

transfär

Nr. 3 September 2025

magazin

Die Mitgliederzeitschrift



Arbeiten mit ADHS, Autismus und Co.

Wenn das Gehirn etwas anders gestrickt ist

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Mit Neurodivergenz durch den Arbeitsalltag	05
Agenda	23

Öffentlicher Verkehr

Güterverkehr auf der Schiene in Gefahr	08
Kanton Zürich: Rahmen-GAV für den Nahverkehr wird begraben	09
SOB testet Züge mit automatischer Fahrassistenz	10
Toiletten und Pausenräume – Fehlanzeige bei SBB Infrastruktur	11

Öffentliche Verwaltung

Neue Sozialpartnerschafts-Vereinbarung mit dem ETH-Rat	12
Branchenversammlung im Zeichen der Sicherheit	12

ICT

Branchenversammlung im Zeichen der Sicherheit	12
ICT-Branchenvorstand: Im Gespräch mit Oliver Gilgen	14
Das bringt der neue «IT-GAV»	16
Swisscom-Shop-Personal kämpft mit Stress und Verkaufsdruck	17

Post/Logistik

Pensionskasse Post: Wahlen Stiftungsrat stehen an	18
Post lässt bis zu 100 PostNetz-Mitarbeitende im Stich	19
Rückblick auf den Branchenkongress in Stans	21
IMS und PostAuto: Neue GAV bringen Verbesserungen	22

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Bis zu 30 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer sind neurodivergent. Einfach erklärt: Ihr Gehirn funktioniert anders als bei den meisten Menschen. Oder etwas komplizierter: Sie bewegen sich auf einem Spektrum von ADHS, Autismus oder einer Rechen- oder Lese-/Schreibschwäche.

transfair findet: 30 Prozent – das ist ganz schön viel. Dennoch ist unsere Arbeitswelt oft auf die Mehrheit, neurotypische Personen, ausgerichtet. Mitarbeitende, die nicht der gesellschaftlichen Norm entsprechen, haben es häufig schwer. Wir machen uns für Chancengleichheit stark und haben uns deshalb gefragt: Was können Arbeitgeber tun, um neurodivergente Angestellte besser zu integrieren? Und: Wie weit ist hier der Service Public? Antworten gibt es ab Seite 5.

transfair fordert aber nicht nur Aufbau, sondern kämpft auch gegen Abbau – zum Beispiel im Schienengüterverkehr. Die aktuellen Entwicklungen machen uns Sorgen: Angebote werden überstürzt zurückgefahren, der Stellenabbau bei SBB Cargo ist im Gange. transfair kämpft weiterhin für den Güterverkehr auf der Schiene und gegen den Verlust von Arbeitsplätzen – mehr dazu ab Seite 8.

Auch bei PostNetz stellt sich transfair Entlassungen entgegen. Die Betreiberin der Schweizer Postfilialen will bis zu 100 Mitarbeitenden in der Administration kündigen. Brisant: Gleichzeitig will sie neue Stellen schaffen. transfair fordert, dass bewährte Angestellte geschult statt entlassen werden. Alles dazu ab Seite 19.

Ich wünsche dir eine spannende Lektüre!

Manuel Murer

Geschäftsleiter transfair



Wissenswertes

Kurzinformationen über wichtige Aktivitäten aus den Branchen. Sie zeigen, was transfair für seine Mitglieder unternimmt und erreicht.

Post /Logistik

Lehrlingslöhne bei Post CH gestiegen

transfair verhandelt mit der Post jährlich die Löhne ihrer Mitarbeitenden. Eine Ausnahme sind die Lehrlingslöhne: Diese überprüft die Post regelmässig selbst. Die letzte Lohnerhöhung für die Lernenden gab es 2021. transfair verlangte deshalb eine Anpassung. Dieses Jahr war es nun so weit: Die Lernenden-Löhne bei Post CH sind gestiegen. Diese neuen monatlichen Mindestlöhne gelten seit dem 1. August 2025:

- (Integrations-)Vorlehre: 550 CHF (bisher 500 CHF)
- 1. Jahr: 800 CHF (bisher 730 CHF)
- 2. Jahr: 1000 CHF (bisher 900 CHF)
- 3. Jahr: 1350 CHF (bisher 1200 CHF)
- 4. Jahr: 1700 CHF (bisher 1600 CHF)

Korrigendum

In unserem Jahresbericht «profil» haben wir geschrieben, die Post verhandle im Rahmen des neuen GAV erstmals auch jährlich die Lernenden-Mindestlöhne mit den Sozialpartnern. Korrekt ist: Diese Löhne sind neu im GAV festgelegt. Sie werden von der Post mindestens alle drei Jahre überprüft und bei Bedarf nach Konsultation der Sozialpartner angepasst.

Öffentlicher Verkehr

Verhandlungen mit der SBB

Die Verhandlungen über die bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) für Lok-, Kundenbegleit-, Reinigungs- und Rangierpersonal der SBB gehen nach der Sommerpause weiter. Nachdem beim Reinigungs- und Rangierpersonal einige Lösungen gefunden wurden, gestalten sich die Verhandlungen beim Lok- und Kundenbegleitpersonal etwas schwieriger. Verhandlungsabschluss ist im Herbst 2025 geplant. Damit wird auch die neue Einteilungsphilosophie geregelt sein. Gleichzeitig zu den BAR- haben die Verbände GAV-Verhandlungen über Zulagen oder Mindestlöhne mit der SBB angestossen. Bei beiden Themen informieren wir dich via Newsletter über den Verhandlungsstand.

ICT

GAV-Umfrage Swisscom: So geht es weiter

Die hohe Beteiligung an der Umfrage zum Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Swisscom zeigt klar: Die Arbeitsbedingungen sind ein Thema, das die Swisscom-Mitarbeitenden stark beschäftigt. Dank der vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die Forderungen, die es nun für den nächsten GAV zu erarbeiten gilt, entsprechendes Gewicht. Noch im September setzen wir uns im transfair-Firmenvorstand zusammen, werten die Ergebnisse aus und formulieren unsere nächsten Schritte. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass unsere Anliegen gehört werden!

Öffentliche Verwaltung

Reorganisation bei der Militärpolizei

Der Kommandant der Militärpolizei hat transfair über die geplante Reorganisation informiert. Das Departement prüft derzeit die neuen Funktionen und das Organigramm. Welche konkreten Auswirkungen das haben wird, lässt sich noch nicht sagen. Die Sozialpartner treffen sich deshalb im September oder Oktober erneut.

Bessere Versicherungsabdeckung für Blaulichtberufe

transfair prüft aktuell eine Verbesserung der Rechtsschutzversicherung für Mitglieder in Blaulichtfunktionen. Diese deckt zusätzliche Leistungen in Disziplinar- und Strafverfahren ab.



Interessiert?
Mehr dazu
findest du hier

Mehr Infos unter
transfair.ch

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, kommunikation@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair

Redaktion: Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Anzeigen: Audi, Mercedes, Reka

Preis: Im Mitgliederbeitrag enthalten

Erscheinung: 4 Mal pro Jahr

Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch.

Druck: Prolith AG, Ittigen

Satz: Sabrina Beyeler, Prolith AG, Ittigen.

Bilder: Barbara Hess für transfair, Bisera Mitrevski/transfair, Culinarium Alpinum/Timo Schwach, Die Schweizerische Post, Gaby Möhl/transfair, HISTOCK/Adobe Stock, Nicola Pitaro/ETH Zürich, patpitchaya/Adobe Stock, SBB, SOB, Swisscom, zvg

WEMF-beglaubigte Auflage 2024: 7507 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt

Ein bisschen anders

Arbeiten mit ADHS, Autismus und Co.

Bis zu 30 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer sind neurodivergent: Ihr Gehirn funktioniert anders als bei den meisten Menschen. Sie haben es in unserer Arbeitswelt oft schwer. transfair macht sich für Chancengleichheit stark und will deshalb wissen: Wie können Unternehmen Arbeitnehmende mit ADHS, Autismus oder Dyslexie besser integrieren? Und: Wie weit ist hier der Service Public?

Stefanie Heidrich sagt, was sie denkt. Oft schiesst sie einfach impulsiv drauflos. Wenn sie spricht, folgt sie ihren ganz eigenen Gedankenketten. «Ich springe von A zu B über Z und komme wieder zurück», beschreibt es die UX-Designerin bei Swisscom. Alles Geordnete, Organisatorische ist ihr ein Graus. Nicht selten vergisst sie, ihre Stunden einzutragen. Und an Remote-Meetings hört sie häufig nebenbei Musik. «Dieser zusätzliche Reiz hilft mir, besser dabeizubleiben», so die 39-Jährige.

Stefanie Heidrich hat ADHS. Damit gehört sie zu den – je nach Studie – 15 bis 30 Prozent der Schweizerinnen und Schweizer mit Neurodivergenz. Will heissen: Ihr Gehirn funktioniert anders als bei den meisten Menschen. «Neurodivergente Personen nehmen zum Beispiel anders wahr als neurotypische»,

sagt Bettina Horber, Neurodiversitäts-Coach und Unternehmensberaterin. Das kann eine intensivere, weniger intensive oder sehr detailreiche Wahrnehmung sein. Viele Details lösen wiederum oft Gedankensprünge aus. Zudem werden Informationen anders verarbeitet: in Bildern, Mustern oder mit mathematischen Konzepten. Bei neurotypischen Menschen führt der Weg meist über Sprache. «Drittens funktioniert der Stoffwechsel im Gehirn manchmal anders», erklärt Horber. Dadurch reagieren Menschen mit ADHS zum Beispiel stärker auf unmittelbare Belohnungen als auf künftige.

Nebst ADHS zählen auch Autismus, Dyslexie, Dyskalkulie und Dyspraxie zu Neurodivergenz. Dyslexie meint Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben, Dyskalkulie eine Rechenschwäche. Dyspraxie äussert sich oft in motorischer Ungeschicklichkeit, also «Tollpatschigkeit». Manche Studien schliessen auch Tic-Störungen wie das Tourette-Syndrom und Hochsensibilität mit ein.

Zwischen Superpower und Belastung

Die meisten dieser Funktionsweisen des menschlichen Gehirns gelten als Störungen: Sie sind in der Internationalen Krankheitsklassifikation ICD-11 gelistet. Zunehmend setzt

Stefanie Heidrich,
UX-Designerin bei Swisscom,
im Homeoffice



sich aber ein Denkansatz durch, der auf die positiven Seiten von Neurodivergenz fokussiert. «Auch Schweizer Unternehmen denken vermehrt um – aus gutem Grund», weiss Bettina Horber. Schliesslich bringen neurodivergente Arbeitnehmende «frischen Wind». Studien zeigen: Teams aus neurodivergenten und neurotypischen Arbeitnehmenden lernen am besten. Horber: «Unternehmen, die beide Gruppen kombinieren, sind innovativer und effizienter.»

Es geht aber nicht nur um Diversität: Neurodivergenz selbst ist auch eine Superpower. Stefanie Heidrich etwa denkt blitzschnell, verknüpft verschiedenste Themen innert Sekunden und arbeitet extrem fokussiert, wenn sie eine Aufgabe begeistert. «Viele Menschen mit ADHS haben zudem eine sehr breite Lernkurve», sagt sie. «Bildlich gesprochen: Wenn wir einen Waldweg entlanggehen, lernen wir auch, welche Steine und Pflanzen dort vorkommen. Denn wir achten auch auf Nebenschauplätze.»

Dennoch bleibt Heidrich eine neurodivergente Arbeitnehmerin in einer neurotypischen Arbeitswelt: Eine Tür in ihrem Sichtfeld lenkt sie schnell ab. Mit Diplomatie und Höflichkeitsformeln weiss sie wenig anzufangen. Und sogar ein Mindestmass an Planung fällt ihr schwer. «Viele Jahre versuchte ich, mich anzupassen, mich zu maskieren», sagt sie. «Das war sehr anstrengend. Für viele Betroffene ist ADHS deshalb keine Superpower, sondern eine Belastung.»

Akzeptanz und Verständnis, dass jemand anders ist

Bei Swisscom ist das Thema Neurodivergenz seit zwei Jahren auf dem Tisch. Heidrich spielt dabei eine zentrale Rolle: Sie ist Mitglied der gegründeten Neurodiversity Community. Diese hat angestossen, was Swisscom für Mitarbeitende mit ADHS oder Autismus tun soll. «Letztlich ist es keine grosse Wissenschaft», betont Heidrich. «Es geht um die Akzeptanz und das Verständnis, dass jemand anders ist.»

«Auch Schweizer Unternehmen denken vermehrt um – aus gutem Grund.»



Bettina Horber,
Neurodiversitäts-Spezialistin

Grundlage dafür ist psychologische Sicherheit, darin sind sich Heidrich und Roxana Achermann vom Swisscom-HR einig. «Mitarbeitende müssen wissen, dass sie keine Nachteile haben, wenn sie offen mit ihrer Neurodivergenz umgehen», sagt Achermann, Talent und Diversity, Equity & Inclusion Manager bei Swisscom. Diese Gewissheit sei wiederum zentral, um überhaupt Rücksicht nehmen zu können.

Mittlerweile hat Swisscom einen Strauss von Massnahmen entwickelt, darunter «Ask-me-anything-Events», an denen Betroffene die Fragen ihrer Kolleginnen und Kollegen beantworten. Oder ein E-Learning über Neurodivergenz, das kurz vor der Einführung steht. So soll das Verständnis betriebsweit gefördert und die Zusammenarbeit verbessert werden.

Weiter sensibilisiert Swisscom gezielt ihre Führungskräfte. «Unsere Leader kennen ihre Mitarbeitenden am besten und können für sie das richtige Arbeitsumfeld schaffen», erklärt Achermann die Strategie. Für zusätzliche Unterstützung gibt es bei Swisscom eine spezialisierte Stelle.



Ein zusätzlicher Reiz verbessert für Stefanie Heidrich die Konzentration – zum Beispiel das Zeichnen von Figürchen beim Telefonieren



Stefanie Heidrich springt nicht nur zwischen Gedanken, sondern auch zwischen Geräten. Sie mag es, alle Tools für ihre Arbeit griffbereit zu haben

Das Zauberwort: Individuell

Der Ansatz von Swisscom ist also sehr individuell – bei Neurodivergenz das Wort der Stunde. «Kennst du eine neurodivergente Person, kennst du nämlich genau eine neurodivergente Person», hält Stefanie Heidrich fest. Der Grund: ADHS und Co. verlaufen alle auf einem Spektrum. «Wobei man sich diese Spektren nicht linear vorstellen darf», schaltet sich Neurodiversitäts-Spezialistin Bettina Horber ein. «Vielmehr ist es wie bei einem DJ-Pult, das verschiedene Regler für Lautstärke, Bass oder Höhen hat.» Betroffene brauchen also alle etwas anderes. Ein Swisscom-Mitarbeiter mit Autismus sitzt zum Beispiel an einem abgeschirmten Arbeitsplatz, hat geräuschkämpfende Kopfhörer zur Verfügung und geht jeweils um 14 Uhr nach Hause. Damit werden die für ihn anstrengenden sozialen Interaktionen beschränkt. Stefanie Heidrich wiederum braucht vor allem Freiraum und Vertrauen.

Neben den individuellen setzt Swisscom auch auf generelle Massnahmen: ruhige Arbeitsplätze und Pendelmöglichkeiten ausserhalb der Stosszeiten, um die Reize zu reduzieren. «Das erreichen wir mit grosszügigen Homeoffice-Regelungen und flexiblen Arbeitszeiten, die Swisscom ohnehin hat», sagt Roxana Achermann. Zudem installiert das Unternehmen nach und nach in allen Büros zusätzliche Ruhezonen, Schallschutzwände und verstellbare Lichtquellen. «Das ist auch mir als neurotypische Mitarbeiterin sehr wichtig», so Achermann. Damit macht sie deutlich: Fühlen sich Mitarbeitende mit Neurodivergenz wohl, tun es auch viele andere.

Text: Sarah Hadorn, Kommunikationsspezialistin

«Mitarbeitende müssen wissen, dass sie keine Nachteile haben, wenn sie offen mit ihrer Neurodivergenz umgehen.»



Roxana Achermann,
Talent und Diversity,
Equity & Inclusion Manager
bei Swisscom

Mitarbeitende mit ADHS oder Autismus: Das tun SBB, Post und öffentliche Verwaltung

transfair setzt sich für Chancengleichheit und zufriedene Mitarbeitende im Service Public ein. Wir begrüssen die Initiative von Swisscom deshalb sehr. Leider sind die meisten anderen Arbeitgeber deutlich weniger weit. Die **SBB** ist das einzige andere grosse Service-Public-Unternehmen, das gezielt auf neurodivergente Mitarbeitende eingeht: Sie hat eine Community, die den Austausch mit Betroffenen fördert und Informationen anbietet. Zudem sensibilisiert sie ihre Führungskräfte und führt Schulungen zu unbewussten Vorurteilen durch. Die **Post** und die **öffentliche Verwaltung** haben zwar verschiedene Inklusions-Projekte, aktuell aber keine gezielten Programme für neurodivergente Mitarbeitende. transfair würde es begrüssen, wenn hier noch aufgeholt würde.



Wir bleiben hartnäckig

transfair kämpft weiterhin für den Güterverkehr auf der Schiene und gegen den Verlust von Arbeitsplätzen.

transfair hat davor gewarnt, jetzt ist es bittere Realität: Angebote im Schienengüterverkehr werden überstürzt zurückgefahren, der Stellenabbau bei SBB Cargo läuft. Das Tessin ist besonders stark betroffen. transfair setzt sich weiterhin für die Mitarbeitenden ein und fordert einen sinnvollen Einsatz der gesprochenen finanziellen Mittel.

Mit der Verabschiedung des neuen Gütertransportgesetzes (GüTG) im Frühling 2025 wurden die Rahmenbedingungen für den Schienengüterverkehr gesetzlich neu verankert. transfair hat sich in diesem Kontext bekanntlich immer vehement für die Streichung der Eigenwirtschaftlichkeit des Einzelwagenladungsverkehrs (EWLV) eingesetzt. Ebenfalls haben wir uns für ein Verlagerungsziel im Binnenverkehr analog dem alpenquerenden Güterverkehr (Alpeninitiative) starkgemacht. Die Weichen wurden aber leider anders gestellt, und politisch ist

kaum ein Wille da, das zu ändern. Auch der Bundesrat als Eigner der SBB hat betriebswirtschaftliche Vorstellungen von SBB Cargo im liberalisierten Schienengüterverkehrsmarkt. Das wirtschaftliche Umfeld mit kleineren Transportmengen hilft dem Schienengüterverkehr aktuell auch nicht.

Tessiner Komitee gegen den Cargo-Abbau gegründet

Das Tessin ist von vielen aktuellen Abbaumassnahmen besonders stark betroffen. Um gegen die negativen Folgen von Verladestation-Schliessungen im kombinierten Verkehr vorzugehen, haben die Personalverbände zusammen mit weiteren Interessierten (etwa Gemeinden) ein Tessiner Komitee gegen den Cargo-Abbau ins Leben gerufen. Ziel ist es, für den Güterverkehr auf der Schiene und gegen den Arbeitsplatzabbau und die unsinnige Verlagerung auf die Strasse zu protestieren. Eine nachhaltige Mobilität ist gerade im



Bedauerlicher Rückschritt in Zürich

2014 setzte der Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich (Rahmen-GAV) ein Zeichen für faire Arbeitsbedingungen im öffentlichen Nahverkehr. Doch fehlender politischer Wille und die Gleichgültigkeit des Zürcher Verkehrsverbundes (ZVV) verhinderten leider seine Allgemeinverbindlichkeit, sprich: die Gültigkeit in der ganzen Branche. Den Rahmen-GAV trotzdem weiterzuführen, empfanden die Sozialpartner als wenig gewinnbringend. Ende 2025 wird er nun aufgehoben. Eine positive Nachricht gibt es aber: Die betriebliche Vereinbarung mit den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ), die aus dem Rahmen-GAV hervorgegangen ist, bleibt bestehen. Sie regelt für Fahrdienst-Mitarbeitende weiterhin zentrale Arbeitsbedingungen.

Text: TRN

News



verkehrsgeplagten Tessin von zentraler Bedeutung. Ebenso hat der Kanton keine unbegrenzte Anzahl guter Arbeitsplätze, die mit jenen bei der SBB vergleichbar wären. Dass die Betreiber der Rollenden Landstrasse ihr Angebot bereits per Ende 2025 mangels Wirtschaftlichkeit und wegen betrieblicher Probleme auf dem Schienennetz in Deutschland einstellen, verschärft die Problematik.

transfair hat hohe Erwartungen

transfair hat sich in allen bisherigen fünf Konsultationsverfahren zum Stellenabbau bei SBB Cargo infolge der Transformation für die betroffenen Mitarbeitenden eingesetzt: Mit Erfolg, werden doch mit Hochdruck Anschlusslösungen innerhalb der SBB gesucht und gemäss CEO Vincent Ducrot auch gefunden. Die SBB hat ihre soziale Verantwortung bei dieser länger dauernden Cargo-Transformation ebenfalls als Priorität

erkannt. transfair wird den Umgang mit den Mitarbeitenden verfolgen, insbesondere, weil SBB Cargo einen ausserordentlichen Transformationsfonds zugunsten der Mitarbeitenden abgelehnt hat.

Zudem verlangt transfair, dass SBB Cargo und die Verlader die im neuen Gütertransportgesetz gesprochenen finanziellen Fördermittel maximal beanspruchen und sinnvoll einsetzen: für eine sorgfältige Transformation des EWLK, für Automatisierungsschritte und fürs Verladen auf die Schiene (Verladebonus). Es ist dringend darauf zu achten, nicht überstürzte Renditepläne zu verfolgen. Noch wichtiger bleibt unser Einsatz zugunsten des betroffenen Personals.

Text: Bruno Zeller,
Leiter Branche öffentlicher Verkehr



Assistent im Test

Seit Juli 2025 rollen zwischen Arth-Goldau und Biberbrugg SOB-Züge mit automatischer Fahrassistenz.

Bis Winter 2026 testet die Schweizerische Südostbahn (SOB) Züge mit automatischem Fahrassistenz-System. Andrea Schleutermann leitet bei transfair die Fachgruppe Lokpersonal. Im Interview erklärt sie, wie das SOB-System funktioniert und warum es nach wie vor eine Lokführerin oder einen Lokführer braucht.

Andrea, wie funktioniert das Fahrassistenz-System der Südostbahn (SOB)?

Der Name sagt es bereits: Das System assistiert dem Lokführer. Der Sicherheits-Check vor der Abfahrt funktioniert nach wie vor manuell: Die Lokführerin kontrolliert, ob die Türen verriegelt sind und die Signale auf Grün stehen. Danach kann das Fahrassistenz-System aktiv eingeschaltet werden. Dieses fährt ab und hält am programmierten Ziel. Das Lokpersonal überwacht und kontrolliert die Prozesse und kann jederzeit eingreifen.

Das System fährt also nicht autonom – Lokführerinnen und Lokführer sind weiterhin nötig.

Ja, je nachdem auch bei schlechtem Wetter oder starkem Gefälle. Und natürlich bei Zwischenfällen oder Störungen des Systems.

Wenn es nicht um die Abschaffung des Lokpersonals geht: Was verspricht sich die SOB von einer automatischen Fahrassistenz?

Das System kann etwa besser als die menschliche Fahrdienstleitung berechnen, wie Züge auf einspurigen Strecken fahren sollen, ohne dass Wartezeiten entstehen.

Zudem spart es vor allem beim Anfahren und Bremsen Energie. Würde die SOB das System irgendwann breit einführen, könnte sie den Energieverbrauch senken und den Fahrplan optimieren. Für den Moment geht es aber vor allem darum, neue Erfahrungen zu sammeln.

Trotzdem haben viele Lokführerinnen und Lokführer Vorbehalte gegen das SOB-System. Warum?

Durch solche Anwendungen verändert sich der Lokführer-Beruf: Überwachen tritt in

den Vordergrund, Fahren in den Hintergrund. Die Arbeit wird womöglich weniger interessant. Dies kann sich negativ auf die Konzentration auswirken.

Text: Bruno Zeller,
Leiter Branche öffentlicher Verkehr

Automatisierung: Den Menschen ins Zentrum stellen

Das Fahrassistenz-System der SOB ist bei Weitem nicht das einzige Automatisierungsprojekt im öffentlichen Verkehr. Andere Vorhaben zielen darauf ab, Züge automatisiert in Abstell- oder Unterhaltungsanlagen fahren zu lassen, Loks mit Kameras und Sensoren zur Hinderniserkennung auszustatten oder autonome Busse und Taxis zu testen. Die Technik schreitet voran. Wie können aber die Menschen am besten in solche Veränderungen einbezogen werden? Die Antwort: mit «Human and Organisational Factors» (HOF) als Teil der Unternehmenskultur.

Ein optimales Zusammenspiel in Change-Prozessen

Die SOB etwa erhebt in ihrem Pilotprojekt auch viele Daten beim Lokpersonal: Blickrichtungen, Puls, Hautwiderstand. Dadurch wird der Stress bei der Anwendung des Fahrassistenz-Systems gemessen. Der «Human Factor» wird bewusst berücksichtigt.

transfair ist überzeugt: Damit Veränderungs- und Entwicklungsprozesse gelingen, braucht es ein optimales Zusammenspiel von Mensch, Technik und Organisation. Hierzu empfehlen wir den Leitfaden und die Leitsätze des Verbands öffentlicher Verkehr (VöV).

Menschliche und organisationale Bedürfnisse integrieren:
Hier geht es zu den Leitsätzen des VöV



transfair fordert WCs und Pausenräume

Auf den Baustellen von SBB Infrastruktur fehlt Infrastruktur.

Mitarbeitende, die ihr Sandwich auf dem Bahngleis essen und ihr Geschäft im Gebüsch verrichten müssen: Bei SBB Infrastruktur leider Realität. transfair fordert von den Verantwortlichen sofortiges Handeln.

Laut der Wegleitung zum Schweizer Arbeitszeitgesetz (AZG) ist die Sache klar: Nach ungefähr der Hälfte der Arbeitszeit haben Arbeitnehmende Anrecht auf eine Pause, die lang genug für eine Mahlzeit ist. Zudem müssen Arbeitgeber Ess- und Aufenthaltsmöglichkeiten zur Verfügung stellen. Und: Es muss eine sanitäre Einrichtung erreichbar sein.

Wenn Mitarbeitende sich beschweren, weil auf vielen Baustellen von SBB Infrastruktur keine Pausenräume und Toiletten zur Verfügung stehen, heisst es leider oft: «Das wurde nicht geplant – dafür gibt es weder Platz noch Budget.»

Nur: Wer will schon im Winter sein Sandwich mit schmutzigen Händen am Bahndamm essen? Pausen im Freien bei Wind, Regen oder Nacht machen verständlicherweise keinen Spass. In der Folge arbeiten Mitarbeitende häufig durch – und schreiben diese Zeit am Ende der Schicht auf. Dafür gibt es einen sarkastischen Begriff: schönschreiben. Die Arbeitszeiten werden so aufgeschrieben, dass sie konform sind, in diesem Fall mit dem AZG.

Die Vorgaben werden offenbar schlicht nicht umgesetzt

Früher war sicher nicht alles besser, aber ältere Eisenbahn-Mitarbeitende kennen noch den Begriff «Rottenküche»: ein Bahnwaggon mit Küche und Tischen, wo sich die Bauarbeiterinnen

und Bauarbeiter im Trockenen und an der Wärme hinsetzen und essen konnten. Diese Waggonen wurden altersbedingt und wegen immer weniger Abstellgleisen ausrangiert. Dafür wurden Container angeschafft – aber auch diese wurden mit der Zeit ausgemustert.

Bei einer ersten Aussprache teilte SBB Infrastruktur transfair zwar klar mit, dass Kosten niemals der Grund sein dürften, auf Pauseninfrastruktur zu verzichten. Der Gesundheitsschutz stehe immer an erster Stelle. Trotzdem schafft es das Unternehmen offenbar nicht, diesen Grundsatz umzusetzen. transfair fordert von den Verantwortlichen, dass alles unternommen wird, um diese unhaltbaren Zustände zu beheben, und zwar jetzt.

transfair fordert Kontrollen auf der Baustelle

transfair ist gespannt, welche Verbesserungen SBB Infrastruktur in der nächsten Aussprache präsentieren wird. Diese wurde übrigens wegen angeblicher Terminschwierigkeiten vom September auf den Oktober verschoben. Was die Frage aufwirft: Hat die SBB die Dringlichkeit des Problems wirklich erkannt?

Auch an das Bundesamt für Verkehr (BAV) hat transfair Forderungen. Das BAV soll endlich effektive Kontrollen durchführen oder anordnen. Effektiv heisst für transfair: direkte Kontrollen auf der Baustelle, mit Befragung der Anwesenden.

Text: Werner Rüegg,
Regionalsekretär Region Ost



Erfolg im ETH-Bereich

ETH-Rat und transfair erneuern Sozialpartnerschafts-Vereinbarung.



Nach anderthalb Jahren intensiver Verhandlungen stehen die Grundsätze der Zusammenarbeit mit dem ETH-Rat auf neuen Füßen. Parallel dazu begannen die Lohnverhandlungen für 2026.

transfair hat es angestoßen, jetzt ist es geschafft: Die Sozialpartnerschafts-Vereinbarung im ETH-Bereich wurde erneuert. Ein Erfolg für transfair und den ETH-Bereich (ETH, EPFL, Empa, Eawag, WSL und PSI).

Die Vereinbarung stärkt die Zusammenarbeit mit den Personalverbänden und schafft Raum für eine moderne und zukunftsgerichtete Personalpolitik. Das Abkommen konkretisiert:

- Grundsätze zur Zusammenarbeit sowie Mitwirkungsrechte und -pflichten der Personalverbände
- Zielsetzungen für Personalpolitik, Lohnpolitik und berufliche Vorsorge
- Grundsätze für Personalförderung bzw. -entwicklung

Start Lohnverhandlungen 2026

Parallel zur erfolgreichen Unterzeichnung fiel am 20. August der Startschuss für die Lohnverhandlungen 2026. transfair präsentierte gemeinsam mit den anderen Personalverbänden seine Lohnforderungen. Der finale Entscheid fällt voraussichtlich Ende November oder Anfang Dezember.

Text: Olivia Stuber,
Verantwortliche ETH-Bereich

Felswand oder Firewall

Branchenversammlung ICT und öffentliche Verwaltung im Zeichen der Sicherheit.

Die gemeinsame Branchenversammlung der Branchen ICT und öffentliche Verwaltung dreht sich ganz um die verschiedenen Ausprägungen von Sicherheit. Sei es aus sicherheitspolitischer oder arbeitspsychologischer Sicht. Oder aus der Optik eines Extremsportlers. Und dazwischen: alles zu den aktuellen Geschäften in den beiden Branchen.

Welche sicherheitspolitischen Themen beschäftigen Schweizerinnen und Schweizer? Wie steht es um die Sicherheit im Cyberraum? Und wie viel Risikobereitschaft ist gesund? Diese Themen werden uns an der gemeinsamen Branchenversammlung der Branchen ICT und öffentliche Verwaltung vom **23. Oktober 2025** in Bern beschäftigen.

Antworten liefern Referate von **Dr. Tibor Szvircsev Tresch**, Dozent für Militärsoziologie an der Militärakademie MILAK und Herausgeber der Studie «Sicherheit», und von **Marcus Beyer**, Security Awareness Officer bei Swisscom. Erweitert wird die

Diskussion in einem Podium, unter anderem mit **Thomas Bauer**, Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse, **André Franke**, Head of Safety, Security and Quality Assurance bei cablex, **Romain Geiser**, Sportkletterer, und **Franziska Theiler**, Geschäftsleiterin Brücke Le Pont.

Daneben liegt der Fokus aber auch auf den aktuellen Themen und Herausforderungen in den jeweiligen Branchen. Diskutierst du mit uns mit?

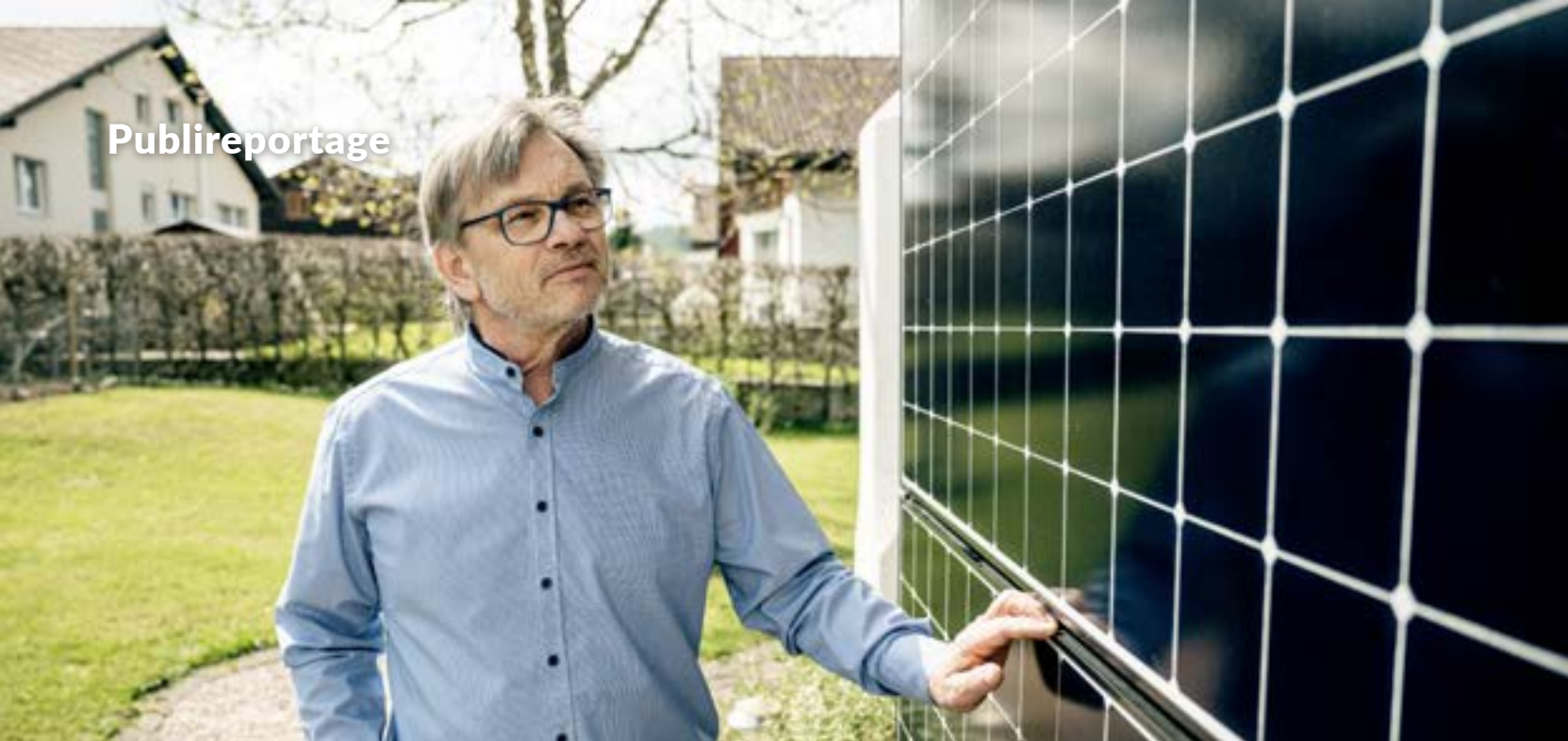
Text: Matthias Humbel, Leiter Branche öffentliche Verwaltung
Marika Schaeren, Leiterin Branche ICT



Mitglieder ICT:
Hier anmelden



Mitglieder
öffentliche Verwaltung:
Hier anmelden



NACHHALTIGER FAHRSPASS – MIT SELBST PRODUZIERTEM STROM

«Ich bin kein Öko-Aktivist», sagt Raphael Kälin lachend, während er an einem sonnigen Frühlingstag im Garten seines Hauses in Gross bei Einsiedeln steht. Der 64-Jährige strahlt Zufriedenheit aus, wenn er auf sein iPad blickt, das die aktuelle Leistung seiner Solaranlage anzeigt. «Aktuell liefert die Sonneneinstrahlung immerhin 9,7 kW», erklärt Kälin. Weil im Haus gerade wenig Strom verbraucht wird, speist er die überschüssige Energie ins Netz des lokalen Stromanbieters.

Kälins Leidenschaft für erneuerbare Energien ist tief verwurzelt: Schon sein Vater arbeitete beim Elektrizitätswerk, und so war er als Kind oft in der Nähe von Wasserwerken. Seine Begeisterung entfachte sich richtig, als er vor über zehn Jahren das Firmengebäude seiner AVC-Systems AG plante – ein Betrieb, der professionelle Fernsehstudios baut. Heute produziert nicht nur sein Unternehmen eigenen Strom – auch sein privates Zuhause versorgt sich dank 70 Solarpanels und einem Batteriespeicher nahezu komplett selbst.

«So bin ich fast vollständig unabhängig vom Netz», freut sich Kälin, der für seine energetische Sanierung sogar einen Förderpreis erhalten hat.

Doch Nachhaltigkeit endet für ihn nicht beim Eigenverbrauch. Seit 2015 fährt Kälin elektrisch – zuerst mit der Mercedes-Benz B-Klasse Electric Drive, später mit dem EQV. Damals, erzählt er lachend, sei das Abenteuer durchaus eine Herausforderung gewesen. Heute sind diese Probleme Vergangenheit. Mit dem EQV fährt er entspannt 450 Kilometer am Stück und findet dank präziser Navigation immer die nächste Ladesäule. Bei langen Fahrten schätzt er besonders das sanfte Gleiten und die Stille.

Für Kälin bedeutet Elektromobilität vor allem eines: mehr Unabhängigkeit. Er nutzt den selbst erzeugten Solarstrom, spart Kosten und schont die Umwelt. Jeder Liter Öl, sagt er, sei verloren, sobald man ihn verbrenne. Eine Batterie hingegen könne man fast vollständig recyceln. Auch

bei seiner Firma setzt er auf Nachhaltigkeit: Ladestationen für Mitarbeitende und Kundschaft gehören selbstverständlich dazu. Inzwischen besteht die Fahrzeugflotte überwiegend aus Elektro-Modellen von Mercedes-Benz.

Mittlerweile haben auch viele seiner Freunde ihre Skepsis abgelegt. «Wer einmal elektrisch fährt, will nicht mehr zurück», sagt Kälin.

Für Raphael Kälin ist klar: Die Zukunft ist elektrisch – und sie beginnt schon heute. Mit nachhaltiger Energie, modernster Technik und echtem Fahrspass zeigt Mercedes-Benz, wie umweltbewusste Mobilität gelingt.

**Jetzt mehr aus der faszinierenden
Welt von Mercedes-Benz erfahren:**
www.mercedes-benz.ch/online-magazin



«Vorgesetzte müssen zuhören»

Oliver Gilgen, Mitglied des ICT-Branchenvorstands von transfair, im Interview.



Der ICT-Branchenvorstand vertritt bei transfair die Interessen unserer Mitglieder im ICT-Bereich. Doch wer sind die Menschen hinter dem Gremium? Unsere Interview-Serie macht sie sichtbar. Diesmal im Fokus: Oliver Gilgen (55). Im Gespräch verrät er, was ihm als Gewerkschafter wichtig ist und was er sich für die transfair-Mitglieder wünscht.

Oliver, welche App nutzt du täglich?

Play SRF. Wenn ich morgens mit meinem Hund spazieren gehe, höre ich die Nachrichten.

Du bist seit 38 Jahren im Swisscom-Konzern, aktuell bei cablex. Was machst du genau?

Zurzeit arbeite ich im Einkauf. Dort supporte ich meine Arbeitskolleginnen und unsere Lieferanten bei der Digitalisierung im Zahlungsverkehr und in den Lieferkettenprozessen. Kernstück meiner Arbeit ist es, die Einhaltung der Arbeitsschritte von der Bestellung bis zur Rechnung sicherzustellen. Es soll so wenige händische Eingriffe geben wie möglich, denn diese sind Fehlerquellen. Exaktheit liegt mir sehr – damit habe ich schon viele zur Verzweiflung gebracht (lacht).

Neuer GAV cablex: Sozialer und moderner

Am 1. Januar 2026 tritt bei cablex ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in Kraft – mit spürbaren Verbesserungen für die Mitarbeitenden:

- Der Zuschlag für den Bereitschaftsdienst steigt von 5,20 auf 6 Franken pro Stunde.
- Väter erhalten am Tag der Geburt ihres Kindes neu bezahlten Urlaub – zusätzlich zu drei Wochen Vaterschaftsurlaub.
- Der Elternurlaub für die Partnerin oder Ehefrau der Mutter liegt neu – wie der Vaterschaftsurlaub – bei drei Wochen. Auch der Adoptionsurlaub wurde gleichgestellt und steigt auf drei Wochen.
- Ab 63 gibt es einen zusätzlichen, 33. Ferientag.
- Die Ausbildungszulage erhöht sich von 250 auf 290 Franken.

Die Verhandlungen waren von hohem Kostendruck und wirtschaftlicher Unsicherheit geprägt, weshalb nicht alle Forderungen umgesetzt werden konnten. Dennoch ist transfair zufrieden: Der GAV 2026 ist sozial, modern und unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – ein Pluspunkt, der in der Branche herausragt.

Text: SCM

News



Hast du ein Lebensmotto?

Ich tue, was mir Freude macht – für alles andere ist das Leben zu kurz.

Warum engagierst du dich bei transfair?

Wir haben heute eine hektische Arbeitswelt mit vielen neuen Technologien, Arbeitsmethoden und Arbeitszeitformen. Speziell in solchen Zeiten finde ich es zentral, dass es zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern ein Gleichgewicht gibt. Dafür setze ich mich ein.

Wie entsteht dieses Gleichgewicht?

Vorgesetzte müssen Mitarbeitenden zuhören, denn diese sind das wichtigste

Gut einer Firma. Nur zufriedene und erst genommene Angestellte können zu Höchstleistungen auflaufen. Auch ich als Gewerkschafter möchte natürlich immer verstehen, was die Leute an ihrem Arbeitsplatz beschäftigt, wo die Herausforderungen liegen und was gut läuft. Nur mit offenen Augen können wir in der Branche gegenseitig voneinander profitieren und den neuen Ansprüchen unserer Kunden gerecht werden.

Wenn du für unsere Mitglieder drei Wünsche frei hättest: Welche wären das?

- Vorgesetzte mit einem offenen Ohr,
- eine Arbeit, die Spass macht,
- Fairness am Arbeitsplatz.

Nochmals privat: Was machst du als Ausgleich zu deinem Engagement bei transfair und deiner Arbeit bei cablex?

Ich höre Rock 'n' Roll oder schaue mit meiner Familie in unserem Heimkino einen Film an. Oder ich mache eine Ausfahrt mit meiner «Goldwing» – ich liebe dieses Motorrad.

Text: Marika Schaeren,
Leiterin Branche ICT

Neuer «IT-GAV»: Ein Meilenstein

Geregelte Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden der IT-Tochtergesellschaften.

Endlich ist es geschafft: Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden der IT-Tochtergesellschaften von Swisscom – itnetX, MTF, JLS und USP – sind verschriftlicht. Sie bringen viel Fairness und Beständigkeit.

Nach jahrelangen Verhandlungen ist es endlich so weit: Die Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden von itnetX, MTF, JLS und USP sind vereinheitlicht und niedergeschrieben. Die Standards für diese IT-Tochtergesellschaften von Swisscom im B2B-Bereich wurden auf der Basis des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) Swisscom entwickelt, aber gezielt an die Besonderheiten der IT-Firmen angepasst. Das Ziel, faire und beständige Arbeitsbedingungen auf hohem Niveau zu entwickeln, konnte erreicht werden.

Grosszügige Elternurlaube und Ferienregelungen

In den kommenden Monaten werden itnetX, MTF, JLS und USP die jeweiligen Anschlussvereinbarungen zum GAV Swisscom präsentieren. Das sind die wichtigsten Errungenschaften für die Mitarbeitenden:

1. Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Der Lohn wird bei Krankheit oder Unfall während maximal 730 Tagen zu 100 Prozent des Basislohns weiterbezahlt (mit 30 Tagen Wartefrist).

2. Mutterschafts- resp. Vaterschaftsurlaub

Es gilt ein Mindestanspruch von 18 resp. 3 Wochen bei 100 Prozent Lohnfortzahlung.

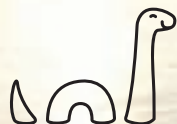
3. Ferienanspruch

Mitarbeitende haben mindestens 27 Ferientage pro Jahr, ab dem 50. Geburtstag sogar 30 Tage.

Text: Marika Schaeren,
Leiterin Branche ICT



**Ferien und Freizeit –
ungeheuer günstig.**



MIT REKA LIEGT MEHR DRIN.

Reka-Pay: bei transfair mit Rabatt

Als transfair Mitglied profitieren Sie von **10% Rabatt** auf Reka-Card-Guthaben mit einer Bezugslimite von CHF 550.– pro Jahr.

Mit der Reka-Card bezahlen Sie Tickets für den öffentlichen Verkehr und bei Bergbahnen, Ihre Ferien bei vielen Reiseanbietern, in Hotels, Restaurants, an Tankstellen (AVIA, BP und Coop Pronto) u.v.m. reka.ch

reka



Vorwürfe führten zu Umfrage

Die Ergebnisse der Swisscom-Shop-Umfrage: Zwischen Stolz, Stress und Schlafstörungen.

Im Mai 2025 sprachen zwei Mitarbeitende in einem «20 Minuten»-Artikel über fragwürdige, teils illegale Praktiken in den Swisscom Shops. Das erregte bei Swisscom und transfair Aufmerksamkeit und Besorgnis. Die Swisscom-Personalvertretung und die Sozialpartner der grössten Schweizer Telekomanbieterin starteten daraufhin eine Umfrage in den Swisscom Shops.

Heimliches Mithören von Kundengesprächen, massiver Verkaufsdruck, Manipulation bei Vertragsabschlüssen: Diese Vorwürfe haben zwei Swisscom-Shop-Mitarbeitende im Frühling 2025 erhoben. Dies führte einerseits zu einer internen Untersuchung bei Swisscom, andererseits zu einer Umfrage, die die Personalvertretung von Swisscom zusammen mit den Sozialpartnern – darunter transfair – in den Swisscom Shops durchführte.

Umfrage als Stimmungsbarometer

Ziel der Umfrage war, die Zufriedenheit im Arbeitsalltag zu messen, die Belastung durch Verkaufsziele zu beurteilen und Verbesserungspotenziale auszumachen. 44 Prozent der Swisscom-Shop-Mitarbeitenden nahmen teil.

Das sind die zentralen Umfrageergebnisse:

- **Die Verkaufsziele sind die grösste Belastung.**
In der Wahrnehmung der Mitarbeitenden sind die Zielvorgaben kaum mehr erreichbar. Offenbar steigen die Ziel Erwartungen, während Rabatte und Kulanzmöglichkeiten eingeschränkt werden und Kundenzahlen sinken.
- **Die Ressourcen sind knapp.**
Motivation und Teamloyalität sind bei vielen Befragten vorhanden – sie beklagen aber fehlende Werkzeuge und zu geringe Personalressourcen. Das erschwert nicht nur

das Erreichen der Ziele, sondern auch eine nachhaltige Kundenbetreuung.

- **Die psychische Belastung ist spürbar.**
Ein Grossteil der Befragten gibt an, dass die unrealistischen Verkaufsziele zu Schlafstörungen, Angstzuständen und zu einer Verschlechterung der Arbeitsatmosphäre führen.
- **Die Wertschätzung ist gut.**
Sehr viele Mitarbeitende fühlen sich vom Shop-Management wertgeschätzt. Zudem erwähnen sie den guten Teamgeist – ein zentraler Faktor für motiviertes Arbeiten.
- **Die Mitarbeitenden sind stolz auf Swisscom, sorgen sich aber um die Zukunft der Shops.**
Viele identifizieren sich stark mit der Marke Swisscom, wünschen sich aber eine Rückbesinnung auf die traditionellen Stärken: Servicequalität und Kundennähe. Der Trend zu «Online First» wird kritisch gesehen, da er die Kundenfrequenz im Shop senkt und so die Existenzgrundlage vieler Standorte gefährden könnte.

transfair wird sich aktiv einbringen

Die Umfrage zeigt ein gespaltenes Bild: Eine hohe Identifikation mit dem Unternehmen und ein starker Teamzusammenhalt stehen wachsenden Sorgen über Zielvorgaben, Ressourcenmangel und die Zukunft der stationären Shops gegenüber. Der öffentliche Druck nach dem «20 Minuten»-Artikel hat eine wichtige Diskussion angestossen. transfair wird sich aktiv bei Swisscom einbringen und sich dafür einsetzen, dass sich die Balance zwischen wirtschaftlichen Zielen und dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden verbessert.

Text: Marika Schaeren,
Leiterin Branche ICT

Pensionskasse Post: Wahlen 2025

transfair setzt sich für eine nachhaltige berufliche Vorsorge ein.

Ab Oktober erhalten die Post-Mitarbeitenden die Wahlunterlagen für den Stiftungsrat der Pensionskasse Post. Bis zum 7. November können sie ihre Pensionskassen-Vertretung wählen. Stiftungsrätin Luise Bornand stellt sich zur Wiederwahl. Wir empfehlen, sie und die transfair-Liste zu wählen.

Ab dem 3. Oktober verschickt die Post die Wahlkuverts für den Stiftungsrat der Pensionskasse. Bis zum 7. November 2025 hast du dann Zeit, zu wählen. Nutze diese Chance! Denn vor vier Jahren war die Wahlbeteiligung mit 19,7 Prozent viel zu tief.

Warum ist deine Stimme so wichtig? Egal ob jung oder kurz vor der Pensionierung: Deine Rente betrifft dich. Nur mit starker Vertretung im Stiftungsrat bleiben die Anliegen aller Post-Angestellten gehört. Lege also die Liste von transfair ins Wahlkuvert und mache Werbung für die Kandidierenden von transfair – mit Flyern, WhatsApp oder von Mund zu Mund.



Luise Bornand



Felix Bischofberger



Daniela Feldmann



Urs Horat

Luise Bornand steht mit der Liste von transfair zur Wiederwahl

Seit 2022 sitzt Luise Bornand für transfair im Stiftungsrat der Pensionskasse Post. Dieses verantwortungsvolle Amt will sie auch weiterhin ausüben. Die 36-Jährige bringt frischen Wind in den Stiftungsrat. Sie verleiht den Anliegen der Frauen ein Gesicht und sorgt dafür, dass auch junge Angestellte Gehör finden. Selbstverständlich setzt sie sich aber für alle Post-Angestellten ein. Ihre Ziele bleiben klar: faire Renten für alle, sozialverträgliche Lastenverteilung zwischen Jung und Alt und nachhaltige, stabile und erfolgreiche Vorsorgepolitik. Dafür bleibt sie am Ball.

Auf der Wahlliste von transfair wird Luise von Felix Bischofberger, Daniela Feldmann, Urs Horat und Marcel Trütsch unterstützt. Insgesamt stehen damit fünf kompetente Kandidatinnen und Kandidaten aus allen Bereichen der Post zur Wahl.

Danke für jede Stimme

Nun braucht es jede Stimme. Herzlichen Dank an alle, die sich für die transfair-Liste entscheiden oder einzelne Kandidierende wählen. Und ein grosses Dankeschön an alle Kandidierenden, die sich mit viel Engagement für diese Wahl zur Verfügung stellen.

Text: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik



Marcel Trütsch



Eine Neuausrichtung mit Konsequenzen

PostNetz plant bis zu 100 Entlassungen. transfair setzt sich für den Erhalt des aktuellen Personalbestands ein.

PostNetz will bis zu 100 Mitarbeitende in der Administration entlassen – obwohl gleichzeitig neue Stellen geschaffen werden. Die Post setzt damit ihre Abbauwelle auch bei PostNetz fort. transfair kämpft dafür, dass bewährte Angestellte geschult statt entlassen werden. Das Konsultationsverfahren lief bis 5. September 2025.

Im März hatte der gelbe Riese noch betont: Stellenabbau sei kein Ziel beim neuen Reorganisationsprojekt bei PostNetz, der Betreiberin der Schweizer Postfilialen. Das Projekt «OrgDesign» ist Teil der Post-Strategie «Post von morgen», mit der sich das Unternehmen digital ausrichtet. Am 20. August folgte dann die erschütternde Ankündigung: Bis zu 100 Mitarbeitende im zentralen Administrativ-Bereich müssen den Hut nehmen – das sind über ein Viertel der insgesamt 380 Angestellten in der PostNetz-Administration.

Besonders stossend: Obwohl total nur 42 Arbeitsplätze netto wegfallen, sollen 100 Mitarbeitende gehen. Gleichzeitig plant PostNetz, etwa 60 neue Personen zu rekrutieren – auch von extern.

Schulung statt Entlassung

transfair stellt kritische Fragen: Warum geht PostNetz davon aus, dass sich ein Viertel der Administration für die neue Strategie nicht eignet? Und wie begründet das Unternehmen, dass es seine Mitarbeitenden nicht für die digitalen Anforderungen weiterbildet?

PostNetz vernachlässigt damit seine Fürsorgepflicht als Arbeitgeber: Statt die bewährten Angestellten für die digitale Zukunft zu qualifizieren, werden sie als ungeeignet abgeschrieben. Die betroffenen Mitarbeitenden haben jahrelange

Erfahrung und wertvolles Firmen-Know-how – das geht mit den Entlassungen verloren.

Um die Zahl der Entlassungen drastisch zu reduzieren, forderte transfair im Konsultationsverfahren:

- Schulung der bestehenden Mitarbeitenden, insbesondere im Bereich digitale Kompetenzen
- Begleitete Einarbeitung in neue Aufgaben
- Vorausschauende Weiterbildung, um Entlassungen im Rahmen von künftigen Umstrukturierungen zu vermeiden
- Die Verschiebung des Reorganisationsprojektes, falls die Zeit für eine ordentliche Schulung nicht ausreicht

Das Konsultationsverfahren wurde am 5. September, nach Redaktionsschluss, abgeschlossen. Die Post entscheidet Ende September, ob und welche Vorschläge sie umsetzt.

Kritik an der Kommunikation

Auch die fragwürdige Kommunikationsstrategie von PostNetz war transfair ein Dorn im Auge. Anstatt die gesamte Belegschaft des Postkonzerns über die Abbaupläne ins Bild zu setzen, wurden nur die direkt Betroffenen informiert. Der Rest musste die schlechten Nachrichten später oder aus den Medien erfahren. Erst nach Abschluss des Konsultationsverfahrens wurden alle Angestellten offiziell informiert – nach mehr als einem Monat. Das schürte Unsicherheit und Gerüchte.

Neue Führung verstärkt Verunsicherung

Unabhängig vom Ausgang des Konsultationsverfahrens bleiben die kommenden Monate turbulent. Denn PostNetz bekommt ab 2026 eine fast komplett neue Geschäftsleitung – nur Leiter Thomas Baur bleibt im Amt. Das verstärkt die Unsicherheit der Mitarbeitenden neben der geplanten Reorganisation zusätzlich. Daher verlangt transfair, dass ein Mitglied der künftigen Geschäftsleitung in die Sozialpartnerschaft von PostNetz einbezogen wird.

Teil einer grösseren Abbauwelle

Der Stellenabbau bei PostNetz reiht sich ein in eine Serie von Sparmassnahmen im ganzen Post-Konzern. Seit Januar 2024 baute das Unternehmen bereits rund 440 Vollzeitstellen ab und plant bis 2028 die Schliessung von 170 Filialen. Insgesamt schrumpfte PostNetz stark: von etwa 7000 Mitarbeitenden im Jahr 2016 auf rund 3500. Diese Abbaustrategie schadet nicht nur den Angestellten, sondern auch dem Schweizer Arbeitsmarkt und dem Service Public.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Leiter Branche Post/Logistik

Was ist ein Konsultationsverfahren?

Bei Massenentlassungen schreibt das Gesetz ein Konsultationsverfahren vor. Das Unternehmen muss die Personalvertretung (Personalverbände und Gewerkschaften) oder – falls keine existiert – alle betroffenen Mitarbeitenden direkt anhören. Diese können Vorschläge einbringen, um Kündigungen zu verhindern, zu verringern oder abzufedern. Das Unternehmen ist zur Prüfung verpflichtet, nicht aber zur Umsetzung.

Hoch hinaus

Kongress Post/Logistik 2025 in Stans: Wie transfair sich den digitalen Service Public vorstellt.

Rund 50 Delegierte aus der ganzen Schweiz trafen sich in Stans zum Jahreskongress Post/Logistik. Sie diskutierten über die Zukunft der postalischen Grundversorgung und verabschiedeten eine neue Resolution. Gleichzeitig ehrten sie zwei verdiente Persönlichkeiten: Franz Rothacher und Susanna Meierhans.

Am Fuss des Stanserhorns versammelten sich rund 50 Delegierte aus dem ganzen Land. Das Motto «Hoch hinaus» passte nicht nur zur geografischen Lage: Gerade weil die Branche unter Druck steht, braucht es ambitionierte Ziele. Denn die Digitalisierung stellt die postalische Grundversorgung vor grosse Herausforderungen. Fachpersonen aus Politik und Wirtschaft diskutierten mit den Delegierten über mögliche Lösungsansätze. Das Ergebnis: Die Verabschiedung der Resolution «Der digitale Service Public muss allen zugutekommen».

Zwei Gesichter der Branche verabschieden sich

Wichtige personelle Wechsel prägten den Kongress. Franz Rothacher hört nach fünf Jahren als Co-Präsident auf, Susanna Meierhans, Verantwortliche Sozialpartnerschaft PostNetz, geht nach zehn Jahren bei transfair in Pension. Für ihren engagierten Einsatz erhielten beide den Dank der Delegierten.

Nächster Kongress in Bern

Die Teilnehmenden legten bereits das Datum und den Ort für den nächsten Branchenkongress fest: Sie treffen sich am 18. September 2026 in Bern.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Leiter Branche Post/Logistik



Engagiertes Publikum



Jakob Nielsen, ehemals Planzer / PostNord, und
Greta Gysin, Präsidentin von transfair, an der Podiumsdiskussion



Neue GAV bei IMS und PostAuto

Erneuerte Gesamtarbeitsverträge von PostAuto und IMS treten 2026 in Kraft.

Für über 4500 PostAuto- und IMS-Mitarbeitende bringen die neuen Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab Januar 2026 gerechtere Löhne und höhere Treueprämien. Die Vertragswerke übernehmen diese Verbesserungen von den GAV Post CH und PostFinance. Zusätzlich steigen Spesen und Entschädigungen.

Ab Januar 2026 gelten bei PostAuto und IMS neue Gesamtarbeitsverträge (GAV). Über 3700 PostAuto-Mitarbeitende und 850 IMS-Beschäftigte profitieren von neuen Lohnregionen und höheren Treueprämien. Diese Verbesserungen stammen aus den GAV von Post CH und PostFinance.

Spesenbeträge steigen bei PostAuto

PostAuto passt zudem die Spesenbeträge an die Teuerung an. Mahlzeiten werden künftig mit 12,50 statt 11 Franken entschädigt und Mitarbeitende im Pikettdienst erhalten neu 5,30 anstelle von 4,40 Franken pro Stunde. Eine weitere Neuerung: Wer mit dem Fahrrad unterwegs ist, kann erstmals eine Entschädigung geltend machen.

IMS: Aussendienst wird besser entlohnt

Die Hartnäckigkeit von transfair zahlt sich aus: IMS-Mitarbeitende im Aussendienst erhalten künftig 300 anstatt 250 Franken Pauschale für Mahlzeiten. Und wer Pikettdienst leistet, bekommt 4,50 statt wie bisher 3,50 Franken pro Stunde. Zum ersten Mal führt IMS zudem echte Lohnbänder ein. Parallel dazu laufen bereits Verhandlungen über einen neuen Sozialplan.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Leiter Branche Post/Logistik

Post CH und PostFinance: Spesenfrage offen

Bei Post CH und PostFinance laufen die Spesen-Verhandlungen noch. Die Gespräche werden fortgesetzt.

Agenda

Aktuell informiert

Info magazin 2025

Nächste Ausgabe:

Nr. 4 am 8. Dezember mit
Inserateschluss am 22. Oktober 2025

alle Branchen

Sektion Zürich.Nordostschweiz

Pensionierten-Höck

Samstag, 15. November 2025

Restaurant Ried in Freienbach,
13.30–18.00 Uhr

Es gibt Informationen aus der Branche und
gemütliches Beisammensein. Nach dem Höck
Spaghetti-Plausch. Nähere Infos folgen mit
der Einladung.

Anmelden bis 1. November 2025 bei

René Fleischmann:

renefleischmann@bluewin.ch

Pensionierte Region Mitte

Besinnlicher Jahresschluss 2025

Freitag, 9. Dezember 2025

Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz,
14.00–ca. 17.00 Uhr

Die Einladungen werden zu gegebener Zeit
per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich
eingeladen.

Infos gibt es bei:

Charles Furrer: T 031 931 53 67;

M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Rodersdorf

Montag, 06. Oktober 2025

Treffpunkt: um 14:20 Uhr bei der BLT-End-
station (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wan-
dern in 40 Min. ins Burestübli Sonnenhof und
wieder zurück. Achtung: Tram fährt nur alle 30
Min bis nach Rodersdorf.

Infos:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63,

M 079 711 67 18

Pensioniertenvereinigung Basel

Ausflug Breitenbach SO

Montag, 03. November 2025

Der November-Ausflug geht nach Breiten-
bach, Besuch Industriemuseum. Treffpunkt:
um 12.45 beim Bahnhof SBB, Abfahrt 13.06
Gleis 16 nach Breitenbach (an 13.39). Um
14.00 Museumsbesuch, anschliessend Zvieri-
halt im Bistro Café Post, ca. 15.30 Uhr.

Infos:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63,

M 079 711 67 18

Pensioniertenvereinigung Basel

Weihnachtsessen Altersheim Stiftung Hofmatt, Münchenstein

Montag, 01. Dezember 2025

Restaurant Pumpwerk, Altersheim Stiftung
Hofmatt, Pumpwerkstrasse 3, 4142 München-
stein, 12.00 Uhr.

Erreichbar mit dem Tram Nr. 10, Haltestelle
Hofmatt, Münchenstein. Von dort laufen wir
nach oben, am Restaurant Hofmatt vorbei und
biegen links in die Pumwerkstrasse ein.

Infos und Anmeldung bis 22. November 2025

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37,

hedy.schmidiger@bluewin.ch

ICT

Branchenversammlung 2025

Donnerstag, 23. Oktober 2025

Stellwerk Bern, 10.00–16.00 Uhr

Die Branchenversammlung ICT findet in diesem
Jahr am 23. Oktober 2025 im Stellwerk Bern
statt. Wir beleuchten das Thema **Sicherheit**
aus unterschiedlichen Perspektiven. Für die
branchenunabhängigen Themen schliessen
wir uns mit der Branche
Öffentliche Verwaltung zu-
sammen.

Jetzt anmelden



Danke, Susanna!

Nach 10 Jahren treuer Mitarbeit verabschiedet sich Susanna Meierhans in die wohlverdiente Pension. Als Regionalsekretärin war sie für mehrere Sozialpartnerschaften verantwortlich und für zahlreiche transfair-Mitglieder eine verlässliche Anlaufstelle und kompetente Beraterin.

Susanna setzte sich konsequent für die Anliegen der Mitglieder ein – sei es bei komplexen arbeitsrechtlichen Fragen oder in schwierigen Konfliktsituationen mit Arbeitgebern. Gerade in Einzelfällen zeigte sich ihr besonderes Engagement: Mit Geduld und Fachwissen begleitete sie Mitglieder durch herausfordernde Zeiten und kämpfte für faire Lösungen. In GAV-Verhandlungen und Lohnrunden vertrat sie die Interessen der transfair-Mitglieder kompetent und hartnäckig.

Wir danken Susanna von Herzen für ihren langjährigen Einsatz und wünschen ihr für den neuen Lebensabschnitt alles Gute – sie hat sich die Ruhe mehr als verdient.

Öffentliche Verwaltung

Branchenversammlung 2025

Donnerstag, 23. Oktober 2025

Stellwerk Bern, Bern, 10.00–16.00 Uhr

Erfahre Aktuelles aus der Bundesverwaltung,
dem ETH-Bereich und der dezentralen Ver-
waltung. Und: Wir stellen das Thema **Sicher-
heit** in den Fokus. Erstmals schliessen wir uns
dafür mit der Branche ICT zusammen.

Jetzt anmelden



Öffentlicher Verkehr

79. Jahresversammlung

Lokomotivpersonal transfair

Samstag, 08. November 2025

Restaurant Waldstätterhof, Luzern, 9.30 bis
13.00 Uhr. Gäste u. a.: Corinne Posch und
Kirsten Dolfus (Co-Leiterinnen Geschäftssteu-
erung Konzernsicherheit SBB). Ab 13.00 Uhr
Mittagessen und freies Beisammensein.

Infos und Anmeldung

Andreas Dellenbach, M 078 833 55 21,

andreas.dellenbach@transfair.ch

Branchenkongress 2025

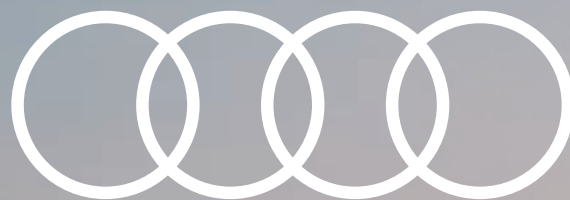
Donnerstag, 13. November 2025

Kino Rex, Thun, 10.00–16.00 Uhr

Am diesjährigen Branchenkongress widmen
wir uns dem Thema **Mobilitätsentwicklung**.
Mit dabei: kompetente Persönlichkeiten aus
der Branche.

Jetzt anmelden





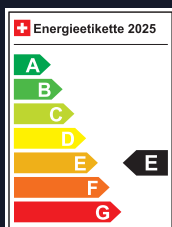
Steigen Sie ein in die Audi Business Class

Als Mitglied von transfair profitieren Sie bei Audi von
Sonderkonditionen auf das gesamte Modellangebot.

Audi A5 Avant Attraction ab CHF 459.– / Monat

inkl. 14,3% transfair-Preisvorteil

Weitere attraktive
Angebote für
transfair-Mitglieder



Audi A5 Avant Attraction TDI 150 kW 7-Gang S tronic, 204 PS, 4,9 l/100 km, 130 g CO₂/km, Kat. D. Regulärer Preis CHF 66 950.–, abzüglich transfair-Preisvorteil CHF 9560.– (bestehend aus Premium-Bonus CHF 2200.– und MemberPlus-Nachlass CHF 7360.–), Gesamtnachlass 14,3%, Barkaufpreis CHF 57 390.–. Effektiver Jahreszins Leasing: 3,03%, Laufzeit: 48 Monate (10 000 km/Jahr), Sonderzahlung: CHF 14 350.–. Leasingrate: CHF 459.–/Mt., exkl. obligatorischer Vollkaskoversicherung. Abgebildet: Audi A5 Avant Attraction TDI 150 kW 7-Gang S tronic, 204 PS, 5,2 l/100 km, 136 g CO₂/km, Kat. E. Florettsilber Metallic, Räder Audi Sport, 5-Doppelspeichen, schwarz metallic, glanzgedreht, 8,5 J x 20, Reifen 245/35 R20, Sonnenschutzverglasung abgedunkelt, regulärer Preis CHF 72 950.–, abzüglich transfair-Preisvorteil CHF 10 420.– (bestehend aus Premium-Bonus CHF 2400.– und MemberPlus-Nachlass CHF 8020.–), Gesamtnachlass 14,3%, Barkaufpreis CHF 62 350.–, Sonderzahlung: CHF 15 635.–. Leasingrate: CHF 509.–/Mt. Die Kreditvergabe ist verboten, falls sie zur Überschuldung des Konsumenten führt. Finanzierung über die AMAG Leasing AG. Aktion gültig für Vertragsabschlüsse bis 30.9.2025 oder bis auf Widerruf. Änderungen vorbehalten. Gültig für alle durch die AMAG Import AG importierten Fahrzeuge. Unverbindliche Preisempfehlungen der Importeurin AMAG Import AG. MemberPlus: Angebot nur gültig für Verbandsmitglieder vom Verband transfair.