

transfair

Nr. 1 Februar 2023

magazin

Die Mitgliederzeitschrift transfair.ch



Bilaterale III

Was die Verhandlungen mit der Europäischen Union mit dem Service Public zu tun haben könnten.

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Bilaterale III und was sie mit dem Service Public zu tun haben könnten	05
Agenda	22
Zu guter Letzt	23

Post/Logistik

Neuer GAV für SPS Switzerland	08
Interview zum Projekt «Inklusion PostNetz»	10

ICT

Kaderevent Swisscom – eine Analyse von transfair	12
--	----

Öffentliche Verwaltung

Erstes Lohngespräch mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter	14
Erfolg: Teuerungsausgleich für den «ETH-Mittelbau»	15
Einblicke in die Arbeit des POB mit Monique Cossali Sauvain	16

Öffentlicher Verkehr

PeKo-Nachwahlen bei SBB und SBB Cargo	18
Stabsübergabe bei der Fachgruppe Lokpersonal	19
Die Weichen für die Zukunft des Güterverkehrs stellen	20

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser

Die Schweiz ist mit der Europäischen Union eng verflochten. Sei es auf politischer, wirtschaftlicher oder kultureller Ebene. Seit dem Abbruch des Institutionellen Rahmenabkommens ist die Beziehung zur EU angeschlagen. Wie es nun weitergehen soll und was potenzielle Verhandlungen einer Neuauflage der bilateralen Verträge für die Schweiz und den Service Public bedeuten, kannst du im Leitartikel ab Seite 5 lesen. Klar ist, dass sich transfair – gemeinsam mit seinem Dachverband Travail.Suisse – weiterhin für den Schutz der Erwerbstätigen, gegen Lohndumping und für einen leistungsfähigen Service Public in der Schweiz stark macht.

Stark gemacht hat sich transfair auch im ETH-Bereich. Nach fast zehn Jahren passt der Schweizerische Nationalfonds endlich die Lohnansätze für Doktorierende, Postdoktorierende und weitere Projektmitarbeitende der Teuerung an. Ein Erfolg!

Apropos Erfolg. Monique Cossali Sauvain vertrat seit 2014 vehement die Interessen der Arbeitnehmenden im paritätischen Organ der Vorsorgewerke des Bundes (POB). Nun nimmt sie ihren Hut. Auf Seite 16 kannst du lesen, welcher Erfolg ihr am meisten geblieben ist.

Wer mitwirken kann, sollte diese Chance nutzen. Und für Mitarbeitende von SBB und SBB Cargo besteht schon bald die Möglichkeit, denn es stehen PeKo-(Nach)Wahlen an. Bist du interessiert, als Stimme der Arbeitnehmenden direkt in einer PeKo mitzuwirken und mitzugestalten? transfair sucht interessierte Mitglieder, die für die freien Sitze kandidieren möchten. Informiere dich darüber auf Seite 18.

Mitgewirkt hat auch Marcel Trütsch. Das Post-Mitglied hat bei einem Pilotprojekt «Inklusion PostNetz» mitgemacht und berichtet über die wertvollen Erfahrungen und möglichen Chancen im Interview auf Seite 10.

Tanja Brülisauer
Geschäftsführerin



Wissenswertes

Kurzinformationen über wichtige Aktivitäten aus den Branchen; Sie zeigen, wie viel transfair für seine Mitglieder unternimmt und auch erreicht.

transfair

Neue Führung bei Travail.Suisse

Seit 1. Januar 2023 ist sie im Amt: die neue Geschäftsführerin von Travail.Suisse. Während sich Adrian Wüthrich ganz auf seine Funktion als Präsident des Dachverbandes von transfair fokussiert, lenkt Edith Siegenthaler die Geschicke des «daily business». Sie übernimmt zudem auch das Dossier Sozialpolitik. Edith bringt nicht nur einiges an beruflicher Erfahrung mit, sondern hat auch politisch viel auf dem Kerbholz: Sie ist Mitglied im Grossen Rat des Kantons Bern. transfair freut sich auf die Zusammenarbeit. Herzlich willkommen, Edith!

ICT

Lohnresultate für Swisscom und cablex

Die Lohnsumme des Swisscom-Personals, das dem GAV unterstellt ist, wird um 2,6 Prozent erhöht. Die meisten Mitarbeitenden erhalten eine generelle Lohnerhöhung, abhängig von ihrer Position innerhalb des Lohnbandes. Der Rest ist für individuelle Lohnerhöhungen vorgesehen. Mitarbeitende über dem Lohnband erhalten eine Einmalzahlung.

Für die Mitarbeitenden von cablex wird die Lohnsumme um 2,8 Prozent erhöht. Sie erhalten eine generelle Lohnerhöhung, die je nach ihrer Position innerhalb des Lohnbandes variiert. Ein weiterer Teil der Summe ist für individuelle Lohnerhöhungen vorgesehen.



Für Details
den QR-Code
scannen.

Öffentlicher Verkehr

Neuer Firmenarbeitsvertrag

transfair hat mit dem regionalen Busunternehmen Regiobus AG Gossau einen neuen Firmenarbeitsvertrag (FAV) ausgehandelt. In Verhandlungen mit der Geschäftsführung ist ein FAV für das Fahrdienstpersonal entstanden, der den Forderungen beider Parteien entspricht. Der FAV gilt ab 1. Januar 2023 bis Ende 2024 und kann danach jeweils auf Ende Jahr gekündigt werden.



Für Details
den QR-Code
scannen.

Sicherheitskultur im öV

Am Branchenkongress vom November 2022 hat transfair mit seiner Resolution die Erarbeitung einer Sicherheitskultur-Charta für den öV Schweiz angestossen. Das weitere Vorgehen wird aktuell im Verband öffentlicher Verkehr diskutiert.

Post /Logistik

Good News bei Presto

Eine Verlängerung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) von Presto und die Erhöhung der Mindestlöhne per 1. Januar 2023. Das sind die guten Nachrichten für die Mitarbeitenden. Obwohl transfair gerne den GAV neu verhandelt hätte, ist die Verlängerung um ein Jahr ein annehmbarer Zwischenschritt. Auch dass die Erhöhung des Mindestbruttostundenlohns von 18.32 CHF auf 19 CHF vom vorher 1. Juli 2023 auf neu den 1. Januar 2023 vorgezogen wurde, ist für transfair positiv.

Die Delegation von transfair wird die Verhandlungen mit Presto bald wieder aufnehmen. Das Ziel ist klar: ein guter GAV, der insbesondere den heute geltenden vollen Zuschlag für Nacharbeit beibehält.

Öffentliche Verwaltung

BAZG: Anpassungen RumacaPEP

Die Zeiterfassung mittels RumacaPEP für den ganzen Dienstbereich Operationen hat zu zahlreichen Rückfragen bei transfair geführt. Das System folgt seiner eigenen Logik und ist damit schwer nachvollziehbar. Nun reagiert das BAZG, eine neue Bedienungsanleitung ist in Ausarbeitung und die 5+2-Regel im Krankheitsfall wird ersetzt.

Löhne Bundesverwaltung

In zyklischen Abständen werden die Anstellungsbedingungen beim Bund kritisiert. So soll der Bund als Arbeitgeber schuld am Fachkräftemangel und an der Zuwanderung sein, die Löhne würden um bis zu 40 Prozent höher sein als in der Privatwirtschaft. transfair wehrt sich entschieden gegen solchen Unsinn und hat in den Medien reagiert.

Mehr Infos unter
transfair.ch

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; **Redaktion:** Aline Leitner; **Anzeigen:** transfair; **Preis:** im Mitgliederbeitrag enthalten; **Erscheinung:** 4 Mal pro Jahr; **Übersetzungen:** Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. **Druck:** Prolith AG, Ittigen; **Satz:** Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen. **Bilder:** christianchan/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Monique Cossali Sauvain/POB, SBB CFF FFS Cargo, SPS Switzerland AG, Swisscom, transfair, Travail.Suisse, Zerbor/AdobeStock. **WEMF-beglaubigte Auflage 2022:** 7 645 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.



Quo vadis, Bilaterale III?

Wieso der Service Public zum Thema werden könnte

Seit dem Abbruch des Institutionellen Rahmenabkommens im Jahr 2021 hat die Schweiz, vor allem durch den Teilausschluss aus dem weltweit grössten Forschungsprogramm, schmerzlich erfahren, was es heisst, mit der EU uneins zu sein. Nun könnten sich die Gespräche zu den Bilateralen III konkretisieren. Was das mit dem Service Public zu tun hat? transfair berichtet.

Die Bilateralen – worum geht es?

Als Nichtmitglied der Europäischen Union ist die Schweiz darum bemüht, ihre Beziehung zur EU auf politischer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene via Abkommen und bila-

terale Verträge zu regeln. Besonders bedeutsam sind dabei die Bilateralen I und II. Doch was sind die Bilateralen eigentlich? Die Bilateralen können als «Päckli» verstanden werden, die verschiedene Abkommen zwischen der Schweiz und der EU zusammenbündeln. Das Paket der Bilateralen I – unterzeichnet 1999 – beinhaltet Abkommen zur (Personen-)Freizügigkeit, zu technischen Handelshemmnissen, öffentlichen Aufträgen, der Landwirtschaft, dem Land- und Luftverkehr sowie zur Forschung und wurde vom Schweizer Stimmvolk gutgeheissen. Es handelt sich mehrheitlich um Marktöffnungssabkommen, die der Schweiz den Zugang zum EU-Binnenmarkt sichern.

Im zweiten Vertragspaket von 2004, den Bilateralen II, wurde die Zusammenarbeit mit der EU über eine rein wirtschaftliche hinaus auf weitere zentrale politische Bereiche, wie Sicherheit, Asyl, Umwelt und Kultur, erweitert. Dazu gehören Abkommen in den Bereichen Schengen/Dublin (Sicherheits- und Asylpolitik), automatischer Informationsaustausch für Steuerfragen, Betrugsbekämpfung, landwirtschaftliche Verarbeitungsprodukte, Umwelt, Statistik, MEDIA (kreatives Europa), Ruhegehälter (Verhinderung Doppelbesteuerung) und Bildung. Auch dieses Paket wurde vom Volk angenommen.

Blockade durch Institutionelles Rahmenabkommen

Seit einiger Zeit sind jedoch die bilateralen Beziehungen zwischen der Schweiz und der EU blockiert. Grund dafür ist, dass sich die EU entschieden hat, Marktzugangsabkommen, wie sie die Schweiz pflegt, nur noch auf Basis eines zuvor abgeschlossenen Institutionellen Rahmenabkommens abzuschliessen. Wieso?

Die EU erachtet die statischen bilateralen Verträge als stossend zum sich ständig weiterentwickelnden Recht der EU. Es entstünden zu grosse Differenzen beider Rechtswelten, weshalb in einem Rahmenabkommen geregelt werden sollte, wie und ob die Schweiz in der Zukunft neues EU-Recht übernimmt und wer im Streitfall Entscheidungshoheit besitzt.

Effektiv übernimmt die Schweiz schon lange das europäische Recht nicht nur bei Verpflichtung aufgrund der bilateralen Verträge, sondern auch aus eigenem Antrieb.

Die Verhandlungen zu diesem Institutionellen Rahmenabkommen starteten 2014 und fanden nach sieben Jahren ihren Abbruch seitens der Schweiz im Mai 2021. Gründe für das Scheitern waren Unstimmigkeiten bei der Personenfreizügigkeit, insbesondere bezüglich der Sozialversicherung, sowie beim Lohn- und Arbeitnehmerschutz.

Das Institutionelle Rahmenabkommen hätte das praktische Aus der sogenannten «Flankierenden Massnahmen» bedeutet. Diese sind wichtig, denn sie garantieren den Schutz der Erwerbstätigen vor missbräuchlichen Unterschreitungen der Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen, dem sogenannten Lohndumping. Die Flankierenden Massnahmen wurden 2004 im Rahmen des Personenfreizügigkeitsabkommens eingeführt. Staatsangehörige der Schweiz und der EU sowie der Staaten der Europäischen Freihandelsassoziation erhalten mit diesem Abkommen das Recht, ihren Arbeitsort bzw. Aufenthaltsort innerhalb der Staatsgebiete der Vertragsparteien frei zu wählen.

Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen wären demnach durch das Institutionelle Rahmenabkommen stark gefährdet gewesen, weshalb transfair und sein Dachverband Travail. Suisse die Entscheidung des Bundesrats zum Abbruch der Verhandlungen unterstützten.

Konsequenz: Teilausschluss Horizon Europe

Als Reaktion auf den einseitigen Abbruch der Verhandlungen zum Rahmenabkommen wurde die Schweiz von Horizon Europe, dem weltweit grössten Forschungs- und Innovationsförderprogramm, teilweise ausgeschlossen. Bis auf Weiteres wird die Schweiz als nicht assoziierter Drittstaat behandelt, was bedeutet, dass sich Schweizer Forschende bei der EU nicht mehr für wichtige Einzelprojekte bewerben können. Ein herber Schlag, denn das hat zur Folge, dass exzellente Forscherinnen und Forscher keine Anreize mehr haben, ihre Forschungsarbeiten in der Schweiz zu betreiben, und ans Ausland verloren gehen. Damit wandern auch potenzielle Start-up-Gründerinnen und -Gründer ab, was den Arbeitsmarkt negativ beeinflusst. Der Forschungs- und Wirtschaftsstandort Schweiz verliert dadurch an Attraktivität und Innovation. Die internationalen Netzwerke der Forschungsinstitutionen verschlechtern sich kontinuierlich und es können finanzielle Einbussen resultieren, was sich negativ auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsplätze in der Schweiz auswirken kann.

transfair hat sich als anerkannter Sozialpartner des ETH-Bereichs erst kürzlich in einer Stellungnahme für eine Vollasoziiierung der Schweiz am Forschungsprogramm Horizon Europe ausgesprochen. Um die Zeit, in der die Schweiz keine Vollasoziiierung besitzt, bestmöglich zu überbrücken, soll ein Horizon-Fonds geschaffen werden, der die Mittel zugunsten der Schweizer Forschung besser absichern soll.

Bilaterale III?

Trotz gescheitertem Rahmenabkommen und Teilausschluss aus Horizon Europe sind sowohl die Schweiz als auch die EU weiterhin an einer guten Beziehung zueinander interessiert. Aus diesem Grund wurden nach dem Scheitern des Institutionellen Rahmenabkommens Verhandlungen zu einer potenziellen Neuauflage der bilateralen Verträge mit einem neuen Paket, den Bilateralen III, gestartet. Im Auftrag des Bundesrats führt das Aussendepartement, unter Leitung von Staatssekretärin Livia Leu, mit Vertreterinnen und Vertretern der EU Sondierungsgespräche. Dabei geht es darum, die Bereitschaft



beider Parteien bezüglich eines potenziell neuen Pakets bilateraler Abkommen in Erfahrung zu bringen. Zeigen beide Seiten Interesse, wird beiderseits ein Verhandlungsmandat beschlossen und die eigentlichen Verhandlungen zur Ausarbeitung der Bilateralen III würden beginnen. Der Bundesrat wird Ende März 2023 eine Standortbestimmung vornehmen, wobei er entscheiden wird, ob die Sondierungen abgebrochen oder weitergeführt werden, oder ob er ein Verhandlungsmandat beantragt.

Thema der staatlichen Beihilfen

Nebst dem Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen sind offenbar auch die staatlichen Beihilfen ein relevantes Thema bei den Sondierungsgesprächen mit der EU. Staatliche Beihilfen sind finanzielle Vorteile, die vom Staat oder durch staatliche Mittel selektiv gewährt werden, beispielsweise in Form einer Direktzahlung/Subvention oder durch Steuererleichterungen. Um eine flächendeckende Grundversorgung gewährleisten zu können, erhalten im öffentlichen Sektor unter anderen die Post, die SBB oder Swisscom staatliche Beihilfen. Gemäss EU können staatliche Beihilfen den Wettbewerb verfälschen, weshalb diese in der EU grundsätzlich verboten sind. Im Rahmen der aktuellen Gespräche stellt die EU anscheinend diverse Forderungen bezüglich staatlicher Beihilfen an die Schweiz.

Mögliche Folgen für den Service Public

Aktuell ist es noch zu früh, um die potenziellen Folgen von Anpassungen bei den staatlichen Beihilfen wirklich abschätzen zu können. Als Personalverband des Service Public setzt sich transfair aber klar gegen Anpassungen bei den staatlichen Beihilfen ein. Würden Beihilfen reduziert oder schlimmstenfalls gänzlich weggelassen, könnten diverse kommunale, kantonale und staatliche Leistungen nicht mehr im selben Umfang oder gar nicht mehr erbracht werden. Das wiederum würde den Service Public massiv schwächen. Hart erkämpfte gute Arbeitsbedingungen, qualitativ hoch-stehende Dienstleistungen und letztlich auch wichtige Arbeitsplätze des öffentlichen Sektors könnten effektiv bedroht sein. transfair will den Teufel nicht an die Wand malen, betont jedoch, wie wichtig es ist, dass die Position der Schweiz in Bezug auf die staatlichen Beihilfen stark bleibt und den Service Public schützt. transfair wird zusammen mit seinem Dachverband Travail.Suisse das weitere Geschehen rund um die Bilateralen III gespannt mitverfolgen und falls nötig, mögliche Angriffe auf den Service Public mit aller Kraft versuchen abzuwenden.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



1 × E-Bike




1 × Samsung Galaxy watch



1 × Apple watch

transfair
Dein Personalverband

10 × 99 CHF
Gutscheine von
Hotelcard

Jetzt gewinnen!
Mitmachen unter
www.transfair.ch/gewinnen



Die Sozialpartnerschaft geht weiter

Neuer GAV für SPS Switzerland





Durch den Besitzerwechsel von SPS und der kompletten Loslösung vom ehemaligen Besitzer – dem Postkonzern – starteten die Verhandlungen zum GAV unter vollkommen anderen Voraussetzungen. Trotzdem ist es transfair gelungen, viele wichtige Errungenschaften aus dem bisherigen Vertrag beizubehalten.

Die Sozialpartner einigten sich kurz vor Weihnachten und nach langen Verhandlungen auf einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für SPS Switzerland AG. Der neue GAV ist per 1. Januar 2023 in Kraft getreten.

Was bleibt:

- Dank transfair gibt es weiterhin einen GAV für die Belegschaft von SPS: Dies ist ausserhalb des Postkonzerns nicht selbstverständlich. Und transfair steht seinen Mitgliedern stets unterstützend zur Seite.
- Der Mindestlohn von 52 000 CHF gilt weiterhin für die bisherigen Geschäftsfelder von SPS.
- Es gibt nach wie vor einen Sozialplan. Dieser kommt zur Anwendung, wenn die Arbeitgeberin mit 10 oder mehr Personen das Arbeitsverhältnis aus demselben wirtschaftlichen oder betriebsorganisatorischen Grund auflöst. Betroffene Personen mit mehr als 15 Dienstjahren, die zudem älter als 55 Jahre alt sind, werden durch längere Kündigungsfristen geschützt.

Was neu ist:

- Wenn Mitarbeitende in Jahresarbeitszeit bei ihrem Austritt ein Minusguthaben haben, gehen mindestens 50 Prozent dieser Zeit zulasten der Arbeitgeberin.
- Neu werden Dienstabgaben oder -kürzungen, wenn diese früher als 24 Stunden vor dem besagten Dienst erfolgen, nicht mehr entschädigt.
- Der Vollzugskostenbeitrag ist neu lohnabhängig und beträgt 0,2 Prozent des Bruttolohns. Er wird allen Mitarbeitenden abgezogen. Die Mitglieder von transfair erhalten den Vollzugskostenbeitrag jährlich zurückerstattet.

Fazit

Mit dem neuen GAV haben sich die Sozialpartner auf ein solides, gutes Vertragswerk geeinigt. Er ist bis 31. Dezember 2025 gültig. Mit der Unterzeichnung des GAV haben sich alle Beteiligten, trotz geänderter Ausgangslage zur Weiterführung der bisherigen Sozialpartnerschaft bekennt. transfair ist froh, dass die Anstellungsbedingungen für die Mitarbeitenden für die Jahre 2023 bis 2025 klar sind und begrüsst das Weiterbestehen der Sozialpartnerschaft.

transfair bedankt sich speziell bei seinem Mitglied Diego Borsato für den Einsatz während den Verhandlungen.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik

Projekt Inklusion 2.0

transfair spricht mit seinem Mitglied, Marcel Trütsch, über seine Erfahrungen.

Über Marcel Trütsch

Marcel Trütsch (1977) arbeitet seit 30 Jahren bei der Post und ist zurzeit Teamleiter bei PostNetz im Team Glarus. Er ist seit 25 Jahren Mitglied von transfair. In seiner Freizeit liebt er es, in der Natur zu sein und grosse Wanderungen zu unternehmen.

Die Post hat ein Projekt ins Leben gerufen, das es Menschen mit Beeinträchtigungen ermöglichen soll, eine neue Perspektive einzubringen und für sie zu arbeiten. Einer der Akteure des Pilotprojekts bei PostNetz (PN) ist Marcel Trütsch; ein langjähriges Mitglied von transfair. Er erzählt transfair von dieser menschlich so bereichernden Erfahrung und was er dabei gelernt hat.

Marcel, du nimmst am zweiten Pilotprojekt mit dem Namen «Inklusion PN» teil. Worum geht es?

Es geht darum, Personen mit Beeinträchtigung in Teams aufzunehmen. Der Pilot 1 wurde in der Region Bern in einer grossen Filiale durchgeführt. Dort hat man gute Erfahrungen gemacht. Dann kam Covid-19 und das Projekt wurde vorerst auf Eis gelegt. Der Pilot 2.0 – ursprünglich von Frühling bis Sommer 2022 geplant, dann aber verlängert – sollte zeigen, ob auch mittlere und kleinere Teams/Filialen geeignet sind. Ganz schnell haben wir aber festgestellt, dass es in einer kleinen Filiale zu wenig Arbeit für diese Personen gäbe. So kam unser Vorschlag, dass die gewählte Person in drei unserer Filialen rotieren könnte. Diese Idee wurde wohlwollend angenommen und umgesetzt.



Und wie läuft das Projekt genau ab?

Zuerst fanden Vorgespräche auf Leitungsebene statt. Es gab im Vorhinein einige Ängste und Bedenken wie «Können wir das, kann die Person das?». Aber ich empfinde es so, dass im Glarnerland Menschen mit Beeinträchtigung zum Glück kein Tabu sind

frage kam. Diese Person hat körperliche und sprachliche Beeinträchtigungen, ist sehr intelligent, im Glarnerland bekannt und ehrenamtlich engagiert. Mit der Werkstätte haben wir also ein 40-Prozent-Pensum, verteilt auf zwei Arbeitstage, vereinbart. Der Ansatz «So viel Pensum wie

“

Es ist so wertvoll, wenn man merkt, was alles machbar ist. Diese Person zeigt uns, dass wir eine andere Sicht einnehmen müssen.

”

und die Einstellung eine positive war. Das hat das Ganze vereinfacht. Das erste Ziel war die Definition der «Arbeitspakete» zusammen mit der Institution. Diese hat im Nachgang eine Person ausgewählt, die in-

möglich» wurde vehement zurückgewiesen, weil wichtig war, dass die Person und ihre Bedürfnisse im Vordergrund standen und nicht, dass möglichst viel gearbeitet werden soll.

bei PostNetz



Dann kam das Kennenlernen im Team. Wie ging das?

Bevor die Person mit Beeinträchtigung das ganze Team traf, wurden wir alle geschult. Es wurden Fragen beantwortet wie: «Was machen wir, wenn etwas Schlimmes passiert? Oder wie müssen wir in welcher Situation reagieren?» Beim Treffen waren dann viele dieser Ängste schon weg. Zentral ist, dass man ehrlich zueinander ist und miteinander spricht: Mit dem gegenseitigen Vertrauen steht und fällt das Ganze.

Wie sieht konkret der Alltag mit diesem neuen Arbeitskollegen aus?

Er ist völlig «im Team» integriert, trägt die gleiche Kleidung und übernimmt diverse Arbeiten im Backoffice und am Geschäfts-

kundenschalter. Die Kundschaft wurde auch nicht explizit informiert, und die Reaktionen waren sehr positiv. Es ist so wertvoll, wenn man merkt, was alles machbar ist. Diese Person zeigt uns, dass wir eine andere Sicht einnehmen müssen. Sie ist auch sehr stolz auf ihre Arbeit bei der Post und hat einfach eine geniale Ausstrahlung und Energie.

Was ist deine Rolle im Projekt?

Ich bin Koordinator vor Ort, und meine Stellvertreterin ist die betreuende Person vor Ort, sogenanntes «Gotti» dieser Person. Jeden Tag führen wir ein kurzes Gespräch, quasi ein «5-Minuten-Tagebuch» mit der Person, um zu besprechen, wie es ihr geht und was wir für Erkenntnisse gewonnen haben. Unsere Aufgaben sind die Begleitung und die Protokollierung des Projekts.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse, die du aus dem Projekt gewonnen hast?

Die Person muss an erster Stelle stehen: Wer ist sie, welche Stärken und Schwächen hat sie? Man kann nichts ohne die Person planen und organisieren, denn es gibt doch grosse Differenzen zwischen Theorie und Praxis bezüglich Inklusion.

Wir wurden eher «zurückgeschraubt»: Man muss bescheiden starten und dann Schritt für Schritt darauf aufbauen. Dies ist wichtig für die Motivation und die Weiterentwicklung der Person. Das haben wir getan – die Person arbeitet nun 50 Prozent.

Was wünschst du dir zum Thema Inklusion? Was wäre deine «Vision» für dieses wichtige Gesellschaftsthema?

Ich möchte ganz klar, dass das Projekt über die Pilotphase hinaus weitergeführt und nun umgesetzt wird. Die Unsicherheiten diesbezüglich und die Verlängerungen des Piloten waren für diese Person schwierig. Das Projekt sollte auch überall bei der

Post – nicht nur bei PostNetz – eingeführt werden. Dazu braucht es klare Ansprechpersonen, soziale Teams und genug Mitwirkung. Manchmal ist unsere Gesellschaft einfach etwas egoistisch, und das Ganze zeigt uns nicht nur auf, wie wir Menschen ohne Beeinträchtigung teilweise oberflächlich sein können, sondern relativiert auch jene Dinge, die wir als sogenannte grosse «Schwierigkeiten» empfinden.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik

Verlängerung GAV Post CH und PostFinance

Die Sozialpartner haben gemeinsam entschieden, den GAV von Post CH und PostFinance AG bis Ende 2024 zu verlängern. Das Engagement von transfair wird belohnt: Rund 30 000 Mitarbeitende bei der Schweizerischen Post, insbesondere bei PostFinance sowie bei Post CH AG mit den Bereichen Logistik-Services, PostNetz, Kommunikations-Services und den Funktionsbereichen erhalten in einer wirtschaftlich anspruchsvollen Situation zwei Jahre lang mehr Stabilität und Sicherheit. Der aktuelle GAV läuft nun nicht wie ursprünglich vereinbart Ende 2023 aus, sondern erst am 31. Dezember 2024. Der laufende GAV kann einerseits im gegenseitigen Einvernehmen auch 2024 angepasst werden. Andererseits muss der bisherige GAV in einigen Punkten noch im Detail umgesetzt und punktuell verbessert werden, um die bereits ausgehandelten guten Arbeitsbedingungen zu konkretisieren.

Für Details den
QR-Code scannen.



Focus Event Swisscom

Gemeinsam zum Erfolg

Über 2000 Kadermitarbeitende von Swisscom kamen im SwissTech Convention Center in Ecublens zusammen. Unter tosendem Applaus und in einem ausgesprochen modernen Ambiente präsentierte der CEO Christoph Aeschlimann die Erfolge und die Herausforderungen von Swisscom. transfair war mit dabei und zieht ein Resümee.

Ein gelungenes Unterfangen für den neuen CEO. Die beiden jungen Moderatorinnen sorgten für eine dynamische Veranstaltung: Sie wurden unterstützt durch eine Technologie, die einem Betrieb würdig ist, der sich als weltbestes Telekommunikationsunternehmen bezeichnet.

Vertrauen und Innovation

Christoph Aeschlimann kündigt es gleich zu Beginn an: «Swisscom hat die Aufgabe, alle Regionen zu vereinen». Es ist also kein Zufall, dass die Firma ihr 25-Jahre-Jubiläum in der Romandie feiert. Ohne Überschwänglichkeit erinnert der CEO an die Stärken und den Stellenwert von Swisscom in den Bereichen Dienstleistungen für die Bevölkerung und nationale Wirtschaftsförderung. «Dank der Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können wir ein stabiles Netz anbieten».

Welches sind die Ziele?

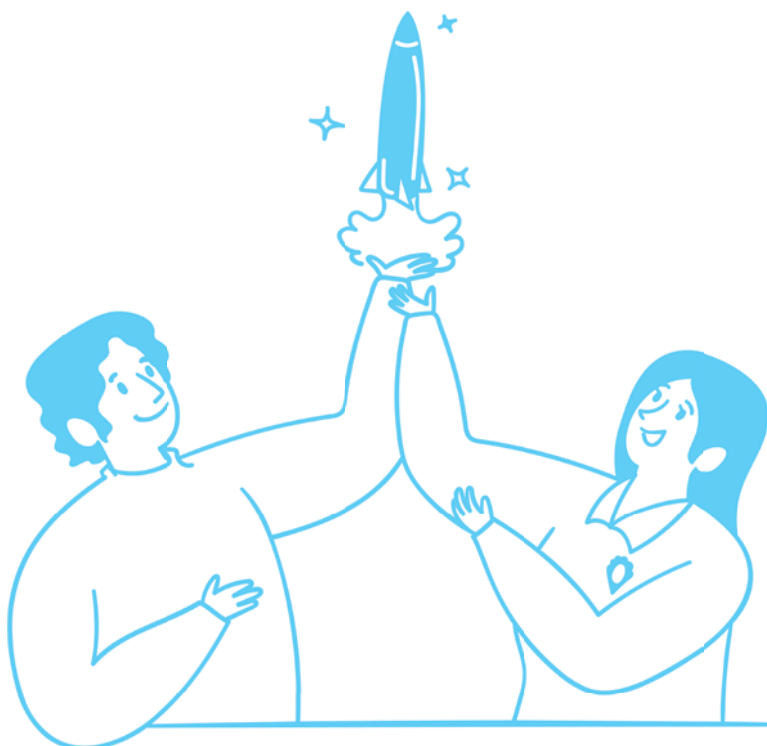
Digitalisierung, Vereinfachung, Entwicklung, Modernisierung und Innovation. In diesen Worten fasst der CEO die wesentlichen Elemente für die Zielerreichung und den kontinuierlichen Erfolg zusammen. Er bekräftigt seine Absicht, Swisscom als Nummer 1 in der Schweiz zu halten, um einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, sowohl in Bezug auf Technologie und Dienstleistung als auch in Bezug auf nachhaltige Entwicklung. Für Christoph Aeschlimann bildet das Vertrauen der Bevölkerung auch in Zukunft die Grundlage zum Erfolg.

Die Ansprache wird konkreter und seine Erwartungen an die Kader präziser: «Jeder und jede Einzelne von euch muss um jeden Franken kämpfen. Ihr müsst denken wie Unternehmerinnen und Unternehmer von KMU. Ich verlange von euch Agilität, Unkompliziertheit und Flexibilität. Die interne Zusammenarbeit muss verbessert und intensiviert werden. Wartet nicht darauf, dass Dinge geschehen, sondern haltet eure Versprechen gegenüber der Kundschaft und greift deren Anforderungen vor».

Am selben Strang ziehen

«Starenschwärme bewegen sich in kompakten Massen, ohne jemals auseinanderzufallen. Indem sie etwas bilden, das zu einer neuen Einheit zu werden scheint, bleiben sie stark und können sich den Gefahren stellen.» Mit dieser Veranschaulichung will die Personalleiterin Klementina Pejic die Notwendigkeit und die Vorteile einer engeren Zusammenarbeit aufzeigen. Die Personalleiterin sagt: «Das Kollektiv muss über die Individualität gestellt werden.» Zu diesem Zweck muss das Arbeitsumfeld zu mehr Kreativität beitragen und das Personal inspirieren. Telearbeit fördert den Verlust des Zusammenhalts. Daher sollten die Büros umgestaltet werden, um sowohl eine höhere Flexibilität als auch eine bessere Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Text: Robert Métrailer,
Branchenleiter ICT





Kommentar

Nummer 1 – aber zu welchem Preis?

Swisscom sagt es ganz klar: Wir sind die Nummer eins und haben die feste Absicht, dies auch zu bleiben. In das Netz investieren, alle Tests gewinnen, die Anzahl der Plattformen reduzieren, die Dienste stabilisieren und modellieren, neue Produkte einführen, um eine anspruchsvolle Kundschaft zu binden. Das Programm ist ehrgeizig, die Rede ist sympathisch und motivierend. Werden die Führungskräfte allein diese Ziele erreichen können? transfair möchte daran erinnern, dass das Ziel «Gemeinsam zum Erfolg» ohne die Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Hauptakteure des Erfolgs nicht erreichbar ist. Diese Unterstützung beruht vor allem auf einem Grundwert, auf den sich Swisscom beruft: Vertrauen. Vertrauen wird langfristig aufgebaut, kann aber auch schnell zerstört werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Swisscom sind keine Stare...

Robert Métrailler
Branchenleiter ICT



Erste Lohnverhandlung mit der Bundesverwaltung

Auch 2023 wird die Teuerung hoch; transfair fordert den vollen Ausgleich.

transfair führt die Lohnverhandlungen beim Bund jeweils mit dem Finanzminister resp. der Finanzministerin. Nach sechs Jahren mit Alt-Bundesrat Ueli Maurer finden die Lohnverhandlungen nun erstmals mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter statt. Auch wenn das Gegenüber gewechselt hat; geblieben sind die Forderungen nach einem Teuerungsausgleich.

Nach etlichen Jahren ohne nennenswerte Teuerung stieg diese 2022 erstmals wieder spürbar auf 2,8 Prozent an. Auch für 2023 rechnen die Expertinnen und Experten des Bundesamtes für Wirtschaft mit einer Teuerung von 2,2 Prozent. Um mit den steigenden Preisen mithalten zu können, müssen auch die Löhne im gleichen Umfang angehoben werden.

Im vergangenen Jahr gelang dies zu weiten Teilen. Die Löhne in der Bundesverwaltung wurden um 2,5 Prozent erhöht. Damit ist aber noch nicht die ganze Teuerung ausgeglichen, es bleibt noch ein Teil offen. Über diesen Teil, wie auch um den Teuerungsausgleich für 2023, verhandelt transfair mit Bundesrätin Keller-Sutter. Eine erste Runde hat am 14. Februar 2023 stattgefunden. Die Verhandlungen mit einem finalen Resultat schliessen die Sozialpartner aber erst im November ab.

Erste Weichen setzen

Für transfair ging es an diesem ersten Lohngespräch mit der neuen Finanzministerin deshalb primär darum, dass diese die Anliegen der Personalverbände und des Personals kennenlernt und versteht. Ziel ist es, ein gemeinsames Verständnis der Sozialpartnerschaft aufzubauen, um auf dieser Basis die Lohnverhandlungen führen zu können. Auch mit der neuen Finanzministerin soll der Grundsatz, dass die Teuerung in aller Regel auszugleichen ist, weiterhin Bestand haben.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Branchenversammlung

Interessiert an aktuellen Informationen aus der Branche? Am **19. April 2023** findet die nächste Branchenversammlung statt. Darin informieren Branchenleiter Matthias Humbel und die Sozialpartnerschaftsverantwortlichen über aktuelle Projekte und Themen aus der Bundesverwaltung, dem ETH-Bereich und weiteren dezentralen Verwaltungseinheiten. Die Versammlung findet **digital** via Teams von **10 bis 12 Uhr** statt. Interessiert? Dann melde dich bei gaby.moehl@transfair.ch.

Mehr Lohn für Doktorierende

Doktorierende erhalten nach fast zehn Jahren erstmals eine Teuerungsanpassung.

transfair ist seit langer Zeit am Thema dran und die Hartnäckigkeit hat sich gelohnt: Nach fast zehn Jahren passt der Schweizerische Nationalfonds (SNF) endlich seine Lohnansätze für Projektmitarbeitende an. Ab dem 1. März 2023 erhalten Doktorierende, Postdoktorierende und weitere Mitarbeitende den langersehten Teuerungsausgleich. Handlungsbedarf besteht aber weiterhin.

Ein langersehnter Teuerungsausgleich

Seit 2014 haben die Mitarbeitenden von SNF geförderten Forschungsprojekten keinen Teuerungsausgleich mehr erhalten. Zu dieser Gruppe gehören auch viele ETH-Mitarbeitende. Nun – fast zehn Jahre später – passt der SNF endlich seine Lohnansätze an. Per 1. März 2023 erhalten Doktorierende, Postdoktorierende und weitere Projektmitarbeitende einen Teuerungsausgleich.

transfair forderte seit Jahren eine Anpassung

Mit der Anpassung der Ansätze kommt der SNF einer seit Jahren von transfair und den anderen Sozialpartnern des ETH-Bereichs gestellten Forderung nach. Doch wieso erst jetzt? Die rechtliche Basis für die Lohnverhandlungen beschränkt sich auf das administrative und das technische Personal der beiden ETH. Die Löhne der Doktorierenden und Postdoktorierenden sind daher für die Personalverbände nicht verhandelbar. Die Verbände haben in den Verhandlungen jedoch immer wieder auf die prekäre Situation der beiden Berufsgruppen aufmerksam gemacht und forderten seit Jahren eine Anpassung der Lohnansätze.

Es besteht weiterhin Handlungsbedarf

Mit dem Entscheid des SNF ist es jedoch noch nicht getan. Einerseits bleibt unklar, in welchem Umfang die Institutionen die Teuerung überhaupt ausgleichen. Andererseits ist offen, auf welchen Zeitpunkt die Hochschulen

die Massnahme umsetzen. Auch wenn der SNF seine Ansätze nun angepasst hat, sind es letztlich die Institutionen, die diese umsetzen müssen.

Eine Inkraftsetzung per 1. März 2023 erscheint transfair etwas gar spät, da alle anderen Mitarbeitenden im ETH-Bereich den Teuerungsausgleich bereits per 1. Januar 2023 erhalten haben und gerade die Doktorierenden am stärksten von der Teuerung betroffen sind.

Darüber hinaus sind die Löhne, insbesondere jene der Doktorierenden, weiterhin strukturell zu niedrig. Gemäss Schreiben des SNF wird von 2025 bis 2028 eine strukturelle Erhöhung der Löhne angestrebt, wann und in welchem Umfang diese erfolgen wird, ist bisher noch unklar. transfair wird das Geschäft aktiv mitverfolgen und sich gegebenenfalls auf politischer Ebene einbringen.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin





Wahlen POB

Arbeitnehmende sind in der PUBLICA stark vertreten.

Am 22. März 2023 werden die Delegierten der PUBLICA die sechs Arbeitnehmervertreter des paritätischen Organs des Vorsorgewerks Bund (POB) wählen. Für transfair geht Anja Schuler um einen der Plätze ins Rennen. Sie tritt auf einer gemeinsamen Liste der Interessengemeinschaft Bund an.

Das POB nimmt innerhalb der PUBLICA eine wichtige Funktion wahr. Die Vertretungen der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber treffen zentrale Entscheide, wie beispielsweise zur Verzinsung der Altersguthaben oder zu allfälligen Sanierungsmassnahmen für das grösste Vorsorgewerk innerhalb der PUBLICA. Es ist also von grosser Relevanz, Einsitz in das POB zu haben und so am Puls des Geschehens mit dabei zu sein.

Die Resultate der Wahl findest du ab 22. März 2023 auf www.transfair.ch.

Danke Monique!

Seit 2014 vertritt Monique Cossali Sauvain transfair im POB. Die Juristin im Bundesamt für Justiz hat sich in den vergangenen zehn Jahren vehement für die Interessen der Arbeitnehmenden eingesetzt. Nun nimmt sie ihren Hut und transfair nutzt die Gelegenheit, um ihr ein paar Fragen zu stellen. Eines vorneweg: Danke, liebe Monique. Merci von ganzem Herzen für deinen grossen Einsatz. transfair wünscht dir nun mehr Zeit und Musse auch für andere Aktivitäten.

Was war deine Motivation für dein Engagement als Arbeitnehmervertreterin im POB?

Mein Anliegen war es immer, für gute Vorsorgeleistungen zugunsten der Arbeitnehmenden des Bundes einzutreten und gleichzeitig den Fortbestand der Kasse zu sichern.

Wie wichtig ist eine starke Arbeitnehmervertretung in einem Organ wie dem POB?

Manchmal muss man sich gegen Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter durchsetzen, die sowohl mit guten Fachkenntnissen als auch mit grosser Entschlossenheit auftreten. Man kann sich schnell unter Druck gesetzt fühlen und bei Meinungs-



Als Vertreterin der Arbeitnehmenden muss man sich konsequent und mit Vehemenz für die Anliegen einsetzen und der festgelegten Stossrichtung treu bleiben.



verschiedenheiten kapitulieren. Es braucht Belastbarkeit, man muss der festgelegten Stossrichtung treu bleiben: Wenn in der Arbeitnehmervertretung auch nur eine Person von der gemeinsam definierten Position abweicht und nachgibt, hat man verloren. Und manchmal passiert das leider, das schwächt uns.

Wie habt ihr als Arbeitnehmervertreter und als POB zusammengearbeitet? Wie schwierig war es, gemeinsame Entscheide zu treffen?

Unter den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern herrscht ein gutes Einvernehmen. Wir koordinieren unseren Standpunkt vor den Sitzungen mit dem POB. Auch innerhalb des POB funktioniert die Zusammenarbeit generell gut. Bei der Festlegung der Zinssätze für das Altersguthaben im laufenden Jahr und der Austrittsleistung im Folgejahr, die eine der grossen Kompetenzen des POB ist, kristallisieren sich aber Differenzen heraus. Wenn die Performance der Börse schlecht ist, wird es schwieriger, hohe Zinssätze zu verteidigen. Man muss gut argumentieren und entschlossen sein. Für die Arbeitgebervertretung, oft die Stimme der «finanziellen Vernunft», ist dies viel einfacher.

Was kannst du deinen Nachfolgerinnen und Nachfolgern mit auf den Weg geben für ihre Arbeit? Welche Fähigkeiten sind wichtig?

Ich denke nicht, dass es unbedingt Spezialisten und Spezialistinnen der beruflichen Vorsorge braucht. Aber man muss den Mut haben, dumme Fragen zu stellen.

Denn die sind eigentlich oft gar nicht so dumm und regen das Gegenüber zum Nachdenken an oder bringen andere Blickwinkel ein. Vor allem aber braucht es Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen, aber auch eine kompromissbereite Persönlichkeit.

Welches waren die grössten Herausforderungen während deiner Tätigkeit? Worauf bist du besonders stolz?

Auch wenn ich mir gewünscht hätte, dass wir Ende letzten Jahres auf einer Verzinsung des Altersguthabens von 1 Prozent beharrt hätten, bin ich doch stolz darauf, dass wir etwas mehr erreicht haben, als die Arbeitgebervertretung wollte. Es musste eine zweite Sitzung organisiert werden, damit wir zu einer Entscheidung kommen konnten.

Jetzt da du wieder mehr Zeit haben wirst, auf was freust du dich?

Ich freue mich, dass ich die Dinge etwas ruhiger angehen kann. Es war nicht immer einfach, diese Aufgabe mit meinen immer anspruchsvolleren beruflichen Tätigkeiten zu vereinbaren.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Wahlen PeKo – transfair sucht dich

**PeKo-Mitglied zu sein, ist eine einmalige Chance:
Melde dich jetzt!**

Die Nachwahlen der Personalkommissionen (PeKo) in den Divisionen und der Fläche bei SBB inklusive SBB Cargo stehen an. Der Amtsantritt ist der 1. Juli 2023. Doch das Wahlprozedere beginnt bereits jetzt mit der Ausschreibung der Wahlen und der Phase für die Eingabe von Kandidaturen. Besonders ist dieses Jahr die Ausschreibung von drei neuen Sitzen für die Baustellensicherheit, die von Securitrans in die SBB-Infrastruktur integriert wurde. transfair sucht interessierte Mitglieder, die für die freien Sitze kandidieren möchten. Anmeldeschluss ist der 9. März 2023.

Personalkommission – die direkte Mitwirkung!

Wer bei einer PeKo dabei ist, hat einen Informationsvorsprung und kann aktiv mitwirken und mitgestalten. Es ist also eine einmalige Chance. PeKo-Mitglieder haben eine Schlüsselfunktion und sind Vertrauenspersonen, die lösungsorientiert denken, verlässlich sind und Anliegen, Wünsche und Kritiken der Mitarbeitenden vertrauensvoll entgegennehmen und diese gegenüber dem Management vertreten. Die Personalvertreterinnen und Personalvertreter sind der direkte Draht zu den SBB-Führungskräften.

Freie Sitze in den folgenden Wahlkreisen

In jeder Division stehen PeKo-Sitze zur Wahl. Nachfolgend sind alle Wahlkreise mit der Anzahl offener Sitze aufgelistet:

- Markt Personenverkehr: Support (1 Division), Vertriebsgebiet ZH West (2).
- Produktion Personenverkehr: Zugführung West (1), Unterhalt Serviceanlage Bellinzona (1), Support Traffic Control Center und Steuerung Süd (1), Kundenbegleitung Mitte (1).
- Infrastruktur: Ausbau und Erneuerungsprojekte (1 Division, 1 Fläche), Netzdesign/Anlagen und Technologie (1), Fahrplan und Betrieb Support (1), Betriebsführung Süd (1), Intervention Süd (1), Verfügbarkeit und Unterhalt Mitte (1), Überwachung (1), Baustellensicherheit (3), Bahntechnik Center (1).
- Immobilien: Facility Management Mitte (1).
- Cargo: Aarepark (2), Produktion West (1), Asset Management (1).

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Interessiert? Bitte melde dich jetzt!

Willst du in deinem Bereich etwas für deine Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen bewegen? Oder hast du Fragen zur Unterstützung deiner Kandidatur oder zur PeKo-Arbeit? Dann melde dich bis am **9. März 2023** bei Fritz Bütikofer (fritz.buetikofer@transfair.ch).

transfair begleitet dich persönlich und unterstützt dich im Wahlprozess gerne.



Mehr Informationen erhältst
du in der Wahlbroschüre.
Scanne dazu den QR-Code.



Stabwechsel in Fachgruppe Lokpersonal

Erich Schlegel übergibt Andrea Schleutermann die wichtige Aufgabe der Leiterin Fachgruppe Lokpersonal.

Mit dem Jahreswechsel hat die 100. Lokführerin der Division Produktion Personenverkehr SBB, Andrea Schleutermann, als erste Frau die Leitung der Fachgruppe Lokpersonal in der Branche öffentlicher Verkehr übernommen. Erich Schlegel, der bisherige Leiter, übergab ihr jüngst seine Aufgaben.

Nach der erfolgreichen Ausbildung zur Lokführerin war für Andrea Schleutermann rasch klar: Eine Mitgliedschaft bei einem Personalverband ist wichtig. Bald schon nach ihrem Beitritt bei transfair nahm sie an einer ersten Sitzung der Fachgruppe teil und erklärte sich bereit, aktiv in den Gremien mitzuwirken. Gleichzeitig nahm sie Einsitz in die Koordinationssitzung Signalisierung SBB mit Vorgesetzten des Personenverkehrs und der Infrastruktur. In der Zwischenzeit hat sie auch den Sitz in der Arbeitsplankommission in Zürich Altstetten übernommen, wo sie sich für ihre Kolleginnen und Kollegen für gute Arbeits(zeit)bedingungen, auch im Sinne von transfair, einsetzen wird.

Merci Erich

Dadurch, dass Andrea immer mehr Aufgaben übernahm, entlastete sie den amtierenden Leiter der Fachgruppe Lokpersonal, Erich Schlegel. Die Zusammenarbeit funktioniert so gut,



dass Erich Schlegel, nach bald 38 Jahren SBB sowie 35 Jahren transfair-Mitgliedschaft, die Führung an Andrea übergeben kann. transfair wünscht Andrea gutes Gelingen bei diesen herausfordernden Aufgaben und dankt Erich für seine jahrelange, grosse Arbeit und wünscht ihm natürlich alles Gute für die Teilpension. Andrea wird tatkräftig unterstützt.

Scanne den QR-Code und erfahre mehr über die Organisation der Fachgruppe.



Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Wo engagiert sich die Fachgruppe Lokpersonal?

- Im Branchenvorstand von transfair – als Unterstützung des Branchenleiters und des Branchenpräsidenten in allen Belangen des Lokpersonals und generell des öffentlichen Verkehrs.
- Unterstützung in Verhandlungen – in der Fachgruppe bei GAV- oder Arbeitszeitverhandlungen.
- Einsitz in die regelmässigen Informationssitzungen der Bahnproduktion SBB.
- Fachdiskussion Sicherheit Konzern SBB – Eingabe von sicherheitsrelevanten Themen und Besprechung mit der Leitung Konzernsicherheit.
- Koordinationssitzung Signalisierung SBB mit dem Hauptthema der reglements-konformen Signalisierung auf den Strecken. Durch die Rückmeldungen aus den täglichen Fahrten des Lokpersonals werden Mängel an Signalanlagen oder Falsch-aufstellungen aufgedeckt und korrigiert.
- Sozialpartnerschaftliche Begleitung von Projekten, wie die Überarbeitung der Zweitausbildung Lokpersonal oder die Integrierte Produktionsplanung Bahnproduktion.
- Unterstützung von transfair bei den Klassenpräsentationen (Wertedialoge).
- Mitarbeit in der Arbeitsplankommission und somit Einflussnahme auf die jeweiligen Jahresdienstplanungen des Lokpersonals.
- Eigene Projekte, bei denen der Beruf bezüglich gewisser Entwicklungen untersucht wird. Aktuell ist ein Vergleich zur Belastung/Aufmerksamkeit des Lokpersonals in Arbeit.



Die Weichen im Gütertransport stellen

transfair nimmt Stellung zur Vernehmlassung der Weiterentwicklung für den Schweizer Gütertransport.

Bis Ende Februar 2023 lief eine Vernehmlassung zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für den Schweizer Gütertransport. transfair hat ebenfalls eine Stellungnahme eingereicht und unterstützt eine umfassende Modernisierung des Schweizer Schienengüterverkehrs und der Rheinschifffahrt. Die Variante, bei der nur die Automatisierung unterstützt wird, lehnt transfair ab. Insbesondere für das Personal von SBB Cargo AG wären die Auswirkungen einer provozierten Einstellung des Einzelwagenladungsverkehrs (EWLV) nicht akzeptabel.

Der Binnen-, Import- und Exportgüterverkehr auf der Schiene braucht politisch gute Voraussetzungen, um die wichtige Rolle beim Klimaschutz und bei der Versorgungssicherheit weiter zu stärken. In seiner Stellungnahme hat transfair die folgenden Haltungen grundsätzlich oder ergänzende Forderungen zum Ausdruck gebracht:

Der Güterverkehr braucht mehr Geld

Nur mit Variante 1, bei welcher organisatorisch und technisch eine Modernisierung angedacht ist, besteht das Potenzial und die Perspektive, ein starkes Netzwerk-Angebot aufzubauen zum Nutzen aller Akteure im Schweizer Gütertransport. Diese Variante enthält auch Investitionen in die Automation. Unter dem Kapital zur technischen Migration wird ausschliesslich die digitale automatische Kupplung beschrieben. Dort fehlen jedoch wichtige, weitere Elemente wie Bremsprobe und Sensorik. Ganz allgemein findet transfair, dass die hier vorgesehenen Investitionsbeiträge einerseits zu tief und die Laufzeiten andererseits zu kurz sind. Hier schlägt transfair vor, bereits bei der Ausgangslage Optionen auf höhere Beiträge über eine längere Zeitdauer gesetzlich zu beschliessen. Dies, weil die technische Migration unvollständig berücksichtigt ist und auch keine Aussagen und Mittel zur Kompetenzanpassung des Cargo-Personals aufgezeigt werden. Aus Erfahrung



rechnet transfair damit, dass ein solcher Transformationsprozess länger dauern wird, als in der Vorlage beschrieben. Auch der Umschlag und das Verladen an das verladende Gewerbe wird länger dauern. Welche konkreten Vorschläge transfair hier hat, findest du in der Stellungnahme.

EWLV braucht unbefristete Subventionen

Im Gütertransportgesetz muss die sogenannte Eigenwirtschaftlichkeit des Güterverkehrs angepasst werden. Auch wenn beim EWLV das Netzwerkangebot auf- und ausgebaut wird, bleibt für transfair fraglich, ob eine vollständige Deckung der Kosten überhaupt möglich ist. Es ist nach wie vor nicht gesichert, dass der EWLV nach dieser Investitions- und Transformationsphase eigenwirtschaftlich betrieben werden kann. Die Abgeltungen des Bundes für den EWLV sollten vorerst unbefristet im Gesetz aufgenommen werden.

Zusätzliche Forderungen

transfair verlangt die gesetzliche Aufnahme eines moderaten Verlagerungszieles zugunsten des Schienengüterverkehrs in der Schweiz. Konkret könnte festgelegt werden, dass der

Binnen-, Import- und Exportgüterverkehr mindestens im Verhältnis zum gesamten Güterverkehr mitwachsen soll.

Allfällige Leistungsvereinbarungen für den EWLV sollen – wenn immer möglich mit SBB Cargo AG in ihrer heutigen organisatorischen Ausgestaltung – erfolgen. Die Leistungen des EWLV sind als Basis integral mit dem ganzen Schienengüterverkehr verbunden und sollten zwecks Synergien (Organisation, Systeme, Personaleinsatz) weiterhin aus einer Hand erfolgen.

QR-Code scannen
und Stellungnahme
lesen



Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Kommentar



Das Personal nicht vergessen!

Die SBB hat sich in einer wichtigen Medienmitteilung vom 28. September 2022 im Kerngeschäft Güterverkehr klar für Wachstum positioniert. Unter dem Namen «Suisse Cargo Logistics» will die SBB für das Güterwachstum die Bahn mit Partnern als Basis für effiziente, automatisierte und nachhaltige Logistik ins Zentrum stellen. transfair hat erfreut von diesem starken Bekenntnis zum Schienengüterverkehr und von den geplanten neuen Terminals zwischen Genf und St. Gallen sowie von der Weiterentwicklung bestehender Anlagen zu Cityhubs Kenntnis genommen. Was hier und besonders in der Vorlage zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für den Schweizer Gütertransport (noch) nicht zum Ausdruck kommt, sind die Auswirkungen dieser Vorhaben auf die Beschäftigung, die Arbeitsbedingungen und die Notwendigkeit der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden besonders im Schienengüterverkehr. Geplante Automatisierungen werden heutige Arbeitsprozesse bezüglich der Vorbereitung, des Rangierens und des Fahrens von Güterzügen stark verändern. Die Berufe der Cargo-Produktion beinhalten heute viele manuelle Arbeiten zum sicheren Betrieb der Güterzüge. transfair will damit darauf hinweisen, dass die Weiterentwicklung des Güterverkehrs nicht nur technisch und organisatorisch gut geplant werden muss. Die erfolgreiche Transformation hängt ganz besonders von den Mitarbeitenden im Schienengüterverkehr ab. In der vorliegenden politischen Weichenstellung muss deshalb nebst technischen Modernisierungen auch der Personalentwicklung vorausschauend Rechnung getragen werden.



Bruno Zeller
Branchenleiter
Öffentlicher Verkehr

Agenda

Aktuell informiert

Info Magazin 2023

Nächste Ausgaben:

Nr. 2 am 26. Juni mit
Inserateschluss am 15. Mai 2023

Nr. 3 am 25. September mit
Inserateschluss am 15. August 2023

Nr. 4 am 6. Dezember mit
Inserateschluss am 23. Oktober 2023

Alle Branchen

Pensionierte Bern

Kein Racelette-Tag 2023

Aus organisatorischen Gründen findet der diesjährige Racelette-Tag nicht statt. Wir wollen für die Pensionierten Bern weitere Anlässe durchführen, werden an der nächsten Vorstandssitzung der Sektion Bern das weitere Vorgehen besprechen, ein Organisations-Team zusammenstellen und dann darüber informieren, wie es weitergeht.

Für Auskünfte steht zur Verfügung:

Charles Furrer, T 031 931 53 67;
M 079 456 62 50; furrer.ch.u@bluewin.ch

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Nuglar-Büren

Montag, 3. April 2023

Wir treffen uns im Bahnhof SBB Basel um 12.30 Uhr. Fahren mit dem IC 6, Gleis 8, um 12.56 Uhr Richtung Liestal. Dort steigen wir um auf den Bus B73 und fahren nach Nuglar Dorfplatz. Von dort aus wandern wir 1 Stunde nach Büren (SO) ins Rest. Traube, Liestalerstrasse 16 und nehmen unser Zvieri ein. Nichtwanderer fahren mit der S 3 Bahn um 14.31 Uhr ab Bahnhof SBB Basel, Gleis 16, nach Liestal steigen um auf den Bus 111 und treffen um 15.02 Uhr in Büren (SO) ein.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Sissach-Zunzgen

Montag, 8. Mai 2023

Wir besammeln uns um 13 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Fahren mit der S 3, Gleis 16,

um 13.31 Uhr Richtung Sissach. Wandern nachher ca. 50 Minuten Richtung Zunzgen ins Restaurant Hard, Alte Landstrasse 8, 4451 Zunzgen. Nichtwanderer fahren mit der IR 37, Abfahrt 14.43 Uhr, Gleis 8, nach Sissach. Steigen um auf den Bus B 107 und fahren nach Zunzgen Post und gehen direkt ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Allschwil – Binningen

Montag, 5. Juni 2023

Treffpunkt ist um 13.30 Uhr Endstation 8er Tram, Neuweilerstrasse. Anschliessend laufen wir 1 Stunde Richtung Binner Höhe ins Gartenrestaurant Weiherbächli, in Binningen. Nichtwanderer fahren mit dem 2er Tram zum Kronenplatz in Binningen, nehmen den Bus Nr. 61 bis zu Station Drisselweg und gehen dann ca. 15 Minuten rechts hinunter zum Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Öffentlicher Verkehr

Zürich.Nordostschweiz

Generalversammlung 2023

Samstag, 1. April 2023

9.30 Uhr Kaffee und Gipfeli; 10 Uhr Beginn der Generalversammlung; 10.10 Uhr Gastreferent: Beat Bloch, Präsident Travail. Suisse Zürich; Anschliessend Versammlung gemäss Traktandenliste und Mittagessen; 16 Uhr Ende der Versammlung

Infos gibt es bei:

René Fleischmann, rene.fleischmann@sbb.ch

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 12. April 2023

Treffpunkt um 8 Uhr Basel SBB, Schalterhalle. Basel SBB ab 8.16 Uhr, Sursee an 9.11 Uhr, Zürich HB ab 8.04 Uhr via Luzern 8.51/9 Uhr, Sursee an 9.17 Uhr. Nach dem Kaffeehalt im Cafe Snäcke mit Postauto ab Haltestelle Park um 10.46 Uhr bis Ettiswil, Haltestelle Surseestrasse, anschliessend an der Rot entlang ca. eine knappe Stunde nach Grosswangen zum Mittagessen im Restaurant Pinte. Wanderstöcke empfehlenswert. Nichtwanderer überspringen eventuell einen Kurs und fahren via Ettiswil Post bis Grosswangen Post. Weitere Mitteilungen für Rückreise: Beim Mittagessen.

Anmeldung bis 7. April 2023 an:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75 oder
M 079 548 51 42.

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 10. Mai 2023

Treffpunkt um 8.45 Uhr Basel SBB Schalterhalle. Luzern ab 8.54 Uhr, Zürich HB ab 9.04 Uhr. Wir fahren ab Basel um 9.03 Uhr nach Olten. Nach dem Kaffeehalt im Restaurant Bahnhofbuffet in Olten fahren wir um 10.37 Uhr nach Schönenwerd.

Von Schönenwerd aus wandern wir nach Däniken zum Restaurant Bahnhof. Nichtwanderer nehmen den Zug nach Däniken.

Anmeldungen bis 5. Mai 2023 an:

Beat Nenninger, T 061 461 26 03.

Öffentlicher Verkehr • Öffentliche Verwaltung

Pensioniertenkommission

Jahrestagung 2023

Mittwoch, 12. April 2023

Der Vorstand ladet euch alle herzlich zur Jahrestagung am 12. April 2023 um 10.15 Uhr nach Goldau ins Pfarreizentrum Eichmatt ein. Gastreferent ist Markus Jordi von der SBB. Auf eine grosse Beteiligung freut sich der Vorstand.

Anmeldung bis 3. April 2023 an:

Walter Schmid, T 041 855 37 10,
waschgo@bluewin.ch.

Öffentliche Verwaltung

Sektion Bern Öffentliche Verwaltung

Frühlingsanlass

Donnerstag, 20. April 2023

Dieses Jahr werden wir erstmals einen Frühlingsanlass durchführen. Die Hauptversammlung wird am gleichen Datum durchgeführt. Natürlich ist es jeder Person freigestellt, ob sie/er sowohl an der Hauptversammlung als auch am Vortrag und einem Aperitif teilnehmen möchte oder nur am zweiten Teil der Veranstaltung. Für den Vortrag konnten wir Hanspeter Latour engagieren. In Wort und Bild erzählt er uns kurzweilige Episoden aus seinen Begegnungen in der Natur. Auch hier wird wohl der Fussball immer wieder eine Rolle spielen. Daneben gibt es Philosophisches, Tierisches oder Witziges zu erzählen. Wir treffen uns im naturhistorischen Museum in Bern. Erster Teil mit der Hauptversammlung dauert von 16.30 bis 17.30 Uhr, der Vortrag von 18 bis 19 Uhr, mit Apéritif riche von 19.15 bis 20.15 Uhr.

Anmeldungen bis 12. April 2023 an:

Ursula Bürgi, a.h.u.buergi@bluewin.ch

Vorankündigung

transfair

Kongress 2023

Freitag, 26. Mai 2023

10 bis ca. 16 Uhr

Haus des Sports, Talgut-Zentrum 27, 3063 Ittigen bei Bern, www.hausdessports.ch. Einladung mit Traktanden und Antragsfristen erfolgte direkt an die Delegierten.



Luc Stadelmann,
Branche Öffentlicher Verkehr,
mit Bruno Schächli

Grosser Wettbewerb 2022 – das sind die Gewinner

Stéphane Stauffer freut sich riesig über den Hauptgewinn: das E-Bike TOWN GTN der Qualitätsmarke CYLAN Cycles. Das E-Bike wurde von Sylvia Frigeni, Regionalsekretärin Region West, und in Anwesenheit von Kilian Schoch, Geschäftsführer bei CYLAN Cycles, überreicht.

Auch bei den Gewinnern der zwei Smartphones war die Freude gross: Simone Bellintani durfte ein iPhone in Empfang nehmen und das Samsung Galaxy ging an Luc Stadelmann.

transfair gratuliert den drei Glückspilzen und wünscht viel Freude mit den Gewinnen.



Stéphane Stauffer, Branche ICT, mit Sylvia Frigeni,
Regionalsekretärin Region West, transfair



Simone Bellintani,
Branche Post/Logistik,
mit Nadia Ghisolfi,
Leiterin Region Süd

Zu guter Letzt



Bilaterale III nur mit Schutz der Löhne und des Service Public

Seit März 2022 sondiert der Bundesrat mit der EU-Kommission, ob genügend gemeinsame Interessen für ein neues Rahmenabkommen bzw. für ein drittes bilaterales Vertragspaket vorliegen. Für Travail.Suisse ist klar: Nur wenn der Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen gewährleistet bleibt, der Service Public nicht gefährdet wird und die Arbeitnehmenden einen Nutzen sehen, haben die «Bilateralen III» bei einer künftigen Volksabstimmung eine Chance.

Die EU hat nun offenbar mehr Verständnis für die Position der Schweiz beim Lohnschutz gezeigt. Die EU hat aber auch neue Forderungen gestellt. Sie fordert, dass die Schweiz die Regelungen zu den staatlichen Beihilfen übernimmt, was Einfluss auf den Service Public haben kann. Wir wollen deshalb genügend Sicherheiten, dass unsere Schweizer Service-Public-Unternehmen mit staatlicher Beteiligung nicht privatisiert werden müssen.

Offen ist weiterhin, welche institutionellen Regeln im Personenfreizügigkeits-Abkommen gelten werden. Das ist relevant, damit die Schweiz ihren Lohnschutz selbstständig regeln kann. Wir wollen verhindern, dass der Europäische Gerichtshof unsere Lohnschutzmassnahmen aufheben kann, wie er das in EU-Ländern bereits getan hat. Das Ziel muss sein, dass unsere flankierenden Massnahmen völkerrechtlich abgesichert sind.

Es braucht einen breiten Konsens für die Bilateralen III. Die wirtschaftsnahen Politikkreise dürfen die Gunst der Stunde nicht nutzen, um weitere Liberalisierungen voranzutreiben. Die Wirtschaft muss zum Lohnschutz stehen. Travail.Suisse bringt sich in diesem Sinne im Sounding Board des Bundesrates ein und vertritt die Interessen der Arbeitnehmenden an vorderster Front.

Adrian Wüthrich

Präsident Travail.Suisse und Alt-Nationalrat



Weiterempfehlen lohnt sich!

Du bist von transfair überzeugt und auch das Angebot gefällt dir?
Dann empfehle deinen Personalverband weiter und erhalte als
Dankeschön eine Prämie.

**Mitglieder werben
Mitglieder –
100 Franken
Prämie für dich**

Weiterempfehlen und 100 Franken Prämie erhalten

Du erhältst 100 Franken für jede Person, die auf deine Empfehlung
neu transfair Mitglied wird, bzw. 50 Franken bei Lernenden.

