

transfair

profil | 26

Der Personalverband transfair.ch

Jahresbericht:
Das haben wir 2025 erreicht

Inhaltsverzeichnis

- 4** **Manuel Murer im Gespräch:** Über Erfolge, Sparpaket und das neue Flexwork-Tool

- 6** **Case Story:** Eine neue Perspektive trotz Epilepsie – dank transfair

- 8** **Leistungsübersicht:** So wirkte transfair 2025 für seine Mitglieder

- 9** **Öffentlicher Verkehr:** Zwischen Spardruck und Transformation

- 11** **Post/Logistik:** Über die Schlichtung zur Lohnerhöhung

- 13** **ICT:** Neue GAV und Widerstand gegen Offshoring bei Swisscom

- 15** **Öffentliche Verwaltung:** Sparen auf Kosten des Personals

- 17** **Politik:** Familienzeit, Lohnleichheit und Bilaterale III

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Faire Arbeitsbedingungen sind auch in der heutigen Zeit keine Selbstverständlichkeit. Sie entstehen, weil sich Verbände wie transfair hartnäckig dafür einsetzen, selbst wenn es schwierig wird.

2025 traf das Entlastungspaket des Bundes den Service Public hart. Es bedrohte Arbeitsbedingungen, Stellen und bewährte Leistungen. transfair hat sich gewehrt: am Verhandlungstisch und im Parlament. Nicht alles liess sich verhindern. Aber ohne diesen Einsatz wäre es deutlich schlimmer gekommen.

Hingegen erfreulich waren 2025 die GAV-Abschlüsse in der ICT-Branche. Mit localsearch, cablex und den IT-Tochtergesellschaften von Swisscom konnten wir konkrete Verbesserungen durchsetzen, zum Beispiel bei den Elternurlaube; siehe Seite 14. Mehr Zeit für die Familie – das ist auch das Anliegen der Familienzeit-Initiative, die wir letztes Jahr zusammen mit einer breiten Allianz lancierten. Die Forderung: je 18 Wochen Elternzeit für Mütter und Väter. Denn wenn Väter von Anfang an Verantwortung übernehmen, bleiben Mütter eher im Beruf – und die Schweiz gewinnt Fachkräfte. Gleichzeitig ist eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine starke Motivation für junge, qualifizierte Talente. Mehr dazu gibt es auf Seite 18.

Apropos starke Motivation: Für Martin Rüegg war Postautofahren mehr als ein Job – es war seine Berufung. Ein epileptischer Anfall beendete seine Laufbahn abrupt. 2025 fand Martins Geschichte trotzdem ein gutes Ende – vor allem, weil transfair nicht aufgehört hatte, für ihn einzustehen. Seine Geschichte liest du auf Seite 6. Und was transfair generell für seine Mitglieder leistet, zeigt unsere Angebotsübersicht auf Seite 8.

Für eine faire Arbeitswelt eintreten – das bleibt auch 2026 unser Antrieb.

Manuel Murer

Geschäftsleiter transfair



Am Puls der Zeit

Geschäftsleiter Manuel Murer über die wichtigsten Erfolge von transfair 2025 – und die Herausforderungen 2026.

Manuel Murer blickt auf ein bewegtes Jahr zurück: neue Gesamtarbeitsverträge, politisches Engagement gegen Offshoring, der Besuch von Bundesrat Rösti. Und der Geschäftsleiter von transfair erklärt, warum faire Arbeitsbedingungen auch 2026 keine Selbstverständlichkeit sind.

2025 stellte sich Bundesrat Rösti an unserer Delegiertenversammlung kritischen Fragen. Was hat dieser Besuch für transfair bedeutet?

Ein Bundesrat, der an eine Versammlung eines Personalverbands kommt und sich den drängenden Fragen direkt stellt – das ist nicht selbstverständlich. Für mich war das ein klares Zeichen: transfair wird ernst genommen. Nicht nur am Verhandlungstisch, sondern auch in der Politik.

Welche Themen hat transfair angesprochen?

Unsere Branchenleitenden haben Herrn Rösti zur Zukunft von PostNetz, zum Offshoring bei Swisscom oder zum Sparpaket des Bundes befragt. Nicht alle Antworten waren zufriedenstellend, aber er hat zugehört. Für unsere Mitglieder war das ein wichtiges Signal: transfair steht nicht nur auf dem Papier für sie ein.

Das Sparpaket des Bundes trifft den Service Public hart.

Ja, mittlerweile ist es definitiv geschnürt. Das Parlament hat zwar noch etwas abgeschwächt. Die Kürzungen beim regionalen Personenverkehr (RPV) fallen zum Beispiel milder aus, als vom Bundesrat ursprünglich vorgesehen. Trotzdem ist das Sparpaket ein harter Schlag für unsere Branchen. Und das nächste Sparpaket ist bereits auf dem Weg. Auch hier wird transfair entschieden Widerstand leisten.

Richten wir den Blick wieder aufs letzte Jahr: Was waren 2025 die grössten Erfolge?

Klar an erster Stelle stehen die neuen Gesamtarbeitsverträge, kurz GAV. Mit cablex und localsearch haben wir trotz hartem Marktumfeld klare Verbesserungen herausgeholt, etwa bei den Elternurlauben oder bei den Zulagen. Und nach jahrelangen Verhandlungen konnten wir endlich auch die Arbeitsbedingungen der IT-Tochtergesellschaften von Swisscom schriftlich verankern. Das hat lange gedauert. Aber jetzt gilt es.

Was hat transfair 2025 noch geschafft?

194 Tage oder ganze 1551 Stunden – so viel haben wir 2025 investiert, um Mitgliedern in schwierigen Situationen zu helfen. Wenn jemand Probleme am Arbeitsplatz hat, ist transfair da.

Das ist das Herzstück unserer Arbeit. Erfreulich war 2025 aber auch, dass wir in den Medien deutlich stärker wahrgenommen wurden. Die Medientreffer haben gegenüber dem Vorjahr um rund 15 Prozent zugenommen – nach einer bereits starken Steigerung 2024. Das ist kein Zufall: Wir haben aktiv Themen gesetzt und Debatten mitgeprägt.

transfair hat sich letztes Jahr auch politisch stark engagiert – zum Beispiel gegen Offshoring.

Ja, unsere Präsidentin, Nationalrätin Greta Gysin, hat in der Herbstsession zwei Interpellationen eingereicht – eine zu Swisscom, eine zur Post. Für bundesnahe Unternehmen ist es inakzeptabel, viele Arbeitsplätze ins Ausland auszulagern. Sie tragen Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmenden, aber auch dem Schweizer Arbeitsmarkt. Swisscom baut jedoch systematisch Stellen in den Niederlanden und in Lettland auf – und in der Schweiz ab. Die Post plant, bis 2030 rund 200 IT-Stellen nach Lissabon zu verlagern.

Der Bundesrat hat der Post den Rücken gestärkt. Was hat das politische Engagement gebracht?

Die Antwort des Bundesrats war ernüchternd, ja. Im Kern sieht er die Verlagerung der Arbeitsplätze als unproblematisch und gut begründet an. Aber das Thema ist in der Öffentlichkeit angekommen – auch dank transfair. Der Druck auf die Post ist gestiegen. Das war unser Ziel.



Manuel Murer

Apropos Druck: Im Juni 2025 ging transfair zusammen mit über 50 Organisationen auf die Strasse, um mehr Lohn-gleichheit zu fordern. Wie steht es um die Lohn-gleichheit in der Schweiz?

Schlechter, als viele denken. Laut Studien glauben über 60 Prozent der Generation Z, Gleichstellung sei in der Schweiz bereits erreicht. Das stimmt nicht. Frauen verdienen im Schnitt rund 16 000 Franken weniger pro Jahr als Männer. Rund 8000 Franken davon lassen sich nicht erklären – das ist reine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Fairness entsteht nicht von selbst. Sie braucht Menschen, die hinschauen und für sie eintreten.



Fairness entsteht nicht von selbst. Sie braucht Menschen, die hinschauen und für sie eintreten.



Was braucht es konkret, damit Frauen und Männer endlich gleich viel verdienen?

Das Gesetz greift zu kurz, Kontrollen fehlen, Sanktionen gibt es kaum. Zusammen mit einer breiten Allianz fordert transfair deshalb eine wirksame Revision des Gleichstellungsgesetzes. Lohn-gleichheit muss im Portemonnaie ankommen.

transfair hat 2026 viel vor. Wo liegen die Prioritäten?

Fangen wir mit der Familienzeit-Initiative an: Je 18 Wochen Elternzeit für beide Elternteile wäre ein konkreter Schritt hin zu echter Vereinbarkeit – deshalb unterstützen wir die Initiative. Bei den Bilateralen III sagen wir Ja – aber nur mit starkem Lohnschutz und ohne weitere Liberalisierungsschritte im öffentlichen Verkehr. Und bei den GAV-Verhandlungen, allen voran mit Swisscom, wird der KI-getriebene Wandel das zentrale Thema sein. Ob die Transformation gelingt, hängt davon ab, ob Swisscom die soziale Verantwortung wahrnimmt. Das werden wir aufmerksam begleiten.

Der Wandel in der Arbeitswelt betrifft nicht nur Swisscom. Wie erreicht transfair die nächste Generation von Arbeitnehmenden?

Das ist eine unserer grössten Herausforderungen. Die Baby-boomer gehen in Pension und viele Junge glauben, die

wichtigen Fragen seien bereits gelöst. Doch faire Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne, Vereinbarkeit – das sind keine Selbstverständlichkeiten. Sie wurden erarbeitet und müssen verteidigt werden. Ehrlich gesagt: Bisher haben wir junge Menschen zu wenig erreicht. Das ändern wir 2026. Wir schaffen gezielt Ressourcen, um dort präsent zu sein, wo Junge sind – insbesondere auf Social Media.

Die neue DNA-App von transfair und Angestellte Schweiz soll eine ganz andere Zielgruppe erreichen: KMU. Kannst du uns mehr verraten?

Homeoffice, Teilzeit, ortsunabhängiges Arbeiten – das alles ist längst Alltag. Aber ohne klare Spielregeln wird Flexibilität schnell zum Problem: Missverständnisse häufen sich, Teams verlieren den Zusammenhalt. Mit der DNA-App (siehe auch Kasten) vermeiden KMU diese Probleme. Die App ist ein weiterer Beitrag zu einer modernen, fairen Arbeitswelt, in der Mitarbeitende ihre Rechte kennen und Unternehmen gesunde Rahmenbedingungen gestalten.

DNA-App: Flexibel arbeiten – mit Struktur

Wie arbeiten Teams gut zusammen, wenn nicht mehr alle gleichzeitig am gleichen Ort sind? Diese Frage beschäftigt viele Unternehmen. Die DNA-App von Further at Work, der gemeinsamen GmbH von transfair und Angestellte Schweiz, gibt eine praktische Antwort. Das einfach bedienbare Werkzeug baut auf wissenschaftlichen Grundlagen auf und hilft Mitarbeitenden und Führungskräften, flexible Arbeitsformen erfolgreich zu gestalten.

Mehr Infos
findest du hier



www.dna-app.ch

«Ich wollte doch arbeiten!»

Wie transfair Martin Rüegg nach seinem Schicksalsschlag unterstützt hat.

Vor drei Jahren erlitt Martin Rüegg (62) einen epileptischen Anfall. Damit endete seine Laufbahn als Postautofahrer abrupt – Martin verlor seine grösste Leidenschaft. In seiner Not wandte er sich an transfair. 2025 erfüllte ihm Regionalsekretärin Nadine Trudel einen wichtigen Wunsch: dass er bei PostAuto bleiben konnte. Heute arbeitet Martin in einem kleinen Pensum als Betriebsassistent, daneben bezieht er eine volle IV-Rente.

An einem Freitag im Oktober 2023 macht sich Martin Rüegg auf den Weg von der Arbeit nach Hause. Auf dem Parkplatz der PostAuto AG in Embrach (ZH) steigt er in seinen Wagen, fährt los in Richtung Kloten. 7,6 Kilometer tägliche Routine – bis zu jenem Tag. Mitten auf der Hauptstrasse verliert Martin das Bewusstsein, gerät mit dem Auto auf die Gegenfahrbahn und landet auf einem Acker. «Im Nachhinein bin ich froh, dass ich überhaupt noch lebe», sagt der heute 62-Jährige.

Trotzdem änderte der Unfall für ihn alles. Im Spital erfuhr er nämlich: Er hatte wahrscheinlich einen epileptischen Anfall. Mit dieser Nachricht endete seine Laufbahn als Postauto-Chauffeur von heute auf morgen. Denn in der Schweiz gelten Fahrzeuglenkerinnen und Fahrzeuglenker mit aktiver Epilepsie vorübergehend als fahruntauglich. Für berufsmässige Chauffeure und Chauffeurinnen sind die Vorschriften besonders streng: Nach einem Anfall können sie ihre Fahrerlaubnis erstmals nach fünf Jahren wieder beantragen.

Martin verlor an jenem Freitag im Oktober nicht nur seinen Beruf – er verlor seine grösste Leidenschaft. «Ich wollte schon als Junge Postauto-Fahrer werden», erzählt er. «Die Landschaft, der Kontakt mit den Fahrgästen – ich kann mir nichts Schöneres vorstellen.» Martin war verzweifelt. Um in dieser Situation nicht alleine dazustehen, wandte er sich an transfair.

Über 40 Jahre bei der Post

Martins Fall landete bei Nadine Trudel, Regionalsekretärin der Region Ost. Sie hörte ihm zu, verstand seine Not. Bald telefonierte sie regelmässig mit dem Case Management der Post, das mittlerweile in Gang gekommen war, sprach mit Martins Vorgesetzten und dem HR von PostAuto. «Martin wollte unbedingt in irgendeiner Form bei PostAuto oder wenigstens

bei der Post bleiben – nach über 40 Jahren im Konzern völlig verständlich», sagt sie. Dafür setzten sich nun alle Beteiligten mit vereinten Kräften ein. Es kam zu verschiedenen Arbeitsversuchen, 2024 etwa im Paketzentrum Mülligen. Diesen Job hätte sich Martin gut vorstellen können. Aber durch eine Umstrukturierung fiel die Option wieder weg.

Gleichzeitig prüfte Nadine zusammen mit einem Anwalt und der Verkehrsrechtsschutzversicherung, ob Martin seine Fahrerlaubnis früher als erst in fünf Jahren zurückerhalten könnte. Noch war nämlich nicht vollständig klar, ob Martin tatsächlich Epilepsie hat. Um endlich Klarheit zu bekommen, liess er sich im Epilepsiezentrum der Klinik Lengg in Zürich untersuchen. Doch bevor der Bericht der Klinik da war, meldete sich Martins Körper zum zweiten Mal: Im Frühling 2025 besuchte er gemeinsam mit einem Kollegen eine neue Garage für Elektro-Postautos in Affoltern – und brach plötzlich zusammen. Kurz darauf folgte die gesicherte Diagnose: Epilepsie.



Das Case Management der Post, Martins Vorgesetzte, das HR von PostAuto, transfair: Alle zogen wir am selben Strang und arbeiteten hervorragend zusammen.



**Nadine Trudel,
Regionalsekretärin bei transfair**

Die Fahrerlaubnis rückte in weite Ferne

Damit platzte für Martin der Traum, jemals wieder Postauto fahren zu können, endgültig: Er hätte seine Fahrerlaubnis frühestens 2030 wieder beantragen können – ein Jahr nach Erreichen des Rentenalters. Und auch sonst liess sich bei der Post einfach kein Arbeitsplatz für ihn finden. Das Problem: Martins Fähigkeiten lagen vor allem beim Fahren – und genau das durfte er nicht mehr, nicht einmal Pkw. Zudem nicht auf Leitern steigen oder gefährliche Maschinen führen. Für Martin sehr frustrierend. «Ich wollte doch arbeiten!», sagt er. Als seine engste Vertraute im ganzen Prozess blieb Nadine dran, unterstützte Martin bei externen Bewerbungen, meldete

sich aber auch immer wieder bei PostAuto. Dann passierte etwas, womit niemand so richtig gerechnet hatte: Die IV, die seit jenem verhängnisvollen Freitag im Oktober 2023 ebenfalls mit im Boot war, sprach Martin eine volle Rente zu. Gleichzeitig gelang es Nadine, Martins Wunsch zumindest teilweise zu erfüllen: Sie erreichte, dass er zu zirka 20 Prozent bei PostAuto bleiben konnte. «Das ist nicht nur emotional wichtig», sagt sie. «So ist Martin weiterhin bei der Pensionskasse der Post versichert. Diese bietet sehr gute Rentenleistungen – ein Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber hätte ziemlich sicher schmerzhaft Abstriche gebracht.»

«Ohne transfair wäre ich heute nicht mehr bei PostAuto»

Heute ist Martin bei PostAuto als Betriebsassistent für verschiedenste Aufgaben zuständig. Aktuell begleitet er für die Qualitätssicherung Chauffeurinnen und Chauffeure beim Fahren. Zuvor führte er die Mitarbeitenden in die acht neuen Elektrobusse ein, die sein Depot in Winkel bei Bülach erhalten hatte. «Ich mache alles, was geht und man mir gibt», sagt Martin – und klingt zufrieden. «Natürlich hätte ich es mir anders gewünscht. Aber ich habe mein Schicksal akzeptiert und mache das Beste daraus.»

Für transfair und Nadine hat Martin nur lobende Worte. «Ohne sie wäre ich heute nicht mehr bei PostAuto», ist er fest überzeugt. Als langjähriges transfair-Mitglied, das sich an der Seite des Personalverbands aktiv für gute Arbeitsbedingungen bei PostAuto einsetzte, weiss er: «transfair ist eine sehr verständige Gewerkschaft – mit ihr können auch die Arbeitgeber reden. Die guten Kontakte, die dadurch entstehen, zahlen sich für die Mitglieder aus.»

“

**transfair ist eine
sehr verständige
Gewerkschaft – mit ihr
können auch die
Arbeitgeber reden.**

”

Martin Rüegg



Martin Rüegg

1

Aktiv in vier Branchen

- Wir vertreten über 10000 Mitglieder in den Branchen **Post/Logistik, ICT, öffentlicher Verkehr und öffentliche Verwaltung.**

7

Einsatz für Jugendliche

- Wir setzen uns explizit für die **Rechte und Interessen der Lernenden** ein. Zusammen mit unserem Dachverband Travail.Suisse ermöglichen wir ihnen etwa einen kostenlosen Sprachtausch, um Arbeitserfahrung im Ausland zu sammeln.

2

Jährliche Lohnverhandlungen

- transfair verhandelt mit seinen Sozialpartnern (= Arbeitgeber im Service Public) zirka einmal jährlich **faire Löhne** für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

6

Interessensvertretung in Pensionskassen und Einsatz für Pensionierte

- transfair-Vertreterinnen und -Vertreter machen sich im Stiftungsrat von Pensionskassen für die Mitarbeitenden im Service Public stark: für eine **nachhaltige Vorsorgepolitik** und starke Sozialleistungen.
- Gleichzeitig engagieren wir uns politisch und gewerkschaftlich für eine **gute Altersrente**.

3

Regelmässige GAV-Verhandlungen für attraktive Arbeitsbedingungen

- Mit seinen Sozialpartnern hat transfair Gesamtarbeitsverträge (GAV) abgeschlossen. Diese werden regelmässig neu verhandelt.
- transfair setzt sich so für eine **gute Work-Life-Balance, genügend Ferien und Zugang zu Aus- und Weiterbildung** für die Mitarbeitenden im Service Public ein.

4

Individuelle Unterstützung

- Wir unterstützen unsere Mitglieder unkompliziert und schnell bei Problemen wie **Mobbing, Diskriminierung am Arbeitsplatz oder Konflikten im Team** oder mit Vorgesetzten.
- Wir bieten einen **umfassenden Berufsrechtsschutz** bei Problemen auf der Arbeit oder mit Sozialversicherern.
- Wir gewähren unseren Mitgliedern Zugang zu **gratis Aus- und Weiterbildungskursen**.

5

Politisches Engagement

- transfair setzt sich auf **politischer Ebene** für die Interessen des Personals im Service Public ein, z.B. direkt im Parlament über unsere Präsidentin, Nationalrätin Greta Gysin.

transfair

Das tun wir

Öffentlicher Verkehr

Schweizer Löhne für ausländische Bahnen.

2025 war für transfair im öffentlichen Verkehr ein Jahr des Einsatzes an vielen Fronten: Wir haben uns gegen Sparpläne des Bundes gewehrt und erreicht, dass ausländische Bahnen auf Schweizer Schienen das SBB-Lohnniveau einhalten. Weitere Meilensteine: abgeschlossene Verhandlungen über die Arbeitszeitregelungen mit der SBB und die enge Begleitung des Stellenabbaus bei SBB Cargo. Klar ist: Der öV steht vor grossen Veränderungen – transfair gestaltet sie mit.

Ein starker öffentlicher Verkehr und ein leistungsfähiger Schienengüterverkehr sind unverzichtbar – für eine funktionierende Gesellschaft, für die Wirtschaft und für das Klima. Doch beides steht und fällt mit einer ausreichenden Finanzierung. Und mit den Mitarbeitenden, die täglich dafür sorgen, dass die Mobilität funktioniert.

Auf der politischen Bühne hat transfair daher 2025 klar Stellung bezogen: gegen das Sparprogramm des Bundesrats (EP27), das empfindliche Einschnitte im öffentlichen Verkehr vorsieht. Mit gezieltem Lobbying in Kommissionen und im Parlament haben wir uns gegen die Sparpläne gewehrt. Parallel dazu setzte sich transfair für eine Erhöhung des Verpflichtungskredits – der Finanzierung des regionalen Personenverkehrs durch den Bund – für die Jahre 2026–2028 ein. Das Parlament erhöhte den Kredit nur zurückhaltend, Bund und Kantone scheinen nur zögernd zu erkennen, was gute Angebote und Sicherheit im öV kosten. transfair bleibt dran.

Schutz für die Arbeitsbedingungen im grenzüberschreitenden Bahnfernverkehr

Ein weiterer Erfolg: Ausländische Bahnen, die künftig eigenständig Reisende in die Schweiz befördern, müssen auf Schweizer Schienen das SBB-Lohnniveau einhalten. Das Bundesamt für Verkehr hat Regelungen gemeinsam mit den Sozialpartnern erarbeitet und diese in einer Richtlinie festgehalten. Sie kommt im Rahmen der neuen bilateralen Verträge mit der EU zur Anwendung – ein konkreter Schutz für die Arbeitsbedingungen im grenzüberschreitenden Bahnfernverkehr.

SBB Cargo: Eine Lösung für alle Betroffenen

2025 hat SBB Cargo ihr Geschäftsmodell im Rahmen des Projekts «G-ensis» grundlegend umstrukturiert. Der Bund stellte dafür finanzielle Mittel bereit, dennoch kostet die Reorganisation massiv Stellen. transfair hat sich von Anfang an für das betroffene Personal eingesetzt – und das mit Erfolg. Im Tessin wurde bisher für alle eine Anschlusslösung gefunden. Weil die Reorganisation 2026 weitergeht, setzt sich transfair weiterhin dafür ein, dass alle Betroffenen garantiert eine faire Lösung erhalten.

Neue Arbeitszeitregelungen für die Bahnproduktion

Am 9. Dezember 2025 haben transfair und die SBB die Verhandlungen über die bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) der Bahnproduktion abgeschlossen. Als Bahnproduktion bezeichnet die SBB den Bereich, der den täglichen Zugbetrieb sicherstellt. Konkret geht es um vier Berufskategorien:

“ **Ein starker öV und ein leistungsfähiger Schienengüterverkehr sind unverzichtbar – für unsere Gesellschaft, die Wirtschaft und das Klima. Wer hier spart, spart am falschen Ort.** ”

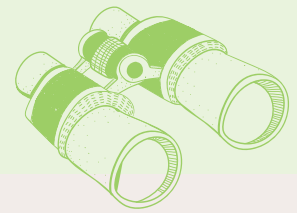
Bruno Zeller
Branchenleiter öffentlicher Verkehr



Lokpersonal, Kundenbegleitpersonal, Rangier- und Cleanpersonal. Sie alle sollen künftig nach einem neuen Modell eingeteilt werden und angepasste Arbeitszeitregelungen erhalten.

Mobilität im Wandel

Wohin entwickelt sich der öffentliche Verkehr? Diese Frage stand im Mittelpunkt eines Workshops mit dem Branchenvorstand und am Branchenkongress 2025. Diskutiert wurde, wie das öV-Angebot von der Haustüre bis zum Ziel noch vernetzter und einfacher nutzbar wird – und welche Rolle das Personal dabei spielt. Denn neue Technologien und Automatisierung verändern Aufgaben und Arbeitsabläufe. transfair fordert deshalb: Mitarbeitende müssen Veränderungsprozesse mitgestalten und ihre Kompetenzen gefördert werden. Und wenn Digitalisierung die Arbeit effizienter macht, soll das Personal davon profitieren, etwa durch kürzere Arbeitszeiten oder materielle Beteiligungen.



Ausblick 2026

- **Lobbying:** Das geschnürte Sparpaket des Bundesrats bremsst den öffentlichen Verkehr. transfair setzt das Lobbying fort – in Kommissionen, im Parlament und gegenüber Bund und Kantonen.
- **Branchenübliche Arbeitsbedingungen:** Die Richtlinie zum grenzüberschreitenden Bahnfernverkehr soll rechtlich gestärkt und auf Verordnungsstufe aufgenommen werden.
- **Stellenabbau bei SBB Cargo:** Der Umbau geht 2026 weiter. Noch stärker als bisher begleitet transfair den Prozess. Unser Ziel ist klar: das betroffene Personal zu schützen und sicherzustellen, dass alle Betroffenen eine neue Stelle oder eine faire Perspektive erhalten.
- **BAR-Abstimmung Bahnproduktion SBB:** Die Personalverbände stimmen über das neue Einteilungsmodell und die angepassten Arbeitszeitregelungen ab.
- **GAV-Verhandlungen SBB:** Die Zulagen wurden seit Jahren nicht mehr angepasst – und ein verbindlicher Mindestlohn fehlt im GAV bis heute. transfair nimmt die Verhandlungen auf.
- **GAV-Verhandlungen bei den Transportunternehmen:** Im Fokus stehen das neue Lohnsystem der BLS, die GAV mit Thurbo und der Schweizerischen Südostbahn sowie der Firmenarbeitsvertrag der Appenzeller Bahnen. Besonderes Gewicht hat die Fortsetzung der GAV-Verhandlung mit den Lausanner Verkehrsbetrieben, um die Sozialpartnerschaft zu festigen.
- **Automatisierung und Digitalisierung:** Neue Technologien verändern die Arbeitswelt im öV Schritt für Schritt. transfair schaut genau hin, was das für die Mitarbeitenden bedeutet. Und leitet klare Forderungen für nächste GAV-Verhandlungen ab.
- **Branchenkongress öffentlicher Verkehr:** Donnerstag, 12. November 2026: 10–16 Uhr, Kino Rex, Thun zum Thema Lobbying und Interessenvertretung.

Post/Logistik

Lohnkrimi mit gutem Ende.

Im vergangenen Jahr holte transfair für die Mitarbeitenden der Post eine Lohnerhöhung heraus, die diesen Namen auch verdiente. Dafür gingen wir in die Schlichtung. Ausserdem führten wir 2025 gemeinsam mit unserer Kandidatin Luise Bornand eine erfolgreiche Wahlkampagne für ihre Wiederwahl in den Stiftungsrat der Pensionskasse Post.

Die Lohnverhandlungen 2025 mit der Post waren zäh. Ende 2024 waren transfair, die Gewerkschaft syndicom und die Post beziehungsweise PostFinance zu keinem Ergebnis gekommen. Daraufhin gingen die Verhandlungen in die Schlichtung. Ende April dann der Entscheid der unabhängigen Schlichtungskommission: Die Lohnsummen von Post und PostFinance steigen um je 1,6 Prozent. Das lag nur minimal unter der letzten Forderung, die transfair in den ordentlichen Lohnverhandlungen gestellt hatte. Der Gang in die Schlichtung hatte sich also gelohnt. Die Personalverbände konnten für die Mitarbeitenden Lohnerhöhungen erreichen, die ihrer Arbeit würdig waren.

Konkret sprachen Post und PostFinance ihren den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) unterstellten Mitarbeitenden

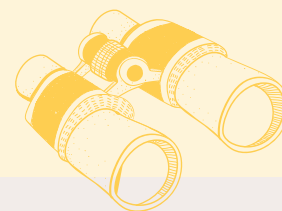
- 0,7 Prozent der anspruchsberechtigten Lohnsumme für generelle Lohnerhöhungen (zum Inflationsausgleich),
- 0,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen (z.B. für gute Leistung) und
- 0,4 Prozent für strukturelle Lohnerhöhungen (fix gemäss neuem GAV).

Hinzu kam eine Einmalzahlung von 400 Franken pro 100-Prozent-Pensum, die die Post bereits im Januar 2025 unabhängig vom Schlichtungsprozess geleistet hatte. Total ergab sich so eine Lohnerhöhung von zirka 2,1 Prozent für rund 28 000 Mitarbeitende.

Ebenfalls um 1,6 Prozent angehoben wurden die Lohnbänder in den GAV Post CH beziehungsweise PostFinance. Gleichzeitig stieg der Mindestlohn 2025 um 871 Franken auf neu 55 288 Franken pro Jahr.

Anspruch auf die generellen und die individuellen Lohnmassnahmen hatten 2025 sämtliche Mitarbeitende mit GAV, die vor dem 1. Januar in die Post CH beziehungsweise PostFinance eingetreten waren und ein ungekündigtes, unbefristetes Arbeitsverhältnis hatten. Neu profitierten auch

Angestellte, die 2025 pensioniert wurden. Insgesamt war es transfair gelungen, die Ausschlusskriterien deutlich zu reduzieren. Dadurch profitierten letztes Jahr mehr Mitarbeitende als zuvor von den Lohnmassnahmen – und werden es auch künftig tun. Das Beispiel macht deutlich: Das am Ende gute Lohnergebnis 2025 war nicht nur kurzfristig ein Gewinn – es setzte neue Massstäbe für künftige Lohnverhandlungen.



Ausblick 2026

- **Allgemeinverbindlich-Erklärung «GAV Zustellung»:** In den letzten Jahren hat sich transfair dafür eingesetzt, für das Personal der ganzen schweizerischen Zustellungsbranche bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Will heissen: auch für die Angestellten ausserhalb der Schweizerischen Post, Planzer und Presto. Hierzu haben wir gemeinsam mit fast 50 Arbeitgebern den «GAV Zustellung» erarbeitet. Dieser soll einerseits dafür sorgen, dass die gesetzlichen Standards endlich überall konsequent umgesetzt werden – leider war das bisher nicht der Fall. Andererseits soll er Verbesserungen über das Gesetz hinaus bringen. Damit der GAV Zustellung für die ganze Branche wirkt, muss er für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dieser Prozess läuft aktuell (Stand Redaktionsschluss, 24. April 2026).
- **Verhandlungen neuer GAV Post CH:** Die GAV Post CH und PostFinance sind noch bis Ende 2027 gültig. Die Verhandlungen für eine Verlängerung bzw. Neuverhandlungen beginnen im Herbst 2026, in Kraft treten sollen die neuen Verträge am 1. Januar 2028. Ebenfalls mit im Verhandlungspaket sind der Dach-GAV, der etwa die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien regelt, und der Sozialplan Post.
- **Revision des Postgesetzes:** In der zweiten Jahreshälfte 2026 steht die Revision des schweizerischen Postgesetzes an. Ziel ist, die Grundversorgung ab 2030 besser auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Bevölkerung abzustimmen. Gleichzeitig wird festgelegt, welche Leistungen weiterhin garantiert sein müssen. transfair wird an der Vernehmlassung teilnehmen und sich aktiv einbringen, um die Interessen der Mitarbeitenden und die Qualität des Service Public zu wahren.
- **Neuer GAV SPS Switzerland:** 2026 verhandelt transfair auch mit der ehemaligen Post-Tochter SPS Switzerland einen neuen GAV. Die Verhandlungen haben im März begonnen, der Fokus für transfair liegt insbesondere auf der Ausdehnung des Vaterschaftsurlaubs, der Erhöhung des Mindestlohns und einem verbindlicheren Rahmen im Falle von Massenentlassungen. Ein Abschluss wird zirka im September erwartet.

“

**2025 konnte transfair
für die Mitarbeitenden der Post
Lohnerhöhungen erreichen,
die ihrer Arbeit würdig waren.**

”

Kerstin Büchel
Leiterin Branche Post/Logistik



Neue GAV Post CH und PostFinance traten in Kraft

2025 traten auch die neuen GAV Post CH und PostFinance in Kraft – mit zahlreichen Verbesserungen für die Mitarbeitenden, zum Beispiel bei der Treueprämie und den Zuschlägen. Zudem wurden neue strukturelle Lohnerhöhungen eingeführt, die gezielt die tieferen Löhne im jeweiligen Band stärken. Daraufhin arbeitete transfair mit Hochdruck daran, diese Verbesserungen auf andere Post-GAV auszudehnen. Mit Erfolg: Bei PostAuto und IMS konnten wir höhere Zuschläge für Abend-, Nacht-, Pikettdienst- und Sonntagsarbeit erreichen, zudem einen zusätzlichen bezahlten Feiertag und eine Treueprämie von 1650 statt 1500 Franken. Wir erzielten sogar Verbesserungen über die GAV Post CH und PostFinance hinaus: Die Spesenbeträge für Kilometer und Mahlzeiten wurden der Teuerung angepasst. Und bei IMS stieg endlich die Pauschale für Mahlzeitenentschädigung im Aussendienst: von 250 auf 300 Franken pro Monat.

Bei Post CH und PostFinance selbst blieben ähnliche Verhandlungen vorerst ergebnislos.

Pensionskasse Post: Luise Bornand wurde wiedergewählt

Im Oktober 2025 hatten es die Mitarbeitenden der Post erneut in der Hand, ihre Vertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse Post zu wählen. Gut 5200 Angestellte machten von ihrem Wahlrecht Gebrauch. Damit lag die Wahlbeteiligung bei 13,2 Prozent – 6,5 Prozent tiefer als noch vor vier Jahren –, in den Augen von transfair sehr bedauerlich.

Wiederum sehr erfreulich: Luise Bornand, unsere Kandidatin für die Arbeitnehmenden-Vertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse Post, wurde in ihre zweite Amtsperiode gewählt.

transfair überzeugte mit einer sympathischen Kampagne, wobei Luise 1227 Stimmen für sich gewinnen konnte. Somit ist der Personalverband seit dem 1. Januar 2026 wieder mit einer Person im Stiftungsrat der Pensionskasse Post vertreten. Luise wird die Anliegen der Frauen weiterhin stärken und als unter 40-Jährige frischen Wind und neue Perspektiven in den Stiftungsrat bringen.

transfair und die Kandidatinnen und Kandidaten auf unserer Wahlliste haben sich in diesem Wahlkampf stark engagiert. Neben Luise Bornand danken wir auch Felix Bischofberger, Daniela Feldmann, Urs Horat und Marcel Trütsch.

2025 schloss transfair gleich zwei neue Gesamtarbeitsverträge (GAV) ab: mit localsearch und cablex. Zudem brachten wir endlich schriftliche Vereinbarungen mit den IT-Töchtern von Swisscom unter Dach und Fach. Wir einigten uns auf faire, beständige Arbeitsbedingungen für ihr Personal. Nach jahrelangen Verhandlungen war das ein Meilenstein.

Für die Branche ICT war 2025 das Jahr der neuen GAV. Im März konnte transfair die Verhandlungen mit localsearch abschliessen. Am 1. April 2025 trat der neue GAV in Kraft. Er brachte den Mitarbeitenden deutliche Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Konkret:

- 20 statt 18 Wochen Mutterschaftsurlaub
- Einen Vaterschaftsurlaub von vier statt drei Wochen
- Neu auch einen Elternurlaub für die Partnerin oder Ehefrau der Mutter: vier Wochen, analog zum Vaterschaftsurlaub
- Vier Wochen Urlaub bei der Adoption eines Kindes

Beim Mindestlohn und bei den Zulagen konnte transfair ebenfalls Verbesserungen erzielen: localsearch erhöhte den Mindestlohn um 2600 Franken auf 54 600 Franken pro Jahr. Zudem hob das Unternehmen die Ausbildungszulagen von 240 Franken auf 290 Franken pro Monat an.

Mehr Urlaub und höhere Zuschläge bei cablex

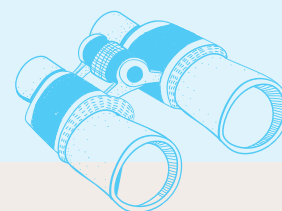
Auch mit cablex schloss transfair 2025 einen neuen GAV ab. Folgende Änderungen brachten den Angestellten mehr Zeit, mehr Geld – und damit mehr Lebensqualität:

- Ein zusätzlicher Ferientag ab 63
- Höhere Zuschläge für den Bereitschaftsdienst: 6 statt 5,20 Franken pro Stunde
- Ein Tag mehr Vaterschaftsurlaub – am Tag der Geburt des Kindes
- Drei Wochen Elternurlaub für die Partnerin oder Ehefrau der Mutter (analog zum Vaterschaftsurlaub)
- Drei Wochen Urlaub bei der Adoption eines Kindes
- Höhere Ausbildungszulagen: 290 statt 250 Franken pro Monat

Der neue GAV cablex trat am 1. Januar 2026 in Kraft.

Endlich in trockenen Tüchern: Der «IT-GAV»

2025 konnte transfair auch endlich den sogenannten IT-GAV unter Dach und Fach bringen. Nach jahrelangen Verhandlungen war das ein Meilenstein. In sechs Anschlussvereinbarungen an den GAV Swisscom wurden die Arbeitsbedingungen der Unternehmen itnetX, MTF Solutions AG, JLS, OWT, SFS



Ausblick 2026

- **Begleitung des Stellenabbaus bei cablex:** Der hohe Wettbewerbsdruck im ICT-Bereich fordert seinen Tribut. Im Januar 2026 gab cablex bekannt, mehrere Dutzend Mitarbeitende zu entlassen. transfair steht den Betroffenen zur Seite. Ausserdem setzen wir uns dafür ein, möglichen weiteren Stellenabbau zu verhindern oder wenigstens einzuschränken.
- **Kritisches Auge auf die weitere Digitalisierung bei Swisscom:** Ende Januar stellte Swisscom ihre Strategie zur Transformation von der Telco zur «Teco» vor. Das Unternehmen machte deutlich: Ein von künstlicher Intelligenz (KI) getriebener Wandel steht ins Haus – und wird Arbeitsabläufe und Führungskultur grundlegend verändern. Für transfair ist klar: Ob die Transformation gelingt, steht und fällt damit, ob Swisscom seine soziale Verantwortung wahrnimmt. Wir werden den Wandel kritisch begleiten.
- **Mit eigener Liste bei den comPlan-Wahlen:** 2026 wählen die Versicherten von comPlan ihre Arbeitnehmenden-Vertreterinnen und -Vertreter im Stiftungsrat neu. Der Stiftungsrat trifft wichtige Entscheidungen über die Organisation der Pensionskasse von Swisscom, cablex und localsearch, aber auch punkto Leistungen oder Anlagestrategien. Dabei sorgt die Arbeitnehmenden-Vertretung dafür, dass die Interessen der Versicherten im Mittelpunkt stehen. transfair ist mit einer Liste bei den Wahlen dabei. Die Online-Wahlen finden vom 14. bis 27. September statt, das Resultat wird am 1. Oktober bekannt gegeben.
- **Verhandlungen neuer GAV Swisscom:** Der aktuelle GAV wurde bis Ende 2026 verlängert und Neuverhandlungen sind für 2027 geplant. Die Herausforderung wird sein, die Veränderungen aufgrund der KI-Transformation in den Arbeitsbedingungen abzubilden und diese zu überdenken. Ein Workshop mit dem Firmenvorstand ist im Herbst 26 geplant.
- **Branchenversammlung 2026:** Am Freitag, 23. Oktober 2026, führen wir im «Stellwerk» in Bern unsere jährliche Branchenversammlung durch, zusammen mit der Branche öffentliche Verwaltung. Am Vormittag findet der offizielle Teil statt, der Nachmittag bietet jenen Mehrwert, die sich Zeit freischaufeln können.



**Im vergangenen Jahr konnte transfair
den Angestellten in der ICT-Branche
mehr Zeit und Geld verschaffen.
Kurz: mehr Lebensqualität.
Darüber freuen wir uns sehr.**

Marika Schaeren
Branchenleiterin ICT



und USP verschriftlicht. Diese Firmen sind alle Tochtergesellschaften von Swisscom im IT-Bereich. Die Standards für die Mitarbeitenden wurden gezielt an die Besonderheiten der IT-Töchter angepasst. Damit konnten faire, beständige Arbeitsbedingungen auf hohem Niveau erreicht werden. Die wichtigsten Errungenschaften sind:

- Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall während maximal 730 Tagen zu 100 Prozent des Basislohns (mit 30 Tagen Wartefrist)
- Mindestens 18 Wochen Mutterschafts- und drei Wochen Vaterschaftsurlaub bei 100 Prozent Lohnfortzahlung
- Im Minimum 27 Tage Ferien pro Jahr, ab dem 50. Geburtstag sogar 30

Der neue GAV trat am 1. Januar 2026 in Kraft.

Interpellation gegen Offshoring bei Swisscom

transfair engagierte sich 2025 aber nicht nur am Verhandlungstisch, sondern auch im Bundeshaus. In der Herbstsession reichte unsere Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin die Interpellation «Swisscom. Offshoring aus Kostengründen statt Fachkräftemangel» (Geschäft 25.4088) ein. Darin prangerte transfair die zunehmende Auslagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland bei Swisscom an. Der Telekomriese baut systematisch Stellen in den Niederlanden und Lettland auf – und in der Schweiz ab. Alternativ werden Arbeitsplätze nicht nachbesetzt. transfair betonte in seiner Interpellation: Als bundesnahes Unternehmen trägt Swisscom besondere Verantwortung gegenüber dem Schweizer Arbeitsmarkt. Die oft bemühte

Begründung mit dem Fachkräftemangel greift zu kurz – wirtschaftliche Motive wie tiefere Löhne im Ausland stehen klar im Vordergrund. transfair forderte vom Bundesrat eine Kurskorrektur und Transparenz über die langfristige Strategie.

Zwar stärkte der Bundesrat in seiner Antwort Swisscom den Rücken: Die Auslagerung sei zu gering, um den Schweizer Arbeitsmarkt wesentlich zu beeinflussen. Dennoch half transfair mit, einen Stein ins Rollen zu bringen. Die Auslagerung bei Swisscom wurde im Herbst 2025 von vielen Medien thematisiert. Der Druck auf Swisscom hat sich damit erhöht.

Beratung zu Frühpensionierung auch 2025 gefragt

Zum Schluss nochmals zu einem erfreulicheren Thema: 2025 hat transfair 62 persönliche und kostenlose Beratungen zum Thema Frühpensionierung durchgeführt. Dieses Angebot gibt es für Angestellte von Swisscom, cablex und localsearch seit 2021. Die hohe Nachfrage seither zeigt, wie wichtig fundierte Informationen für eine sichere finanzielle Planung sind. Denn die Option einer frühzeitigen Pensionierung hängt stark von der individuellen finanziellen Situation und den Leistungen der AHV und der Pensionskasse ab. Das Beratungsangebot wird 2026 fortgeführt.

Öffentliche Verwaltung

Spardruck von allen Seiten.

2025 stand die öffentliche Verwaltung unter massivem Druck: Das Entlastungspaket 2027 bedrohte die Arbeitsbedingungen. transfair verhandelte, protestierte – und konnte das Schlimmste in Teilen abwenden. Das neue Lohnsystem bleibt umstritten.

Sparen, sparen, sparen: Das war 2025 das Motto des Bundes. Mit dem Entlastungspaket 2027 will der Bund seinen Haushalt ab 2027 um rund 1,4 Milliarden Franken entlasten, in den Folgejahren sogar um bis zu 2 Milliarden. Das trifft den Service Public direkt – und damit auch das Bundespersonal hart. Allein bei den Anstellungsbedingungen sollen 100 Millionen Franken eingespart werden. Hinzu kommen Stellenabbau und der Wegfall von Aufgaben in einzelnen Ämtern. Die Kombination der Einschnitte bei Verwaltung und Bildung schwächt langfristig auch die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz – ein Aspekt, den die einseitige Kürzungspolitik ausblendet.

Dabei musste die Bundesverwaltung bereits vor dem EP27 den Gürtel enger schnallen: Im Budget 2025 mussten insgesamt 70 Millionen Franken eingespart werden – 30 Millionen bei den Löhnen und 40 Millionen bei den Personalkrediten. Ämter wie das Bundesamt für Gesundheit (BAG), das Bundesamt für Statistik (BFS) und Agroscope gerieten dadurch arg unter Druck und mussten Stellen streichen oder Leistungen einstellen. Das politische Ziel dahinter scheint klar: Die Attraktivität der Bundesverwaltung als Arbeitgeberin soll bewusst gesenkt werden.

transfair lehnte das EP27 von Anfang an ab. In der Vernehmlassung bezog der Verband zu allen Gesetzesändernden Massnahmen Stellung. Wo das Paket keine Gesetzesänderung bedingte – etwa bei der Bundesverwaltung selbst –, war eine Vernehmlassung nicht möglich. Dort übernahm transfair-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin das Wort direkt im Parlament. Unser Einsatz zeigte Wirkung: Das Mega-Sparpaket wurde leicht abgeschwächt, bleibt aber aus Sicht von transfair weiterhin inakzeptabel. Durch beharrliches Verhandeln mit dem Eidgenössischen Personalamt konnte transfair für das Personal immerhin wichtige Teilerfolge erzielen: Die schmerzhaften Einschnitte bei den Anstellungsbedingungen – etwa bei der Pensionskasse, der Ferienwoche ab 60 und den Treueprämien – wurden auf 2027 verschoben. Für die Angestellten bedeutet das: vorerst keine unmittelbaren Verschlechterungen im Arbeitsalltag.

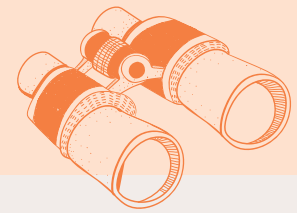
Parlament übergeht Sozialpartner

Auch bei den Löhnen war 2025 kein einfaches Jahr. Das Parlament hatte bereits im Vorjahr den vom Bundesrat budgetierten Teuerungsausgleich zusammengestrichen. transfair und die weiteren Personalverbände einigten sich Ende November mit Bundespräsidentin Karin Keller-Sutter schliesslich auf 0,5 Prozent für 2026 – kein üppiges, aber ein sozialpartnerschaftlich ausgehandeltes Ergebnis. Dann griffen National und Ständerat zum Rotstift: In der Wintersession strichen sie die vereinbarten Mittel zusammen und reduzierten die Lohnmassnahmen auf gerade noch 0,1 Prozent.

“ **Das Umfeld war im letzten Jahr schwierig. Doch wir verhandelten hartnäckig und verbuchten dabei wichtige Teilerfolge für das Personal.** ”

Matthias Humbel
Branchenleiter öffentliche Verwaltung





Für transfair war das mehr als ärgerlich, denn die Räte griffen nicht zum ersten Mal in den sozialpartnerschaftlichen Prozess ein. Das Parlament setzte sich dreist über eine ausgehandelte Einigung hinweg und untergrub so die Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung. Über mehrere Jahre hat sich dadurch ein kumulierter Reallohnverlust aufgebaut, der das Bundespersonal zunehmend belastet. Auch der ETH-Bereich war betroffen: Weil seine Lohnmassnahmen die Lohnerhöhungen der Bundesverwaltung nicht übersteigen dürfen, blieb auch dort kaum Spielraum. transfair setzte sich vehement für höhere Lohnabschlüsse ein, leider ohne Erfolg.

Neues Lohnsystem: Mehr Schein als Sein

Parallel zu den Debatten rund ums EP27 arbeitete der Bund an einem neuen Lohnsystem für die Bundesverwaltung. Am 30. April 2025 verabschiedete der Bundesrat die Eckwerte. Doch was offiziell als «Optimierung» angepriesen wurde, entpuppte sich für viele Angestellte als Verschlechterung.

Das Problem: Der künftige Ziellohn liegt zehn Prozentpunkte unter dem bisherigen Maximum. Wer den Höchstlohn noch nicht erreicht hat, wird ihn unter dem neuen System realistisch nie erlangen können. Zudem dauert es künftig rund 20 statt wie bisher 15 Jahre bis zum Ziellohn. Für das Kader hingegen bleibt das bisherige Maximum erreichbar.

Verstärkt wird diese Ungleichheit durch die Personalbeurteilungen: Mitarbeitende im oberen Kader erhalten deutlich häufiger die Bestnote als jene in mittleren und tiefen Funktionen. Das Ergebnis: eine Umverteilung von unten nach oben – für transfair schlicht inakzeptabel.

Der Verband hatte gemeinsam mit den weiteren Verbänden der Interessengemeinschaft Bundespersonal (IG Bundespersonal) Verhandlungen über die Details gefordert. Der Bundesrat erteilte eine Absage. Immerhin gibt es einen positiven Aspekt: Die Einstiegsgehälter steigen, was vor allem jüngeren Angestellten zugutekommt.

Ausblick 2026

- **EP27 und weiterer Spardruck:** Die parlamentarischen Beratungen zum Entlastungspaket 2027 sind abgeschlossen – das Paket ist geschnürt. Ab 2027 werden die Massnahmen konkret spürbar: Einschnitte beim Kaderplan, Abschaffung der siebten Ferienwoche ab 60 und Anpassungen bei den Treueprämien. Einzelne Ämter stehen bereits heute unter extremem Druck. transfair wird sich weiterhin gegen unverhältnismässige Kürzungen einsetzen.
- **Einführung neues Lohnsystem und Anpassung Personalrecht:** Das neue Lohnsystem ist seit Anfang 2026 in Kraft. transfair begleitet die Umsetzung kritisch und bringt sich bei der Anpassung der Bundespersonalverordnung (BPV) aktiv ein. Auch die Lohnverhandlungen für 2027 stehen an: Nach Jahren des Kaufkraftverlusts ist der Aufholbedarf gross.
- **Politik und Sozialpartnerschaft:** Beide Räte haben die Motion für «marktgerechte Löhne» beim Bund angenommen. Dabei zeigt eine Studie von PricewaterhouseCoopers deutlich: Die Bundesgehälter sind bereits heute marktgerecht. transfair warnt – die Motion schwächt den Bund als Arbeitgeber und untergräbt die Sozialpartnerschaft. Zusätzlich plant der Bund, Dienste wie Finanzen und Personalwesen zentral zu bündeln, statt sie dezentral in den einzelnen Ämtern zu führen.

Politik

Für Familien, für Gleichstellung!

Politisch legte sich transfair 2025 so richtig ins Zeug: Wir lancierten die Familienzeit-Initiative mit, nahmen an der Vernehmlassung zum EU-Paket teil und gingen für eine wirksame Revision des Gleichstellungsgesetzes auf die Strasse. Denn Frauen verdienen in der Schweiz noch immer deutlich weniger als Männer – pro Jahr satte 8000 Franken.

Zusammen mit einer breiten Allianz haben transfair und sein Dachverband Travail.Suisse im April 2025 die Familienzeit-Initiative lanciert. Die konkrete Forderung: je 18 Wochen Elternzeit für beide Elternteile, gleichberechtigt und nicht übertragbar. Auf diese Weise erhalten Mütter und Väter in den ersten, prägenden Monaten mit ihrem Säugling wertvolle Zeit – ohne finanziell unter Druck zu geraten. Für Haushalte mit tiefem Einkommen ist eine Lohnausfallentschädigung von bis zu 100 Prozent vorgesehen. Gleichzeitig reduziert eine einheitliche Elternzeit die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Arbeitsmarkt: Das Risiko, dass Frauen bei der Jobvergabe oder auf der Karriereleiter Nachteile haben, sinkt. Schliesslich bleiben auch Männer längere Zeit zu Hause, wenn sie Väter werden. Kommt hinzu: Weil die Elternzeit grösstenteils nacheinander bezogen werden muss, übernehmen Väter mehr Verantwortung. Familien regeln die Kinderbetreuung frühzeitig gemeinsam – und die Mutter bleibt eher im Erwerbsleben. Damit ist die Initiative auch volkswirtschaftlich sinnvoll.

Aus all diesen Gründen sammelte transfair 2025 fleissig Unterschriften für die Familienzeit-Initiative. Zudem veröffentlichten wir regelmässig Content, der die Vorteile einer einheitlichen Familienzeit aufzeigte – auf Social Media und unseren traditionellen Kommunikationskanälen.

Widerstand gegen den Sparwahn des Bundes

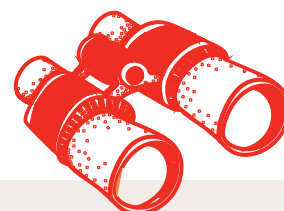
Von einem klaren Ja zu einem klaren Nein: transfair kämpfte 2025 entschieden gegen das Entlastungspaket 2027, unter anderem in der Vernehmlassung. Der Hintergrund: Im Herbst 2024 hatte der Bundesrat angekündigt, beim Bundespersonal bis 2028 rund 200 Millionen Franken sparen zu wollen – die Hälfte davon über die Anstellungsbedingungen. Aber auch beim ETH-Bereich setzte er den Rotstift an. Konkret plante er, den Finanzierungsbeitrag des Bundes um 78 Millionen Franken zu kürzen und mehrere Förderbeiträge zu streichen. Und auch der öffentliche Verkehr geriet ins Visier der Exekutive: Die Einlagen in den Bahninfrastrukturfonds sollten jährlich um 200 Millionen Franken sinken, die Beiträge an

den regionalen Personenverkehr um 5 Prozent – um nur zwei von einem ganzen Strauss an geplanten Sparmassnahmen zu nennen.

Im Dezember 2025 war das Mega-Sparpaket noch im Parlament. Mittlerweile wurde es verabschiedet – abgeschwächt, aber immer noch prekär.

EU-Paket: Ja, aber...

Bei den Bilateralen III setzte sich transfair im vergangenen Jahr dafür ein, dass die 14 innenpolitischen Massnahmen der Gewerkschaften und Kantone zum Lohnschutz und zum Landverkehr integraler Bestandteil des EU-Gesamtpakets sein werden. Nur so lässt sich der Schweizer Lohnschutz sichern und modernisieren und damit Lohndumping verhindern. Gleichzeitig werden die negativen Auswirkungen im internationalen Personenverkehr auf ein Minimum beschränkt. Konkret haben wir im Herbst im Rahmen der Vernehmlassung eine umfassende Stellungnahme eingereicht. Darin machten wir deutlich: transfair begrüsst das EU-Paket grundsätzlich, knüpft seine Zustimmung aber an einen starken Lohnschutz, faire Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und den Schutz des Service Public.



Ausblick 2026

- **Einreichen der Familienzeit-Initiative:** Bis zum 1. Oktober 2026 müssen 100 000 gültige Unterschriften gesammelt und eingereicht werden, damit die Familienzeit-Initiative zustande kommt. transfair sammelt bis dahin mit Hochdruck weiter.
- **Widerstand gegen die Chaos-Initiative:** 2026 macht transfair gegen die «Nachhaltigkeits-Initiative» der SVP mobil. Diese verlangt, dass die Schweiz bereits ab 9,5 Millionen Einwohnerinnen und Einwohnern Massnahmen ergreift, um die Zuwanderung zu begrenzen. Ab zehn Millionen soll der Bundesrat gemäss Initiativtext am Ende sogar die Personenfreizügigkeit mit der EU kündigen. Dies würde Arbeitsplätze gefährden und den Lohnschutz ausser Kraft setzen.
- **Mobilisieren im Falle eines Referendums gegen die Bilateralen III:** Das EU-Paket ist aktuell in der parlamentarischen Beratung. Kommt es zu einem Referendum, wird es eine Volksabstimmung geben. In diesem Fall wird transfair für das EU-Paket mobilisieren – sofern der Lohnschutz und die soziale Absicherung garantiert sind.

“

transfair machte sich 2025 für die Familienzeit-Initiative stark. Diese wirkt gegen die Benachteiligung von Frauen im Arbeitsmarkt und ist volkswirtschaftlich sinnvoll.

”

Greta Gysin
Präsidentin transfair, Nationalrätin



Zudem haben wir zusammen mit dem Bundesamt für Verkehr (BAV) eine Weisung erarbeitet. Diese sieht vor, dass ausländische Bahnunternehmen die branchenüblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen einhalten müssen. Unter dieser Bedingung akzeptiert transfair die kontrollierte Öffnung des internationalen Schienenpersonenfernverkehrs als Kompromiss – unter der klaren Voraussetzung, dass keine weiteren Liberalisierungsschritte folgen.

Forderung nach einer Lohnanalysepflicht, die wirklich wirkt

2025 hat transfair zudem eine wirksame Revision des Gleichstellungsgesetzes gefordert. 2020 wurde das Gesetz zuletzt revidiert – und die Lohnanalysepflicht eingeführt. Diese hat zum Ziel, geschlechtsbedingte Lohndiskriminierung in Unternehmen aufzudecken und sicherzustellen, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden. An einer gemeinsamen Aktion in Bern mit über 50 weiteren Organisationen zog transfair eine nüchterne Bilanz zur bisherigen Umsetzung dieses Ziels. Denn die Zahlen sind alarmierend: Frauen verdienen im Schnitt weiterhin rund 16 000 Franken weniger pro Jahr als Männer. Das Besorgniserregende daran: Fast die Hälfte dieser Differenz ist nicht erklärbar – sie ist pure Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Die Koalition forderte vier Dinge: 1. Unternehmen, die gegen das Gesetz verstossen, müssen zur Rechenschaft gezogen werden. 2. Die Pflicht zur Lohnanalyse darf nicht – wie aktuell vorgesehen – 2032 auslaufen. Gleichstellung ist kein befristetes Projekt. 3. Betriebe ab 50 Mitarbeitenden sollen bereits zur Lohnanalyse verpflichtet werden – statt wie bisher erst ab 100 Mitarbeitenden. 4. Angestellte haben ein Recht, zu erfahren, ob sie fair entlohnt werden.



Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch.

Konzeption: Lea Lüthy und Sarah Hadorn

Text und Redaktion: Lea Lüthy und Sarah Hadorn

Bilder: Barbara Hess für transfair, Gaby Möhl/transfair, Milano/streamlinehq.com, Thais Saluz für transfair

Satz: Sabrina Beyeler, Prolith AG, Ittigen