

PROFIL

MAI 2022

DER PERSONALVERBAND
TRANSFAIR.CH



Rückblick und Ausblick

MIT DEM PERSONALVERBAND

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS / KONZERTPROGRAMM

POLITIK



04

POST/LOGISTIK



07

ÖFFENTLICHER VERKEHR



10

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG



13

ICT



16

INTERNA



19

Titelbild

© Gaby Möhl/transfair

Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch. Konzeption, Text und Redaktion: Aline Leitner und Lea Lüthy. Bilder: Gaby Möhl. Satz: Manuela Krebs. Druck: RITZ CROSSMEDIA AG, www.ritz.ch.

EDITORIAL



TANJA BRÜLISAUER
GESCHÄFTSFÜHRERIN transfair

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

«Die Trendwende beim Mitgliederwachstum der letzten Jahre hat sich bestätigt. transfair ist im Jahr 2021 gewachsen und schaut gestärkt in die Zukunft.»

transfair hat 2021 etwas geschafft, das in der Gewerkschaftswelt beinahe einzigartig ist: ein positives Mitgliederwachstum. Die exzellente Arbeit von transfair macht sich in der positiven Mitgliederentwicklung bemerkbar.

Dieses erfreuliche Zeichen bestärkt und motiviert und zeigt auf, dass transfair mit seiner Vision, seinen Werten und seinen Forderungen auf dem richtigen Weg ist. Der Personalverband trifft mit seiner Art und Weise, Verhandlungen zu führen, Forderungen zu positionieren und Mitglieder im Einzelfall zu vertreten, stets den richtigen Ton und ist überzeugt davon, dass diese Positionierung ein Teil des Rezepts zum Erfolg ist.

Erfolg hatte transfair 2021 nicht nur in Bezug auf die Mitgliederzahlen. 2021 konnte transfair einige Errungenschaften feiern: beispielsweise die neue Sozialpartnerschaft mit den Appenzeller Bahnen, den neuen GAV PostAuto oder den Verhandlungsabschluss zum neuen Lohnsystem für SBB und SBB Cargo. Auch in Sachen berufliche Vorsorge ist transfair erfolgreich unterwegs: Bei den Pensionskassen Post und PUBLICA feiert transfair wichtige Wahlerfolge und in der Branche ICT lanciert der Personalverband ein Beratungsangebot für Frühpensionierungen, das allen Mitarbeitenden von Swisscom, cablex und localsearch gratis zur Verfügung steht.

Auch 2022 wird transfair seinen Fokus ganz darauf legen, Verbesserungen für das in seinen Branchen organisierte Personal zu erzielen. Fordernd, aber immer mit Respekt; kritisch und immer konstruktiv; denn wir alle wissen ja, «der Ton macht die Musik».

POLITIK



«GEMEINSAM GEGEN MISSTÖNE IN DER ARBEITSWELT: transfair HAT ERFOLGREICH VERHANDELT, PROFESSIONELL SEINE MITGLIEDER UNTERSTÜTZT UND NEUE DAZUGEWONNEN.»

IM EINSATZ FÜR DIE GLEICHSTELLUNG

GRETA GYSIN,
CO-PRÄSIDENTIN transfair

2021 war ein intensives Jahr. transfair beschäftigte sich politisch und sozialpartnerschaftlich mit dem durch Covid-19 hervorgerufenen Wandel in der Arbeitswelt und setzte sich auf verschiedenen Wegen für die Gleichstellung ein.

Die Arbeitswelt im Wandel

Das Coronavirus hat unsere Welt auf den Kopf gestellt und die Art und Weise, wann, wie und wo wir arbeiten, nachhaltig verändert. Das Homeoffice ist Fluch und Segen zugleich. Es gibt viele Vorteile, darunter weniger Reisezeit zum Arbeitsplatz, grössere Autonomie und Flexibilität. Auch wenn die positiven Aspekte überwiegen könnten, schlägt transfair Alarm in Bezug auf die Gesundheit: Flexible Arbeitsformen stellen ein echtes Gesundheitsrisiko dar. Es braucht Schutzmassnahmen und klare Rahmenbedingungen, damit das Personal vor physischen und psychischen Negativeffekten geschützt ist. Greta Gysin hat deshalb 2021 eine Motion eingereicht und darin gefordert, das Recht auf Nichterreichbarkeit während der eigenen Freizeit gesetzlich zu verankern. Dieses explizite Recht hat transfair bereits erfolgreich in den Gesamtarbeitsverträgen der Post, Swisscom, SBB und SBB Cargo verankert. Diese Abgrenzung ist aus Sicht von transfair richtig und wichtig, damit sich das Personal in der wohlverdienten Freizeit erholen und abschalten kann.

Positive Lohnverhandlungen

Während der Blütezeit der Covid-19-Krise stellten die Mitarbeitenden im Service Public tagtäglich eine qualitativ hochwertige Grundversorgung sicher. Diesen Kraftakt galt es durch positive Lohnresultate zu honorieren. transfair zieht denn auch eine positive Bilanz zum «Lohnherbst» 2021. Die meis-

ten Sozialpartner sind auf die Forderung von transfair nach generellen Lohnerhöhungen eingegangen. Auch wenn sich Anerkennung nicht nur mit finanziellen Mitteln zum Ausdruck bringen lässt, ist der Lohn doch eine wichtige Komponente. Aber diese Anerkennung und Dankbarkeit spiegelt sich in den Lohnresultaten noch nicht genug wider. Für 2022 muss sich das ändern.

Den Zugang zum Personal gewährleisten

In der Schweiz sind die Zugangs- und Informationsrechte von Gewerkschaften und Personalverbänden in der Bundesverfassung verankert. So erhalten Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden Zugang zum Personal und können bestehende Mitglieder informieren und neue dazugewinnen. Auch wenn dieser Zugang bei den meisten Sozialpartnern von transfair funktioniert, gibt es Verbesserungspotenzial. Besonders in Zeiten von Homeoffice und flexiblem Arbeiten sollte auch der digitale Zugang via Intranet oder Mailings gewährleistet werden. Doch das ist noch nicht überall der Fall. Einige Sozialpartner verwehren diese Form der Kommunikation, andere verweigern sogar das Gespräch dazu. transfair hat den Bundesrat gefragt, wie er die Situation einschätzt. Der Bundesrat sieht keinen Handlungsbedarf und verweist darauf, dass dieses Thema Gegenstand von sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen sein sollte. transfair wird das Thema entsprechend unermüdlich einbringen, um so den digitalen Zugang zu sichern.

Einstehen für die Gleichstellung

Auch nach dem Abstimmungserfolg von 2020 beim Vaterschaftsurlaub braucht es in Sachen Gleichstellung und familienfreundliche Bedingungen noch weitere Bestrebungen. Greta Gysin hat deshalb zwei Motionen eingereicht, um Lücken beim Vaterschaftsurlaub zu schliessen. So fordert sie, dass

man auch Vaterschaftsurlaub beim Kindstod erhält und dass es einen besseren Kündigungsschutz für Väter gibt. Die beiden Motionen werden voraussichtlich 2022 behandelt.

Dass es noch Luft nach oben gibt, hat auch die Frauensession 2021 gezeigt. Am 29. und 30. Oktober 2021 nahmen zum zweiten Mal 246 Frauen aus allen Regionen der Schweiz während zwei Tagen im Nationalratssaal Platz, diskutierten über dringliche Anliegen und überreichten anschliessend konkrete Forderungen an Bundesrat und Parlament. transfair war durch Linda Rosenkranz, Leiterin Kommunikation beim Dachverband Travail.Suisse, vertreten. Sie legte den Fokus auf die Bekämpfung der Lohndiskriminierung und forderte Sanktionen.

Zwar wurde das Gleichstellungsgesetz revidiert, jedoch sind die Vorgaben, eine Lohnvergleichsanalyse zu machen, sie revidieren zu lassen und die Resultate an das Personal und die Aktionäre zu kommunizieren, nicht verpflichtend. Weil das neue Gesetz ein zahnloser Papiertiger ist, hat Travail.Suisse gemeinsam mit transfair und weiteren Mitgliedsverbänden die Gleichstellungsplattform RESPECT8-3.CH lanciert. Unternehmen können sich dort eintragen und beweisen, dass sie Vorreiter der Lohngleichheit sind und sich an das Gesetz halten.



AUSBLICK

Angriffe auf die AHV und die Pensionskassen abwehren

Bereits 2021 hatte transfair mobilgemacht und das Referendum der AHV-21-Reform unterstützt. Für transfair ist besonders die Rentenaltererhöhung für Frauen ein Dorn im Auge. Denn durch dieses Kernstück sollen rund 10 Milliarden Franken eingespart werden. Ein substanzieller Anteil der Kosten dieses Reformpakets wird somit allein von den Frauen getragen. Das ist für transfair nicht akzeptabel. Bereits heute sind Frauen im Alter massiv benachteiligt. Es kann nicht sein, dass sie nun für diese Reform auch noch zusätzlich zur Kasse gebeten werden. Dass auch die Männer negativ von der AHV-Reform betroffen sind (Rentenvorbezug erst ab 62 Jahren möglich), ist ein zusätzlicher Grund für transfair, um sich auch im Abstimmungskampf zu engagieren und ein Nein zur AHV-21-Reform zu erwirken.

Service Public schützen

Die Angriffe auf den Service Public und dessen Dienstleistungen nehmen zu, das politische Klima wird rauer. transfair setzt sich auch in Zukunft dafür ein, dass die Rahmenbedingungen für die Unternehmen mit Grundversorgung stabil bleiben. Besonders beschäftigen wird wohl die Revision des Postorganisationsgesetzes und auch die Frage, wie es mit PostFinance in Bezug auf Finanzdienstleistungen wie Kredite und Hypotheken weitergeht. Auch auf dem Radar behält transfair die Entwicklung der Bestimmungen zu flexibleren Arbeitsformen in den personalrechtlichen Grundlagen.

Neue Strategie umsetzen

An der Delegiertenversammlung 2022 haben die Mitglieder von transfair die neue Strategie für 2022 bis 2026 verabschiedet. Darin hält transfair seine Kernanliegen und Stossrichtungen – auch mit politischem Bezug – fest. Der Personalverband fokussiert sein Engagement auf zwei Bereiche, die Arbeitspolitik und den Service Public. Gute und faire Anstellungsbedingungen, ein weitreichender Gesundheitsschutz sowie gleichwertige Rahmenbedingungen für alle Akteure im Service Public sind das Ziel von transfair.

Greta Gyssin

POST/LOGISTIK



«DIE MITARBEITENDEN DER POST HABEN DEN GEWOHNT AUSGEZEICHNETEN SERVICE PUBLIC IM DIENSTE VON BEVÖLKERUNG UND WIRTSCHAFT DER SCHWEIZ ERBRACHT.»

Durchhaltevermögen wird belohnt: Der GAV PostAuto kam aller Widrigkeiten zum Trotz mit zahlreichen Verbesserungen zustande. Und nach einem weiteren anstrengenden Jahr mit coronabedingten Einschränkungen normalisieren sich die Arbeitsbedingungen für das Personal des gelben Riesen endlich wieder.

Endlich unter Dach und Fach: der neue GAV PostAuto AG

Ende 2020 schienen die Verhandlungen für den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) PostAuto und die Vereinbarung PostAuto-Unternehmen (PU) gescheitert: Zu weit klafften die Positionen auseinander. Doch transfair gab sich nicht geschlagen und setzte sich erfolgreich für eine Wiederaufnahme der Gespräche ein. Es wurde weiterhin mit harten Bandagen gekämpft, dennoch erreichte der Personalverband den Verhandlungsabschluss! Mit dem neuen GAV sind die Mitarbeitenden seit 1. Januar 2022 bei der Anwendung von Ausnahmen zum Arbeitszeitgesetz nun endlich bessergestellt und dank einem neuen Arbeitszeitmodell lassen sich Beruf und Privates besser vereinbaren. Die Arbeitsbedingungen bei den PU vereinheitlichen sich und Unterschiede zwischen Angestellten im Stunden- und Monatslohn fallen weg.

Mit frischem Wind in den Stiftungsrat der Pensionskasse Post

Nicht weniger hart umkämpft waren die Wahlen für den Stiftungsrat der Pensionskasse Post. transfair punktete mit einer sympathischen Kampagne direkt vor Ort bei den Wahlberechtigten. Der Personalverband freut sich darüber, dass Luise Bornand seit 1. Januar 2022 die Anliegen des Personals vertritt. Sie ist das jüngste Mitglied im Gre-

mium und setzt so ein Zeichen für Diversität, die Anliegen der Frauen und innovative Lösungsansätze. Im Namen des Personalverbands engagiert sie sich für eine sozialverträgliche Lastenverteilung zwischen Jung und Alt und eine nachhaltige und gesunde Vorsorgepolitik.

Die Post zahlt (mehrheitlich) faire Löhne für Mann und Frau

Als eine der grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz hat die Post eine Vorbildsfunktion in Sachen Lohnungleichheit. Und sie nimmt ihre Rolle ernst! Die 2021 durchgeführte Lohnungleichheitsanalyse zeigt: Die unerklärlichen Lohndifferenzen zwischen Mann und Frau haben seit 2019 fast in jedem Bereich kontinuierlich abgenommen. Diese betragen 2021 konzernweit noch 1,8 Prozent – eine Abnahme um 0,9 Prozent im Vergleich zu 2019. Nur eine Konzerngesellschaft bereitet nach wie vor Kopfschmerzen: Bei Immobilien Management und Services (IMS) belaufen sich die unerklärlichen Lohnunterschiede unverändert auf 8,9 Prozent. Damit sich dies bessert, ist transfair in einem laufenden Dialog mit IMS.

Resolution zur Lohnharmonisierung – die Post macht Zugeständnisse

Am Branchenkongress im Juni 2021 hat der Personalverband die Resolution zur Lohnharmonisierung verabschiedet und anschliessend mit einer Delegation der Post überreicht. Die Antwort des Konzerns liess nicht lange auf sich warten und war für transfair ein voller Erfolg. Wie vom Personalverband gefordert, bleiben Lohnentwicklungen nach Umsetzung der Lohnharmonisierung weiterhin möglich, selbst wenn das Ziellohnband erreicht ist. Entscheidend ist für transfair ebenfalls, dass niedrige Lohnstufen nicht zusätzlich durch Kürzungen belastet werden. Auch hier sicherte die Post

VERÄNDERUNG ALS CHANCE

RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

zu, dass Massnahmen erst ab Funktionsstufe 8 geplant sind. Zudem kommt ein Sozialplan zum Tragen und Lohnsenkungen werden über die Zeit aufgefangen. transfair ist stolz darauf, für die Betroffenen konkrete Verbesserungen erwirkt zu haben, und wird sie weiterhin durch diesen herausfordernden Prozess begleiten.

Mit hochgekrempelten Ärmeln am Verhandlungstisch – Branchenleitungs-Team bewährt sich

Seit Anfang 2021 leitet Kerstin Büchel als stellvertretende Branchenleiterin gemeinsam mit René Fürst die Geschicke der Branche. Als frühere Generalsekretärin des Verwaltungsrats der Post kennt sie den Konzern bestens und verfügt bereits über ein ausgedehntes Beziehungsnetz, was für ihre neue Rolle ein Vorteil ist. Verhandlungsstärke und faires, aber beharrliches Engagement für die eigenen Mitglieder sind das A und O, um konkrete Verbesserungen zu erzielen. Darum lag es René Fürst am Herzen, dass seine neue Kollegin von Anfang an mit am Verhandlungstisch sass. Eine Aufgabe, die Kerstin Büchel mit Bravour meisterte und die Weichen stellte für eine erfolgreiche Übernahme der Branchenleitung nach René Fürsts Pensionierung Mitte 2022. Für sein grosses Engagement und seine zahlreichen Errungenschaften für die Branche dankt ihm transfair von Herzen.

AUSBLICK

GAV Zustellung auf wackeligen Beinen

Die sechs grössten Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Verbände im Schweizer Logistikmarkt haben letztes Jahr den Arbeitgeberverband «Zustellung Schweiz» gegründet – doch einheitliche Arbeitsbedingungen gibt es keine. Um dies zu ändern, wurden Verhandlungen für einen GAV aufgenommen. Ziel von transfair ist, dass alle in der Sendungszustellung tätigen Personen fair entlöhnt werden und Arbeitsbedingungen haben, die dem Gesetz überlegen sind. Doch die Zustellungs- und Logistikbranche ist in einer schwierigen Ausgangslage, was durch Corona noch verschärft wurde. transfair setzt alles daran, dass es zu einer Lösungsfindung kommt, damit das Personal in der Zustellung einheitliche und bessere Arbeitsbedingungen bekommt.

Laufende GAV-Verhandlungen: einheitlichere Arbeitsbedingungen und bessere Absicherung

Derzeit in Verhandlung ist die Erneuerung des GAV von Presto. Per März 2022 ist der Bereich Frühzustellung von Epsilon zu Presto gekommen. Dem soll im neuen GAV Rechnung getragen und die Arbeitsbedingungen harmonisiert werden. Ebenfalls in Verhandlung ist der GAV von IMS. IMS beschäftigt eine grosse Bandbreite an Personal – von der Reinigungskraft bis zu hoch qualifizierten Spezialisten und Spezialistinnen. transfair legt Wert darauf, dass alle Mitarbeitenden von guten Arbeitsbedingungen profitieren. Neben mehr Lohngleichheit zwischen Mann und Frau liegt das Augenmerk auf dem Sozialplan, der bessere Absicherung bieten soll.

Auch mit Beeinträchtigung auf dem Arbeitsmarkt bestehen

Einen weiteren Schwerpunkt legt transfair auf Lösungsansätze für langjährige Mitarbeitende in der Produktion mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen. Absicht ist stets, eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen und die betroffenen Personen so zu begleiten, dass sie weiter auf dem Arbeitsmarkt bestehen können. Die Planbarkeit der Einsätze für Teilzeitangestellte stellt transfair ebenfalls in den Fokus. Die Regelungen zu den Sperrtagen müssen flächendeckender umgesetzt werden, damit die Mitarbeitenden verbindlich planen und Arbeit, andere Verpflichtungen und Freizeit miteinander vereinbaren können.

GAV mit Bus CH in den Startlöchern

Alle PU sollen einem GAV unterstellt werden und so von einheitlichen Arbeitsbedingungen profitieren – darüber führt transfair im laufenden Jahr erste Gespräche. Der Personalverband setzt sich dafür ein, dass auch Subunternehmen in den Genuss von Mindestanforderungen und eines GAV kommen und so unter fairen und vergleichbaren Bedingungen arbeiten wie ihre Kolleginnen und Kollegen.



ÖFFENTLICHER VERKEHR



«DIE ÖV-UNTERNEHMEN SIND DIE STELLWERKE FÜR UNSER KLIMA. transfair SETZT SICH FÜR DIE NOTWENDIGEN MITTEL UND ATTRAKTIVE ARBEITSBEDINGUNGEN EIN.»

2021 war erneut ein schwieriges Jahr für den öffentlichen Verkehr (öV) – die Auslastung war rund 40 Prozent niedriger als vor der Pandemie. Finanzielle Unterstützung war unumgänglich und forderte viel politischen Einsatz. Auch wird immer klarer, dass dem öV Fachkräfte fehlen. Um diesem Problem zu begegnen, braucht es moderne Arbeitsbedingungen und gezielte Angebote für Aus- und Weiterbildungen.

Der öV braucht politischen Rückenwind

Im vergangenen Jahr war die politische Arbeit für den öffentlichen Verkehr wichtiger denn je – Finanzhilfen waren dringend nötig. Aus diesem Grund begrüsst transfair das zweite öV-Unterstützungspaket über 240 Millionen Franken. Dass der Fernverkehr keine Unterstützung erhielt und die Gelder im regionalen Personenverkehr nur noch für 2021 gesprochen wurden, anstatt bis sich die Nachfrage normalisiert, bedauert der Personalverband.

Für transfair steht nach wie vor fest, dass es nicht angehen kann, dass öV-Unternehmen Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlen, aber keinen Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung haben. Daher reichte Greta Gysin im Namen von transfair eine parlamentarische Motion ein.

Auch der Güterverkehr stand im Fokus der politischen Arbeit des Personalverbands. An seiner Delegiertenversammlung 2021 verabschiedete transfair die Resolution «Für Güter die Bahn!» mit konkreten Forderungen: Der Modal Split muss zugunsten des Schienengüterverkehrs erhöht werden und die gesetzliche Eigenwirtschaftlichkeit soll

wegfallen – dies auch in Hinblick auf die Klimaziele der Schweiz. Daher gelangte Greta Gysin mit einem Vorstoss ans Parlament. Als Reaktion darauf wird der Bundesrat einen Bericht zur Weichenstellung des Schienengüterverkehrs vorlegen.

SBB Cargo übernimmt das moderne Lohnsystem der SBB

Nach intensiven Verhandlungen steht fest: SBB Cargo übernimmt das neue Lohnsystem der SBB – praktisch eins zu eins und führt es zeitgleich ein. Der Personalverband befürwortet, dass SBB Cargo sich bezüglich Lohnsystem weiterhin auf den gleichen Schienen wie das Mutterhaus bewegt. Das neue Lohnsystem bietet marktgetriebene Verbesserungen für das Lokpersonal B sowie bei den Führungs- und Fachkadern. Ebenfalls haben die Sozialpartner sich darauf geeinigt, dass im ersten Halbjahr 2022 über die Entschädigung in den neuen Berufsbildern der Produktion verhandelt wird.

transfair sagt Ja zum GAV von SBB Cargo International

Die GAV-Verhandlungen haben sich in die Länge gezogen und hatten es in sich: Die Positionen aller Sozialpartner klafften auseinander und es war nicht einfach, einen Konsens zu finden. Das Verhandlungsergebnis ist für transfair nicht in allen Bereichen optimal. Dennoch hat der Personalverband nach einigem Abwägen das Resultat gutgeheissen, insbesondere da SBB Cargo International an Dritte vergebene Leistungen wieder selber anbieten will. Der Umsetzungszeitpunkt des neuen GAV ist noch offen.

Sozialpartnerschaft strategisch erweitern

transfair hat seine Strategie durchleuchtet und ist über die Bücher gegangen, welche zusätzlichen Sozialpartnerschaften die eigene Linie stärken. Nach zweijährigen inter-

AN HERAUSFORDERUNGEN WACHSEN

BRUNO ZELLER, BRANCHENLEITER
ÖFFENTLICHER VERKEHR

nen und externen Gesprächen ist es offiziell: transfair ist seit 1. Januar 2022 offizieller Sozialpartner der Appenzeller Bahnen. Und der Einstieg erfolgt zu einem idealen Zeitpunkt, denn 2022 werden die bestehenden Bestimmungen des Firmenarbeitsvertrags neu verhandelt. Ebenfalls neu zu transfair gestossen ist Mitte 2021 die Sektion GRAT (Vereinigung des westschweizerischen SBB-Zugpersonals).

Branchenkongress 2021 – Lösungsansätze gegen den Fachkräftemangel

Der Branchenkongress nahm den Fachkräftemangel im öV unter die Lupe. Ausgewiesene Expertinnen und Experten diskutierten im Podiumsgespräch Lösungen und die vor Ort verabschiedete Resolution zeigt auf, wie dem Fachkräftemangel im öV begegnet werden kann: Anforderungsorientierte Grundbildungen bilden die Basis und mittels Zweitausbildungen und zukunftsorientierter Weiterbildungen können alle Mitarbeitenden unabhängig vom Alter auf dem Arbeitsmarkt bestehen.

AUSBLICK

Im Fokus: Berufsbilder in der Produktion von SBB Cargo

Die Überarbeitung der Berufsbilder von SBB führt dazu, dass die Stellenbeschreibungen des Rangier- und Lokpersonals immer breitere Aufgabengebiete enthalten. Dennoch gibt es punkto Entlohnung keine Verbesserung. Die flexiblere Einsatzmöglichkeit des Personals muss aber etwas wert sein – dafür setzt sich transfair in weiteren Verhandlungen bis Ende Juni 2022 ein.

Jetzt wird umgesetzt: Neues Lohnsystem tritt in Kraft

SBB und SBB Cargo führen am 1. Juni 2022 das neue Lohnsystem ein. Weil es bei der Umstellung von langjährigen Abläufen immer zu Fehlern kommen kann, begleitet transfair diesen Wechsel eng und steht seinen Mitgliedern bei Fragen zur Seite. In diesem Zusammenhang werden die Lohnverhandlungen im November 2022 eine zentrale Rolle spielen, damit die Wirkmechanismen des neuen Systems erstmals richtig zum Tragen kommen können. Bei SBB Cargo stehen zudem neue GAV-Verhandlungen am Horizont. transfair plant für die zweite Jahreshälfte eine Mitgliederumfrage, um hautnah zu verstehen, wo weiterer Handlungsbedarf besteht.

Regionale öV-Unternehmen mit vielen Veränderungen

Die Verhandlungen über ein neues Lohnsystem bei Thurbo wurden wegen zu unterschiedlicher Positionen zwischen Unternehmen und Verbänden auf Eis gelegt. transfair freut sich, dass die Sozialpartner voraussichtlich einen neuen Anlauf starten können und die Gespräche wohl bald wieder aufgenommen werden.

Bei der Südostbahn hat transfair als einziger Verband den neuen GAV angenommen – die anderen haben diesen ausschliesslich aufgrund einer schlechteren Pausenregelung abgelehnt, ohne den zahlreichen Verbesserungen Beachtung zu schenken. Nun wird ein Weg gesucht, wie es weitergehen könnte.

Damit der Rahmen-GAV des öffentlichen Nahverkehrs im Kanton Zürich für alle ansässigen oder künftig tätigen öV-Unternehmen zur Anwendung kommt, wurde im Kantonsrat ein Postulat eingereicht. transfair beobachtet diese Entwicklung.

Gute Aussichten gibt es bei TILO: Der GAV ist in Verhandlung und transfair sieht einem positiven Resultat entgegen. Bei TPF hingegen sind die GAV-Verhandlungen immer noch unterbrochen. Im Vergleich zu anderen Bahnen hat das Fahrpersonal keine konkurrenzfähigen Löhne – hier ist eine deutliche Trendwende nach oben vonnöten!



Bruno Zeller

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG



«DAS TEAM VON transfair HAT VIEL ERARBEITET UND NOCH MEHR ERREICHT. WICHTIGE PROJEKTE WIE DIE REORGANISATION DES BAZG LAUFEN WEITER. transfair BLEIBT DRAN.»

2021 rückten neue Anstellungsbedingungen, das neue Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit und PUBLICA – die Pensionskasse des Bundes – in den Fokus. Ständige Begleiter waren auch die politische Arbeit und das Ankämpfen gegen Angriffe auf das Bundespersonal.

Auch 2021 war transfair fleissig im Einsatz und hat sich vehement und mit Nachdruck für seine Mitglieder starkgemacht. Parlamentarisch hatte sich transfair vor allem gegen unnötige Angriffe auf das Bundespersonal in Form von vorgeschlagenen Kürzungen beim Bundesbudget von 21 Millionen Franken gewehrt – leider mit nur mässigem Erfolg. Auch beim Verkauf von RUAG Ammotec hatte transfair eine klare Haltung und machte mobil gegen den Verkauf ins Ausland. Auch wenn das Parlament anders entschieden hat und die Firma an eine italienische Unternehmung geht, ist transfair damit zufrieden, dass die Arbeitsplätze in Thun garantiert sind: während einer Mindestdauer von 5 Jahren.

Das BAZG nimmt Formen an

2020 wurde entschieden, die Grenzwaache und die Eidgenössische Zollverwaltung zum Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) zusammenzuführen. transfair hatte sich im April 2021 dafür eingesetzt, stärker mit einbezogen zu werden, und hatte klare Forderungen. Der Einsatz von transfair hat sich gelohnt: Der Personalverband konnte diesen Transformationsprozess in Bezug auf die Arbeitsbedingungen eng begleiten. Für transfair war wichtig, direkt involviert zu sein, ging es doch vor allem darum, unterschiedliche Anstellungsbedingungen zu harmonisieren und bei den unterschiedlichen Lohnklassen einen gemeinsamen Nenner zu

finden. Diverse Arbeitsgruppen haben sich 2021 betreffend Themen wie Spesen, Zulagen oder Pensionierungsregelungen getroffen und entwickelten dort gemeinsame Lösungen und Übergangsbestimmungen.

Die Arbeit von transfair hat erste Früchte getragen: Es wird im Rahmen der Transformationsphasen zu keinen Entlassungen kommen.

Homeoffice und Co.

Covid-19 wird sich nachhaltig auf unser Leben auswirken – zumindest in Bezug auf unsere Arbeitsformen. Das Homeoffice – mit all seinen Sonnen- und Schattenseiten – ist im Aufschwung. transfair hat sich 2021 mit den Vor- und Nachteilen auseinandergesetzt und sich mit seinen Sozialpartnern in Bezug auf klare Regeln ausgetauscht. Der Personalverband konnte erreichen, dass die Bundespersonalverordnung entsprechend ergänzt und präzisiert wird.

Neue Arbeitsbedingungen gibt es auch im Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung. Dort war transfair bei der Revision der Personalverordnung eng eingebunden und konnte so zu einer ausgewogenen neuen Personalverordnung beitragen. Der offene Dialog und die lösungsorientierte Diskussion über den Verordnungstext sind ein gutes Beispiel dafür, wie eine gelebte Sozialpartnerschaft für beide Seiten fruchtbar sein kann.

Verbesserungen gibt es auch für das Bundespersonal – seit 1. Juni 2021 haben Eltern von Kindern mit schweren gesundheitlichen Problemen künftig Anrecht auf einen Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen. Der Bund anerkennt damit die Bedeutung der Arbeit pflegender Angehöriger. Per 1. Januar 2022 setzte der Bund auch eine

VERÄNDERUNGEN BEGLEITEN

MATTHIAS HUMBEL, BRANCHENLEITER
ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Forderung von transfair um: Der Vaterchaftsurlaub wird von 10 auf 20 Tage verdoppelt. Künftig können Väter mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen.

Wahlen PUBLICA

Die KAKO ist das oberste Gremium der Pensionskasse PUBLICA. Und in genau diesem ist transfair seit den Wahlen im Mai 2021 mit zwei Mitgliedern vertreten. transfair arbeitet eng mit beiden Gewählten, Petra Maurer Stalder und Valentin Lager, zusammen und setzt sich gemeinsam mit ihnen für einen fairen Lastenausgleich zwischen Jung und Alt ein. Ein besonderes Highlight der KAKO-Wahlen war übrigens die starke Vertretung der Frauen im obersten Organ von PUBLICA. Vier der acht Sitze der Arbeitnehmenden werden künftig von Frauen eingenommen. Das ist erstmalig in der Geschichte von PUBLICA. Die ausgewogene Zusammensetzung ist wichtig, damit alle Interessen der Versicherten vertreten werden.

Am 23. September 2021 wurde Marcel Wüthrich – ein langjähriges Mitglied von transfair – zum Präsidenten der Delegiertenversammlung PUBLICA gewählt. transfair freut sich sehr über den Wahlerfolg und kann sich so aktiv einbringen, wenn es um das Anpacken der zukünftigen Herausforderungen geht.

AUSBLICK

Arbeitsbedingungen BAZG

Auch wenn 2021 ein grosser Umbruch bereits stattfand, geht 2022 die Arbeit weiter. Nach dem Zusammenschluss gibt es noch viele Dinge, die unklar sind, die es zu regeln gilt. transfair ist eng in den entsprechenden Arbeitsgruppen zu den Anstellungsbedingungen involviert und kann sich so direkt für seine Mitglieder starkmachen.

Lohnsystem Bundespersonal

Im Frühling 2022 legte der Bundesrat den Grundstein für die Weiterentwicklung des Lohnsystems. Das neue Modell für die Lohnentwicklung sollte dem Bundesrat bis Ende 2023 vorgelegt werden. Eine Einführung erfolgt voraussichtlich erst auf 2025. transfair bereitet sich bereits vor und wird sich stark in die Arbeiten zu diesem neuen System einbringen. Im Fokus der Arbeit von transfair steht dabei, dass ein allfällig neues Lohnsystem transparent und fair sein muss.

Lohnverhandlungen 2022

Es hat sich bereits 2021 abgezeichnet: Die Teuerung wird 2022 deutlich steigen. Für transfair ist klar, dass diese ausgeglichen werden muss. Zudem ist die Zeit reif für eine darüber hinausgehende Realloohnerhöhung. Dafür setzt sich transfair an den Verhandlungen mit Bundesrat Ueli Maurer für das Bundespersonal und dem ETH-Rat für die Mitarbeitenden des ETH-Bereichs ein.



ICT



«transfair SUCHT AKTIV NACH LÖSUNGEN, UM DEN MANGEL AN ICT-FACHKRÄFTEN ZU BEHEBEN. DER ERHALT VON ARBEITSPLÄTZEN IN DER SCHWEIZ HÄNGT DAVON AB.»

2021 kämpfte transfair vor allem gegen die Auslagerungsstrategie von Swisscom an. Dies immer mit dem Fokus, bestehende Arbeitsplätze in der Schweiz zu halten und die guten Anstellungsbedingungen für das Personal beizubehalten und punktuell zu verbessern. Dieses Credo stand auch in den sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen zum GAV der IT-Tochtergesellschaften von Swisscom oder dem Homeoffice-Reglement im Fokus.

Standorte in der Schweiz erhalten

Nearshoring; ein englischer Ausdruck, der für die Auslagerung von Arbeitsstellen ins nahe gelegene Ausland steht. Swisscom wendet nicht nur den Ausdruck an, sondern verfolgt diese Strategie – so scheint es – vehement. Im Herbst 2021 hat Swisscom angekündigt, einen Teil der Callcenter in den Kosovo auszulagern. 2020 hat Swisscom IT-Stellen zuerst nach Rotterdam, dann nach Riga verlegt.

transfair stellt eine gefährliche Tendenz bei Swisscom fest: Das Nearshoring beschleunigt sich und nimmt besorgniserregende Ausmasse an.

Klar; Swisscom ist unter grossem Kostendruck, einem immer stärker und aggressiver werdenden Wettbewerb ausgesetzt und beklagt einen Mangel an Fachkräften im IT-Sektor. Um diesem Druck standzuhalten, lagert Swisscom also Schritt für Schritt Arbeitsplätze ins Ausland aus. Doch diese Strategie – notabene von einem Unternehmen, das sich zur Mehrheit in Bundeshand befindet – ist für transfair nicht länger tragbar. Der Personalverband fordert vom Bundesrat eine klare Haltung. Darum hat transfair mit seiner Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin zusammenge-

spannt und Ende 2021 ein Postulat eingereicht, das den Bundesrat dazu auffordert, genau das zu tun: sich klar zur Strategie von Swisscom zu positionieren.

Das Thema wird auch 2022 noch beschäftigen. transfair setzt alles daran, die Arbeitsplätze in der Schweiz zu erhalten, und hat diese Absichten in seiner Resolution von 2021 klar festgehalten.

Anstellungsbedingungen

Mit Covid-19 sind neue Arbeitsmodelle wie Pilze aus dem Boden geschossen. Die Flexibilisierung der Arbeit in Bezug auf Zeit, Ort und Form hat – wie eine Medaille – zwei Seiten. Die Flexibilität ist für viele ein Segen, für andere ein Fluch. Gute und faire Rahmenbedingungen auszuhandeln und für das Personal gute Voraussetzungen zu schaffen, gehörte auch 2021 zu den Prioritäten von transfair.

Einerseits hat transfair mit Swisscom ein Homeoffice-Reglement verhandelt, das klare Regeln schafft. Andererseits trieb der Personalverband die Verhandlungen zu einem GAV mit den IT-Tochtergesellschaften von Swisscom voran. Denn diese haben in Bezug auf Arbeitszeiten, Lohnsystematiken und Pensionskassen nicht einheitliche Rahmenbedingungen. Das will transfair ändern; was 2021 begonnen hat, soll 2022 – mit dem Ziel, die Regelungen unter einem gemeinsamen GAV zu vereinen – seinen Abschluss finden.

Beratung Frühpensionierung

Das Thema der (Früh-)Pensionierung wird immer aktueller. Die Babyboomer nähern sich dem Ruhestand, die Situation der Pensionskassen bleibt schwierig und die Unternehmen setzen ihre Umstrukturierungspläne fort und ermutigen somit ältere

VERBESSERUNGEN FÜR DAS PERSONAL

ROBERT MÉTRAILLER,
BRANCHENLEITER COMMUNICATION

Mitarbeitende, frühzeitig aus dem Arbeitsleben auszusteigen. Vor diesem Hintergrund ist es transfair ein Anliegen, seine Mitglieder dazu zu motivieren, sich Gedanken um die eigene Zukunft zu machen und sich zu informieren.

2021 hat transfair deshalb in der Branche ICT eine Informationskampagne gestartet und seinen Mitgliedern sowie allen Mitarbeitenden seiner Sozialpartner, die bei com-Plan versichert sind, ein umfassendes Beratungsgespräch ans Herz gelegt. Mit vollem Erfolg. Der Personalverband konnte mehr als 100 Personen beraten und ihnen alle zu berücksichtigenden Aspekte der (Früh-)Pensionierung aufzeigen.

Verdiente Lohnmassnahmen für 2021

Die Teuerung, die ausserordentliche Situation aufgrund Covid-19 und die exzellente Arbeit des Personals von Swisscom, localsearch und cablex haben transfair zu einer grosszügigen Lohnforderung gebracht. Die sozialpartnerschaftlichen Lohnverhandlungen für das Jahr 2021 führten zu einem ausgezeichneten Ergebnis für das Personal der drei erwähnten Unternehmen:

- Swisscom: 0,8 Prozent der Lohnsumme für allgemeine Erhöhungen, individuelle Erhöhungen und Einmalzahlungen.
- localsearch: 0,4 Prozent der Lohnsumme für allgemeine Erhöhungen, individuelle Erhöhungen und Einmalzahlungen.
- cablex: 0,7 Prozent der Lohnsumme für allgemeine Erhöhungen, individuelle Erhöhungen und Einmalzahlungen.



AUSBLICK

GAV-Verhandlungen

2022 stehen neue Verhandlungen für die Gesamtarbeitsverträge von Swisscom und cablex an. Die Arbeiten von 2021 zu der Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen der IT-Tochtergesellschaften von Swisscom gehen weiter. Der Fokus von transfair: Neuerungen und Verbesserungen in den Bereichen Arbeitsmarktfähigkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Wahlen Stiftungsrat comPlan

Im September 2022 stehen die Wahlen für den Stiftungsrat der Pensionskasse comPlan an. Das ambitionierte Ziel von transfair ist klar: den einen Sitz zu erhalten und zwei weitere dazuzugewinnen. transfair tritt mit seiner eigenen Wahlliste an. Der Fokus der sieben Kandidierenden liegt auf fairen Renten, einer nachhaltigen Vorsorgepolitik und einer sozialverträglichen und generationenübergreifenden Lastenverteilung.

Wiedereinstieg als Sozialpartner in den Branchen-GAV Netzinfrastruktur

Eine unschöne Verzögerung und zeitintensive Auseinandersetzungen mit den anderen unterzeichnungsberechtigten Gewerkschaften des Branchen-GAV Netzinfrastruktur führten dazu, dass sich transfair im Jahr 2021 nicht an Verhandlungen für Verbesserungen für das Personal einsetzen konnte. Das will transfair 2022 ändern und eine aktive Rolle in der Sozialpartnerschaft einnehmen.

Fuss fassen im ICT-Sektor

Der transfair talk 2022 bedeutet für den Personalverband den Startschuss für mögliche Sozialpartnerschaften mit anderen Unternehmen des ICT-Sektors. Der Personalverband will seine Expertise im gesamten ICT-Sektor einsetzen und eine konstruktive Sozialpartnerschaft etablieren. Dies zugunsten der Arbeitnehmenden im ICT-Bereich, aber auch, um die Entwicklungen zu begleiten.

INTERNA



«transfair IST PERFEKT DARAUF EINGESPIELT, SICH FÜR DIE ARBEITSBEDINGUNGEN UND DIE GESUNDHEIT SEINER MITGLIEDER UND MITARBEITENDEN EINZUSETZEN.»

THE MORE THE MERRIER

THOMAS AMMANN,
CO-PRÄSIDENT transfair

Auch wenn 2021 erneut geprägt war vom Coronavirus, hat sich das Team von transfair nicht beirren lassen und sich für seine Mitglieder stark gemacht. Der Einsatz von transfair wurde nicht nur mit guten Verhandlungsergebnissen belohnt, sondern auch mit einem Mitgliederwachstum von 2,3 Prozent.

Mitgliederwachstum

2021 hat das Team von transfair das geschafft, was für viele andere Personalverbände und Gewerkschaften eine Wunschvorstellung bleibt: transfair verzeichnet 2021 nicht nur eine Rekordzahl an neu eingetretenen Mitgliedern, sondern freut sich auch ausserordentlich über die positive Mitgliederentwicklung. Plus 2,3 Prozent Mitglieder, hat der Personalverband transfair per Ende Jahr. Dieser Erfolg zeigt, dass transfair mit seiner Verhandlungs- und Kommunikationsart stets den richtigen Ton trifft und seinem Credo «Das Mitglied im Mittelpunkt» jederzeit gerecht wird. Das macht sich auch in den sonstigen Kennzahlen bemerkbar. Die Regionen haben mehr als 500 Werbeaktionen durchgeführt – und das trotz Corona. Und die Expertinnen und Experten in den Branchen und Regionen haben über 1000 Tage Zeit investiert, um die Mitglieder von transfair an Einzelmeetings, Sozialpartnerschaftstreffen, Verhandlungen etc. zu vertreten und für ihre Interessen einzustehen.

Neue Member Benefits

Die Hauptdienstleistungen von transfair sind und bleiben die Beratung und Begleitung seiner Mitglieder, die Verhandlung von fortschrittlichen Anstellungsbedingungen und fairen Löhnen und der Schutz der Arbeitnehmenden. Doch transfair bietet seinen

Mitgliedern eine breite Palette an Vergünstigungen und Vorteilen. 2021 hat der Personalverband sein Angebot überprüft und konnte einige neue Dienstleister dazugewinnen in den Kategorien Versicherungen, Fortbewegung, Finanzen und Gesundheit.

Stärkung der Jugend

«Der Jugend gehört die Zukunft.» So gilt es, auch die jungen Mitglieder von transfair zu stärken und den Nachwuchs zu sichern. Der Personalverband investiert viel Zeit in die Sensibilisierung für gewerkschaftliche Themen, in den Dialog mit seinen jungen Mitgliedern und ins Gewinnen von neuen, jungen Mitgliedern. 2021 führte transfair nicht nur einen erfolgreichen und gerne besuchten Sommeranlass für U-25-Mitglieder durch, sondern führte mit den Lernenden von Swisscom auch fiktive GAV-Verhandlungen. Ein kreativer und lehrreicher Tag für alle.

Fokus auf die Gesundheit

An der Delegiertenversammlung 2021 haben die Anwesenden eine Resolution zum Thema Gesundheitsschutz erfasst. transfair hat und wird sich auch in Zukunft intensiv mit allen Facetten beschäftigen und setzt klare Prioritäten: Die physische und psychische

Gesundheit aller geht vor. transfair fordert von seinen Sozialpartnern, gemeinsame Lösungen für einen besseren Gesundheitsschutz zu finden, und geht selbst mit gutem Beispiel voran. Seit 2021 hat die interne Gesundheitsarbeitsgruppe ihre Arbeit wieder intensiviert und hilft so dem Personal von transfair, den Tücken des Arbeitsalltags besser zu begegnen.



AUSBLICK

Neuerungen in der Kommunikation

Mit der neuen Kommunikationsstrategie von 2022 geht auch eine andere Ansprache einher. Per sofort ist transfair mit seinen Mitgliedern, seinen Sozialpartnern und seinen potenziellen Mitgliedern per du. Dieser Kommunikationswechsel findet gleich mit einem neuen Kommunikationskonzept statt, das 2022 erarbeitet und umgesetzt wird.

Im Frühling 2022 ging die neue Website online. Sie ist nicht nur technisch absolut modern, sondern geht auch besser auf die Bedürfnisse der Mitglieder ein. transfair ist stolz auf das Resultat und ruft dazu auf, sich selbst ein Bild zu machen. www.transfair.ch

transfair talk 2022

Nach einer langen Durststrecke – der letzte transfair talk fand 2015 statt – thematisierte der Personalverband am 5. April 2022 die Frage «Wie lösen wir den ICT-Fachkräftemangel in der Schweiz?». Die Teilnehmenden skizzierten nicht nur spannende Lösungen, sondern diskutierten auch über die Rolle der Personalverbände und Gewerkschaften in diesem Kontext. Die Quintessenz: Es braucht überall neue Impulse; doch nur gemeinsam wird es gelingen, der Herausforderung zu begegnen.

Thomas Altmann

