Teams fühlen, was sie schätzen und wo Verbesserungspotenzial besteht.



DAS RIESENGROSSE ENGAGEMENT DER MITARBEITENDEN IM JAHR 2020 HINTERLÄSST SEINE SPUREN AUCH BEI DER PERSONALUMFRAGE.

Denn nur mit einem breiten Feedback kann die Post reagieren und sich im Sinne ihrer Mitarbeitenden verbessern.

transfair analysiert

Die Umfrage zeigt auf, wo unter den Mitarbeitenden eine grosse Einigkeit und eine klare Meinung vorherrschen:

- 96 Prozent aller Befragten sehen den Sinn ihrer Arbeit (86 Punkte)
- 96 Prozent kennen die aktuellen und künftigen Herausforderungen der Post (81 Punkte)
- 92 Prozent sind mit der direkten Führung zufrieden (83 Punkte)
- 88 Prozent sehen ihre berufliche Zukunft bei der Post (77 Punkte)

transfair hat die Resultate ebenfalls erhalten und sich sorgfältig mit ihnen auseinandergesetzt. Dem Personalverband sind positive wie negative Punkte ins Auge gesprungen.

transfair freut sich über Folgendes:

- Die Mitarbeitenden geben mit 82 Prozent an, in einer guten körperlichen und psychischen Verfassung zu sein.
- Die hohe Wertschätzung und die Unterstützung durch die Vorgesetzten, die je mit 85 Punkten bewertet wurden, zeigen, dass die wiederholten Forderungen von transfair nach einer nachhaltigen Förderung der Kommunikationskultur und der Weiterbildung der Mitarbeitenden und Kader Früchte tragen.
- Vorgesetzte sowie ein Gros der Umfrageteilnehmenden haben erkannt, dass das eigene Team eine zentrale Ressource ist, um mit der Arbeitsbelastung umgehen zu können. Dabei spielt auch der mit 86 Punkten hoch bewertete Respekt im Team eine zentrale Rolle.

- Erstmals wurden über 50 Prozent der Mitarbeitenden online zur Befragung eingeladen.
- Die hohe Wertschätzung und die Unterstützung durch die Vorgesetzten (je 85 Punkte) weisen einen massgeblichen Einfluss auf die Gesundheit auf.

transfair regt an:

- Nicht nur die Resultate der Umfrage zu präsentieren, sondern danach auch vorzustellen, was aus den Feedbacks erkannt, was davon wie und wann umgesetzt oder nicht weiterverfolgt wird.
- Zwar sind schon 67 Prozent ganz oder grösstenteils der Meinung, dass mutig neue Wege eingeschlagen werden. transfair findet, dass bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen und Produkte noch mutiger und proaktiver agiert werden könnte, z.B. um die sinkenden Briefmengen oder die Kundenfrequenzen am Schalter aufzufangen und damit Arbeitsplätze zu sichern.
- Jenen, die nach der Arbeit nicht oder eher nicht abschalten können, muss die Post bei der Planung genügend Erholungsmöglichkeiten einräumen.
- Die Unsicherheit bezüglich «Wie sieht mein Job in Zukunft aus?» ist mit einer klaren und zuversichtlichen Kommunikation vom Top-Management zu senken.

KOMMENTAR

René Fürst
Branchenleiter
Post/Logistik



Aussergewöhnliche Jahre bringen aussergewöhnliche Resultate?

Die Werte der Umfrage sind erfreulich gut. Sie sollen der Post den Weg in die Post von morgen ebnen. Um einen Weg zu ebnen, gilt es, Steine aus dem Weg zu räumen. Aber um Himmels willen nicht alle, das wäre ökonomischer und ökologischer Unsinn. Es gilt, zu schauen, welche Steine im Weg liegen und welche nur am Weg.

Ein grosser Stein im Weg ist die Unsicherheit. Fast 47 Prozent der Befragten sind unsicher, wie ihr Job zukünftig aussehen wird. Die Post befindet sich im Umbruch und da gehören Unsicherheiten anfangs dazu. Napoleon meinte dazu: «Wer von Anfang an genau weiss, wohin sein Weg führt, wird es nie weit bringen.» Darum begleitet transfair das Projekt «die Post von morgen» aktiv.

Ein zweiter Stein liegt fast jeder achten Person im Weg: Viele können nach der Arbeit (eher) nicht abschalten, sind erschöpft. Wer zusätzlich zu seiner Arbeit helfen soll, Steine aus dem Weg zu räumen, sollte frisch und erholt sein.

Der dritte Stein ist die tiefe Beteiligung der Mitarbeitenden von PostAuto von nur 48 Prozent (-10 Prozent zum Vorjahr). Ist es die Unzufriedenheit über die ungleichen Lohnmassnahmen der letzten Jahre? Oder die Tatsache, dass die Massnahmen aus der Umfrage 2019 zu wenig besprochen wurden? Auch wenn noch zahlreiche Steine herumliegen, sollten wir den Mut aufbringen, gemeinsam den Weg zu einer prosperierenden Post von morgen freizuräumen.

WAHLEN

STIFTUNGSRAT PENSIONSKASSE POST

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

SETZE DICH FÜR GUTE RENTEN FÜR ALLE VERSICHERTEN EIN!



2021 stehen wichtige Wahlen an: Der Stiftungsrat der Pensionskasse Post (PK Post) ist neu zu besetzen. transfair tritt mit einer eigenen 5er-Liste zur Wahl an. Willst du etwas bei deiner Pensionskasse bewegen? Dann ergreif die Chance und melde dich als Kandidatin oder Kandidat!

Wahlen 2021

Die laufende Amtsperiode endet am 31. Dezember 2021. Das bedeutet: Im Verlauf des Jahres finden neue Wahlen statt. transfair tritt erneut mit einer eigenständigen Liste an.

Die Wichtigkeit des Stiftungsrats

Der Stiftungsrat ist das oberste Organ der PK Post. Er besteht aus 10 Mitgliedern, je 5 Vertreterinnen und Vertretern des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden. Die Arbeitgebervertretung wird durch die Konzernleitung der Schweizerischen Post AG bestimmt; die Vertretung der Arbeitnehmenden wird mittels basisdemokratischer Wahlen durch alle aktiv versicherten Personen gewählt. Die Amtsdauer beträgt 4 Jahre; eine Wiederwahl ist möglich.

Dem Stiftungsrat obliegen die Gesamtführung und die strategische Ausrichtung der PK Post. Seine unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben sind gesetzlich geregelt.

Die Pensionskasse Post

Die PK Post ist eine privatrechtliche Gemeinschaftsstiftung mit Sitz in Bern. Sie übernimmt die berufliche Vorsorge für die Arbeitnehmenden der Schweizerischen Post AG, für deren Angehörige und Hinterbliebenen und für ihre nahestehenden Betriebe. Die PK Post versichert die über 40 000 Personen mit einem Anlagevermögen von ca. 16,2 Milliarden Franken.

Das bringen zukünftige Stiftungsräte und Stiftungsrätinnen mit

Die Aufgabe eines Stiftungsratsmitgliedes ist vielfältig, abwechslungsreich und spannend und bringt viele Herausforderungen mit sich. Wer sich dieser spannenden Aufgabe stellen will, muss folgende Anforderungen erfüllen:

- Aktivmitglied von transfair;
- gute Kenntnisse der Sozialversicherungswerke und Interesse an den wichtigen Themen der Pensionskasse;
- Bereitschaft, die Interessen von transfair, seinen Mitgliedern und Gremien im Stiftungsrat zu vertreten;
- Fokus auf ausgewogene Lösungen, die einerseits Aktive (Mitarbeitende und Kader mit OR- oder GAV-Verträgen) und Rentner sowie andererseits Nichtorganisierte und Organisierte berücksichtigen.

PACKE DEINE CHANCE JETZT!

Interessiert? Dann freut sich Branchenleiter René Fürst (rene.fuerst@transfair.ch) über die Kontaktaufnahme bis spätestens 31. März 2021. Bei Fragen oder zur Unterstützung beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen steht er gerne zur Verfügung.

PRÄMIE

NACH DEM APPLAUS DIE ANERKENNUNG

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

«VOM APPLAUS ALLEIN LEBT NIEMAND BESSER.»

Das Jahr 2020 war nicht irgendein Jahr. Es war DAS Corona-Jahr. Es hat sich einmal mehr gezeigt, dass der Service Public ein grandioses Bollwerk gegen die Stürme der Zeit bildet und für die Versorgung von Bevölkerung und Wirtschaft unerlässlich ist. Deshalb ist es richtig und wichtig, dass das Personal eine entsprechende finanzielle Anerkennung erhält.

Zweite Corona-Prämie

Zuverlässig, unbeirrt und trotz Riesenstress immer noch freundlich leisteten die Mitarbeitenden der Post hervorragende Arbeit. Insbesondere die gemeinsame Bewältigung der Rekordpaketmenge hat dazu geführt, dass die Konzernleitung im März 2020 eine erste Dankesprämie von 500 CHF ausbezahlte.

Weil der Einsatz des Personals ein besonderer war, geht die Post noch weiter: Alle GAV-Mitarbeitenden, Lernenden und seit März 2020 beschäftigten temporären Mitarbeitenden bei PostLogistics, PostMail und PostNetz haben mit dem Januarlohn 2021 eine weitere Prämie von 500 CHF pro rata Beschäftigungsgrad erhalten. Diese Prämie im Gesamtwert von 12 Millionen Franken erfolgt zusätzlich zur bereits gewährten Prämie vom März 2020.

Die zweite Prämie war eine Forderung von transfair. Denn von Applaus allein lebt niemand besser. Und so freut sich transfair über dieses Zeichen der Wertschätzung von der Post.

Lohnverhandlungen für 2021

Der Branchenkongress 2020 in Basel hat folgende Eckpfeiler für die Lohnforderungen definiert:



- Lohnerhöhung von 1,2 Prozent;
- die bewährte Lohnmatrix weiterführen;
- Honorierung des Personals des Service Public – explizit inklusive Personal Post-Auto und PostFinance, z.B. in Form von einer Woche Ferien oder einer Prämie;
- Scanner-Wartezeit ist als Geld oder Freizeit zu vergüten;
- mit Augenmass in einen normalen Arbeitsrhythmus zurückkehren.

transfair hat sich intensiv auf die Verhandlungen vorbereitet und auch die anderen, im GAV festgelegten Kriterien, wie die wirtschaftliche Situation der jeweiligen Konzerngesellschaft, Vergleiche zu Konkurrenzunternehmen, Entwicklung der Lebenshaltungskosten oder die Entwicklung der Durchschnittslöhne pro Berufsgruppe und Lohnregion, miteinbezogen.

Zur Einschätzung der Lebenshaltungskosten gilt als Grundlage der Landesindex der Konsumentenpreise und neu wird auch die Entwicklung der Krankenkassenprämien berücksichtigt.

Auch wenn die Positionen zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses weit auseinanderliegen, so ist es für transfair wichtig festzuhalten: Weder die Post noch ihre Mitarbeitenden sind verantwortlich für den wirtschaftlichen Schaden durch das Corona-Virus. Die Verhandlungen gingen Ende Januar bereits in die 3. Runde. Über Neuigkeiten informiert transfair unter www.transfair.ch.

MOTIVIERT

MOTIVATION DES SBB-PERSONALS STEIGT

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

TROTZ MOTIVIERTEM PERSONAL – ES GIBT HANDLUNGSBEDARF.



Die Resultate der jährlichen Umfrage zur Personalzufriedenheit von SBB und SBB Cargo zeigen gesamthaft eine Aufwärtstendenz. Die Mitarbeitenden sind mit ihren Arbeitgeberinnen zufriedener: Die Personalmotivation ist auf Stufe der Divisionen und Konzernbereiche fast durchwegs höher als in den Vorjahren.

Bund erwartet Messung der Personalzufriedenheit

Die Durchführung der Personalumfrage ist eine personalpolitische Vorgabe des Bundesrates und hilft ihm, die strategischen Ziele von SBB und SBB Cargo zu beurteilen. Insbesondere zur Führungsqualität gibt die

Umfrage wichtige Hinweise. Bei SBB haben 75 Prozent, bei SBB Cargo 70 Prozent der Mitarbeitenden teilgenommen. Die hohe Beteiligung bedeutet, dass das Personal ein Bedürfnis hat, sich zu seiner Arbeitssituation zu äussern.

Das Personal ist – trotz Corona – motiviert

Trotz den schwierigen Arbeitsbedingungen und der Umsetzung von Sparmassnahmen (mehr dazu auf Seite 19) haben die Arbeitszufriedenheit, das Commitment zu SBB und SBB Cargo und der eigene Beitrag zur Erreichung der Konzernziele höhere Werte erreicht als noch 2019. Diese drei Bereiche bilden zusammen die Personalmotivation. Die Bewertungen der Mitarbeitenden liegen zwischen 70 und 84 von 100 Punkten. Das Resultat

stellt eine «mittlere bis positive Beurteilung» dar und lässt sich im Vergleich zu anderen bundesnahen Unternehmen sehen. transfair sieht die guten Werte im Zusammenhang mit stabilen Arbeitsbedingungen und der insgesamt sozialen Problemlösung der Unternehmen während der Pandemie.

Vertrauen in die Führung steigt

Die Mitarbeitenden und die Führungskräfte haben grösseres Vertrauen in die Konzernleitung. Der Wert ist von 46 auf 57 Punkte angestiegen. transfair ist überzeugt, dass sich hier auch der Einfluss des neuen CEO, Vincent Ducrot, positiv zeigt. Die direkten Führungskräfte erhalten ebenfalls bessere Noten, beispielsweise zu Fairness und offener Kommunikation.

Energien und Reorganisationen

Gemessen werden auch positive und negative «Energien», sprich, ob Mitarbeitende mitdenken und auf Ziele hinarbeiten oder aber bewusst in die andere Richtung ziehen. Diese «Energien» zeigen auf, wie die vorhandene Motivation und das Potenzial des Personals genutzt werden. Die Werte der positiven «Energien» sind zu tief, die der negativen «Energien» zu hoch. Für transfair ein Zeichen, dass in Arbeitsabläufen, im Umgang mit Veränderungen und in der übergreifenden Zusammenarbeit Handlungsbedarf besteht.

Ist nun alles gut?

Nein, die Zeiger zeigen zwar nach oben. Doch die guten Werte auf Unternehmensstufe überdecken, dass es Bereiche und Teams mit desaströsen Feedbacks zu Arbeitsplatz, Führung und Zusammenarbeit gibt. Zudem zeigen einige Resultate, dass sich viele Mitarbeitende von unüberlegten Reorganisationen noch nicht erholt haben. transfair bleibt am Ball.

SPAREN

JA ZUM «SPARDEAL» MIT DER SBB

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

DANK DEM «SPARDEAL» VERLÄNGERT DIE SBB DEN GAV VORZEITIG.

Die verhandelten Corona-Sparmassnahmen für das SBB-Personal sind einschneidend: Der Lohnanstieg wird 2021 um zwei Drittel gekürzt. Im Gegenzug erfüllt die SBB eine pendente interne transfair Forderung und verlängert den GAV vorzeitig.

Anders als andere Verkehrsunternehmen verantwortet die SBB Bereiche, wie zum Beispiel den Fernverkehr, die der Bund finanziell nicht unterstützt. Zwar kann die SBB ihre Liquidität über verzinste Bundesdarlehen sicherstellen. Diese sind jedoch rückzahlbar, was zu höherer Verschuldung und grösserem finanziellem Druck führt. Deshalb hat sie mit den Personalverbänden über zusätzliche personalrelevante Sparmassnahmen verhandelt. Dies obwohl der Bundesrat und transfair die SBB seit Anfang der Pandemie dazu auffordern, die finanziellen Verluste nicht zulasten des Personals auszutragen. transfair ist dennoch nach schwierigen Verhandlungen einen «Spardeal» eingegangen, weil im Gegenzug der aktuelle GAV vorzeitig bis Ende April 2025 verlängert wird.

Tiefere Lohnerhöhungen wegen «Spardeal» per 1. Mai 2021

Im Rahmen der Verhandlungen zum GAV 2019 haben die Sozialpartner auch die Lohnmassnahmen 2021 vereinbart. Von diesem Resultat wird nun zugunsten der SBB einmalig abgewichen:

- Anstelle von 0,9 Prozent werden nur 0,3 Prozent der Lohnsumme für individuelle Lohnanstiege und nur für die Anforderungsniveaus A–I gewährt.
- Die Zusatzeinheit für den schnelleren Lohnanstieg in den unteren zwei Dritteln der Lohnbänder entfällt.

- Die einmaligen Leistungsanteile für sehr gute Personalbeurteilungen entfallen.

Die SBB spart mit vorerwähnten Anpassungen rund 26 Millionen Franken im Lohnjahr vom 1. Mai 2021 bis 30. April 2022. Die Einsparung durch weniger hohe Lohnanstiege entlastet die SBB finanziell auch künftig massgeblich. Im Gegenzug verzichtet die SBB darauf, Ferientage zu streichen. Weiter erhalten die GAV-Mitarbeitenden eine Corona-Prämie.

Mit diesem Massnahmenpaket zieht die SBB das eingeleitete Schiedsgerichtsverfahren zurück. Die bereits vereinbarten Lohnmassnahmen für 2022 von 0,8 Prozent für Lohnanstiege, für die Zusatzeinheit und die einmaligen Leistungsanteile behalten weiterhin ihre Gültigkeit.

Wertvolle GAV-Verlängerung!

Die GAV-Verlängerung bringt in unsicheren Zeiten Stabilität. Dass diese Verlängerung aus den Sparverhandlungen resultiert, ist ein nicht zu unterschätzendes Resultat: Der GAV SBB beinhaltet wertvolle Errungenschaften, die den Mitarbeitenden bei Reorganisationen, bei der beruflichen oder persönlichen Weiterentwicklung oder in Form von attraktiven Pensionierungsmodellen zugutekommen.

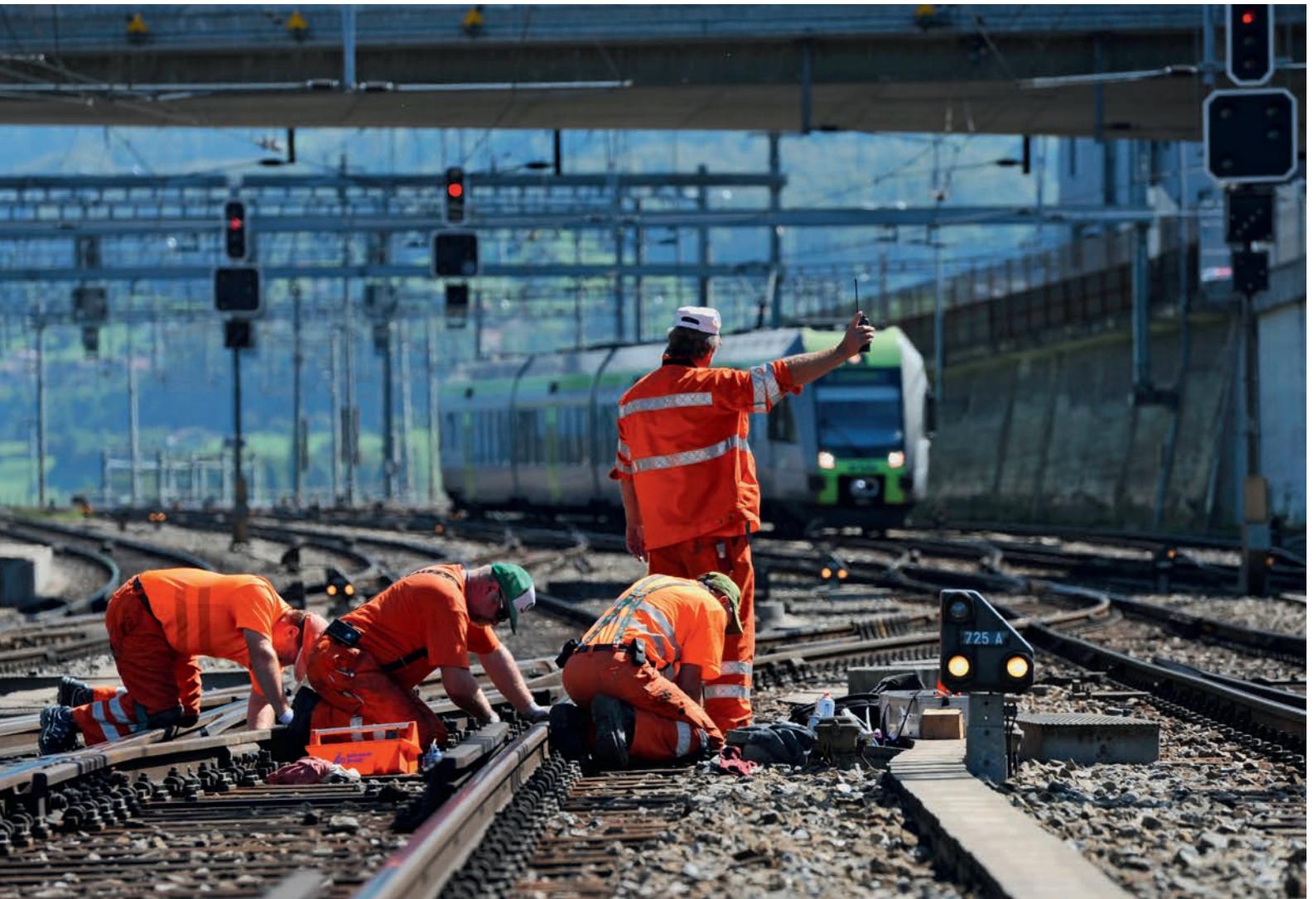
Infos zu
den Verhandlungen
mit SBB Cargo
finden Sie auf
www.transfair.ch.



FINDUNG

DIE BLS IM FINDUNGS-PROZESS

TEXT: BRUNO ZELLER UND FRITZ BÜTIKOEFER



In einigen Bereichen ist die BLS letzthin arg ins Schleudern geraten: Im Umgang mit den Subventionen von Bund und Kantonen haben Führung und Aufsicht der BLS viel Vertrauen bei den Mitarbeitenden und der Bevölkerung eingebüsst. Gleichzeitig liess die Sozialpartnerschaft zu wünschen übrig. Ein Rück- und Ausblick.

Findung zu Transparenz und Rückbesinnung

Auch vor dem öffentlichen Verkehr machen Liberalisierungen und Wettbewerb leider nicht halt. Sie lenken denn auch vom eigentlichen Service-Public-Auftrag ab. Die BLS wollte als zweitgrösste Bahn in der Schweiz hoch hinaus. Dazu hat sie sich vehement für eigene Fernverkehrskonzessionen ins Zeug gelegt und sich mit der SBB angelegt. Der von der Politik und vom Bundesamt für Ver-

kehr (BAV) befeuerte Wettbewerb musste schlussendlich von Bundesrätin Sommaruga in geordnete Bahnen gelenkt werden. Die Fernverkehrskonzession bleibt als Ganzes weiterhin bei der SBB und die BLS fährt im Auftrag der SBB zwei Fernverkehrslinien.

Das BLS-Management sorgte zudem bei Reorganisationen und Sparprogrammen immer wieder für Kopfschütteln bei den Mit-

DAS POSITIVE GESPRÄCH MIT DER BLS LÄSST transfair ZUVERSICHTLICH IN DIE ZUKUNFT BLICKEN.

arbeitenden und den Sozialpartnern. Nachdem die BLS in Sachen Fernverkehr kein gutes Bild abgegeben hatte, wurden postwendend die Verfehlungen in der Subventionsabrechnung bekannt, über die das Management seit Längerem im Bild war. Keine guten Nachrichten; der CEO trat nach einem Untersuchungsbericht zu den Finanzen zurück und das BAV hat mittlerweile Strafanzeige gegen die BLS eingereicht. Weiter bleiben Fragen zur Sanierung des Lötschberg-Scheiteltunnels offen.

Die BLS muss ihre Prozesse im subventionsberechtigten regionalen Personenverkehr (RPV) korrigieren. Einnahmen aus Halbtaxabonnements wurden während Jahren nicht vollumfänglich budgetiert. Deshalb hat die BLS zu viel Geld von Bund und Kantonen verlangt. Gegenüber transfair hat die BLS wiederholt von einem jährlichen Gewinnziel gesprochen, das es zu erreichen gelte. Dies damit Investitionen ins Geschäft und ins Personal getätigt werden könnten.

Gewinnverbot im RPV präzisieren

Die Subventionen der öffentlichen Hand decken im RPV nur genau die Kosten, die nicht durch Einnahmen aus dem Ticket- oder Abonnementsverkauf gedeckt werden können. Überschüsse sind nach den Vorgaben im Personenbeförderungsgesetz den Reserven zuzuwenden. Doch gemäss Bericht des Prüfungsunternehmens PWC hat die BLS offenbar Gelder für weitere Geschäfts- und Personalmassnahmen verwendet. Für transfair ist daher wichtig, dass mit der Reform des RPV die Reservehaltung und die Beanspruchung von zusätzlichen finanziellen Mitteln für die Geschäfts- und Personalentwicklung der Verkehrsunternehmen klar präzisiert werden.

Personal verdient Vertrauen

Die Mitarbeitenden der BLS erbringen täglich, auch unter erschwerten (Corona-)Bedingungen, ausgezeichnete Arbeit. transfair erwartet von den Behörden eine lückenlose prozessuale Aufklärung und strafrechtliche Klarheit. Für transfair ist klar, dass der Bund und die Kantone zu viel bezahlte Subventionsgelder zurückfordern. Ebenso klar ist, dass dies auf keinen Fall zu negativen Konsequenzen für das Personal führen darf. transfair fordert diesbezüglich Stabilität und eine Rückbesinnung auf die Leistungen im Rahmen des Service Public durch das neue Management und den Verwaltungsrat.

Findung zu einer guten Sozialpartnerschaft

Die Lohnverhandlungen für 2021 verliefen unbefriedigend, weshalb auf Begehren der Personalverbände im November 2020 eine Aussprache mit dem aktuell geschäftsführenden CEO, Dirk Stahl, sowie dem neuen Leiter Personal, Horst Johner, stattfand. Dabei hat transfair die bekannten Missstände angesprochen und darüber hinaus verlangt, dass den Reorganisationen Einhalt geboten werden muss.

transfair freut sich, dass das Gespräch offen und konstruktiv verlief und die BLS-Vertreter eine verbesserte Zusammenarbeit zusicherten, insbesondere auch echte Verhandlungen mit Verhandlungsspielraum seitens der BLS. transfair schaut weiterhin genau hin und setzt sich konsequent für die Anliegen und Bedürfnisse seiner Mitglieder ein!

ERFOLG

Dank transfair steigen die Löhne für die Gleisbauerinnen und Gleisbauer

Die BLS hat festgestellt, dass sie die Löhne ihres Personals im Gleisbau zu tief angesetzt hat. Gleichzeitig ist transfair auf die BLS zugegangen und hat insbesondere die aktuellen Einstufungen der Gleisbauerinnen und Gleisbauer mit Fahrkompetenz infrage gestellt und erfolgreich Anpassungen gefordert.

Mitarbeitende im Gleisbau erhalten eine höhere Funktionsstufe und dadurch mehr Lohn. Die Betroffenen wurden direkt von der Bereichsleitung IU informiert. Die Lohnerhöhungen werden per 1. April 2021 umgesetzt.

transfair freut sich, dass sich dieses Engagement gelohnt hat und die BLS die Löhne anpasst. Der schnellere Lohnanstieg im Gleisbau bleibt auch weiterhin bestehen.

Gut zu wissen: transfair unterstützt seine Mitglieder bei einer Weiterbildung im Gleisbau finanziell und ist im Trägerverein der eidgenössischen Berufsprüfung der Gleisbaupolierere.

AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2021

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 2, 14. April 2021

INSERATESCHLUSS

1. März 2021

ALLE BRANCHEN

Pensionierte Bern

Angesichts der hohen Corona-Fallzahlen und den jetzigen Aussichten auf den Pandemieverlauf werden der Raclette-Tag im Februar 2021 und die Betriebsbesichtigung im April 2021 abgesagt. Die Wanderungen im Sommer und Herbst 2021 werden durchgeführt, sofern die Situation dies dannzulässt erlaubt.

POST / LOGISTIK COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung in Langenbruck mit Mittagessen

Montag, 12. April 2021

Besammlung um 9.30 Uhr im Bahnhof Basel SBB. Ab Gleis 16 fahren wir um 10.01 Uhr mit der S3 nach Liestal. Von dort aus nehmen wir den Bus B19 V um 10.34 Uhr nach Waldenburg Bahnhof. Dann geht es weiter Richtung Langenbruck Station Dürrenberg. Anschliessend laufen wir in ca. 50 Minuten zu unserem Ziel und stillen im Restaurant Bachtalen unseren Hunger. Das Restaurant Bachtalen liegt zwischen Langenbruck-Mümliswil und ist nur mit Auto oder zu Fuss erreichbar.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

transfair

DELEGIERTENVERSAMMLUNG 2021

FREITAG, 18. JUNI 2021

10 BIS CA. 17 UHR, ST. GALLEN. EINLADUNG MIT TRAKTANDEN UND ANTRAGSFRISTEN ERFOLGTE DIREKT AN DIE DELEGIERTEN. DIE DURCHFÜHRUNG IST ABHÄNGIG VON DER CORONA-SITUATION.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 17. März 2021

Treffpunkt um 8.15 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Luzern ab 8.05 Uhr, Zürich HB ab 8.30 Uhr, Olten ab 9.02 Uhr nach Oensingen-Balsthal. Wir fahren ab Basel um 8.28 Uhr nach Balsthal. Nach dem Kaffeehalt wandern wir dem Holzweg entlang nach St. Wolfgang wo wir im Restaurant Pintli das Mittagessen einnehmen. Nichtwanderer nehmen den Bus 115 nach St. Wolfgang. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Anmeldungen bis 12. März 2021 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 14. April 2021

Treffpunkt um 8.45 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Luzern ab 7.54 Uhr, Olten ab 7.32 Uhr, Basel an 8.56 Uhr. Abfahrt ca. 9 Uhr mit dem Tram 11 bis Reinach Dorf, wo wir vis-à-vis im Restaurant Schopf den Kaffeehalt machen. Anschliessend wandern wir Richtung Dornach am Tierpark entlang mit einem Zwischenhalt nach Dornach. Nichtwanderer fahren mit dem Bus 64, ab Reinach Dorf bis Haltestelle Neu Reinach, von dort sind es über die alte Brücke ca. 5 Gehminuten bis zum Restaurant. Um 12.30 Uhr wird im Restaurant Nepomuk das Mittagessen serviert. Die Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Anmeldung bis 10. April 2021 an:

Gody Schwarz, T 061 711 29 23.

Kategorie Lokpersonal

Jahresversammlung

Samstag, 6. November 2021

Die Jahresversammlung 2020 mussten wir leider wegen Corona absagen. Die nächste ist planmässig auf Samstag, den 6. November 2021 in Luzern festgesetzt.

Bitte um Kenntnisnahme.

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

Kategorie Lokpersonal

Reise 2022 nach Graz

22. Mai bis 26. Mai 2022

Die Kategorienreise im Mai 2021 nach Graz wird wegen Corona ins Jahr 2022 verschoben. Neues Datum ist Sonntag, 22. Mai 2022 bis Donnerstag, 26. Mai 2022.

Auskünfte sind erhältlich bei:

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





transfair

transfair BESCHREITET NEUE WEGE, UM AUCH WÄHREND CORONA-ZEITEN AN VERSCHIEDENEN STANDORTEN PRÄSENT ZU SEIN. DIE HOLZBOXEN MIT VIELEN INFORMATIONEN UND GOODIES VON transfair SIND GERN GESEHEN.



ZU GUTER LETZT



LÉONORE PORCHET, NATIONALRÄTIN UND VIZEPRÄSIDENTIN VON TRAVAIL.SUISSE

GEWERKSCHAFTLICHE VERTRETUNG: EINE UNVERZICHTBARE SOLIDARITÄT

Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bessere Arbeitsbedingungen, wirksame Vertretung im Unternehmen und in der Politik: Es gibt viele persönliche Vorteile, Mitglied eines Personalverbands zu sein. Hinzu kommt die Solidarität unter den Arbeitnehmenden, eine solide Basis für jede Bewegung zu mehr Recht, Respekt und Sicherheit.

Als Mitglied der Kommission für soziale Sicherheit und öffentliche Gesundheit des Nationalrats habe ich während der Corona-Krise gesehen, dass wir ohne die Arbeit der Personalverbände viele der Massnahmen zum Schutz der Gesundheit und der Wirtschaft für Angestellte an der Front und prekär Beschäftigte niemals erreicht hätten. Denn sie haben die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden vertreten und entsprechende Forderungen gestellt.

Die Vertretung der Arbeitnehmenden ist daher wichtiger denn je und muss in allen Unternehmen gewährleistet sein. Denn deren Einfluss zeigt eindeutige Resultate: höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Ich bin auch davon überzeugt, dass die Personalverbände insgesamt die Qualität der Unternehmensführung und die Effizienz der einzelnen Unternehmen verbessern.

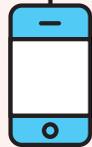
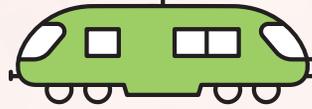
Eines ist klar: Arbeitgeber können auf ihre Mitarbeitenden viel weniger verzichten als umgekehrt. Einzelpersonen scheint diese Wahrheit oft nicht klar zu sein. Gemeinsam sind sie jedoch eine unaufhaltsame Stärke. Es ist die Macht des Kollektivs, die die Macht der Mitarbeitenden ausmacht. Das Engagement der Personalverbände ist der effektivste Ausdruck dafür. Und die Arbeit ist je länger, je mehr unverzichtbar.

transfair

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.