

transfair

Nr. 3 September 2023

magazin

Die Mitgliederzeitschrift transfair.ch

Die Zukunft mit Bedacht wählen

Den Service Public und die Rechte der Arbeitnehmenden stärken!

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Lohnforderungen 2023 im Zeichen der Kaufkraft	05
Nationale Wahlen: die Stimme der Arbeitnehmenden stärken	06
20 Jahre Engagement für gute Arbeit mit Travail.Suisse	09
Agenda	22
Zu guter Letzt	23

ICT

Immer für dich da! Wähle deine Personalvertretung	10
---	----

Öffentliche Verwaltung

Neue Arbeitsbedingungen für das BAZG	12
Es weht ein rauer Wind in der Bundesverwaltung	13
Regel Austausch mit den ETH-Instituten	14

Post/Logistik

Lerne die Kandidierenden für die PEKO-Wahl kennen	15
Branchenkongress im Zeichen der GAV-Verhandlungen	16
Neuer GAV für Planzer Paket	18

Öffentlicher Verkehr

Die Transportpolizei benötigt mehr Ressourcen!	19
Charta für eine stärkere Sicherheitskultur	20
transfair lanciert grosse GAV-Umfrage bei SBB und SBB Cargo	21

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser

Nach den heissen Temperaturen im August folgt nun der heisse Wahlherbst: Am 22. Oktober 2023 steht fest, wer die Geschicke der Schweiz für die kommenden vier Jahre leiten wird. Aus Sicht von transfair ist es besonders wichtig, sich zu überlegen, welche Kandidierenden sich für die Arbeitnehmenden und den Service Public einsetzen, und diese auch zu wählen. Denn die Angriffe auf das Personal und den Service Public haben zugenommen. Unter anderem darüber hat sich transfair mit seiner Präsidentin – Nationalrätin Greta Gysin – unterhalten. Mehr dazu im grossen Interview ab Seite 6.

Der Wahlherbst hat bei transfair dieses Jahr seinen Namen wirklich verdient! Gleich in zwei Branchen geht es darum, die Mitglieder der Personalvertretung respektive der Personalkommissionen zu wählen. transfair präsentiert stolz Personen aus allen Sprachregionen und Geschäftsbereichen, die sich für diese wichtigen Ämter zur Wahl stellen. Lerne alle Kandidierenden für PV Swisscom und cablex auf Seite 10 kennen; jene für die PEKO-Post auf Seite 15.

Auch in den Branchen Öffentlicher Verkehr und Öffentliche Verwaltung konnten respektive können sich Mitglieder aktiv beteiligen. Mitglieder, die beim Bundesamt für Grenz- und Zollsicherheit angestellt sind, konnten online über ihre neuen und lange verhandelten Anstellungsbedingungen abstimmen. Eine Online-Umfrage hat die Branche Öffentlicher Verkehr für ihre Mitglieder von SBB und SBB Cargo lanciert. Mach auf Seite 21 mit, denn es geht um deinen GAV!

Du siehst, transfair ist auf dich und deine Stimme – in allen Belangen – angewiesen! Besonders die nationalen Wahlen sind für dich und transfair von grösster Bedeutung. Danke, dass du deine Stimme Kandidierenden gibst, die sich für dich und deine Rechte als Arbeitnehmerin resp. Arbeitnehmer einsetzen.

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

Mit der Präsidentin von transfair im Bundeshaus

Zu Besuch im Bundeshaus. Nationalrätin Greta Gysin – die Präsidentin von transfair – hat am 18. August 2023 ein paar Mitgliedern einen Blick hinter die Kulissen ihres Arbeitsplatzes in Bundesbern gewährt. Eindrucksvoll und spannend!

Für Mitglieder, die dieses Mal nicht dabei sein konnten, wird sich sicherlich bald nochmals die Gelegenheit dazu bieten.

ICT

Verhandlungen zur Teilrevision GAV localsearch

Nach der Finalisierung des neuen GAV Swisscom, der per 1. Januar 2024 in Kraft treten wird, sind die Sozialpartner in die Verhandlungen mit localsearch gestartet. Ziel ist es, einzelne Verbesserungen, die für den neuen GAV Swisscom erreicht werden konnten, auch für die Mitarbeitenden von localsearch zu erzielen.

GAV Swisscom IT-Services

Neben der Teilrevision des GAV localsearch sind auch die Verhandlungen für einen neuen GAV Swisscom IT-Services gestartet. Die Vereinheitlichung von Arbeitszeit und Lohnmodellen der Tochtergesellschaften sowie die Anbindung an comPlan sind hier Verhandlungsgegenstand.

Öffentlicher Verkehr

Rollenzusammenlegung TCC SBB

In den **T**raffic **C**ontrol **C**enters (TCC) der Regionen West und Ost – also das Ereignis- und Störungsmanagement – will die SBB wichtige Aufgaben zusammenlegen. Die Rollen «Kundenslösungen» und «Spezialistin resp. Spezialist Kundenlenkung» sollen per 1. Januar 2024, die Rollen «Koordination Zug» und «Lenkung Rollmaterial Regionalverkehr» per 1. Januar 2025 zusammengelegt effizientere und qualitativ bessere Leistungen für die Fahrgäste ermöglichen. transfair und die anderen Verbände haben sich in einem Konsultationsverfahren dafür eingesetzt, dass auch die Mitarbeitenden in dieser Reorganisation gute Perspektiven bezüglich Rollenschulung, Stellenerhalt und Lohn bekommen.

Post /Logistik

Der GAV von notime wird bis 2025 verlängert

Der seit 1. Oktober 2020 gültige GAV notime (Schweiz) AG ist befristet bis 31. Dezember 2023. Die Sozialpartner haben nun gemeinsam entschieden, die Gültigkeitsdauer um 2 Jahre zu verlängern.

Der GAV notime gilt somit bis 31. Dezember 2025. Die Vertragsparteien verpflichten sich, spätestens sechs Monate vor Ablauf der Geltungsdauer Verhandlungen zu einem neuen GAV aufzunehmen.

transfair begrüsst die Verlängerung des GAV, denn momentan beginnen die Vorbereitungen zu den grossen GAV-Verhandlungen des Gesamtkonzerns Post. Nach Abschluss dieser Verhandlungen, voraussichtlich 2024, können die Neuerungen aus dem GAV Post CH in den GAV notime 2025 einfließen.

Öffentliche Verwaltung

Projekt Überprüfung Einreihung BFS

Mit dem Projekt «Überprüfung Einreihung» des Bundesamts für Statistik (BFS) sollen die rund 900 individuellen Stellenbeschreibungen des BFS auf rund 100 Standard-Stellenbeschreibungen (STAP) reduziert werden. Ziel dabei ist mehr Vergleichbarkeit innerhalb des Amtes und des Departements. Bis Ende November soll das Projekt der GL vorgelegt werden.

Reorganisation NDB

Der Nachrichtendienst des Bundes (NDB) stellt sich neu auf. Mittels einer umfassenden Reorganisation will sich der NDB fit machen für die künftigen Herausforderungen. transfair begleitet den Prozess und achtet darauf, dass dieser korrekt und sozialverträglich abläuft.

Mehr Infos unter
transfair.ch

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, magazin@transfair.ch, www.transfair.ch, Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair;
Redaktion: Aline Leitner & Lea Lüthy; **Anzeigen:** Bank CLER, Mercedes; **Preis:** im Mitgliederbeitrag enthalten; **Erscheinung:** 4 Mal pro Jahr; **Übersetzungen:** Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. **Druck:** Prolith AG, Ittigen; **Satz:** Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen. **Bilder:** Bundesamtes für Zoll und Grenzsicherheit, Hanspeter Hofer Photography, Aline Leitner/transfair, meeboonstudio/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, Paul Scherrer Institut, Planzer, SBB CFF FFS, transfair, Travail.Suisse. **WEMF-beglaubigte Auflage 2022:** 7 645 Exemplare. Für unverlangt einge-sandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.



Lohnverhandlungen 2024

Die Kaufkraft des Personals im Service Public muss erhalten bleiben!

Auch wenn die Lohnresultate im Service Public 2022 mehrheitlich zufriedenstellend ausfielen, konnte die Teuerung in keiner Branche vollständig ausgeglichen werden. Für 2023 belaufen sich die Inflationsprognosen erneut auf über 2 Prozent. Deshalb fordert transfair: Die Teuerung 2023 muss ausgeglichen und die Reststeuerung 2022 nachvergütet werden.

transfair verhandelte 2022 grösstenteils zufriedenstellende Lohnresultate. Die Teuerung jedoch wurde in keiner Branche vollständig ausgeglichen. Die finanzielle Situation spitzt sich zu – Mietzinsanstiege und steigende Krankenkassenprämien reissen Löcher in die Portemonnaies. Und dies, obwohl die Forderungen ans Personal steigen: Dauernde Reorganisationen, Fachkräftemangel und Sparmassnahmen vergrössern die Arbeitslast. Mehr Stress und Arbeit, ohne dass als Grundlage die Teuerung ausgeglichen wird – das ist nicht tragbar. Deshalb fordert transfair in jeder Branche mindestens den Teuerungsausgleich.

Ein Blick in die Branchen

In der Branche ICT waren die Lohnmassnahmen für 2023 eher bescheiden – trotz Zuwachs bei Umsatz und Reingewinn. Aufgrund des Fachkräftemangels bleiben Stellen lange unbesetzt, Mitarbeitende müssen Zusatzaufgaben übernehmen. Mehrbelastung trotz gutem Geschäftsergebnis ohne finanzielle Beteiligung – das geht nicht auf.

Auch wenn die finanzielle Ausgangslage des Bundes eine komplett andere ist, kämpft auch die öffentliche Verwaltung

mit Fachkräftemangel sowie hohen Pensionierungszahlen und muss attraktiv bleiben. Doch derzeit wird auch beim Personal gespart: Das Bundespersonal leistet damit mehr mit weniger Ressourcen.

Im öffentlichen Verkehr bleibt die finanzielle Situation angespannt, obwohl sich die Passagierzahlen nach der Pandemie erholen. Es sind jedoch die Mitarbeitenden, die die Transportunternehmen wieder auf Kurs bringen. Kundenzufriedenheit und Pünktlichkeit sind gut, trotz langer Dienstschichten sowie Zunahme der Belästigungen und Tätlichkeiten gegenüber dem Personal. Dem soll Rechnung getragen werden. Deshalb fordert transfair für 2024 in diesen drei Branchen mindestens den Teuerungsausgleich 2023 plus den Ausgleich der ausstehenden Vorjahresteuern.

In der Branche Post/Logistik führten die Krisen der letzten Jahre zu schwankenden Paket- und Briefmengen, wobei das Geschäftsergebnis der Post durchaus robust ausfällt. Ob mangelnde Planungssicherheit bei Logistik-Services oder höherer Leistungsdruck bei PostNetz – die Mitarbeitenden spüren den (finanziellen) Druck. transfair will die Logistikunternehmen nicht unverhältnismässig belasten und realistische Lohnforderungen stellen. Im Fokus: die gestiegenen Kosten der Mitarbeitenden ausgleichen. transfair fordert deshalb in der Branche Post/Logistik den Ausgleich der Teuerung 2023.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Nationale Wahlen 2023

Darum ist es wichtig, die Stimme der Arbeitnehmenden zu stärken.

Am 22. Oktober 2023 entscheiden wir Schweizerinnen und Schweizer, wer uns künftig im Parlament vertreten wird. Es ist eine wichtige Wahl und es gilt, unsere Stimme mit Bedacht einzusetzen. Denn Angriffe auf die Anstellungsbedingungen, den Service Public und dessen Personal nehmen stetig zu. Diese gilt es abzuwehren. Wie das gelingen kann; darüber hat transfair mit seiner Präsidentin – der Nationalrätin und Ständeratskandidatin Greta Gysin – gesprochen.

Greta, 2019 wurdest du in den Nationalrat gewählt. Und dann erst noch als erste Grüne im Tessin! Nimm uns mit auf die politische Reise bis dahin.

Ich habe die klassische politische Ochsentour gemacht: 2004 wurde ich ins Dorfparlament gewählt, wo ich 8 Jahre lang war, eins davon als Präsidentin. 2007 wurde ich ins kantonale Parlament gewählt, wo ich bis 2015 engagiert war. Bis 2019 folgte eine politisch ruhigere Phase, bevor ich den ersten Sitz der Grünen im Nationalrat gewinnen konnte. Dass ich mit so vielen Stimmen gewählt wurde, war schon überwältigend.

Inwiefern hat sich dein Leben geändert?

Es war auf einen Schlag alles anders. Die Aufmerksamkeit war enorm. Plötzlich hat die ganze Schweiz über «die Grüne Greta

aus dem Tessin» berichtet. Das war gewöhnungsbedürftig. Doch die mediale Präsenz ist positiv – so kann ich die Aufmerksamkeit auf Themen lenken, die für transfair und seine Mitglieder wichtig sind, und ihnen Relevanz verleihen.

Auch sonst ist mein Leben grundsätzlich anders. Die Sessionen geben den Takt an und sorgen für fünf Peaks, an denen die Tage randvoll gefüllt sind; jede Sekunde muss genutzt werden. Denn trotz Vorbereitungszeit ausserhalb der Sessionen muss während der Sessionen innert kurzer Zeit sehr viel Arbeit erledigt werden. Vorstösse

Arbeit. Ich bin froh, habe ich ein Umfeld, auf das ich mich verlassen kann und das mich unterstützt. Ohne meine Familie wäre das alles nicht möglich. Besonders während der Sessionen bin ich Vollblutpolitikerin. Da hat es wenig Platz für anderes.

Du warst lange bei transfair angestellt. Zuerst als Mitarbeiterin in der Region Ost, dann als deren Leiterin und auch Geschäftsleitungsmitglied. Wie ging es nach der Wahl in den Nationalrat mit transfair weiter?

Mir war klar, dass ich den Beruf, wie ich ihn bis anhin ausübte, nicht mit meinem

“

Bei Wahlen sollte man gut überlegen, welche Politiker resp. Politikerinnen und Parteien sich wirklich für die Interessen des Service Public und dessen Arbeitnehmende einsetzen und diese auch während der Legislatur vertreten.

”

werden eingereicht, Absprachen gemacht, Gespräche geführt – über die Parteigrenzen hinweg. Oft dauert dann ein Tag von 6 Uhr morgens bis 23 Uhr abends.

Alles – das politische Engagement, das Präsidium von transfair und Familie und Freizeit – unter einen Hut zu bringen, ist harte

neuen politischen Amt vereinbaren konnte. Schnell kam die Idee auf, dass ich transfair strategisch und politisch unterstützen kann. So wurde ich zur Co-Präsidentin von transfair und habe dieses Amt bis zum Tod von Thomas letzten Oktober ausgeführt. Seither bin ich Präsidentin und unterstütze, wo es nur geht.

Da transfair Mitglieder und Mitarbeitende von bundesnahen Unternehmen vertritt und der Bund als Hauptaktionär strategische Richtwerte festsetzt, ist deine Unterstützung Gold wert. Wie genau unterstützt du transfair?

Schlussendlich sind es die Angestellten, welche die vom Bund festgelegten Strategien für Post, Swisscom und SBB umsetzen. Dass transfair auf oberster politischer Stufe Einfluss nehmen kann, ist äusserst relevant! Mit Vorstössen kann ich direkt auf Probleme eingehen, kritische Nachfragen stellen oder relevante Anstösse geben und Dinge bewegen. Seit meiner Wahl habe ich 21 Vorstösse im Sinne von transfair und seinen Mitgliedern eingereicht. Zudem unterstütze ich auch unsere Sozialpartner politisch dort, wo sie Hilfe brauchen. Denn die Angriffe auf den Service Public sind für die Unternehmen und Mitarbeitenden gleichermaßen schädlich.

Du sprichst von Angriffen auf das Personal und auf den Service Public. Inwiefern nimmst du diese wahr? Und wie hat sich die Situation in den letzten 4 Jahren geändert?

Die bürgerliche Seite des Parlaments startet immer wieder Angriffe auf das Personal der Sozialpartner oder auf den Service Public generell. Seit der Wintersession 2022 haben transfair und ich beispielsweise gemeinsam folgende Geschäfte bekämpft:

- **Öffentlicher Verkehr:** Verschlechterung und Liberalisierung des Personenbeförderungsgesetzes, das die Löhne und guten Anstellungsbedingungen bedroht hätte (Sommersession 2022).
- **Post & Logistik:** Motion abgelehnt, die eine Opt-in-Lösung bei unadressierter Briefkastenwerbung forderte und somit Arbeitsplätze der Mitglieder von transfair bedroht hätte (Wintersession 2022).
- **Öffentliche Verwaltung:** Angriffe auf das Bundespersonal mit einer Motion, die die Anzahl Stellen und Personalausgaben des Bundes begrenzen wollte (Sommersession 2023).

Ein zunehmendes Problem ist auch, dass immer mehr Vorstösse eingereicht werden, die die Grundversorgungsaufträge liberalisieren wollen. Diese hätten zur Folge, dass der flächendeckende Service Public in der Schweiz verkümmern würde. Und mit ihm sind auch die Arbeitsstellen gefährdet. An

der Stelle anzusetzen, die die Gesetze verabschiedet, ist deshalb sehr wertvoll, um diese Angriffe auf den Service Public und dessen Personal abzuwehren.

Und auch die Arbeitsbedingungen sind unter Druck. Wie schätzt du die Entwicklung ein?

Jüngst hat sich die Rechte beispielsweise in den Kopf gesetzt, die Bedingungen der Pensionskasse des Bundes massiv zu ver-

felder. So entstehen Motionen oder parlamentarische Initiativen, die intern ausformuliert werden und die ich dann in meinem Namen einreiche. In diesem Gremium erarbeiten wir auch, bei welchen Geschäften transfair aktiv den Nationalrat resp. Ständerat angeht, um mit einer starken Position und guten Argumenten zu überzeugen. Die prominentesten und wichtigsten Beispiele des letzten Jahres:



Ich setze mich von ganzem Herzen für transfair und seine Mitglieder ein.



schlechtern. Solche Vorhaben sind für das direkt betroffene Personal eine wahnsinnige Verschlechterung. Die bundesnahen Unternehmen, die sich teilweise an den Anstellungsbedingungen der Bundesverwaltung orientieren, könnten zudem in dasselbe Fahrwasser geraten. Und verschlechtern sich die Anstellungsbedingungen der grossen, vorbildlichen Arbeitgeber, geht es auch dem Personal bei den KMU schlechter. Es ist wichtig, dass wir früh intervenieren und die Mehrheit der Ratsmitglieder auf die Seite der Arbeitnehmenden «ziehen» können, um so die weitreichenden Angriffe abzuwehren.

Angriffe abwehren ist das eine. Du verschaffst den Anliegen der Mitglieder von transfair jedoch auch Gehör. Wie genau tust du das? Und kannst du uns einige konkrete Beispiele nennen?

Ich kenne natürlich aus meiner Arbeitserfahrung einige Praxisbeispiele, die mich immer inspirieren. Wenn nicht Themen direkt von Mitgliedern an mich herangetragen werden, besprechen wir an der politischen Strategiesitzung von transfair Handlungs-

- **Ganze Schweiz:** Motion zu Vaterschaftsurlaub auch beim Tod des Kindes während der Geburt (2021) oder Motion zur Lohngleichheit (2022).
- **Öffentlicher Verkehr:** Motion zur Ungleichbehandlung der SBB bei Kurzarbeitsentschädigung während Corona (2021).
- **Post & Logistik:** Anfrage zum Hauservice in den Randregionen (2021) oder Postulat zur Frage betreffend den sozioökonomischen Folgen von Verboten von Geld- und Werttransporten in der Nacht (2019).
- **ICT:** Interpellation zum Mangel an Fachkräften im ICT-Bereich (2022).
- **Öffentliche Verwaltung:** Interpellation zur Reorganisation der Eidgenössischen Zollverwaltung (2021).

Ein oft vergessenes Element der politischen Arbeit ist die Visibilität! Durch meine Position kann ich öffentlich auf für transfair relevante Themen aufmerksam machen, sensibilisieren und politische Relevanz für die Anliegen der Arbeitnehmenden schaffen!



Zudem gibt der direkte Draht ins Parlament transfair auch ein gewisses Gewicht bei seinen Sozialpartnern und stärkt so die Position des Personalverbandes.

transfair und seine Mitglieder zu stärken; das ist dein Ziel. Wie kann das jedes einzelne Mitglied tun, im Hinblick auf die Wahlen?

Jede Partei polarisiert mit einem geschickt platzierten Hauptthema und versucht so, sich Stimmen zu sichern. Es war schon immer bewusst mein Ansatz, diese grossen «Hauptthemen» auszublenden. Stattdessen habe ich mich damit befasst, wer die mir wichtigen Werte vertritt und mir im Notfall hilft. Wer würde für mich entscheiden, wenn ich ein Problem am Arbeitsplatz habe; wenn die Rente nicht mehr zum Leben reicht? Sich solche Fragen vor der Abstimmung zu stellen, lohnt sich.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation



Das ist Greta

Greta Gysin (1983) ist im Tessin aufgewachsen und hat nach dem «Gymer» an der Universität Zürich Politikwissenschaften und Geschichte studiert. Nach ihrem Studium war Greta drei Jahre lang Projektleiterin für erneuerbare Energien. Dann folgte der Wechsel zu transfair. Zuerst war sie für drei Jahre Regionalsekretärin in Zürich und hat sich um die Sozialpartnerschaften PostNetz und SecurePost gekümmert. Von 2017 bis 2019 leitete sie die Region Ost und ihre 3 Mitarbeitenden. Ab 2018 war Greta zudem Mitglied der Geschäftsleitung von transfair. 2019 wurde Greta als erste «Grüne» im Tessin in den Nationalrat gewählt. Sie wurde zur Co-Präsidentin von transfair. Wer Greta privat kennt, weiss, dass sie ein waschechter Natur- und Familienmensch ist. Nebst Velofahren und Wandern verbringt sie gerne Zeit mit ihrer Familie (Greta hat drei Kids), liest spannende und vielseitige Literatur oder kreierte mit Nadel, Faden und Bastelutensilien Kunstwerke.

Liebes Mitglied, transfair legt dir ans Herz, Greta Gysin zu unterstützen. Nur so kannst du sicherstellen, dass dein Personalverband sich weiterhin auf der obersten politischen Ebene für dich einsetzen kann. Weiter stärkst du damit transfair auch in Bezug auf seine Relevanz und Visibilität. Dies wiederum stärkt die Position von transfair in der Sozialpartnerschaft. Wer nicht im Tessin wählen kann, dem kann transfair folgende Mitglieder empfehlen:

Solothurn



Stefan Müller-Altermatt
(Ex-Präsident von transfair)

Solothurn



Joël Müller
(Kundenbegleiter SBB)

Waadt



Léonore Porchet
(Vizepräsidentin Dachverband Travail.Suisse)

Bern



Adrian Wüthrich
(Präsident Dachverband Travail.Suisse)

Bern



Edith Siegenthaler
(Geschäftsführerin Dachverband Travail.Suisse)

Aargau

- Loïc Dobler
- Cybel Dickson
- Willy Dick
- Andre Rotzetter
- Oliver Hippele
- Herbert Weis
- Nik Rüttimann
- Petra Meier
- Cemal Kablan

(allesamt von Syna)

20 Jahre Travail.Suisse

Der Dachverband von transfair setzt sein Engagement für die Arbeitnehmenden unermüdlich fort.

Travail.Suisse, der wichtigste unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden in der Schweiz, dem auch transfair angehört, feiert dieses Jahr sein 20-jähriges Bestehen. Travail.Suisse agiert parteipolitisch neutral und setzt sich mit seinen Mitgliedsverbänden ein für gute Arbeitsbedingungen, soziale Sicherheit, Bildung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Am 1. Januar 2003 nahm Travail.Suisse die Arbeit auf, nachdem die ehemaligen Verbände des Christlichnationalen Gewerkschaftsbundes der Schweiz (CNG) und der Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) Ende 2002 fusioniert hatten.

Die Wurzeln von Travail.Suisse

Die Geschichte von Travail.Suisse reicht zurück bis zur Wende zum 20. Jahrhundert, als die ersten christlichen Gewerkschaften entstanden, um soziale Ungerechtigkeit zu bekämpfen. Üblich waren damals Wochenarbeitszeiten von 60 bis 65 Stunden bei einer Sechstageswoche. Arbeitnehmende hatten kaum Anspruch auf bezahlte Ferien und Männer verdienten 40 Prozent mehr als Frauen. Obligatorische Alters-, Kranken- und weitere Sozialversicherungen existierten nicht. Altersarmut war allgegenwärtig und die grosse Mehrheit arbeitete bis zum Lebensende.

In den folgenden Jahrzehnten kämpften die Gewerkschaften hart, um gesetzliche und vertragliche Verbesserungen zu erzielen. Doch diese Errungenschaften wurden zusehends für selbstverständlich genommen, was ab Ende der 1970er-Jahre zu teils massiven Mitgliederverlusten und Gewerkschaftsterben führte. Mittels Fusionen konnten die Verbände ihr Engagement fortsetzen.

Erreichte Meilensteine nicht immer im Scheinwerferlicht

Was Gewerkschaften und Personalverbände bewirken, ist oft nicht sichtbar, ausser bei handfesten Resultaten wie einem neuen Gesamtarbeitsvertrag. Abgewendetes Unheil aber ist oft rasch vergessen. Doch es war das vom CNG ergriffene Referendum, das die Liberalisierung des Arbeitsgesetzes in den 1990-Jahren verhinderte und sich gegen Sonntags- und Nachtarbeit zur Wehr setzte. Ein denkwürdiger Sieg: Seit damals wurde das Arbeitsgesetz nicht mehr grundsätzlich verschlechtert.

Im Einsatz für die Arbeitnehmenden

Die wertvolle Verbandsarbeit wird von Travail.Suisse weitergeführt, immer mit dem Ziel, die Arbeitswelt für die Arbeitnehmenden zu verbessern. Ein Meilenstein war die 2019 lancierte Initiative für den Vaterschaftsurlaub, die ein grosses Volksmehr erzielte und Familien in der Schweiz stärkt. Ebenfalls ist es Travail.Suisse und seiner Volksinitiative «Für fairere Kinderzulagen» zu verdanken, dass seit 2009 in der ganzen Schweiz einheitliche Kinderzulagen ausbezahlt werden.

Genauso wichtig ist das jüngst ergriffene Referendum gegen die Pensionskassen-Rentensenkung. Der Einsatz für Einkommen, Kaufkraft und Lebensqualität der Arbeitnehmenden ist fundamental. Umso mehr in von Krisen geprägten Zeiten, wenn die Verlockung zunimmt, Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Darum ist der Einsatz des Dachverbandes und seiner Verbände heute wichtiger denn je.

Text: Lea Lüthy,
Stellvertretende Leiterin Kommunikation

Ihre Vorteile auf einen Blick

- Attraktive Rabatte auf ausgewählte Zusatzversicherungen
- Rückvergütung von Leistungskosten innerhalb einer Woche
- Rechnungen ganz einfach mit Twint oder Kreditkarte bezahlen
- Beratung und Hilfe bei Notfällen weltweit (7 Tage/24 Stunden)

Sie möchten ein persönliches und unverbindliches Beratungsgespräch?
Vereinbaren Sie ganz einfach einen Termin:
sanitas.com/transfair

Jetzt von der
Kooperation
von **transfair**
mit **Sanitas**
profitieren

sanitas

Die PV ist für dich da!

Nutze deine Stimme und wähle deine Vertretung!

Vom 19. Oktober 2023 bis 22. November 2023 hast du es in der Hand. Wenn du bei Swisscom oder cablex arbeitest, solltest du dir diese Chance nicht entgehen lassen. Es geht nämlich darum, dass du deine Personalvertretung wählst. Ein wirklich verantwortungsvolles Amt! Denn als Bindeglied zum Management spielt die Personalvertretung eine wichtige Rolle. transfair legt dir ans Herz, folgende Kandidierenden zu unterstützen.

Was macht die PV überhaupt?

transfair hat im magazin Nummer 2 vom Juni 2023 im ausführlichen Interview mit der PV-Präsidentin Brigitta Rudolf aufgezeigt, was die Personalvertretung (PV) überhaupt macht. Zusammengefasst: Die PV vertritt die Anliegen jeder einzelnen Person – deine inklusive – gegenüber dem Management; stellt kritische Fragen, schaut genau hin und erwirkt so für dich Verbesserungen deines Arbeitsalltages.

Darum sind die Wahlen wichtig!

Die Mitglieder der PV sind also ganz wichtige Ansprechpersonen für dich. Sie arbeiten auf Vertrauensbasis, sind diskret und immer für dich da. Sie agieren unabhängig von transfair, bilden jedoch ein wichtiges Feedbackorgan von transfair. Bei grossen Problemfeldern kann transfair nämlich intervenieren und auf nationaler, sozialpartnerschaftlicher Ebene Verbesserungen verhandeln. Je mehr Kandidierende von transfair gewählt werden, desto eher kann transfair dazu beitragen, dass es bei problembehafteten Situationen zu einer Lösung kommt.

Geh wählen und motiviere deine Arbeitskolleginnen und -kollegen!

Am 19. Oktober 2023 geht es los. Dann öffnet nämlich das Online-Tool, mit dem du deine Personalvertretung wählen

kannst. Bis am 22. November 2023 hast du dann Zeit, deine Stimme abzugeben. Dies ist eine wichtige Chance, dein Recht auf Mitbestimmung zu nutzen. Idealerweise motivierst du auch deine Arbeitskolleginnen und -kollegen dazu, transfair zu unterstützen. Danke für deine Stimme!

Die Kandidierenden von transfair

Wer in der Personalvertretung sitzt, hat eine grosse Verantwortung. Es geht schliesslich auch um Einzelschicksale von Personen. Deshalb hat transfair seine Kandidierenden mit Bedacht ausgewählt. Sie alle sind vertrauenswürdig, engagiert, kompetent und haben ein gutes Netzwerk. Danke, dass du die Kandidierenden von transfair mit deiner Stimme unterstützt!

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation

Einladung zum Branchenversammlung 2023

Zeit ist ein knappes Gut. Und sie wird im Zentrum der Branchenversammlung vom 1. Dezember 2023 stehen. Gerne lädt transfair dich dazu ein, an der spannenden Versammlung 2023 teilzunehmen.

Datum: Freitag, 1. Dezember 2023

Ort: Dock8 in Bern

Wer: alle Mitglieder der Branchen und weitere Interessierte

Scanne jetzt den QR-Code,
um mehr zu erfahren und
dich direkt online anzumelden.



School of
Management and Law

Start 24. Februar 2024

CAS Öffentliches Personalrecht

Für optimierte Führungsarbeit im öffentlichen Sektor

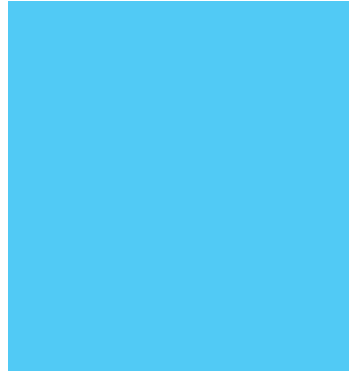
Weitere Informationen finden Sie unter: www.zhaw.ch/zsr/cas-oep



André Indergand, Swisscom, bisher



Arno Balzer, Swisscom, bisher



Marcel Probst, Swisscom, bisher



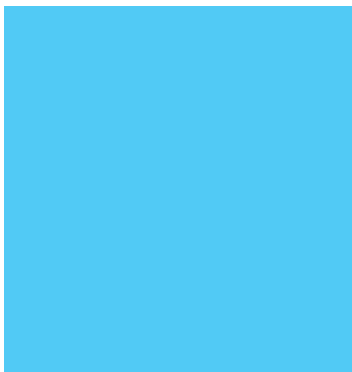
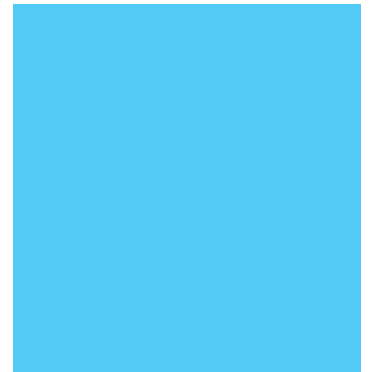
Alberto Cengia, Swisscom, bisher



Brigitta Rudolf, Swisscom, bisher



Dieter Kapfer, Swisscom, neu



Neugierig darauf, mehr über
die Kandidierenden zu erfahren?
Dann scanne jetzt den QR-Code.



Céline Wüst, Swisscom, bisher



Muradija Dzinovic, Swisscom, neu



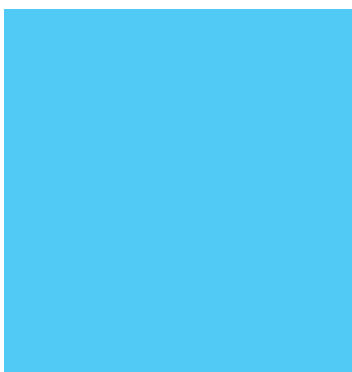
Angela Denzler, Swisscom, neu



Antonino Simone, Swisscom, neu



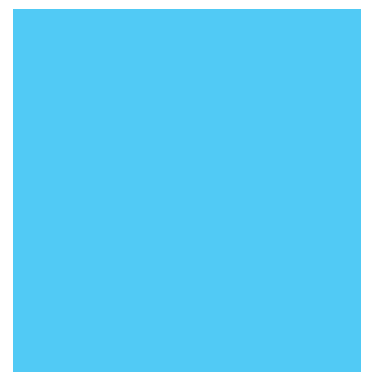
Filipe Lanzana, Swisscom, neu



Gianna Di Lizia, Swisscom, neu



Danilo Ravelli, cablex, neu





Arbeitsbedingungen endlich ausgehandelt

Die Verhandlungen mit dem BAZG sind auf der (Zwischen-)Zielgeraden.

Nach mehr als zwei Jahren Verhandlungen mit dem Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) liegt nun ein Paket an Arbeitsbedingungen vor. Die Mitglieder von transfair entscheiden über dessen Annahme. Unabhängig davon laufen die Gespräche weiter; verschiedene Punkte sind noch offen.

Am 28. Januar 2021 hatte transfair – zusammen mit Garanto und PVB – dem damaligen Direktor der Eidgenössischen Zollverwaltung einen Katalog mit Forderungen überreicht. Nun, über zwei Jahre intensiven Handelns und Diskutierens später, konnten die Sozialpartner einen wesentlichen Teil dieser Verhandlungen abschliessen. Das Verhandlungspaket regelt verschiedene Arbeitsbedingungen neu und harmonisiert diese über die Regionen und Lokalebenen hinweg.

Verbesserungen bei der Dienstplanung

Das Verhandlungspaket umfasst eine ganze Reihe an Anpassungen bei den Arbeitsbedingungen. Zentrale Punkte sind dabei ein Anrecht auf mehr wählbare Frei-Tage pro Monat und auf dienstfreie Zeit pro Woche. Ebenso gibt es neu klare Regelungen, welche Tätigkeiten künftig Teil der Arbeitszeit sein werden – und welches der arbeitsrechtlich relevante Arbeitsort ist. Daneben werden verschiedene Sonderregelungen aufgehoben, die weniger weit gingen als das Bundespersonalrecht – etwa die kürzeren Ruhezeiten zwischen zwei Tagesansätzen. Neu gelten hier die Regelungen des Bundespersonalrechts.

Kommission für Gesundheit und Diversity

Noch sind nicht alle offenen Punkte geregelt. Darunter fallen die zukünftigen Pensionierungsregelungen, verschiedene Fragen zum Gesundheitsschutz wie Schutzwesten oder Erleichterungen für ältere Mitarbeitende sowie Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Während die Pensionierungsregelungen mit dem Bundesrat diskutiert werden müssen, werden die restlichen Punkte nun in einer paritätischen Kommission mit dem BAZG thematisiert.

Wie geht es weiter?

Was lange währt, wird endlich gut? Darüber entscheiden bei transfair die Mitglieder. Bis zum 15. September konnten diese über das Verhandlungspaket abstimmen. Alles zu deren Urteil und zu den nächsten Schritten findet sich auf der Website von transfair.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Branchenversammlung Öffentliche Verwaltung

Am **19. Oktober 2023** gibt es die nächste Branchenversammlung Öffentliche Verwaltung. Die Versammlung findet auf dem Militärflugplatz Alpnach statt und steht interessierten Mitgliedern der Branche offen. Bei Interesse melde dich bei Gaby Möhl (gaby.moehl@transfair.ch) an.

Bundesverwaltung unter Druck

Rote Budgets, die Inflation und bürgerliche Politiker machen der Bundesverwaltung das Leben schwer.

Auf die Bundesverwaltung kommen schwierige Jahre zu. Es drohen magere Jahre mit roten Budgets und wenig Spielraum für Lohnmassnahmen. Und das, obwohl die Lebenshaltungskosten steigen! Und pünktlich auf die Wahlen hin bringen sich auch bürgerliche Politiker in Position. Die Folge: toxische Vorstösse gegen das Bundespersonal, die plötzlich Mehrheiten finden.

Die gute Nachricht zuerst: Die erste Hochrechnung des Bundes zur Rechnung 2023 sieht deutlich besser aus als angenommen. Das budgetierte Defizit von 4,8 Milliarden Franken reduziert sich auf «nur» 1,5 Milliarden Franken. Das gibt etwas Luft. Doch die Finanzplanung sieht düster aus. Der Bund rechnet auch für die kommenden Jahre mit einem Minus.

Wenig finanzieller Spielraum

Die Folgen sind spürbar. Die Departemente müssen ihre Personal- und Sachkredite für 2024 um 2 Prozent kürzen. Und es drohen weitere Sparrunden. Der Druck auf das Bundespersonal steigt. Und das ohne Kompensation über den Lohn. Die Lohnverhandlungen mit Finanzministerin Karin Keller-Sutter laufen noch, doch im Voranschlag 2024 hat diese bereits erste Pflöcke eingeschlagen. Für Lohnmassnahmen wurde dort 1 Prozent eingestellt – bei einer prognostizierten Teuerung von 2,3 Prozent! transfair wehrt sich gegen diesen Reallohnverlust.

Mehr Druck durch das Parlament

Auch das Parlament erhöht den Druck. Dass sich die SVP auf das Bundespersonal eingeschossen hat, ist nichts Neues. Regelmässig will sie den Personalkredit kürzen, über Vorstösse die Arbeitsbedingungen verschlechtern oder den Personalbestand einfrieren. Meistens bleiben diese radikalen Vorstösse ohne Folge. Doch im Wahljahr wollen sich auch weitere bürgerliche Politiker auf Kosten des Bundespersonals profilieren. Und plötzlich erreichen solche unsinnigen Vorstösse Mehrheiten.

Angriffe auf die Pensionskasse

Die SVP hat 2022 drei Vorstösse eingereicht, die eine Reduktion der Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskassenleistungen forderte. Die Auswirkungen sind dramatisch. Der radikalste



Vorstoss hätte zu über 40 Prozent tieferen Renten geführt! Diesen absurden Vorstoss konnten die Personalverbände mit vereinten Kräften verhindern. Die anderen beiden Geschäfte hat der Nationalrat Mitte Juni angenommen; mithilfe der weiteren bürgerlichen Parteien. Auch diese Motionen führen zu bis zu 20 Prozent tieferen Renten. transfair wird sich nun im Ständerat dafür einsetzen, dass diese Vorstösse gestoppt werden.

Bewusst wählen!

Kurz vor den Wahlen lassen die bürgerlichen Politiker die Masken fallen. Die Angriffe auf das Bundespersonal sollten Warnung genug sein: Es ist wichtig, wen wir für die nächsten vier Jahre ins Parlament senden. Denn diese Politiker und Politikerinnen entscheiden über die Arbeitsbedingungen beim Bund. Wählen wir deshalb sorgfältig aus! Inspiration dazu gibt's ab Seite 6.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Sozialpartnertreffen im ETH-Bereich

Regelmässige und konstruktive Gespräche stärken die Sozialpartnerschaft.

transfair initiierte die letzten Monate und Wochen verschiedene Sozialpartnergespräche mit den Forschungsinstitutionen des ETH-Bereichs. Im gemeinsamen Dialog haben die Sozialpartner wichtige Informationen ausgetauscht und transfair konnte die Anliegen seiner Mitglieder direkt an oberster Stelle einbringen.

Die ruhigeren Sommermonate hat transfair genutzt, um sich mit seinen Sozialpartnern des ETH-Bereichs zu treffen. Solche Sozialpartnertreffen sind wichtig, um durch konstruktive und transparente Gespräche Vertrauen aufzubauen, relevante Informationen auszutauschen und die Anliegen der Mitglieder einzubringen.

Im Juli und im August war transfair bereits am Paul Scherrer Institut (PSI) und am Wasserforschungsinstitut (eawag) präsent. Die kommenden Monate finden weitere Treffen mit der ETH Zürich, der Empa, der eidgenössischen Forschungsanstalt für Wald, Schnee und Landschaft und der ETH Lausanne statt.

Finanzielle Unsicherheit

Omnipräsentes Thema bei sämtlichen Forschungsinstitutionen des ETH-Bereichs ist die aktuell düstere finanzielle Lage. Der ETH-Bereich ist gleich mehrfach belastet: Der Bundesrat will auf die Budgetierung des Pflichtbeitrags für Horizon Europe ab 2024 verzichten, der ETH-Bereich erhält keine Kompensation für den Teuerungsausgleich und muss bei Personal- und Sachkrediten 2 Prozent einsparen. Eine schwierige Situation, auf die gewisse Institutionen, wie das PSI oder die ETH Lausanne, bereits mit ersten Massnahmen reagiert haben. Bei natürlichen Fluktuationen werden dort Neuanstellungen stärker geprüft. Dasselbe gilt für die Verlängerung von auslaufenden befristeten Verträgen. Ausgaben werden, wo möglich, reduziert.

transfair hat seine Bedenken zu den potenziellen personellen Auswirkungen dieser Massnahmen klar geäussert: Es darf weder zu einem Stellenabbau kommen, noch darf die Arbeitslast auf die bleibenden Mitarbeitenden steigen. transfair wird die Umsetzung der Massnahmen genau verfolgen, um die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden des ETH-Bereichs zu schützen.

Anliegen der Mitglieder

Sozialpartnertreffen bieten sich insbesondere auch dafür an, die Anliegen der Mitglieder von transfair direkt bei den HR-Verantwortlichen der Forschungsinstitutionen zu deponieren und bei Problemen mögliche Lösungen zu finden. Themen, die transfair erst kürzlich eingebracht hat, sind beispielsweise die Möglichkeiten von Altersteilzeitmodellen, der Teuerungsausgleich auf Zulagen, Reportings zu den Mitarbeitendengesprächen und Gesundheitszahlen oder die Beteiligung des Arbeitgebers am Mobiltelefon.

Arbeitest du im ETH-Bereich und hast ein Anliegen, das transfair für ein nächstes Sozialpartnergespräch mitnehmen soll? Dann melde dich direkt bei Olivia Stuber, der Sozialpartnerschaftsverantwortlichen für den ETH-Bereich (olivia.stuber@transfair.ch).

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



PEKO-Wahlen bei der Post

Die Kandidierenden brauchen deine Stimme!



Martin Rüegg



Ernestina Casini



David Monnin



Ahmed Athmouni

Am 8. November finden schweizweit an 75 Post-Standorten in der Schweiz die Wahlen der Personal-kommission (PEKO) statt. Diese 8 Kandidierenden von transfair zählen auf deine Unterstützung, sei es vor oder bei der Wahl.

Die Sozialpartnerschaft mit der Post und die PEKO ergänzen sich: Deshalb ist es wichtig, dass die Interessen der Belegschaft entsprechend auch von Mitgliedern von transfair vertreten werden. transfair freut sich, diese 8 engagierten Kandidatinnen und Kandidaten von Logistik-Services, PostNetz, PostAuto und Presto aus der ganzen Schweiz zu unterstützen. transfair drückt allen Mitgliedern, die sich zur Wahl stellen, die Daumen für die kommende Wahl!

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik



Cristian Colangelo



Domenico D'Orio



Birgit Venetz



Paolo Rigon





«Auf zu neuen Ufern»

Branchenkongress 2023 in Genf

Am 15. September 2023 traf sich die Branche Post & Logistik zu ihrem jährlichen Kongress. Das Hauptthema «Auf zu neuen Ufern» versprach einen spannenden Tag mit Diskussionen über den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) 2025, die Zukunft des Post- und Logistikmarktes und die politische Richtung nach den nationalen Wahlen im Herbst. Passend dazu: das Referat von Jeannine Gmelin, erfolgreichste Schweizer Ruderin aller Zeiten.

Die herzliche Begrüssung der beiden Co-Präsidenten – Franz Rothacher und Joachim Hermann – bildete den Startschuss für den Branchenkongress 2023. Auf zu neuen Ufern: Dieses Motto begleitete den ganzen Tag. Ein Teil, der sich nicht verändert, ist das Gedenken an all jene langen und treuen Mitglieder, die letztes Jahr verstorben sind.

Der neue GAV 2025

Kerstin Büchel, Leiterin der Branche Post & Logistik, bringt sogleich den Fokus auf das wichtigste Thema des Tages: die Verhandlungen für den GAV 2025, die im September 2023 starten. Es geht nicht nur um den Dach-GAV, der vor allem rechtliche Aspekte für den Umgang in der Sozialpartnerschaft enthält. Auch der GAV Post CH sowie jener von PostFinance sind Gegenstand der Verhandlungen.

Ein Blick auf die Zeitachse zeigt, dass bereits 14 Verhandlungsrunden bis Ende Mai 2024 geplant sind. Das Ziel der Sozialpartner ist es, bis Ende des zweiten Quartals 2024 finalisierte Vertragswerke zu haben, die dann anschliessend von den Mitgliedern genehmigt werden. In Kraft treten soll der neue GAV am 1. Januar 2025.

Die kommenden Verhandlungen sind eine Herkulesaufgabe. Es gilt, verschiedene Bedürfnisse, Wünsche und Ansichten abzuwägen, Kompromisse zu finden, Hand zu bieten und Positionen hartnäckig zu verteidigen. transfair bereitet sich seit Anfang dieses Jahres intensiv darauf vor. Ausschlaggebend sind jedoch die Mitglieder, also die Post-Mitarbeitenden und ihre Bedürfnisse. Um genau zu erfahren, wo der Schuh drückt, wo es Verbesserungen resp. Anpassungen braucht und wo alles «glatt» läuft, hat transfair im Juli 2023 eine grosse GAV-Umfrage durchgeführt. Mitglieder von transfair und nicht organisierte Mitarbeitende der Post konnten ihre Meinung kundtun. Auf Basis der Umfrage hat transfair Handlungsfelder definiert. Diese präsentierte Diego Frieden, Stellvertretender Branchenleiter, dem Branchenkongress. Nach einer intensiven Diskussion hat der Personalverband transfair von seinen Mitgliedern klare Rückmeldungen erhalten und kann nun so Stossrichtungen und klare Forderungen formulieren, Strategien festlegen sowie rote Linien definieren. Auf folgende Themenfelder wird sich transfair fokussieren:

- Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung
- Ferien & Treueprämien
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie resp. Freizeit mit den Teilaspekten Planbarkeit oder Rahmenbedingungen für Homeoffice
- Gesundheitsschutz
- Weiterbildung und Arbeitsmarktfähigkeit
- Mitwirkung des Personals

Das Verhandlungsteam wird alles daran setzen, einen neuen, modernen GAV zu verhandeln, der den Bedürfnissen der Mit-

glieder und des Post-Personals gerecht wird. Die Verhandlungsdelegation besteht aus Mitarbeitenden von transfair und Basismitgliedern aus allen Bereichen der Post.

Mitglieder wollen den Teuerungsausgleich!

Bei den letzten Lohnrunden war transfair angesichts der Situation von Post zufrieden mit den Resultaten. Für die kommenden Lohnverhandlungen hat transfair erneut ein klares Ziel: Die Teuerung muss zwingend ausgeglichen werden! Diese Forderung stützt transfair auf die am Kongress 2023 verabschiedete Resolution. Sie bildet auch die Basis für die Lohnforderung in den anderen Branchen. Mehr dazu auf Seite 5.

Auf zu neuen Ufern mit Spitzensportlerin Jeannine Gmelin

Passend zum Thema hatte Kerstin Büchel eine Überraschungsreferentin organisiert. Jeannine Gmelin nimmt das Motto gleich wortwörtlich. Als ehemalige Profiruderin weiss sie, was es heisst, fokussiert auf ein Ziel hinarbeiten, aus herausfordernden Rahmenbedingungen das Allerbeste zu machen und über sich selbst hinauszuwachsen, auch wenn das Leben einen völlig unerwarteten Verlauf nimmt.

Wohin gehen die Post und der Logistikmarkt

Wohin geht es in Zukunft mit der Post und anderen Teilnehmenden des Logistikmarktes? Darüber hat sich transfair mit seiner Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin unterhalten. Fünf spannende Fragen beantwortete die Präsidentin. Auch andere Akteure aus der Logistikbranche meldeten sich mit einem kurzen Statement zur Zukunft des Logistikmarktes.

Resolution zum Post- und Logistikmarkt der Zukunft

transfair will einen gerechteren, prosperierenderen Post- und Logistikmarkt (PLM), der der Schweizer Bevölkerung und der Wirtschaft dient. Der Personalverband fordert, dass die Entwicklung des PLM sozialpartnerschaftlich gestaltet wird und die Digitalisierung allen zugutekommt, insbesondere den Mitarbeitenden, die sich tagtäglich dort einsetzen. Der Personalverband transfair verlangt, dass die Post innerhalb des PLM die Führungsrolle behält, im Staatsbesitz bleibt und die Grundversorgung mit ausreichenden Mitteln sicherstellt.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation



Scanne jetzt den QR-Code,
um die Videobotschaften
zu sehen.

Save the Date

Der nächste Branchenkongress
findet am 13. September 2024 in
Wettingen (AG) statt. Reserviere
dir jetzt schon das Datum.





Neuer GAV

Das Personal von Planzer Paket erhält neue Anstellungsbedingungen.

Die seit Anfang 2023 laufenden GAV-Verhandlungen konnten die Sozialpartner Mitte Jahr erfolgreich abschliessen. So werden ab 1. Oktober 2023 die ca. 450 Mitarbeitenden bei Planzer Paket neu einem GAV unterstellt sein und – sofern alle Gremien den GAV gutheissen – von besseren Anstellungsbedingungen profitieren. transfair ist zufrieden mit dem Ergebnis.

Die Sozialpartnerschaft mit Planzer Paket ist noch jung. Umso erfreulicher ist der positive Abschluss der GAV-Verhandlungen. Mit einem ausgeglichenen GAV geht Planzer Paket mit gutem Beispiel in der Zustellbranche voran. Dieser GAV ist das Ergebnis von sozialpartnerschaftlichen Gesprächen, die Anfang Jahr begonnen haben. In den fast sechs Monaten haben die drei Parteien hart, aber fair verhandelt. Mit dem Ergebnis sind alle drei Sozialpartner zufrieden.

Das sind die Verbesserungen

Mit Inkrafttreten des GAV «Planzer Paket» per 1. Oktober 2023 profitieren die Mitarbeitenden bereits vorzeitig von Errungenschaften, die erst mit Inkrafttreten des Branchen-GAV Zustellung eingeführt werden. Zusätzlich konnten die für das Familienunternehmen spezifischen besseren Anstellungsbedingungen im GAV fixiert werden. Die Kernpunkte des GAV sind: höhere Mindestlöhne, Regelungen zur Jahresarbeitszeit und zur Einsatzplanung sowie die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von mehrheitlich 48 Stunden auf 44 Stunden. Diese Reduktion erfolgt ohne Lohneinbussen für die Mitarbeitenden. Daraus resultiert eine indirekte Lohnerhöhung:

gleich viel Lohn für weniger Arbeit. Mit diesen Elementen ist es transfair gelungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit für die Mitarbeitenden wesentlich zu stärken.

Das Fazit von transfair

Die neue Sozialpartnerschaft hat bewiesen, dass anspruchsvolle Herausforderungen gemeinsam gemeistert werden können. Mit dem GAV konnten die Arbeitsbedingungen klar verbessert werden. Diese liegen schon jetzt in einigen Punkten über dem künftig geltenden Mindestniveau des Branchen-GAV Zustellung. transfair ist froh, dass sich die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden mit diesem GAV klar verbessern, und ist überzeugt, dass das Familienunternehmen Planzer mit diesem GAV ein Zeichen setzen konnte, um sich als verantwortungsvolles, soziales Unternehmen in der Branche zu positionieren. Dies wird das Unternehmen langfristig stärken. Besonders zufrieden ist transfair, dass der neue GAV für alle Angestellten eine Verbesserung bringt, beispielsweise von der kürzeren wöchentlichen Arbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn profitieren alle Angestellten.

Herzlichen Dank!

Der Personalverband transfair dankt allen beteiligten Personen, die sich in den Verhandlungen eingesetzt haben, für ihr Engagement.

Text: Urs Jungen,
Leiter Region Ost

Transportpolizei weiter ausbauen

transfair fordert endlich mehr Ressourcen für die SBB-TPO.

Bereits am Branchenkongress vom November 2017 hat transfair diverse Forderungen zu einem besseren Schutz des Personals im öffentlichen Verkehr gestellt. Schon damals war klar, dass die Transportpolizei (TPO) das tragende Sicherheitselement darstellt. Aus Sicht von transfair ist die SBB beim Ausbau der TPO zu zögerlich unterwegs.

TPO-Ressourcen deutlich erhöhen

Grundsätzlich ist das Reisen im öffentlichen Verkehr in der Schweiz sehr sicher. Dies geht aus Sicherheitsumfragen bei Fahrgästen hervor. Die Kundenseite ist die eine Seite. Und auf der anderen Seite ist das exponierte Flächenpersonal, das zu jeder Tages- und Nachtzeit im Dienst ist. Im Gegensatz zur SBB sieht transfair sehr wohl weiteren Handlungsbedarf, wenn es um den Schutz des Personals vor Belästigungen und tätlichen Übergriffen geht. Wenn die Sicherheit von Kundinnen und Kunden und besonders der Mitarbeitenden wirklich an erster Stelle steht, wie die SBB immer betont, führt kein Weg an einer deutlichen Erhöhung der Kräfte bei der TPO vorbei.

Es bestehen heute externe Kursangebote zum Umgang mit schwierigen Situationen oder zum Prozess, wie bei einem Übergriff auf das Personal vorzugehen ist. transfair erachtet jedoch beides, die Prävention und auch das Fallmanagement zur Unterstützung der Mitarbeitenden, als verbesserungswürdig. Die Mitglieder von transfair wünschen sich eine erhöhte Präsenz und Aufgabenübernahme der TPO. Dies umso mehr, als dass der Personalbestand im Bereich Kundenbegleitung für transfair auch zu knapp ist und damit im Ereignisfall leider keine Arbeitskollegin oder kein Arbeitskollege ansprechbar sein könnte.

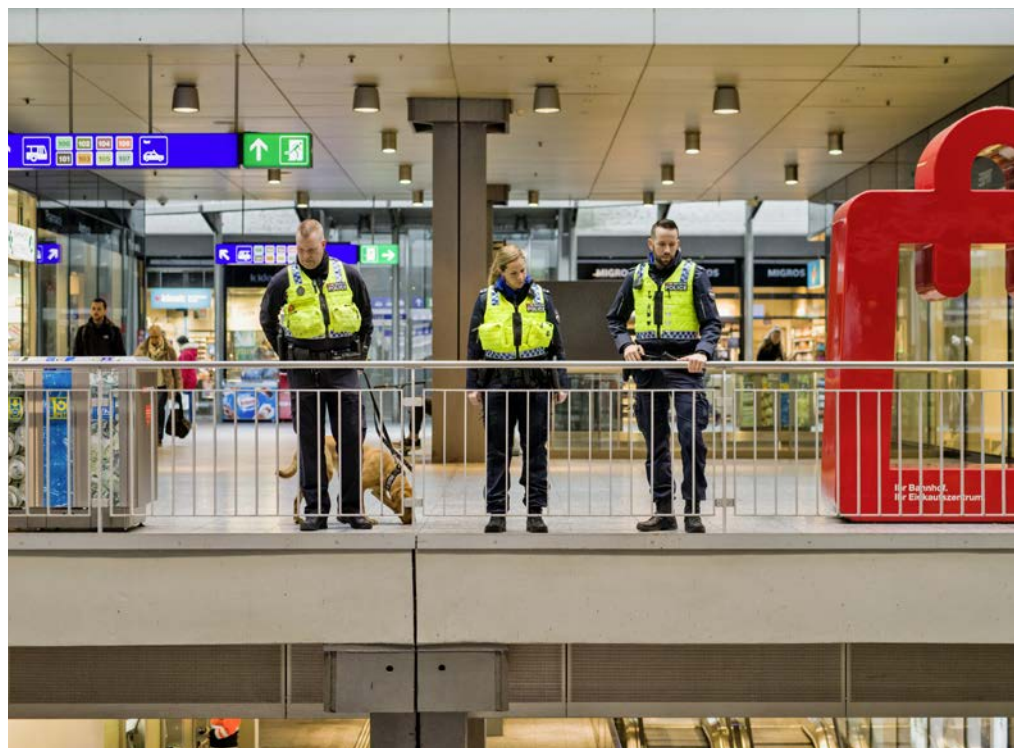
Ziel noch nicht erreicht

Jeder Übergriff ist einer zu viel. Das Ziel muss sein, dass die Fälle erst gar nicht entstehen oder sie zu reduzieren. Erreichen wird die SBB sinkende Fallzahlen, wenn vermehrt ins Personal investiert wird. Sinkende Fallzahlen gibt es aus Sicht von transfair dann, wenn die SBB folgende Massnahmen umsetzt:

1. Verstärkte Rekrutierung neuer Transportpolizistinnen und -polizisten
2. Laufender Weraufbau des Personalbestandes TPO
3. Solider Personalbestand beim fahrenden Personal mit Reserven
4. Massnahmen zur Aus- und Weiterbildung (Prävention)
5. Zentrales und lückenloses Fallmanagement

transfair fordert die SBB auf, diese Punkte aktiver voranzutreiben und die Sozialpartner einzubeziehen.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr





Arbeitsunfälle im öV verhindern

transfair unterstützt die Sicherheitskultur mit einer eigenen Charta.

Nachdem der Sicherheitsbericht des Bundesamtes für Verkehr (BAV) bereits 2021 eine hohe Anzahl von Arbeitsunfällen im öffentlichen Verkehr aufzeigte, war auch 2022 ein schwarzes Jahr, geprägt von schweren Unfällen. Das BAV fordert zusätzliche Massnahmen von Bahnunternehmen. Auch transfair hat seine eigenen Grundsätze zur Sicherheitskultur im öffentlichen Verkehr formuliert.

BAV sieht Unternehmen in der Pflicht

Am Branchenkongress im November 2022 hat transfair mit Vertretenden der Branche und dem BAV über die Ursachen der hohen Anzahl schwerer Arbeitsunfälle diskutiert. Dabei konnten wesentliche Einflussfaktoren auf die Sicherheit besonders bei der Arbeitsorganisation auf Baustellen «Bauen unter Betrieb» und im Gleisbereich geortet werden. Als Resultat der Diskussion haben die anwesenden Delegierten eine Resolution zur Verbesserung der Sicherheitskultur verabschiedet. Auch das BAV und der Verband öffentlicher Verkehr (VöV) erachten den Inhalt der Resolution von transfair als wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Sicherheit. Hingegen sehen das BAV und der VöV die Erarbeitung einer Sicherheitskultur-Charta für den öffentlichen Verkehr in der Schweiz als keinen Mehrwert über alle Unternehmen, weil diese zu unterschiedliche Ausgangslagen hätten und ein gemeinsamer Nenner für eine Charta kaum gefunden würde.

Noch einmal wurde gegenüber transfair kommuniziert, dass jedes Unternehmen selber für die Sicherheit und für eine gelebte Sicherheitskultur verantwortlich sei. Weder das BAV noch der VöV wollen hier den Unternehmen etwas aufdoktrinieren. transfair sieht das nicht ganz so! Wohlgemerkt, es gibt auf europäischer Ebene bereits eine Sicherheitskultur-Charta, die auch von den Schweizer Eisenbahnen freiwillig übernommen werden kann.

transfair mit Sicherheitskultur-Charta

Diese Ausgangslage nimmt transfair somit zum Anlass, eine eigene Sicherheitskultur-Charta zu erstellen. Damit untermauert transfair die Sicherheit als oberste Priorität im öffentlichen Verkehr mit wenigen Leitsätzen für Führungskräfte und Mitarbeitende klar und einfach. Die fertige Charta deckt die folgenden Bereiche ab:

Für Unternehmen und Führungskräfte

- Planung: ausreichend Zeit und Zeitreserven in allen Arbeitsschritten vorsehen.
- Arbeitsorganisation: sichere und verlässliche Arbeitsbedingungen schaffen.
- Information: sicherheitsrelevante Informationen einfach und verständlich vermitteln.
- Präsenz: regelmässig auf den Arbeitsstellen präsent sein.
- Umgang mit Fehlern: Fehlerkultur und Fairness fördern.

Für Mitarbeitende

- Meldungen: Meldekultur pflegen.
- Ausbildung: regelmässig sicherheitsrelevante Ausbildungen besuchen.
- Aufmerksamkeit: Ablenkungen vermeiden.

Das BAV als Aufsichtsbehörde hat sich ebenfalls auf die Fahne geschrieben, seine Kontrolltätigkeit weiter zu verstärken. transfair ist gespannt, ob das BAV auf Worte auch Taten folgen lässt. Über die Sicherheitskultur-Charta wird transfair mit einem separaten Newsletter informieren.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

GAV-Umfrage SBB und SBB Cargo läuft

transfair befragt seine SBB-Mitglieder zu Verbesserungswünschen in den Gesamtarbeitsverträgen.

Bereits Mitte September 2023 hat transfair den Start seiner Umfrage zu den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) mit Newsletter und Info-Aushang lanciert. Die Laufzeit der aktuellen GAV dauert bis Ende April 2025. Ziel ist es, von den SBB-Mitarbeitenden zu erfahren, was ein moderner GAV beinhalten soll. Die Umfrage läuft bis 15. Oktober 2023.

Einordnung der GAV-Umfrage

Die sechste Ausgabe der GAV SBB und SBB Cargo ist seit 1. Mai 2019 in Kraft und sichert die Arbeitsbedingungen für rund 29 000 Mitarbeitende ab. Per Ende April 2025 können die Verträge erstmals gekündigt werden oder sie laufen weiter. Um auch für den Fall einer Weiterentwicklung zum «GAV Nr. 7» gerüstet zu sein, ist der frühzeitige Einbezug der berufsaktiven Mitglieder sehr wichtig. Aus den Umfrageresultaten leitet transfair entsprechenden Handlungsbedarf und Forderungen für Verhandlungen ab.

Die Arbeitswelt verändert sich, und zwar nicht nur zum Guten. Die in vielen Statistiken sichtbare Zunahme von arbeitsbezogenem Stress bereitet Sorgen. Hohe Anforderungen, dauernde Reorganisationen und schwierige Vereinbarkeit von Beruf und anderen Aktivitäten tragen dazu bei. Die krankheitsbedingten Fehltage sind in einigen SBB-Bereichen auf hohem Niveau und belasten damit das ganze Personal. Daraus folgt: Der Gesunderhaltung der Mitarbeitenden muss eine zentralere Rolle beigemessen werden. Weiter treten jüngere Generationen mit neuen Vorstellungen ins Arbeitsleben ein, während aus demografischen Gründen gleichzeitig Fachleute fehlen.

Umfrageinhalte

Nebst den strukturellen Fragen zu Organisationszugehörigkeit, Alter und Dienstalter, Sprache und Beschäftigungsgrad überwiegen die Fragen zu den einschlägigen Themenbereichen. Diese lassen sich grob in arbeitsorganisatorische und in materielle Themen aufteilen:

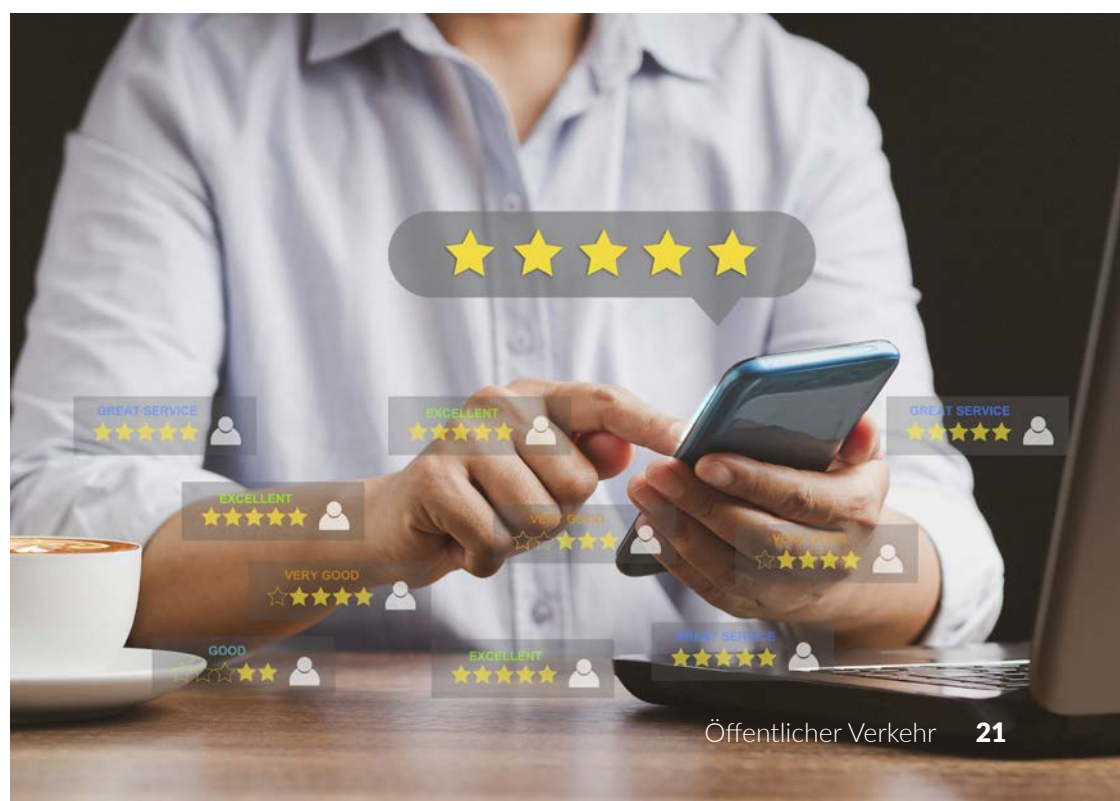
Bei den arbeitsorganisatorischen Fragen stehen die Arbeitszeit, Arbeitsmodelle und der Gesundheitsschutz im Fokus. Die wöchentliche resp. tägliche Dauer der Arbeitszeit ist hoch, was aus arbeitswissenschaftlicher Sicht hinterfragt werden sollte. Auch gilt es, dem Gesundheitsschutz viel mehr Rechnung zu tragen. Wichtiger wird zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. anderen Aktivitäten.

Die materiellen Fragen beziehen sich auf den Lohn, Zulagen, Ferien und auf die Personalentwicklung. Die Umfrage schliesst mit einem Punkt zur Mitwirkung.

Teilnehmen können Mitglieder von transfair, die bei SBB und SBB Cargo aktiv beschäftigt sind. Als Dank für die Teilnahme werden drei Gutscheine für je eine Hotelcard verlost.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Jetzt QR-Code scannen
und an GAV-Umfrage
teilnehmen.



Agenda

Aktuell informiert

Info Magazin 2023 & 2024

Nächste Ausgaben:

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

Nr. 1 am 11. März mit
Inserateschluss am 30. Januar 2024

Nr. 2 am 24. Juni mit
Inserateschluss am 7. Mai 2024

Nr. 3 am 23. September mit
Inserateschluss am 13. August 2024

Nr. 4 am 9. Dezember mit
Inserateschluss am 29. Oktober 2024

Alle Branchen

Pensionierte Bern Besinnlicher Jahresschluss Dienstag, 12. Dezember 2023

Dauer von 14 bis ca. 17 Uhr im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz. Die Einladungen werden etwa vier Wochen vor dem Anlass versendet. Wer einen musikalischen Beitrag präsentieren, eine Weihnachtsgeschichte erzählen oder eine andere Darbietung geben möchte, darf sich bei Charles Furrer melden. Helfende Hände sind willkommen.

Infos gibt es bei:

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

Freizeitkommission transfair

49. Langlauf- und Winterwanderferien- woche in Pontresina

Sonntag, 21. bis Samstag, 27. Januar 2024
Hotel Engadinerhof, 6 Nächte, Halbpension. Anmeldeschluss: 30. November 2023.

Detaillierte Programme und Auskunft bei:

Robi Unternährer, Friedhofstr. 41,
4127 Birsfelden. T 061 312 48 67,
romunt@bluewin.ch

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Besuch der Klosterbibliothek in Mariastein Montag, 6. November 2023

Treffpunkt 12.40 Uhr Bahnhof SBB Basel.
Basel ab 13.05 Uhr mit Tram Nr. 10 nach
Flüh, weiter mit Bus 69 nach Mariastein.
Um 14 Uhr Führung in der Klosterbibliothek.
Dauer ca. 1 Stunde. Anschliessend geht es
ins Restaurant Lindenhof zum Z'vieri.

Infos gibt es bei:

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

Pensioniertenvereinigung Basel Weihnachtsessen Altersheim Stiftung Hofmatt, Münchenstein Montag, 4. Dezember 2023

Wir treffen uns um 12 Uhr im Restaurant
Pumpwerk, Altersheim Stiftung Hofmatt,
Pumpwerkstrasse 3, 4142 Münchenstein.
Das Restaurant ist erreichbar mit dem Tram

Nr. 10, Haltestelle Hofmatt, Münchenstein.
Von dort laufen wir nach oben, am Restau-
rant Hofmatt vorbei und biegen links in die
Pumpwerkstrasse ein.

Infos und Anmeldung bis 24. November 2023 bei:

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

Öffentlicher Verkehr

Pensionierte Sektion Basel Wanderung nach Therwil Mittwoch, 8. November 2023

Zürich HB ab IC 3 um 8.34 Uhr. Treffpunkt
um 9.40 Uhr in der Schalterhalle Basel SBB.
Mit Tram Nr. 10 bis Schloss Bottmingen.
Kaffeehalt im Restaurant Station. Anschlies-
send wandern wir ca. 1 Stunde nach Ther-
wil (alles flach) ins Restaurant Grossmatt
zum Mittagessen.

Anmelden bis 5. November 2023 bei:

Vinzenz Purtschert, T 061 302 24 07,
M 076 518 68 64

Fachgruppe Lokpersonal Jahresversammlung im Hotel Waldstätterhof in Luzern Samstag, 4. November 2023

Dauer: 9.30 bis 13 Uhr mit anschliessen-
dem gemeinsamem Mittagessen.

Infos und Anmeldung bei:

Beat Schumacher, beschum@bluewin.ch

Sommer-Jugendanlass 2023

Im Juli 2023 traf sich die Jugend von transfair zum Go-Kart-Rennen in Lyss, notabene auf der spektakulärsten Bahn der Schweiz. Der bunt gemischten Truppe spürte man den Adrenalinschub und die Anspannung vor dem Startschuss an. Der hauseigene Fotograf Hanspeter Hofer begab sich mit Warnweste auf die Pirsch, um aus den besten Winkeln tolle Fotos zu schiessen. Nach zwei Quali-Rennen kam so richtig Formel-1-Stimmung auf. Im grossen Finale ging es schliesslich um grossartige Preise im Wert von mehr als 1000 Franken. Nach einem spannenden Schlussrennen – inklusive Motorschaden und Panne – wurde Daniele Grandi zum Sieger gekürt. transfair gratuliert herzlich und freut sich jetzt schon auf den nächsten Sommerevent.



Showverhandlungen GAV Swisscom

Nach einer einjährigen Testphase wurde es im Frühling 2023 für die Lernenden von Swisscom spannend, transfair besuchte den Swisscom-Nachwuchs und spielte mit ihnen – das erste Mal überhaupt – fiktive Situationen für den GAV Swisscom durch. Mit diesem praxisnahen Rollenspiel, das transfair eigens für die Lernenden erfand, gewährte transfair den Jugendlichen einen Einblick in den gewerkschaftlichen Alltag. Die Teilnehmenden wurden in zwei Teams eingeteilt und bereiteten sich gewissenhaft auf ihre GAV-Verhandlungen vor. Der realitätsnahe Tag brachte den Teilnehmenden näher, wie ihre Anstellungsbedingungen entstehen, weshalb es eine gute Sozialpartnerbedingung braucht und wie schwierig es ist, die Bedürfnisse von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden unter einen Hut zu bringen. Es war ein erfolgreicher Tag und die nächsten Daten für 2024 sind bereits in Planung.



Personelles

Seit 1. August 2023 verstärkt Aidan Uebelmann das Team der Region Ost als Regionalsekretär mit Schwerpunkt Mitgliedergewinnung. transfair freut sich sehr auf die Zusammenarbeit mit Aidan und heisst ihn herzlich willkommen.

Zu guter Letzt



Je mehr Gewerkschaften und Personalverbände, desto besser der Schutz für das Personal

In der Legislaturperiode 2019–2023 hat die rechte Mehrheit des Parlaments das Rentenalter der Frauen erhöht, ohne Lohngleichheit und ohne Rentenerhöhung. Diese bürgerliche Mehrheit unternimmt grosse Anstrengungen, um die 1. und die 2. Säule zugunsten der 3. Säule zu untergraben, obwohl Letztere nur die wohlhabendsten Schichten der Bevölkerung betrifft. Die Angriffe auf die Arbeitsbedingungen, zum Beispiel mit Vorschlägen zur Verlängerung der Arbeitszeit, sind unaufhörlich.

Die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen im Parlament besser geschützt werden. Wir müssen sichere Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten gewährleisten, die ein ungestörtes Familienleben ermöglichen. Die Gesundheit muss Priorität haben, vor allem wenn der Klimawandel die Arbeitnehmenden stark belastet. Es ist unerlässlich, in allen Branchen einen landesweiten Mindeststundenlohn von 25 CHF einzuführen. Ausserdem ist es an der Zeit, dass wir Lohngleichheit erreichen, mit verbindlichen und transparenten Kontrollen und mit Sanktionen für diejenigen Unternehmen, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist deine Unterstützung von entscheidender Bedeutung! Die Personalverbände haben ein wachsames Auge auf das Parlament und ermöglichen es, mehr Rechte durchzusetzen. Je mehr von uns «Gewerkschaften und Personalverbänden» am 22. Oktober 2023 gewählt werden, desto besser sind die Arbeitnehmenden geschützt.

Léonore Porchet

Vizepräsidentin Travail.Suisse und Nationalrätin



EQE SUV

EXKLUSIV: FLOTTENRABATT FÜR TRANSFAIR MITGLIEDER.

Die Neuinterpretation der Businesslimousine glänzt auch im Hochformat mit luxuriösem Komfort und einem grosszügigen Platzangebot. Nehmen Sie Platz im wegweisenden Interieur und lassen Sie sich von dem innovativen Bedienkonzept und dem optionalen MBUX-Hyperscreen begeistern. Entdecken Sie jetzt den EQE SUV von Mercedes-EQ und profitieren Sie von attraktivem Flottenrabatt.



Jetzt
profitieren



EQE SUV 500 4MATIC, 408 PS (300 kW), 22,6 kWh/100 km, Energieeffizienz-Kategorie: B.

