

transfär

Nr. 1 März 2026

magazin

Die Mitgliederzeitschrift



Unter Druck

Der Service Public ist im Stress – das ist gefährlich

Fokus

Stress gefährdet die Gesundheit – auch im Service Public	04
Fünf Tipps für mehr innere Ruhe im Arbeitsalltag	07
Stressforscher Laurenz Meier im Gespräch	08

Branchen-News

Post/Logistik

So steigen die Löhne bei Post CH 2026	10
---------------------------------------	----

Öffentlicher Verkehr

Fünf Forderungen für die Mobilität der Zukunft	11
--	----

Öffentliche Verwaltung

Swissmedic in der Krise	12
-------------------------	----

ICT

Swisscom im Wandel: transfair fordert soziale Verantwortung	13
---	----

Politik

Mit Familienzeit berufstätige Mütter stärken	14
--	----

Agenda

15

Impressum

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

Redaktion: Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Anzeigen: Audi, Bank CLER, **Preis:** Im Mitgliederbeitrag enthalten, **Erscheinung:** 2 Mal pro Jahr

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

Druck: Prolith AG, Ittigen, **Satz:** Sabrina Beyeler, Prolith AG, Ittigen

Bilder: Barbara Hess für transfair, Die Schweizerische Post, Djumiati/Adobe Stock (generiert mit KI), Faizi/Adobe Stock (generiert mit KI), Gaby Möhl/transfair, Mangostar/Adobe Stock, Milano/streamlinehq.com, olly/Adobe Stock, peopleimages.com/Adobe Stock, Small365/Adobe Stock, zvg

WEMF-beglaubigte Auflage 2025: 7309 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Der Stress im Service Public ist gross – das zeigen die Zahlen, das zeigen die Einschätzungen unserer Branchenleitenden. Dauerstress auf der Arbeit ist nicht nur unangenehm, er kann auch krank machen. Eine jährliche Befragung unseres Dachverbands Travail.Suisse hat sogar ergeben: Stress ist zum grössten Gesundheitsrisiko geworden, das wir bei der Arbeit haben. transfair fordert von den Arbeitgebern konkrete Massnahmen, um Stress zu verhindern – mehr ab Seite 4.

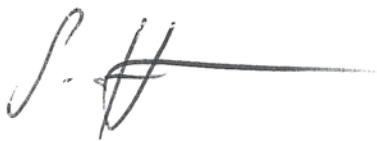
Was mache ich, wenn ich nach der Arbeit nicht mehr abschalten kann oder vor lauter Druck ständig verspannt bin? Unsere Kommunikationsverantwortliche und Yogalehrerin Lea Lüthy gibt Tipps für gutes Stress-Management – siehe dazu Seite 7. Ab Seite 8 erklärt Stressforscher Laurenz Meier, was bei Stress eigentlich im Körper passiert. Und er verrät, welche Arbeitnehmenden besonders anfällig sind für Stress – und was die Arbeitgeber für sie tun sollten.

Im hinteren Teil unseres neuen «magazins» geht es zu unseren Branchen-News: Das Lohnergebnis 2026 bei Post CH steht. Bei Swissmedic kostet ein Digitalisierungsprojekt Arbeitsplätze. Im öffentlichen Verkehr schaut transfair genau hin, damit neue Entwicklungen auch den Mitarbeitenden zugutekommen. Und bei Swisscom blicken wir kritisch auf den Wandel von der Telco zur «Techco».

Ich wünsche dir viel Spass beim Lesen.

Sarah Hadorn

Kommunikationsspezialistin





Immer schneller, immer mehr

Der Stress im Service Public ist gross – das ist gefährlich.
transfair fordert die Arbeitgeber auf, mehr gegenzusteuern.

Dauerstress auf der Arbeit ist ein immenses Gesundheitsrisiko. Unsere Auslegeordnung zeigt: Unsere Mitglieder haben diverse Gründe, gestresst zu sein. Allem voran steht der enorme Kosten- und Spardruck im ganzen Service Public.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz sind sich einig: Stress ist für sie das Gesundheitsrisiko Nummer eins. Zu diesem Schluss kommt das «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse. Der Arbeitnehmenden-Dachverband, zu dem auch transfair gehört, befragt jährlich rund 1500 Personen zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen. In der aktuellen Ausgabe sagen satte 59 Prozent: Stress und Termindruck sind die grössten arbeitsbedingten Gefahren für ihre Gesundheit.

Internationale Zahlen bestätigen dieses Gefühl: Krankheiten durch Stress nehmen stark zu. «Das liegt nicht zuletzt an den Veränderungen in unserer Arbeitswelt», ist Thomas Bauer, Lei-

ter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse, überzeugt. Er verweist zum Beispiel auf eine Studie der Krankenkasse CSS von 2024. Diese zeigt: Rund ein Viertel der Schweizer Arbeitnehmenden hatte in den letzten Jahren ein Burn-out. Bauer: «Diese Zahl ist in nur wenigen Jahren deutlich gestiegen.» Andere berufsbedingte Krankheiten, etwa Gelenkarthrose, oder auch Unfälle gehen hingegen zurück.

Emotionale Erschöpfung, Termindruck, Überstunden

Dauerstress auf der Arbeit kann definitiv krank machen (siehe auch Interview ab Seite 8) – auch im Service Public. Einige Angaben im «Barometer Gute Arbeit» weisen dort sogar stärker auf Stress hin als im Schweizer Durchschnitt: 2025 gaben Angestellte in der öffentlichen Verwaltung etwas häufiger als die meisten anderen Branchen an, regelmässig Überstunden zu leisten. Die öffentliche Verwaltung ist im Barometer zwar breiter gefasst als bei transfair, trotzdem geben die Aussagen



eine Ahnung vom Stresslevel in der Bundesverwaltung und im ETH-Bereich. Im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei, zu dem auch der öffentliche Verkehr und die meisten Post/Logistik-Berufe zählen, war die emotionale Erschöpfung nach einem Arbeitstag auffällig hoch. Und im Bereich Information und Kommunikation, worunter auch ICT fällt, empfanden die Mitarbeitenden den Termindruck als höher als in den meisten anderen Wirtschaftszweigen.

ICT: Eine Reorganisation jagt die nächste

Für Marika Schaeren, Leiterin der Branche ICT, ist der Stress im ICT-Bereich nachvollziehbar: «Die Mitarbeitenden müssen in immer weniger Zeit immer mehr Arbeit bewältigen», sagt sie. Grund dafür sei der enorme Kosten- und Spar- druck in der Branche, der immer wieder zu Stellenabbau führe. Dieser soll zwar mit digitalen Mitteln, allen voran künstlicher Intelligenz (KI), kompensiert werden. Tatsache ist aber: «Oft entlassen die Arbeitgeber Leute, ohne dass sie bereits konkrete Ersatzlösungen haben», so Schaeren. «Das führt zu Überlastung der verbleibenden Mitarbeitenden.» Hinzu komme die ständige Angst vor einem Arbeitsplatzverlust.

Ein weiterer Stressfaktor, der mit all dem zu tun hat, sind laut Schaeren die andauernden Umstrukturierungen in der Branche. «Was heute gilt, gilt morgen nicht mehr – das ist für das Personal unheimlich stressig», sagt sie.

Öffentliche Verwaltung: Entlastungspakete belasten das Personal

Ganz ähnlich wie bei ICT sieht die Situation in der Branche öffentliche Verwaltung aus: «Wegen Spardruck und Stellenabbau steigt die Arbeitsbelastung für die Mitarbeitenden», sagt Branchenleiter Matthias Humbel. Das Entlastungspaket 2027 des Bundes zwingt die Ämter zum Sparen – «und ziemlich sicher wird es noch ein Entlastungspaket 2029 geben», zeichnet Humbel ein düsteres Bild. Doch nicht nur Personalabbau führt zu Stress. «Werden Stellen tatsächlich neu besetzt, dauert das oft», sagt Humbel. Der Druck auf die Mitarbeitenden steigt so zumindest vorübergehend.

Neben dem verordneten Sparwahn sieht Humbel aber noch einen weiteren zentralen Stress-Treiber in seiner Branche: «Selbst Angestellte ohne Kader-Funktion sollen plötzlich 24/7 erreichbar sein und auch noch abends und am Wochenende arbeiten», sagt er. «Das ist neu.»

“

**Rund ein Viertel
der Schweizer Arbeit-
nehmenden hatte in den
letzten Jahren ein
Burn-out.**

”

Öffentlicher Verkehr: Zu wenig Schlaf, zu wenig Freizeit

Zu wenig Zeit für Erholung ist im öffentlichen Verkehr schon lange ein typischer Stressfaktor. «Zum Teil bleiben den Leuten gerade mal neun Stunden Ruhezeit», sagt Werner Rüegg, stellvertretender Leiter der Branche öffentlicher Verkehr. Ruhezeit heisst: nach Hause fahren, zu Abend essen, Zeit mit der Familie verbringen, schlafen, wieder zur Arbeit fahren. Man rechne selbst: Bei neun Stunden bleibt da nicht viel Zeit für Schlaf. «Und auch das soziale Leben kommt zu kurz», gibt Rüegg zu bedenken.

Ein weiterer Grund für Stress im öV kommt aus einer anderen Ecke: Städte streichen im Nahverkehr vermehrt Bus- oder Tramspuren zugunsten des Individualverkehrs. «Dadurch stehen Trampilotinnen und Busfahrer öfter im Stau – der Stress, im Fahrplan zu bleiben, steigt», so Rüegg.

Natürlich ist der Spardruck auch im öV allgegenwärtig. Rüegg: «Durch die Sparübungen der Kantone und des Bundes drohen Sparprogramme bei den Unternehmen.» Das führe bei den Mitarbeitenden zu grosser Verunsicherung – ein klassischer Stressfaktor.

Postboten gerade sind. «Das führt teils dazu, dass Kundinnen und Kunden zum angezeigten Standort laufen, um ihre Päckli abzuholen. Dadurch stören sie die Abläufe und verursachen noch mehr Stress.»

Text: Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

“ **transfair fordert:**
Die Arbeitgeber müssen die Überlastung ihres Personals vermeiden: durch klare Prioritäten und realistische Zielvorgaben. ”

Post/Logistik: Digitale Fremdsteuerung und Echtzeit-Überwachung

In der Branche Post/Logistik gibt es laut Branchenleiterin Kerstin Büchel fast keinen Bereich, wo die Mitarbeitenden ohne Dauerstress arbeiten können. Als besonders heftig beurteilt sie die Situation bei PostNetz, der Betreiberin der Post-Filialen. «Dieser Bereich schreibt grosse Verluste – das ist für alle Mitarbeitenden sehr stressig.» Die mittleren Kader müssten den Druck von oben weitergeben, die Angestellten ohne Führungsfunktion hätten ständig Angst um ihren Job.

Bei Logistik-Services sieht Büchel vor allem die Digitalisierung als Stressfaktor: «Dadurch haben die Leute viel Eigenverantwortung verloren», bedauert sie die Entwicklung. Ein Grund: Die Pöstlerinnen und Pöstler dürfen nicht mehr selbst entscheiden, welche Routen sie für ihre Lieferungen nehmen – diese werden vom System vorgegeben. Zudem kann die Kundschaft in Echtzeit sehen, wo die Postbotinnen und

Das fordert transfair

Unsere Sozialpartner tun zwar schon einiges, um Stress bei ihrem Personal zu bekämpfen: von Sensibilisierungskampagnen und Führungsschulungen über Kurse zu Stressbewältigung und Resilienz bis zu Online-Gesundheitsberatung und Apps. transfair hat dennoch Forderungen:

- Die Arbeitgeber müssen die **Überlastung** ihres Personals **vermeiden**: durch klare Prioritäten und realistische Zielvorgaben.
- Die Arbeitsbedingungen in den **Gesamtarbeitsverträgen (GAV)**, etwa die maximalen Arbeitszeiten, müssen konsequent **eingehalten** werden.
- transfair fordert das **Recht auf Nichterreichbarkeit** in der Freizeit. Bei Swisscom, der Post, der SBB und SBB Cargo steht dieses Recht bereits im GAV.
- **Sparmassnahmen** sollen **mit Augenmass** umgesetzt und die Belastung der Mitarbeitenden minimiert werden.
- Die Mitarbeitenden im Service Public müssen **von der Politik respektiert** werden und dürfen nicht zum Sparen missbraucht werden; ihre Arbeit soll wertgeschätzt werden.
- **Reorganisationen** sollen **nur durchgeführt** werden, wenn **wirklich nötig**.
- Die Angestellten müssen **genügend Zeit** erhalten, um **neue Tools** kennenzulernen und Feedback einzubringen.
- Die Arbeitgeber sollen **offen** und transparent über Strategien, Ziele und Veränderungen **informieren**.
- Es soll eine **Kultur des Vertrauens** geschaffen werden, in der Mitarbeitende Eigenverantwortung statt Kontrolle erleben.

**GEWINNE
MIT transfair
ATTRAKTIVE PREISE
IM GESAMTWERT VON
7500 CHF!**

1 x E-Bike 

10 x 100 CHF Reka-Geschenkkarten

1 x Apple iPhone 

1 x Samsung Galaxy 

transfair
Dein Personalverband

Mitmachen unter
www.transfair.ch/gewinnen



Stress lass nach

Fünf Tipps für weniger Anspannung und mehr innere Ruhe im Arbeitsalltag.

Für transfair ist klar: Stress auf der Arbeit liegt oft an den Arbeitsbedingungen – Unternehmen haben hier grosse Verantwortung. Gleichzeitig gibt es so einiges, was du selber tun kannst, um Stress für dich zu reduzieren.

Fünf konkrete Tipps für den Arbeitsalltag.

Text: Lea Lüthy,
Leiterin Kommunikation und
diplomierte Yogalehrerin

Aktiv loslassen

Du hast das Gefühl, dir platzt gleich der Kragen? Diese Übung wirkt wie ein Stress-Ventil: Ziehe deine Schultern zu den Ohren hoch und atme dabei tief durch die Nase ein. Halte die Spannung. Kurz bevor es unangenehm wird, atmest du kräftig aus und lässt die Schultern sinken. Uuufff! Eine pure Wohltat, die du gerne mehrmals täglich wiederholen darfst. Dadurch tust du dir auch längerfristig etwas Gutes, denn dein Körper lernt immer besser, wie sich Entspannung überhaupt anfühlt – und kann sie besser aktivieren.

Frust aus der Seele streichen

Nicht nur Kinder brauchen Trost. Umso besser, wenn wir uns diesen selbst schenken können: Kreuze deine Arme vor der Brust und streiche mit den Händen langsam von den Schultern bis zu den Ellbogen. Bringe die Hände zurück zu den Schultern, berühre dabei aber die Arme nicht – wiederhole das Abwärtsstreichen. Die «Havening-Methode» ist bekannt dafür, durch rhythmisches, sanftes Streichen in eine Richtung das Nervensystem zu beruhigen. Mach das drei bis fünf Minuten. Ein Gamechanger nach einem herausfordernden Tag.



Mit den Yogis um die Wette summen

Du bist den ganzen Tag fleissig wie eine Biene? Dann darf das Summen nicht fehlen! Schon die Yogis aus dem alten Indien schworen auf «Bhramari-Pranayama». Bei dieser Atemtechnik verschliesst du deine Ohren mit den Daumen und legst die restlichen Finger sanft auf Stirn oder Schläfen. Die Augen sind geschlossen. Atme tief ein und lass den Atem langsam summend ausströmen. Nimm wahr, wie die Vibration den Kopfraum erfüllt. Fünf bis zehn Mal. Die Summ-Atmung stimuliert den Vagusnerv und bremst so die Stressreaktion.

Über die Autorin

Lea Lüthy ist nicht nur die Kommunikationsverantwortliche von transfair: Sie ist auch diplomierte Yogalehrerin und setzt sich intensiv mit der Körpertherapie «Somatic Experiencing» auseinander.

Im Tageslicht baden

Tagein, tagaus unter künstlichem Licht sitzen – auch das verursacht Dauerstress. Denn unser Körper braucht Tageslicht. Die Sonne generiert bis zu 100 000 Lux – die hellste Schreibtischlampe schafft maximal 500. Darum gilt: Mach so oft wie möglich Tageslicht-Pausen an der frischen Luft, am besten ohne Sonnen- oder Korrekturbrille. Denn über die Augenrezeptoren synchronisiert das Licht deine innere Uhr. Ist sie aus dem Takt, wird der Körper selbst zur Stressquelle – und deine Stressresistenz sinkt.

Sich Raum schaffen

Schiebe bewusst weg, was dich belastet. Sitze oder stehe bequem und hebe die Hände vor deinen Körper. Schiebe sie langsam von dir weg – als würdest du eine schwere Last wegdrücken. Arbeite im Zeitlupen-Tempo, gegen den Widerstand der Luft. Nach ein bis drei Wiederholungen spüre nach. Was hat sich verändert? Diese Übung aus der Körpertherapie «Somatic Experiencing» signalisiert deinem Nervensystem: Du bestimmst selbst, wer oder was dir nahe kommt. Das gibt Power! Perfekt, um deine Grenzen zu stärken.



«Eintönige Arbeit macht stressanfällig»

Stressforscher Laurenz Meier von der Universität Zürich im Interview.

Was passiert bei Stress eigentlich im Körper? Und wie ungesund ist chronischer Stress auf der Arbeit? Stressforscher Laurenz Meier erklärt die Zusammenhänge. Zudem verrät er, welche Arbeitnehmenden besonders anfällig für Stress sind und welche Verantwortung Arbeitgeber hier haben.

Herr Meier, was passiert bei Stress im Körper?

Unsere Systeme stellen schnell Energie zur Verfügung: Das vegetative Nervensystem aktiviert den Kampf- oder Flucht-Modus und setzt Adrenalin frei. Das Hormonsystem pumpt Cortisol in den Blutkreislauf und sorgt dafür, dass die Stressreaktion stabil bleibt. Kurzfristig ist diese Aktivierung etwas Gutes – sie hilft uns, mit anspruchsvollen Situationen und Aufgaben umzugehen. Schwierig wird es, wenn der Körper nicht mehr in den Normalzustand zurückfindet: bei chronischem Stress.

Chronischer Stress ist ungesund. Was sind die Folgen?

Sehr klassisch sind Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Denn wenn die Stressachse

dauerhaft überaktiviert ist, können Entzündungen entstehen und der Stoffwechsel gerät aus dem Gleichgewicht. Aber auch psychische Folgen sind möglich: Menschen unter chronischem Stress berichten häufiger von Depressionen.

Ab wann wird Dauerstress auf der Arbeit gefährlich – schon nach ein paar Monaten, oder braucht es dazu Jahre?

Eine verbreitete Annahme ist, dass sich Stress aufsummiert. Also: Dass stressige fünf Wochen gesundheitsschädlicher sind als stressige zwei Tage. Neuere Studien von meinen Kolleginnen und mir zeigen aber, dass das nicht so sein muss. Die Menschen scheinen im Durchschnitt ziemlich widerstandsfähig. Offenbar schaffen es viele, sich genügend Erholungsinseln zu schaffen. Dadurch verhindern sie, dass sich ihr System abnutzt.

Trotzdem gibt es Arbeitnehmende, die besonders anfällig sind für Stress.

Ja, zum Beispiel Menschen, die eine eintönige Arbeit haben. Hier kommt die «Effort-Reward-Balance» ins Spiel. Dieser stresstheoretische Ansatz geht

davon aus, dass sich Arbeit und Belohnung – Geld, aber auch Wertschätzung oder Sinnhaftigkeit – ungefähr die Waage halten müssen. Ansonsten leiden Zufriedenheit und Gesundheit. Es gibt zum Beispiel eine schöne Studie mit Putzpersonal in einem Spital. Dieser Job geht mit repetitiven Aufgaben, körperlicher Anstrengung, unattraktiven Arbeitszeiten und einem tiefen Lohn einher. Die Geschäftsleitung ermutigte ihre Reinigungskräfte deshalb, sich auch mit den Patientinnen und Patienten zu unterhalten. Und siehe da: Die Zufriedenheit des Putzpersonals nahm zu. Die Mitarbeitenden fühlten sich plötzlich mitverantwortlich, dass Menschen gesund werden. Sie erlebten mehr Sinn – der Blick auf ihre Arbeit änderte sich total.

Die Arbeitgeber haben also eine grosse Verantwortung.

Auf jeden Fall. Arbeitgeber und Führungskräfte sollten Strukturen schaffen, die die Arbeit für ihre Mitarbeitenden möglichst sinnvoll und interessant machen. Eben zum Beispiel, indem sie bestimmten Berufsgruppen neue Aufgaben zuweisen.

Das kann etwa auch sein, neues Personal einzuarbeiten. Damit reduzieren die Unternehmen ganz direkt Stress. Zum Thema Verantwortung muss man aber auch sagen: Es sind nicht nur die äusseren Strukturen, die Arbeitnehmende mehr oder weniger anfällig für Stress machen.

Wie meinen Sie das?

Auch die eigene Lebenszufriedenheit hat einen Einfluss, wie gestresst wir uns fühlen. Zudem zeigen Studien: Wie wir über Stress denken, steuert unser Stressempfinden ebenfalls. Verstehen Sie mich nicht falsch: Faktoren wie Zeitdruck oder die Erwartung vieler Vorgesetzter oder auch Kolleginnen und Kollegen, ständig erreichbar zu sein, sind reale Stressfaktoren. Trotzdem macht es einen Unterschied, ob wir Stress grundsätzlich für schädlich halten oder ihn als nicht so bedrohlich einordnen.

Gibt es eigentlich frühe Warnsignale für zu viel Stress, die viele ignorieren?

Ja, zum Beispiel plötzliche Leistungsschwankungen trotz Leistungsbereitschaft. Ein klares Warnsignal sind zudem Schlafstörungen. Habe ich plötzlich Einschlafschwierigkeiten oder wache in der Nacht regelmässig auf und kann nicht mehr einschlafen, sollte ich genauer hinschauen. Bin ich plötzlich reizbar und sehr dünnhäutig, ist die Stressbelastung oft schon relativ weit fortgeschritten. Es gibt auch Methoden, mit denen man sich selbst testen kann, ob man genug auf seine Erholung achtet. Dazu macht man sich am besten ein paar Regeln, zum Beispiel: Ich arbeite am Abend nicht oder gehe zwei Mal pro Woche Velo fahren. Schaffe ich das regelmässig nicht, kann das ein Warnsignal sein.

Text: Sarah Hadorn, Kommunikationsspezialistin



Zur Person

Laurenc Meier (49) ist Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Zürich. In seiner Forschung beschäftigt er sich schwerpunktmässig mit den Themen Arbeitsstress und Gesundheit am Arbeitsplatz, aber auch mit antisozialem Verhalten bei der Arbeit und Konflikten zwischen Beruf und Familienleben.

Entspannter investieren. Mit unseren Anlagelösungen.



Profitieren Sie von unserer langjährigen Anlagekompetenz. Wählen Sie aus vier nachhaltigen Anlagestrategien und nutzen Sie die Chancen höherer Rendite für Ihr Vermögen. cler.ch/anlegen

* Bonusberechtigt sind Sie für zwei Jahre ab Eröffnung der Anlagelösung und einer Investition von 10'000 CHF. Auf zusätzliche Einzahlungen erhalten Sie 10% Bonus, maximal 500 CHF pro Jahr. Der Bonus wird automatisch in Ihre Anlagelösung investiert. cler.ch/transfair

Die Hinweise zur Anlagelösung dienen ausschliesslich Werbezwecken. Bei der Anlagelösung Bank Cler handelt es sich um einen Strategiefonds mit verschiedenen Teilvermögen. Für den Prospekt und die Basisinformationsblätter verweisen wir auf cler.ch

Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca **CLER**

Post: Lohnverhandlungen für 2026

Unter den schwierigen Bedingungen der Post ist ein akzeptabler Lohnabschluss zustande gekommen.

Dass die Schweizerische Post schon bessere Zeiten erlebt hat, ist allgemein bekannt. Dennoch müssen die Mitarbeitenden die Anerkennung erhalten, die ihnen gebührt. Denn sie sind der wichtigste Erfolgsfaktor des gelben Riesen. Mit vereinten Kräften haben die Sozialpartner ein akzeptables Lohnergebnis erarbeitet.

Nach drei intensiven Verhandlungsrunden mit der Post konnten wir im Januar die Löhne 2026 pünktlich unter Dach und Fach bringen. Die Lohnmassnahmen für die rund 25 000 Angestellten von Post CH können so fristgerecht mit dem April-Lohn umgesetzt werden. Im letzten Jahr mussten die Mitarbeitenden nach der Schlichtung bis in den Sommer hinein warten.

Stärkung der tieferen Einkommen

Zu den Details: Die Post stellt 2026 rund ein Prozent der Lohnsumme für generelle und strukturelle Lohnerhöhungen bereit. Die generellen Lohnmassnahmen kommen allen zugute, die strukturellen stärken gezielt die Kaufkraft von Mitarbeitenden mit tieferen Lohnbandlagen. Dies greift umso mehr, da die Post in einem ersten Schritt die Ober- und Untergrenzen der Lohnbänder um 0,6 Prozent, mindestens jedoch um 450 Franken, anhebt. Als weitere Massnahme, die die tieferen Löhne stärkt, steigt der Mindestlohn auf 55 738 Franken pro Jahr. Durch die Anpassung der Lohnbänder profitieren aber auch Angestellte in höherer Lohnbandlage, also insbesondere langjährige Mitarbeitende.

Einheitliche Spesenregelung

Seit langer Zeit war es den Mitgliedern von transfair ein Anliegen, die Spesen für Mitarbeitende in der Brief- und Paketpost sowie für die gemischte Zustellung einheitlich zu regeln. Diese beiden Bereiche waren schon länger in eine organisatorische Einheit überführt worden. Die Vereinheitlichung der Spesenregelungen ist nun gelungen, womit eine Ungerechtigkeit beseitigt wurde. Bis 2027 gleicht die Post die Regelungen schrittweise an, sodass danach für alle die gleichen Ansätze gelten. Noch in den Verhandlungen des neuen Gesamtarbeitsvertrags (GAV) 2024 war keine Einigung möglich.

transfair ist zufrieden

Der relevante Wert für die Inflation betrug zu Verhandlungsbeginn im Dezember 2025 null Prozent, der Index für den Anstieg der Krankenkassenprämien schlug mit 0,3 Prozent zu Buche. Angesichts der wirtschaftlichen Herausforderungen der Post ist transfair mit dem Verhandlungsergebnis zufrieden. Praktisch alle Mitarbeitenden erhalten eine Lohnerhöhung, das würdigt ihren Beitrag zum Erfolg der Post.

Text: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik

Die Löhne 2026 bei Swiss Post Cargo

Die Verhandlungen für die Post-Tochtergesellschaft Swiss Post Cargo sind ebenfalls abgeschlossen: Das Unternehmen gewährt seinen GAV-Mitarbeitenden eine Lohnerhöhung von 0,6 Prozent. Zudem hebt Swiss Post Cargo die Mindestlöhne um 0,6 Prozent an.

Bei PostFinance, PostAuto und Post Immobilien (IMS) liefen die Verhandlungen bei Redaktionsschluss noch.



Schöne neue Mobilität?

Neue Technologie soll den öV stärken – dabei müssen die Mitarbeitenden dringend einbezogen werden.

Nirgendwo in Europa wird der öffentliche Verkehr so rege genutzt wie in der Schweiz – ein Qualitätssiegel. Dennoch gibt es Potenzial, den öV weiter zu stärken. Verbesserte Angebote, Digitalisierung, neue Technologien und die Erschliessung von Zubringerstrecken sorgen für eine bessere integrierte Mobilität. Doch davon muss auch das Personal profitieren!

In keinem europäischen Land nutzen so viele Menschen den öV wie in der Schweiz – und doch gibt es immer noch Luft nach oben. Neue Angebote und Technologien sollen den öV weiter stärken. Doch solche Veränderungen wirken sich immer auf das öV-Personal aus. Darum braucht es politische und finanzielle Unterstützung. Besonders zentral: der transparente Einbezug der Mitarbeitenden. Sie sind es, die die Mobilität heute und in Zukunft sicherstellen. Zu ihrem Schutz stellt transfair klare Forderungen – damit die Weiterentwicklung der Mobilität auch für das Personal zum Gewinn wird.

1. öV-Unternehmen müssen die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer kennen

Die öV-Unternehmen müssen ihren Markt kennen und ihre Kundschaft verstehen – nur so können sie ihr Angebot attraktiv gestalten: von der Haustüre bis zum Büroeingang oder Berggipfel. Nur wenn der öV vernetzter und einfacher nutzbar ist, kann der Anteil des öV am Gesamtverkehr (im Modalsplit) langfristig steigen. Die öV-Unternehmen haben Verantwortung: gegenüber ihrem Personal, gegenüber der Gesellschaft. In dieser sollen sie gestärkt und nicht behindert werden.

2. Mitarbeitende müssen den Wandel mitgestalten

Automation verändert die Aufgaben und Belastungsquellen. Umso mehr fordern wir: Arbeit muss interessant und sicher bleiben! Darum müssen die Mitarbeitenden Veränderungsprozesse und Arbeitsabläufe mitgestalten können. Derzeit geschieht das noch zu wenig. Ein sinnvoller Ansatz, wie Partizipation und gemeinsame Arbeitsgestaltung Realität werden, sind die HOF-Leitsätze (Human and Organisational Factors) des Verbands öffentlicher Verkehr. Scanne den QR-Code rechts, wenn du mehr über die Leitsätze erfahren möchtest.

3. In Kompetenzen investieren, nicht nur in Technik

Damit die Mobilität sich weiterentwickeln kann, brauchen

die Mitarbeitenden Begleitung und neue Kompetenzen. In Menschen zu investieren, lohnt sich. Zumal durch gute Arbeitsbedingungen auch die Berufe im öV langfristig attraktiv bleiben. Hier zu knausern, ist ein Fehlentscheid.

4. Produktivitätsgewinne gerecht verteilen

Digitalisierung und Automation steigern die Produktivität. Die Unternehmen werden effizienter – das soll den Mitarbeitenden in geeigneter Weise zugute kommen, etwa durch kürzere Arbeitszeiten und mehr Erholung. Hier gilt es, in der Sozialpartnerschaft Lösungen zu finden, zum Beispiel in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV).

5. Politik muss den Rahmen für einen starken Service Public schaffen

Die Politik setzt auf allen Stufen die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Sie muss einen starken Service Public fördern – damit die Mobilität allen dient. Dazu beschliesst sie die notwendigen finanziellen Mittel und hört auf, den öV mit unrealistischen Sparzielen unter Druck zu setzen.

Text: Bruno Zeller,
Leiter Branche öffentlicher Verkehr

Hier geht es zu unserer Resolution
«Mobilitätsentwicklung durch starken öV
und Einbezug der Mitarbeitenden!»





Sozialplan für Swissmedic

Wie transfair gegen Entlassungen bei der Aufsichts- und Zulassungsbehörde kämpfte.

Innert weniger Monate entwickelten sich finanzielle Herausforderungen bei Swissmedic zu einer ernsthaften Finanzkrise und happigem Personalabbau. transfair setzte sich an vorderster Front für das Personal ein: Der ausgehandelte Sozialplan hat Schlimmeres verhindert.

Anfang 2025 informierte Swissmedic seine Sozialpartner über «finanzielle Herausforderungen». Die damalige Direktion versicherte aber, die Situation sei unter Kontrolle. Auch beim Sozialpartnertreffen im September 2025 war von einer Krise keine Rede. Nach aussen wirkte die Lage stabil.

Im November folgte dann die überraschende Kehrtwende: Die finanzielle Situation lasse sich nur noch mit drastischen Massnahmen stabilisieren, hiess es plötzlich. Offenbar verlangte der Bund als Eigner eine rasche Kurskorrektur.

45 Vollzeitstellen in Gefahr

Die angekündigten Massnahmen waren einschneidend. Neben den Sachausgaben sollten vor allem die Personalkosten sinken. Vorgesehen war der Abbau von 45 Vollzeitstellen, 30 davon im Jahr 2026, weitere 15 im Jahr 2027. Bei einem Personalbestand von nur rund 520 Vollzeitstellen war schnell klar: Ein Abbau in dieser Grössenordnung ist ohne Entlassungen nicht möglich.

transfair reduzierte Entlassungen

Drohen Entlassungen in grösserem Umfang, ist Swissmedic verpflichtet, mit den Sozialpartnern einen Sozialplan auszuhandeln. So sieht es die Personalverordnung von Swissmedic

vor. Zwischen Dezember 2025 und Mitte Januar 2026 haben wir unter hohem Zeitdruck verhandelt. Seit dem 15. Januar liegt ein Sozialplan vor, den transfair akzeptieren kann. Dank diesem werden die Entschädigungen beim Stellenverlust nun klar geregelt.

Genauso wichtig war transfair, die Zahl der Entlassungen zu senken – was uns gelungen ist. Durch interne Verschiebungen, den Verzicht auf Wiederbesetzungen, Pensenreduktionen und Frühpensionierungen schrumpft der Abbau nun von 45 auf 20 Vollzeitstellen. Dennoch werden im laufenden Jahr 17 Mitarbeitende ihre Stelle verlieren. transfair ist vorsichtig zuversichtlich, dass es 2027 zu keinen weiteren Entlassungen kommen wird.

Millionen-IT-Projekt als Hauptursache der Krise

Unbestritten ist: Die betroffenen Mitarbeitenden verlieren ihre Stelle ohne eigenes Verschulden. transfair sieht die Hauptursache der finanziellen Schieflage in einem grossen Digitalisierungsprojekt. Seit 2020 entwickelt Swissmedic eine eigene Nachfolgelösung für ein IT-Portal. Über dieses soll man externe Zulassungsgesuche einreichen können. Die IT-Aufwände haben sich seit Projektbeginn verdreifacht. Die Projektkosten dürften einen hohen zweistelligen Millionenbetrag erreicht haben. Dabei ist weiterhin unklar, ob die Lösung überhaupt voll funktionsfähig sein wird. Die Vermutung liegt nahe, dass dieses Projekt wesentlich zur Krise beigetragen hat.

Text: Fritz Bütikofer,
Verantwortlicher Sozialpartnerschaft Swissmedic

Von der Telco zur «Techco»

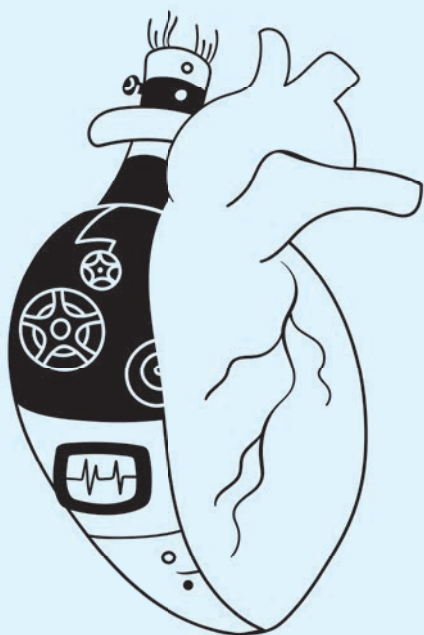
Swisscom steckt im Wandel – transfair fordert soziale Verantwortung.

Rund 2000 Führungskräfte kamen Ende Januar am «Swisscom Focus Day» in Stettbach (ZH) zusammen. Der Anlass machte deutlich: Die Transformation von der Telco zur «Techco» ist bei Swisscom nicht nur ein strategisches Schlagwort, sondern ein tiefgreifender Umbau von Technologie, Arbeitsweisen und Führungskultur.

Ende Januar fand für die Führungskräfte von Swisscom der «Swisscom Focus Day» statt. Im Zentrum: Die Transformation von der Telco zur «Techco». Die Konzernleitung spannte den Bogen von der Geschichte des Innovationsstandorts Schweiz in die Zukunft. CEO Christoph Aeschlimann war heiser und konnte selbst nicht sprechen, deshalb übernahmen seine Kolleginnen und Kollegen, allen voran Myriam Käser von Communications & Corporate Responsibility. Ihre Botschaft war klar: Künstliche Intelligenz (KI) wird zum zentralen Hebel der nächsten Entwicklungsphase – mit grossen Chancen, aber auch mit Risiken.

Veränderung von innen

Konkret zeigte das Executive Committee auf, wie sich Kundenerlebnisse verändern werden: Beratung oder Kaufprozesse sollen künftig stark KI-gestützt sein. Dafür brauche es zwingend auch eine «Transformation von innen», betonten



die Verantwortlichen. Ihre Prognose: Jede Funktion, jeder Stellenbeschrieb wird sich verändern, Führungskräfte werden nicht mehr nur Menschen, sondern auch KI-Agenten steuern. Das verlangt neue Kompetenzen, ein anderes Leadership-Verständnis – und Zeit zum Lernen.

Vertrauen!

Ein wiederkehrendes Schlüsselwort am Focus Day war Vertrauen. Darauf baut KI stark: auf Vertrauen in Daten, in Sicherheit, in Regulierung. Die Konzernleitung nannte die europäische KI-Verordnung (AI Act), eine saubere Datenbasis und transparente Kommunikation als Voraussetzungen, um dieses Vertrauen zu stärken. Vertrauen ist jedoch kein Selbstläufer: Es muss aktiv aufgebaut und täglich bestätigt werden – auch im Umgang mit den Mitarbeitenden.

Die gewerkschaftliche Sicht

Für transfair ist klar: Ob die Transformation bei Swisscom gelingt, wird sich nicht nur an technologischen Meilensteinen messen lassen, sondern auch daran, wie glaubwürdig Vertrauen gelebt und soziale Verantwortung wahrgenommen wird. Zudem stellen wir uns nach dem Anlass aus gewerkschaftlicher Sicht zwei wichtige Fragen: Wie werden Mitarbeitende bei der KI-Transformation mitgenommen? Und: Wie wird sichergestellt, dass Qualifizierung, Arbeitsbelastung und Mitbestimmung nicht hinter dem technologischen Tempo zurückbleiben? Das Executive Committee anerkannte zwar, dass die Transformation viel abverlange, und rief die Mitarbeitenden zu Offenheit und Neugier auf. transfair hält die Stossrichtung von Swisscom trotzdem für ambitioniert.

Text: Marika Schaeren,
Leiterin Branche ICT

Aktuelles zu den Branchen



News

Scanne den QR-Code
und finde mehr News über
unsere Branchen



Schluss mit der Mutterschaftsstrafe!

Warum die Schweiz jetzt eine Familienzeit braucht.

Die Familienzeit-Initiative setzt dort an, wo die sogenannte Motherhood Penalty beginnt: beim ungleichen Wiedereinstieg nach der Geburt. Eine gleich lange, gut bezahlte und nicht übertragbare Familienzeit schafft faire Bedingungen für beide Elternteile – und ermöglicht echte Gleichstellung von Anfang an.

Der jüngste Bericht des Bundesrats zur Situation von Frauen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt bestätigt ein längst bekanntes Problem: Sobald Frauen Mütter werden, sinken ihre beruflichen Chancen spürbar. Dabei spricht man von der sogenannten Motherhood Penalty oder Mutterschaftsstrafe. Diese steht für die systematische Benachteiligung, die Frauen erfahren, sobald sie Kinder bekommen. Während sich die Vaterschaft in der Schweiz kaum negativ auf die Karriere von Männern auswirkt, geraten Mütter oft unter Druck:

- Sie reduzieren ihr Pensum, meist mangels ausreichender Betreuungsangebote.
- Sie stagnieren beruflich, weil ihnen weniger Entwicklung zugetraut wird.
- Sie tragen weiterhin den Hauptanteil der unbezahlten Care-Arbeit.

Kurz: Die Geburt eines Kindes verändert für Frauen fast alles – für Männer jedoch sehr wenig. Dieser strukturelle Nachteil entsteht nicht erst im Arbeitsalltag, sondern bereits beim ungleichen Wiedereinstieg nach der Geburt.

Wo die Motherhood Penalty beginnt

Die Schweiz kennt heute gesetzlich nur zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub, gegenüber 14 Wochen Mutterschaftsurlaub. Damit beginnt die Ungleichheit – und sie wirkt über Jahre nach. Viele Mütter übernehmen automatisch den grössten Teil der Kinderbetreuung, reduzieren ihr Arbeitspensum und verlieren damit berufliche Chancen. Gleichzeitig fehlt Vätern die Möglichkeit, wirklich in die Familienarbeit einzusteigen.

Warum die Familienzeit-Initiative die Antwort ist

Die Familienzeit-Initiative fordert eine gleichberechtigte Familienzeit für beide Elternteile, die:

- ausreichend lange dauert,
- gut bezahlt ist und
- nicht auf den anderen Elternteil übertragbar ist.

Genau solche Modelle zeigen grosse Wirkung. Das Beispiel Spanien beweist es eindrücklich. Dort wurde eine gleich lange, zu 100 Prozent bezahlte und nicht übertragbare Elternzeit eingeführt. Das Resultat: 42 Prozent der Elternzeit-beziehenden sind Männer – deutlich mehr als in Schweden, Norwegen, Deutschland oder Frankreich. Wenn beide Elternteile dieselben Bedingungen haben, übernehmen Väter real Verantwortung. Und Mütter erhalten nach der Geburt die gleichen beruflichen Chancen wie Männer. Das ist der wirksamste Hebel gegen die Motherhood Penalty.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Unterschreibe auch
du jetzt für die
Familienzeit-Initiative!



Agenda

Aktuell informiert

Info magazin 2026

Nächste Ausgabe:

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

Alle Branchen

Zürich Versicherung, Vorsorge-Webinar exklusiv für transfair-Mitglieder, Dienstag, 9. Juni 2026, 12.15–13.15 Uhr, Webinar via Microsoft-Teams. Details gibt's in der Online-Agenda. Hier anmelden: marco.volpetti@zurich.ch.

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel, Wanderung: Erschwil – Breitenbach, Montag, 13. April 2026. Details gibt's in der Online-Agenda. Infos: Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Sektion Calanda, Generalversammlung, Freitag, 17. April, 17.00–22.00 Uhr, Restaurant Loë, Chur. Details gibt's in der Online-Agenda. Anmeldung: manuela.gurini@bluewin.ch.

Grosser Wettbewerb 2025: Das sind die Glücklichen!

Hauptpreis: **Gianluca Trotta** strahlt – er hat ein topaktuelles E-Bike der Marke CYLAN gewonnen. Zweite Chance, zweimal Apple AirPods: **Ivana Zareva** freut sich über das weisse Modell, **Angela Hoch** über das schwarze. Herzlichen Glückwunsch an die Glückspilze – viel Spass mit den Gewinnen!



Gianluca Trotta, Post/Logistics, mit Sylvia Frigeni, Regionalsekretärin Region West, transfair

Pensioniertenvereinigung Basel, Wanderung in Muttenz, Montag, 4. Mai 2026. Details gibt's in der Online-Agenda. Infos: Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel, Wanderung: Anwil Talweier – Wenslingen, Montag, 1. Juni 2026. Details gibt's in der Online-Agenda. Infos: Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Save the Date: Branchenkongress Post/Logistik, Freitag, 18. September 2026, 10–16 Uhr, Ort: Bern. Programm und Anmeldung folgen auf unserer Website.

Save the Date: Branchenversammlung ICT & öffentliche Verwaltung, Freitag, 23. Oktober 2026, 10–16 Uhr, Stellwerk, Bern. Programm und Anmeldung folgen auf unserer Website.

Öffentliche Verwaltung

Online-Branchenversammlung öffentliche Verwaltung, Donnerstag, 16. April 2026, 10.00–12.00 Uhr per Teams, hier anmelden: www.transfair.ch/bv-ovw.

Vorankündigung der Sektion Bern, öffentliche Verwaltung, Donnerstag, 30. April 2026: HV um 16.00–17.15 Uhr, Frühlingsanlass um 18.00–ca. 20.15 Uhr, Welle 7, Bern. Details in der Online-Agenda. Infos: Ursula Bürgi, a.h.u.buergi@bluewin.ch, M 079 505 99 13.



Angela Hoch, VBZ, mit Nadine Trudel, Regionalsekretärin Region Ost, transfair



Ivana Zareva, SBB, mit Res Dellenbach, Regionalsekretär Region Mitte, transfair

Save the Date: Branchenversammlung öffentliche Verwaltung & ICT, Freitag, 23. Oktober 2026, 10–16 Uhr, Stellwerk, Bern. Programm und Anmeldung folgen auf unserer Website.

Öffentlicher Verkehr

Sektion Calanda, Generalversammlung, Freitag, 17. April, 17.00–22.00 Uhr, Restaurant Loë, Chur. Details gibt's in der Online-Agenda. Anmeldung: manuela.gurini@bluewin.ch.

Zürich.Nordostschweiz, Besichtigung hinter den Kulissen des Flughafens Zürich, Samstag, 13. Juni, 10.00–15.00 Uhr, Treffpunkt: Zürich HB, grosse Uhr. Einladung folgt. Schriftliche Anmeldung bis 13. Mai 2026 an: René Fleischmann, renefleischmann@bluewin.ch, M 079 843 10 69.

Zürich.Nordostschweiz Herbstversammlung, Samstag, 31. Oktober, 13.30–18.00 Uhr, Sportzentrum Lintharena. Einladung folgt. Schriftliche Anmeldung bis 1. Oktober 2026 an: René Fleischmann, renefleischmann@bluewin.ch, M 079 843 10 69.

Save the Date: Jahresversammlung Lokpersonal, Samstag, 7. November 2026, Ort: Luzern. Programm und Anmeldung folgen auf unserer Website.

Save the Date: Branchenkongress öffentlicher Verkehr 2026, Donnerstag, 12. November 2026, 10.00–17.00 Uhr, Kino Rex, Thun. Programm und Anmeldung folgen auf unserer Website.



Hier geht es zu unserer Online-Agenda

Vorankündigung transfair-Delegiertenversammlung

Freitag, 19. Juni 2026, 10.00–ca. 17.00 Uhr
Ort: neue Festhalle, BERNEXPO, Mingerstrasse 6, 3014 Bern.
Die Einladung mit den Traktanden und Antragsfristen schicken wir direkt an die Delegierten.



1. Platz Publikumsjury
Schweizer Auto
des Jahres 2026



Sportlich bis zur letzten Linie Der Audi Q3 Sportback

Entdecken Sie das
Lieblingsauto der Schweiz 2026

[audi.ch](https://www.audi.ch)