

MAGAZIN

N°3
JUNI
2021

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



transfair im Einsatz für die Gleichstellung
LOHNGLEICHHEIT HEUTE

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair
Lohngleichheit –
ein langwieriger Weg

ÖFFENTLICHER VERKEHR
Das neue Lohnsystem
der SBB erklärt

COMMUNICATION
Kompetent beraten in
die Frühpensionierung

POST/LOGISTIK
Post von morgen – Lohnharmonisierung
oder Lohnabbau?

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
transfair stark vertreten in
der KAKO PUBLICA



transfair	
Wissenswertes	16
Agenda	18
Zu guter Letzt	
«Gegen Lohndiskriminierung können wir handeln!»	19

ÖFFENTLICHER VERKEHR	
Walo Camenzind über das neue SBB-Lohnsystem	07
Multimodale Mobilität: Gefahr für den ÖV	08

COMMUNICATION	
Mitwirkungs-Meeting bei Swisscom	09
Abschied von Marco Leonelli	09
Frühpensionierung: Interview mit Olivier Hählen	11

POST/LOGISTIK	
Wahlen Pensionskasse Post	12
Branchenkongress Post/Logistik	12

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	
Prisca Grossenbacher-Frei über ihre Zeit bei der PUBLICA	15

EDITORIAL



LEA LÜTHY
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

2021 ist das Jahr, in dem die gesetzliche Verankerung der Gleichstellung in der Schweiz ihren 40. Geburtstag feiert, doch jubeln dürfen wir nur verhalten. Laut dem Eidgenössischen Büro für Gleichstellung von Mann und Frau verdienen Frauen nämlich im Schnitt noch immer fast 20 Prozent weniger als Männer.

Dabei ist unbestritten: Die Sozialpartner von transfair räumen der Lohngleichheit insgesamt eine hohe Priorität ein. Und wenn transfair bei GAV- und Lohnverhandlungen oder bei der Ausarbeitung von gerechten und nachvollziehbaren Lohnsystemen fortschrittliche Resultate erzielt, kommt dies auch den Frauen zugute. Doch das allein reicht nicht! Damit auch branchenfremde Unternehmen nachziehen und beiden Geschlechtern faire Löhne zahlen, hat transfair vor einem Jahr die Plattform RESPECT8-3.ch mitgegründet. transfair zieht Zwischenbilanz über dieses spannende Projekt.

Ebenfalls im Fokus steht das Salär bei der SBB, die mit den Personalverbänden ein neues Lohnsystem ausgearbeitet hat. Dieses ist ausgewogener und wesentlich attraktiver, was dabei hilft, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Zu feiern gibt der Wahlerfolg bei der Kassenkommission der Pensionskasse des Bundes PUBLICA, wo transfair prominent vertreten ist. Und auch bei Swisscom steht die Pensionierung im Zentrum. transfair berät seine Mitglieder rund um Ihre Zukunftsgestaltung kompetent und persönlich.

Auch bei der Post gibt es wichtige News: Das gigantische Neuausrichtungsprojekt «Post von morgen» nimmt allmählich erste Formen an. Und transfair begleitet die Umsetzung dieses Projektes ganz so, wie es der Personalverband bei allen Unterfangen seiner Sozialpartner tut – kritisch und konstruktiv.

GLEICH

LOHNGLEICHHEIT ALS ZIEL

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN



transfair FINDET: DIE LOHNGLEICHHEIT IN DER SCHWEIZ MUSS SCHNELLER UND STÄRKER GEFÖRDERT WERDEN.

Die Lohnungleichheit ist seit 40 Jahren in der Bundesverfassung verankert. Die Realität sieht jedoch anders aus und Lohndiskriminierung gehört zum Alltag. Als Massnahme sind Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten seit dem 1. Juli 2020 gesetzlich verpflichtet, eine Lohnvergleichsanalyse durchzuführen. transfair schaut genau hin.

Lohnungleichheit, ein langwieriger Weg

Vor 50 Jahren erhielten die Frauen in der Schweiz das Stimmrecht. Ein Meilenstein im fortwährenden Kampf für Lohnungleichheit, der jedoch noch lange nicht zu Ende ist: 1976 wiesen Unternehmen in ihrer Gehaltstabelle die Kategorie «Frauen» separat aus. Das stimmt nachdenklich und machte die Lohndiskriminierung spürbar. Auf gesetzlicher Ebene kam 1981, zumindest auf Papier, ein positives Signal, um die Lohnungleichheit zu fördern. Die Schweizer Bevölkerung stimmte für die Einführung eines wichtigen Artikels in der Verfassung: Artikel 8, Absatz 3, wonach «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» gilt. Da es keine nennenswerten Fortschritte gab, gingen die Frauen auf die Strasse und traten am 14. Juni 1991 in den Streik. 1996 trat das Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann (GLG) in Kraft.

Obwohl viel passiert ist, ist die Bilanz unbefriedigend: 2018 beträgt das Lohngefälle immer noch 19 Prozent. Davon lassen sich 45 Prozent nicht objektiv erklären und sind somit diskriminierend. Auch der Frauenstreik am 14. Juni 2019 verdeutlicht, dass die (Lohn-)Diskriminierung weiterhin besteht.

Revision des GLG und obligatorische Analyse

Das Parlament hat beschlossen, einen weiteren Schritt Richtung Lohnungleichheit zu machen, und hat das GLG revidiert. Das überarbeitete Gesetz ist am 1. Juli 2020 in Kraft getreten. Seit diesem Datum müssen Schweizer Unternehmen mit mehr als 100 Angestellten:

1. eine Lohnvergleichsanalyse durchführen (Frist: Ende Juni 2021)
2. diese Analyse von einer unabhängigen Stelle prüfen lassen (Frist: Ende Juni 2022)
3. Mitarbeitende und Aktionäre über das Ergebnis der Analyse informieren (Frist: Ende Juni 2023)

Diese Verpflichtung ist zwar im Gesetz verankert, aber das Parlament hat keinerlei Kontrolle vorgesehen. Für transfair und die Personalverbände von Travail.Suisse ist dies unzureichend.

Mit RESPECT8-3.ch gegen Lohndiskriminierung

Aus diesem Grund haben transfair, Travail.Suisse und die weiteren angeschlossenen Personalverbände die Plattform RESPECT8-3.ch lanciert. Die Zahlen 8 und 3 erinnern an den Artikel der Bundesverfassung, der Lohnungleichheit vorschreibt. Die Plattform fördert die Lohnungleichheit und stellt vorbildliche Unternehmen in den Vordergrund. Seit dem 1. Juli 2020 können sich Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten, die im Bereich Lohnungleichheit Vorreiter sind, auf RESPECT8-3.ch in einer weissen Liste eintragen. Diese Unternehmen fungieren als Vorbilder und zeigen, dass sie sich an die neuen Regeln halten und somit ihren Beitrag zu einer Arbeitswelt mit weniger Lohndiskriminierung leisten.

Die Sozialpartner von transfair auf der weissen Liste

transfair ist stolz, dass seine Sozialpartner mit gutem Beispiel vorangehen, die Lohnungleichheit ernst nehmen und sie regelmässig analysieren. Ein grosser Teil der Sozialpartner nimmt bereits am Projekt RESPECT8-3.ch teil und steht dort auf der weissen Liste. So zum Beispiel die Post, die SBB und SBB Cargo, Swisscom und die Bundesverwaltung. Durch die Aufnahme in diese Liste gewinnen die Unternehmen nicht nur an Attraktivität. Sie zeigen auch, dass ihnen Lohnungleichheit und fortschrittliche Arbeitsbedingungen wichtig sind. transfair fordert alle Sozialpartner dazu auf, sich auf der Lohnvergleichsplattform zu registrieren, um so zu zeigen, dass jedes Unternehmen konkret etwas für die Lohnungleichheit tun kann.

Der Weg ist noch lang

transfair ist sich bewusst, dass der Weg bis zur Beseitigung der Lohndiskriminierung noch lang ist. Vor allem in der Privatwirtschaft kann der Lohnunterschied mehr als 1000 CHF pro Monat betragen. In all seinen Tätigkeitsbereichen setzt sich der Personalverband täglich für Gleichbehandlung und gegen jede Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ein.



WOLLEN SIE WISSEN, WELCHE
UNTERNEHMEN SICH SONST NOCH
AUF DER WEISSEN LISTE BEFINDEN?
JETZT QR-CODE SCANNEN

SYSTEM

SBB-LOHNSYSTEM WEITER-ENTWICKELT

TEXT: BRUNO ZELLER, BRANCHENLEITER
ÖFFENTLICHER VERKEHR

Die SBB und die Personalverbände hatten vereinbart, das Lohnsystem weiterzuentwickeln. Die Parteien haben sich auf eine neue Systematik und dazugehörige Eckwerte geeinigt. Das neue Lohnsystem wird per 1. Juni 2022 eingeführt und gilt für die GAV-Mitarbeitenden der SBB AG. Die ersten Lohnmassnahmen nach neuem System erfolgen im Mai 2023.

transfair ist mit dem Gesamtergebnis zufrieden. Es ist gelungen, ein Lohnsystem zu verhandeln, das den Erfahrungsanstieg sowie Leistung und Verhalten berücksichtigt. Beim Lokpersonal B der Division Personenverkehr (schneller Lohnanstieg) sowie bei den Führungs- und Fachkadern (Anhebung der Lohnbänder ab Anforderungsniveau I) werden dem Fachkräftemangel geschuldete Verbesserungen eingeführt. Alle Personalkategorien profitieren von ganz oder teilweise gesicherten Lohnanstiegen. Aufgrund der schwierigen finanziellen Lage der SBB wird ein von transfair geforderter schneller Lohnanstieg für alle Personalkategorien nicht umgesetzt. Jedoch wird die SBB den erhöhten Finanzierungsbedarf des Vorruhestandsmodells «Valida» tragen. Die grössten Veränderungen:

Lohnentwicklung

Der Lohnanstieg orientiert sich künftig an einer «Ideallinie» vom Basiswert zum Lohnmaximum. Die Löhne, auch bei Neueinstellungen, liegen innerhalb einer Steuerungsfläche und entwickeln sich über die Jahre in Richtung Ideallinie. Der direkte Zusammenhang zwischen der Personalbeurteilung (Buchstaben A-E) und der Lohnentwicklung wird aufgehoben. Neu sind Mitarbeitenden-dialoge im Sinne von Entwicklungsgesprächen sowie ein jährliches Lohngespräch zwi-



schen Führungskräften und Mitarbeitenden geplant. Die Lage des Lohnes in Bezug auf die Ideallinie wird den Mitarbeitenden transparent aufgezeigt.

Lohnsystematik, gesicherte Lohnerhöhungen

Die Führungskräfte erhalten für die Lohnentwicklung ein Teambudget. Es setzt sich aus allen individuellen Lohnvorschlägen (Budgetanteilen) zusammen. Die Budgetanteile berechnen sich nur aufgrund der Position der einzelnen Löhne im Lohnband sowie der Erfahrung. Individuelle Leistung und individuelles Verhalten werden hier noch nicht berücksichtigt. Die Höhe der Budgetanteile ist abhängig von der jährlich verhandelten Lohnerhöhungssumme. Je nach Anforderungsniveau (AN) sind diese Budgetanteile ganz oder teilweise für die Lohnerhöhungen gesichert: AN A-D zu 100 Prozent, AN E-H zu

65 Prozent und ab AN I zu 20 Prozent. «Gesichert» bedeutet, dass dieser Anteil grundsätzlich fix als Lohnmassnahme übernommen wird. Dieser darf nur bei begründet mangelnder Leistung oder Fehlverhalten unterschritten werden. Verbleibende Mittel des Teambudgets werden durch die Führungskräfte unter Berücksichtigung von individueller Leistung und individuellem Verhalten auf die Mitarbeitenden verteilt. Für besonders gute Leistungen können die Führungskräfte Mittel aus einem Sonderbudget beantragen.

Überführung der Löhne

Der aktuelle Lohn aller Mitarbeitenden wird unverändert in das neue System, passend auf die Ideallinie, überführt. Bestehende Lohngarantien werden weitergeführt.

DIE INDIVIDUELLE LOHNENTWICKLUNG ERFOLGT DURCH EINE NEUE SYSTEMATIK UND WIRD VON DEN FÜHRUNGSKRÄFTEN MITBESTIMMT.

Integration Lohnskala Lokführerinnen und Lokführer

Die noch separate Lohnskala des Lokpersonals wird in die Basislohnskala integriert, was das Lohnsystem vereinfacht. Ausserdem wird den Lokführerinnen und Lokführern der Kategorie B ein beschleunigter Lohnanstieg innert zehn Jahren ermöglicht. Damit trägt die SBB dem Arbeitsmarkt Rechnung und erhöht die Attraktivität für junge Menschen, in den anforderungsreichen Beruf einzusteigen.



WALO CAMENZIND,
LOKFÜHRER UND AUSBILDER
BEI DER SBB

transfair hat sich mit Walo Camenzind, Lokführer und Ausbilder, unter anderem über das neue Lohnsystem unterhalten.

Walo, du bist seit über 30 Jahren im Geschäft, davon 11 Jahre zusätzlich als Ausbilder. Mit dem neuen SBB-Lohnsystem gibt es einen schnelleren Lohnaufstieg für das Lokpersonal B. Deine Einschätzung dazu?

Schon lange fand ich den zu langsamen Anstieg nicht mehr korrekt und habe das auch bei Markus Jordi und Vincent Ducrot direkt deponiert. Endlich ist ein Durchbruch gelungen! Die Umsetzung muss aber genau beobachtet werden.

Nicht nur der Lohn ist wichtig. Was rätst du Personen, die den Lokführerberuf ergreifen wollen?

Mitbringen muss man grosse Selbstständigkeit und Zuverlässigkeit, die in diesem Ausmass nicht bei vielen Jobs gefordert sind. Weiter braucht es Mut, um in Sekundenschnelle entscheiden zu können, es braucht einen Willen, sich laufend weiterzubilden, denn Vorschriften und Fahrzeugeigenschaften ändern sich ständig. Belasten kann die Arbeitszeit: Die Arbeit an Wochenenden, Feiertagen und in Randstunden kann das Privatleben beeinträchtigen.

Aktuell wird die Zweitausbildung des Lokpersonals überarbeitet. Was braucht es noch, damit Ausbildung und Beruf weiterhin attraktiv bleiben?

Kluge Teilzeitmodelle fehlen momentan. Das ist jedoch nicht einfach für die SBB, da wir ein 24-Stunden-Betrieb sind. Der schnellere Aufstieg im Lohnband schafft Anreiz, länger zu bleiben.

Auf welche Herausforderungen treffen Lokführer und Lokführerinnen täglich?

Es ist sehr herausfordernd, bei monotonen Touren konzentriert zu bleiben. Zum Glück wird das Einsatzgebiet in den Depots wieder erhöht und so die monotonen Touren verringert.

Auf welche Ausbildungsteile legst du besonderen Wert und warum?

Es mag langweilig klingen, aber es sind die Vorschriften und Fahrzeugkurse. Je besser und sicherer du bist, desto leichter fällt dir deine Arbeit.

Was bereitet dir am meisten Freude an deinem Job, was ärgert dich?

Zum Glück bediene ich zwei Arbeitsfelder, so habe ich grosse Abwechslung. Als Lokführer schätze ich die Selbstständigkeit – ich bin mein eigener Chef. Als Ausbilder bekomme ich fast jeden Tag direkte Rückmeldung zu meiner Arbeit. Dieser Austausch fehlt als Lokführer. Nach über 30 Jahren als Eisenbahner ärgere ich mich nicht mehr so häufig.

Was schätzt du an transfair?

Ich bin sehr dankbar, dass es Menschen gibt, die sich für die Arbeitnehmenden einsetzen. transfair ist über diverse Berufsgruppen aktiv und hat viel erreicht oder abgewendet. Dafür bedanke ich mich bei all den aktiven Mitgliedern. Ich steuere gerne meine langjährige Erfahrung und das so entstandene Netzwerk bei!

VERKAUF

MULTIMODALE MOBILITÄT: JA, ABER...

TEXT: BRUNO ZELLER, BRANCHENLEITER
ÖFFENTLICHER VERKEHR

DIE ÖV-UNTERNEHMEN SOLLEN IHRE STARKE STELLUNG BEHALTEN.



stehende ÖV-Unternehmen beim Anbieten von umfassenden Mobilitätsdienstleistungen künftig ungleich behandelt oder ausgeschlossen werden.

Das Ziel einer Öffnung sollte eine steigende Nutzung des ÖV sein, welche Umsatzwachstum bringt und die Abgeltungen der öffentlichen Hand stabilisiert. Die TU müssen selbst entscheiden, welche Produkte zu welchem Preis mit Dritten geteilt werden sollen. Wenn Drittanbieter wie vorgesehen für die ÖV-Produkte ihre eigenen (günstigeren) Preise definieren können, kann sich eine wesentliche Verschiebung der Kundenschnittstelle weg zu Drittanbietern ergeben – mit möglichen negativen Konsequenzen für die Verkaufsbereiche der TU. Wenn zudem Drittanbieter über keine Beratungs- und Servicekompetenzen verfügen, landen die Kundenanfragen aber trotzdem bei den Mitarbeitenden der TU. Vor einer Öffnung muss die Politik daher genau prüfen, ob hier ein gut gemeinter Schritt dem ÖV-System und seinen Mitarbeitenden nicht mehr Schaden als Nutzen bringt. Das ganze Vorhaben verfolgt transfair sehr aufmerksam.

Selbstverständlich ist es positiv, wenn die Politik überlegt, wie der öffentliche Verkehr weiter vernetzt werden soll. Insbesondere im Zusammenspiel mit neuen Mobilitätsdienstleistungen und der angedachten gesetzlichen Öffnung des Ticketverkaufs für Dritte befürchtet transfair jedoch Auswirkungen auf das Verkaufspersonal.

transfair versteht die Absicht des BAV, die multimodale Mobilität zu fördern. Verkehrs- und Verkaufssysteme sind dabei Schlüsselfaktoren. Eine Öffnung darf nicht leichtfer-

tig erfolgen, die Risiken für die Vertriebs- und Verkaufsbereiche der Transportunternehmen (TU) und deren Mitarbeitenden sind vorab zu klären. Die einseitige, rasche Öffnungsforderung von ÖV-Systemen zugunsten Dritter durch das BAV ist daher nicht zielführend. Die ÖV-Branche will dieses Thema zurecht eigenständig mit Drittanbietern regeln können. Ohne politischen Zwang.

Was sind die Bedenken?

Nur die TU sollen den Zugang zu Daten und ihren Angeboten gewähren müssen, ohne Gegenrecht (Reziprozität) bei allfälligen neuen Drittanbietern. Damit könnten be-

BRANCHENKONGRESS 2021

Am Branchenkongress in Thun vom **11. November 2021** steht im Zentrum, wo es an Fachleuten mangelt und wie Lösungen aussehen könnten. Nach einem Inputreferat von SBB-HR-Recruiting begrüsst transfair Vincent Ducrot, CEO SBB, Christian Plüss, CEO PostAuto, Laurence Spindler Freudenreich, HR-Leiterin SBB Cargo International, und Michael Schweizer, CEO Login Berufsbildung AG, auf dem moderierten Podium. Die Einladungen erfolgen im September.

FAZIT

SIND MITWIRKUNGS-MEETINGS SINNVOLL?

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

SWISSCOM RESTRUKTURIERT UND DAS PERSONAL LEIDET.

Personalplanung und Mitwirkungs-Meetings sind zu einer unumgänglichen Übung geworden. Von Jahr zu Jahr durchlaufen die Sozialpartner den mühsamen Prozess, jeden Fall zu analysieren und Lösungen zu finden.

Im Rahmen dieser Treffen informiert Swisscom ihre Sozialpartner über die anstehenden Reorganisationen und darüber, wie viele Personen betroffen sind. Die Mitwirkungs-Meetings sind getrieben vom Wunsch der Unternehmensleitung, einerseits die Kosten zu senken und andererseits die Strukturen der Einheiten im Hinblick auf die Marktentwicklung und die Technologie zu überdenken.

Obwohl die ersten Zahlen der von Umstrukturierungen betroffenen Menschen besorgniserregend sind, haben der diesjährige Mitwirkungsprozess und die Personalfuktuation den Verlust von Arbeitsplätzen stark reduziert. Durch die Erschliessung neuer Bereiche kann der Personalbestand der Swisscom-Gruppe stabilisiert werden. Auf den ersten Blick könnte man sagen, dass der Mitwirkungsprozess relativ gut funktioniert. Dabei ist jedoch nicht zu vergessen, dass der Markt neue Fähigkeiten und neue Profile verlangt. Diese kommen aber zunehmend aus dem Ausland oder Swisscom holt sich die Kompetenzen durch Outsourcing an Bord.

Alles im grünen Bereich?

Eben nicht! Diese wiederholten Sparübungen führen zu einem Gefühl der Resignation und machen es den Mitarbeitenden schwer, in die Zukunft zu blicken. Ihr Unbehagen ist offensichtlich. Doch es ist schwierig, zu sagen, ob sich der Stellenabbau negativ auf die Qualität der Dienstleistungen auswirkt oder nicht. Die Leute gehen, aber die Arbeit bleibt an den «Hinterbliebenen» hängen, mit immer grösserem Druck. Die Situation ist nicht länger tragbar.

IM GEDENKEN – ADIEU MARCO



MARCO LEONELLI

Mit grosser Trauer und Bestürzung haben wir vom plötzlichen Tod unseres Kollegen und Freundes Marco Leonelli erfahren. transfair spricht seiner Familie und seinen Angehörigen sein aufrichtiges Beileid aus und teilt ihren Schmerz.

Die Loyalität und das Engagement von Marco Leonelli waren ausserordentlich. Als Mitglied der Personalvertretung und des transfair Firmenvorstands hat er mit seinem Einsatz für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen seiner Kolleginnen und Kollegen einen bleibenden Eindruck hinterlassen. Wir werden seine Lebenswürdigkeit, sein Lächeln, seinen Humor, aber auch seine Fähigkeit, die Unzulänglichkeiten eines auf Leistung und Produktivität basierenden Systems anzuprangern, vermissen. Marco, ich bin stolz darauf, dein Freund gewesen zu sein, deine Werte geteilt und dieselben Kämpfe ausgefochten zu haben.

Ich werde dich nicht vergessen.
Robert



BERATUNG

BEREIT FÜR DIE FRÜHPENSIONIERUNG?

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION



Das Thema der (Früh-)Pensionierung wird immer aktueller. Die Babyboomer nähern sich dem Ruhestand, die Situation der Pensionskassen bleibt schwierig und die Unternehmen setzen ihre Umstrukturierungspläne fort und ermutigen somit ältere Mitarbeitende, frühzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Vor diesem Hintergrund ist es legitim, sich Gedanken um die eigene Zukunft zu machen und sich zu informieren.

Wer kann mich beraten?

Falls du es noch nicht weisst: transfair bietet fundierte Ratschläge zum Thema Ruhestand. Im persönlichen Gespräch erhalten

die Mitglieder von transfair die richtigen Antworten von kompetenten Fachleuten. Die Expertinnen und Experten von transfair bieten diesen Service in Ergänzung zu allen anderen Fragen rund um die Arbeitswelt an. Diese Beratung wird sehr geschätzt, wird aber noch nicht ganz so oft genutzt. Deshalb hat transfair eine Informationskampagne lanciert.

Wann muss ich mir erste Gedanken machen?

Endlich die Zeit als Rentnerin oder Rentner zu geniessen, ist eine schöne Vorstellung. Und eine Frühpensionierung bringt dich schneller an dieses Ziel. Doch es gibt einige wichtige Grundsätze, die du bei einer vorzeitigen Pensionierung beachten solltest.

Junge Menschen stellen sich das Leben in Rente ganz unterschiedlich vor. Die meisten sind optimistisch und denken, dass sie ihren Ruhestand länger geniessen werden können. Statistiken zeigen auf, dass die Lebenserwartung immer weiter steigt. Auch die Politik hat dies erkannt und versucht, die Finanzierung der AHV und der Pensionskassen unter anderem an die steigende Lebenserwartung anzupassen. Leider hat die Links-rechts-Polarisierung dazu geführt, dass es nur wenige Erfolge gab, die zudem wenig überzeugend waren.

Auch die Sozialpartner, darunter transfair für comPlan, tragen über den Stiftungsrat der Pensionskasse dazu bei, Verbesserungen im Sinne aller Versicherten zu erreichen.

DANK SEINEM ENORMEN FACHWISSEN BERÄT transfair SEINE MITGLIEDER AUCH ZUM THEMA FRÜHPENSIONIERUNG.

Wer die Zeit der aktiven Jahre und noch guten Gesundheit nach der Pensionierung möglichst lange geniessen möchte oder wer aus gesundheitlichen Gründen mit der Arbeit aufhören möchte, macht sich also am besten schon früh Gedanken zu einer vorzeitigen Pensionierung.

Das Thema Frühpensionierung hängt somit stark damit zusammen, wie sich deine eigene finanzielle Situation im Laufe des Erwerbslebens entwickelt hat und ob die zu erwartenden Leistungen der AHV und der Pensionskasse für die Finanzierung deines Ruhestandes ausreichen.

Kontaktiere transfair

Mitarbeitende von Swisscom, Swisscom-Filialen, cablex und localsearch, die sich informieren wollen, können sich an die Regionalsekretariate von transfair wenden. Die Expertinnen und Experten von transfair beraten und informieren dich kostenlos über dieses komplexe Thema.

LASS DICH JETZT BERATEN

Spielst auch du mit dem Gedanken, dich frühzeitig pensionieren zu lassen? Dann scanne jetzt den QR-Code, informiere dich über das Beratungsangebot von transfair und melde dich via Online-Formular an.



OLIVIER HÄHLEN,
LEITER DER REGION WEST



Wie wichtig es ist, sich frühzeitig Gedanken zu machen, weiss auch Olivier Hählen, Leiter der Region West und Experte für die Beratung rund um die Frühpensionierung. transfair hat sich mit ihm unterhalten.

Olivier, wie wichtig ist es, die Mitglieder für das Thema Frühpensionierung zu sensibilisieren?

Der Übergang vom Erwerbsleben in die Rente ist wichtig. Er erfordert eine frühzeitige Vorbereitung: Man muss das in dieser neuen Lebensphase verfügbare Einkommen berechnen. Daher ist es wichtig, zu wissen, wie viel eine Frühpensionierung kostet und ob es interessanter ist, weiterzuarbeiten oder aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Als Personalverband haben wir die Pflicht, unsere aktuellen und zukünftigen Mitglieder zu informieren.

Wie kann transfair seinen Mitgliedern zu diesem Thema konkret helfen?

Der Personalverband ist dazu da, seine Mitglieder zu orientieren und ihre Fragen zu beantworten. Selbstverständlich findet die Beratung in einem vertraulichen Rahmen statt. Es sei darauf hingewiesen,

dass transfair nicht den Anspruch erhebt, seinen Mitgliedern ein Frühpensionierungspaket anzubieten: Dafür gibt es Spezialisten. Der Personalverband beleuchtet lediglich alle möglichen Vor- und Nachteile.

Das Thema ist komplex. Welche Kompetenzen und welche Ausbildung braucht es, damit die Mitglieder von transfair gut beraten werden können?

Es braucht keinen Experten für berufliche Vorsorge und auch keinen erfahrenen Steuerexperten: Eine Grundausbildung in Sozialversicherungen reicht für diese Erstberatung aus. Wichtig ist, das Mitglied an die entsprechenden Stellen/Personen zu verweisen, die ihm dann anhand der gewählten Optionen ein konkretes Angebot unterbreiten können.

Verfügt transfair über diese Kompetenzen?

Das Team von transfair ist gut gewappnet, weil wir über ein gut geschultes Team verfügen: Alle meine Kolleginnen und Kollegen sind in Sozialversicherungen ausgebildet und kennen sich mit comPlan bestens aus. Ich persönlich verfüge ausserdem über einen eidgenössischen Fachausweis Sozialversicherungen, was mich befähigt, unseren Mitgliedern die nötige Hilfestellung zum Thema berufliche Vorsorge im Allgemeinen zu geben.

VORSORGE

WAHLEN PENSIONSKASSE POST

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

Im Oktober 2021 finden die Wahlen für den Stiftungsrat der Pensionskasse Post (PK Post) statt. Die Vorbereitungen für die Wahlen laufen auf vollen Touren.

- Natascha Mattich
- Luise Bornand
- Urs Lehmann
- Felix Bischofberger
- René Fürst

Am 18. Mai 2021 hat das politische Entscheidungsgremium von transfair seine Kandidatinnen und Kandidaten nominiert. Die Nominieren repräsentieren eine vielseitige Mischung bezüglich Geschlecht, beruflicher Hintergründe und der Vertretung unterschiedlicher Bereiche. transfair freut sich darauf, mit den folgenden Personen zur Wahl anzutreten:

Im Oktober gilt's ernst!

Das Wahlbüro hat die Daten des weiteren Wahlprozesses festgelegt. Die Unterlagen werden am 27. September 2021 per B-Post verschickt. Die Aktivversicherten, nur sie können wählen, haben bis zum 29. Oktober 2021 Zeit, ihre Wahl zu treffen und die Wahlzettel zurückzuschicken.

ÄNDERUNGEN BEI DER PENSIONSKASSE

Die PK Post muss ihre technischen Grundlagen anpassen. Jetzt QR-Code scannen und erfahren, welche Abfederungsmassnahmen transfair verhandelt hat und was sich per 1. Januar 2022 und per 1. Januar 2024 ändert.



KONGRESS

RATIFIZIEREN UND WÄHLEN

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

Am 10. Juni traf sich die Branche Post/Logistik in Naters, tauschte sich zu diversen Traktanden aus und wählte ein neues Branchen-Co-Präsidium.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Branche konnten zu folgenden Verhandlungsergebnissen bzw. Zwischenergebnissen Stellung nehmen:

- Zukunftslösung für die Pensionskasse
- Pensionierungslösungen für PostNetz
- neuer GAV für PostAuto
- Wahlen in den Stiftungsrat der Pensionskasse Post
- Projekt «Lohnharmonisierung» im Konzern Post

Und da war auch noch die einstimmige Wahl des neuen Branchen-Co-Präsidiums: Franz Rothacher und Joachim Hermann teilen sich das Amt des Präsidenten. Herzlichen Dank für euren Einsatz!

Zudem informierte die Verhandlungsdelegation über die mit Spannung erwarteten Lohnergebnisse für 2021 (dazu mehr auf Seite 13).

FÜR DETAILS ZUM BRANCHEN-
KONGRESS JETZT DEN QR-CODE
SCANNEN.



JOACHIM HERMANN UND FRANZ ROTHACHER

LOHN

HARMONISIERUNG ODER ABBAU?

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

«DAS HÖCHSTE GUT IST DIE HARMONIE DER SEELE MIT SICH SELBST.»

Im Zuge der Strategie Post von morgen startet die Post unterschiedliche Initiativen, zum Beispiel das Projekt «Lohnharmonisierung». Harmonie bedeutet die Vereinigung von Entgegengesetztem zu einem Ganzen. Ist dies beim Lohn überhaupt möglich und sinnvoll?

Lohnharmonisierung? Wohl eher Lohnabbau!

Die Post strebt konzernweit eine einheitliche Lohn- und Kaderpolitik an und passt gleichzeitig auch die Kaderstruktur an. Gleiche Arbeit soll im gleichen Rahmen entlohnt werden. Die Löhne von GAV-Mitarbeitenden (Funktionsstufen 8 und 9), vom mittleren bis hinauf ins Top-Kader, also rund 3400 Personen, sind vorerst betroffen. Für sie gibt es drei Optionen:

1. Der Lohn bleibt unverändert.
2. Der Lohn steigt.
3. Der Lohn sinkt.

Es geht also wieder einmal um Geld, um viel Geld. Zwar wurde transfair gegenüber weisgemacht, dass Post von morgen kein Abbauprojekt sei, aber was ist das anderes, wenn einige Tausende, vielleicht sogar Zehntausende weniger Lohn bekommen sollen? Lohnabbau! Fragen Sie Betroffene, wie sie darüber denken, ob sie philosophieren oder knallharte Interessen verteidigt haben wollen. Und was ist der nächste Schritt? Die Funktionsstufen 1-7?

Lohngerechtigkeit ja – aber richtig!

Der Fokus von transfair liegt darauf, das grosse Ganze im Auge zu behalten, mögliche negative Auswirkungen zu erkennen und weitreichende Massnahmen zur Abfederung zu erwirken. So kommen bei Betroffenen mit Lohnabbau Elemente des Sozial-



planes zum Tragen, obwohl dieser nicht für solche Fälle vorgesehen ist, da ja kein Stellenverlust resultiert; Lohnsenkungen bei den einen werden durch Lohnerhöhungen bei den anderen aufgehoben. Dieser Ausgleich ist wichtig, weil bei der jetzigen Verteilung die Personen, die sich unten im Lohnband befinden, stärker gefördert werden. Wenn die Gesamtlohnsumme sinkt, ist diese Gruppe indirekt auch betroffen.

Ein besonderes Augenmerk legt transfair darauf, dass sich die von der Post eigenhändig und notabene ohne Verhandlung mit den Sozialpartnern definierten Ziellohnbänder innerhalb der im GAV festgelegten Lohnbänder befinden. Die Vorgesetzten werden ihre Verantwortung für den Einstiegslohn sowie die Lohnentwicklung innerhalb des Ziellohnbandes wieder verstärkt wahrneh-

men müssen und dabei Erfahrung, Kompetenzen und Markt berücksichtigen. Und transfair fordert, dass eine Lohnentwicklung weiterhin möglich sein muss. So will der Personalverband verhindern, dass Mitarbeitende, nur weil sie sich am oberen Band der neu geschaffenen Ziellohnbänder befinden, keine Lohnerhöhung erhalten.

LOHNMASSNAHMEN 2021

Sie sind da: die Lohnresultate für 2021. transfair hat gekämpft und freut sich über das positive Resultat. Fast alle Mitarbeitenden werden eine Lohnerhöhung erhalten. Jetzt QR-Code scannen und Details erfahren.



PUBLICA

DIE NEUE KASSENKOMMISSION STEHT

TEXT: MATTHIAS HUMBEL, BRANCHENLEITER
ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Die neue Kassenkommission (KAKO) ist gewählt. Die Personalverbände der Bundesverwaltung stellen eine starke Arbeitnehmervertretung in das höchste Gremium der Pensionskasse. Auch transfair ist weiterhin mit zwei Mitgliedern vertreten.

Die Pensionskasse des Bundes, die PUBLICA, wird von einem paritätisch zusammengesetzten Gremium geleitet. Je acht Vertreter der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber steuern die PUBLICA. Gemeinsam legen sie die Eckwerte für die künftige Rente des Bundespersonals und der Mitarbeitenden in der dezentralen Verwaltung wie etwa dem ETH-Bereich oder Swissmedic fest. Die Einflussmöglichkeit, aber auch die Verantwortung dieses Gremiums sind gross.

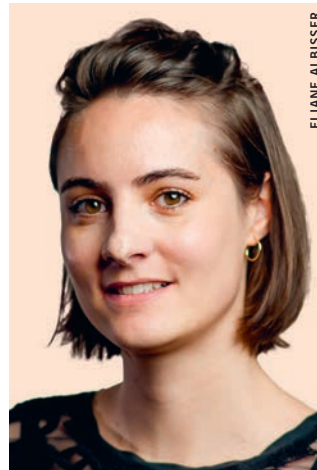
Gemeinsam zu einer starken Vertretung

Für transfair ist es essenziell, dass die Interessen des Personals von einer starken Arbeitnehmervertretung verteidigt werden. transfair hatte deshalb mit den weiteren Verbänden der IG Bundespersonal eine gemeinsame Kandidatenliste zu erstellen.

Ziel war dabei, ein schlagkräftiges Team zu bilden, das gemeinsam die kommenden Herausforderungen anpacken kann. Viel Zeit zum Eingewöhnen wird es nicht geben: Nur drei bisherige Mitglieder stellten sich für die neue Amtszeit wieder zur Wahl. Die frischen Kräfte werden vom ersten Moment an gefordert sein.

Entsprechend sorgfältig wählte die IG Bundespersonal die Kandidatinnen und Kandidaten aus. Mittels Hearing wurden sie auf Herz und Nieren geprüft, bis schliesslich das Team feststand, von dem auch transfair überzeugt ist, dass es die kommenden Herausforderungen am besten meistern wird.

Die neuen Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden in der KAKO PUBLICA



ELIANE ALBISSER



VALENTIN LAGER



JORGE SERRA



MAHIDE ASLAN



PETRA MAURER STALDER



NATSCHA WEY



NICOLAS SCHMIDT



CIPRIANO ALVAREZ

STARKE VERTRETUNG DER ARBEITNEHMENDEN IN DER PUBLICA!

Erfolgreiche Wahl

Auch die Delegiertenversammlung der PUBLICA – das Wahlgremium für die Arbeitnehmervertretung der KAKO – liess sich von dieser Verbandsliste überzeugen. Alle acht Kandidatinnen und Kandidaten wurden für die nächste vierjährige Amtsperiode gewählt.

transfair gratuliert den neuen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern und freut sich, dass auch die beiden eigenen Kandidierenden die Wahl erfolgreich gemeistert haben: Mit Petra Maurer Stalder (bisher) und Valentin Lagger (neu) wird transfair auch in Zukunft auf ein starkes Duo zählen können, das sich für die Interessen der Arbeitnehmenden einsetzt.



PRISCA GROSSENBACHER-FREI, DIE ERSTE PRÄSIDENTIN DER KAKO PUBLICA

Prisca Grossenbacher-Frei, ein langjähriges Mitglied von transfair, wurde 2017 die erste Präsidentin der KAKO. Nach 12 Jahren tritt sie per 30. Juni 2021 aus dem obersten Gremium der Pensionskasse zurück. Zeit also, um mit ihr einen Blick zurückzuwerfen.

Prisca, warum dein Engagement in der KAKO PUBLICA?

Zuerst war ich Mitglied der DV PUBLICA. Ich wollte mich noch stärker für eine solide Pensionskasse engagieren – für eine faire Lastenverteilung zwischen Jung und Alt sowie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden.

Du warst 12 Jahre in der KAKO. Was war deine grösste Herausforderung und was dein persönliches Highlight?

Die unerlässliche Senkung des Umwandlungssatzes war für die KAKO und für mich als Präsidentin die grösste Herausforderung. Der Entscheidungsprozess war langwierig, da zur Abfederung des tieferen Umwandlungssatzes auch ein Beitrag der Arbeitgeber erforderlich war. Erfreulicherweise wurden schliesslich aber weitgehende Abfederungsmassnahmen zur Milderung der Renteneinbussen beschlossen.

Mein persönliches Highlight ist die Wahl von Doris Bianchi, der kompetenten Direktorin der PUBLICA. Ich wünsche ihr viel Erfolg in dieser anspruchsvollen Funktion.

Wie wichtig ist eine starke Vertretung der Arbeitnehmenden? Wie habt ihr da jeweils zusammengearbeitet?

Um die Parität zu leben, ist eine starke Vertretung der Arbeitnehmenden zentral. Wir trafen uns regelmässig vor den Sitzungen der KAKO und sprachen unsere Positionen zu den einzelnen Traktanden sowie das Vorgehen ab.

Welche Herausforderung siehst du auf die neue Kassenkommission zukommen?

Die neue Kassenkommission wird viele neue Mitglieder haben. Das ist eine Chance für das Gremium, aber auch eine Herausforderung, gemeinsam eine konstruktive und lösungsorientierte Zusammenarbeit zu etablieren.

Worauf freust du dich für die Zeit danach?

Die «Zeit danach» hat für mich bereits begonnen – seit Sommer 2020 bin ich pensioniert! Ich geniesse meine Freiheit und bin viel mit meinem jungen Hund in der Natur unterwegs.

Danke, Prisca, für deinen langjährigen und unermüdlichen Einsatz!



WISSENSWERTES

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

transfair

Lücken beim Vaterschaftsurlaub schliessen

Obwohl es ihn seit dem 1. Januar 2021 gibt, können noch nicht alle vom Vaterschaftsurlaub profitieren.

transfair will bestehende Lücken schliessen und hat mit seiner Co-Präsidentin, Greta Gysin, politische Vorstösse eingereicht:

- Der Vaterschaftsurlaub soll für alle Väter gelten – auch für jene, die nicht nach Obligationenrecht angestellt sind.
- Einführung eines Kündigungsschutzes für Väter
- Vaterschaftsurlaub auch beim Tod des Kindes

Gestützt auf ein Rechtsgutachten fordert transfair von seinen Sozialpartnern grundsätzlich und unter Berücksichtigung der Branchenbedingungen zwei zusätzliche Wochen Vaterschaftsurlaub.

COMMUNICATION

Das Homeoffice besser regeln

Die Pandemie hat Gewohnheiten aufgerüttelt und Unternehmen gezwungen, ihre Arbeitsorganisation zu überdenken. Das Arbeiten von zu Hause aus, also das Homeoffice, ist mittlerweile weitverbreitet. Dieses System, das bei Swisscom bereits gängig ist, wird im Gesamtarbeitsvertrag geregelt. Nun geht es darum, auf den Erfahrungen aufzubauen und die Bestimmungen zu aktualisieren. Darüber verhandelt transfair zurzeit mit Swisscom, im Interesse des Personals.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

GRAT (Groupe romand d'agents de train)

Ein Teil des Zugpersonals SBB in der Westschweiz hat sich zusammengeschlossen und entschieden, sich bei transfair in der neuen Sektion «GRAT» zu organisieren. Herzlich willkommen.

Baustellensicherheit bei Securitrans

Die Zielorganisation bei SBB Infrastruktur steht. Regionen- und Niederlassungsstandorte sind definiert. Der Übertritt betrifft mehr als 600 Mitarbeitende. Wichtige Fragen wie neue Arbeitsorte, künftiger Lohn, Zulagen oder die Berechtigung zum Vorruhestandsmodell «Valida» benötigen weitere Klärung. Die neuen Arbeitsverträge ab 1. Januar 2022 können nach den Sommerferien erwartet werden.

POST/LOGISTIK

Presto verliert Auftrag der Briefkastenentleerung

Aufgrund der sinkenden Briefmenge hat die Post ihren Vertrag mit Presto nach 10 Jahren gekündigt und übernimmt wieder selbst. Deshalb kündigte Presto 97 Mitarbeitenden, die dadurch ihre ganze oder einen Teil ihrer Anstellung im Nebenjob verloren haben. transfair setzte sich an den Verhandlungen zum Sozialplan erfolgreich hartnäckig für die Zustellenden ein und konnte so den finanziellen Verlust der Betroffenen wenigstens teilweise etwas abfedern. Die Sozialpartner einigten sich nach ausgiebigen Verhandlungen auf eine abgestufte Berechnung der Abgangsschädigung nach Dienstjahren und totem oder teilweisem Verlust der Tour.

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Lohnverhandlungen Bundesverwaltung

Ende Mai 2021 fand das Lohngespräch mit Ueli Maurer statt. transfair ist sich bewusst, dass die finanzielle Lage schwierig und der Spielraum für die Bundesverwaltung klein ist. Angebracht ist aus Sicht des Personalverbandes mindestens der Ausgleich der Teuerung. Die nächste Runde findet im November 2021 statt.

Situation in der EZV

transfair hat die Berichterstattung zur Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) mit Besorgnis zur Kenntnis genommen. transfair ist aufgrund ähnlicher Rückmeldungen der EZV-Mitarbeitenden bereits mit seiner Co-Präsidentin, Greta Gysin, politisch aktiv geworden.

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 Zanol, www.transterm.ch. Druck: Ritz Crossmedia AG, Bern; Satz: Manuela Krebs, Ritz Crossmedia AG, Bern. Bilder: Viacheslav Iakobchuk/AdobeStock, Gaby Möhl, Pedro Salaverria/AdobeStock, PUBLICA, transfair, TravailSuisse, SBB CFF FFS, Die Schweizerische Post, Westend61/Gettyimages, yulicon/AdobeStock. WEMF-beglaubigte Auflage 2020: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

transfair

MERCEDES-EQ

DER NEUE EQA. DAS IST FÜR EINE NEUE GENERATION.



Ab jetzt gibt es keine Ausrede mehr dafür, nicht in die Elektromobilität einzusteigen. Entdecken Sie den neuen EQA und profitieren Sie vom attraktiven Leasingangebot, exklusiv für Mitglieder von Transfair.

Der sportliche Elektro-Athlet wird Sie begeistern.
Mehr dazu hier **fleet.mercedes-benz.swiss/Transfair**



Jetzt profitieren

AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2021

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 4, 4. Oktober 2021

INSERATESCHLUSS

23. August 2021

ALLE BRANCHEN

Pensionierte Bern

Wanderung Region Bern Nord

Mittwoch, 14. Juli 2021

Treffpunkt um 9.50 Uhr Bahnhof Bern. Route: Fraubrunnen-Jegenstorf; gut 2 Stunden. Ausstieg in Iffwil möglich (1.25 h). Bern ab 10.05 Uhr, Bern an 15.33 Uhr. Billett: Bern-Fraubrunnen und Jegenstorf-Bern.

Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

Pensionierte Bern

Wanderung an der Aare

Mittwoch, 18. August 2021

Treffpunkt um 8.50 Uhr Bahnhof Bern. Route: Rüti bei Büren-Altreu; gut 2 Stunden. Ausstieg in Grenchen/Brücke möglich (1.10 h). Bern ab 9.12 Uhr, Bern an 15.26 Uhr. Billett: Bern-Rüti bei Büren/Hauptstrasse (via Lyss) und Altreu/Info Zentrum Witi-Bern (via Grenchen/Solothurn).

Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

Pensionierte Bern

Wanderung im Aaretal

Mittwoch, 15. September 2021

Treffpunkt um 9.30 Uhr Bahnhof Bern. Route: Uttigen-Gerzensee; gut 2 Stunden. Ausstieg in Kirchdorf möglich (1.25 h). Bern ab 9.46 Uhr, Bern an 15.13 Uhr. Billett: Bern-Uttigen und Gerzensee/Studienzentrum-Bern.

Hinweis Corona: Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter, T 079 910 86 63.

POST / LOGISTIK COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung in Langenbruck mit Mittagessen

Montag, 2. August 2021

Besammlung um 9.30 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Ab Gleis 16 fahren wir um 10.01 Uhr mit der S3 nach Liestal, nehmen dann den Bus B19V um 10.34 Uhr nach Waldenburg Bahnhof und dann weiter Richtung Langenbruck Station Dürrenberg. Wir laufen in ca. 50 Minuten zum Restaurant Bachtalen, das zwischen Langenbruck und Mümliswil liegt und nur mit Auto oder zu Fuss erreichbar ist.

Anmeldung bis 24. Juli 2021 an:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Arisdorf - Giebenach

Montag, 6. September 2021

Wir treffen uns um 13 Uhr beim Bahnhof SBB Basel, fahren um 13.20 Uhr mit der S1 Richtung Kaiseraugst und dann mit dem Bus B 83 um 13.49 Uhr Richtung Arisdorf Schulhaus. Von dort aus laufen wir in ca. 40 Minuten nach Giebenach ins Restaurant Chalet, Marktsteinweg 3, 4304 Giebenach zum Zvieri. Nichtwanderer nehmen die S1 ab Bahnhof SBB Basel um 14.20 Uhr nach Kaiseraugst, dann den Bus B 83 um 14.49 Uhr nach Giebenach Lindenplatz und dann zu Fuss ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Rodersdorf

Montag, 4. Oktober 2021

Wie letztes Jahr gehen wir ins Buurestübli nach Rodersdorf. Treffpunkt: um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Minuten ins Burestübli Sonnenhof und wieder zurück. Achtung, Tram fährt nur alle 30 Minuten bis nach Rodersdorf.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Für die Pensionierten-Wanderungen vom 14. Juli und 8. September 2021 sind noch keine Wandervorschläge eingegangen. Interessierte sollen sich kurzfristig bei Ernst Kottmann melden (T 061 811 19 75.)

Pensionierte Sektion Basel

Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 11. August 2021

Treffpunkt um 8 Uhr in der 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 es im Restaurant Pintli das Mittagessen gibt. Nichtwanderer nehmen den Bus 115 nach St. Wolfgang.

Anmeldung bis 7. August 2021 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.

”

4 Wochen mehr
Mutterschaftsurlaub.

2 Wochen mehr
Vaterschaftsurlaub.

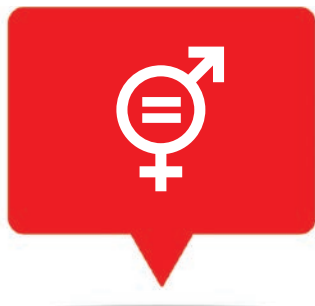
Fixe **Sperrtage** für Teilzeitarbeitende.

Ohne Anrufe und Mails die
Freizeit geniessen.

“

transfair  macht vieles möglich

Jetzt mehr erfahren:
www.transfair.ch/GAVpol



ZU GUTER LETZT



VALÉRIE BOROLI SANDOZ, LEITERIN
GLEICHSTELLUNGSPOLITIK BEI TRAVAIL.SUISSE

GEGEN LOHNDISKRIMINIERUNG KÖNNEN WIR HANDELN!

Alle zwei Jahre publiziert das Bundesamt für Statistik (BFS) die Lohnstatistik der Schweiz. Und alle zwei Jahre bin ich über die BFS-Umfrage empört. Sie zeigt, dass gleiche Bezahlung für Männer und Frauen immer noch ein frommer Wunsch ist. Besonders skandalös ist die Lohndiskriminierung: Bei sonst gleichen Bedingungen verdient eine Frau im Schnitt 602 CHF weniger als ihr männlicher Kollege. Und das offensichtlich nur, weil sie eine Frau ist. Diese Differenz kann je nach Branche bis 1324 CHF erreichen. Dieser unerklärliche und somit diskriminierende Anteil nimmt seit 2014 stetig zu. Im Jahr 2018 sind somit 45 Prozent aller gemessenen Lohngefälle diskriminierend. Das ist fast die Hälfte aller Lohnunterschiede!

Diese fehlenden Frauenlöhne – gemäss BFS sind das zusammengezählt 7,7 Milliarden CHF pro Jahr – fehlen de facto auch in der AHV-Kasse. Gäbe es diese Diskriminierung nicht, würden jedes Jahr 825 Millionen CHF mehr Beiträge in die erste Säule fliessen, was sie wesentlich stabiler machen würde. Diese Tatsache ist wichtig in einer Zeit, in der das Parlament über die AHV 21 und die Erhöhung des Rentenalters für Frauen diskutiert.

Aber wer hört diese Argumente? Die verschlungenen Wege der Politik sind oft undurchsichtig, aber jedes einzelne Unternehmen kann vor Ort konkret handeln. Und da kommt das Projekt RESPECT8-3.ch zum Zuge. Es ist die gewerkschaftliche Antwort auf die Lohndiskriminierung, da die Politik nicht in der Lage ist, diese zu beseitigen!

DIE ZEITEN ÄNDERN SICH



ÄNDERN SIE IHRE RECHTSCHUTZVERSICHERUNG EINFACH MIT.

Um am Puls der Zeit zu bleiben, entwickeln wir unsere Produkte stets weiter. Dadurch können wir Ihnen für Ihre Versicherungslösung interessante Zusatzdeckungen bieten. Unser neuer **Zusatz Rechtsschutz Plus** erweitert Ihren **CAP Privat-, Verkehrs- und Immobilien-Rechtsschutz** um zusätzliche, bis anhin nicht versicherte Risiken und Leistungen zu den gewohnt attraktiven Konditionen für transfair-Mitglieder.

So einfach sparen Sie Geld, Zeit und Nerven.



Um die Versicherung abzuschliessen oder zu erweitern kontaktieren Sie das Zentralsekretariat von transfair unter Tel. 031 370 21 21 oder info@transfair.ch. Oder besuchen Sie über den QR-Code direkt transfair.ch/cap.