

MAGAZIN

N° 2
JUNI
2022

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Was du über Rendite und Verzinsung wissen solltest
PENSIONSKASSEN

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair

Die Performance der Pensionskassen unter der Lupe



ICT

Stiftungsrat comPlan:
Das sind die Kandidierenden von transfair



ÖFFENTLICHER VERKEHR

Schon wieder:
Die SBB schliesst bediente Verkaufsstellen



ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Update Bundesamt
für Zoll und Grenzsicherheit



POST/LOGISTIK

Grosses Interview mit René Fürst



transfair

Wissenswertes	04
Delegiertenversammlung 2022	05
Resolution für mehr Gleichstellung	06
transfair talk 2022	10
Die neue Website ist da	21
Agenda	22
Zu guter Letzt	
«Unser Rentensystem braucht Vertrauen»	23

ICT

transfair talk 2022	10
---------------------	----

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Neuer GAV SBB Cargo International in Sicht	14
Mehr Lohn für die Lokführerinnen und Lokführer von SBB Cargo	15

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Branchenversammlung 2022	16
Kommentar: Die Sache mit der Solidarität	17

Titelbild

© Robert Kneschke/AdobeStock

EDITORIAL



ALINE LEITNER
LEITERIN KOMMUNIKATION

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Es war ein bewegtes erstes Halbjahr: Da war der transfair talk im April 2022, an dem transfair mit seinen Sozialpartnern, Fachpersonen aus der ICT-Branche und Personen in Ausbildung über den Fachkräftemangel im ICT-Bereich gesprochen hat. Dann hat transfair am 28. April 2022 die lang ersehnte neue Website aufgeschaltet. Ein Blick auf www.transfair.ch und viele neue Inhalte lohnt sich!

Aktiv waren auch die Delegierten: Sie haben im Mai 2022 die neue Strategie verabschiedet, einer Resolution zur Gleichstellung zugestimmt und ein neues Vorstandsmitglied gewählt. In den Branchen ist allgemein viel los: Da gibt es einen neuen GAV SBB Cargo International, transfair wehrt sich gegen die Schliessung von Verkaufsstellen und konnte für Lokführerinnen und Lokführer von SBB Cargo mehr Lohn erwirken. Ebenfalls stark involviert ist transfair in diversen Arbeitsgruppen für die Anstellungsbedingungen des neuen Bundesamtes für Zoll und Grenzsicherheit.

Ein Thema, bei dem transfair ebenfalls immer mit von der Partie ist, sind die Pensionskassen und deren Zukunft. Im Leitartikel ab Seite 7 erfährst du, warum eine kompetente Vertretung der Arbeitnehmenden so wichtig ist. Die Mitglieder und die Mitarbeitenden von Swisscom, cablex und localsearch sollten sich darum den 23. September 2022 fett in der Agenda eintragen: Dann ist nämlich Wahntag für den Stiftungsrat der Pensionskasse comPlan. Mehr zu den Kandidierenden auf Seite 12.

Und natürlich war da auch noch der letzte Arbeitstag von René Fürst, dem mittlerweile ehemaligen Branchenleiter Post/Logistik. 10 Jahre lang hat er sich in den Dienst von transfair und seinen Mitgliedern gestellt und lässt ab Seite 18 seine Zeit Revue passieren. Viel Spass bei der Lektüre.

WISSENSWERTES

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

transfair

Der Ton macht die Musik

Mit musikalischem Einfluss entstand das profil 2022. In seinem Tätigkeitsbericht wirft transfair einen Blick auf die Errungenschaften aus dem Jahr 2021 und blickt in die Zukunft und auf Themen, die ihn 2022 beschäftigen werden. Zentral dabei: die Interessen der Mitglieder zu vertreten sowie in Verhandlungen und Gesprächen mit Sozialpartnern gute Lösungen zu erreichen. Dabei trifft transfair immer den richtigen Ton.



JETZT QR-CODE
SCANNEN UND DAS
profil 2022 LESEN.



ICT

GAV Swisscom: die Verhandlungen laufen

Die Verhandlungen eines GAV sind ein Eckpfeiler der Sozialpartnerschaft, weil er für mehrere Jahre die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden in einem Unternehmen oder in einer Branche festlegt. Es ist von grösster Bedeutung, einen guten Vertrag zugunsten des Personals zu erzielen, von dem auch das Unternehmen profitiert. Dies war in der Sozialpartnerschaft zwischen transfair und Swisscom stets der Fall. transfair setzt alles daran, dass sich dieser Erfolg auch bei den aktuellen Verhandlungen fortsetzt.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Vereinbarung Fahrvergünstigung abgeschlossen

- GA für Angehörige/Rentner: ab 1. Januar 2024 mit 35 Prozent Rabatt. Besitzstand von 50 Prozent Rabatt für jene, die das GA nahtlos erneuern.
- Halbtax: ab 1. Januar 2024 35 Prozent Rabatt. Kostenloser Besitzstand für bisherige Besitzer, die nahtlos erneuern.
- Tageskarten/Klassenwechsel: bis 31. Dezember 2025 Besitzstand von 50 Prozent, ab 1. Januar 2026 35 Prozent Rabatt.

Neues Lohnsystem SBB und SBB Cargo

Seit 1. Juni 2022 in Kraft. Die aktuellen Löhne der GAV-Mitarbeitenden wurden überführt. Per 1. Mai 2023 folgen die zu verhandelnden Lohnmassnahmen.

POST/LOGISTIK

Grössten Auftrag in Biel verloren: DMC entlässt 155 Personen

Die Direct Mail Company (DMC) – eine Tochterfirma der Post – kann die Gratiszeitung «Biel/Bienne» am Dienstag nicht mehr vertragen. Diese erscheint nun am Donnerstag in der Grossauflage des «Bieler Tagblatt» und des «Journal du Jura». Per 1. September 2022 entlässt DMC aufgrund des Auftragsverlusts 155 Personen. Da es sich grösstenteils um kleine Pensen handelt, sind 20,5 Vollzeitstellen betroffen. Im Rahmen eines Konsultationsverfahrens wird jetzt geprüft, ob die bisherigen Werbeträger bei der Post-Tochter Presto in der Frühzustellung arbeiten können. Presto verteilt die obigen Tageszeitungen. transfair bleibt im Dialog.

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Sozialpartnertreffen EDA

transfair traf sich am 23. Juni 2022 mit der Direktion für Ressourcen des Eidgenössischen Departements des Äusseren zum Sozialpartnertreffen. Dabei behandelten die Sozialpartner die aktuellen personalrelevanten Themen im Aussendepartement.

Sozialpartnertreffen CdA

Das Sozialpartnertreffen mit dem Chef der Armee fand am 14. Juni 2022 statt. Inhalt der Gespräche waren unter anderem der aktuelle Stand beim Projekt Berufsmilitär 2.0 wie auch weitere personalrelevante Geschäfte.

MEHR INFOS UNTER transfair.ch

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; Redaktion: Aline Leitner, Lea Lüthy; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 4 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch. Druck: Ritz Crossmedia AG, Bern; Satz: Elisa Bieri, Ritz Crossmedia AG, Bern. Bilder: Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit, Dirk Unger/campfire, Gaby Möhl/transfair, InsideCreativeHouse/AdobeStock, LIGHTFIELD STUDIOS/Adobe Stock, Robert Kneschke/AdobeStock, SBB Cargo International, SBB CFF FFS, TommyStockProject/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, Tumisu/Pixabay, Webalys/iconfinder. WEMF-beglaubigte Auflage 2022: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

transfair

DV 2022

NEUE STRATEGIE VERABSCHIEDET

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

DAS HIGHLIGHT: DIE TRENDWENDE BEIM MITGLIEDERWACHSTUM 2021

Am 20. Mai 2022 trafen sich die Delegierten von transfair in Bellinzona zur jährlichen Versammlung. Nebst der Neuwahl von Fabienne Baraga als Vorstandsmitglied und der Verabschiedung der Strategie 2022–2026 stand die Resolution «Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben erleichtern» im Fokus, die mehr Vereinbarkeit und Gleichstellung fordert.

Co-Präsident Thomas Ammann eröffnete die DV mit wichtigen Informationen rund um den Tagesablauf und richtete seinen Dank an jene, die im vergangenen, von Covid-19 geprägten Jahr Ausserordentliches geleistet haben. Besonders erfreut ist er darüber, dass sich transfair erfolgreich in vielen verschiedenen Belangen für seine Mitglieder eingesetzt hat: Das zeigen die guten Verhandlungsergebnisse und die Trendwende beim Mitgliederwachstum von 2,3 Prozent.

Resolution für mehr Vereinbarkeit und Gleichstellung

In seiner Resolution 2022 stellt transfair die Vereinbarkeit und Gleichstellung in den Fokus. Denn in der Schweiz sind die Hürden zu hoch in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Welche Forderungen transfair ins Zentrum stellt, erfährst du auf der Seite 6.

Mit neuer Strategie volle Kraft voraus

Greta Gysin, Co-Präsidentin und Nationalrätin, präsentierte die neue Strategie 2022–2026: Darin hat transfair festgehalten, wie der Verband seine Zukunft gestalten und welche politischen Schwerpunkte er verfolgen will. Mit der neuen Strategie hat der Personalverband übrigens entschieden, per sofort das Duzis einzuführen.

Neues Mitglied im Vorstand

Wie schon 2021 standen auch dieses Jahr Wahlen an: Einerseits wurde Karin Bosch als Mitglied der GPK wiedergewählt. Andererseits darf transfair jemand neues in seinem Vorstand begrüßen: Fabienne Baraga wird die Mitglieder der Öffentlichen Verwaltung vertreten. Die Delegierten wählen Karin und Fabienne einstimmig.

Danke, Ursula!

Ursula Bürgi übergibt ihr Amt nach 8 Jahren Vorstandstätigkeit in fähige Hände. Das spannendste Projekt, so Ursula auf Nachfrage von transfair, sei die Zusammenarbeit mit Angestellte Schweiz und die Gründung des Start-ups «Further at Work» gewesen. «Etwas Neues auf die Beine zu stellen, das war für mich als Projektgruppenmitglied eine Erfahrung, die ich nicht missen möchte!» Nicht missen wollen hätte transfair die Zusammenarbeit und das Engagement von Ursula während der vergangenen Zeit. Herzlichen Dank, Ursula, für deinen Einsatz!



Thomas Ammann und Greta Gysin



Tanja Brülisauer



Albane Bochatay



Kerstin Büchel



Bruno Zeller



Robert Métrailler



JETZT QR-CODE SCANNEN UND DIE POLITISCHE STRATEGIE LESEN.

BALANCE

BESSERE VEREINBAR- KEIT

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

In der Schweiz ist es nicht einfach, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Dabei ist ein angemessenes Gleichgewicht sowohl für Arbeitnehmende als auch für Arbeitgeber von Vorteil. In einer Resolution, die an der Delegiertenversammlung verabschiedet wurde, fordert transfair angepasste Rahmenbedingungen.

Vielfältige Herausforderungen

Die Vereinbarkeitspolitik ist in der Schweiz nach wie vor wenig entwickelt. Sie spielt jedoch angesichts zahlreicher gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und demografischer Herausforderungen eine zentrale Rolle. In seiner Resolution «Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben erleichtern» fordert der Personalverband Unternehmen und Politik zum Handeln auf.

Unter anderem fordert transfair:

- bessere Rahmenbedingungen für familienergänzende Kinderbetreuung und Care-Arbeit
- flexible Arbeitszeitmodelle
- längeren Elternurlaub
- Beseitigung von Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern



JETZT QR-CODE SCANNEN
UND DIE RESOLUTION LESEN.



Jedes Geld ist eine Chance.

transfair-Spezial:
10% Bonus auf Einzahlungen in
die Anlagelösung Nachhaltig*

**Professionelle Vermögensverwaltung
schon ab 1 Franken Startkapital.**
cler.ch/anlegen

Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken. Für die Strategiefonds verweisen wir auf den Prospekt und die Wesentlichen Anlegerinformationen. Sie können diese kostenlos auf unserer Webseite unter cler.ch sowie in Papierform in allen Geschäftsstellen der Bank Cler, bei der Fondsleitung oder bei der Depotbank beziehen.

*Die Bank Cler schenkt Ihnen als Mitglied von transfair 10% Bonus auf Ihre Einzahlungen in die Anlagelösung, die 10000 CHF übersteigen. Bis maximal 500 CHF pro Jahr. Dieses Angebot gilt in den ersten beiden Jahren, nachdem die Bank Cler Sie als Mitglied erfasst hat. cler.ch/transfair

Zeit, über Geld zu reden.

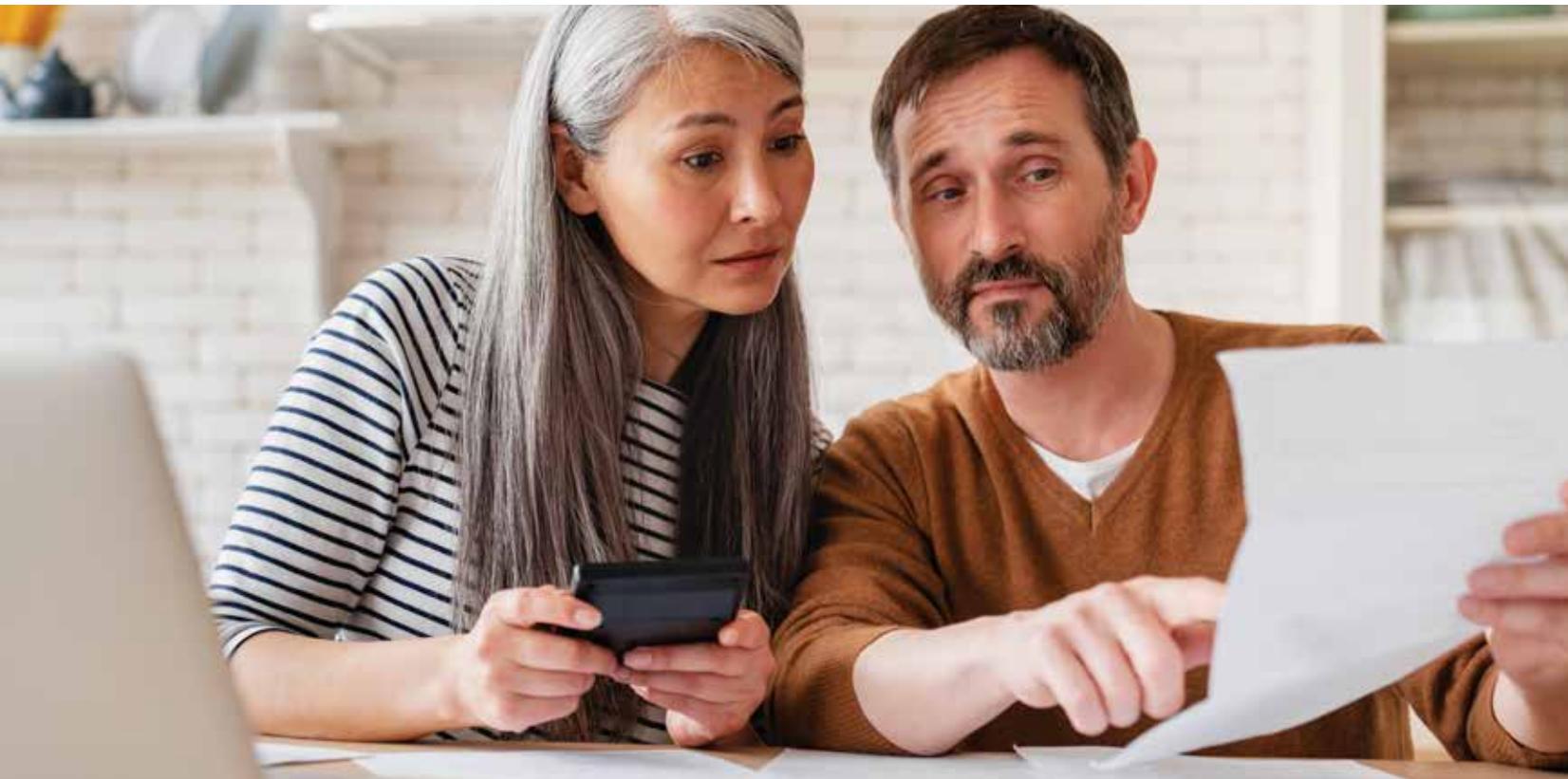
Bank
Banque
Banca

CLER

RENDITE

PENSIONS- KASSEN UNTER DER LUPE

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION



2021 war ein erfolgreiches Jahr für die Pensionskassen. Hohe Gewinne an der Börse, aber auch gute Liegenschaftserträge brachten den Vorsorgeinstituten hohe Renditen. Leider profitieren von dieser guten Performance nicht alle Angestellten gleichermassen.

Im zweiten Pandemiejahr erzielten die Pensionskassen (PK) trotz teils starker Schwankungen auf den Finanzmärkten eine durchschnittliche Rendite von über 8 Prozent. Gemäss PK-Index übertrafen sie den Vorjahreswert von rund 3,8 Prozent um mehr als das Doppelte. Doch nicht alle Arbeitnehmenden

können sich gleichermassen freuen, denn die Verzinsung variiert stark zwischen den einzelnen PK.

Tiefe Mindestverzinsung

Wie hoch das Altersguthaben der Versicherten mindestens verzinst werden muss, definiert der Bundesrat. Er bestimmt jährlich den Mindestzinssatz. 2022 hat er diesen – wie auch in den vergangenen fünf Jahren – auf tiefe 1 Prozent festgelegt. Travail.Suisse, der Dachverband von transfair, setzt sich dafür ein, dass der Bundesrat den Mindestzinssatz erhöht, damit alle Versicherten von grösseren Zinsgutschriften profitieren. Der Dachverband findet, dass die Wertschwankungsreserven nun genügend gefüllt sind, sodass

2022 eine bessere Verzinsung möglich sein muss.

So setzt sich das Alterskapital zusammen

Die meisten Angestellten zahlen rund 40 Jahre in die berufliche Vorsorge ein. Dabei setzt sich das Kapital, das bei der Pensionierung zur Verfügung steht, aus den eigenen Sparbeiträgen und denjenigen des Arbeitgebers sowie aus den vom Vorsorgeinstitut ausbezahlten Zinsen zusammen. Bei der Mindestverzinsung von 1 Prozent und einem Alterskapital von 100 000 CHF beträgt der jährliche Zuwachs 1000 CHF. Bei einem Zinssatz von 5 Prozent würde der jährliche Zuwachs bereits 5000 CHF betragen – ein beträchtlicher Unterschied.

NICHT ALLE MITARBEITENDEN PROFITIEREN GLEICH VON EINER GUTEN PERFORMANCE IHRER PENSIONSKASSE.



So sieht es bei den Sozialpartnern von transfair aus

Mit je 3,5 Prozent Verzinsung sind comPlan, die PK der Swisscom und ihrer Tochtergesellschaften, sowie die Pensionskasse Post im unteren Mittelfeld der Schweizer Vorsorgeeinrichtungen angesiedelt. Die PK der SBB liegt mit 2,5 Prozent noch weiter darunter und Schlusslicht bildet PUBLICA, die PK des Bundes, mit lediglich 1,75 Prozent. Die Gründe für die Unterschiede innerhalb des Service Public sind zumindest teilweise historisch bedingt. Als die PTT 1998 in die Swisscom und die Schweizerische Post überführt wurden, erhielten die Pensionierten aus dem Telekommunikationsbereich ihre Rente weiterhin vom Bund – wurden also Leistungsbeziehende der PUBLICA. Die PK der SBB und der Post hingegen übernahmen bei ihrer Gründung alle Pensionierten. comPlan hatte somit eine bessere Ausgangslage in Bezug auf die Altersstruktur, was sich noch heute bemerkbar macht. Die PK der bundesnahen Betriebe haben aus diesem Grund meist auch einen tieferen Deckungsgrad

(siehe Kasten). Was bedeutet, dass sie nicht genügend Reserven haben, um Renditen eins zu eins an die Versicherten weitergeben zu können.

Gesetzliche Grundlagen

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind für alle PK dieselben. Gemäss Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge müssen Vorsorgeeinrichtungen jederzeit in der Lage sein, die übernommenen Verpflichtungen erfüllen zu können resp. die entsprechenden Renten auszubezahlen. Da jede PK eine individuelle Versichertenstruktur und Ausgangslage hat, muss das eingegangene Risiko bei den Anlageentscheidungen unterschiedlich gehandhabt werden. Dabei muss die PK für Fälle der Unterdeckung gewappnet sein (siehe Kasten). Das Gesetz verpflichtet die PK im Falle einer Unterdeckung, Massnahmen zu ergreifen. Nach heutiger Rechtslage werden solche Massnahmen ausschliesslich durch den Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden finanziert.

GUT ZU WISSEN

Deckungsgrad

Der Deckungsgrad setzt das Kapital einer PK ins Verhältnis zu ihren Auszahlungen an Pensionierte. Eine Überdeckung entsteht, wenn die Verpflichtungen zu mehr als 100 Prozent gedeckt sind, eine Unterdeckung, wenn es weniger als 100 Prozent sind. Zum Ausgleich der Schwankungen auf den Kapitalmärkten muss jede Vorsorgeeinrichtung, die ihr Vermögen selbst anlegt, eine Reserve bilden. Dies ist erst möglich bei einem Deckungsgrad über 100 Prozent und besteht je nach Anlagestrategie aus 10 bis 20 Prozent des Vorsorgevermögens.

Eine allfällige Unterdeckung muss von den aktiven Versicherten und den Arbeitgebern getragen und ausgeglichen werden. Aus diesem Grund ist ein grosser Anteil zahlender Versicherter von Vorteil.

Beitragsprimat

Das Beitragsprimat ist bei den PK Standard. Die Auszahlung im Alter oder im Versicherungsfall erfolgt auf den einbezahlten Sparbeiträgen plus Zinsen. Dabei wird das zum Zeitpunkt der Pensionierung angesparte Altersguthaben mit dem dann geltenden Umwandlungssatz in eine Altersrente umgewandelt.



Darum gibt es die Performance Unterschiede

Das Prinzip ist simpel: kein Gewinn ohne Risiko. Eine hohe Performance ist meist das Resultat einer riskanteren Anlagestrategie, die auch den Verlust von Geld bedeuten könnte. PK mit verhältnismässig grossem Anteil an Rentenbeziehenden oder einem geringen Deckungsgrad können entsprechend weniger Risiken eingehen als ein Vorsorgeinstitut mit hohem Anteil an aktiven Versicherten. In aller Regel führt dies auch zu einer geringeren Rendite und somit zu einer tiefen Verzinsung. Die Möglichkeit, Mehrverzinsungen zu bieten, hängt direkt von der Risikofähigkeit der Kasse ab. Es gilt, eine Balance zwischen angemessenen Zinsen und einem tragbaren Risiko zu finden, das die Sicherheit der Sparguthaben nicht gefährdet. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die PK im Service Public eine tendenziell konservative Anlagestrategie verfolgen mit gemässiger Rendite als Konsequenz. Allgemein ist es wünschenswert, dass die Vorsorgeinstitute einen möglichst grossen Teil der erzielten Renditen an die Versicherten

weitergeben. Wichtig zu wissen, ist aber, dass eine vorsichtige Anlagestrategie und eine tiefen Verzinsung bedeuten, dass die PK sicherer ist.

Die Konsequenzen für die Versicherten

Im Beitragsprimat – dem Sparmodus der PK sozusagen (siehe Kasten) – beeinflusst die Verzinsung direkt die späteren Altersleistungen. Der Zins wird dem individuellen Altersguthaben jeder versicherten Person gutgeschrieben und erhöht so das Guthaben, das bei der Pensionierung zur Verfügung steht.

Doch die Zinsen sind nicht der einzige Parameter, der direkt oder indirekt die Rente beeinflusst. Höhere Löhne bedeuten höhere Beiträge an die berufliche Vorsorge und somit mehr Sparkapital. Meist ist auch der Arbeitgeber grosszügiger: So ist es bei dem Gros der Sozialpartner von transfair üblich, dass die Mitarbeitenden nur 40 Prozent der PK-Beiträge zahlen. Einen weiteren Unterschied macht das Einzahlen in den sogenannten überobligatorischen Teil.

Wie optimieren?

Die Struktur einer PK ist komplex: Jede Kasse hat eine individuelle Entstehungsgeschichte und spezifische Altersstrukturen. Die PK im Service Public haben in den letzten Jahren hart daran gearbeitet, die Gefahr der Unterdeckung zu minimieren. Mit Erfolg! Die Kassen stehen 2022 wesentlich stabiler da als zuvor.

Zentral ist, dass die PK paritätisch aufgestellt sind: dass also vonseiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden gleich viele Sitze in den Verwaltungsorganen besetzt sind. Denn diese sind für die Anlagestrategie zuständig. Durch die eigene Vertretung kann das Personal mitentscheiden.

Aus diesem Grund legt transfair sein Augenmerk auf eine kompetente Vertretung der Arbeitnehmenden in den Gremien der PK. Indem sich die Mitglieder aktiv an den Wahlen der Organe ihrer Vorsorgeinstitution beteiligen, legen sie den Grundstein für positive Veränderungen.

TALK

LÖSUNGEN ZUM ICT-FACH- KRÄFTEMANGEL

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION



VALÉRIE BERSET-BIRCHER, KLEMENTINA PEJIC, MARTIN CAMENISCH, SANDRA HUTTERLI UND RENÉ FÜRST (VLNR)

Der Mangel an ICT-Fachkräften in der Schweiz ist eine Realität und es braucht dringend Lösungen. Am 5. April 2022 hat transfair Sozialpartner, Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und junge Menschen in Ausbildung zum transfair talk 2022 eingeladen. An verschiedenen Podiumsdiskussionen wurden Lösungsansätze thematisiert.

In ihrer Begrüssung erläuterte Greta Gysin, Co-Präsidentin von transfair und Nationalrätin, dass es der Schweiz im internationalen Vergleich zwar gut gehe, im ICT-Bereich jedoch Fachpersonen fehlen würden. Sie sei

davon überzeugt, dass eine fortschrittliche Sozialpartnerschaft von grossem Nutzen und Mehrwert sein könne.

Lösungen für die Nachwuchsförderung

Angeleitet von Valérie Berset-Bircher diskutierten Nicolas Durville (CEO Zühlke AG), Serge Reymond (Präsident École 42), Bruno Schumacher (Leiter Berufseinstiege Schweizerische Post), Robert Métrailler (Branchenleiter ICT von transfair) darüber, wie man den ICT-Nachwuchs am besten fördern kann. Es brauche in mehreren Bereichen neue Impulse. Allem voran mehr Kooperation und Dialog zwischen den verschiedenen Akteuren, um nachhaltige Lösungen zu finden.

Junge Menschen in Ausbildung haben das Wort

Im Gespräch mit Maria Bandeira Santana, Sylvester Homberger, Thomas Moret und Guillaume Aubert – allesamt in Ausbildung im ICT-Bereich – wurde schnell klar: Es braucht dringend Verbesserungen jeglicher Art, damit junge Menschen, insbesondere auch Frauen, in ICT-Bereichen Fuss fassen.

Die Sozialpartnerschaft und ihre Möglichkeiten

Martin Camenisch (Leiter Personalmanagement & Arbeitsbeziehungen, Schweizerische Post), Sandra Hutterli (Leiterin People und Transformation bei SBB Informatik), Klementina Pejic (Leiterin HR Swisscom, Mitglied der

NUR GEMEINSAM WIRD ES GELINGEN, DER HERAUSFORDERUNG ZU BEGEGNEN.

Konzernleitung) und René Fürst (Branchenleiter Post/Logistik von transfair) sprachen darüber, welche Chancen und Herausforderungen es in der Sozialpartnerschaft anzugehen gilt. Alle betonten, dass die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Personalverbänden gut und wichtig sei. Ziel dabei: für die Mitarbeitenden ein attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen.

Doch die Bedürfnisse sind unterschiedlich: Einige wollen flexibler arbeiten in Bezug auf den Arbeitsort oder auch die Arbeitszeit. Andere nicht. transfair ist sich des teilweisen Wunsches nach Flexibilisierung bewusst. Sozialpartnerschaftlich soll es gelingen, die Rahmenbedingungen für flexibleres Arbeiten zu schaffen und gleichzeitig die Gesundheit des Personals ausreichend zu schützen.



Thomas Moret, Guillaume Aubert, Sylvester Homberger & Maria Bandeira Santana (vlnr) im Gespräch mit Valérie Berset-Bircher (links)



Greta Gysin eröffnet das Podium



Valérie Berset Bircher, Serge Raymond, Nicolas Durville, Bruno Schumacher und Robert Métrailler (vlnr)



Valérie Berset-Bircher, Klementina Pejic und Martin Camenisch (vlnr)

DIE LÖSUNGEN IM ÜBERBLICK

- Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger, Menschen mit Beeinträchtigungen oder Arbeitslose rekrutieren
- Den dualen Berufsweg als gleichwertige Möglichkeit zum gymnasialen Weg stärken
- Bessere Rahmenbedingungen – unter anderem in der Form einer grösseren Vereinbarkeit des Berufs- und Privatlebens, damit die Fachkräfte in allen Lebenssituationen im Beruf bleiben
- ICT-Berufe für Frauen attraktiv machen
- Bessere Qualität in der Ausbildung und motivierteres Lehrpersonal, das am Puls der Zeit ist
- Bessere Möglichkeiten für berufliche Neuorientierung
- In der Sozialpartnerschaft gemeinsam Herausforderungen angehen



JETZT QR-CODE SCANNEN
UND DIE BILDER UND VIDEOS DES
transfair talks ANSCHAUEN.



COMPLAN

DIE LISTE VON transfair STEHT

TEXT: ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER ICT

MITMACHEN HEISST MITENTSCHEIDEN!

Die Versicherten der Pensionskasse **comPlan** verdienen Vertreterinnen und Vertreter, die den komplexen Anforderungen des Stiftungsratsamts gerecht werden. **transfair** hat alles darangesetzt, eine hochwertige Liste zusammenzustellen.



MASSIMILIANO BETTOSINI



BLAISE CORDAY



ANGELA DENZLER



DANIEL EGGER



YVO HOFER



ROLAND KOLLY



SUSANNA MEIERHANS

DIE KANDIDIERENDEN VON transfair:

Massimiliano Bettosini
Regionalleiter SRC,
Swisscom

Blaise Corday
Partner & Account Manager,
Swisscom

Angela Denzler
Sachbearbeiterin IT, Swisscom

Daniel Egger
Business Analyst, Swisscom

Yvo Hofer
Data, Analytics & AI Engineer,
Swisscom

Roland Kolly
Projektmanager CX, cabled

Susanna Meierhans
Regionalsekretärin Region Mitte,
transfair

Zwischen den Wahlberechtigten, die ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Stiftungsrat wählen, und den Kandidierenden muss ein echtes Vertrauensverhältnis entstehen. Wie kann diese Beziehung aufgebaut werden? Die Antwort lässt sich in einem Wort zusammenfassen: Glaubwürdigkeit. Genau darauf hat der Branchenvorstand von **transfair** den Schwerpunkt gelegt bei der Suche nach Kandidierenden.

Eine hochkarätige Liste

transfair setzte sich zum Ziel, eine breite Auswahl an Kandidierenden zu bieten und eine vielseitige Liste zusammenzustellen. Mit Erfolg: Die Kandidierenden sind fachlich kompetent, engagiert und zuverlässig. Und vor allem sind sie hoch motiviert, sich für eine nachhaltige Pensionskasse einzusetzen, die allen Versicherten gute Leistungen bietet. Die Kandidierenden von **transfair** sind bereit, sich den zahlreichen Herausforderungen im Bereich der beruflichen Vorsorge zu stellen und deine Interessen zu vertreten!

Ein effizientes Vorgehen

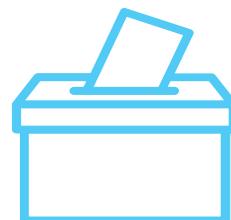
Der Branchenvorstand hat zuerst die Kompetenzen analysiert, die für eine solche Funktion erforderlich sind. Dann wurden die Profile zahlreicher Mitglieder geprüft, um die Eignung einer möglichen Kandidatur zu beurteilen. Anschliessend suchte **transfair**

das persönliche Gespräch, um Interesse und Verfügbarkeit abzuklären. Das Resultat ist eine erstklassige Liste!

Deine Unterstützung

Deine Stimme ist wichtig! Wähle ab 12. September über die digitale Plattform die Wahl-liste von **transfair** und motiviere deine Kolleginnen und Kollegen, es dir gleichzutun.

So hilfst du mit, die Weichen für eure Zukunft zu stellen.



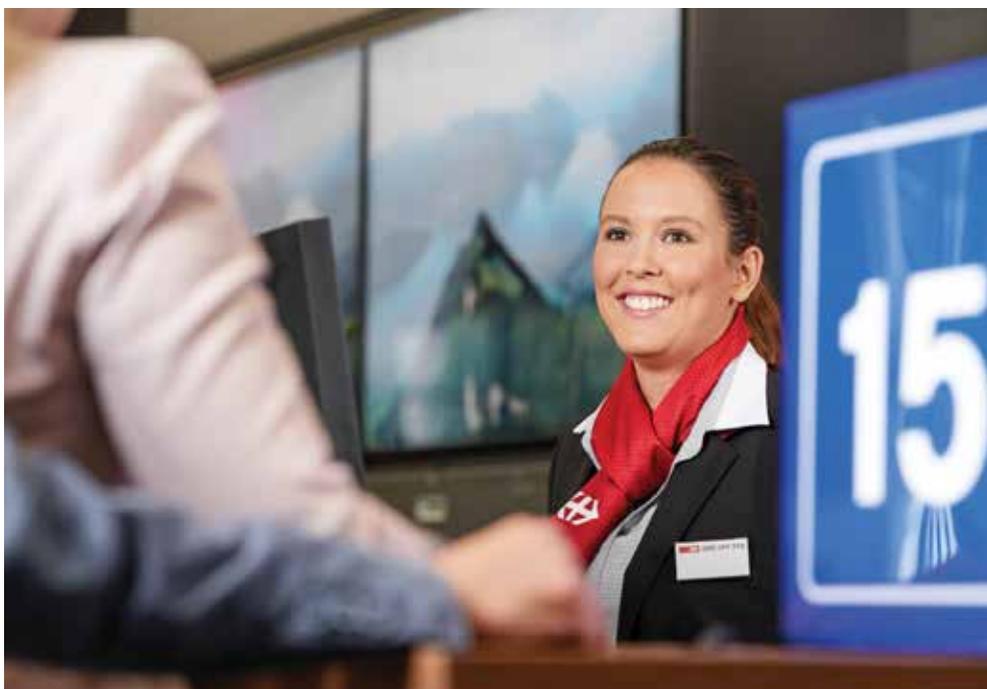
RÜCKZUG

IMMER WENIGER BEDIENTE SBB-BAHNHÖFE

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

transfair KRITISIERT DIE «SALAMITAKTIK» DER SBB.

Das etappenweise Schliessen von bedienten Verkaufsstellen bei der SBB geht weiter: In diesem Jahr betrifft es 13 Bahnhöfe. Anfang 2023 folgen weitere fünf. Damit reduziert die SBB ihre bedienten Reisezentren auf nur noch 123. Die SBB versucht, diese Abbau-schritte mit der starken Zunahme der digitalen Verkaufskanäle, der Abnahme von Frequenzen und der geringen Nachfrage nach beratungsintensiven Produkten zu erklären. transfair jedoch ist äusserst kritisch.



Die SBB folgt in der Kundenpräsenz dem Verhalten der Kundschaft in Bezug auf die Nutzung der Verkaufsstellen. Komplexere Beratungen würden vermehrt an mittleren und grossen Bahnhöfen stattfinden. Natürlich ist sich transfair bewusst, dass die einfachen Geschäfte grösstenteils digital durch die Kundinnen und Kunden selbst erledigt werden können. Dennoch stellen sich bei den sogenannten Umwandlungen von bedienten in unbediente Bahnhöfe immer auch strategische, operative und personelle Fragen. Diese können aus Sicht von transfair oft nicht schlüssig beantwortet werden. transfair verlangt von der SBB, dass im Herbst 2022 eine Gesamtschau zur Entwicklung bei den bedienten Verkaufsstellen aufgezeigt wird. Die «Salamitaktik» muss aufhören!

Strategische Überlegungen

Auf die Fragen von transfair, ob die betroffenen Bahnhöfe nicht künftig plötzlich strategisch wieder wichtig werden würden und zu bedienen seien, antwortete die SBB abschlägig. Aufgrund neuer Angebote und Mobilitätsservices sei dies nicht der Fall, da

sich dafür die digitalen Vertriebskanäle anbieten. Die SBB rechnet also damit, dass die Kundschaft neue Services unabhängig und selbstbedient bezieht. Die SBB betont zudem, dass die Rückzüge mit allen betroffenen Stakeholdern, inklusive der Kantone, breit abgestimmt sind. transfair vermisst im strategischen Kontext die langfristige Sicht und bedauert die menschliche Entleerung in einem wichtigen Bereich des Service Public. Die von transfair verlangte Gesamtübersicht und Planung ist deshalb absolut notwendig.

Operative Überlegungen

Natürlich verlagert sich viel Arbeit in die digitalen Verkaufskanäle. Das führt zur Überlast von Anfragen beim SBB Contact Center (CC) in Brig. Eine noch stärkere Zusammenarbeit zwischen dem CC und den Reisezent-

ren ist daher wichtig. Aus Sicht von transfair könnten an den zu schliessenden Bahnhöfen Einsätze zugunsten des CC geplant werden. Doch aus verschiedenen Gründen sieht dies die SBB anders und findet die Idee weder planbar noch sinnvoll.

Personelle Überlegungen

Um den Mitarbeitenden im bedienten Verkauf verlässliche Zukunftsperspektiven geben zu können, braucht es vertiefte Überlegungen, wo welche Arbeiten erledigt werden können und ein Zusammenarbeiten möglich ist. Zudem muss endlich Klarheit herrschen darüber, auf welche Verkaufsstandorte die SBB in Zukunft noch setzt. Jede weitere unter dem Deckel gehaltene Rückzugstranche schürt Unsicherheiten beim Personal, auch wenn die SBB im Moment nicht von Personalabbau spricht.

EINIGUNG

**GAV
SBB CARGO
INTERNATIONAL**

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

TROTZ KOMPLEXER VERHANDLUNGEN IST DER NEUE GAV AUFGEGLEIST.



DER BRANCHENVORSTAND ENTWICKELT SICH WEITER

Unter der Leitung von Bruno Schäppi, Branchenpräsident, und Bruno Zeller, Branchenleiter, hat sich der Branchenvorstand Anfang Juni 2022 zur Klausur getroffen. Die Teilnehmenden haben ein neues Zielbild zur Organisation des Branchenvorstandes erarbeitet. Mehrere Gruppen haben die künftige Organisation, die Aufgaben und die Verantwortungen der Mitglieder sowie starke Umsetzungspunkte aus der neuen Strategie von transfair für den öffentlichen Verkehr definiert. Die Gelegenheit, sich wieder physisch zu treffen, diente in erster Linie auch dem persönlichen Austausch unter den Teilnehmenden. Über die Organisationsanpassungen stimmt der Branchenkongress im November 2022 ab.

Die Sozialpartner haben letztes Jahr viele Ressourcen in die Weiterentwicklung des GAV SBB Cargo International investiert. Das Verhandlungsergebnis wurde in einem Beschlussprotokoll festgehalten. transfair hat dem Resultat zugestimmt und das Beschlussprotokoll unterzeichnet, da es im Gesamtrahmen einem zukunftsfähigen Kompromiss entspricht.

Auf dem Weg zu dieser Einigung gab es verschiedene Schlaufen und Verzögerungen: Der aktuelle GAV wurde schliesslich von SBB Cargo International sogar per Ende 2022 gekündigt. Trotz intensiver Lösungssuche und zeitweisem Einsetzen einer designierten Präsidentin für eine Schlichtungskommission konnte sich ein Verband aktuell nicht zu diesem neuen GAV bekennen. Die übrigen Parteien haben ihren Willen am 25. Mai 2022 anlässlich einer neuerlichen Verhandlungs-

runde noch einmal bekundet, den neuen GAV auf Basis des vorliegenden Beschlussprotokolls abzuschliessen. Der aktuell noch gültige GAV dient dabei als Grundlage. Auch im kollektiven (GAV-)Vertragsrecht herrscht grundsätzlich die Vertragsfreiheit: Ein neuer GAV kann durch einzelne Verbände unterzeichnet werden oder nicht. Wenn ein Verband nicht unterzeichnen möchte, ist er nicht mehr GAV-Vertragspartei.

Neuer GAV ab 1. Januar 2023

transfair ist mit dem Ergebnis zufrieden. Denn mit dieser klaren Willensäusserung können nun die Arbeiten für die Umsetzung des weiterentwickelten GAV an die Hand genommen werden.

AUFSTIEG

FORTSCHRITTE FÜR LOKPERSONAL B100

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

ERWEITERTE EINSATZMÖGLICHKEITEN DES PERSONALS WERDEN ENTSCHÄDIGT.

transfair hat in den vergangenen Jahren immer wieder Entschädigungen für die zunehmende Flexibilität bei den Einsätzen des Lokpersonals B100 Cargo gefordert. Nun sind Verhandlungen dazu mit SBB Cargo erfolgreich abgeschlossen worden. Ein Laufbahnmodell bringt endlich bessere Entschädigungen. Flankierend zu den Verhandlungen B100 haben sich die Sozialpartner auch zu weiteren Einreihungs- und Entschädigungsfragen ausgetauscht.

Im Sinne eines Laufbahnmodells können viele Lokführerinnen und Lokführer der Kat. B100 bereits am 1. Januar 2023 vom grundsätzlichen Anforderungsniveau F (Level 2) ins Anforderungsniveau G (Level 3) aufsteigen. Dies unter der Voraussetzung, dass sie über die drei Zusatzfunktionen «Betriebliche Zuguntersuchung (BZU)», «Prüfer Wagenladung (PWL)» und «Funkfernsteuerung (FF)» verfügen. Dazu wurde Folgendes vereinbart:

- Kat. B100 Level 2: Die Tätigkeit bleibt gemäss Funktionsbewertung wie bisher im Anforderungsniveau F eingereiht. Mitarbeitende mit Abschluss PWL erhalten jährlich eine Entschädigung in der Höhe von 1500 CHF, solange diese Tätigkeit ausgeübt wird und die entsprechende Qualifikation vorhanden ist. Die Entschädigung wird dann ausgerichtet, wenn die Ausbildung «Betriebliche Zuguntersuchung (BZU)» und/oder «Funkfernsteuerung (FF)» fehlt und so ein Wechsel ins Level 3 noch nicht möglich ist.
- Kat. B100 Level 3: Die Tätigkeit erhält aufgrund der Erfüllung von Zusatzfunktionen und höherer Einsatzflexibilität neu



- das Anforderungsniveau G. Wechselt Mitarbeitende ins Anforderungsniveau G, erhalten sie eine Lohnerhöhung von mindestens 2000 CHF. Gleichzeitig entfallen die jährliche PWL-Entschädigung von 1500 CHF wie auch die doppelte Tagespauschale für das Lokpersonal B100 Level 2 auf Touren, auf denen es eine Streckenlok zwecks Zugfahrt bedient.
- Ein Wechsel von Level 2 zu 3 erfolgt, sobald die Anforderungen gemäss Stellenbeschreibung erfüllt sind. Dies umfasst insbesondere den erfolgreichen Abschluss der Ausbildungen «Betriebliche Zuguntersuchung (BZU)», «Prüfer Wagenladung (PWL)» und «Funkfernsteuerung (FF)».

- Verbunden mit dem angepassten Berufsbild ist ein Wechsel des Anspruchs auf das Zukunftsmodell Priora – bisher Valida.
- Die temporär ausgerichtete Einmalzahlung von 3000 CHF bei Abschluss der PWL-Ausbildung entfällt mit Einführung des neuen Berufsbildes 2023. Mitarbeitende, die 2022 den PWL erfolgreich abschliessen, erhalten noch die Einmalzahlung.

SBB Cargo gewährt auch dem Rangierpersonal A40 und Ai40 die jährliche Entschädigung von 1500 CHF, wenn das Modul PWL vorliegt. Ebenfalls wurde die Einreihung des Lokpersonals B im Anforderungsniveau H bestätigt.

TREFFEN

DIGITALE BRANCHENVER- SAMMLUNG

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

HEISS DISKUTIERT: EIN NEUES LOHNSYSTEM FÜR DAS BUNDESPERSONAL.



Die erfreuliche Mitgliederentwicklung, aktuelle Themen aus der Branche und dem Personalrecht sowie der Stand der parlamentarischen Arbeiten in der Vorsorgepolitik: Die Branchenversammlung diskutierte über zahlreiche Themen rund um das Bundespersonal.

Anfang April 2022 traf sich die Branchenversammlung zur ersten (digitalen) Versammlung. Nach der Begrüssung durch Oswald Tresch, Branchenpräsident, und Thomas Ammann, Co-Präsident von transfair, diskutierten die Mitglieder über aktuelle Themen aus der Branche.

Enger Einbezug bei Pilotversuchen

Neben der positiven Mitgliederentwicklung und Einblicken in die aktuelle Situation der verschiedenen Ämter standen anstehende Anpassungen am Personalrecht im Vordergrund. So will der Bund den Ämtern Pilotversuche ermöglichen: Sie haben die Möglichkeit, während einer befristeten Dauer – ein Jahr, maximal zwei Jahre – neue Arbeitsprozesse auszuprobieren, ohne dass dafür zuerst die Rechtsgrundlagen angepasst werden müssen. transfair will bei diesen Prozessen eng eingebunden sein, um mögliche Auswüchse zu verhindern.

Vorsicht bei Anpassungen am Lohnsystem

Eine weitere Anpassung betrifft die vorgesehenen Veränderungen bei der Lohnent-

LOHNVERHANDLUNGEN

transfair fordert Teuerungsausgleich

transfair hat sich 2022 bereits zweimal mit Bundesrat Ueli Maurer getroffen, um über die Lohnmassnahmen zu diskutieren. Das Ziel des Personalverbandes ist dabei klar: Die spürbar ansteigende Teuerung muss ausgeglichen werden! Der Finanzminister hat Verständnis für diese Forderung. Ein konkreter Entscheid wird aber erst an der Verhandlungsrunde Anfang November 2022 fallen.

transfair fordert den Teuerungsausgleich, weil die Teuerung innerhalb eines Jahres bereits um 2,5 Prozent angestiegen ist. Experten rechnen mit einer Jahresteuierung von bis zu 3 Prozent. Je nach Verlauf des Krieges in der Ukraine und der Pandemie dürfte dieser Wert aber auch noch überschritten werden.

wicklung. Der Bund prüft dazu ein neues System, das mit internen und externen Lohnkurven zur Festlegung der individuellen Lohnentwicklung arbeitet. Auch hier wird transfair eng mitarbeiten, um sicherzustellen, dass die Bundesverwaltung auch weiterhin über ein faires und ausgeglichenes Lohnsystem verfügen wird.

Nächstes Treffen im Herbst

Die Branchenversammlung trifft sich zweimal jährlich. Das zweite Treffen 2022 findet am 27. Oktober 2022 voraussichtlich im Paul Scherrer Institut (PSI) in Villigen statt. Interessiert? Du kannst dich jederzeit bei Matthias Humbel (matthias.humbel@transfair.ch) oder bei der Regionalsekretärin resp. dem Regionalsekretär deines Vertrauens anmelden.

BAZG

PARLAMENT WIRD AKTIV

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

DIE REORGANISATION GEHT VORAN, DER STÄNDERAT MISCHT SICH EIN.

Die Arbeiten an der Reorganisation des Bundesamts für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) laufen weiter. Die Sozialpartner arbeiten an Spesen und Zulagen sowie Arbeitszeitbestimmungen. Nun schaltet sich auch die Geschäftsprüfungskommission des Ständerates (GPK-S) ein und kritisiert das BAZG.

GPK kritisiert BAZG

Mittlerweile hat sich auch die GPK-S eingeschaltet. Diese kritisierte Ende Mai 2022, dass das BAZG mit dem Zusammenführen von Zoll und Grenzschutzkorps in den Direktionsbereich Operationen der Revision des Zollgesetzes vorgegriffen habe und so Tatsachen schafft, bevor das Parlament überhaupt über das Gesetz berät. Zudem moniert die GPK-S, dass für das Personal heikle Punkte zu spät geklärt wurden. Auch transfair hatte in der Vergangenheit schon mehrfach auf diese Punkte hingewiesen.

Die GPK-S fordert nun, dass die Mitarbeitenden des Zolls bis zum Inkrafttreten des neuen Zollgesetzes weder Waffe noch Uniform tragen sollen. Zudem darf die Anzahl jener Mitarbeitenden, die mit Sicherheitsaufgaben betraut sind, bis zu diesem Zeitpunkt nicht signifikant erhöht werden. transfair ist nun gespannt auf die Antwort des Bundesrates zu diesen Vorwürfen. Dieser hat bis 23. September 2023 Zeit, um zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen.

Nach dem Entscheid zur Lohnklasse für die neue Basisfunktion – siehe letzte Ausgabe des magazins – laufen die Arbeiten der Sozialpartner weiter. Mittlerweile liegen Zwischenergebnisse für die künftigen Spesen und Zulagen vor. Nun richtet sich der Fokus auf Arbeitszeitbestimmungen und Einsatzplanung.

Daneben laufen auch die Neueinrichtungen der restlichen Funktionen des BAZG weiter. Dies allerdings ohne direkten Einbezug der Personalverbände. Das BAZG informiert die Verbände jeweils vorgängig über die Resultate und Auswirkungen der neuen Einreihung.



KOMMENTAR

Matthias Humbel,
Branchenleiter
Öffentliche Verwaltung



Die Sache mit der Solidarität

In einer Motion fordert die SVP Solidarität von allen – und klingt damit verdächtig sozial. Was ist hier los? Wandelt sich die rechtsbürgerliche Partei vom Saulus zum Paulus? Weit gefehlt. Denn unter Solidarität versteht die SVP das Kürzen von Löhnen in der Bundesverwaltung.

Eine entsprechende Motion wurde 2020 eingereicht. In den Jahren 2020 und 2021 stiegen die Löhne gesamtschweizerisch um insgesamt 1,4 Prozent. Weshalb und mit wem sich die Bundesverwaltung – trotz der zum Teil sehr hohen Belastung während der Pandemie – mit Lohnkürzungen solidarisch zeigen sollte, bleibt schleierhaft. Doch nicht nur mit diesem Vorstoss zielt die SVP auf die Bundesverwaltung. So fordert sie unter anderem einen fixen Verteilungsschlüssel bei den Personalbeurteilungen. Wie einzelne Mitarbeitende beurteilt werden, würde dann davon abhängen, für welche Beurteilungsstufe die Quote noch nicht erreicht ist. So viel planwirtschaftliches Denken bei einer sich als liberal bezeichnenden Partei ist doch erstaunlich.

Die Lohnkürzungen sollten demnächst vom Parlament behandelt werden und dürften zum Glück dort an der Vernunft der Ratsmehrheit scheitern. Bei der Leistungsbeurteilung hat der Bundesrat bereits entschieden, dass er diesen Teil des Lohnsystems prüfen will. Auch transfair wird sich dabei einbringen und darauf achten, dass Solidarität und Leistungsbeurteilung nicht ad absurdum geführt werden.

DANKE!

transfair VERABSCHIEDET SICH VON RENÉ FÜRST

TEXT: LEA LÜTHY,
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION



Von Oktober 2012 bis April 2022 hat René Fürst als Branchenleiter die Entwicklungen in der Branche Post/Logistik massgeblich mitgeprägt. Nun ist er in den wohlverdienten Ruhestand getreten. Er blickt zurück auf eine intensive, von grossen Veränderungen gezeichnete Zeit.

transfair hat René Fürst zum Gespräch getroffen, um gemeinsam mit ihm die vergangenen Jahre Revue passieren zu lassen und darüber zu sinnieren, was die Zukunft für die Branche Post/Logistik bringen wird.

Lieber René, du hast für die Branche einen enorm grossen Einsatz geleistet und warst immer aktiv. Nun hast du plötzlich jede Menge Freizeit. Wie geht es dir damit?

Es war eine intensive Zeit bei transfair. Mein Kalender war immer vollgepackt mit Verhandlungen und der Lösung von Problemstellungen, nun fallen alle diese Verpflichtungen weg. Das ist eine grosse Umstellung. Doch langweilig wird es mir nicht. Ich komme gerade zurück aus der Toskana, wo ich die 60-köpfige, sehr erfolgreiche Schweizer Delegation an den Strassenlauf-Europameisterschaften geleitet habe. Mit Fahnen, Glocken und Juchzern waren unser Auftritt und die Stimmung unverkennbar (lacht).

Werfen wir einen Blick zurück. Wie hat sich die Welt der Branche in den letzten zehn Jahren verändert?

Die Veränderung war enorm. Als ich die Stelle als Branchenleiter angetreten habe, haben wir für die ganze Branche drei Gesamtarbeitsverträge (GAV) verhandelt. Nun sind es 13! Dadurch ist der Aufwand enorm gestiegen. Und die Post hat sich in ihrer

«DANK DEM KONSTRUKTIVEN, LÖSUNGSORIENTIERTEN ANSATZ HAT transfair VIEL FÜR DIE MITARBEITENDEN ERREICHT.»

Struktur stark gewandelt. Sie ist einiges komplexer geworden. Es wurde viel in die Automatisierung, die Infrastruktur und die Technik investiert. Die Digitalisierung und die Abnahme der Briefpost spielten natürlich eine tragende Rolle. Abläufe wurden optimiert und Zustellturen zusammengelegt. Der Zeit- und Leistungsdruck, der auf den Schultern der Mitarbeitenden lastet, ist dadurch deutlich grösser geworden. In den Filialen von PostNetz haben die Einzahlungen und damit die Kundenfrequenz drastisch abgenommen. Das führte zu einem starken Abbau der Filialen und Öffnungszeiten. Statt Poststellen gibt es nun Agenturen – ohne spezialisiertes Postpersonal. Das hat nicht nur Auswirkungen auf das Personal, sondern auch auf den Service Public. Zustellungsanbieter wie Swiss Post Solution oder Presto spürten die Verlagerung von Print zu online genauso drastisch. In einem bereits sehr kompetitiven Markt wurden dadurch die Bedingungen für die Mitarbeitenden noch prekärer.

Welche Rolle hat transfair bei diesen Veränderungen gespielt?

transfair hat sich stets auf seine Kernaufgabe konzentriert: die Arbeitnehmenden als Menschen in ihrer Integrität zu schützen und für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Mir war als Branchenleiter stets bewusst, dass die Post sich weiterentwickeln muss, um ihr Bestehen sichern zu können. Nur so bleibt das Gros der Arbeitsplätze erhalten. Wir befinden uns in einer Entwicklung, in der digitale Endgeräte zunehmend unser (Arbeits-)Leben bestimmen. Solche Veränderungen kann man nicht aufhalten. Aber man kann sie mitgestalten und durch kritischen Dialog personalfreundlicher gestalten. Hier hat transfair gute Arbeit geleistet.

Gab es Schlüsselmomente, die dir in Erinnerung geblieben sind?

Vor einigen Jahren wurde der technische Zinssatz der Pensionskasse (PK) Post gesenkt. Um das Niveau der Renten zu sichern, hat transfair ein Ausgleichspaket von sage und schreibe 1,4 Milliarden Franken ausgehandelt. Dieser enorme Betrag kam direkt den PK-Sparkonten der Mitarbeitenden zugute. Da war ich schon ein bisschen stolz auf meine Arbeit (schmunzelt). Oder ein aktuelleres Beispiel: die Coronaprämien. Das war eine Idee von transfair. Auch hier haben die Mitarbeitenden dank dem Einsatz des Personalverbandes ein direkt spürbares Zeichen erhalten.

Und wie hast du während der vergangenen Jahre den sozialpartnerschaftlichen Austausch erlebt?

Dazu kann ich nur sagen: Basis für eine gute Sozialpartnerschaft ist Vertrauen. Die Mit-

glieder, die sich in Delegationen und in Vorständen einbringen, bilden mit ihrem breit abgestützten Wissen die Grundlage dafür. Das ist Gold wert. Klar, die Post verhandelt hart – knallhart. Aber sie setzt sich nicht zum Ziel, ihre Mitarbeitenden über den Tisch zu ziehen. Mir sass am Tisch ehrliche, faire Verhandlungspartner gegenüber. Der konstruktive und lösungsorientierte Ansatz von transfair wurde sehr geschätzt – auf diese Weise habe ich mit meinen Delegationen für die Mitarbeitenden viel erwirken können.

Du standest in engem Austausch mit der Branchenkommission und vielen Mitgliedern. Was möchtest du ihnen mit auf den Weg geben?

Die eigene Zukunft mitzugestalten, ist grundlegend! Darum partizipiert, wo immer ihr könnt, und bringt eure Anliegen, Vorschläge und Bedenken ein. Denn wer nicht selbst mitsteuert, wird gesteuert.



Verhandlungsdelegation GAV 2019



Mit Altbundesrätin Doris Leuthard.



René Fürst



DANKE

Herzlichen Dank, lieber René, dass du dir die Zeit genommen hast für dieses Gespräch. transfair und seine Mitglieder wünschen dir alles Gute für die Zukunft und geben dir noch einmal ein grosses Dankeschön mit auf den Weg für deinen grossartigen Einsatz.



Wie schätzt du die künftigen Brennpunkte ein und was wünschst du dir für die Zukunft der Branche?

Die Digitalisierung muss dem Menschen dienen und nicht umgekehrt. Daran muss sich die Branche orientieren. So können innovative Produkte entstehen, die wiederum Arbeitsplätze sichern und generieren. Wer im Service Public tätig ist, hat eine grosse Verantwortung gegenüber der Bevölkerung. Das stiftet Sinn. Ich wünsche mir, dass diese Sinnhaftigkeit nicht verloren geht und von Unternehmen wie dem Personal mehr gelebt und ins Bewusstsein geholt wird.

Und welche Pläne stehen bei dir nun privat auf dem Programm?

Im Moment stehen einfache Dinge im Vordergrund: im Wald spazieren gehen und die frische Luft geniessen, Zeit mit Familie und Freunden verbringen und natürlich das Laufen. Mein Herz schlägt für diesen Sport und selbst wenn ich es mittlerweile etwas gemütlicher angehen muss, bin ich doch auch mit Leib und Seele Sportfunktionär. Der Ehrgeiz ist mir nicht abhandengekommen (lacht).

Ferien und Freizeit – ungeheuer günstig.



Reka-Pay: bei transfair mit Rabatt

Als transfair Mitglied profitieren Sie von **10% Rabatt** auf Reka-Pay-Guthaben mit einer Bezugs-limite von 550 Franken pro Jahr.

Gönnen Sie sich mehr für Ihr Budget und bezahlen Sie mit Reka-Pay Ferien und Freizeit in der Schweiz. **reka.ch**

MIT REKA LIEGT MEHR DRIN.

reka GELD

ONLINE

DIE NEUE WEBSITE IST DA

TEXT: ALINE LEITNER,
LEITERIN KOMMUNIKATION

FREUNDLICH UND ÜBERSICHTLICH – www.transfair.ch BIETET EINE MENGE.

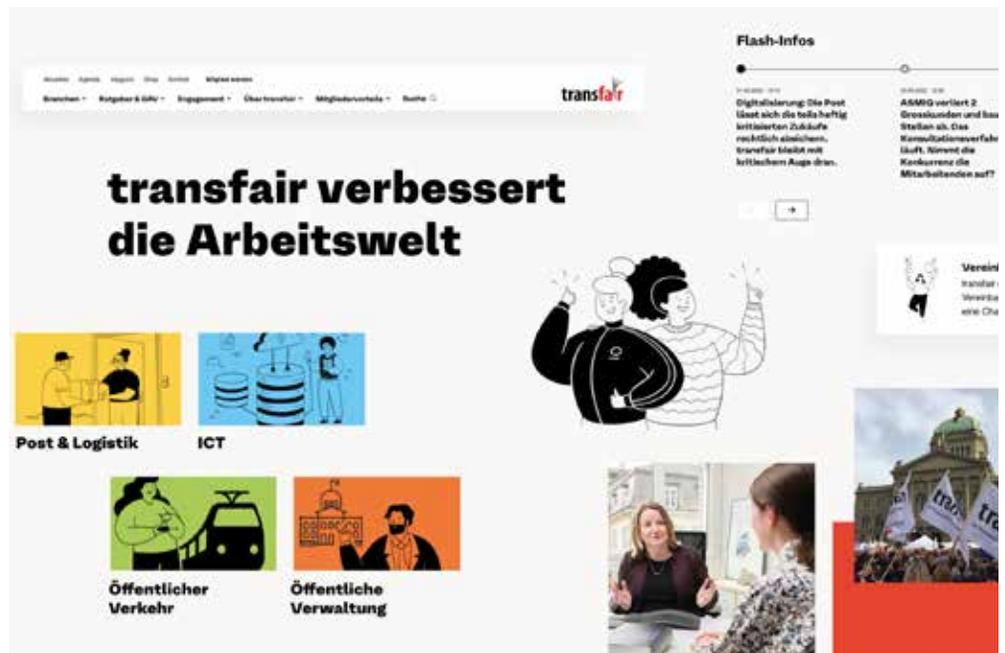
Nach fast 1,5-jähriger, intensiver Arbeit ist sie da: die neue, moderne Website von transfair! Die neue Digitalplattform stellt die Bedürfnisse der Mitglieder in den Fokus und überzeugt mit einem frischen Design. Sie bietet zudem eine ganze Menge neuer Funktionen und viel mehr Inhalt und Details.

Die Teams von transfair und der Webagentur Campfire haben exzellente Arbeit geleistet und präsentieren stolz eine Website, die den Wünschen der Mitglieder nach detaillierteren und zielgerichteteren Informationen gerecht wird. Sie ist übersichtlicher gestaltet und hält auch diversen Accessibility-Tests stand. Dadurch ist sie für alle Menschen zugänglich, auch solche mit Einschränkungen bzw. Behinderungen.

Die wichtigsten Neuerungen

Nebst «Altbekanntem» in neuem Mantel gibt es auch neue Rubriken und Funktionen:

- **Ratgeber & GAV:** In dieser Rubrik findest du alle Anstellungsbedingungen zum Download sowie Ratgebertexte von den Expertinnen und Experten von transfair zu wichtigen Themen rund um die Arbeit.
- **Häufig gestellte Fragen:** Hier findest du die häufigsten Fragen mit kurzen und informativen Antworten.
- **Branchen & Sozialpartner:** Die Branchenplattformen sind detaillierter und bieten eine bessere Übersicht. Neu kannst du auch deinen Arbeitgeber auswählen und so noch spezifischer Informationen erhalten.
- **Mitglied werden:** Die Seite ist nicht mehr «nur» ein Beitrittsformular, sondern bietet dir eine Übersicht über alle 33+ Vorteile von transfair. So kannst du deine Arbeitskolleginnen und -kollegen einfacher und schneller von einer Mitgliedschaft überzeugen.



Das neue Prinzip erklärt

Nach internen und externen Workshops und Live-Tests mit Mitgliedern ist eine Website entstanden, die mit frischeren Elementen, mehr Inhalten und einem modernen Design ins Auge springt. Stets im Fokus sind die Bedürfnisse der Mitglieder und folgende vier Prinzipien.

- **Persönlich:** grosse Bilder mit Menschen, Ansprechpartner mit Fotos, Illustrationen mit Personen und das Duzis.
- **Freundlich:** Ein freundliches Hellbeige, dezent eingesetzte Branchenfarben sowie sympathische Illustrationen und Fotos laden zum Verweilen ein.
- **Engagiert:** Vielfältiger und mit den neuen Rubriken «Flash-News» und «Ratgeber» zeigt transfair sein tägliches Engagement.
- **Fokussiert:** 1-spaltig, sodass der Blick nur auf einem Element weilt, sowie kurz und knackig mit Flash-News.

Danke!

Eine neue Website zu erstellen, ist eine «Wahnsinnsbüe». Das kleine Webteam, bestehend aus Giuliana, Lea, Manuel und Nadine, hat unter der Leitung von Aline wirklich ausgezeichnete Arbeit geleistet. Danke für euren wahnsinnigen Einsatz, für all das Herzblut, das ihr reingesteckt habt, und die grossartigen Ideen, die ihr umgesetzt habt. Ohne euch wäre dieser überzeugende, neue Webauftritt nie möglich gewesen. Ein riesiges Dankeschön gebührt auch Campfire. Die Zusammenarbeit ist genauso toll wie das Endresultat.



JETZT QR-CODE SCANNEN
UND DIE NEUE WEBSITE
BESUCHEN.



AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2022

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 3, 26. September 2022

INSERATESCHLUSS

16. August 2022

ALLE BRANCHEN

transfair

Sommer Action Event

Sonntag, 17. Juli 2022

Tauche mit transfair ein in die Geheimnisse des Hölloch-Höhlsystems im Muotathal!

Was: Höhlenexpedition im zweitlängsten

Höhlsystem Europas

Wo: Treffpunkt Parkplatz beim Hölloch (Stalden 15, 6436 Muotathal), ab 11 Uhr.

Start: 11 Uhr, Parkplatz

Ende: 17 Uhr, Höhlenausgang

Kosten: transfair Mitglieder kostenlos.

Nichtmitglieder 155 CHF.

Gut zu wissen:

- Limitierte Plätze - Jugendanlass bis und mit 35 Jahren
- Inbegriffen: dipl. Höhlenführer, Eintritt ins Hölloch, Ausrüstung (Helm, Stirnlampe, Gummistiefel, Handschuhe), Parkplatzgebühr beim Restaurant Hölloch, Höhlenapéro
- Mitbringen: Grillgut und Lunchpaket. Warme Socken. Lange Thermounterwäsche oder dünnen Rollkragenpullover und ein Paar Leggings/Jogginghosen. Darüber eigene, alte, warme und strapazierfähige Kleider, um die es nicht zu schade ist, sowie Reservekleider für die Heimreise. Alternative: Miete Höhlenforscherverall für 25 CHF pro Person (auf eigene Kosten)
- Keine Kletter- oder Höhlenerfahrung notwendig.
- Höhlentemperatur 5 Grad

Jetzt anmelden! Limitierte Plätze!

Anmeldung bis 6. Juni 2022 an:

Philipp Bernhardt, philipp.bernhardt@transfair.ch, M 075 420 36 39.



transfair

PERSONELLES

transfair freut sich sehr über die personelle Verstärkung durch Diego Frieden: Per 1. Juni 2022 wird er als Zentralsekretär und als stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik starten. Er tritt die Nachfolge von Kerstin Büchel, der neuen Branchenleiterin, an. Mit ihm setzt sich eine gewerkschaftlich erfahrene, gut ausgebildete und sprachlich versierte Person für die Mitglieder von transfair ein. Seit dem Abschluss in «Économie politique» an der Universität Fribourg arbeitet der 37-Jährige bei Syna, die bekanntlich zum Dachverband von Travail Suisse gehört. Er wohnt in der Nähe von Fribourg, wo er auch politisch engagiert ist. Herzlich willkommen im Team! transfair freut sich auf die Zusammenarbeit.

Gleichzeitig verabschiedet sich transfair von René Fürst, dem langjährigen Branchenleiter Post/Logistik. Sein Abschiedsinterview findest du ab Seite 18. Danke für deinen Einsatz, René.

POST / LOGISTIK ICT

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Aeschenplatz-Landauer «Gröttli»

Montag, 4. Juli 2022

Wir besammeln uns um 13.30 Uhr am Aeschenplatz beim Hammering Man. Von dort aus wandern wir 1 Stunde ins Kleinbasel zu Irene ins «Gröttli».

Nichtwanderer fahren mit dem Bus Nr. 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und gehen links ins Landauer-/ Rauracherweglein zum Gartenrestaurant Gröttli.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung St. Jakob Basel-Arlesheim

Montag, 8. August 2022

Wir wandern vom St. Jakob der Birs entlang bis zur Sportanlage in Arlesheim zum verschobenen Jubiläumsmittagessen, ca. 1 Stunde und 15 Minuten (alles flach). Treffpunkt um 10 Uhr bei der Haltestelle St. Jakob der Tramlinie 14. Nichtwanderer fahren mit dem Tram Nr. 10 bis Stollenrain Dornach. 12 Minuten bis Kanalstrasse 1 Arlesheim.

Anmeldung und Infos bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63, M 079 711 67 18, hugowicki@bluewin.ch

Pensioniertenvereinigung Basel

Jahresausflug

Montag, 5. September 2022

Mit Car Reisen Heinz Frei fahren wir Richtung Frankreich und Deutschland. Besammlung: 8 Uhr, Meret Oppenheim-Strasse. ID oder Reisepass nicht vergessen. Auch CHF oder EUR sollten im Portemonnaie sein. Evtl. auch eine Maske.

Infos und Anmeldung bis 27. August 2022:

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

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Rodersdorf

Montag, 3. Oktober 2022

Wie letztes Jahr gehen wir ins «Burestübli» 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

Weitere Infos gibt es bei:

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

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 20. Juli 2022

Treffpunkt um 7.40 Uhr, Schalterhalle Bahnhof SBB Basel, Basel ab 7.55 Uhr, Luzern an 9.05 Uhr mit Umsteigen in Olten (8.25 Uhr/8.30 Uhr). Zürich HB ab 8.10 Uhr, Luzern an 8.51 Uhr. Kaffee mit Gipfeli im Restaurant tibits. Um 10.06 Uhr Richtung Brünig. Brünig-Hasliberg an 11.03 Uhr, ab 11.08 Uhr, Hasliberg Reuti an 11.35 Uhr. Anschliessend mit Seilbahn auf die Mägisalp zum Mittagessen. Mittagsprogramm und Rückfahrten je nach Wetter.

Anmeldungen bis 16. Juli 2022 an:

Frieda Kiser, T 041 675 17 71, M 079 778 11 37, oder an Ernst Kottmann, T 061 811 19 75, M 079 548 51 42





Silvio Ruberti, Branche öffentlicher Verkehr



Martin Friedli, Branche öffentlicher Verkehr, mit Fritz Bütikofer, Leiter Region Mitte, transfair



Roger Cavatorta, Branche Post/Logistik

transfair

GROSSER WETTBEWERB 2021 – DAS SIND DIE GEWINNER

MARTIN FRIEDLI FREUT SICH RIESIG ÜBER DEN HAUPTGEWINN: EIN E-BIKE DER QUALITÄTSMARKE FLYER. DER GUTSCHEIN WURDE IHM VON FRITZ BÜTIKOFER ÜBERREICHT, SEIN WUNSCHMODELL DARF DER STOLZE GEWINNER SELBST AUSSUCHEN.

AUCH BEI DEN GEWINNERN DER ZWEI SMART-PHONES WAR DIE FREUDE GROSS: ROGER CAVATORTA DURFTE EIN IPHONE IN EMPFANG NEHMEN UND DAS SAMSUNG GALAXY GING AN SILVIO RUBERTI. TRANSFAIR GRATULIERT DEN DREI GLÜCKSPILZEN UND WÜNSCHT VIEL FREUDE MIT DEN GEWINNEN.



ZU GUTER LETZT



THOMAS BAUER, LEITER WIRTSCHAFTS-POLITIK, TRAVAIL.SUISSE

UNSER RENTENSYSTEM BRAUCHT VERTRAUEN UND SICHERHEIT

Ein Rentensystem muss zwei Dinge sicherstellen: Erstens muss es den Versicherten das Vertrauen geben können, dass die Renten, welche möglicherweise erst in Jahrzehnten fällig werden, auch tatsächlich ausbezahlt werden können. Zweitens muss es den Versicherten die Sicherheit garantieren können, dass diese Renten genug hoch sind.

Die berufliche Vorsorge hat vor allem ein Problem mit der Rentenhöhe. Die letzten Jahre haben für viele Versicherte zu tieferen Renten oder steigenden Kosten bei stagnierenden Renten geführt. Das Ziel einer gesicherten Rentenhöhe steht so auf wackeligen Beinen. Das Gesetz sieht zudem keinen Ausgleich zum Schutz vor der Inflation vor. Dieses Problem hat die AHV nicht. Mit dem Mischindex werden Lohn- und Preiswüchse bei der Rentenhöhe berücksichtigt. Die AHV braucht aber aufgrund der grossen Rentnerjahrgänge mehr Geld. Das Parlament hat es versäumt, die Finanzierung langfristig zu sichern, obwohl die Voraussetzungen dafür sehr gut waren. Es wurde davon abgesehen, weil das Ziel der kommenden Reform dadurch gefährdet würde: die Erhöhung des Rentenalters für Frauen und Männer auf 66 oder 67 Jahre. Eine AHV unter finanziellem Druck erleichtert die Erhöhung des Rentenalters für alle. Sie gefährdet aber das Vertrauen in unser wichtigstes Sozialwerk. Auch deshalb muss der AHV-21-Reform der Riegel geschoben werden. Es braucht eine soziale Zusatzfinanzierung, welche Vertrauen und Sicherheit für alle Arbeitnehmenden schafft und einen Ausstieg aus dem Arbeitsleben in Würde ermöglicht.

EQB

EXKLUSIV: FLOTTENRABATT FÜR TRANSFAIR MITGLIEDER.

Fahren Sie mit attraktivem Flottenrabatt in ein neues Mobilitätszeitalter:
Als transfair Mitglied erhalten Sie zum Beispiel den neuen vollelektrischen EQB mit bis zu
sieben Sitzen und einer Reichweite von bis zu 474 km zu speziellen Flottenkonditionen –
die für die gesamte Personenfahrzeugpalette von Mercedes-Benz gelten.



Jetzt
profitieren



EQB 350 4MATIC, 292 PS (215 kW), 21,0 kWh/100 km, Energieeffizienz-Kategorie: A.

