

The logo for 'transfair' features the word in a lowercase, sans-serif font. Above the 'i' in 'fair' is a stylized white icon of a person with arms raised, suggesting a fair or a person.

Nr. 2 Juni 2025

magazin

Die Mitgliederzeitschrift



Jetzt Familien stärken!

Faire Arbeitswelt, starke Gesellschaft: Elternzeit wirkt

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Warum die Schweiz die Familienzeit-Initiative braucht	05
15 Jahre Leitung von transfair: Tanja Brülisauer im Interview	08
Zu guter Letzt	20
Kritische Fragen an Bundesrat Rösli	21
Agenda	23

Post/Logistik

Lohnkrimi mit gutem Ende	10
notime vor dem Aus	12
Der Frühling der Gesamtarbeitsverträge	12

ICT

ICT-Branchenvorstand: Brigitta Rudolf im Interview	14
Neuer GAV Swisscom: transfair startet Mitarbeitenden-Umfrage	15

Öffentliche Verwaltung

Kommentar zu den Personalbewertungen des Bundes	15
PUBLICA: Erfolgreiche Wahlen	16

Öffentlicher Verkehr

Internationaler Bahnverkehr: Öffnung mit Auflagen	18
Stadtverkehr verdient mehr Gewicht	19
Sicherheit im Zug: SBB startet umfassendes Programm	20

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Engagement und Herzblut – dafür stand Tanja Brülisauer in ihren 15 Jahren als Geschäftsleiterin von transfair. Im ausführlichen Interview ab Seite 8 erzählt sie von ihren Erfahrungen und den Erfolgen, die transfair unter ihrer Leitung erzielte: zwei Wochen Vaterschaftsurlaub, erweiterte Elternzeiten in verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und neue Rechte wie die Nichterreichbarkeit in der Freizeit.

Diese Erfolge zeigen: transfair weiss, wie wichtig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist. Deshalb unterstützen wir die Familienzeit-Initiative. Je 18 Wochen Elternzeit für beide Elternteile – das ist längst überfällig! Denn was Elternurlaube anbelangt, hinkt die Schweiz europaweit hinterher. Dabei zeigen Studien: Mehr Elternzeit lohnt sich für alle – Familien, KMU und die Gesellschaft.

Den Unterschriftenbogen zur Initiative findest du in dieser Ausgabe. Mach mit beim Sammeln – für eine zukunftsweisende Familienpolitik.

Apropos Zukunft: Du arbeitest bei Swisscom? Dann ist jetzt deine Stimme gefragt! Der aktuelle Gesamtarbeitsvertrag läuft 2026 aus, die Vorbereitungen für den neuen ab 2027 starten jetzt. Mit unserer Umfrage kannst du mitbestimmen, welche Verbesserungen wichtig sind. Was wir für dich bereits auf dem Schirm haben: den Einfluss von künstlicher Intelligenz auf die Arbeitswelt. Hier machen wir uns dafür stark, dass deine Bedürfnisse und Interessen auch künftig gewahrt werden. Alle Details findest du auf Seite 17.

transfair gestaltet die Zukunft der Arbeit mit – gemeinsam mit dir.

Ich wünsche dir eine spannende Lektüre!

Lea Lüthy

Leiterin Kommunikation



Wissenswertes

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

transfair

Stellungnahme zum Mega-Sparpaket

Am 1. Mai hat transfair im Rahmen der Vernehmlassung zum Entlastungspaket 2027 Stellung genommen. Mit seinem Mega-Sparpaket will der Bund ab 2027 bis zu 4 Milliarden Franken sparen. Für transfair ein brandgefährlicher Plan, denn die vorgesehenen – und teilweise bereits umgesetzten – Einschnitte bei der Bundesverwaltung, dem öffentlichen Verkehr und bei der Bildung betreffen nicht nur das Personal im Service Public. Die Sparmassnahmen gefährden wichtige öffentliche Services und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz. transfair lehnt das Sparpaket ab und fordert, dieses grundlegend zu überdenken. Wir werden weiterhin Gegensteuer geben.

ICT

Neue Sektion ICT Romandie

Was letztes Jahr in einem informellen Austausch begonnen hat, ist nun Realität: die Gründung der Sektion ICT Romandie. Darin sind alle transfair-Mitglieder der Branche ICT aus der Romandie zusammengefasst worden, also alle Mitglieder, die bei Swisscom, cablex oder localsearch angestellt sind. Mit Bernard Dardenne als Präsident, Davide Nardella als Kassier und Vizepräsident sowie Adnan Bekiri als stellvertretender Vizepräsident sind drei langjährige Swisscom-Mitarbeitende im Vorstand. Mit viel Elan und Motivation führen sie die noch junge Sektion mit 390 Mitgliedern.

Post /Logistik

Spesenregelung bei PostNetz

Im Rahmen der Sozialpartnerschaft mit PostNetz gibt es die Arbeitsgruppe «Spesen und Einsatzplanung». In dieser wurde festgestellt, dass die Spesenregelung bei PostNetz regelmässig falsch umgesetzt wird. Sprich: Es werden nicht alle erstattungsfähigen Auslagen ersetzt. Gemäss Gesetz sind alle notwendigen Auslagen, die Mitarbeitenden durch ihre Tätigkeit entstehen, von der Arbeitgeberin zu tragen. Die effektiven Spesen sind entweder nach Quittung oder den Pauschalen gemäss GAV abzugelten. Dies gilt auch bei vorübergehenden Änderungen von Distanz und Zeitaufwand, zum Beispiel, wenn Baustellen den Weg verlängern. Beim Einsatz an einem anderen Arbeitsort als üblich gilt immer die Pauschale von 25 Franken. Bei Unklarheiten oder Fragen: Wende dich gerne an uns.

Öffentliche Verwaltung

Entscheid Lohnsystem ist gefallen

Der Bundesrat hat am 2. Mai 2025 das neue Lohnsystem verabschiedet. transfair ist über die Umverteilung von den tieferen zu den höheren Lohnklassen nicht erfreut (für Details scanne den QR-Code). Als nächstes muss nun die Bundespersonalverordnung angepasst werden. transfair wird sich im Rahmen der Ämterkonsultation zugunsten des Personals einbringen.



Hier mehr über das neue Lohnsystem erfahren.

Weiter verhandelt transfair mit dem Eidgenössischen Personalamt EPA noch immer über das Entlastungspaket 2027 und die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in der Bundesverwaltung. Laut dem Mega-Sparpaket des Bundes müssen insgesamt Einsparungen im Umfang von 100 Millionen erzielt werden. Eine Einigung konnte bis Redaktionsschluss nicht erzielt werden. Wir halten dich via Newsletter und Webseite auf dem Laufenden.

Öffentlicher Verkehr

öV-Zukunft: Branchenvorstand tagt im Tessin

Automatisierte Züge, neue Mobilitätskonzepte: Im Mai diskutierte der Branchenvorstand an einem Workshop im Tessin über die Zukunft des öV. Patrick Zanchetta von der Schweizerischen Südostbahn (SOB) brachte die Teilnehmenden als Koordinator des Branchenprogrammes Automation auf den neusten Stand der Bahn-Automatisierung.

Im Zentrum stand auch die Frage: Wie entwickelt sich die Mobilität? Die Antwort betrachteten die Teilnehmenden aus verschiedenen Blickwinkeln: mit Fokus auf die Markt- und Kundenbedürfnisse, die Technik (Produktion), die Auswirkungen auf das öV-Personal sowie auf die geforderten Akteure. Dazu zählen etwa Raumplanung, Politik, das Bundesamt für Verkehr (BAV) oder der Verband öffentlicher Verkehr (VöV).

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, Mercedes
Preis: Im Mitgliederbeitrag enthalten
Erscheinung: 4 Mal pro Jahr
Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zanol, www.transterm.ch.
Druck: Prolith AG, Ittigen
Satz: Sabrina Beyeler, Prolith AG, Ittigen.
Bilder: Barbara Hess für transfair, Bisera Mitrevski/transfair, Claudia Nass/Adobe Stock, Die Schweizerische Post, EVERST/Adobe Stock, Gaby Möhl/transfair, Michael Derrer Fuchs/Adobe Stock, VRD/Adobe Stock, zvg
WEMF-beglaubigte Auflage 2024: 7507 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt



Mehr Zeit für Familien!

Warum die Schweiz die Familienzeit-Initiative braucht.

transfair unterstützt die Familienzeit-Initiative mit Überzeugung. 18 Wochen Elternzeit für beide Elternteile – das ist nicht nur fair, sondern ein kraftvoller Schritt hin zu mehr Gleichstellung, gesunden Familien und einer zukunftsfähigen Arbeitswelt. Aber auch die Wirtschaft profitiert.

Die Familienzeit-Initiative will, was längst überfällig ist: gleiche Rechte und Pflichten für Mütter und Väter beim Start ins Familienleben. Konkret fordert die Initiative je 18 Wochen Elternzeit für beide Elternteile – gleichberechtigt und nicht übertragbar. Für Haushalte mit tiefem Einkommen ist eine finanzielle Entschädigung von bis zu 100 Prozent vorgesehen, damit niemand aus finanziellen Gründen auf die Familienzeit verzichten muss.

Initiiert wurde die Initiative von einer breiten Allianz bestehend aus dem transfair-Dachverband Travail.Suisse, alliance F, der Grünen und Grünliberalen Partei und den Mitte Frauen. Zahlreiche weitere Organisationen unterstützen die Initiative.

Ein Blick über die Landesgrenzen

Im europäischen Vergleich hinkt die Schweiz deutlich hinterher. Bei der Anzahl bezahlter Elternzeittage liegt sie auf Rang 30 von 32 Ländern – nur Irland und Zypern schneiden schlechter ab. Während in Skandinavien oder Deutschland Eltern teils über ein Jahr Elternzeit erhalten, sind es hierzulande gerade einmal 14 Wochen für die Mütter und magere zwei Wochen für die Väter. Dieser Rückstand schwächt die Gleichstellung und macht die Schweiz als Arbeitsstandort weniger attraktiv. Es gibt Aufholbedarf!

transfair sagt Ja – aus gutem Grund

Als Personalverband ist transfair überzeugt: Wer arbeitet, verdient faire Rahmenbedingungen – im Beruf wie zu Hause. Die Familienzeit-Initiative bringt mehr Gleichstellung nicht nur auf dem Papier, sondern im Alltag: Sie entlastet Familien, stärkt beide Elternteile und gibt auch Vätern die Möglichkeit, von Anfang an präsent zu sein – und das nicht nur während zwei Wochen.

Drei zentrale Vorteile für Arbeitnehmende

- **Faire Chancen für alle:** Mit gleicher Elternzeit sinkt das Risiko, dass Frauen bei der Jobvergabe oder auf der Karriereleiter benachteiligt werden. Arbeitgeber wissen: Beide Elternteile können Elternzeit beziehen – das schafft Augenhöhe.
- **Familie und Beruf im Einklang:** Die ersten Monate mit einem Kind sind prägend. Die Initiative gibt beiden Elternteilen die Freiheit, sich diese Zeit zu nehmen, ohne unter finanziellen Druck zu geraten.
- **Gesundheit und Bindung stärken:** Eine faire Verteilung der Betreuung wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden von Eltern und Kind aus. Auch das Risiko von Erschöpfung oder postpartaler Depression sinkt. Dies erleichtert den Wiedereinstieg in den Beruf.

Familienzeit ist auch volkswirtschaftlich sinnvoll

Kritische Stimmen fürchten hohe Kosten – und ja, Elternzeit kostet. Aber das Investment – übrigens über die Lohnprozente – lohnt sich allemal. Eine Studie des Forschungsinstituts Ecoplan zeigt: Die Initiative kurbelt die Wirtschaft an. Mehr Mütter kehren schneller und mit höheren Pensen in den Beruf zurück. Der Fachkräftemangel wird gemildert, und der Staat profitiert von höheren Steuer- und Sozialabgaben. Nach zirka 20 Jahren hat sich die Investition amortisiert. Die Familienzeit ist somit auch volkswirtschaftlich sinnvoll.

Attraktiv für junge, qualifizierte Arbeitskräfte

Die Initiative sendet ein klares Signal: Die Schweiz nimmt Familien ernst. Unternehmen, die Vereinbarkeit fördern, sind attraktiver für qualifizierte Arbeitskräfte – besonders für junge Generationen, denen Work-Life-Balance wichtig ist. In Zeiten des demografischen Wandels ist moderne Familienpolitik kein Luxus mehr, sondern strategisch notwendig.

Aufruf an unsere Mitglieder: Unterstützt die Initiative

Die Familienzeit-Initiative ist ein Bekenntnis zu Fairness, Fortschritt und einer modernen Gesellschaft. transfair ruft deshalb seine Mitglieder auf: Unterstützt die Familienzeit-Initiative! Für eine Schweiz, in der Familie und Beruf kein Widerspruch mehr sind.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
und Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

Nutze den beiliegenden Unterschriftenbogen und hilf mit beim Sammeln. Jede Unterschrift zählt.



«Eine fortschrittliche Familienpolitik ist Garantin für eine gedeihende Gesellschaft. Die Familienzeit wird der ganzen Bevölkerung zugutekommen – auch wirtschaftlichen Kreisen.»



Robert Metrailler, 65, vier Kinder, ein Enkelkind, ehem. Branchenleiter ICT bei transfair, Rentner und Gemeinderat von Siders

«Eine ausgewogene Familienzeit ermöglicht echte Gleichstellung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für motivierte Arbeitnehmende und langfristig zufriedene Familien!»



Brenno Arcara, 23, alleinstehend, Leiter Reisezentrum SBB im Stage

Noch unschlüssig?
Hier geht es zu weiteren Argumenten



”

Lumi Alimi, 38,
alleinstehend,
Grundstücksspezialistin
Bahnbetrieb SBB



**«Ich möchte meine Kinder
in einem Umfeld grossziehen,
das von Zusammenhalt und
gegenseitiger Hilfe
geprägt ist – damit sich
niemand alleine fühlt.»**

**«Säuglinge sind herausfordernd.
Angehörige können oft nicht
unterstützen – weil sie zum Beispiel
selbst stark eingebunden sind.
Umso wichtiger ist die
Beteiligung beider Partner.»**



”

Dario Marty, 40,
zwei Kinder, Chemiker Paul
Scherrer Institut

**«Ich habe erlebt, wie wichtig Zeit
in den ersten Wochen ist –
für Mutter, Vater und Kind.
Eltern sollen sich ohne Druck
als Familie eingewöhnen und den
Moment geniessen können.»**



”

Anne-Marie Squaratti, 61,
drei Kinder, vier Enkelkinder,
Chauffeurin bei PostAuto

Konkurrenzfähige KMU

Die Einführung einer staatlich festgelegten Familienzeit bringt nicht nur Vorteile für Schweizer Arbeitnehmende – sie hilft auch den KMU. «Aktuell können sich nur Grossunternehmen in den Städten attraktive Elternprogramme leisten», sagt der Aargauer Unternehmer Philippe Kühni. «KMU auf dem Land können nicht mithalten – deshalb unterstütze ich die Familienzeit-Initiative.»

Die wichtigsten drei Argumente von Unternehmer Philippe Kühni

1. «Viele Menschen zieht es ohnehin in die Stadt. Eine bessere Work-Life-Balance oder soziale Absicherung in den urbanen Zentren beschleunigt diese Entwicklung. Jobs in weniger ertragsreichen Branchen auf dem Land soll es aber weiterhin geben! Dazu brauchen ländliche KMU konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen – eine gesetzlich geregelte Familienzeit wirkt genau in diese Richtung.»
2. «KMU auf dem Land sollen auch künftig gut qualifizierte Fachkräfte finden können. Ohne familienfreundliche Rahmenbedingungen, speziell beim aktuell sehr mageren Vaterschaftsurlaub, wird das irgendwann enorm schwierig.»
3. «Wir haben in der Schweiz hervorragend ausgebildete Frauen. Nach der Geburt kehren viele aber nur in deutlich reduzierten Pensen ins Berufsleben zurück – wenn überhaupt. Die Familienzeit-Initiative wirkt dem entgegen: Weil die Elternzeit grösstenteils nacheinander bezogen werden muss, übernimmt der Vater mehr Verantwortung. Familien regeln die Kinderbetreuung frühzeitig gemeinsam – und die Mutter bleibt eher im Erwerbsleben.»

Philippe Kühni ist
Geschäftsführer
des Energieunternehmens
Heatconnect in Zufikon
und Mitglied des Initiativ-
komitees Familienzeit-
Initiative





«transfair hat bereits viel bewirkt»

Tanja Brülisauer, ehemalige Geschäftsleiterin von transfair, über ihre 15 Jahre beim Personalverband.

Tanja Brülisauer hat transfair von 2009 bis 2024 geleitet. Im Interview spricht sie über ihre prägendsten Erlebnisse, schwierige Momente und darüber, warum es transfair in ihren Augen auch künftig noch braucht. Herzlichen Dank für alles, Tanja!

Tanja, 2023 hattest du einen schlimmen Schicksalsschlag. Dieser hat dazu geführt, dass du die Geschäftsführung von transfair übergeben hast. Magst du erzählen?

Ich hatte einen schweren Hirnschlag. Dadurch erlitt ich eine Schwächung meiner

linken Körperseite – ich nahm Objekte und Bewegungen links von mir kaum noch wahr – und musste wieder in normaler Geschwindigkeit sprechen lernen. Das war eine sehr schwere Zeit. Mittlerweile bin ich aber zum Glück wieder gesund.

Darüber sind wir sehr froh. Lass uns zusammen auf die letzten 15 Jahre zurückblicken – in dieser Zeit warst du Kopf und Herz von transfair. Was waren deine prägendsten Erlebnisse?

Etwas vom Tollsten, bei dem ich von Anfang an dabei sein konnte, war die

Vaterschaftsurlaub-Initiative. Das Sammeln der Unterschriften war super motivierend, denn alle haben unterschrieben: die Mutter, der alleinstehende Mann, die Bankerin, der Handwerker.

Welche Momente waren schwierig?

Durchgehend herausfordernd waren die Finanzen. Umso wichtiger, manchmal aber auch zermürend, war der ständige Kampf um neue Mitglieder. Was mich zudem oft belastete, war die Konkurrenz unter den Gewerkschaften selbst. Ich habe nie verstanden, warum man



keine Entscheidungen treffen darf, ist das nicht nur frustrierend für die betreffende Person, es ist auch ineffizient. Zudem habe

allein wegen der Digitalisierung – nicht aufhalten lässt. Jüngstes und emotionales Beispiel ist hier sicher die Reduktion der

“

Mein Führungsstil? Ich habe meinen Mitarbeitenden viel Verantwortung und ein grosses Mitspracherecht übergeben.

”

ich meinen Mitarbeitenden ein grosses Mitspracherecht gewährt. Das war allerdings nicht immer leicht.

Warum?

In einem Verband, in dem schon aufgrund der basisdemokratischen Organisation viel diskutiert wird, muss man Debatten manchmal abklemmen. Für mich war zum Beispiel immer klar: Ist eine Entscheidung gefällt, gibt es nichts mehr zu diskutieren, zumindest vorerst. Das musste ich oft durchsetzen, aber stets aus gutem Grund. Denn ich bin überzeugt: Keine Entscheidung treffen ist schlimmer als eine falsche. Diese kann man korrigieren und etwas daraus lernen.

Poststellen, die bereits viele Arbeitsplätze gekostet hat. Hier ist transfair dazu da, betroffene Mitarbeitende zu begleiten, für sie faire Lösungen und neue Perspektiven zu finden.

Zum Schluss nochmals privat: Was kommt für dich nach transfair?

Nach meinem Schlaganfall musste ich mich neu orientieren und bin derzeit auf Stellensuche. Ich weiss es also noch nicht genau. Worauf ich grosse Lust hätte: für einmal Geld zu sprechen, zum Beispiel für eine Stiftung, statt sprichwörtlich jeden Bleistift zu budgetieren. Aber ich bin auch offen für anderes.

Damit hattest du auf jeden Fall Erfolg. Was waren die grössten Errungenschaften von transfair in den letzten 15 Jahren?

Einerseits haben wir politisch viel bewirkt, zum Beispiel mit unserem Engagement für die Vaterschaftsurlaub-Initiative. Nachdem wir den Gegenvorschlag des Parlaments Ende 2019 akzeptiert hatten, bekämpften wir 2020 erfolgreich das Referendum dagegen. Im selben Jahr wurde der Gegenvorschlag angenommen. Andererseits haben wir es immer wieder geschafft, in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) Verbesserungen zu erzielen, etwa Elternurlaube, die über die gesetzlichen Mindestregelungen hinausgehen, oder das Recht auf Nichterreichbarkeit in der Freizeit.

Hat transfair künftig überhaupt noch eine Berechtigung?

Unbedingt. Mit seinem Einsatz für den Service Public sichert transfair allen Menschen in der Schweiz den Zugang zum öV, zu Post-Services oder Glasfasernetzen. Ich bin Volkswirtin und weiss: Fehlt dieser chancengleiche Zugang, geht die Schere zwischen arm und reich auseinander. Natürlich gibt es auch Fälle, in denen sich ein Abbau gewohnter Strukturen – aktuell vor

sich gegenseitig Steine in den Weg legt, anstatt einander zu unterstützen.

Wie hat sich transfair während deiner Amtszeit verändert?

Vor allem haben wir mehr Personal in den Regionen rekrutiert. Nahe an den Mitgliedern zu sein, ist für eine Gewerkschaft das A und O. Zudem haben wir das Marketing und die Kommunikation professionalisiert. Was mich sehr freut: dass transfair neu eine Social-Media-Spezialistin hat. Die Gewinnung junger Mitglieder ist für transfair überlebenswichtig.

Mit welchem Führungsstil hast du es geschafft, dass sich transfair in die richtige Richtung entwickelt?

Ich habe den Mitarbeitenden viel Verantwortung übergeben – mit den dazugehörigen Kompetenzen. Denn wenn jemand zum Beispiel Projektverantwortung hat, aber

Text: Sarah Hadorn, Kommunikationsspezialistin



Lohnkrimi mit gutem Ende

**Löhne 2025 bei Post CH, PostFinance, PostAuto und IMS:
Der Einsatz von transfair hat sich gelohnt.**

Weil sich die Post und ihre Sozialpartner nicht einigen konnten, gingen die Lohnverhandlungen 2025 in die Schlichtung. Im April stand schliesslich fest: Die Lohnsummen von Post und PostFinance steigen um je 1,6 Prozent – ein Erfolg für transfair und die Post-Mitarbeitenden. PostAuto und IMS übernahmen das Ergebnis.

Am 11. April 2025 war es endlich so weit: Die Löhne 2025 bei der Post standen fest. Nachdem transfair, die Gewerkschaft syndicom und die Post bzw. PostFinance in den regulären Lohnverhandlungen Ende 2024 zu keinem Ergebnis gekommen waren, entschied eine unabhängige Schlichtungskommission. Das Resultat: Die Lohnsummen von Post und PostFinance steigen 2025 um je 1,6 Prozent. Das liegt nur minimal unter der Forderung, die transfair in den ordentlichen Verhandlungen zuletzt gestellt hatte.

Der Personalverband ist zufrieden. Allerdings hätte es in unseren Augen gar nicht erst zur Schlichtung kommen müssen. Ein geringer Effort der Post hätte gereicht, um bereits Ende letzten Jahres ein Ergebnis ohne Schlichtung zu erzielen. So mussten die Mitarbeitenden unnötig lange auf den Lohnentscheid warten.

Die Lohnerhöhungen im Detail

Konkret sprechen Post CH und PostFinance ihren den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) unterstellten Mitarbeitenden 2025

- 0,7 Prozent für generelle Lohnerhöhungen (z. B. zum Inflationsausgleich),

- 0,5 Prozent für individuelle Lohnerhöhungen (z. B. für gute Leistung)
- und 0,4 Prozent für strukturelle Lohnerhöhungen (fix gemäss neuem GAV).

Hinzu kommt der einmalige Betrag von 400 Franken auf ein 100-Prozent-Pensum, den die Post bereits im Januar ausbezahlt hat. Insgesamt liegen die Lohnmassnahmen also bei rund 2,1 Prozent.

Höhere Lohnbänder und Mindestlöhne

Ebenfalls um 1,6 Prozent angehoben wurden die Lohnbänder in den GAV Post CH bzw. PostFinance. Gleichzeitig steigt der Mindestlohn 2025 um 871 Franken auf neu 55 288 Franken pro Jahr.

Die Lohnmassnahmen treten rückwirkend per 1. April 2025 in Kraft und werden erstmals mit dem Junilohn 2025 vergütet. Die Erhöhung der Lohnbänder wurde bereits früher umgesetzt.

Spürbare Entlastung für niedrige Löhne

Anspruch auf die generellen und die individuellen Lohnmassnahmen haben sämtliche Mitarbeitende mit GAV, die vor dem 1. Januar 2025 bei Post CH bzw. PostFinance eingetreten sind und ein ungekündigtes, unbefristetes Arbeitsverhältnis haben. Neu profitieren auch Mitarbeitende, die 2025 pensioniert werden. Insgesamt ist es transfair gelungen, die Ausschlusskriterien deutlich zu reduzieren: 2025 profitieren mehr Mitarbeitende von den Lohnmassnahmen.

Die strukturellen Lohnerhöhungen sind neu und gelten gemäss GAV 2025 für Mitarbeitende, die weniger als 60 Prozent ihres Lohnbandes verdienen. Angestellte mit niedrigeren Löhnen profitieren in diesem Jahr also am meisten von den Lohnmassnahmen – und werden es auch künftig tun.



Hier geht es zum Erklärvideo zu den strukturellen Lohnmassnahmen

Ergebnisse PostAuto und IMS

Auch bei PostAuto steigen die Löhne 2025 um 1,6 Prozent. Die Post-Tochter und die Personalverbände haben das Konzern-Ergebnis in ihren Verhandlungen übernommen. Die Lohnerhöhungen gelten auch für die Mitarbeitenden von Postauto-Unternehmern.

Bei der Immobilien Management und Services AG (IMS) haben sich die Verhandlungsparteien ebenfalls stark an das Resultat ihrer Muttergesellschaft angelehnt. Einzige Unterschiede:

- Die Mitarbeitenden in der Unterhaltsreinigung erhalten statt einer individuellen Lohnerhöhung von 0,5 Prozent eine

Einmalzahlung von 265 Franken bei einem 100-Prozent-Pensum. Dank transfair profitieren auch Kleinstpensen: Sie erhalten mindestens 30 Franken.

- Das Lohnminimum pro Funktionsstufe wurde um 1,1 Prozent angehoben, der Mindestlohn steigt 2025 um 522 Franken auf neu 47 945 Franken pro Jahr.

Text: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik

Save the date – Branchenkongress 2025

Bitte reserviere dir das Datum für den diesjährigen Branchenkongress in **Stans**: den **12. September 2025**. Das diesjährige Motto: Hoch hinaus! Der zeitliche Rahmen: 9.30 bis ca. 16.15 Uhr. Die Veranstaltung steht sämtlichen aktiven und pensionierten Mitgliedern von transfair aus der Branche Post/Logistik sowie allen transfair-Mitarbeitenden offen.

Jetzt anmelden



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

notime vor dem Aus

Post schliesst Express-Lieferdienst: 600 Personen verlieren ihren Job.

Die Post schliesst ihren Schnelllieferdienst notime. Bis Ende September fallen 600 Arbeitsplätze weg – das entspricht 143 Vollzeitstellen. transfair fordert nun umfassende Sozialmassnahmen für die Betroffenen.

Der gelbe Riese stellt seinen Schnelllieferdienst notime per Ende September 2025 ein. Rund 600 Mitarbeitende stehen nun vor der Kündigung – umgerechnet gehen 143 Vollzeitstellen verloren. Konkret betroffen sind rund 550 Kurierfahrerinnen und Kurierfahrer im Stundenlohn sowie 39 Mitarbeitende im Monatslohn. Aktuell verhandeln die Sozialpartner im Konsultationsverfahren über Abfederungsmassnahmen.

transfair fordert konkrete Unterstützung für alle Betroffenen:

- Übernahmen in andere Konzernbereiche

- Zugang zum internen Stellenmarkt für alle Betroffenen
- Einen Weiterbildungsfonds für Umschulungen und Neuorientierung

Verluste führen zur Schliessung

Der Grund für das Ende: notime schrieb rote Zahlen. Verschärft wurde die Lage durch den Wegfall eines Grosskunden aus dem Raum Bern. transfair sieht die Schliessung kritisch. Die Post hatte das Unternehmen erst 2021 vollständig übernommen, um im Markt der Gleichtagzustellung Fuss zu fassen. Statt in Optimierungen zu investieren, gibt sie nun einen potenziellen Zukunftsmarkt auf.

Text: Aidan Uebelman,
Verantwortlicher Sozialpartnerschaft notime

Der Frühling der GAV

Im Frühling 2025 wurden die Arbeitsbedingungen in der Branche deutlich verbessert.

Der Frühling 2025 war in der Branche Post/Logistik der Frühling der Arbeitsbedingungen: transfair konnte gleich mehrere Gesamtarbeitsverträge (GAV) erneuern. Ausgangspunkt war der neue GAV Post CH, der wichtigste GAV innerhalb der Post-Gruppe.

Am 1. Januar 2025 traten die neuen Gesamtarbeitsverträge (GAV) Post CH und PostFinance in Kraft – mit zahlreichen Verbesserungen für die Mitarbeitenden. Daraufhin arbeitete transfair im Frühling mit Hochdruck daran, diese Verbesserungen auf andere Post-GAV auszuweiten. Mit Erfolg: Bei PostAuto und IMS konnten wir – unter Vorbehalt der Zustimmung aller zuständigen Gremien bis Redaktionsschluss – höhere Zuschläge für Abend-, Nacht-, Pikettdienst- und Sonntagsarbeit festhalten.

Weitere Fortschritte für das Personal bei IMS und PostAuto
IMS und PostAuto sprechen zudem neu zehn statt nur neun Feiertage. Die Anzahl Lohnregionen wurde von vier auf zwei reduziert – für ein einfacheres und faireres Lohnsystem.

Und nicht zuletzt wurde die Treueprämie von 1500 auf 1650 Franken erhöht.

Bei IMS wie auch PostAuto konnte transfair sogar Verbesserungen über die GAV Post CH und PostFinance hinaus erreichen: Die Spesenbeträge für Kilometer und Mahlzeiten wurden der Teuerung angepasst. Bei IMS steigt zudem endlich die Pauschale für Mahlzeitenentschädigung im Aussendienst: von 250 auf 300 Franken pro Monat.

Bei Post CH und PostFinance selbst blieben ähnliche Verhandlungen bisher ergebnislos. transfair bleibt dran.

Verlängerung GAV SPS

Ausserhalb der Post-Gruppe erfreulich ist die Verlängerung des GAV SPS bis Ende 2026. Diese schafft Stabilität und Sicherheit in einer turbulenten Zeit für SPS. Das Unternehmen erhielt kürzlich einen neuen CEO.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik



EIN SATTLERMEISTER AUF SPURENSUCHE

Schweizer Handwerkskunst trifft auf deutsche Perfektion: Sattlermeister Jan Prescha besucht die MANUFAKTUR von Mercedes-Benz in Sindelfingen und entdeckt die Kunst der Individualisierung hautnah.

Jan Preschas geschultes Auge erfasst im Interieur der S-Klasse von Mercedes-Benz jedes noch so kleine Detail. In der Luft liegt ein dezenter Duft von Leder. Eine Kombination, die der 26-jährige Sattlermeister aus seiner täglichen Arbeit bestens kennt. «Ein Meisterwerk», wie er findet. Um die Entstehung dieses Werks aus nächster Nähe zu erleben, reist er nach Sindelfingen – in die Heimat der MANUFAKTUR, des Individualisierungs- und Personalisierungsprogramms von Mercedes-Benz.

Handwerkskunst trifft Hightech

Hier trifft modernste Technik auf traditionelle Handwerkskunst. Ob Beledern, Schneidern, Besticken oder Nähen: Vom filigranen Detail bis hin zu grösseren Bauteilen der Innenausstattung wird alles millimetergenau vollzogen. Jede Handbewegung sitzt, jeder Schritt ist getaktet und durchdacht.

Jan Prescha arbeitet im Familienbetrieb Prescha & Sohn AG in der Nähe von Basel. Ende 2026 wird er in die Fussstapfen seines Vaters treten und die Familientradition fortführen. «Bis dahin möchte ich so viel Wissen wie möglich aufsaugen.» Das tut Prescha auch in der MANUFAKTUR. Interessiert tauscht er sich mit den Mitarbeitenden aus und stellt Fragen. So auch im Gespräch mit Pero Lacic. Seit 25 Jahren hat dieser bei Fahrzeugen mit dem Stern seine Finger im Spiel. «Jedes Lenkrad wird dank meiner Handarbeit zu einem Einzelstück», sagt Lacic stolz. Am Schluss blicke man stolz darauf. «Je nach Lenkrad muss man mit vier bis acht Stunden Arbeit rechnen», erklärt der Mercedes-Benz Mitarbeiter.

Liebe zum Detail

Es ist diese Liebe zur Handwerkskunst, die Prescha mit den Mitarbeitenden in der

MANUFAKTUR verbindet. Er teilt mit ihnen die Begeisterung dafür, ganz spezielle Dinge zu erschaffen. «Jede Kundin und jeder Kunde bringt einen individuellen Wunsch mit, für den es eine individuelle Lösung braucht.»

Auf seiner Rückfahrt freut sich Jan Prescha bereits darauf, die in Sindelfingen gewonnene Inspiration in seinem eigenen Betrieb umzusetzen – in einer Werkstatt, die seit Generationen für Individualität und Qualität steht, so wie es auch die MANUFAKTUR von Mercedes-Benz tut.

Jetzt mehr aus der faszinierenden
Welt von Mercedes-Benz erfahren:
www.mercedes-benz.ch/online-magazin

«Wir müssen die Dinge beim Namen nennen»

Brigitta Rudolf, Mitglied des ICT-Branchenvorstands von transfair, im Interview.



Der ICT-Branchenvorstand vertritt bei transfair die Interessen unserer Mitglieder im ICT-Bereich. Doch wer sind die Menschen hinter dem Gremium? Unsere Interview-Serie macht sie sichtbar. Diesmal im Fokus: Brigitta Rudolf. Im Gespräch verrät sie, welche aktuellen Entwicklungen sie als Personalvertreterin beschäftigen und was sie mit transfair anstrebt.

Brigitta, was machst du am Morgen nach dem Aufstehen als Erstes?

Meine Übungen – da bin ich konsequent. Mit 15 Minuten Schultern, Rücken, Bauch bleibe ich beweglich, beuge Rückenschmerzen vor und bin den ganzen Tag über fit.

Fit wofür?

Meine Freizeit verbringe ich am liebsten auf dem Vierwaldstättersee oder mit Reisen, Kochen und Singen. Beruflich bin ich seit 46 Jahren bei Swisscom, aktuell als Business Ownerin im Bereich Service Excellence & Development für den Privatkundenmarkt. Zudem bin ich seit 2010 Präsidentin der Personalvertretung des Privatkundensegments.

Da liegt dein Engagement für transfair natürlich nah.

Absolut, es liegt mir am Herzen, mich für das Wohl der Mitarbeitenden im ICT-Bereich einzusetzen. Das Personal in der Branche ist aktuell verschiedenen Entwicklungen ausgesetzt, die mich stark beschäftigen.

An welche Entwicklungen denkst du?

Die Kundenbedürfnisse werden immer komplexer – und damit auch die Aufgaben für die Mitarbeitenden. Die Ansprüche an sie steigen stetig. Hinzu kommen die andauernden Veränderungen infolge anspruchsvoller wirtschaftlicher Ziele, des unablässigen Spardrucks, aber auch neuer Technologien wie Künstlicher Intelligenz (KI). Die bisherige Arbeitswelt mit ihren Modellen von Zusammenarbeit, Arbeitszeit und -dauer wird gerade auf den Kopf gestellt. Aber das ist noch nicht alles.

Welche anderen aktuellen Themen gehören ebenfalls aufs Tapet einer Personalvertreterin wie dir?

Zum Beispiel Datenschutz, Persönlichkeitschutz und Cyber Security. Angesichts der

aktuellen politischen Lage und der übermächtigen Präsenz der Tech-Giganten muss darauf deutlich mehr Gewicht gegeben werden. All diese Themen führen bei den Mitarbeitenden zu Stress, Ängsten, Überforderung und nicht zuletzt zu Krankheitsabsenzen. Da kommen wir als Personalverband ins Spiel: Wir müssen die Dinge beim Namen nennen und Verbesserungen für die Mitarbeitenden einfordern.

Gibt es ein Anliegen unserer Branchenmitglieder, das dir besonders am Herzen liegt?

Auch unkollegiales Verhalten oder Angst vor Stellenverlust können für Mitarbeitende Druck auslösen. Hier stehen Führungspersonen in der Verantwortung, psychologische Sicherheit herzustellen. Gerade bei Swisscom pocht transfair unaufhörlich darauf.

Noch eine persönliche Frage zum Schluss: Hast du ein Lebensmotto?

Langsam, es eilt!

Text: Marika Schaeren,
Branchenleiterin ICT

Branchenversammlung ICT: Save the Date!

Die **Branchenversammlung ICT** findet in diesem Jahr am **23. Oktober 2025** im Stellwerk Bern statt. Wir beleuchten das Thema **Sicherheit** aus unterschiedlichen Perspektiven. Für die branchenunabhängigen Themen schliessen wir uns mit der Branche öffentliche Verwaltung zusammen.



Jetzt anmelden



Für noch bessere Arbeitsbedingungen

Hilf uns, deine Arbeitsbedingungen bei Swisscom zu verbessern und nimm an unserer Umfrage teil.

Die Arbeitswelt wird sich in den kommenden Jahren grundlegend verändern. Mit ihr auch die Arbeitsbedingungen, die im neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Swisscom berücksichtigt werden müssen. Doch auch deine Bedürfnisse stehen bei den GAV-Verhandlungen im Zentrum. Sag uns, welche das sind und nimm an unserer Umfrage teil!

Der aktuelle Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Swisscom gilt bis zum 31. Dezember 2026. Obwohl er fortschrittlich ist, will transfair ihn weiterentwickeln und an neue Gegebenheiten anpassen. Das gilt insbesondere im Hinblick auf den Einfluss Künstlicher Intelligenz (KI) auf die Arbeitswelt. Solche Entwicklungen betreffen auch die Arbeitsbedingungen, die im neuen GAV ab 2027 geregelt sein müssen.

Jetzt bist du gefragt

Doch welche Bedürfnisse haben die Swisscom-Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen? Deine Wünsche möchten wir natürlich ebenfalls berücksichtigen! Daher startet transfair eine Umfrage unter allen Mitarbeiterinnen und

Mitarbeitern, die dem GAV unterstellt sind. Die Ergebnisse sind eine wichtige Grundlage für die Verhandlungen zum neuen GAV ab 2027.

Jetzt bist du gefragt – es geht um deine Arbeitsbedingungen! Alle Antworten sowie ein möglicher Austausch mit transfair werden vertraulich behandelt. Unsere Mitarbeitenden unterstehen der Schweigepflicht. Wir danken dir schon jetzt für deine Teilnahme und verlosen unter den Teilnehmenden zwei Hotelcards. Hier geht es zu der Umfrage: www.findmind.ch/c/gav-swisscom-2027

Text: Marika Schaeren,
Leiterin Branche ICT

Jetzt bei der
Umfrage mitmachen



Öffentliche Verwaltung

Matthias Humbel
Branchenleiter
öffentliche Verwaltung



Kommentar zu den Personalbewertungen des Bundes

Oben top, unten flop? Kaum!

Wer sind die besten Mitarbeitenden der Bundesverwaltung? Blickt man auf die Auswertungen der Personalbeurteilungen und der Leistungsprämien, **scheint die Antwort klar:** Die besten Mitarbeitenden des Bundes sind Männer in hohen Funktionen.

So erhält fast ein Drittel der Mitarbeitenden in den **höchsten Lohnklassen** 24 bis 38 eine Leistungsprämie. In den Lohnklassen 1 bis 17 ist es nicht einmal ein Fünftel. Ähnlich sieht es bei der Personalbeurteilung aus: In den Lohnklassen 24 bis 38 werden beinahe 23 Prozent der Mitarbeitenden mit der Bestnote 4 beurteilt. Bei den **tiefsten Lohnklassen** sind es noch knapp über 13 Prozent. Gleichzeitig erreichen – über alle Lohnklassen hinweg – mehr als 20 Prozent der **Männer** die Bestnote. Bei den **Frauen** liegt dieser Anteil bei rund 16 Prozent.

Sind nun also männliche Kader die besseren Mitarbeitenden? Oder ist es viel mehr umgekehrt und Hierarchie oder Geschlecht sind massgebend für eine gute Bewertung? Es dürfte nicht allzu abwegig sein, hier von Zweiterem auszugehen. Die Bundesverwaltung täte gut daran, **einmal genauer hinzuschauen.**



PUBLICA: Erfolgreiche Wahlen

transfair konnte seine Sitze bei den Kassenkommissions-Wahlen der PUBLICA erfolgreich verteidigen.

Am 12. Mai 2025 wählten die Delegierten der PUBLICA die Arbeitnehmenden-Vertretung in die Kassenkommission (KAKO). transfair konnte seine Sitze verteidigen und wird künftig im obersten Gremium der Pensionskasse mit Valentin Lagger und Laura Zilio vertreten sein. Im Interview verraten die zwei, wofür sie sich konkret einsetzen werden. Währenddessen blickt Petra Maurer auf 15 Jahre KAKO zurück.

Dank dem Wahlerfolg von Valentin Lagger (bisher) und Laura Zilio (neu) wird transfair

auch in den kommenden Jahren mit einer starken Doppelvertretung in der Kassenkommission (KAKO) der PUBLICA – dem obersten Organ der Pensionskasse des Bundes – vertreten sein. transfair freut sich über die Wahl und gratuliert den beiden herzlich zum Erfolg!

Nicht mehr zur Wahl angetreten ist Petra Maurer. Nach 15 Jahren in der KAKO überlässt sie den Platz nun ihrer Nachfolgerin. transfair dankt ihr für das jahrelange hohe Engagement und Herzblut für die Interessen der Versicherten.

Petra, 15 Jahre KAKO – was hat dich so lange gehalten?

Die Vielfalt der Themen, die strategische Verantwortung für die 110 000 Versicherten und Rentenbeziehenden sowie die Zusammenarbeit im eingespielten Team der Arbeitnehmenden. Diese waren Verantwortung, Dialog und stetiges Lernen zugleich. Besonders bereichernd war meine Tätigkeit im Audit Committee – zuletzt als Präsidentin – mit vertieftem Einblick in Prozesse, Risikomanagement und Mitgestaltung der versicherungstechnischen Grundlagen.



Valentin, mit deiner langjährigen Erfahrung bei der KAKO: Was sind aktuell die grössten Herausforderungen für die PUBLICA?

Eine der wichtigsten Herausforderungen ist die Überprüfung der Anlagestrategie. Es ist der PUBLICA in den letzten Jahren nicht gelungen, das Kapital der aktiv Versicherten aufgrund guter Anlageergebnisse angemessen zu verzinsen. Da haben wir Verbesserungspotenzial. Insgesamt muss es PUBLICA in den nächsten Jahren gelingen, den Deckungsgrad nachhaltig zu verbessern. Dafür will ich mich einsetzen.

Wo siehst du in der Arbeitnehmenden-Vertretung der KAKO Verbesserungspotenzial?

Es ist wichtig, dass die Arbeitnehmenden-Vertretung in der Kassenkommission mit einer geeinten Stimme auftritt. Dazu ist eine ständige Koordination nötig. Das machen wir bereits sehr gut und das müssen wir fortführen. Aber auch mit der Arbeitgeberseite müssen wir uns koordinieren, um optimale Lösungen zu finden. Und schliesslich wollen wir auch die Zusammenarbeit mit der Delegiertenversammlung intensivieren. Gespräche dazu sind am Laufen.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter öffentliche Verwaltung

Was war für dich die grösste Herausforderung?

Im ständigen Wandel – mit Tiefzinsen, Reformdruck beim Bundespersonal, hohen Renditeerwartungen und dem Anspruch auf Nachhaltigkeit – die Balance zu halten zwischen dem Machbaren heute und dem, was auch morgen noch tragen muss: ein stabiles Leistungsziel für alle Generationen.

Was gibst du Laura mit auf den Weg?

Sich gut vernetzen, austauschen, kritisch nachfragen, Position beziehen. Für die Versicherten bist du mehr als nur «eine Stimme» – du bist Teil des Ganzen. Und das zählt.

Laura, was hat dich für das Mandat motiviert?

Die Themen der zweiten Säule finde ich unglaublich spannend – sie betreffen uns alle und haben grosse Auswirkungen auf unsere Zukunft. Ich möchte Verantwortung

übernehmen, mich für das Versicherungskollektiv einsetzen und aktiv mitgestalten. Besonders motiviert mich, die Perspektive der jüngeren Generation einzubringen und mich für nachhaltige und faire Lösungen stark zu machen, zum Beispiel eine gerechte Verteilung der Rendite zwischen Erwerbstätigen und Pensionierten. Es ist mir ein Anliegen, die Interessen aller Versicherten zu wahren – auch jener, die heute noch weit von der Pension entfernt sind.

Wofür möchtest du dich als Mitglied der Kassenkommission noch einsetzen?

Dass unsere Pensionskasse verantwortungsvoll, transparent und zukunftsgerichtet handelt – etwa mit einer Anlagestrategie, die ökologische, soziale und ethische Kriterien berücksichtigt. Aber auch eine professionelle Vermögensverwaltung sowie faire und nachvollziehbare Regelungen für alle Versicherten stehen für mich im Zentrum.

Zu den Personen



Petra Maurer (54) ist Betriebswirtschafterin HF und wohnt in Oberhofen am Thunersee.



Laura Zilio kommt aus Basel, arbeitet als Juristin beim SECO und ist 35 Jahre alt.



Valentin Lager (55) ist Leiter Schulungswesen Arbeitslosenversicherung beim SECO und wohnt in Köniz.



Bahnmarkt: Öffnung mit Auflagen

Ausländische Bahnen müssen Schweizer Arbeitsbedingungen und Löhne einhalten.

Die Schweiz will ihren Bahnmarkt im Fernverkehr für EU-Unternehmen öffnen. Der Bundesrat hat Mitte Mai vom Weisungsentwurf des Bundesamts für Verkehr (BAV) Kenntnis genommen. Die Weisung würde Schweizer Löhne und Arbeitsbedingungen im internationalen Bahnfernverkehr auf Schweizer Streckenabschnitten sichern. Aus anfänglicher Skepsis wird bei transfair vorsichtige Zustimmung.

Die Schweiz plant die Markttöffnung im internationalen Bahnverkehr. Künftig dürfen auch europäische Bahnunternehmen eigenständige Verbindungen in die Schweiz anbieten. Zu Beginn der Verhandlungen über die neuen Bilateralen Verträge mit der EU war transfair klar gegen diese Markttöffnung – zu gross schien das Risiko für Lohndumping. Doch nun zeigt sich: Die Richtung stimmt. Das Bundesamt für Verkehr (BAV) und die Personalverbände haben eine Weisung erarbeitet, die vor dem Abschluss steht. Sie legt fest, welche Arbeitsbedingungen ausländische öV-Unternehmen einhalten müssen. Bis Sommer 2025 steht der finale Entwurf, anschliessend kommt die Vernehmlassung und später würde sie mit dem Gesamtpaket in Kraft treten.

Schweizer Löhne für alle

Ausländische Bahnen brauchen eine Konzession oder eine eidgenössische Bewilligung für eigenständige Fahrten innerhalb der Schweiz. Die Weisung regelt, welche Bedingungen sie erfüllen müssen: Das Schweizer Arbeitszeitgesetz gilt zwingend für alle Streckenabschnitte in der Schweiz. Gemeinsam mit den Personalverbänden sind zudem detaillierte

branchenübliche Löhne bestimmt worden. Diese orientieren sich am Gesamtarbeitsvertrag der SBB – nach Erfahrungsjahren für verschiedene Berufskategorien. Auch bei Ferien, Sozialleistungen und Spesen gelten Schweizer Standards. Die Weisung definiert auch Kontrollmechanismen: Wer gegen die Regeln verstösst, muss mit Konsequenzen rechnen. Die Personalverbände bleiben bei der Überwachung eingebunden – etwa im Rahmen eines Monitorings. Noch offen ist unser Einbezug bei direkten Vor-Ort-Kontrollen.

Das Schweizer Eisenbahnnetz bleibt geschützt

Schon heute steht fest: Der Schweizer Taktfahrplan und der Güterverkehr haben Vorrang. Ausländische öV-Unternehmen erhalten nur Reststrassen – also Zeitfenster, die nach der Fahrplanplanung der Schweizer Züge noch frei sind. Wer innerhalb der Schweiz Passagiere ein- und aussteigen lässt, muss unser Tarifsystem übernehmen und Generalabonnement (GA) und Halbtax akzeptieren. Bestehende und neue Kooperationen zwischen SBB und ausländischen Partnern sind auch in Zukunft möglich.

Positive Zwischenbilanz

Mit den geplanten Schutzmassnahmen wird eine «kontrollierte Öffnung» des internationalen Bahnfernverkehrs möglich – die Absicherungen stimmen transfair verhalten positiv. Sobald die finale Weisung vorliegt, folgt unsere abschliessende Bewertung.

Text: Bruno Zeller,
Leiter Branche öffentlicher Verkehr

Stadtverkehr verdient mehr Gewicht

Städtischer öV braucht politische Sichtbarkeit – auf Augenhöhe mit dem Fernverkehr.

Der städtische öffentliche Verkehr bleibt im Vergleich zum Fernverkehr politisch unterrepräsentiert – trotz wachsender Bedeutung. Der Austausch zwischen transfair mit den «Graz Linien» im Mai zeigt: Urbane Verkehrsnetze stehen vor einigen Herausforderungen. Es braucht mehr Gewicht auf politischer Ebene.

Der städtische öV ist ein zentraler Faktor für moderne, nachhaltige Mobilität in der Schweiz. In Zürich etwa befördern die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) täglich 860 000 Fahrgäste. Doch in Branchengremien, beim Bundesamt für Verkehr und in der Arbeitszeitgesetz-Kommission bleibt der Stadtverkehr im Schatten des Fernverkehrs. Dabei sind urbane Systeme nicht nur leistungsstark, sondern auch hochkomplex. transfair und insbesondere die Sektion VBZ Züri Linie finden: Der städtische öV verdient mehr Beachtung.

Die Diskussionen über Infrastrukturfinanzierung, Sicherheit, Arbeitsbedingungen und Stressbelastung dürfen sich nicht auf den Fernverkehr beschränken. Auch Fahrerinnen und Fahrer im Stadtverkehr leisten hochanspruchsvolle Arbeit – oft unter erschwerten Bedingungen: in enger Taktung, mit kaum Zeit für Toilettengänge an den Endhaltstellen, dafür stundenlangen Pausen, die zu Arbeitstagen von bis zu 13 Stunden und kurzen Nachtruhen führen.

Ähnliche Probleme in Graz und Zürich

Die hohe Stressbelastung im Fahrdienst ist aber nicht nur in Zürich eine Herausforderung – das zeigte ein kürzlicher Austausch zwischen transfair und den «Graz Linien» an einer Veranstaltung der «Interessengemeinschaft der europäischen Verkehrsgewerkschaften».

Aber auch sonst kämpft der Grazer öV mit ähnlichen Problemen wie in Zürich. So zeigt sich auch in der südostösterreichischen Stadt eine zunehmende Verdrängung des öV durch Velos und Begegnungszonen. Diese Kombination erhöht die Komplexität der Verkehrsführung und erschwert den Fahrdienst zusätzlich.

Fazit: Gleichstellung jetzt

Städtischer öV ist mehr als Nahverkehr – er ist systemrelevant. Es braucht:

- Gleichwertige politische Aufmerksamkeit wie für den Fernverkehr
- Bessere finanzielle und rechtliche Rahmenbedingungen
- Mehr Schutz und Wertschätzung für das Fahrpersonal

Nur so bleibt der öV in Städten zukunftsfähig.

Text: Nadine Trudel,
Regionalsekretärin



SBB verstärkt Sicherheit

Mehr Schutz für öV-Personal – transfair unterstützt die Massnahmen.

Die SBB lanciert ein umfassendes Sicherheitsprogramm. Fahrgäste fühlen sich im öV zwar grundsätzlich sicher – das Personal leidet aber unter Gewalt und Aggressionen. Ziel des Programms: weniger Gewalt gegen öV-Personal und ein hohes Sicherheitsniveau für Fahrgäste. transfair fordert seit Jahren besseren Schutz für die Mitarbeitenden und begrüsst die Massnahmen.

Schutz für das öV-Personal. Besonders wichtig: die verstärkte Präsenz der Transportpolizei (TPO). Bisher fehlte oft das Geld für Schutzmassnahmen. Jetzt diskutiert die SBB endlich mit dem Bundesamt für Verkehr (BAV) und den Kantonen über die Finanzierung.

Das Programm verfolgt drei Hauptziele:

- Fahrgäste fühlen sich weiterhin sicher.
- Gewalt gegen das öV-Personal wird mittelfristig reduziert.
- Mitarbeitende erhalten besseren Schutz.

Mehr Überwachung, Präsenz und Prävention

Konkret baut der Konzern auf verschiedene Instrumente: Ältere Züge erhalten zusätzliche Kameras, neue Züge Live-Video-Übertragung. Das Video-Control-Center wird verstärkt und die Teams der Kundenbegleitung einsatzbezogen vergrössert. Zusätzlich stärken Sicherheitsschulungen das Personal und Kampagnen schärfen das Bewusstsein der Öffentlichkeit. Zudem erleichtert im Ernstfall ein Merkblatt zur Anzeigenerstattung Führungskräften das richtige Vorgehen.

transfair bleibt am Ball

Die SBB informiert die Personalverbände über das Programm und bezieht sie ein. transfair ist weiterhin bereit, beim Thema Sicherheit politisch aktiv zu werden.

Text: Bruno Zeller,
Leiter Branche öffentlicher Verkehr

Zu guter Letzt

Der Tag nach dem 23. April 2018

Ich erinnere mich noch genau an den 23. April 2018. Dieser Tag veränderte mein Leben: Ich wurde Vater. Zwar war ich damals bereits Stiefvater dreier wunderbarer Söhne. Aber bei unserer Tochter Clara, die an diesem Montagmorgen zur Welt kam, erlebte ich meine Vaterschaft von Anfang an.

Ich weiss noch, wie erschöpft ich am Ende dieses Tages war. Und ich fragte mich: Wie wäre das erst am Tag darauf, wenn ich wieder zur Arbeit fahren müsste? Zum Glück musste ich das nicht. Zwar gab es zu dieser Zeit noch keinen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub. Mein Arbeitgeber gewährte mir aber freiwillig 20 Tage. So durfte ich die ersten Wochen in Claras Leben intensiv miterleben.

Ich war zwar Vater, seitdem ich wusste, dass wir ein Kind erwarteten. Aber erst in meinem Urlaub lernte ich, Vater zu werden. Ich hatte Zeit, mich in die Betreuung eines Säuglings einzufinden und meine Frau Cornélia zu unterstützen. Zudem erlebten unsere Kinder in dieser intensiven Anfangszeit sehr stark, dass Familienarbeit nicht nur Frauensache ist.

Seitdem sind über sieben Jahre vergangen. Unsere zweite Tochter Zoya ist inzwischen fünf Jahre alt – und Väter in der Schweiz profitieren mittlerweile von zwei Wochen Vaterschaftsurlaub. Das ist eine wichtige Errungenschaft, aber noch lange nicht das Ende. Der nächste Schritt ist eine gleichberechtigte Elternzeit. Für mehr Gleichstellung, erfüllte und eng verbundene Familien – und für eine starke und menschliche Gesellschaft.

Diego Frieden

Stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik & Zentralsekretär





Kritische Fragen an Bundesrat Rösti

Bundesrat Albert Rösti eröffnete die Delegiertenversammlung 2025 von transfair.

Ende Mai fand die Delegiertenversammlung 2025 von transfair statt. Der Eröffnungsgast war ein ganz besonderer: Bundesrat Albert Rösti. Er sprach über aktuelle Geschäfte in den transfair-Branchen und stellte sich kritischen Fragen.

Gemächlich fliesst die Aare an den Fenstern der Cinématheque vorbei. Im Innern des Berner Restaurants und Kinos hingegen: spannungsgeladene Erwartung. Bundesrat Albert Rösti betritt die Bühne. «Ich habe mich gefreut, hierher zu kommen, wohlwissend, dass die Sozialpartnerschaft in der Schweiz eine sehr hohe Bedeutung hat», eröffnet der Chef des Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) die transfair-Delegiertenversammlung 2025.

Markttöffnung und Fusion auf Kurs

Rösti ist zunächst auch positiv, als er auf einige aktuelle Geschäfte in den transfair-Branchen eingeht. So seien etwa gute Vorkehrungen getroffen worden, um negative Folgen der Öffnung im internationalen Bahnfernverkehr für die Mitarbeitenden zu verhindern. Auf Druck von transfair arbeitet das Bundesamt für Verkehr zum Beispiel aktuell eine Weisung aus. Danach müssen ausländische Anbieter bei einem Ja zu den Bilateralen III hiesige Arbeits- und Lohnstandards einhalten, um eine Konzession zu erhalten.

Auch die Swisscom-Fusion mit Vodafone Italia sieht Rösti auf Kurs: «Die ersten Zahlen entsprechen dem Businessplan.» Der Bundesrat begleite den Prozess aber kritisch und habe

den Rahmen für den Fall gesetzt, dass Vodafone abgestossen werden müsse.

Herausforderungen bei Post, Güterverkehr und Verwaltung

Weniger optimistisch ist Rösti bei der Post. Sie sei angesichts schrumpfender Brief- und Zahlungsvolumen «eines der herausforderndsten Dossiers».

Und auch beim Güterverkehr sieht der Verkehrsminister Probleme: Zwar helfe das neue Gütertransportgesetz, SBB-Defizite zu mildern – doch der aktuelle Stellenabbau bei SBB Cargo sei «bedauerlich».

Der Bundesrat will schon zum Ende kommen, da unterbricht transfair-Präsidentin Greta Gysin: «Wir haben noch eine vierte Branche!» Den «Elefanten im Raum» – das Mega-Sparprogramm des Bundes, das das Personal der öffentlichen Verwaltung hart trifft – habe er geflissentlich weggelassen, sagt Rösti daraufhin etwas scherzhaft. Um fair zu sein: Die Bundesverwaltung wird als einzige transfair-Branche nicht strategisch vom UVEK betreut. Trotzdem gibt Rösti einen Kommentar ab: Ziel sei es, die Schuldenbremse einzuhalten, und leider sei das Bundespersonal nicht nur Leistungsträger, sondern eben auch ein «Kostenblock».

Kritische Fragen zum Sparpaket und zu Swisscom

All das lässt transfair natürlich nicht einfach unkommentiert. Unsere Branchenleitenden nutzen die Gelegenheit, um dem Bundesrat kritische Fragen zu stellen. Hier ein Auszug aus der Fragerunde:

Matthias Humbel, Branchenleiter öffentliche Verwaltung: Das neue Lohnsystem des Bundes wurde ohne Verhandlungen mit den Sozialpartnern eingeführt. Und auch beim Entlastungspaket sehen wir geringe Bereitschaft des Eidgenössischen Personalamts (EPA), die Verbände einzubeziehen. Wird die Diskussion mit den Sozialpartnern wirklich auf Augenhöhe geführt?

Bundesrat Rösti (sinngemäss): Zumindest höre ich vom EPA, dass das so ist. Und Sie dürfen ja auch für sich beanspruchen, mit Ihrem Einsatz bei der Haushaltssanierung einiges für das Personal erreicht zu haben.

Bruno Zeller, Branchenleiter öffentlicher Verkehr: Unsere Mitglieder, die im Schienengüterverkehr arbeiten, haben aktuell eine schwierige Situation. Welche Zukunftsperspektiven gibt es für sie?

Bundesrat Rösti (sinngemäss): Wir wollen die Situation ab dem nächsten Jahr mit einer Leistungsvereinbarung mit der SBB lösen. Dabei braucht es neben Subventionen auch Preiserhöhungen und Kostensenkungen.

Kerstin Büchel, Leiterin Branche Post/Logistik: Welche Überlegungen macht sich der Bundesrat zur Zukunft der Post, insbesondere von PostNetz?

Bundesrat Rösti (sinngemäss): Der Bundesrat will postalische Dienstleistungen so lange erbringen lassen, wie sie nachgefragt werden. Nur drei Mal die Woche Post ist für uns kein gangbarer Weg. Wenn es aber Dienstleistungen gibt, die nicht mehr nachgefragt werden, kommen wir nicht umhin, dort Kosten zu reduzieren – zum Beispiel bei den Poststellen.

Marika Schaeren, Branchenleiterin ICT: Wie stehen Sie dazu, dass Swisscom Arbeitsplätze ins Ausland ausgelagert? Und sind Sie sich bewusst, dass kritische Infrastrukturen zunehmend aus dem Ausland betrieben und sensible Informationen dorthin ausgelagert werden, was den gesetzlichen Vorgaben der Schweiz zuwiderläuft?

Bundesrat Rösti (sinngemäss): Wir sind uns bewusst, dass Auslagerungen ins Ausland stattfinden, das ist tatsächlich eine Kostenfrage. Solange die regulatorischen Vorgaben erfüllt sind, greifen wir nicht ins operative Geschäft der Swisscom ein. Und wir haben keine Kenntnis darüber, dass regulatorische Vorgaben nicht erfüllt werden. Ansonsten müsste der Bundesrat klar mit Swisscom sprechen.

Das könnte noch lange so weitergehen – transfair hätte noch einige kritische Nachfragen an Bundesrat Rösti. Doch die Zeit drängt zum statuarischen Teil der Delegiertenversammlung. Dieser fliesst ähnlich ruhig dahin wie die Aare.

Text: Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin



Agenda

Aktuell informiert

Info magazin 2025

Nächste Ausgaben:

Nr. 3 am 22. September mit
Inserateschluss am 7. August 2025

Nr. 4 am 8. Dezember mit
Inserateschluss am 22. Oktober 2025

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresausflug 2025

Montag, 1. September 2025

Mit Car Reisen Heinz Frei fahren wir Richtung Deutschland. Besammlung um 8.00 Uhr Basel Gartenstrasse (Busterminal). ID oder Reisepass nicht vergessen. Auch Euro sollten im Portemonnaie sein. Es geht Richtung Bärenthal, Titisee, Glottertal. Ca. um 17.00 sind wir zurück. Anmeldung bis 23. August 2025

Infos und Anmeldung:

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

ICT

Branchenversammlung 2025

Donnerstag, 23. Oktober 2025

Stellwerk Bern, 10.00–16.00 Uhr

Die Branchenversammlung ICT findet in diesem Jahr am 23. Oktober 2025 im Stellwerk Bern statt. Wir beleuchten das Thema **Sicherheit** aus unterschiedlichen Perspektiven. Neu ist das Format: Wir schliessen uns für die branchenunabhängigen Themen mit der Branche öffentliche Verwaltung zusammen.



Jetzt anmelden



Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung St. Jakob – Reinach BL Montag, 7. Juli 2025

Treffpunkt St. Jakob bei der Haltestelle Tram Nr. 14 um 13.50 Uhr. Von dort laufen wir in ca. 70 Min. nach Reinach (BL) ins Restaurant Wacker. Bei dieser Gelegenheit feiert Toni Dubach seinen 90. Geburtstag! Nichtwanderer fahren mit Tram Nr. 11 bis Reinacherhof und laufen zum Restaurant um 15.20 Uhr. Ende der Veranstaltung ist ca. 17.00 Uhr.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 67,
M 079 711 67 18, hugowicki@bluewin.ch

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rheinfelden Augarten - Kaiseraugst Montag, 4. August 2025

Wir besammeln uns um 13.00 Uhr im Bahnhof SBB Basel und fahren mit der S1 um 13.20 Uhr nach Rheinfelden Augarten. Von dort aus laufen wir 1 Stunde nach Kaiseraugst, Rest. Bahnhofli. Nichtwanderer fahren mit der S 1 ab Bahnhof SBB Basel, Gleis 1 um 14.20 Uhr nach Kaiseraugst und gehen direkt zum Restaurant beim Bahnhof. Ende der Veranstaltung ist ca. 17.00.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Post/Logistik

Branchenkongress 2025

Freitag, 12. September 2025

Stans, 10.00–16.00 Uhr

Das diesjährige Motto des Branchenkongresses Post/Logistik: **Hoch hinaus!** Die Veranstaltung steht sämtlichen aktiven und pensionierten Mitgliedern von transfair aus der Branche Post/Logistik sowie allen transfair-Mitarbeitenden offen.



Jetzt anmelden



Öffentliche Verwaltung

Branchenversammlung 2025

Donnerstag, 23. Oktober 2025

Stellwerk Bern, Bern, 10.00–16.00 Uhr

Erfahre Aktuelles aus der Bundesverwaltung, dem ETH-Bereich und der dezentralen Verwaltung. Und: Wir stellen das Thema **Sicherheit** in den Fokus. Erstmals schliessen wir uns dafür mit der Branche ICT zusammen.



Jetzt anmelden



Öffentlicher Verkehr

Branchenversammlung 2025

Donnerstag, 13. November 2025

Kino Rex, Thun, 10.00–16.00 Uhr

Am diesjährigen Branchenkongress öffentlicher Verkehr widmen wir uns dem Thema **Mobilitätsentwicklung**. Dazu laden wir kompetente Persönlichkeiten aus der Branche ein. Die Einladung/Anmeldung erhältst du später per Newsletter.

Neuzugänge bei transfair

transfair begrüsst zwei neue Teammitglieder: Seit dem 1. Mai 2025 verstärkt **Bisera Mitrevski** die Kommunikationsabteilung als Social-Media-Spezialistin. Die Wahl-Bernerin arbeitet 40 Prozent für transfair und übernimmt das Management der Social Media Kanäle.

Ebenfalls am 1. Mai gestartet ist **Patrick Biner** als Regionalsekretär in der Region Mitte. Durch seine langjährige Tätigkeit bei der Matterhorn Gotthard Bahn kennt er den öffentlichen Verkehr bestens. Zudem ist er seit zwölf Jahren Mitglied von transfair. Herzlich willkommen bei uns, Bisera und Patrick. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit euch.

Pensionierten-Kommission transfair Neue Präsidentin / neuer Präsident gesucht

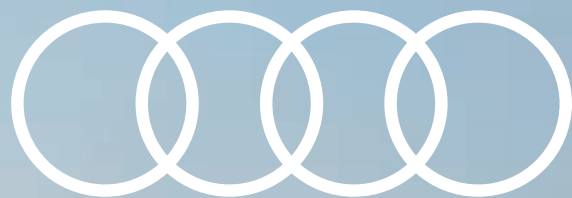
Wertes pensioniertes Mitglied des öffentlichen Verkehrs und der öffentlichen Verwaltung

Veränderung bewegt uns alle – sie fordert heraus, eröffnet Chancen und treibt uns voran. Darum habe ich eine grosse Bitte an dich: Am 9. April 2025 bin ich an unserer Tagung in Goldau aus gesundheitlichen Gründen zurückgetreten. Auch mein Alter mit Jahrgang 1944 macht sich bemerkbar. Daher sucht der Rest des Vorstandes einen neuen Präsidenten oder eine neue Präsidentin und Stellvertretung. Hab Mut und melde dich baldmöglichst.

Lass dich von meiner Bitte inspirieren. Denn – wie gesagt: Veränderung bedeutet immer auch Bewegung. Für dein Interesse jetzt schon herzlichen Dank. Gerne erteilen wir dir Auskünfte.

Manuel Murer, Geschäftsleiter transfair, Hopfenweg 21,
3000 Bern 14, M 079 794 23 18, manuel.murer@transfair.ch oder
Walter Schmid, Präsident a. D., Rossbergstrasse 37,
6410 Goldau, T 041 855 37 10, waschgo@bluewin.ch

Mit herzlichem Dankeschön an alle pensionierten Mitglieder
Walter Schmid, Goldau



Steigen Sie ein in die Audi Business Class

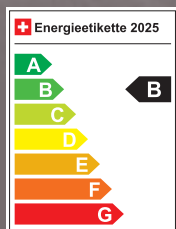
Als Member von transfair profitieren Sie bei Audi von Sonderkonditionen auf zahlreichen Modellen.

Audi Q4 e-tron Attraction ab CHF 409.– / Monat

inkl. 17,3% transfair-Preisvorteil

Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction

Bruttopreis	62 350.–
3,3% Premium-Bonus	– 2050.–
11% MemberPlus*	– 6850.–
3% Sondernachlass transfair limitiert bis Ende Juni 2025	– 1870.–
Ihr Spezialpreis	51 580.–
Ihr Preisvorteil	10 770.–
Jahreszins Leasing	1,99%
Leasingrate pro Monat	409.–



Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction, 285 PS, 17,2 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Kat. B. Leasingangebot: Preisberechnungen gemäss Tabelle oben, Sonderzahlung CHF 12 895.–, 48 Monate, 10 000 km pro Jahr, effektiver Jahreszins Leasing 2,01%, exkl. obligatorischer Vollkaskoversicherung. Abgebildet: Audi Q4 45 e-tron quattro Attraction, 285 PS, 17,5 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Kat. A., S line Exterior, Auroraviolett Metallic, Räder Audi Sport, 5-Arm-Rotor-Aero, schwarz, glanzgedreht, 8,5 J | 9,0 J x 21, Reifen 235/45 | 255/40 R21, Matrix LED-Scheinwerfer, Sportfahrwerk, regulärer Preis CHF 68 970.–, Premium-Bonus CHF 2270.–, MemberPlus-Nachlass CHF 7580.–, 3% transfair Sondernachlass CHF 2060.–, Barkaufpreis 57 060.–, Sonderzahlung CHF 14 265.–, Leasingrate CHF 449.–/Mt. Die Kreditvergabe ist verboten, falls sie zur Überschuldung des Konsumenten führt. Finanzierung über die AMAG Leasing AG. Aktion gültig für Vertragsabschlüsse bis 30.6.2025 oder bis auf Widerruf, Änderungen vorbehalten. Gültig für alle durch die AMAG Import AG importierten Fahrzeuge. Unverbindliche Preisempfehlung des Importeurs AMAG Import AG. *MemberPlus: Angebot gilt ausschliesslich für registrierte Verbandsmitglieder von transfair.

Weitere attractive Angebote für transfair-Mitglieder

