

transfair

Nr. 4 Dezember 2025

magazin

Die Mitgliederzeitschrift



Freizeit statt Burn-out

Künstliche Intelligenz (KI) muss den Menschen dienen

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Die Stundenlohn-Aktion von Brücke Le Pont	05
Freizeit statt Burn-out: Interview mit KI-Expertin Dalith Steiger	06
transfair gegen Offshoring von Swisscom und der Post	21
transfair hat zu den «Bilateralen III» Stellung genommen	22
Agenda	23

Öffentliche Verwaltung

Revision Bundespersonalgesetz: Das ändert sich	09
Weiterer Angriff auf das Bundespersonal: transfair sagt Basta	10

ICT

Sicherheit – bei Swisscom und in der Schweiz	11
--	----

Öffentlicher Verkehr

Branchenkongress: Die Mobilität von morgen	14
Bunte öV-Biografien: Vom DJ zum Trampilot	16

Post/Logistik

Wie sieht die Post der Zukunft aus?	18
Wahlen Stiftungsrat Pensionskasse Post: Luise Bornand bestätigt	20

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Schön, dass du dir Zeit nimmst für unser neues «magazin». Es ist das letzte in der bisherigen Form. Ab 2026 richten wir unsere Mitgliederzeitschrift anders aus: auf Hintergründe statt News. Über aktuelle Entwicklungen zu Lohnverhandlungen oder Gesamtarbeitsverträgen (GAV) berichten wir weiterhin – aber vor allem online. Das gedruckte «magazin» erscheint nur noch zweimal im Jahr, dafür erhältst du spannende Einblicke in aktuelle Themen rund um die Arbeitswelt im Service Public – mehr dazu auf den Seiten 4 und 23.

Liest du immer noch? Dann nimmst du dir wirklich Zeit. Das schätzen wir sehr, denn wir wissen: Die Adventszeit ist oft stressig. Für die Mitarbeitenden im Service Public ist Zeit aber auch sonst ein rares Gut. Häufig wird die Arbeitszeit bis an die legalen Grenzen ausgereizt. Und mit der vermehrten Einführung von künstlicher Intelligenz (KI) ist die Gefahr gross, dass Stress und Druck weiter zunehmen. transfair findet: Das darf nicht sein. KI muss das Personal entlasten – nicht belasten. Davon ist auch Unternehmerin und KI-Expertin Dalith Steiger-Gablinger überzeugt – mehr dazu ab Seite 6.

Für an der Zeit, einen Appell an den Bundesrat zu richten, hält es transfair in der Branche öffentliche Verwaltung. Der Grund: ein weiterer Angriff auf das Bundespersonal. transfair sagt Basta – siehe Seite 10. In der Branche Post/Logistik sind wir der Zeit voraus: Wir stellen uns die Post von morgen vor und betonen erneut die Wichtigkeit, die Mitarbeitenden für die Digitalisierung fit zu machen. Mehr ab Seite 18.

Ich wünsche dir eine spannende Lektüre und viel Zeit für dich und deine Liebsten in der Adventszeit!

Greta Gysin
Präsidentin transfair

gysin
,,



Wissenswertes

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

transfair

Ab 2026: Das neue transfair-magazin

Das transfair-«magazin» bekommt eine neue Ausrichtung. Bisher war unsere Mitgliederzeitschrift vor allem dazu da, dich über die neusten Entwicklungen in den transfair-Branchen zu informieren. Das werden wir auch weiterhin tun – aber in erster Linie online. So können wir dich noch aktueller auf dem Laufenden halten.

Das gedruckte «magazin» wird zum Hintergrundmedium. Ab 2026 kommt es nur noch zweimal jährlich heraus und widmet sich in jeder Ausgabe einem Thema rund um die aktuelle und zukünftige Arbeitswelt im Service Public, zum Beispiel Automatisierung oder Stressmanagement.



Und wo sind jetzt die News?
Hier geht's zu den aktuellen
transfair-Meldungen online

Öffentlicher Verkehr

Sicherheit im Zug kostet Geld

In der Wintersession 2025 beschliesst das Parlament über den Verpflichtungskredit des Bundes für die Abgeltungen der Jahre 2026–2028 im regionalen Personenverkehr. transfair hat bei den Räten nochmals eine Aufstockung des Kredits gefordert. Unser wichtiges Argument: die steigenden Kosten für die Sicherheit von Personal und Fahrgästen.

Ebenfalls lobbyiert transfair gegen die Sparmassnahmen (Entlastungspaket 27) des Bundes im öffentlichen Verkehr. Der geplante Mittelentzug beim Bahninfrastrukturfonds (BIF) könnte sich negativ auf den Unterhalt des Bahnnetzes und auf wichtige Bahnausbauten auswirken. Ebenfalls lehnen wir die Kürzung der Mittel zugunsten von Nachtzügen oder neuen grenzüberschreitenden Angeboten klar ab.

Öffentliche Verwaltung

Lohnverhandlungen Bund 2026 abgeschlossen

Ende November fand die letzte Runde der Lohnverhandlungen 2026 mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter statt. Sobald das Resultat vom Gesamtbundesrat bestätigt ist, informiert dich transfair darüber. Das letzte Wort hat aber das Parlament. Dieses muss das Verhandlungsergebnis in der Wintersession im Rahmen der Budgetdebatte absegnen. Wie die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, hat das Parlament leider immer weniger Respekt für die Sozialpartnerschaft in der Bundesverwaltung und wird wahrscheinlich versuchen, das Verhandlungsergebnis zu verschlechtern. Wir werden unsere Kontakte zu den Räten nutzen und alles geben, um dies zu verhindern.

ICT

Swisscom: Keine E-Mails in der Freizeit!

Geschäftliche E-Mails am Wochenende oder spätabends: bei Swisscom leider zunehmend Realität. Darauf haben uns unsere Mitglieder vermehrt hingewiesen. Offiziell gibt es zwar keine Pflicht, außerhalb der regulären Arbeitszeiten auf Geschäfts-E-Mails zu reagieren. Trotzdem erzeugen Nachrichten – vor allem von Vorgesetzten – oft den Druck, sofort zu antworten. Das führt zu Stress und untergräbt die dringend notwendige Erholung.

transfair hat Swisscom deshalb aufgefordert, dem «Recht auf Nicht-Erreichbarkeit in der Freizeit» besser Rechnung zu tragen. Dieses ist im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verankert. Damit es nicht nur auf dem Papier steht, braucht es im Unternehmen klare Signale und verstärkte Sensibilisierung.

Post / Logistik

PostAuto und IMS: Fahrspesen steigen ab 2026

Die Sozialpartner haben sich geeinigt – ab dem 1. Januar 2026 werden die Kilometerspesen bei PostAuto und Post Immobilien Management and Services (IMS) erhöht: von 60 auf 70 Rappen für Geschäftsreisen mit dem Auto, von 30 auf 45 Rappen für Fahrten mit dem Roller, Mofa oder Velo. Die Steuerbehörden haben dieser Anpassung jedoch nicht zugestimmt. Die Post hält sich dennoch an das Verhandlungsergebnis: Die Erhöhung wird als Lohn ausgezahlt, der Rest wie bisher als Spesen. transfair freut sich für die Mitarbeitenden von IMS und PostAuto. Das Personal der anderen Postbereiche muss noch zuwarten.

Mehr Infos unter
transfair.ch

Impressum

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

Redaktion: Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Anzeigen: Audi, transfair

Preis: Im Mitgliederbeitrag enthalten

Erscheinung: 4 Mal pro Jahr

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

Druck: Prolith AG, Ittigen

Satz: Sabrina Beyeler, Prolith AG, Ittigen
Bilder: Adobe Stock/agratitudesign, Adobe Stock/Alexey Novikov, AdobeStock/Davide Angelini, Adobe Stock/peopleimages.com, Adobe Stock/RRF, Barbara Hess für transfair, Brücke Le Pont, Das Schweizer Parlament, Die Schweizerische Post, Gaby Möhl/transfair, Remo Neuhaus, Stephan Bornick, zvg

WEMF-beglaubigte Auflage 2025: 7'309 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt

Mit Stundenlohn Berge versetzen

Die Stundenlohn-Aktion von Brücke Le Pont unterstützt Arbeitende im Globalen Süden im Kampf für ihre Rechte.



Ein Stundenlohn von dir kann Grosses bewirken: Mit 35 Franken ermöglicht du beispielsweise einer Textilarbeiterin in El Salvador die Teilnahme an einem Workshop über Arbeitsrechte. Dort lernt sie ihre Rechte kennen – und durchzusetzen. Denn viele erhalten nur einen Bruchteil ihres rechtmässigen Lohns.

Carmen Viuda de Rodas arbeitet in einer salvadorianischen Textilfabrik. Zugesichert wurden ihr 300 US-Dollar pro Monat – der gesetzliche Mindestlohn. Tatsächlich erhält sie nur 28 Dollar. Pro Monat. «Die Fabrikbesitzer sagten, wir müssten besser arbeiten», erzählt Carmen. «Dabei hatten wir den Lohn bereits vereinbart.» Noch schlimmer: Die Fabrik zieht Beiträge für die Sozialversicherung ab, zahlt diese aber nie ein. Doppelter Betrug.

Ausbeutung ist in den Maquilas – den Textilfabriken Lateinamerikas – verbreitet. Carmen reicht Beschwerde ein: beim Arbeitsministerium und bei der Generalstaatsanwaltschaft. Ohne juristische Unterstützung hat sie kaum eine Chance. Viele Kolleginnen geben auf.

Wie dein Beitrag wirkt

Genau hier setzt Brücke Le Pont an – dank deiner Spende. Das Hilfswerk unterstützt Textilarbeiterinnen mit Schulungen zu Arbeitsrechten, juristischer Beratung und Prozessbegleitung. In den letzten fünf Jahren erhielten so über 4000 Arbeitende ausstehende Löhne im Wert von 9,3 Millionen US-Dollar.

Carmens Gerichtsprozess dauert noch an. Aber sie bleibt dran: «Ich habe gelernt, zu kämpfen. Ich weiss nun, dass ich als Arbeiterin wertvoll bin.»

Wenn der Einsatz sich lohnt

Alba Luz Murillo Paredes aus Honduras weiss, dass Durchhalten sich auszahlt. Ärzte diagnostizierten bei ihr eine Sehnenentzündung in der rechten Schulter – eine Arbeitsverletzung. Aus Angst vor Entlassung schwieg sie. Erst dank Brücke Le Pont lernte Alba ihre Rechte kennen.

Fünf Monate kämpfte sie mit Unterstützung einer Anwältin. Der Einsatz zahlte sich aus: Alba darf jetzt eine andere Arbeit ausführen und bekommt mehr Lohn. «Ich fühle mich heute selbstbewusster und engagiere mich für die Rechte von Kolleginnen», sagt sie stolz.

Deine Spende wirkt

Mit der Stundenlohnaktion unterstützt Brücke Le Pont Menschen wie Carmen und Alba. Deine Spende finanziert beispielsweise Rechtsberatung oder Workshops zu Arbeitsrechten. Du bestimmst selbst, wie viel und wie oft du spendest. Jeder Beitrag zählt. Carmen, Alba und über 770 000 Menschen, die Brücke Le Pont mit seinen Projekten erreicht, danken dir.

Text: Lea Lüthy,
Leiterin Kommunikation bei transfair

Die Menschen in El Salvador und Honduras brauchen dich!

Der Lohn für eine Stunde deiner Arbeit bedeutet für Menschen in unseren Projektländern ein Leben fern von Ausbeutung. Du willst helfen? Scanne dafür den QR-Code oder besuche www.bruecke-lepont.ch/stundenlohnaktion





«Menschen sind das wichtigste Kapital»

Künstliche Intelligenz (KI) spart Zeit. Das soll auch dem Personal nützen – finden transfair und die KI-Expertin.

Immer mehr Stress, immer mehr Druck: für viele Arbeitnehmende heute bittere Realität. Dalith Steiger-Gabligner berät Firmen zum strategischen Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) und ist überzeugt: KI gibt uns Zeit zurück, verhilft uns sogar zur 30-Stunden-Woche. Ihre Vision: humane Zukunftswirtschaft.

Frau Steiger, Weihnachten naht – für Sie eine besinnliche oder sehr stressige Zeit?

Für mich ist das eine total besinnliche Zeit. Ich mache mir zum Beispiel nicht den Druck, tausend Geschenke zu kaufen. Viel lieber schenke ich meiner Familie und meinen Freunden Zeit – in unserer heutigen Welt ein knappes Gut.

Das gilt auch in der Arbeitswelt. Sie sind Expertin für künstliche Intelligenz (KI): Wie beeinflusst KI die zeitlichen Ressourcen von Arbeitnehmenden?

KI übernimmt immer öfter repetitive Arbeiten, optimiert Prozesse oder erledigt Aufgaben, bei denen es um Geschwindigkeit und Qualität geht. Da übertreffen uns künstlich intelligente Systeme bereits häufig. Durch die gewonnene Zeit bleiben mehr Arbeitsstunden für menschenbezogene Aufgaben. Pflegende im Altersheim können sich zum Beispiel länger ihren Patientinnen und Patienten widmen, statt viel Zeit in Administratives zu stecken. Kundenberaterinnen und Kundenberater haben mehr Zeit für den direkten Kundenkontakt. Ich bin ja

ursprünglich Mathematikerin. Wenn ich die Rechnung mache, bin ich überzeugt: KI gibt uns wertvolle Zeit zurück.

Ganz ehrlich: Wir von transfair sind da skeptisch. Unsere Befürchtung: Firmen nutzen den Produktivitätsgewinn, um Kosten zu sparen, sprich, um Stellen zu streichen. Und die übrigen Mitarbeitenden haben noch mehr Stress.

Ich verstehe diese Skepsis – diese ist teils auch begründet. Als Unternehmerin, die nicht auf kurzfristigen Profit fokussiert ist, weiß ich aber: Arbeitgeber müssen für ihre Mitarbeitenden Verantwortung übernehmen, in ihre Gesundheit und Motivation investieren. Um Firmen zu befähigen, den Weg ins menschenzentrierte



“

Es ist weder im Sinne der Gesellschaft noch der Wirtschaft, wenn Arbeitgebende Menschen-Verschleiss betreiben.

”

Dalith Steiger-Gabligner,
Mitgründerin des KI-Beratungsunternehmens
SwissCognitive

weder im Sinne der Gesellschaft noch der Wirtschaft, wenn Arbeitgebende Menschen-Verschleiss betreiben. Ich finde es wichtig, dass wir den Zeitgewinn, der durch Technologie entsteht, in Aufgaben investieren, die den Mitarbeitenden Spass machen, aber auch in echten Zeitwohlstand. Damit meine ich: mehr Freizeit für die Mitarbeitenden.

Sie sagen: KI ermöglicht uns bei gleichem Gehalt die 30-Stunden-Woche.

Ganz genau. Andere europäische Länder haben es ja sogar schon vor KI geschafft, mit einer 30-plus-Stundenwoche ihre Wirtschaft aufrechtzuerhalten. Und mit KI schaffen wir jetzt in derselben Zeit mehr Arbeit als früher. Wir sehen bei unseren Kunden und Kundinnen heute schon, dass der wirtschaftliche Output mit KI langsam, aber sicher steigt. Arbeitgeber sollten den Output des Unternehmens messen, nicht die Präsenz ihrer Leute. So bleibt den Mitarbeitenden mehr Zeit für Ausgleich: Familie, Sport, Freunde.

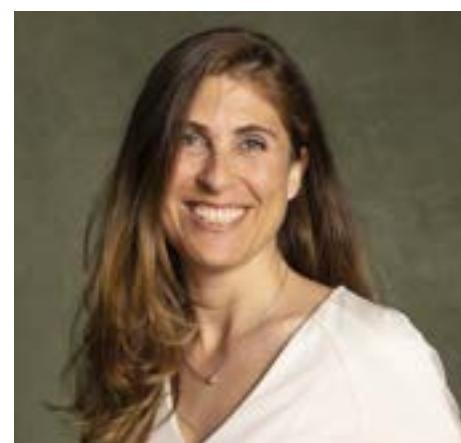
Bei all dem Kostendruck aktuell: Ist das wirklich realistisch?

Die (volks-)wirtschaftlichen Argumente sind bestechend: Unternehmen, die ihren Angestellten Sorge tragen, sind sichtbar erfolgreicher. Eine niedrigere Wochenarbeitszeit reduziert aber auch die Gesundheitskosten und die Belastung beim Staat. Zu viele Familien stehen unter Druck, weil beide Elternteile eine enorme Arbeitsbelastung haben – das

wirkt sich häufig negativ auf das Familienleben aus und führt zu einem hohen Verlust von Lebensqualität.

Nehmen wir jetzt einmal an, die humane Zukunftswirtschaft setzt sich durch: Trotzdem werden nicht alle Jobs überleben.

Ja, jede Einführung einer neuen Technologie bringt Härtefälle mit sich. Hier braucht es tragfähige Lösungen für die



Zur Person

Dalith Steiger-Gabligner (54) ist Mathematikerin mit Spezialisierung auf computergestützte Biologie (Computational Biology). 2016 hat sie das KI-Beratungsunternehmen SwissCognitive gegründet, das Firmen zu ihrer KI-Strategie berät und in KI-Start-ups investiert. Seit 2009 leitet sie das Swiss IT Leadership Forum und sitzt als KI-Expertin in diversen Gremien wie dem Creative Destruction Lab in Paris.

KI-Zeitalter zu gehen, hat unser KI-Beratungsunternehmen (Anm. d. Red.: siehe Kasten) die Initiative «Humane Zukunftswirtschaft» ins Leben gerufen. In der Praxis erleben wir damit schon heute ein tragfähiges Win-win aus Wirtschaftswachstum und erfüllten menschlichen Bedürfnissen. Menschen sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens – und zwar in zweierlei Hinsicht.

Wie meinen Sie das?

Wir Menschen sind als Arbeitnehmende, aber auch als Kundinnen und Kunden unabdingbar für eine florierende Wirtschaft. Was haben Unternehmen denn davon, wenn alle ein Burn-out haben und niemand mehr konsumiert? Es ist

Betroffenen – über Umschulungen oder dann über die Sozialversicherungen. Aus meiner Sicht wird die Arbeitslosenversicherung (ALV) wohl vorübergehend stärker, die Invalidenversicherung (IV) dafür weniger belastet werden. Denn wir dürfen nicht vergessen: KI wird vielen Menschen, etwa mit körperlicher Beeinträchtigung, auch Zugang zum Arbeitsmarkt verschaffen. Ich denke da zum

Beispiel an Technologie, die die Zitterfrequenzen bei Parkinson ausgleicht.

Welche neuen Jobs entstehen durch KI?

Zum Beispiel Prompt Engineer, der generative KI wie ChatGPT füttert, oder Datenethikerin. Aber auch in der Krankheitsdiagnostik oder Risikoabschätzung kommt vermehrt KI ins Spiel. Dabei immer absolut wichtig: Die Verantwortung

bleibt beim Menschen. Im Gegensatz zu KI haben wir nämlich ein Bauchgefühl. Dieses ist gerade in sicherheitsrelevanten Berufen zentral, um gute Entscheidungen zu treffen.

Text: Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

KI und Zeit: Das fordert transfair im Service Public

Im Service Public, speziell im öffentlichen Verkehr und bei Post/Logistik, wird die Arbeitszeit bereits heute bis an die gesetzlichen und vertraglichen Grenzen ausgereizt: Pausen werden nicht immer eingehalten, die Erholungszeiten zunehmend verkürzt. Die Belastung für die Mitarbeitenden steigt stetig – physisch und psychisch.

Die gewonnene Zeit fair verteilen!

Die Einführung von KI verschärft dieses Problem leider häufig: Unternehmen nutzen die Technologie als Grundlage, um Stellen abzubauen oder die Produktion auszuweiten. Beides heißtt für die Mitarbeitenden: noch mehr Arbeit in der gleichen Zeit. Das darf nicht sein. transfair fordert, dass KI-bedingte Effizienzgewinne fair und sozialverträglich verteilt werden. Konkret sollen die Arbeitgeber im Service Public

- in die Mitarbeitenden investieren – durch Weiterbildung, Umschulung und Kompetenzaufbau.
- zur Entlastung und Erholung beitragen – durch Arbeitszeitverkürzung, zusätzliche Ferien oder flexible Arbeitszeitmodelle.
- soziale Abfederungsmassnahmen bereitstellen – etwa durch frühzeitige Pensionierungsmöglichkeiten für ältere Mitarbeitende.

Insbesondere die Verkürzung der Arbeitszeit sieht transfair als zentrales Ziel. Die durch KI gewonnene Zeit darf nicht zu mehr Stress führen, sondern muss zur Erholung und Gesundheit der Mitarbeitenden beitragen!

Der Plan: KI-Auswirkungen als Teil unserer Verhandlungen

Um diese Forderungen umzusetzen, arbeitet transfair darauf hin, dass die Auswirkungen von KI auf die Mitarbeitenden künftig Teil der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen sind. In diesen Verhandlungen wird transfair auch sicherstellen, dass die Mitarbeitenden bei der Einführung von KI ausreichend einbezogen werden beziehungsweise mitwirken können. Hierfür fordern wir:

- Frühzeitige Evaluation der Betroffenheit je Berufsgruppe
- Transparente Kommunikation über Ziele, Risiken und Chancen
- Begleitung und Schulung bei der Einführung neuer Systeme
- Beratungsangebote, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Berufsgruppen zugeschnitten sind



Natürlich stellen wir auch
Forderungen zu KI selbst – diese
findest du hier



Revision Bundespersonalgesetz

Wo stehen wir mit den Überarbeitungen bei den Anstellungsbedingungen?

Im Juni 2025 hat das Parlament das neue Bundespersonalgesetz (BPG) verabschiedet. Im Oktober 2025 lief die Referendumsfrist dafür ab. Damit ist klar: Das neue Gesetz kommt. Es tritt voraussichtlich Anfang 2027 in Kraft. Jetzt werden die Verordnungen angepasst und das Lohnsystem überarbeitet.

Mit der Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) will der Bund einige rechtliche Rahmenbedingungen anpassen: Der Datenschutz wird aktualisiert und bei der beruflichen Vorsorge sollen Finanzierungs- und Leistungsbestimmungen künftig klar getrennt werden – heute sind sie verflochten. Außerdem senkt der Bund die Hürden für Entlassungen.

transfair hat sich zusammen mit den weiteren Verbänden der Bundesverwaltung im Konsultationsverfahren dazu geäusserst und die parlamentarische Debatte eng begleitet. Über Kontakte im Parlament platzierten wir verschiedene Anträge – etwa um Lockerungen beim Kündigungsschutz zu verhindern. Nachdem die Referendumsfrist am 9. Oktober 2025 abgelaufen ist, tritt das revidierte Gesetz voraussichtlich Anfang 2027 in Kraft.

Nach dem Gesetz werden die Verordnungen angepasst

Mit dem BPG alleine ist es noch nicht getan. Die Gesetzesänderungen müssen in die Bundespersonalverordnung (BPV) und in die Verordnung zur Bundespersonalverordnung (VBPV) eingebaut werden. Daran wird aktuell gearbeitet – und das dauert noch etwas.

Auch hier hat sich transfair mit Stellungnahmen eingebracht. Im Fokus stehen Punkte rund um die Pensionskasse PUBLICA. Eine unserer Forderungen: Die neue Aufteilung bei der Risikoprämie soll transparent abgebildet werden.

Am Lohnsystem wird ebenfalls gearbeitet

Unabhängig von der BPG-Revision arbeitet der Bund am neuen Lohnsystem. Hier braucht es ebenfalls eine Anpassung an die Personalverordnungen. Auch wenn transfair mit einigen Aspekten des neuen Lohnsystems nicht einverstanden ist: An dessen Eckwerten kann nach dem Entscheid des Bundesrates nicht mehr gerüttelt werden. Ein Feintuning in einzelnen Bereichen ist aber möglich.

transfair stellt dabei den Prozess der Mitarbeitendengespräche ins Zentrum: die Definition der Ziele sowie die Überprüfung der Beurteilungen. Die Sozialpartner bilden zudem eine Arbeitsgruppe, die die Einführung des neuen Lohnsystems begleitet. Aus unserer Sicht ist klar: In den nächsten Jahren muss regelmäßig geprüft werden, ob das neue System funktioniert. Gegebenenfalls müssen Korrekturen erfolgen.

Text: Matthias Humbel,
Leiter Branche öffentliche Verwaltung

transfair sagt Basta

Jetzt wollen auch noch die Jungfreisinnigen das angebliche Verwaltungswachstum bremsen. transfair hält dagegen.

Parlamentarier und Parlamentarierinnen von rechts bis weit in die Mitte behaupten: Die Bundesverwaltung wachse unkontrolliert und müsse dringend gebremst werden. transfair hält mit glasklaren Fakten dagegen und lanciert zusammen mit anderen Personalverbänden einen Appell an den Bundesrat.

Was lange die Spezialität von SVP-Politikern und -politikerinnen war, gehört inzwischen in weiten Teilen des bürgerlichen Politspektrums zum guten Ton: das Bashing der Bundesverwaltung und ihrer Mitarbeitenden. Wahlweise wird ihr unterstellt, unkontrolliert zu wachsen, zu hohe Löhne zu zahlen oder zu gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Von den Grünlberalen bis zur SVP werden Kürzungen und Abbau gefordert – zuletzt sogar, um die Landesverteidigung auszubauen.



Angriff auf Verwaltung auch über Initiative

Auch der Jungfreisinn will nicht hintenanstehen und kündigt eine Initiative für eine «Verwaltungsbremse» an. Offenbar reicht eine bürgerliche Mehrheit im Parlament nicht, um das angebliche Verwaltungswachstum zu stoppen. Durch die Initiative sollen die Personalausgaben des Bundes künftig nicht stärker steigen als der schweizweite Medianlohn. Zusätzliche Stellen, um neue Aufgaben zu bewältigen, könnten damit kaum mehr finanziert werden – von einem Teuerungsausgleich auf den Löhnen ganz zu schweigen.

Staatsquote und Lohnwachstum sprechen für sich

Der freisinnige Nachwuchs schlägt also drastische Massnahmen vor. Doch für welches Problem überhaupt? Ein Blick auf die Zahlen reicht: Die Schweiz hat eine Staatsquote von 31,0 Prozent, Stand 2024. Unter der Staatsquote versteht man das Verhältnis der staatlichen Ausgaben zum Bruttoinlandprodukt (BIP). Im europäischen Schnitt liegt diese Quote bei 49,6 Prozent, in den USA bei 38,0 Prozent. 1995 notierte die Staatsquote in der Schweiz bei 32,0 Prozent – also sogar leicht höher als heute.

Zudem ist der Personalkostenanteil an den Gesamtausgaben des Bundes konstant. 2024 lag er bei 7,7 Prozent, 2014 bei 8,4 Prozent. Und während die Löhne von 2014 bis 2024 gemäss der UBS-Lohnumfrage schweizweit um 11,3 Prozent stiegen, gab es für das Bundespersonal nur 7,4 Prozent mehr – bei 6,2 Prozent Teuerung.

Hilf uns, damit der Appell gehört wird

Diese Fakten sind Grund genug, um mit weiteren Personalverbänden einen Appell an den Bundesrat zu richten: Die Angriffe auf das Bundespersonal müssen aufhören, und der Bundesrat soll sich klar gegen solche Vorstösse stellen. Damit der Appell gehört wird, brauchen wir deine Unterschrift – einfach über den QR-Code online unterzeichnen. Danke im Namen des Bundespersonals!



Jetzt Appell unterschreiben

Text: Matthias Humbel,
Leiter Branche öffentliche Verwaltung



Sicherheit – bei Swisscom und in der Schweiz

Ein Thema – zwei Blickwinkel.

Versicherungen, Back-ups, Passwörter – in unserer (Arbeits-)Welt beschäftigt uns Sicherheit ständig. Im Interview beleuchten zwei Experten das Thema aus zwei ganz unterschiedlichen Blickwinkeln: Marcus Beyer, Security Awareness Officer bei Swisscom, erklärt, warum Sicherheit in Unternehmen bei den Mitarbeitenden anfängt. Und Tibor Szvircsev Tresch von der Militärakademie an der ETH Zürich sagt, wie sicher sich die Schweizerinnen und Schweizer fühlen.

Herr Szvircsev Tresch, ganz persönlich: Was heisst für Sie Sicherheit?

Tibor Szvircsev Tresch: Grundsätzlich gibt es zwei Arten von Sicherheit: die objektive Sicherheit, die etwa durch Kriminalitätsstatistiken messbar ist, und die subjektive

Sicherheit. Diese sagt aus, wie sicher ich mich nach eigenem Empfinden fühle. Persönlich ist für mich vor allem die subjektive Sicherheit entscheidend. Ich wohne zum Beispiel im Zürcher Kreis 4 nahe der Langstrasse. Wenn ich um zwei Uhr früh nach Hause gehe, fühle ich mich sicher. Der Grund: Ich wohne schon seit 20 Jahren dort. Subjektive Sicherheit hat also stark damit zu tun, ob ich ein Umfeld oder eine Situation kenne.

Herr Beyer, wie gehen Sie mit Unsicherheiten um?

Marcus Beyer: Ich akzeptiere Unsicherheiten und lasse ihnen Raum – das ist für mich das Wichtigste. Das heisst aber nicht, dass ich mich davon vereinnahmen und leiten lasse. Ich versuche einfach,

Unsicherheit als Teil des Lebens zu nehmen. Wenn ich bei etwas unsicher bin, hole ich mir Unterstützung. Suche ich zum Beispiel an einem fremden Ort nach dem Weg, frage ich Leute oder eben Google Maps.

Was bedeutet für Sie beide in der heutigen Arbeitswelt Sicherheit?

Szvircsev Tresch: Als Erstes denke ich da an Arbeitsplatzsicherheit. Aber auch Cyber- und physische Sicherheit sind speziell im militärischen Umfeld zentral. Bei uns an der Militärakademie in Birmensdorf wurden eine Zeit lang am 1. Mai zum Beispiel die Fensterläden geschlossen, weil die Krawall-Gefahr gross war. Was aber genauso wichtig ist, um sich am Arbeitsplatz sicher zu fühlen:

Marcus Beyer ist Security Awareness Officer bei Swisscom und bringt seinen eigenen Podcast «Security Awareness Insider» heraus.



Die zugewiesenen Aufgaben müssen erfüllbar sein und die Kolleginnen und Kollegen müssen am gleichen Strick ziehen.

Beyer: Dieser letzte Punkt ist für mich absolut zentral, denn er zahlt in psychologische Sicherheit ein – für mich der Grundstein für jede andere Art von Sicherheit. Nur wenn sich Mitarbeitende im Unternehmen und in ihrem Team sicher genug fühlen, um ihre Meinung zu sagen und Kritik zu äussern, können etwa Cyberrisiken minimiert werden. Ich ermutige Mitarbeitende auch immer, Fehler zu melden: wenn sie auf den falschen Link geklickt haben, ihren Laptop im Zug vergessen oder ein Geheimnis ausgeplaudert haben. Wir brauchen diese Informationen, um handeln zu können.

Sie sind Security Awareness Officer bei Swisscom. Was tun Sie genau?

Beyer: Meine Aufgabe ist es, eine Sicherheitskultur aufzubauen, in der die Leute fit für den Ernstfall, aber auch resilient sind. Ziel ist, dass sie mit Risiken

umgehen können und in Krisen richtig handeln. Dafür zeigen wir ihnen etwa, wie man mit einem Defibrillator umgeht oder Phishing-Mails erkennt. Wir sprechen aber auch über konkrete abgewehrte Cyberattacken, um das Bewusstsein zu schärfen.

Sicher ist aber: Pro Monat wehren wir knapp 3500 sogenannte DDoS (Distributed Denial-of-Service)-Attacken ab. Dabei jagen Hacker unzählige Rechner auf eine Website los, um diese lahmzulegen. Zum Glück war das bei Swisscom schon sehr lange nicht mehr erfolgreich. Das schreibe

Das Sicherheitsgefühl ist seit 30 Jahren sehr hoch: Rund 90 Prozent der Schweizer Bevölkerung fühlen sich sicher. Aber: 2025 hat sich das Sicherheitsgefühl erstmals signifikant verschlechtert.

Tibor Szvircsev Tresch,

Dozent für Militärsoziologie an der Militärakademie an der ETH Zürich

Ich habe gelesen: Pro Monat wehrt Swisscom durchschnittlich 173 Millionen Cyber-Angriffsversuche ab.

Beyer: Ja, wobei ich die Zahl etwas relativieren muss: Dazu zählen auch alle Scans, die versuchen, an Informationen über die Swisscom-Infrastruktur zu kommen. Diese Scans können auch harmlos sein.

ich unserem ausgeklügelten Sicherheitskonzept zu: sensibilisierte Leute im ganzen Betrieb, State-of-the-Art-Technologie und kompetente Fachleute am richtigen Ort. Allein 600 Mitarbeitende kümmern sich um die Cybersicherheit des Unternehmens. Schliesslich betreibt Swisscom eine kritische Infrastruktur.

Herr Szvircsev Tresch, schauen wir über Swisscom hinaus auf die ganze Schweiz: Sie sind Herausgeber der jährlichen Sicherheitsstudie der Militärakademie und des Centers for Security Studies an der ETH Zürich. Wie sicher fühlen sich die Schweizerinnen und Schweizer?

Szvircsev Tresch: Das Sicherheitsgefühl ist seit 30 Jahren sehr hoch: Rund 90 Prozent der Schweizer Bevölkerung fühlen

Meine Aufgabe ist es, eine Sicherheitskultur aufzubauen, in der die Leute fit für den Ernstfall, aber auch resilient sind.

Marcus Beyer,
Security Awareness Officer bei Swisscom



Tibor Szvircsev Tresch ist Dozent für Militärsoziologie an der Militärakademie an der ETH Zürich. Zudem gibt er die jährliche Studie «Sicherheit – Aussen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitische Meinungsbildung im Trend» heraus. Dazu werden jeweils im Januar zirka 2000 Personen aus der Schweizer Stimmbevölkerung befragt.

sich sicher, mit kleineren Schwankungen. Aber: 2025 hat sich das Sicherheitsgefühl erstmals signifikant verschlechtert. Die vielen Krisen – der Ukrainekrieg, Gaza, der «Trump-Effekt» – haben Spuren hinterlassen.

2025 forderte eine knappe Mehrheit der Bevölkerung auch eine Annäherung an die Nato – zum dritten Mal in Folge.

Szvircsev Tresch: Das ist richtig. Diese Entwicklung haben wir uns genauer angeschaut. Das Ergebnis: Immer, wenn es nahe Europa Konflikte gab, wurde der Ruf nach einer Nato-Annäherung lauter. Kaum waren die Konflikte – etwa die Kosovo-Krise 1999 – zu Ende, verhulte die Forderung aber auch wieder. Als Sozialwissenschaftler erkläre ich mir das mit der Kurzfristigkeit des menschlichen Denkens, das uns Menschen so schön widerstandsfähig macht. Man könnte aber auch sagen: Wir verdrängen ganz schön viel.

Wie wirkt sich ein erhöhtes Sicherheitsbedürfnis auf gesellschaftliche Institutionen – zum Beispiel die öffentliche Verwaltung – aus?

Szvircsev Tresch: Letztes Jahr haben wir erstmals erhoben, wie gross das Vertrauen der Schweizer Bevölkerung in die öffentliche Verwaltung ist. 2025 hatte sie einen Vertrauenswert von 6,8 – der höchstmögliche Wert ist 10. Von insgesamt elf Institutionen lag die öffentliche Verwaltung auf Platz 5. Unsere Schlussfolgerung:

Die öffentliche Verwaltung wird vom aktuellen Geschehen nicht gross beeinflusst. Macht sie ihre Arbeit gut, haben die Leute auch Vertrauen.

Text: Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

Branchenversammlung – wohin geht's?

Leider mussten wir die Branchenversammlung ICT 2025 wegen zu wenigen Anmeldungen absagen. Daraufhin starteten wir eine Umfrage bei unseren ICT-Mitgliedern. Die Ergebnisse zeigen: Das Interesse an einer jährlichen Versammlung der transfair-Mitglieder aus der ICT-Branche ist da – aber das Format zählt! Rund ein Drittel würde an einer Offline-, etwas weniger an einer Online-Veranstaltung teilnehmen. Für die Mitglieder besonders interessant sind praxisnahe Themen und konkrete Denkanstösse. Dieses Jahr waren übrigens Referate von Marcus Beyer und Tibor Szvircsev Tresch (siehe Interview links) geplant. Ebenfalls wertvoll finden die Mitglieder den Austausch unter Kolleginnen und Kollegen. Gewünscht sind kompakte, gut planbare Anlässe – am liebsten im Frühling und an zentralen oder regional wechselnden Standorten. Inhaltlich werden Zukunftsthemen wie künstliche Intelligenz, Arbeitssicherheit, Digitalisierung und Fragen zu den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) favorisiert.

Danke für euren Input!

Wir schliessen aus der Umfrage: Wir können die Bedürfnisse von euch Mitgliedern noch besser abholen – mit Inhalten, die konkret mit eurem Berufsalltag zusammenhängen, und allenfalls hybriden Formaten. Danke für euren Input – wir nehmen ihn uns gerne zu Herzen!

Text: SCM

Mobilität der Zukunft

Wohin geht die Reise mit autonomem Fahren, Digitalisierung und der neuen Arbeitswelt?

Mitte November trafen sich rund 85 transfair-Mitglieder in Thun zum Branchenkongress öffentlicher Verkehr. Das Thema: Wie verändert sich die Mobilität – und was bedeutet das für die Mitarbeitenden? Die Botschaft der Expertinnen und Experten: Technologie ersetzt keine Menschen.

Werden Roboter künftig die Züge fahren? Ersetzen Apps das Reisezentrum? Im Kino Rex in Thun diskutieren an diesem sonnigen Donnerstag im November 85 transfair-Mitglieder zusammen mit Expertinnen und Experten über Zukunftsfragen. Christa Hostettler, Direktorin des Bundesamts für Verkehr, eröffnet den Kongress mit einem Inputreferat zur Mobilitätsentwicklung. Ihre Botschaft: «Technologie für sich allein ist nicht vertrauenswürdig. Dazu wird sie, indem wir sie überwachen, verstehen und steuern können.»

“ Technologie für sich allein ist nicht vertrauenswürdig. Dazu wird sie, indem wir sie überwachen, verstehen und steuern können.

Christa Hostettler,
Direktorin Bundesamt für Verkehr

sie überwachen, verstehen und steuern können.» Genau dafür braucht es Menschen mit Praxiserfahrung aus dem Betrieb. Der digitale Wandel erfordert grosse Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeitenden, damit diese sich die nötigen digitalen Kompetenzen aneignen könnten.

Véronique Stephan, Leiterin Markt Personenverkehr bei der SBB, zeigt in ihrem Referat auf, wohin die Reise geht: Wer den öffentlichen Verkehr (öV) weiter stärken will, muss die gesamte Mobilitätskette im Blick haben. Fast die Hälfte der Reisezeit entfällt nicht auf die Zugfahrt selbst, sondern auf den Weg zum Bahnhof hin und vom Bahnhof weg. Die erste und letzte Meile sei deshalb entscheidend für die Zukunft des öV.

Autonomes Fahren im Test

Wie diese erste und letzte Meile künftig aussehen könnte, zeigt die SBB derzeit mit einem Pilotprojekt: Im Frühling 2026 starteten im Zürcher Weinland selbstfahrende Shuttles. «Wir wollen frühzeitig verstehen, welche Rolle autonomes Fahren für den öV spielen kann», sagt Stephan am Branchenkongress.

Am Nachmittag vertiefen die Fachleute das Thema auf dem Podium. Armin Weber, CEO der Südostbahn (SOB), berichtet von einem weiteren Pilotprojekt: Bei Goldau testet die



Voller Fragen und Interesse: das Publikum im Kino Rex in Thun



Christa Hostettler, Direktorin Bundesamt für Verkehr, bei ihrem Inputreferat

SOB ein automatisches Fahrassistentenzsystem. Dabei geht es nicht nur um Technik – man untersucht konkret, wie die Automation auf Menschen wirkt. Das Lokpersonal wird mit Herzfrequenzmessern überwacht, Eye-Tracking erfassst ihre Blickbewegungen. So versucht man etwa zu verstehen, wie sich der Stresslevel verändert, wenn das Fahrassistentenzsystem automatisch bremst, erklärt Weber. Über 75 Prozent der Fahrten werden freiwillig automatisiert gefahren. Für Weber ein Zeichen, dass die Akzeptanz im Pilotprojekt hoch ist.

**“ Das Bahnsystem ist träge.
Wir haben Zeit,
auf neue Berufsbilder
zu reagieren.”**

Bruno Zeller,
Leiter Branche öV bei transfair

Kein Lohndumping auf der ersten und letzten Meile

Ueli Stückelberger, Direktor des Verbands öffentlicher Verkehr, betont: Autonomes Fahren gehöre nicht zur Kernkompetenz der öV-Branche. Man müsse mit Partnern zusammenarbeiten, die dieses Know-how haben.

Bruno Zeller, Leiter Branche öV bei transfair, warnt jedoch vor den Folgen: Wenn externe Anbieter eine wesentliche Rolle spielen, drohen Lohndumping und schlechtere Arbeitsbedingungen. Seine erste Priorität: attraktive Arbeitsbedingungen bewahren.

Politik muss Mittel sprechen

Die Finanzierung ist ein weiteres Problem. Grundsätzlich wolle man alles umsetzen, so Stückelberger mit Blick auf die Politik. «Aber wenn es dann ums Bezahlten geht, wird gekürzt.» Speziell

beim regionalen Personenverkehr. Seine Warnung: «Wenn wir das Angebot von heute nicht finanzieren können, müssen wir uns kaum Überlegungen machen für zusätzliche Angebote.»

Führerstand bleibt in Menschenhand – zumindest vorerst

«Das Bahnsystem ist träge. Wir haben Zeit, auf neue Berufsbilder zu reagieren», sagt Zeller. Für das Personal im Führerstand sieht er keine unmittelbare Gefahr: «Lokpersonal wird es Jahrzehnte noch brauchen. Der Bahnbetrieb ist zu komplex.»

Olivia Stuber, wissenschaftliche Mitarbeiterin bei transfair, relativiert: In anderen Branchen des Service Public sei die Entwicklung viel schneller. «In der ICT-Branche haben wir neue Technologien praktisch monatlich. Das hat Auswirkungen aufs Personal.» Die Folge: hohe Abbauzahlen, viele Burnouts. Der öV habe durch seine langsamere Entwicklung einen Vorteil – und müsse diese Zeit nutzen, um die Mitarbeitenden mitzunehmen.

Fünf Forderungen an Politik und Arbeitgeber

Zum Abschluss verabschiedeten die Mitglieder in Thun eine Resolution. Die zentrale Forderung: Die Mitarbeitenden müssen von Anfang an mitreden können, wenn neue Technologien eingeführt werden.



Zur Resolution mit allen
fünf Forderungen

Text: Lea Lüthy,
Leiterin Kommunikation



Kreativ und deshalb im Kopf immer woanders? In Wahrheit ist Stephan Bornick beim Tramfahren immer hochkonzentriert. Cartoon: Stephan Bornick

Vom DJ zum Trampilot

Bunte öV-Biografien: Stephan Bornick im Porträt.

Der Weg ans Bus- oder Tramsteuer führt in der Schweiz über eine Zweitausbildung. Die Fahrerinnen und Piloten kommen also aus den unterschiedlichsten beruflichen Ecken. Stephan Bornick (61) war ein halbes Leben DJ, Radiomoderator und Grafiker. Seit bald zwei Jahren arbeitet er bei den VBZ.

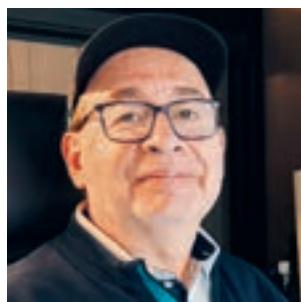
In weißem Hemd und blauer Weste sitzt Stephan Bornick auf dem Fahrersitz des Zürcher 9er-Trams. Nächster Halt: Heuried. Seit bald zwei Jahren arbeitet er bei den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ). Dass er jemals ein Tram steuern würde, hätte der heute 61-Jährige nie gedacht.

Bern, 1986. Bei Stephan klingelt das Telefon. Der Anruf verändert sein Leben: Er hat den Job als DJ! «Damals gab es noch Agenturen, die DJs an Clubs vermittelten», erzählt Stephan. So eine Agentur engagierte ihn. Allerdings musste der damals 22-Jährige erst 500 Platten auftreiben, die er zu seinen Einsätzen mitbringen konnte. Kurzerhand zog Stephan durch die Hauptstadt, wo er damals wohnte, klappte alle Firmen ab, die Jukeboxes ausstatteten. «Diese verhökerten Platten oft für einen Franken.»

In sechs Monaten hatte Stephan seine Musik zusammen: Disco, Funk, Pop, Oldies. Kurz darauf bekam er seinen ersten Job:

drei Monate in einer Hoteldisco am Vierwaldstättersee. «Ich hatte ein eigenes Zimmer und verdiente 2500 Franken pro Monat – Wahnsinn», erinnert sich Stephan. Dass die Leute lieber an der Bar sassen, als zu tanzen, störte ihn nicht. «So konnte ich üben.» Und schon bald folgte der grosse Sprung: Das «Blackout» in Kloten, einer der damals grössten Clubs der Schweiz, stellte ihn fest an.

**Ich fahre Auto und Motorrad,
doch das ist kein Vergleich.
Als Trampilot bewegt man
ein paar Tonnen.**



„“

Stephan Bornick

Musikchef, Webdesigner, Cartoonist

Als er Mitte 20 war, tauschte Stephan die Plattenteller gegen das Mikrofon: Er ging zum Radio. «Ich stieg als Moderator beim neu eröffneten Radio Argovia ein, war aber innert vier Jahren Musikchef», erzählt er. All die Stunden, die er als DJ in Plattenläden verbracht hatte, um neue Musik zu entdecken, zählten sich aus.

Sieben Jahre später trieb es ihn schon wieder weiter. «Ich hatte jemanden kennengelernt, der Computer baute.» Stephan war fasziniert von diesem neuen Medium und begann, sich für Computergrafik zu interessieren. Er lernte das Grafikprogramm «CorelDRAW», bildete sich zum Webpublisher weiter – und war bald Webdesigner und Grafiker, zeitweise selbstständig. Nebenbei zeichnete Stephan Cartoons. «Nenn mir

irgendein Stichwort und du hast in fünf Minuten einen fertigen Cartoon», sagt er spürbar stolz. «Musik und bildnerisches Gestalten waren lange die beiden Pfeiler meines Berufslebens.»

Ein Missverständnis mit Folgen

Zürich, 2022. Stephan sitzt im Tram, unterwegs zu einem RAV-Kurs. Vor Kurzem hat er seine Stelle als Grafiker verloren – die Pandemie, die Auftragslage. Im Tram sieht er ein Plakat: Trampilotinnen und -piloten gesucht. Er meldet sich bei den VBZ, bekommt einen Termin zu einem Erstgespräch. Nur eine Woche später öffnet er den Link zum Video-Call. «Die Verwirrung war gross», erinnert sich Stephan und lacht. Er wäre erst in drei Monaten dran gewesen, hat den Link viel zu früh geöffnet. «Doch die Person, die an diesem Tag eingeladen war, tauchte nicht auf.»

Stephan kam weiter, ging zum ersten Eignungstest, dann zum zweiten – und bestand. Die dreimonatige Ausbildung startete. Als er dann zum ersten Mal in einem Tram sass, erschrak er. «Ich fahre Auto und Motorrad, doch das ist kein Vergleich», sagt er noch immer beeindruckt. «Als Trampilot bewegt man ein paar Tonnen, der Bremsweg ist dreimal so lang wie bei einem Auto.»

Echtes Interesse und viel Flexibilität

Sein ganzes Berufsleben war Stephan quasi professioneller Quereinsteiger. «Ich habe keine abgeschlossene Berufslehre, mich meist selbst in neue Dinge reingedacht», sagt er. Oft war Glück im Spiel, noch öfter jedoch echtes Interesse und viel Flexibilität. Diese brauchte er auch bei seinem Einstieg in den öffentlichen Verkehr. «Trampilot ist in gewisser Weise das genaue Gegenteil von Radiomoderator oder Cartoonist», erklärt er. «Als Kreativer gehen dir 1000 Ideen im Kopf herum, beim Tramfahren musst du ständig fokussiert im Moment sein. Tramfahren ist für mich nochmals eine Lebensschule.»

Text: Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

Hesch gwüsst?

125 Franken*
Prämie
für dich

Weiterempfehlen lohnt sich!

Du bist von transfair überzeugt und unser Angebot gefällt dir? Dann empfehle uns weiter und erhalte zum Dank eine Prämie:

125 Franken* für jede Person, die auf deine Empfehlung bis zum 31.12.2025 transfair-Mitglied wird. Lernende erhalten 50 Franken.

*Weiterempfehlungs-Aktion gültig bis 31.12.2025

QR-Code scannen
und mehr erfahren.
www.transfair.ch/weiterempfehlen



MITGLIED WIRBT MITGLIED – AUCH IN DEINEM INTERESSE.

transfair

Die Post der Zukunft

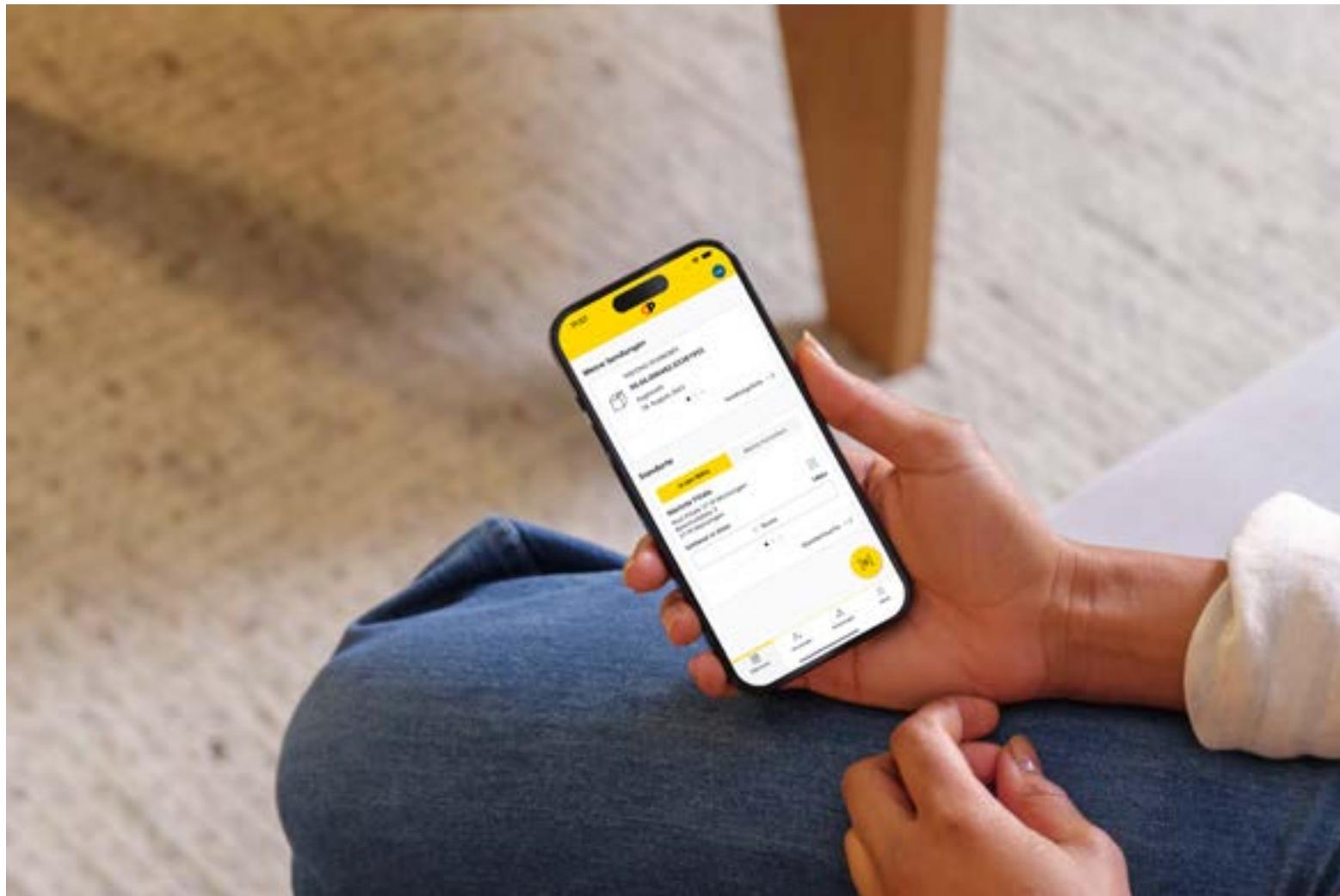
Die Schweizerische Post digitalisiert sich. Es ist entscheidend, die Mitarbeitenden zu begleiten.

Wie sieht die Post der Zukunft aus? Diese Frage ist für die Branche Post/Logistik und für die Schweizer Bevölkerung zentral. An unserem Branchenkongress in Stans im September stellten sich fünf Persönlichkeiten der Diskussion.

Im September fand in Stans (NW) unser Branchenkongress 2025 statt. Martin Wegmüller, Leiter Digital Public Solutions bei der Post, hielt das Eingangsreferat. Dabei betonte er: Die Post bietet seit rund 150 Jahren einen wichtigen und wertvollen öffentlichen Dienst – musste aber immer mit der Zeit gehen. Heute ist das nicht anders. Denn das Briefvolumen stagniert weiter, digitale Services werden immer stärker genutzt.

Die Nachfrage bestimmt die Richtung

An der anschliessenden Podiumsdiskussion fragte sich Wegmüller zusammen mit vier anderen Gästen: Wie wird die Post von morgen aussehen? Welche Auswirkungen bringen die Veränderungen für die Mitarbeitenden und die Gesellschaft? Was sind die Erwartungen an Unternehmen und öffentliche Institutionen? «Wir orientieren uns an den Bedürfnissen unserer Kundschaft – ob analog, digital oder auf mehreren Kanälen», erklärte Ophélie Döbler, seit Kurzem Mitglied der Geschäftsleitung von PostNetz. Die Post-Tochter ist stark mit der Digitalisierung und den sinkenden Schalteraktivitäten konfrontiert. Döblers Aussage verdeutlicht: Die digitale Entwicklung der Post folgt primär einer Nachfrage- und nicht einer Angebotslogik.



“

Unsere Anforderung ist, dass die Post im Alltag wirklich präsent ist. Man muss die Post spüren können.

”

Karin Kayser-Frutschi,
Nidwaldner Regierungsrätin

Die Mitarbeitenden fit für die Zukunft machen

«Unsere Anforderung ist, dass die Post im Alltag wirklich präsent ist. Man muss die Post spüren können», sagte die Nidwaldner Regierungsrätein Karin Kayser-Frutschi am Podium. Neben den Herausforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, machte Kayser-Frutschi aber auch Chancen aus – etwa bei Jagd- und Fischereipatenten, die neu nur noch über eine App erhältlich sind. Damit sinkt der Aufwand für die Kantonsverwaltung. Die Begleitung der betroffenen Angestellten sei aber immer zentral. Dem stimmte transfair-Präsidentin Greta Gysin zu: «Arbeitgeber, ob öffentlich oder privat, tragen die Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Es ist ihre Aufgabe, das Personal auf die digitale Zukunft vorzubereiten.»



Die Schweiz geht ihren eigenen Weg

Die Schweiz ist nicht allein auf dem Weg in die digitale Zukunft. Jakob Nielsen, der für die nordische Post und bei Planzer Paket tätig war, berichtete in Stans, wie die Entwicklung in Skandinavien lief: «In der Schweiz stehen wir heute am selben Punkt wie Dänemark vor 15 Jahren. Dort wird am 31. Dezember 2025 die letzte Briefzustellung durch die staatliche Post erfolgen.»

In der Schweiz ist ein rein digitales Angebot nicht das Ziel; der Fokus liegt weiterhin auf hybriden Leistungen, also auf einer Kombination von analogen und digitalen Services. Doch auch hierfür muss das Personal gut entwickelt und geschult werden.

“

Der Service Public ergibt sich aus dem politisch festgelegten Rahmen, und es gibt durchaus Raum für Verbesserungen.

”

Greta Gysin,
Präsidentin transfair

Die Kostenfrage: Was muss die Allgemeinheit tragen?

Auch das Publikum nahm an der Podiumsdiskussion teil. Es warf ein, dass der technologische Fortschritt, so unvermeidlich er auch sei, nicht der einzige Orientierungspunkt für die postalischen Leistungen sein könne. Es gebe weiterhin Kundinnen und Kunden, die nicht digital unterwegs seien oder einen eingeschränkten Zugang hätten – das müsse akzeptiert werden, denn diese Gruppe werde nicht von selbst verschwinden.

«Der Service Public ergibt sich aus dem politisch festgelegten Rahmen, und es gibt durchaus Raum für Verbesserungen», räumte Greta Gysin ein. Auch die Kostenfrage sei zentral: Was muss die Allgemeinheit tragen, welcher Anteil entfällt auf die Nutzerinnen und Nutzer der digitalisierten Services? Diese Fragen bleiben auch nach der lebhaften Diskussion in Stans offen.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Leiter Branche Post/Logistik

Wählen Pensionskasse Post: Ein Erfolg

Die bisherige Vertreterin von transfair im Stiftungsrat der Pensionskasse Post wurde wiedergewählt.



Im Oktober 2025 hatten es die Mitarbeitenden der Post erneut in der Hand, ihre Vertretung im Stiftungsrat der Pensionskasse Post zu wählen. Luise Bornand wird den Arbeitnehmenden weiterhin Gehör verschaffen – transfair freut sich. Für Luise ist es die zweite Amtszeit.

Gut 5200 Mitarbeitende der Post haben bis zum Stichtag am 7. November 2025 von ihrem Recht Gebrauch gemacht, die Arbeitnehmenden-Vertretung in den Stiftungsrat der Pensionskasse Post zu wählen. Damit liegt die Wahlbeteiligung bei 13,2 Prozent – 6,5 Prozent tiefer als noch vor vier Jahren, was sehr bedauerlich ist.

Für transfair wiederum sehr erfreulich: Unsere Kandidatin Luise Bornand wurde wiedergewählt. transfair überzeugte mit einer sympathischen Kampagne, wobei Luise 1227 Stimmen für sich gewinnen konnte. Somit ist der Personalverband ab 2026 erneut mit einer Person im Stiftungsrat der Pensionskasse Post vertreten.

Die Bedürfnisse der Frauen und Jungen im Blick

Ab dem 1. Januar 2026 wird Luise Bornand die Bedürfnisse des Personals wie bislang mit viel Herzblut vertreten. transfair freut sich speziell, dass sie den Anliegen der Frauen weiterhin

ein Gesicht verleihen und als unter 40-Jährige frischen Wind und neue Perspektiven in den Stiftungsrat bringen wird. Ihr Fokus wird zum Beispiel auch stark auf den Interessen der jungen Post-Mitarbeitenden liegen. Ihre Schwerpunkte:

- Zukunft denken, Vorsorge sichern – für eine generationsgerechte Pensionskasse, die langfristig tragfähig bleibt
- Wertschöpfung und Werte verbinden – für nachhaltige Anleihen, die Rendite und Verantwortung vereinen
- Interessen vertreten – die Perspektiven der Versicherten ernst nehmen und aktiv einbringen
- Faktenbasierte Entscheidungen treffen – fachlich fundierte, pragmatische Lösungen für aktuelle und kommende Herausforderungen finden

Danke an alle Kandidatinnen und Kandidaten

transfair und insbesondere 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 sowie allen, die im Wahlkampf in irgendeiner Art geholfen haben. Luise wünschen wir viel Erfolg für ihre zweite Amtsperiode.

Text: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik

Der Stiftungsrat der Pensionskasse Post

Der Stiftungsrat entscheidet über die strategische Ausrichtung einer Pensionskasse und damit über Sicherheit und Qualität der Altersversorgung der angeschlossenen Angestellten. Er ist das oberste Führungs- und Entscheidungsorgan und setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmenden und der Arbeitgeber zusammen. Bei der Pensionskasse Post ist dieses Verhältnis 50 zu 50. Zudem wechselt das Präsidium alle zwei Jahre zwischen den beiden Vertretungen. Die Wahlen für die Arbeitnehmenden-Vertretung finden alle vier Jahre statt.



Gegen Offshoring

transfair fordert mehr Verantwortung von Swisscom und der Post.

transfair-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin hat in der Herbstsession 2025 zwei Interpellationen eingereicht. Sie kritisieren das Offshoring bei Swisscom und der Post. transfair fordert vom Bundesrat klare Antworten und eine Kurskorrektur. Damit wird deutlich: Wir schauen bei der Verschiebung von Arbeitsplätzen ins Ausland genau hin!

transfair engagiert sich nicht nur am Verhandlungstisch, sondern auch im Bundeshaus. In der Herbstsession 2025 hat unsere Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin zwei Interpellationen eingereicht, die die Offshoring-Strategien von Swisscom und der Post kritisch hinterfragen.

Swisscom lagert aus Kostengründen aus

In der Interpellation «Swisscom. Offshoring aus Kostengründen statt Fachkräftemangel» (Geschäft 25.4088) prangert transfair die zunehmende Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland an. Swisscom baut systematisch Stellen in den Niederlanden und Lettland auf – während in der Schweiz gleichzeitig Arbeitsplätze abgebaut oder nicht mehr nachbesetzt werden. transfair betont: Als bundesnahe Unternehmen trägt Swisscom eine 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 fordert vom Bundesrat eine Kurskorrektur und Transparenz über die langfristige Strategie.

Bei der Post wandern IT-Jobs nach Portugal

Die Interpellation «Post goes Portugal, auf Kosten der Schweiz» (Geschäft 25.4087) kritisiert die geplante Verlagerung von rund 200 IT-Stellen der Post nach Lissabon bis 2030. transfair stellt die entscheidenden Fragen: Warum baut ein bundesnahes Unternehmen Arbeitsplätze im Ausland auf, während in der Schweiz Stellen verschwinden? Wie garantiert der Bundesrat, dass Datenschutz und Servicequalität nicht unter dem Offshoring leiden? Für transfair ist klar: Die Post trägt Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden – und diese darf nicht dem Kostendruck geopfert werden.

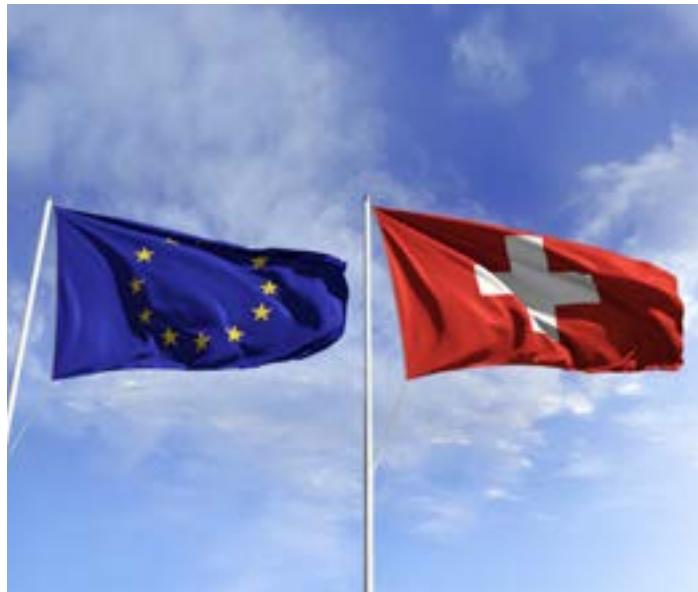
transfair kämpft für Stellen in der Schweiz

Die beiden Interpellationen zeigen: Wenn bundesnahe Unternehmen Arbeitsplätze ins Ausland verlagern und damit ihre Verantwortung gegenüber den Schweizer Arbeitnehmenden vernachlässigen, handeln wir. transfair-Präsidentin Greta Gysin: «Faire Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzsicherheit und ein starker Service Public sind keine Selbstverständlichkeit – sie müssen eingefordert und verteidigt werden.»

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Ja zum EU-Paket – mit Absicherungen

transfair unterstützt das EU-Paket – aber nur, wenn Arbeitnehmende und Service Public geschützt sind.



**transfair hat zu den «Bilateralen III» Stellung genommen.
Wir unterstützen das EU-Paket – unsere Zustimmung ist aber an klare Bedingungen geknüpft: an einen starken Lohnschutz, faire Arbeitsbedingungen und den Schutz des Service Public.**

Ende Oktober hat transfair im Rahmen der Vernehmlassung zu den «Bilateralen III» eine umfassende Stellungnahme eingereicht. Wir begrüssen das EU-Paket grundsätzlich, knüpfen unsere Zustimmung aber an klare Bedingungen: Ein starker Lohnschutz, faire Arbeitsbedingungen, soziale Absicherung und der Schutz des Service Public sind für uns zentral. Bereits im Frühling hatten die Gewerkschaften zusammen mit den Kantonen 14 innenpolitische Massnahmen erarbeitet, die genau diese Ziele sichern sollen.

Keine weiteren Liberalisierungsschritte im öffentlichen Verkehr

Zu den Schutzmassnahmen zählt auch eine Weisung, die das Bundesamt für Verkehr (BAV) zusammen mit transfair und den weiteren Verbänden entwickelt hat. 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. Ob die Arbeitsbedingungen tatsächlich eingehalten werden, soll via Monitoring sichergestellt werden. transfair fordert aber auch klare Sanktionen bei Verstößen.

Zugang und Perspektiven für Bildung und Forschung

Mit der Annahme des EU-Pakets wäre die Schweiz wieder an die EU-Bildungsprogramme «Horizon Europe» und «Erasmus+» gebunden. Das ist zentral, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Schweizer Bildungs-, Forschungs- und Innovationsstandorts zu sichern. Mitarbeitende im Bildungs- und Forschungsbereich erhalten so langfristige Perspektiven. Für den ETH-Bereich (ETHZ, EPFL, Empa, Eawag, WSL und PSI), der zu den weltweit führenden Wissenschaftsstandorten zählt, ist der Zugang zu diesen Programmen essenziell, um weiterhin Spitzenforschung betreiben, Talente fördern und internationale Kooperationen pflegen zu können.

Lohndumping verhindern

transfair unterstützt das EU-Paket – unter der Bedingung, dass die 14 innenpolitischen Massnahmen zum Lohnschutz und zum Landverkehr konsequent umgesetzt und kontrolliert werden. Nur so kann der Schweizer Lohnschutz gesichert und modernisiert und damit Lohndumping verhindert werden. Gleichzeitig werden die negativen Auswirkungen im internationalen Personenverkehr auf ein Minimum beschränkt.



Hier geht's zur Stellungnahme von transfair

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Agenda

Aktuell informiert

Info magazin 2026

Nächste Ausgaben:

Nr. 1/2026 am 16. März 2026 mit Inserateschluss am 6. Februar 2026

Nr 2/2026 am 21. September 2026 mit Inserateschluss am 7. August 2026

Alle Branchen

Pensionierte Bern

Raclette-Plausch in Bern Bümpliz

Dienstag, 10. Februar 2026

Start um 12.00 Uhr, Ende ca. 16.00 Uhr. Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz. Die Einladungen werden Anfang Januar per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen.

Anmeldung bis am 2. Februar 2026 bei:

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

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresversammlung in Birsfelden Sonntag, 1. Februar 2026

Treffpunkt um 13.30 Uhr, Fridolinsmatte, Birsfelden. Dauer bis ca. 17.00 Uhr. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 Aeschenplatz (Haltestelle Sternenfeldstrasse).

Infos:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung: Münster Basel – Seemannskeller Kleinhüningen

Montag, 2. März 2026

Besammlung um 13.15 Uhr vor dem Münster, Münsterplatz, Basel. Wir wandern in ca. 1 Stunde in den Seemannskeller nach Kleinhüningen. Nichtwanderer fahren mit Tram Nr. 8 bis Haltestelle Kleinhüningenanlage und laufen weiter ins Restaurant an der Südquaistrasse Nr. 21.

Infos:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Öffentliche Verwaltung

Vorankündigung der Sektion Bern, Öffentliche Verwaltung Welle 7 Bern Bahnhof

30. April 2026: Hauptversammlung,
16.00–17.15 Uhr

30. April 2026: Frühlingsanlass,
18.00–ca. 20.15 Uhr. Spannender Vortrag mit anschliessendem Apéro.

Beide Anlässe finden in der Welle 7 beim Bahnhof Bern statt.

Achtung: Beide Anlässe finden unabhängig voneinander statt. Es ist möglich, sich nur für einen der Anlässe anzumelden.

Anmelden bei:

Ursula Bürgi, a.h.u.buerghi@bluewin.ch,
M 079 505 99 13

Familienzeit-Initiative: Je 18 Wochen bezahlter Elternurlaub für Mütter und Väter

Das klare Ja zum Vaterschaftsurlaub 2020 hat gezeigt: Die Schweizer Bevölkerung will mehr Zeit für die Familie. Eine breite Allianz unter Mitwirkung von transfair und dem Dachverband Travail.Suisse hat darum die Familienzeit-Initiative lanciert: je 18 Wochen bezahlter Urlaub für Mütter und Väter. Warum? Weil dies Familien stärkt und die Gleichstellung und die Erwerbstätigkeit fördert. Frauen kehren eher ins Berufsleben zurück, wenn sie dies nicht früh nach der Geburt tun müssen und auch der Vater Betreuungsaufgaben übernehmen kann. Die Initiative wirkt somit auch dem Fachkräftemangel entgegen und stärkt den Zusammenhalt der Generationen in der Schweiz.



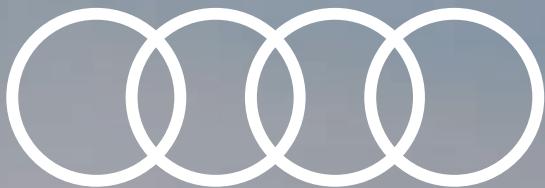
Unterschreibe die Initiative jetzt und gestalte die familienfreundliche Zukunft der Schweiz mit!

Familienzeit-Initiative

Ein Generationenwerk
für die Schweiz!



Unsere aktuellen Meldungen zu Lohnverhandlungen oder Gesamtarbeitsverträgen (GAV) findest du online – hier geht's zu den News



Steigen Sie ein in die Audi Business Class

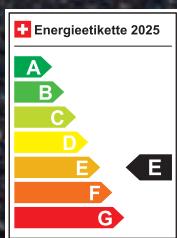


Als Mitglied von transfair profitieren Sie bei Audi von Sonderkonditionen auf das gesamte Modellangebot.

**Audi Q3 ab
CHF 319.-/Monat**

inkl. 14,3% transfair-Preisvorteil

Weitere attraktive
Angebote für
transfair-Mitglieder



Audi Q3 SUV TFSI 110 kW, 150 PS, S tronic 7-Gang, 6 l/100 km, 137 g CO₂/km, Kat. E. Regulärer Preis CHF 49 200,-, abzüglich transfair-Preisvorteil CHF 7030,- (bestehend aus Premium-Bonus CHF 1620,- und MemberPlus-Nachlass CHF 5410,-), Gesamtnachlass 14,3%, Balkaufpreis CHF 42 170,-. Effektiver Jahreszins Leasing: 4,06%, Laufzeit: 48 Monate (10 000 km/Jahr), Sonderzahlung: CHF 10 540,-. Leasingrate: CHF 319,-/Mt., exkl. obligatorischer Vollkaskoversicherung. Abgebildet: Audi Q3 SUV TFSI 110 kW, 150 PS, S tronic 7-Gang, 6,4 l/100 km, 146 g CO₂/km, Kat. E. Salbeigrün metallic, Dynamikpaket, Exterieur S line, Optikpaket schwarz, Tech, Komfortschlüssel ohne Safelock, LED-Scheinwerfer plus und LED-Heckleuchten pro, Räder Audi Sport, 5-Speichen-Tripod, schwarz metallic, glanzgedreht, abgedunkelt, 8,5 J x 20, Reifen 255/40 R20. Regulärer Preis CHF 61 380,-, abzüglich transfair-Preisvorteil CHF 8770,- (bestehend aus Premium-Bonus CHF 2020,- und MemberPlus-Nachlass CHF 6750,-), Gesamtnachlass 14,3%, Balkaufpreis CHF 52 610,-. Sonderzahlung: CHF 13 155,-. Leasingrate: CHF 389,-/Mt. Die Kreditvergabe ist verboten, falls sie zur Überschuldung des Konsumenten führt. Finanzierung über die AMAG Leasing AG. Aktion gültig für Vertragsabschlüsse vom 1.10. bis 27.12.2025 oder bis auf Widerruf. Änderungen vorbehalten. Gültig für alle durch die AMAG Import AG importierten Fahrzeuge. Unverbindliche Preisempfehlungen der Importeurin AMAG Import AG. MemberPlus: Angebot nur gültig für Verbandsmitglieder des Verbands transfair.