

transfair

Nr. 1 März 2024

magazin

Die Mitgliederzeitschrift [transfair.ch](https://www.transfair.ch)



Der Wert der Sozialpartnerschaft

Gemeinsam stärker – die Sozialpartnerschaft als Erfolgsfaktor der Schweiz

transfair

Wissenswertes	04
Der Wert der Sozialpartnerschaft	05
Agenda	22
Zu guter Letzt	23

Post/Logistik

DMC: transfair verhandelt den Sozialplan	08
Planzer übernimmt Quickmail und Quickpac	09
Nützliches Wissen bei der Post	10

Öffentlicher Verkehr

Internationaler Personenverkehr: die Haltung von transfair	12
transfair präsentiert die Resultate der GAV-Umfrage	14
Fachkräftemangel im regionalen Personenverkehr	15

Öffentliche Verwaltung

Herausforderungen 2024 der Branche	16
Fazit zur ersten Lohnverhandlungsrunde	18

ICT

Frühpension? transfair berät dich kostenlos	19
Die Lohnresultate der Branche für 2024	20

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Was ist der Wert der Sozialpartnerschaft? Dieser Frage geht transfair in dieser Ausgabe auf den Grund. Im Leitartikel ab Seite 5 kannst du unter anderem lesen, dass eine stabile Sozialpartnerschaft wichtig für uns alle und einer der Erfolgsfaktoren der Schweiz ist.

transfair pflegt respektvolle Sozialpartnerschaften, bei denen sich alle Beteiligten auf Augenhöhe begegnen. So gelingt es, gemeinsame Lösungen zu finden. In der Branche ICT konnte transfair die Lohnverhandlungen mit Swisscom und cablex mit grundsätzlich zufriedenstellenden Resultaten abschliessen. Mehr dazu erfährst du ab Seite 20.

Weitere Beispiele einer stabilen Sozialpartnerschaft findest du auf Seite 8. Auch wenn der Anlass kein erfreulicher ist: Die Sozialplanverhandlung für DMC-Mitarbeitende, die vom Stellenabbau betroffen sind, gehört zu den Kernaufgaben von transfair. Ebenso wichtig ist es für transfair, zu erfahren, wo seinen Mitgliedern der Schuh drückt. Dies, um beispielsweise an den nächsten Verhandlungen zum Gesamtarbeitsvertrag in diesem Bereich ansetzen zu können. Um zu erfahren, was sich die Mitglieder bei der SBB wünschen, lese den Artikel auf Seite 14.

Den gemeinsamen Nenner zu finden, das ist es, was eine gute Sozialpartnerschaft ausmacht. Und genau diesen hat man in der Branche Öffentliche Verwaltung 2023 aber nicht immer gefunden. Du erinnerst dich; die Lohnverhandlungen sind kläglich gescheitert. Das soll sich dieses Jahr ändern: Wie genau – das kannst du auf Seite 18 lesen.

Die Art und Weise, wie transfair seine Sozialpartnerschaften lebt, ist wegweisend für den Erfolg des Personalverbandes. Den Dialog suchen, den Blick auf die Lösungen werfen, die Mitarbeitenden und Unternehmen langfristig am dienlichsten sind. Konstruktiv und kritisch, aber zugleich offen und vertrauenswürdig. Das sind die Werte, die transfair vertritt und mit denen transfair für dich massgebliche Veränderungen bewirken kann.

Mehr als acht Jahre habe ich ebenfalls mitgewirkt und mit den Kommunikationsmitteln von transfair deinen Anliegen, liebe Leserin, lieber Leser, Gehör verschafft. Nun wird es Zeit für mich weiterzuziehen. Per Ende April 2024 wird jemand anderes die Leitung der Kommunikation von transfair übernehmen.

Adia e sin seveser!

Aline Leitner

Leiterin Kommunikation



Wissenswertes

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

transfair

Vaterschaftsurlaub auch beim Tod des Kindes in Griffweite

Mit einer Motion fordert die Nationalrätin und Präsidentin von transfair, Greta Gysin, dass Väter ihren Vaterschaftsurlaub auch dann beziehen können, wenn ihr Kind tot geboren wird oder bei der Geburt stirbt. Im Juni 2023 hat der Nationalrat die Motion gutgeheissen, nun empfiehlt auch die zuständige ständerätliche Kommission die Motion zur Annahme. Für transfair ein Erfolg: Die Kommission anerkennt die Trauer dieser Väter und die Bedeutung ihrer Anwesenheit nach einem solch traumatisierenden Ereignis. Gemäss aktueller Gesetzgebung müssen trauernde Väter sofort wieder zurück an den Arbeitsplatz. transfair setzt sich im Ständerat für die Annahme der Motion ein.

Öffentlicher Verkehr

Sicherheitskultur

Nach weiteren gravierenden und leider auch einem tödlichen Arbeitsunfall Ende letzten Jahres muss die Sicherheit im öffentlichen Verkehr noch stärker ins Bewusstsein aller rücken. Die aus Sicht von transfair wichtigsten Leitsätze findest du in der Sicherheitskultur-Charta.



Scanne dazu den QR-Code 

Weiterentwicklung Güterverkehr

Der Bundesrat hat die Botschaft zum Güterverkehr erlassen, die nun ins Parlament kommt. Es geht um finanzielle Mittel für eine lange Transformationsphase des Schienengüterverkehrs in der Schweiz. Ausserdem hat die SBB unter dem Namen «Genesis» ein umfassendes Programm gestartet. transfair wird sich laufend einbringen.

Öffentliche Verwaltung

Konsultation Strategie- und Entwicklungsplan 2025–2028 der ETH Lausanne

transfair nimmt im Rahmen des Konsultationsverfahrens zum Strategie- und Entwicklungsplan 2025–2028 der ETH Lausanne (EPFL) Stellung. Dabei betont der Verband insbesondere die Rolle des Personals zur Erreichung der geplanten Ziele. Eine wertschätzende und gesunde Arbeitskultur, Investitionen in Weiterbildungen und gute Arbeitsbedingungen, wie faire Löhne und Arbeitszeiten, sind dafür zentral. Besonders positiv findet transfair das Ziel der EPFL, ihre Diversität zu erhöhen und die Vertretung von Frauen in Management- und Führungspositionen, im Lehrkörper, in der Forschungsgemeinschaft und beim administrativen und technischen Personal zu verstärken.

ICT

Interpellation zu den Auslagerungen bei Swisscom

Gemeinsam mit Nationalrätin und seiner Präsidentin Greta Gysin hat transfair die Interpellation «Offshoring – Wie viel Schweiz steckt noch in der Swisscom?» eingereicht. Die Interpellation forderte vom Bund als Mehrheitsseigner von Swisscom, Stellung dazu zu nehmen, ob Swisscom aufgrund ihrer Offshoring-Projekte ihrer Rolle als verantwortungsvolle Arbeitgeberin in der Schweiz noch nachkommt und ob die Ausrichtung des Unternehmens noch eingehalten wird. Die Antwort des Bundesrats war erüchtend: Der Stellenaufbau im Ausland sei mit den Zielen für Swisscom vereinbar und die Verträge mit Outsourcing-Partnern seien eine operative Angelegenheit. transfair wird im Rahmen der Mitwirkung am Thema dranbleiben und, falls nötig, erneut politischen Druck aufbauen.

Post/Logistik

Neuer CEO bei PostFinance verspricht Kontinuität in der Führung

Hansruedi Köng kündigte bereits im März 2023 an, dass er nach 21 Jahren bei PostFinance und zwölf Jahren als Chief Executive Officer (CEO) Ende Februar 2024 zurücktreten werde. Beat Röthlisberger übernimmt am 1. Juli 2024 als neuer CEO die Leitung von PostFinance. Der 52-jährige Schweizer ist aktuell stellvertretender CEO der Basellandschaftlichen Kantonalbank (BLKB) und leitet den Geschäftsbereich Unternehmenskundenberatung. Der Betriebsökonom weist eine langjährige Führungserfahrung aus. transfair begrüsst diese Lösung mit Beat Röthlisberger und ist zuversichtlich, für die kommenden Herausforderungen im Namen der Mitarbeitenden zu verhandeln.

Mehr Infos unter
[transfair.ch](https://www.transfair.ch)

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; **Redaktion:** Aline Leitner & Lea Lüthy; **Anzeigen:** transfair, Mercedes; **Preis:** im Mitgliederbeitrag enthalten; **Erscheinung:** 4 Mal pro Jahr; **Übersetzungen:** Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transtern.ch; **Druck:** Prolith AG, Ittigen; **Satz:** Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen; **Bilder:** Direct Mail Company, M Einero/peopleimages.com, Ank Kumar, getti/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Planzer, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. **WEMF-beglaubigte Auflage 2023:** 7268 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.



Sozialpartnerschaft im Fokus

Der Wert der Sozialpartnerschaft und ihre Herausforderungen.

Gemeinsam stärker – das ist Sozialpartnerschaft. Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenvertretungen setzen sich gemeinsam für das Wohl der Mitarbeitenden ein, Missverständnisse können zusammen behoben und Konflikte vermieden werden. Eine grosse Stärke der Schweiz, die sich aber auch mit Herausforderungen konfrontiert sieht. transfair wirft mit dir einen Blick auf das Thema Sozialpartnerschaft.

Wie alles begann

Zürich, 1937. Der Schweizerische Arbeitgebendenverband und die Gewerkschaften unterzeichnen eine fünfseitige Vereinbarung für die Uhren- und Metallindustrie. In diesem für die Schweiz erstmaligen Kollektivvertrag wurden eine absolute Friedenspflicht sowie ein mehrstufiges Schiedsverfahren festgehalten, ein bewusster Verzicht auf Kampfmassnahmen, wie Streiks oder Boykottaufrufe, zugunsten von gemeinsamen Konfliktlösungen am Verhandlungstisch. 1974 entstand daraus schliesslich der erste vollständige Gesamtarbeitsver-

trag (GAV) der Schweiz. Der Arbeits- und soziale Frieden und damit auch die Erfolgsgeschichte der Schweizer Sozialpartnerschaft waren geboren.

Eine Stärke der Schweiz

Seither gilt die Sozialpartnerschaft in der Schweiz als wichtiger Faktor für den Interessenausgleich zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden. Zu Kerneigenschaften der Schweiz, wie der politischen und wirtschaftlichen Stabilität oder dem materiellen Wohlstand, hat die Sozialpartnerschaft entscheidend beigetragen. Nebst Arbeitsfrieden steht die Schweizer Sozialpartnerschaft aber auch für Dezentralisierung. Damit gemeint sind massgeschneiderte Lösungen für einzelne Branchen oder Unternehmen. Die Wissenschaft zeigt, dass sich dezentrale Sozialpartnerschaften positiv auf die Arbeitslosigkeit und die Einkommensungleichheit auswirken. Bis heute gilt die Schweizer Sozialpartnerschaft international als eines der Alleinstellungsmerkmale der Schweiz.

Kernstück GAV

Die in Verhandlungen erzielten Resultate halten die Vertragsparteien in einem GAV fest. Damit entsteht eine Verbindlichkeit für beide Seiten. Einen GAV können ein oder mehrere Arbeitgebende mit einem oder mehreren Arbeitnehmendenverbänden resp. Gewerkschaften abschliessen. Der Inhalt eines GAV besteht aus mehreren Teilen:

1. Normative Bestimmungen, wie der Abschluss, der Inhalt oder die Beendigung des Vertrags. Dazu gehören beispielsweise die Ferien, die Arbeitszeit oder der Lohn.
2. Schuldrechtliche Bestimmungen mit den Rechten und Pflichten der Vertragsparteien.
3. Bestimmungen über Kontrolle und Durchsetzung des GAV.

Inhalte eines GAV können nur angepasst werden, wenn beide Seiten einverstanden sind. Ist dies nicht der Fall, können beide Parteien zu definierten Themen ein Schiedsgericht anrufen, das einen endgültigen Entscheid trifft. Dieser Entscheid ist lediglich vor dem Bundesgericht anfechtbar.

GAV bilden damit oft das zentrale Arbeitsinstrument in der Sozialpartnerschaft.

Sozialpartnerschaft im Service Public

Als Personalverband des Service Public sieht sich transfair in seinen Sozialpartnerschaften mit unterschiedlichen Realitäten konfrontiert. Auf der einen Seite stehen die Branchen mit diversen GAV, wie der Öffentliche Verkehr, Post & Logistik oder ICT. Mit den meisten Sozialpartnern der Branche, wie den grössten Arbeitgebenden der Schweiz, so SBB, Post oder Swisscom, pflegt transfair eine Sozialpartnerschaft, bei der Lohn- und GAV-Verhandlungen dazugehören. Insbesondere die Branche Post & Logistik schliesst aber zunehmend auch GAV im Bereich des Privatsektors ab.

transfair pflegt mit all seinen Sozialpartnern eine stabile Beziehung auf Augenhöhe. Diskussionen und Diskursituationen gehören genauso dazu wie Fairness, Vertrauen und das Wissen, dass die Sozialpartnerschaft funktioniert und einen Mehrwert für alle bringt.

Spezialfall Öffentliche Verwaltung

Auf der anderen Seite findet sich im Service Public ein Spezialfall, die Öffentliche Verwaltung. Diese Branche kennt keine GAV, sondern mit dem Bundespersonalgesetz (BPG) eine eigene, vom Obligationenrecht unabhängige Rechtsbasis für die Anstellungsbedingungen. Dennoch werden auch in dieser Branche Lohnverhandlungen geführt und personalrelevante Themen mit den Verbänden des Bundes diskutiert. Dies wird bei der Bundesverwaltung im BPG sowie in einer Absichtserklärung festgehalten. Die Verbindlichkeit ist jedoch geringer als bei vorliegenden GAV.

Aufgrund der geringeren Verbindlichkeit in der Branche der Öffentlichen Verwaltung gestalten sich Verhandlungen schwieriger. Im Gegensatz zu Sozialpartnerschaften mit GAV muss sich die Arbeitgebendenseite dieser Branche nicht mit den Personalverbänden einigen. Dies kann im Extremfall zum Scheitern von Verhandlungen führen, wie dies letztes Jahr bei den Lohnverhandlungen mit dem Bund und dem ETH-Bereich der Fall war. Mit gemeinsamen Absichtserklärungen beider Seiten kann diese Verbindlichkeit aber erhöht werden. Beim Bund haben die Sozialpartner am 13. Februar die neue Absichtserklärung unterzeichnet. Im ETH-Bereich wird das Thema nun auf den Tisch gebracht.

Herausforderungen der Sozialpartnerschaft

Auch dort, wo GAV vorhanden sind, bestehen verschiedene Herausforderungen. Eine erste Schwierigkeit ist die Koordination der Personalverbände und Gewerkschaften untereinander. Auch wenn am Ende des Tages stets die Arbeitnehmenden im Fokus aller Verbände stehen, setzen sie teils andere Prioritäten. Diese gilt es in gemeinsamen Diskussionen und Absprachen so auszuloten, dass bestenfalls eine gemeinsame Positionierung möglich wird. Oft klappt das, manchmal aber auch nicht. Dann braucht es Diskussionsbereitschaft und viel Geduld, um zu einer gemeinsamen Lösung zu gelangen.

1 x E-Bike
CYAN

transfair
Dein Personalverband

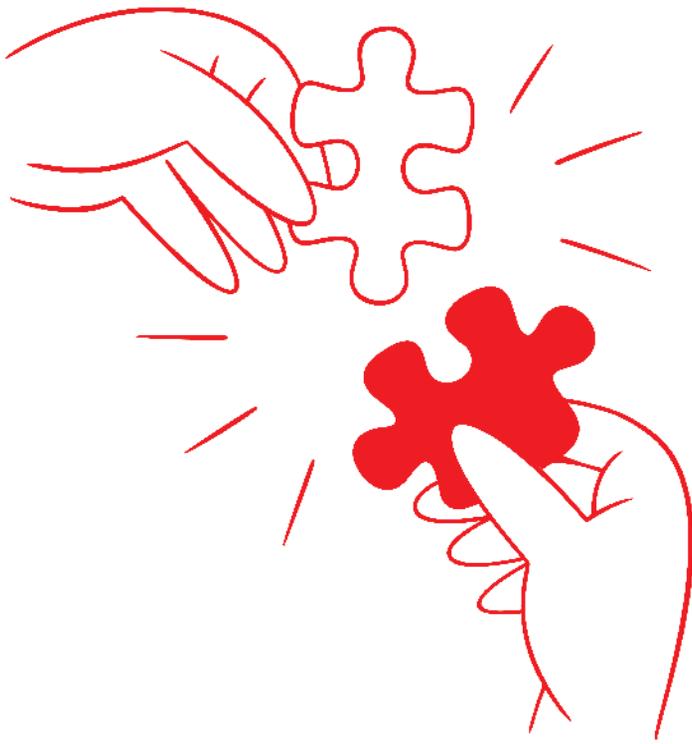
1 x Apple iPhone

1 x Samsung Galaxy

10 x 99 CHF
Gutscheine von
Hotelcard

Wettbewerb
Mitmachen & gewinnen

QR-Code scannen
oder mitmachen unter
www.transfair.ch/gewinnen



Was zwischen den Verbänden bereits eine Herausforderung ist, ist umso mehr eine zwischen den Sozialpartnern. Zu Beginn liegen die Positionen der Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenvertretungen weit auseinander. Es benötigt ausgeprägtes Verhandlungsgeschick und oft auch kreative Ideen, um die Positionen während mehreren Verhandlungsrunden zusammenzubringen.

Wie in jeder gut funktionierenden Partnerschaft ist auch in der Sozialpartnerschaft Vertrauen das oberste Gut. Beide Seiten müssen sich aufeinander verlassen können. Besteht zu viel Misstrauen, wird eine Kompromissfindung nicht möglich sein. Es gilt, die Sozialpartnerschaft deshalb ständig zu pflegen, sodass auf guter Vertrauensbasis auch weiterhin die bestmöglichen Lösungen im Sinne der Arbeitnehmenden gefunden werden können.

Die Zukunft der Sozialpartnerschaft

Mit den anstehenden grossen Veränderungen der Arbeitswelt, ausgelöst durch künstliche Intelligenz und zunehmende Automatisierung, wird sich auch die Sozialpartnerschaft verändern. Wie sieht die Arbeit der Zukunft aus und welche Rechte und Pflichten haben Arbeitnehmende im Zusammenhang mit den neuen Technologien?

Zu zentralen Fragestellungen gibt es heute noch keine Antworten. Klar ist, dass in naher Zukunft gewichtige Entscheidungen rund um die Arbeitswelt getroffen werden. Umso wichtiger ist es, dass die Interessen der Arbeitnehmenden in diesen Diskussionen stark vertreten sind. Der Sozialpartnerschaft kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Durch konstruktiv gelebte und gut gepflegte Sozialpartnerschaften wird sich transfair in seinen Branchen einbringen und die Arbeitswelt der Zukunft ganz im Sinne seiner Mitglieder und der Arbeitnehmenden mitgestalten können.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

transfair verbessert die Arbeitswelt von

+250 000

Arbeitnehmenden im Service Public

+10 000

Mitgliedern

+41

Arbeitgeberinnen &
Arbeitgebern



DMC: ein würdiger Sozialplan

Die Verhandlungen für den Sozialplan DMC haben begonnen: bis zu 4000 Personen sind betroffen.

Mit der Bestätigung, dass das gesamte Vertriebspersonal seinen Job verlieren würde, ist das Konsultationsverfahren gescheitert, ohne dass eine Lösung gefunden wurde. Nun hat transfair für die fast 4000 betroffenen Personen Verhandlungen für einen würdigen Sozialplan eingeleitet.

Eine nicht alltägliche Situation

Für transfair ist klar, dass es sich hier nicht um einen Sozialplan «wie jeden anderen» handelt. In den vergangenen Jahren musste sich der Personalverband aufgrund von Marktentwicklungen und Entscheidungen von wichtigen DMC-Kunden mit der Post und DMC auf regionale Sozialpläne einigen, mit relativ bescheidenen Abgangsentschädigungen. Damals ging es jeweils um Dutzende von Stellen und vor allem um Menschen, die von einer Entlassung betroffen waren. Heute geht es um die Aufgabe des Kerngeschäfts von DMC und den Abbau von über 90 Prozent der Belegschaft! transfair ist sich bewusst, dass rund 150 Personen glücklicherweise ihre Stelle behalten können, hauptsächlich am Standort Niederbipp BE, und dass die Firma DMC eine wirtschaftlich nachhaltige Lösung finden muss. Für die rund 4000 Personen, die innerhalb weniger Monate ihren Job verlieren, ist diese Arbeit trotz des geringen Beschäftigungsgrads von grundlegender Bedeutung. Für sie ist die Situation sowohl kollektiv als auch individuell dramatisch. Sie müssen finanziell unterstützt und anderweitig gefördert werden, zum Beispiel mit Coaching, damit sie wieder einen Arbeitsplatz finden können, der ihren Bedürfnissen entspricht.

Die Post trägt Verantwortung

Glücklicherweise ist DMC ein Unternehmen des Postkonzerns. Die Post ist eines der grössten Unternehmen des Landes in öffentlicher Hand und vor allem eine Arbeitgeberin, die vorbildlich sein will und muss. Aus diesem Grund erwartet transfair von der Post als Eigentümerin von DMC, dass sie fair verhandelt und alles daran setzt resp. alle verfügbaren Mittel einsetzt, um einen angemessenen Sozialplan zu gewährleisten. Die Post hat bereits in diese Richtung gearbeitet und eine Plattform mit Stellen aufgeschaltet, die besonders auf die Profile der Mitarbeitenden von DMC zugeschnitten sind. transfair empfiehlt dir, die Plattform regelmässig zu besuchen, und freut sich, dass entlassene Mitarbeitende auf diese Weise die Gelegenheit haben, eine Stelle zu finden. Dies wird leider nicht für alle der Fall sein: Es braucht angemessene Abgangsentschädigungen. Angesichts des relativ geringen Betrags, den ein Monatslohn ausmacht, muss deren Anzahl ausserdem viel höher sein als bei den früheren Sozialplänen. Und die Treueprämien sollen bis zum Ende des laufenden Jahres garantiert werden.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post & Logistik

Scanne den QR-Code und
besuche die Plattform
«DMC Job Support».



Unerwartete Wende

Planzer übernimmt Quickmail und Quickpac.

Das Schweizer Familienunternehmen Planzer übernimmt die in finanzielle Schwierigkeiten geratene private Postfirma Quickmail/Quickpac. Damit ergibt sich eine neue Dynamik im Schweizer Paketmarkt und im teilliberalisierten Briefmarkt. Die Angestellten von Quickmail/Quickpac behalten ihre Arbeitsplätze. transfair begrüsst die Übernahme durch das Schweizer Unternehmen.

Überraschender Entscheid der Wettbewerbskommission

Es mutet für schweizerische Verhältnisse ungewohnt an: Die Übernahme der in finanzielle Schwierigkeiten geratenen privaten Postfirma Quickmail/Quickpac durch die Schweizerische Post schien nur eine Formsache zu sein. Es wurde allgemein erwartet, dass die Wettbewerbskommission (Weko) diese Übernahme prüfen und freigeben würde. Doch dann kam es überraschend anders: Im Januar 2024 untersagte die Weko der Post die Übernahme und begründete dies damit, dass der Wettbewerb im Schweizer Postmarkt eingeschränkt würde. Verschiedene Gerüchte machten die Runde, bis am 1. Februar 2024 herauskam, dass das Schweizer Familienunternehmen Planzer die Firma Quickmail/Quickpac übernimmt.

Planzer will Quickmail als eigenständige Marke und Organisation weiterführen und die Dienstleistungspalette mit dem Angebot von adressierten und unadressierten Sendungen im teilliberali-

sierten Briefmarkt weiterführen, wie zu vernehmen war. Quickpac hingegen soll mittelfristig mit Planzer – unter der Marke «Planzer Paket» – zusammengeführt werden.

Das Personal im Fokus

Entscheidend für den Personalverband transfair ist natürlich, was mit den Mitarbeitenden von Quickmail und Quickpac passiert. Und da scheint Licht am Ende des Tunnels zu sehen sein. Der Personalverband begrüsst die Übernahme durch die schweizerische Firma Planzer, mit der er eine Sozialpartnerschaft pflegt und im Oktober 2023 auch einen Gesamtarbeitsvertrag in Kraft gesetzt hat. Mit Quickmail und Quickpac ist transfair ebenfalls seit Jahren in einer Sozialpartnerschaft verbunden, inklusive Erfahrungen auf GAV-Ebene, und erwartet, dass alle übernommenen Mitarbeitenden in Zukunft einem Firmen-GAV unterstellt werden.

transfair zeigt sich zufrieden

transfair ist mit diesem Resultat zufrieden, beobachtet aber auch sehr aufmerksam, wie der Übergang der Arbeitsverhältnisse erfolgen wird. Da transfair auch bei Quickmail und Quickpac über eine gute Mitgliederbasis und eine langjährige Sozialpartnerschaft verfügt, zeigt sich der Personalverband zuversichtlich.

Text: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik





Nützliches Wissen bei der Post

Drei Themen, welchen transfair aus Anfragen von Mitgliedern bei der Post vermehrt begegnet.

Wann sind die Saldierungspunkte bei der Post und was bringen mir diese? Bis wann muss ich den Antrag für familienergänzende Kinderbetreuung melden? Wie funktioniert das mit der Ferienkürzung? All das sind Fragen, mit denen sich die Mitglieder täglich beschäftigen und um Antwort bittend zu transfair kommen. Dein Personalverband gibt Auskunft.

Saldierungszeitpunkte bei Logistik-Services und PostNetz
Für Mitarbeitende, die nach dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Post CH AG angestellt sind und nach dem Arbeitszeitmodell Einsatzplan arbeiten, gibt es jährlich zwei Saldierungszeitpunkte. Doch was passiert zu diesen Saldierungszeitpunkten und was hast du davon? Zum Saldierungszeitpunkt sollte dein Zeitsaldo zwischen maximal minus 50 Stunden und plus 100 Stunden liegen. Hast du mehr als 100 Plusstunden, so kannst du wählen, ob dir die überzähligen Stunden ausbezahlt wer-

den oder ob du diese auf ein Zeitsparkonto überweisen lassen möchtest. Du hast das Recht, die Hälfte deiner positiven Stunden nach Rücksprache mit dem Team tageweise zu beziehen. Folgende Grundsätze gibt dir transfair mit auf den Weg:

- Allgemein erfolgt keine Auszahlung von Stunden ohne dein Einverständnis. Die Auszahlung kann nur mit vorheriger Rücksprache mit dir erfolgen.
- Eine tageweise Bezugsmöglichkeit von Mehrzeit erfolgt nach Rücksprache im Team.
- Sprich mit deiner resp. deinem Vorgesetzten. Dies gilt besonders, wenn du regelmässig über 15 Minusstunden hast, wenn deine Einsätze ohne Rücksprache mit dir geplant werden oder wenn du nicht auf deine Sollstunden kommst, weil du zu wenig eingeplant wurdest.
- In jedem Fall ist es wichtig, dass du proaktiv wirst, z.B. einen Plan für den Abbau der Minusstunden aufstellst oder passende Vorschläge machst.



transfair hat vermehrt festgestellt, dass hier Fragen auftauchen und es manchmal fehlerhafte Kürzungen gab. Also prüfe bitte die Kürzungen kritisch und melde dich im Zweifelsfall bei transfair.

Übrigens: Bei PostAuto gilt die Ferienkürzungsregel gemäss Arbeitszeitgesetz.

Familienergänzende Kinderbetreuung

Sind beide erziehungsberechtigten Personen zu mindestens 20 Prozent angestellt, so können Mitarbeitende unter dem Dach der Post für die familienergänzende Betreuung ihrer Kinder finanzielle Unterstützung beantragen. Die Kinder dürfen neu jedoch nicht älter als 14 Jahre sein und der Antrag für die rückwirkende Gutschrift muss bis 30. Juni 2024 erfolgen. Bei einem Austritt muss dies umgehend gemeldet werden.



Scanne den QR-Code, um zu den benötigten Dokumenten zu gelangen.



Fragen oder Bedenken?

Bei Fragen zu diesen und weiteren Themen melde dich bei transfair. Die Expertinnen und Experten deines Personalverbandes stehen dir kompetent zur Seite.

transfair empfiehlt, die Zeitausweise regelmässig auf korrekte Buchungen zu überprüfen, da versehentliche Fehlbuchungen zu unverschuldeten Minusstunden führen können.

Wichtig zu wissen sind die Saldierungszeitpunkte

Logistik-Services: Ende April und Ende Oktober

PostNetz: Ende Mai und Ende Oktober

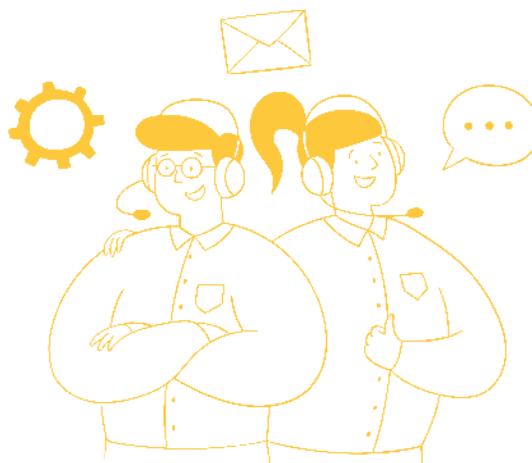
PostAuto: Ende Dezember

Beachte unbedingt die abweichenden Regelungen in deinem PostAuto-GAV.

Ferienkürzungen infolge von Abwesenheiten

Bei längerer Arbeitsunfähigkeit aufgrund Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft kann es zu Kürzungen des Ferienanspruches kommen. Für die Kürzungen wird das Kalenderjahr betrachtet. Nach einer Schonfrist von 30 Tagen oder infolge von Schwangerschaft nach 60 Tagen gibt es nur pro volle 30 Tage Kürzungen. Auch jede weiteren 30 Tage können zu Kürzungen führen. Teilarbeitsunfähigkeiten werden auch für die Kürzungen berücksichtigt; mit einer seltenen Ausnahme. Bist du normal 100 Prozent deines Pensums zeitlich anwesend, kannst aber in der anwesenden Zeit nur 50 Prozent Arbeitsleistung erbringen, so darf dies nicht für die Ferienkürzung berücksichtigt werden.

Text: Urs Jungen,
Leiter Region Ost



Save the date – Branchenkongress 2024

Der diesjährige Branchenkongress findet in Wettingen statt. Bitte reserviert euch das Datum: den **13. September 2024**. Die offizielle Einladung folgt mit dem magazin Nr. 2 im Juni. Das Branchenteam freut sich auf deine Teilnahme.



Sorgenkind internationaler Personenverkehr

Die von der EU geplante Liberalisierung des internationalen Personenverkehrs beschäftigt die Branche.

Noch sind die Verhandlungen mit der EU für ein neues Abkommen nicht gestartet. Aufgrund der erfolgten Sondierungsgespräche zeigt sich jedoch, dass sich eine Liberalisierung des internationalen Schienenpersonenverkehrs (IPV) hartnäckig im Mandat hält. transfair ist besorgt und hat Stellung genommen.

Anhörung der Sozialpartner

An mehreren Treffen mit den Vertretungen von UVEK, SECO und EDA wurden die involvierten Sozialpartner der öv-Branche zum Thema Öffnung des IPV angehört; zuletzt am 18. Januar 2024 direkt beim Vorsteher des UVEK, Bundesrat Albert Rösli. transfair hat dieses Vorgehen sehr begrüsst und die Gelegenheit zur Darlegung seiner Haltung wahrgenommen. Da das definitive Verhandlungsmandat noch nicht geschnürt war, hat sich transfair zusätzlich schriftlich geäussert.

Absicherung des Kooperationsmodells hat Priorität

Wie transfair bereits in seiner Resolution am Kongress 2023 deutlich gemacht und im Januar 2024 mündlich am Treffen mit Bundesrat Rösli dargelegt hat, fordert transfair in den

kommenden Verhandlungen mit der EU die Fortsetzung des bewährten Kooperationsmodells mit den ausländischen Bahnen. Die Absicherung dieses Modells hat Priorität, vor einer Marktöffnung. Im Zweckartikel 1 des bestehenden Landverkehrsabkommens wurde der gegenseitige Marktzugang im Schienenpersonenverkehr als Ziel beschrieben. Daraus folgt aus Sicht des Personalverbandes jedoch nicht, dass sich die Schweiz damit bereits zu einer Marktöffnung verpflichtet

PeKo-Nachwahlen SBB und SBB Cargo

Auch 2024 sind freie Sitze der Personalkommission (PeKo) in den Divisionen und Flächen per 1. Juli 2024 neu zu besetzen. Das Wahlprozedere ist bereits mit der Kandidatensuche gestartet. transfair sucht interessierte Mitglieder, die für die freien Sitze kandidieren möchten. Anmeldeschluss für Verbandsmitglieder ist der 15. März 2024 bei werner.Rueegg@transfair.ch.

Scanne den QR-Code,
um mehr zu erfahren.



hätte. Um das weltweit bewunderte, einzigartige und vor allem exzellent funktionierende öV-System zu schützen, lehnt transfair die Liberalisierung des IPV grundsätzlich ab.

Die Schweiz soll weiterhin den IPV selbstständig mit Kooperationen durchführen können. Diese reihen zwei nationale Fernverkehre aneinander. Die SBB gestaltet diese Zusammenarbeit mit den ausländischen IPV-Anbietern, was sich bewährt hat. Mit dem Kooperationsmodell ist der IPV auch ohne Marktöffnung gut durchführbar und von einer laufenden, dynamischen Rechtsübernahme nicht betroffen.

Schutz der Schweizer Errungenschaften

transfair ist überzeugt, dass zudem weitere Schweizer Errungenschaften abgesichert werden müssen und die Schweizer Gesetzgebung auch auf den IPV anwendbar bleiben muss. Die in Aussicht gestellten, der Schweiz während den Sondierungsgesprächen mit der EU zugestandenen Einschränkungen für allfällige IPV-Angebote sind im sogenannten «Common Understanding» festgehalten. Jedoch sind diese für transfair ungenügend und wären deutlich zu verstärken.

1. Die Trassen für den nationalen Schienenpersonenverkehr (Fern-, Regional- und Ortsverkehr) sowie die Trassen des Güterverkehrs haben Vorrang vor dem ausländischen IPV. Die Trassen des bestehenden Taktverkehrs und beim Ausbau des Takts sind dem nationalen Verkehr vorbehalten. Ausländische IPV-Anbieter haben keinen Anspruch auf eine bestimmte Trasse.
2. Es braucht eine Tarifintegration und ein Kabotageverbot für IPV-Angebote ausländischer Bahnen in der Schweiz, um Dumpingpreise und die Verdrängung des inländischen Schienenverkehrs zu verhindern.
3. Zudem müssten ausländische IPV-Anbieter für allfällig eigenständige Verkehrsangebote in die Schweiz in jedem Fall die Bestimmungen des Eisenbahngesetzes (EBG) und des Personenbeförderungsgesetzes (PBG) erfüllen, um

die Netzzugangsbewilligung und die Sicherheitsbescheinigung zu erhalten. Dazu müssten gehören:

- Genehmigung als Eisenbahnverkehrsunternehmen.
 - Unternehmenssitz in der Schweiz sowie eine Organisationsstruktur, um den sicheren und zuverlässigen Betrieb zu gewährleisten. Genauer gesagt, erreichbare Auskunft- und Ansprechstelle in einer Landessprache mit Kenntnissen der Tarifregeln, mit Prozessen für betriebliches Störungsmanagement und Unterhaltsmanagement Rollmaterial.
 - Das Lok- und Zugpersonal muss über alle notwendigen Streckenkenntnisse verfügen und die entsprechenden Landessprachen beherrschen.
 - Branchenübliche Arbeitsbedingungen. Dazu zählen das Arbeitszeitgesetz und die Verordnung sowie aus Sicht von transfair die Pflicht, sich einem auszuhandelnden allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) IPV anzuschliessen. Nur eine Richtlinie des BAV erachtet transfair als ungenügend. Als GAV-Sozialpartner kommen der Verband öffentlicher Verkehr und die Personalverbände des öV zumindest infrage. Es sind mindestens die materiellen GAV-Arbeitsbedingungen des nationalen Fernverkehrs in der Schweiz aufzunehmen.
4. Streitigkeiten mit einem ausländischen IPV-Anbieter werden durch Schweizer Gerichte geregelt. Gemischte Gremien und EU-Gerichtsbarkeiten sollen nicht zur Anwendung kommen. Die dynamische Rechtsübernahme in Sachen IPV ist auszuschliessen.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Scanne den QR-Code,
um die Resolution vom
Branchenkongress 2023 zu lesen.



Kommentar

Bewährtes Kooperationsmodell absichern

Leider zielen die vorsondierten möglichen Zugeständnisse an die Schweiz trotz allem auf eine Öffnung ab. Die Befürchtung ist gross, dass der Schweizer öV mit Verschlechterungen bei Qualität, Sicherheit und Arbeitsbedingungen konfrontiert würde. transfair ist überzeugt, dass jede Abkehr vom Kooperationsmodell und die Öffnung des IPV den öffentlichen Verkehr in der Schweiz mittelfristig nachhaltig schwächen würde. Dies insbesondere zulasten des nationalen Schienenverkehrs, aber auch zulasten des öV-Personals.

Bruno Zeller
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

GAV-Umfrage SBB mit klaren Signalen

Die Mitglieder haben sich im letzten Herbst zu Themen für nächste GAV-Verhandlungen geäussert.



In den zahlreichen Rückmeldungen der Mitglieder von SBB und SBB Cargo kommt deutlich zum Ausdruck, wo der Schuh drückt: Der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion ist gross, auch nach Anpassungen der Arbeitsmodelle sowie beim Lohn und bei den Zulagen.

Arbeitszeitreduktion im Zentrum

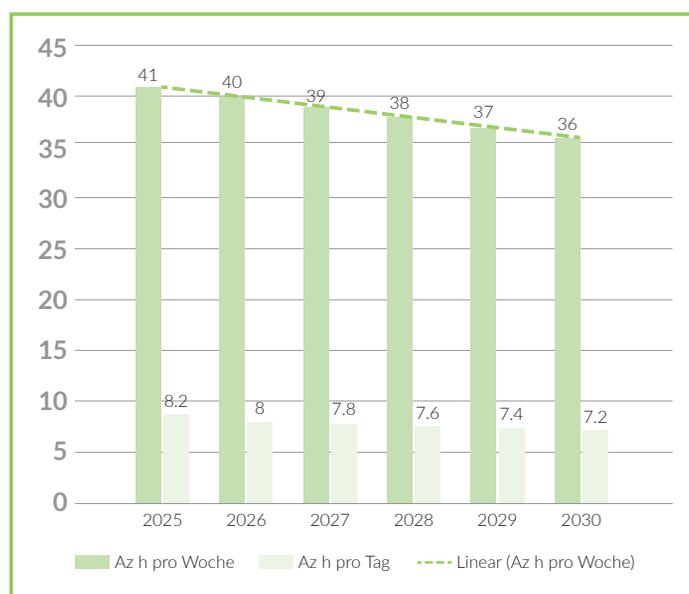
transfair hat seine Mitglieder gefragt, ob eine Arbeitszeitreduktion über eine gewisse Periode befürwortet wird. Einen solchen Ansatz haben 80 Prozent positiv beurteilt. In Anlehnung an die SBB-Strategieperiode bis 2030 sieht der Personalverband einen realistischen Absenkungspfad bei der Arbeitszeit (siehe Grafik). Mit der Einführung von neuen, effizienten und produktiven Digitalisierungsprojekten wird die SBB in den nächsten Jahren grosse zeitliche Einsparungen machen. Um das Personal an diesen laufenden Produktivitätsgewinnen zu beteiligen, stellt eine schrittweise Absenkung der zu erbringenden Arbeitszeit ein mögliches Mittel dar. Die Absenkung eröffnet weitere attraktive Möglichkeiten bei

Arbeitsmodellen für das Betriebs- und auch für das Verwaltungspersonal, verbessert die Erholung und damit die Sicherheit sowie die Gesundheit des Personals und optimiert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die SBB sieht transfair eine gute Perspektive bezüglich der weiteren Steigerung der Arbeitgeberinnenattraktivität.

Weitere Erkenntnisse

Wer ist schon zufrieden mit seinem Lohn? Nicht neu sind Hinweise zu tiefen Einstiegsgehältern und zur langen Aufstiegsdauer im Lohnband bei vielen Berufskategorien. Die Zulagen des Betriebspersonals sind teilweise anpassungsbedürftig. Bei Schichtmodellen wird die Mitwirkung als immer wichtiger bezeichnet. transfair dankt seinen Mitgliedern für die wertvollen Rückmeldungen.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr





Personalmangel im ÖV

Meldungen über Produktionsanpassungen und Angebotsabbau im Personenverkehr häufen sich.

Nebst der Rhätischen Bahn können auch städtische Verkehrsbetriebe wie die VBZ in Zürich nicht mehr alle Leistungen stemmen und reduzieren ihre Fahrangebote. Diese Massnahme ist wichtig, um das bestehende Personal zu schützen

Auch bei der SBB sind die Personalbestände aus Sicht von transfair nicht überall ausreichend. Die Zunahme dieser Meldungen ist besorgniserregend und wirft Fragen auf. Für die Gründe der Schieflage gibt es verschiedene Quellen.

Die Unternehmen:

- Zu knappe Personalplanung.
- Keine Personalreserven (mehr).
- Überbelastung und zunehmende Fehltag.
- Ausreizung gesetzlicher Vorgaben bei der Dienstplanung.

Die Branche:

- Akuter Fachkräftemangel aufgrund der Demografie.
- Unterbestand wird oftmals innerhalb der Branche kurzfristig gedeckt.
- Unattraktive Schichtarbeit versus Vereinbarkeit Beruf und Familie.
- Zu wenig berufliche Perspektiven in der Branche.

Die Politik und die Angebotsbesteller:

- Angebotsausbau wird stark forciert, was dem Kunden- und Klimabedürfnis entspricht.
- Status quo und Ausbau benötigen finanzielle Mittel.

Dessen bedarf es zur Problemlösung

Jedes Bedürfnis hat seine Daseinsberechtigung. Jedoch muss zum Schutz des Personals eine Verbesserung her. Es bedarf einer realistischen, langfristigen Personalressourcen- und Ausbildungsplanung mit genügend Reserven. transfair strebt

einen Gesundheitsdialog mit den Unternehmen an. Die Branche braucht attraktive Arbeitsbedingungen und Ausbildungen, um ein neues Zielpublikum anzusprechen. Klare politische Bekenntnisse und frühzeitiger Einbezug der Unternehmen sind Voraussetzung, um den Mehrverkehr nachhaltig mit öffentlichem Verkehr zu bewältigen. Ohne ein politisches und finanzielles Bekenntnis kann statt eines Ausbaus auch ein Angebotsabbau resultieren.

Die Rolle von transfair

transfair setzt sich auf allen Ebenen ein: sozialpartnerschaftlich in Verhandlungen mit den Unternehmen, in der Branche im Austausch mit dem Verband öffentlicher Verkehr, in der eidgenössischen Arbeitszeitgesetzkommission und gesamtpolitisch für den Service Public, beispielsweise auf Bundesebene mit seiner Präsidentin, der Nationalrätin Greta Gysin. Das Thema ist nicht neu: Bereits am Branchenkongress von 2021 hat transfair eine entsprechende Resolution zum Fachkräftemangel in der ÖV-Branche gefasst.

Text: Urs Jungen, Leiter Region Ost, und Bruno Zeller, Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Scanne den QR-Code und schau dir die Resolution an.



Save the date - Branchenkongress 2024

Der diesjährige Branchenkongress findet in Thun statt. Bitte reserviert euch das Datum: den **7. November 2024**. Die offizielle Einladung wird im September an die Delegierten versandt. Der Branchenvorstand freut sich über deine Teilnahme.

Herausforderungen 2024

2024 hat es in sich: Es warten zahlreiche Herausforderungen und Baustellen auf die Branche.

Eine Revision des Bundespersonalgesetzes, ein neues Lohnsystem, ein Bericht zur beruflichen Vorsorge in der Bundesverwaltung: Das alles wartet 2024 auf die Branche Öffentliche Verwaltung. Und das mit einem Parlament, das nochmals nach rechts gerutscht ist. Hinzu kommen Diskussionen zur Sozialpartnerschaft. Es ist einiges los in der Branche.

Bundespersonalgesetz: Vorsicht vor Ratsdebatte

Anpassungen bei den Personalverordnungen kommen regelmässig vor, zuweilen auch mehrmals pro Jahr. Der Prozess ist relativ simpel und das letzte Wort hat jeweils der Bundesrat. Wird das Bundespersonalgesetz selbst revidiert, wird es etwas komplizierter. So hat nicht der Bundesrat das letzte Wort, sondern das Parlament. Entsprechend kommen solche Anpassungen deutlich weniger häufig vor.

Aktuell läuft aber eine solche Gesetzesrevision. transfair hat sich in Vorgesprächen mit dem Eidgenössischen Personalamt und im Rahmen der Ämterkonsultation bereits eingebracht. Nun liegt das Geschäft beim Bundesrat. Inhaltlich sind – vorerst – wenig heikle Punkte im Gesetzesentwurf. transfair stört sich in erster Linie an Anpassungen bei der Auflösung von Arbeitsverträgen. Die heikle Phase steht aber mit der parlamentarischen Debatte noch aus. transfair wird diese eng begleiten, um gegebenenfalls reagieren zu können.

Berufliche Vorsorge in Gefahr

Inhaltlich wenig bedenklich ist die Gesetzesrevision auch deshalb, weil ein ganzer Teilbereich zur beruflichen Vorsorge ausgeklammert wurde. In diesem Bereich gibt es einige Punkte, die ange-

passt (und ausgebaut) werden müssten. Aus dem bürgerlichen Lager gab es zuletzt allerdings mehrere Vorstösse, die eine Senkung der Arbeitgeberbeiträge forderten. Diese konnten auch dank dem Lobbying von transfair bisher abgewehrt werden.

Ob die berufliche Vorsorge und die Beteiligung des Bundes vergleichbar sind mit der Privatwirtschaft oder nicht, ist nun Gegenstand einer Studie, die der Bund im Auftrag des Parlaments verfassen muss. transfair erwartet diese Studie mit Ungeduld, denn von deren Resultaten wird es abhängen, in welche Richtung sich die Vorsorgeleistungen des Bundes entwickeln.

Wohin geht es mit dem Lohnsystem?

Als Folge einer von der Finanzkommission angestossenen Überprüfung der Lohnentwicklung hat der Bund zudem die Arbeit an einem neuen Lohnsystem begonnen. Erste Eckpunkte sind bereits bekannt. transfair hat sich einbringen können. Für den Personalverband ist ein neues System nicht notwendig. Bei einem Wechsel ist aber wichtig, dass dieses transparent, nachvollziehbar und fair sein muss.

Im selben Prozess soll auch der Ortszuschlag abgeschafft respektive in den Lohn integriert werden. Dieser Schritt wird von transfair begrüsst – sofern die Umsetzung korrekt und ohne Einbussen für das Personal erfolgt.

... und wohin mit der Sozialpartnerschaft?

Nicht nur die Zusammenarbeit mit dem Parlament ist herausfordernd. Auch die Spielregeln der Sozialpartnerschaft müssen immer wieder neu diskutiert und ausgehandelt werden. In der Bundesverwaltung konnten zuletzt einige Verbesserungen erzielt werden, die dazu führen sollten, dass transfair bei personalpolitischen Fragen frühzeitig einbezogen wird. Zudem sollte die mit Finanzministerin Karin Keller-Sutter ausgehandelte Absichtserklärung für mehr Verbindlichkeit sorgen.

So sieht es im ETH-Bereich aus

Diese Diskussionen stehen im ETH-Bereich noch aus. Die Zusammenarbeit mit dem ETH-Rat war für transfair zuletzt wiederholt frustrierend. transfair und die weiteren Personalverbände haben deshalb eine Aussprache verlangt. Ziel muss auch hier sein: besserer und frühzeitiger Einbezug der Personalverbände und mehr Verbindlichkeit bei den Gesprächen und Verhandlungen.



Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung



Kommentar

Endlich Bundespersonalkosten senken? Nicht mit transfair!

«Die Bundespersonalkosten sind endlich zu senken!» lautete eines der Referate anlässlich der SVP-Delegiertenversammlung Anfang 2024. Das Bundespersonal – die SVP zeigt ihre Fachkompetenz schon da und spricht nach wie vor von Beamten – und ein Abbau seiner angeblichen Anstellungsprivilegien sind Teil des Parteiprogramms.

In diesen populistischen und undifferenzierten Angriffen auf das Bundespersonal und seine Anstellungsbedingungen stützt sich die Partei auf Studien des Instituts für Wirtschaftspolitik (IWP). Gemäss dem IWP seien die Löhne beim Bundespersonal um 12 Prozent höher als in der Privatwirtschaft. Dass diese Zahlen falsch sind, weil hier Äpfel mit Birnen verglichen werden, hat transfair schon mehrfach aufgezeigt. Das Institut, das viel mit Politik und deutlich weniger mit Wissenschaft zu tun hat, steht deshalb weitherum in der Kritik.

Um auf solche «Studien» kontern zu können, wird die Analyse des Bundes zu den Anstellungsbedingungen des Bundespersonals die notwendige Grundlage schaffen. Ein faktenbasierter Vergleich dürfte aufzeigen, dass diese beim Bund sicherlich anständig sind, aber im Vergleich mit anderen Arbeitgebern keinesfalls überzogen.

Trotzdem muss uns allen bewusst sein, dass man gerade bei populistisch agierenden Parteien mit Fakten oft nur wenig erreicht. Die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals in diesem politischen Umfeld zu gestalten, dürfte deshalb die grösste Herausforderung in den kommenden Jahren werden. transfair wird sich dieser Herausforderung stellen.



Matthias Humbel
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung



Lohnverluste stoppen!

Die Teuerung steigt – die Löhne müssen folgen.

Nach den Lohnverhandlungen ist vor den Lohnverhandlungen: Bereits im Februar startete transfair die Lohnverhandlungen 2025 mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter. Das Ziel: keine weiteren Reallohnverluste. Die Teuerung muss ausgeglichen werden!

Kaum sind die Lohnverhandlungen für 2024 abgeschlossen, starten bereits die Verhandlungen für das Jahr 2025. Am 13. Februar 2024 hat sich transfair zur ersten Lohnverhandlungsrunde mit der Bundesrätin Karin Keller-Sutter getroffen. Nachdem die Verhandlungen letztes Jahr scheiterten – die Personalverbände und die Finanzministerin konnten sich auf kein gemeinsames Resultat einigen –, soll es dieses Jahr besser kommen.

Das Ziel: Teuerungsausgleich!

Das Ziel bleibt dasselbe wie schon in den vergangenen Jahren: Die Teuerung muss ausgeglichen werden! Für 2024 rechnen die Finanzexpertinnen und -experten mit einer Teuerung von 1,9 Prozent. Kann die Teuerung nicht ausgeglichen werden, verlieren die Arbeitnehmenden an Kaufkraft. So, wie dies im letzten Jahr der Fall war: Obwohl die Teuerung 2023 2,1 Prozent betrug, erhöhte die Bundesverwaltung die Löhne nur um 1 Prozent. Auch in den Jahren davor glich der Bund nicht immer die ganze Teuerung aus.

Absichtserklärung hält Ziele der Sozialpartner fest

Insgesamt sind noch 1,5 Teuerungsprozente nicht ausgeglichen. Diese sollen mittelfristig aber ausgeglichen werden. Darin sind sich die Personalverbände und die Finanzministerin einig und sie haben dies so in einer Absichtserklärung

festgehalten. Diese gemeinsame Absichtserklärung regelt jeweils für eine Legislatur die Themen, an denen die Sozialpartner arbeiten wollen. Die aktuelle haben die Sozialpartner am 13. Februar 2024 mit der Finanzministerin unterzeichnet.

Spielraum für Lohnmassnahmen schaffen

Für die Lohnverhandlungen 2025 haben transfair und die weiteren Personalverbände des Bundes eine Forderung über 4 Prozent eingereicht. Darin sind die aktuelle Teuerung sowie die noch nicht ausgeglichene Teuerung der Vorjahre enthalten. Zudem haben die Personalvertreterinnen und -vertreter so zusätzlichen Verhandlungsspielraum, um reagieren zu können, falls die Teuerung stärker ansteigt als angenommen. Die Verhandlungen mit der Finanzministerin werden im Mai weitergehen und sollen im November 2024 abgeschlossen werden.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Scanne den QR-Code, um dir die Absichtserklärung anzusehen.



Save the date – Branchenversammlungen 2024

Auch 2024 wird es zwei Branchenversammlungen geben. Die erste fand am **13. März 2024 digital** per Teams statt.

Die zweite Branchenversammlung findet am **17. Oktober 2024** in Mendrisio statt. Die offizielle Einladung folgt mit dem magazin Nr. 3 im September. Das Branchenteam freut sich über deine Teilnahme.

Frühpensionierung? Lass dich beraten

transfair macht mit dir eine Auslegeordnung und berät dich kostenlos!

Stellst du dir auch schon vor, wie du die Zeit nach deiner Pensionierung möglichst lange geniessen willst? Oder möchtest du gar früher in Pension gehen? Dann solltest du dir auf jeden Fall frühzeitig Gedanken zu deiner vorzeitigen Pensionierung machen. Wäge alle Optionen ab, informiere dich transparent und kläre offene Fragen. transfair hilft dir bei der «Auslegeordnung» und berät dich kostenlos. Melde dich zum Termin an.

Die Frühpensionierung ist beliebt

Mit dem Gedanken an eine Frühpensionierung bist du sicherlich nicht alleine. Gemäss Bundesamt für Statistik von 2021 bezieht fast die Hälfte der Frauen und Männer vorzeitig Ersparnisse aus der beruflichen oder privaten Vorsorge. Bei der AHV sieht es jedoch anders aus: Nur 9 Prozent beziehen früher ihr Guthaben. Ungeachtet dessen, ob du früher in Pension gehst oder nicht: Diese Entscheidung solltest du frühzeitig und umsichtig treffen. Es gilt, verschiedene Faktoren abzuwägen, denn eine Frühpensionierung hat einschneidende finanzielle Folgen.

Vielschichtige Fragen

Die Fragen, die du dir stellen musst, wenn es um eine frühzeitige Pensionierung geht, sind vielseitig und vielschichtig:

- Reicht meine finanzielle Situation für eine Frühpensionierung?
- Mit welchen Leistungen der AHV und der Pensionskasse kann ich rechnen?
- Was muss ich sonst noch beachten?
- Wie passt eine frühzeitige Pensionierung in unser Familienmodell? Wie sieht die Situation bei meiner Partnerin resp. meinem Partner aus?
- Wie steht es mit den Kosten einer Frühpensionierung? Unterstützt mich mein Arbeitgeber? Gibt es die Möglichkeit, sich in die Pensionskasse einzukaufen?

Dinge, die du unbedingt beachten musst

Es gibt unendlich viele Punkte, die du unbedingt beachten solltest. Welche genau diese sind, wird dir transfair an einem Beratungstermin erläutern. Hier ein kleiner Vorgeschmack:

- *Wann ist der richtige Zeitpunkt, sich mit einer möglichen Frühpensionierung auseinanderzusetzen?* Spätestens nach deinem fünfzigsten Geburtstag solltest du dich mit dem Gedanken einer vorzeitigen oder ordentlichen Pensionierung auseinandersetzen. Prüfe, ob du – falls du möchtest – dich überhaupt frühzeitig pensionieren lassen kannst und wenn ja, zu welchen Bedingungen.



- *Ab wann ist eine Frühpensionierung überhaupt möglich?* In der Schweiz ist das Mindestalter für den Vorbezug der Rente aus der zweiten Säule 58 Jahre. Je nach Reglement deiner Pensionskasse ist jedoch ein Vorbezug nur eingeschränkt oder unter bestimmten Bedingungen möglich. Bei comPlan ist in Absprache mit dem Arbeitgeber auch die Pensionierung in mehreren Schritten möglich.
- *Wie viel kostet eine Frühpensionierung?* Das lässt sich natürlich so pauschal nicht sagen. Grundsätzlich kannst du mit Kosten in Höhe eines Jahresgehaltes rechnen.

transfair berät dich kostenlos

Du siehst, es braucht viel Vorbereitung, viel Denkarbeit und viel Rechenarbeit, wenn du mit einer Frühpensionierung «liebäugelst». Sich mit all diesen Fragen auseinanderzusetzen, kann anspruchsvoll sein. transfair bietet seinen Mitgliedern und den Mitarbeitenden von Swisscom, cablex und localsearch einen kostenlosen Beratungsservice an. Die Fachpersonen von transfair stehen kostenlos und kompetent Red und Antwort und zeigen dir individuell auf, welche möglichen Wege es gibt und welche Aspekte du bei deiner Entscheidung berücksichtigen solltest.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation



Melde dich jetzt kostenlos an.
Scanne dazu den QR-Code.



Lohnergebnisse für 2024

Halb zufriedenstellende Lohnresultate für die ganze Branche

Nach fairen und konstruktiven Verhandlungen haben sich die Sozialpartner und Swisscom auf eine Gesamtlohnsommenerhöhung von 1,9 Prozent geeinigt. Auch wenn die Jahresteuierung von 2,1 Prozent damit nicht ganz wett gemacht werden konnte, wurde mit dem Resultat doch ein marktgerechter Kompromiss gefunden. transfair ist mit dem Resultat zufrieden. Auch die Resultate von cablex und Swisscom Services sind angesichts der aktuellen Marktlage annehmbar.

Swisscom

transfair konnte die Lohnverhandlungen mit Swisscom mit einer Gesamtlohnsommenerhöhung von 1,9 Prozent abschliessen. Die entsprechenden Lohnerhöhungen treten per 1. April 2024 in Kraft und wurden je nach Lage im Lohnband mit folgenden Mindestansprüchen (bei Beschäftigungsgrad 100 Prozent) festgelegt:

- Mitarbeitende im Entry-Bereich des Lohnbandes erhalten eine Lohnerhöhung von mindestens 1700 CHF.
- Mitarbeitende im Master-Bereich des Lohnbandes erhalten eine Lohnerhöhung von mindestens 1020 CHF.
- Mitarbeitende im Topbereich des Lohnbandes erhalten eine Lohnerhöhung von mindestens 720 CHF.
- Mitarbeitende mit Löhnen über dem Lohnband erhalten anstelle einer Lohnerhöhung eine Einmalzahlung von 600 CHF.

Der verbleibende Teil der Lohnsommenerhöhung wird abhängig von der Lage im Lohnband und der Leistung über die Führungspersonen individuell verteilt.

transfair zeigt sich zufrieden mit diesem Resultat. Dies trotz der Tatsache, dass der Personalverband aufgrund der guten Jahresergebnisse von Swisscom im Jahr 2023, die ein grosser Verdienst der Mitarbeitenden sind, einen höheren Prozentsatz anstrebte. Da die Jahresteuierung jedoch für den Grossteil der

Mitarbeitenden von Swisscom mindestens ausgeglichen wird und alle Mitarbeitenden in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen, hat transfair – mit Blick auf den Markt – dem Kompromiss zugestimmt. Positiv wertet transfair zudem, dass sich die Lohnschere vermindert und Mitarbeitende mit niedrigen Löhnen überproportional profitieren.

Swisscom Services

Auch für die Mitarbeitenden der Swisscom Services AG, die mit einer Anschlussvereinbarung dem GAV Swisscom abgeschlossen sind, hat transfair Lohnverhandlungen geführt. Hier konnten sich die Sozialpartner auf eine Erhöhung der Lohnsumme inklusive Einmalzahlungen von insgesamt 1,4 Prozent einigen.

Die Verteilung sieht konkret wie folgt aus:

- Die Mitarbeitenden der Teams 1, 4, 5, 8 und 9 erhalten mindestens 0,75 Prozent als wiederkehrende Lohnerhöhung. Der restliche Teil der Lohnsummenerhöhung von 0,75 Prozent wird individuell verteilt.
- Die Mitarbeitenden der Teams 2 und 3 erhalten aufgrund ihrer Löhne, die bereits jetzt deutlich über dem Marktniveau sind, 1,0 Prozent als Einmalzahlung.

Das Resultat der Lohnverhandlungen ist akzeptabel und wurde entsprechend der Marktsituation auch in diesem Rahmen von transfair erwartet. Positiv ist, dass alle Mitarbeitenden von einer Lohnerhöhung profitieren können.

localsearch

Auch hier setzt sich transfair dafür ein, dass die Jahresteuern ausgeglichen wird. Die Lohnverhandlungen sind zum Zeitpunkt des Druckes des vorliegenden magazines noch im Gang und können demnach noch nicht kommuniziert werden. Nur so viel: die Zeichen stehen nicht schlecht, dass es einen Kompromiss nahe der Jahresteuern geben wird.

cablex

Auch bei den Lohnverhandlungen mit cablex hatte transfair den Teuerungsausgleich im Blick. Und ist dort weniger zufrieden mit dem Resultat. Insgesamt gibt es eine Lohnerhöhung von 1,0 Prozent. Diese unterteilt sich in eine generelle Lohnerhöhung sowie in Einmalzahlungen. Die Lohnmassnahmen lassen sich auf ein 100-Prozent-Pensum wie folgt zusammenfassen:

- Mitarbeitende im «Entry-Lohnband» erhalten mindestens 720 CHF generell, sowie eine Einmalzahlung von 300 CHF.
- Mitarbeitende im «Master-Lohnband» erhalten mindestens 480 CHF generell, sowie eine Einmalzahlung von 300 CHF.
- Mitarbeitende im «Top-Lohnband» erhalten mindestens 240 CHF generell und eine Einmalzahlung von 300 CHF.
- Mitarbeitende über Lohnband erhalten eine Einmalzahlung von 300 CHF.

Der verbleibende Teil der Lohnsummenerhöhung von 0,2 Prozent kann im Ermessen von cablex individuell verteilt werden.

Für transfair ist das Resultat grundsätzlich akzeptabel. Die Marktsituation von cablex ist und bleibt herausfordernd. Positiv wertet transfair, dass alle Mitarbeitenden von einer Lohnerhöhung profitieren werden; auch jene über Lohnband. Enttäuscht ist der Personalverband jedoch davon, dass nicht für alle eine generelle und allgemein keine höheren Lohnmassnahmen möglich waren.

Text: Marika Schaeren,
Branchenleiterin ICT



Save the date – Branchenversammlung 2024

Die diesjährige Branchenversammlung findet in Bern statt. Bitte reserviert euch das Datum: den **24. Oktober 2024**. Die offizielle Einladung folgt mit einem Newsletter im August und dem magazin Nr. 3 im September. Das Branchenteam freut sich, wenn auch du dabei bist!

Agenda

Aktuell informiert

Info Magazin 2024

Nächste Ausgaben:

Nr. 2 am 24. Juni mit
Inserateschluss am 8. Mai 2024

Nr. 3 am 23. September mit
Inserateschluss am 14. August 2024

Nr. 4 am 9. Dezember mit
Inserateschluss am 30. Oktober 2024

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rheinfelden – Möhlin Montag, 8. April 2024

Wir besammeln uns um 12.50 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Fahren mit der S1, Gleis 1, um 13.20 Uhr nach Rheinfelden. Wandern in 1 Std. und 10 Min nach Möhlin und gehen ins Restaurant Wardeck, Bahnhofstr. 45, 4313 Möhlin. Nichtwanderer fahren mit der S1, Gleis 1, um 14.20 Uhr nach Möhlin. Laufen rechts vom Bahnhof in die Bahnhofstrasse. Zu Fuss etwa 10 Min. bis zum Restaurant Wardeck.

Infos gibt es bei

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

Wanderung Zwingen - Grellingen Pensioniertenvereinigung Basel Montag, 6. Mai 2024

Versammlung um 12.40 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Um 13.06 Uhr fahren wir mit der

S3 nach Zwingen. Laufen in 1 ½ Std. nach Grellingen ins Restaurant Grello, Baselstr. 17, Grellingen, wo wir uns das Zvieri gönnen. Nichtwanderer fahren mit der S3 um 14.37 Uhr vom Bahnhof SBB Basel nach Grellingen. Von dort aus laufen sie über die Brücke in die Baslerstrasse und dann ins Restaurant.

Infos gibt es bei

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

Ausflug Hintere Wasserfallen Pensioniertenvereinigung Basel Donnerstag, 6. Juni 2024

Wir gehen gemeinsam Mittagessen. Besammlung ist um 09.15 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Um 09.31 Uhr fahren wir mit der S3 nach Liestal. Steigen um auf den Bus B 71 Kante A. Abfahrt um 09.52 Uhr und kommen um 10.21 Uhr in Reigoldswil an. Laufen in ca. 10 Min. zur Sesselbahn und fahren auf die Wasserfallen. Dann sind es noch ca. 10 Min. bis zum Restaurant.

Anmeldung bis 30. Mai 2024 an

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

nierten die Einladung zur Tagung erhalten haben. Als Gastreferentin konnten wir dieses Jahr Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin von transfair, verpflichten. Das ist sicher ein grosser Grund, sich für diese Tagung anzumelden.

Anmeldung bis 5. April 2024 an

Walter Schmid, Rossbergstrasse 37,
6410 Goldau, 041 855 37 10 oder
per E-Mail an waschgo@bluewin.ch.

Öffentlicher Verkehr

Pensioniertenwanderung nach Pratteln Pensionierte Sektion Basel Mittwoch, 8. Mai 2024

Treffpunkt um 10 Uhr, Basel Schalterhalle, Luzern ab 8.54, Zürich HB ab 8.59. Wir fahren ab Basel mit Tram Nr. 14 nach Muttenz Dorf, wo wir den Kaffeehalt machen. Nach dem Kaffeehalt wandern wir nach Pratteln ca. 1 Std. Dort nehmen wir im Restaurant Lachmatt das Mittagessen ein. Nichtwanderer nehmen das Tram Nr.14 ab Muttenz Dorf bis Lachmatt.

Anmeldung bis 4. Mai 2024 an

Beat Nenninger, T 061 461 25 03.

Öffentlicher Verkehr • Öffentliche Verwaltung

Pensioniertentagung 2024 Pensioniertenkommission Öffentlicher Verkehr & Öffentliche Verwaltung Mittwoch, 17. April 2024

Der Vorstand lädt euch recht herzlich zur Pensioniertentagung 2024 vom 17. April 2024 um 10.15 Uhr nach Goldau in Herzen der Zentralschweiz ein. Die Tagung findet wie letztes Jahr im Pfarreizentrum Eichmatt statt. Wir hoffen sehr, dass alle Pensio-



Personelles

Sin seveser, Aline

Mehr als acht Jahre lang hat Aline Leitner die Kommunikation von transfair massgeblich mitgeprägt. Nach drei Jahren als Mitarbeiterin und mehr als fünf Jahren als Leiterin der Kommunikation verlässt Aline transfair per Ende April. Sie hat während dieser Zeit die gesamte Kommunikation von transfair gegenüber den Mitgliedern und gegen aussen verantwortet, das magazin und die Website modernisiert und die Medienpräsenz gesteigert. Wir danken Aline von Herzen für ihre Ausdauer und ihr professionelles Wissen, das sie in ihrer Zeit bei transfair eingebracht hat, und wünschen ihr auf ihrem weiteren professionellen und persönlichen Weg nur das Beste.

Ich werde dich sehr vermissen.

Text: Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin



Vorankündigung

transfair

Delegiertenversammlung

Freitag, 24. Mai 2024

10.00 bis ca. 16.00 Uhr

INNOSpace, Gurtenbrauerei 31, 3084 Wabern bei Bern, www.innoarchitects.ch

Einladung mit Traktanden und Antragsfristen erfolgte direkt an die Delegierten.



Tanya Wittig, Branche ÖV, mit Nadine Trudel, Regionalsekretärin Region Ost, Giuliana Ambrosio, Leiterin Marketing, Kilian Schoch, Stellvertretender Geschäftsführer / Head of Engineering, CYLAN

Grosser Wettbewerb 2023 – das sind die Gewinnenden

Tanya Wittig freut sich riesig über den Hauptgewinn: ein E-Bike der Qualitätsmarke CYLAN. Der Gewinn wurde ihr von Nadine Trudel (Regionalsekretärin Region Ost) und Kilian Schoch (Stellvertretender Geschäftsführer / Head of Engineering, CYLAN) im Januar 2024 überreicht.

Auch bei der Gewinnerin und dem Gewinner der zwei Smart-Watches war die Freude gross: Elisa Paravicini durfte eine Apple Watch in Empfang nehmen und das Samsung-Galaxy-Modell ging an Matthias Fuhrmann. transfair gratuliert den drei Glückspilzen und wünscht viel Freude mit den Gewinnen.



Matthias Fuhrmann, Branche ICT



Elisa Paravicini, Branche Öffentliche Verwaltung, mit Nadia Ghisolfi, Leiterin Region Süd (links)

Zu guter Letzt

Dank Travail.Suisse ist transfair auch in Brüssel präsent

Die Europäische Union mit ihren 27 Mitgliedstaaten bildet einen Wirtschaftsraum, dem mit den bilateralen Verträgen auch die Schweiz angehört. Die Personenfreizügigkeit merken wir alle ganz konkret, wenn wir in Europa unterwegs sind. EU-Entscheidungen können je nach Themengebiet auch die Schweiz und die Arbeitnehmenden betreffen. Es ist deshalb wichtig, dass sich auch die Gewerkschaften und Personalverbände in Brüssel Gehör verschaffen können.

Travail.Suisse ist seit mehreren Jahren Mitglied beim Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB). An den ordentlichen vier Vorstandssitzungen nehmen Denis Torche, Leiter Internationales, oder ich regelmässig teil, und am Kongress alle vier Jahre ist eine Travail.Suisse-Delegation vor Ort. Dank dem EGB sind wir stetig über die Entwicklungen im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts in Europa informiert. Wir können feststellen, dass in letzter Zeit interessante Entscheidungen in Richtung eines sozialen Europas gefällt werden. Anfang Februar hat die EU eine Richtlinie erarbeitet, damit der Ausbeutung durch Plattformarbeit endlich ein Riegel geschoben werden kann. Für die Schweiz haben solche Entscheidungen höchstens indirekt eine Wirkung.

Die Kontakte zum EGB waren in den letzten Jahren intensiver, weil er uns im Kampf für den Erhalt des guten Schweizer Lohnschutzes im Rahmen der Verhandlungen für ein Rahmenabkommen unterstützt hat. Ich war mindestens vier Mal in Brüssel und habe dank dem EGB Verwaltungsangestellte der EU-Kommission, Mitglieder des EU-Parlamentes und Medienschaffende in Brüssel treffen können. Das EGB-Generalsekretariat hat einen sehr guten Draht zur EU-Kommission, was den Arbeitnehmenden in der Schweiz zugutekommt. Kurz: transfair ist via Travail.Suisse auch in Brüssel präsent.

Adrian Wüthrich

Präsident Travail.Suisse und alt Nationalrat



Weiterempfehlen lohnt sich!

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

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

Weiterempfehlen und 100 Franken Prämie erhalten

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

