transfair

Nr. 4 Dezember 2024

# magazin

Die Mitgliederzeitschrift

## Nach der Lehre ins Ausland

### (Berufs-)Erfahrungen fürs Leben sammeln – mit transfair

# Inhaltsverzeichnis

## transfair

Wissenswertes 04
Ananas-Sektor in Benin: gemeinsam für bessere Arbeitsbedingungen 05
Nach der Lehre ins Ausland – mit transfair 06
Mit transfair im Bundeshaus 22
Agenda 23
Zu guter Letzt 23

## Öffentliche Verwaltung

Schwierige Zeiten: Der Bund will beim Bundespersonal sparen 08
Delegiertenversammlung PUBLICA: Wahlerfolg für transfair! 10

## Post/Logistik

Die Post von morgen muss eine Post für alle bleiben 11
Ein eigener GAV für PostAuto-Unternehmen im Tessin 12
PostAuto-Chauffeur Franz Rothacher im Interview 13

## ICT

Branchenversammlung 2024: dem Glück auf der Spur 14
Angstkultur und psychologische Sicherheit 16
Abschiedsinterview mit dem langjährigen Branchenpräsidenten 17

## Öffentlicher Verkehr

Lausanner Verkehrsbetriebe: eine neue Sozialpartnerschaft 18
GAV-Verlängerungen bei SBB und SBB Cargo 19
Kampagne für mehr Sicherheit im öV 19
Branchenkongress 2024: Fokus Leadership 20


**Titelbild:**
Lisa Schädel/Travail.Suisse

# Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Bald ist Weihnachten: ein guter Zeitpunkt, mich bei dir zu bedanken. Nur durch deine Unterstützung als transfair Mitglied können wir tun, was wir tun: die Arbeitsbedingungen im Service Public stetig verbessern. Herzlichen Dank für dein Vertrauen.

Derzeit ist in all unseren Branchen viel los – dazu gleich mehr. Erst möchte ich dir etwas Sommersonne in den Dezember holen. Wobei: Allzu sonnig wird es dann doch nicht, schliesslich nehme ich dich mit nach Irland. In unserem Leitartikel porträtieren wir drei Jugendliche, die vergangenen August vier Wochen in Cork verbracht haben. Mit dem Auslandaufenthalt «swype», der auch 2025 wieder stattfindet, wollen transfair und sein Dachverband Travail.Suisse die beruflichen, sprachlichen und sozialen Kompetenzen von Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern fördern – mehr dazu ab Seite 6.

Wie gesagt: Es läuft viel bei transfair. So will der Bund seinen Haushalt ab 2026 um 5 Milliarden Franken kürzen. Rund 200 Millionen sollen dabei zulasten des Bundespersonals gehen. Zudem soll auch 2025 kein voller Teuerungsausgleich geleistet werden. transfair findet: Gerade angesichts des Fachkräftemangels sind solche Abstriche denkbar unklug. Der Personalverband wehrt sich – siehe Seite 8.

Ebenfalls scharf von transfair beobachtet werden die Entwicklungen bei der Post. Diese will digitaler werden und ihr Filialnetz bis 2028 auf 600 Filialen abbauen. transfair wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass das Personal und die Kundschaft in dieser Transformation ausreichend geschult und informiert werden. Mehr auf Seite 11.

Die Herausforderungen lassen nicht nach. Und dennoch ist es gerade in der Adventszeit wichtig, sich eine Auszeit zu nehmen und den Blick auf das Schöne zu richten. In diesem Sinne wünsche ich dir besinnliche, lichterfüllte und frohe Tage mit deinen Liebsten. Und: eine gute Lektüre!

**Greta Gysin**
Präsidentin transfair

# Wissenswertes

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

## Post /Logistik

**Konsultationsverfahren PostAuto «GoMS»**
Das Goms, eine Region im Wallis, wird zu jeder Jahreszeit mit positiven Gefühlen in Verbindung gebracht. Dies gilt leider nicht für «GoMS», die Gesamtorganisation von Mobilitäts-Services, zu welcher PostAuto gehört. Die Neuorganisation löst Unsicherheiten und Ängste aus: Bis zu 70 Kündigungen und 200 Vertragsanpassungen sind zu erwarten.

transfair konnte mit einer Einsprache die viel zu kurze Konsultationsfrist um 9 Tage verlängern. Jetzt geht es darum, die Umsetzung dieser Reorganisation so sozialverträglich wie nur möglich zu gestalten mit zusätzlichen Abfederungsmassnahmen zum bereits bestehenden Sozialplan.

## Öffentlicher Verkehr

**Was sind branchenübliche Sozialstandards im IPV?**
Das Bundesamt für Verkehr (BAV) will im Fall der Öffnung des internationalen Schienenpersonenfernverkehrs (IPV) branchenübliche Arbeitsbedingungen aufstellen. Ein erster Weisungsentwurf enthält jedoch nur Mindestanforderungen an potenzielle ausländische Bahnen, z. B. einen Mindestlohn. Für transfair stellt die Weisung einen noch ungenügenden Schutz der Arbeitsbedingungen in der Schweiz dar. Als branchenüblich im IPV gilt für uns das Niveau des GAV SBB. Die BAV-Weisung muss deutlich verbessert werden und ein GAV soll möglich sein. Hohe Sozialstandards und deren Durchsetzung sind klare Voraussetzungen zu einer IPV-Öffnung.

## Öffentliche Verwaltung

**PeKo EPFL**
Gute Neuigkeiten von der EPFL: Die Mitarbeitenden haben der Gründung einer Personalkommission (PeKo) zugestimmt! Ab dem Herbstsemster 2025 wird die neue PeKo bereits im Einsatz sein. transfair wird interessierte Kandidierende mit aller Kraft unterstützen! Weitere Informationen folgen zu einem späteren Zeitpunkt.

**Funktionsüberprüfung BFS**
2022 hatte das Bundesamt für Statistik (BFS) auf Intervention der Personalverbände eine Funktionsüberprüfung gestartet. Die Resultate liegen mittlerweile vor. Allerdings verzögert sich die Umsetzung. Zum einen hat das Amt für die Anpassungen kein zusätzliches Budget erhalten, zum anderen ist die finanzielle Situation im Amt angespannt. Die Umsetzung liegt daher vorderhand auf Eis.

## ICT

**Lehrstellen Swisscom**
Aufgrund der Reduzierung der Lehrstellen bei Swisscom hat transfair gemeinsam mit seiner Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin eine Interpellation eingereicht. Eine Antwort auf die Frage, ob bundesnahe Betriebe eine besondere soziale und gesellschaftliche Verantwortung im Kampf gegen den Fachkräftemangel haben, erwarten wir in der Wintersession.

**Umfrage GAV cablex**
Mach mit an der Umfrage und lass uns wissen, welche Punkte du in deinem GAV gerne verbessert haben möchtest. Unter den Teilnehmenden wird eine HotelCard verlost. Teilnahmeschluss ist der 31.1.2025.

Jetzt teilnehmen.

Mehr Infos unter
**transfair.ch**

**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:** transfair
**Preis:** im Mitgliederbeitrag enthalten
**Erscheinung:** 4 Mal pro Jahr
**Übersetzungen:** Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch.
**Druck:** Prolith AG, Ittigen; Satz: Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen.
**Bilder:** Barbara Hess für transfair, Brücke Le Pont, Die Schweizerische Post, Gaby Möhl/transfair, Gerardina Furlani/transfair, Kerstin Büchel/transfair, Larissa Wernle /Travail.Suisse, Lisa Schädel/Travail.Suisse, Milano/streamlinehq.com, Qyzz/AdobeStock, Transports lausannois, zvg.
**WEMF-beglaubigte Auflage 2024:** 7507 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

# Für Fairness in Benin

## Harte Arbeitsbedingung und Ausbeutung in der Ananas-Produktion: Landarbeiter in Benin stehen für ihre Rechte ein.

**Zehntausende Menschen sind Teil der Ananas-Wertschöpfungskette in Benin. Der Absatzmarkt ist riesig, die Regierung priorisiert die Branche. Doch die Landarbeit muss fairer werden. Dafür stehst du mit deiner Spende an das Hilfswerk von transfair ein. Mit nur 35 Franken ermöglichst du beispielsweise einer Landarbeiterin, über ihre Arbeitsrechte geschult zu werden.**

Der Ananas-Sektor ist ein wichtiges Standbein der Wirtschaft Benins. Nur schon zwischen 2010 und 2019 stieg die Produktion von rund 266 000 Tonnen auf über 355 000 Tonnen, unter anderem, weil der Staat den Sektor aktiv fördert.

Die Feldarbeiterinnen und Feldarbeiter gingen in dieser Entwicklung jedoch vergessen. Hier setzt das Projekt von Brücke Le Pont, dem Hilfswerk von transfair für faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen in Afrika und Lateinamerika, an.

### Schlangenbisse, Wassermangel, Stichverletzungen

Feldarbeit ist hart. Wegen mangelnder Schutzkleidung sind die Menschen Schlangenbissen und Stichverletzungen in den Augen durch die spitzen Ananasblätter ausgesetzt. Medizinische Betreuung vor Ort ist nicht möglich, weil Apotheken und Wasserversorgung fehlen. Auch Arbeitsrechte werden missachtet: Als nicht anerkannte Berufsgruppe haben Feldarbeiterinnen und Feldarbeiter keinen Zugang zu Sozialversicherungen.

In diesem Kontext hat Brücke Le Pont im Juli 2022 in Zusammenarbeit mit der lokalen Hilfsorganisation Association pour les initiatives de développement (Apid) ein Projekt gestartet. Das Ziel: die Feldarbeiter im Ananassektor zu stärken.

### Strategie geht auf

Das Projekt hat Fahrt aufgenommen. In fünf Gemeinden im Süden des Landes – dort befindet sich die Hauptproduktionsregion – lernten mehr als 3800 Feldarbeiterinnen ihre Arbeitsrechte kennen. Auch wurden sie ermutigt, sich zu Kooperativen zusammenzuschliessen. Das ist wichtig, weil dies eine Voraussetzung ist, dass der Dachverband der Ananaswertschöpfungskette die Feldarbeitskräfte als Akteure anerkennt. So werden sie nicht mehr übergangen, sondern besitzen Mitspracherechte.

Die Arbeitsbedingungen sollen weiter verbessert werden – durch Ausbildungen, die Anerkennung der Berufsgruppe und die Zusammenarbeit in den Kooperativen.

**Text**: Pascal Studer, Verantwortlicher Kommunikation und Entwicklungspolitik bei Brücke Le Pont

### Hilf mit!

Mit deiner Spende setzt du dich für faire Arbeitsbedingungen in Westafrika und Lateinamerika ein. Vielen Dank für deine Solidarität!

Scanne dafür den QR-Code oder besuche **www.bruecke-lepont.ch/spenden**

**Jetzt mit TWINT spenden!**

QR-Code mit der TWINT App scannen

Betrag und Spende bestätigen

# Eine Erfahrung fürs Leben!

## Nach der Lehre ins Ausland – mit dem Projekt «swype».

**Seit diesem Jahr ermöglicht der Dachverband Travail.Suisse, zu dem auch transfair gehört, Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern ein einzigartiges Erlebnis: vier Wochen leben und arbeiten im Ausland. Im Sommer 2024 ging es nach Cork, in die zweitgrösste Stadt Irlands. Drei Teilnehmende berichten.**

«Cork war eine Erfahrung fürs Leben», sagt **Larissa Wernle**. «Ich bin ein Landei», erklärt die 20-Jährige aus dem aargauischen Villigen lachend. Plötzlich fand sie sich inmitten der zweitgrössten Stadt Irlands wieder. «Die vielen Menschen und Häuser, noch spätabends Verkehr – das war ich mir nicht gewohnt.»

Larissa liess sich nicht einschüchtern, im Gegenteil. «Ich genoss es, die Stadt zu erkunden, und setzte mich jeden Tag in ein Café.» Mit ein paar anderen der 17-köpfigen Travail.Suisse-Gruppe organisierte sie zudem Ausflüge ins Umland, zum Beispiel zu den Cliffs of Moher, die senkrecht über dem Atlantik aufragen. «Die Natur hat mich extrem beeindruckt», so die junge Frau.

### Frieren im Sommer

Cork war aber nicht nur Freizeit. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Projekt «swype» (siehe Box) leisteten auch einen Arbeitseinsatz. Die frischgebackene Mediamatikerin Larissa kam in eine Online-Druckerei. Dort bedruckte sie Babykleider mit personalisierten Sujets. Die Arbeitsstruktur war ihr dabei völlig neu. «Meine Lehre in der Schweiz habe ich in einem grossen Unternehmen gemacht und war auf meine Aufgaben spezialisiert. Der Betrieb in Cork war hingegen sehr klein, und so half ich bei allem, was anfiel, etwa auch beim Verpacken der Ware.»

Zu Hause in der Gastfamilie war ebenfalls vieles ungewohnt. «Das Haus war zum Beispiel schlecht isoliert», erzählt Larissa. «Dadurch war es am Morgen manchmal richtig kalt.» Irischer Sommer eben. Gestört hat sie das nicht. «Ich habe mich wohlgefühlt. Meine Gastmutter, die Gastschwester und der Hund waren alle sehr lieb.»

### Über «swype»

Seit Sommer 2024 bringt der Arbeitnehmenden-Dachverband Travail.Suisse, zu dem auch transfair gehört, junge Leute nach ihrem Lehrabschluss ins Ausland. Dort besuchen sie während einer Woche eine Sprachschule, arbeiten drei Wochen in einem für sie branchennahen Betrieb und wohnen in Gastfamilien. **Die Kosten für Unterbringung, Sprachkurs und Flug trägt Travail.Suisse bzw. die Organisation movetia.**

**transfair betreibt Jugendförderung**

Mit «swype» wollen Travail.Suisse und transfair die beruflichen, sprachlichen und sozialen Kompetenzen von Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern fördern. Mit ihrem Angebot schliessen sie eine Lücke im Schweizer Berufsbildungssystem: Bisher gab es nur für Maturandinnen und Studenten Möglichkeiten, kostengünstig einen Auslandaufenthalt zu absolvieren.

Interessiert? Die Anmeldung für das nächste Jahr ist ab Frühling 2025 möglich. Wir informieren dich gerne wieder auf unserer Website oder via Newsletter. Teilnahmeberechtigt sind alle, die 2025 eine Schweizer Berufslehre abschliessen. Du musst kein transfair Mitglied sein.

Hier gibt es mehr Informationen.

**«Essen schmeckte nach nicht viel»**
Auch in **Sebastian Lanz'** Gastfamilie bellte hin und wieder ein Hund. Die Kulisse: ein klassisches Reihenhaus aus Backsteinen mit Rasen davor. «Nicht nur das Haus war, wie man es sich vorstellt», sagt Sebastian grinsend. «Auch das Essen. Dieses kam oft aus dem Kühlregal und schmeckte nach nicht viel.»

Zum Glück war der 20-Jährige frei, sich auch auswärts zu verpflegen. Dabei wurde er nicht selten von seinen beiden Chefs begleitet. «Diese waren beide jung und nahmen mich mit ins Pub oder auch zum Surfen», sagt Sebastian.

**Englisch stark verbessert**
«Mit meiner ‹Bude›, einer Schmiede, hatte ich echt Glück», sagt der Metallbauer aus Wyssachen im Oberaargau. «Ich konnte von Anfang an viel Verantwortung übernehmen.» Einmal musste er zum Beispiel eine Ablagefläche schmieden. «Dafür sollte ich mir selbstständig etwas überlegen, konnte alles Material brauchen und jederzeit nachfragen, falls ich nicht weiterkam.»

Das mit dem Nachfragen war manchmal allerdings so eine Sache. «Teilweise wusste ich nicht, wie ein Werkzeug auf Englisch heisst», erinnert sich Sebastian. «Mit Händen und Füssen konnte ich mich aber immer verständigen.» Und am Ende ging alles

fast fliessend. «Ich habe mein Englisch stark verbessert, während der Sprachschul-Woche, vor allem aber im Alltag.»

Und noch etwas anderes hat sich für Sebastian in seinem Auslandaufenthalt getan: «Ich habe gesehen, wie gut wir es in der Schweiz haben. In Cork gibt es viel Obdachlosigkeit und in den Pubs wird echt viel Alkohol getrunken.»

**Von der Autowerkstatt in den Brautmodenladen**
Auch bei **Ronny Gattlen** (20) hat Cork Eindruck hinterlassen. Auch wenn bei seinem Arbeitseinsatz nichts wie geplant lief – oder gerade deshalb. Ronnys Einsatz in einer Autowerkstatt dauerte nicht lange. «Im Betrieb fehlte es an wichtigem Werkzeug und ich konnte zum Beispiel die Schrauben nicht sicher genug montieren», erklärt der Automechatroniker mit frischem EFZ. Darum fragte er bei der lokalen Kontaktperson, ob er den Betrieb wechseln könne.

Ronnys neuer Arbeitsplatz, der auf die Schnelle hermusste, war ein Kleiderladen – und zwar nicht irgendein Laden. «Ich kam in eine Hochzeitsboutique», erinnert sich der junge Spiezer lachend. Unterschiede zur Schweiz bemerkte er aber auch hier: «Ich arbeitete mit Abstand am meisten. Dafür waren die Leute viel freundlicher und entspannter als bei uns.»

**Einen richtigen Alltag gespürt**
Nach der Arbeit ging es für Ronny ins Pub, dort traf er sich mit ein paar anderen der Travail.Suisse-Gruppe auf ein Uno oder – so viel Heimat musste sein – einen Jass. Anschliessend fuhr er heim zu seiner Gastfamilie, gut 30 Busminuten von Cork entfernt. Wenn der Bus denn kam. Auch hier musste sich Ronny umstellen: «Manchmal wartete ich fast eine Stunde.»

Arbeit, Pub, mit dem Bus nach Hause – für Ronny hat sich in Cork ein richtiger Alltag ergeben. Für den jungen Mann eine Erfahrung, die ihn beeindruckt hat. «Ich konnte richtig spüren, wie es wäre, in Irland zu leben.»

**Text**: Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

# Schwierige Zeiten

## Bundesrat und Parlament wollen beim Bundespersonal sparen.

**Eine Expertengruppe des Bundesrates hat Sparmassnahmen definiert. Das Bundespersonal ist davon stark betroffen. Rund 200 Millionen sollen beim Personal gespart werden – bei den Lohnmassnahmen, bei den Anstellungsbedingungen und bei den Stellen. Mittendrin: eine Studie zu den Anstellungsbedingungen beim Bund.**

Anfang September hat eine Expertengruppe des Bundesrates einen Bericht vorgelegt, wie der Bundeshaushalt ab 2026 um bis zu 5 Milliarden Franken entlastet werden könnte. Der Bericht soll aufzeigen, auf welche Aufgaben und Subventionen verzichtet werden kann.

Verzichten kann man dabei offenbar auch auf einen Teil der Bundesverwaltung selbst. So sieht die Expertengruppe vor, dass bei den Eigenmitteln der einzelnen Ämter rund 300 Millionen Franken eingespart werden könnten, rund zwei Drittel davon direkt beim Personal. Das würde einer Kürzung des Personalkredits um rund 3 Prozent entsprechen.

### Bundesrat will bei Anstellungsbedingungen sparen

Mitte Oktober hat der Bundesrat präzisiert, dass er von diesen rund 180 bis 200 Millionen, welche auf das Bundespersonal fallen, 100 Millionen bei den Anstellungsbedingungen einsparen will. Mögliche Handlungsfelder dafür sind der Teuerungsausgleich auf den Löhnen, die Ausgestaltung des neuen Lohnsystems sowie weitere auf Stufe der Personalverordnungen geregelte Arbeitsbedingungen. Die Einsparungen sollen grundsätzlich zwischen 2026 und 2030 erzielt werden.

### Bereits 2025 kein voller Teuerungsausgleich?

Der Bund will nun bereits bei den Lohnmassnahmen 2025 sparen. Aktuell hat der Bundesrat für einen Teuerungsausgleich zwar 1,5 Prozent im Budget vorgesehen. Dieser Anteil

soll aber deutlich reduziert werden. Auch für die kommenden Jahre ist damit zu rechnen, dass ein vollständiger Teuerungsausgleich auf den Löhnen schwierig zu erreichen sein wird.

Für transfair ist klar: Diese Sparmassnahmen müssen zwingend mit den Personalverbänden verhandelt werden. Insbesondere den Kahlschlag beim Teuerungsausgleich wird transfair nicht einfach so hinnehmen. Hier erwartet der Personalverband vom Bund eine Kompensation. Die Personalverbände haben sich – nach Redaktionsschluss – Ende November mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter getroffen, um Lösungen zu diskutieren.

**Überrissene Anstellungsbedingungen? Nein!**
Inwiefern es angesichts des demografischen Wandels mit zahlreichen Pensionierungen in den kommenden Jahren und des bestehenden Fachkräftemangels sinnvoll ist, Anstellungsbedingungen zu verschlechtern, sei zudem dahingestellt. Notwendig sind solche Anpassungen jedenfalls nicht.

So zeigt eine vom Eidgenössischen Personalamt (EPA) in Auftrag gegebene Studie, dass die Anstellungsbedingungen des Bundes im Vergleich zur Privatwirtschaft bereits heute nicht überrissen sind. Die Studie verglich die Anstellungsbedingungen bei insgesamt 22 öffentlichen, halböffentlichen und privaten Arbeitgebern. Und kommt zum Schluss, dass diese absolut vergleichbar sind.

Insgesamt wurden 25 Funktionen verglichen. Dabei zeigt sich, dass im Kaderbereich das Lohnniveau in der Bundesverwaltung deutlich tiefer ist als in der Privatwirtschaft. Bei einzelnen Funktionen liegt der Bund mit seinen Löhnen im oberen Bereich, insgesamt aber bewegt er sich auf Augenhöhe mit der Vergleichsgruppe.

**Und im ETH-Bereich?**
Von der Aufgaben- und Subventionsüberprüfung ist der ETH-Bereich nur indirekt betroffen. Zur Diskussion stehen Erhöhungen bei den Studiengebühren. Allerdings neigt der ETH-Rat dazu, sich bei den Lohnmassnahmen stark an der Bundesverwaltung zu orientieren und insbesondere höhere Lohnabschlüsse zu vermeiden. Für transfair ist aber klar: Die Ausgangslage im ETH-Bereich ist diesmal eine andere und die Teuerung muss ausgeglichen werden.

**Text**: Matthias Humbel,
Leiter Branche Öffentliche Verwaltung

## Branchenversammlung Öffentliche Verwaltung

Am 17. Oktober 2024 fand die Branchenversammlung der Öffentlichen Verwaltung in Mendrisio statt. Während am Vormittag die wichtigsten personalrelevanten Themen der Branche diskutiert wurden, demonstrierten am Nachmittag die Mitarbeitenden des Bundesamtes für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) ihr Tätigkeitsgebiet. Die Teilnehmenden durften Spürhunde bei der Arbeit beobachten und tauchten hautnah in den Alltag der Grenzwache ein.

Möchtest du auch aus erster Hand über aktuelle Themen aus der Bundesverwaltung, dem ETH-Bereich und der dezentralen Verwaltung informiert werden? Dann melde dich bei uns **(matthias.humbel@transfair.ch).** Und reserviere dir gleich das Datum der nächsten Versammlung. Diese findet am **26. März 2025**, 10 bis 12 Uhr via Teams statt.

Weitere Infos zur Branchenversammlung 2024 findest du via QR-Code auf unserer Website.

# DV PUBLICA: Wahlerfolg für transfair!

## Die Kandidatinnen und Kandidaten von transfair meistern die Wahl als Delegierte der PUBLICA.

**Die Wahl der Delegierten der Pensionskasse PUBLICA verlief für die Kandidatinnen und Kandidaten von transfair äusserst erfolgreich: Alle 13 Kandidierenden wurden in die Delegiertenversammlung (DV) gewählt! Die drei besten Resultate gehen zudem auf das Konto von transfair Kandidatinnen.**

Erfolg für transfair an den Delegiertenwahlen der Pensionskasse des Bundes PUBLICA: Alle 13 Kandidierenden des Personalverbandes wurden gewählt! transfair wird damit künftig mit zehn Delegierten im Wahlkreis eins (direkte Bundesverwaltung) und mit drei Delegierten im Wahlkreis zwei (dezentrale Verwaltung und ETH-Bereich) vertreten sein. transfair gratuliert seinen Kandidatinnen und Kandidaten herzlich zur erfolgreichen Wahl.

### Gold, Silber und Bronze für transfair!

Mit Andrea Bürgi, Susanne Blank und Pia Rohrbach haben drei Kandidatinnen von transfair für die besten Resultate im grössten Wahlkreis eins gesorgt. Auch für die IG Bundespersonal hat sich die Wahl gelohnt. Die grosse Mehrheit der Kandidatinnen und Kandidaten auf der gemeinsamen Liste der Personalverbände und Gewerkschaften haben den Sprung in die Delegiertenversammlung (DV) PUBLICA geschafft. Insgesamt kommt die IG Bundespersonal in allen drei Wahlkreisen auf 63 der gesamthaft 80 Sitze.

### Herausforderungen für die PUBLICA

Die DV hat innerhalb der PUBLICA eine wichtige Funktion. So werden die Delegierten bereits Anfang 2025 die Arbeitnehmendenvertretung der Kassenkommission wählen. Auch die Wahl der Arbeitnehmendenvertretung des Paritätischen Organs des Vorsorgewerkes Bund gehört in die Kompetenzen der Delegierten. Diese beiden Gremien sind entscheidend für die Gestaltung der Vorsorgepolitik des Bundes – umso wichtiger deshalb, dass transfair über seine Delegierten direkt an der Wahl beteiligt sein wird.

### transfair sagt Merci!

Ohne die Stimmen seiner Mitglieder wäre diese erfolgreiche Wahl nicht möglich gewesen. transfair dankt deshalb all denjenigen, die ihr Stimmrecht wahrgenommen haben und sich für die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Bundespersonal und von transfair ausgesprochen haben. Die Wahlbeteiligung ist mit 6,93 Prozent erschreckend tief, umso entscheidender ist in einem solchen Fall aber jede einzelne Stimme. Deshalb: Merci dafür, dass du uns mit deiner Stimme unterstützt hast.

**Text**: Matthias Humbel,
Leiter Branche Öffentliche Verwaltung

Andrea Bürgi, SECO, neu

Susanne Blank, BAFU, bisher

Pia Rohrbach, Kdo Operationen, neu

# Die digitalisierte Post

## Die Post von morgen muss eine Post für alle bleiben.

**Mit ihrer neuen Strategie wird die Post das eigene Filialnetz weiter reduzieren und bis Ende 2028 auf 600 Filialen abbauen. Diese Entwicklung verschärft die Überlegungen rund um die postalische Grundversorgung und die Rolle der digitalen Dienstleistungen.**

Die Post ist im Wandel. Fest steht, dass die Qualität der erbrachten Dienstleistungen das Hauptanliegen der Mitarbeitenden von PostNetz ist – auch wenn die Post bis Ende 2028 ihr Filialnetz auf 600 Poststellen reduzieren will. Um die geplanten Schliessungen zu kompensieren, setzt die Post auf zwei Elemente: die Übernahme der betroffenen Filialen durch alternative Partner und den Ausbau der digitalen Postdienste. Diese Entwicklung ist nicht neu, aber die Post muss dafür sorgen, dass sie ihre Kundschaft in diesem tiefgreifenden Wandel begleitet. Andernfalls wird sie dem gesetzlichen Leistungsauftrag für die Schweizer Bevölkerung und die Wirtschaft nicht mehr gerecht.

### Digitalisierung als Schlüssel zum Erfolg

Das Briefvolumen geht laufend zurück und am Schalter werden weniger Zahlungen gemacht. Grund dafür sind Veränderungen in der Gesellschaft: Immer mehr Menschen nutzen digitale Alternativen. Dies ist eine Realität, der wir uns stellen müssen. Die Post setzt zu Recht auf diese Technologien, um ihre Dienstleistungen einer Kundschaft mit neuen Gewohnheiten anzubieten. Der Einsatz digitaler Technologien ist jedoch nur dann sinnvoll, wenn alle Menschen gleichermassen Zugang dazu haben. Hier wird es brenzlig: Gemäss dem «DigitalBarometer 2024» bezeichnet sich fast ein Drittel der Befragten in der Schweiz als «digitale Analphabeten». Dabei handelt es sich nicht nur um Betagte, sondern um einen beträchtlichen Teil der Gesellschaft, vermehrt aus abgelegenen Regionen. Genau aus jenen Regionen also, die von den Filialschliessungen am meisten betroffen sind.

### Präsenz vor Ort als Lösungsansatz

Ob Videoberatung, «MyPost 24»-Automaten oder andere digitale Angebote – die Post darf diese nicht nur als Ergänzung ihres Angebots anbieten. Sie muss der Bevölkerung Hand bieten, solche Dienste tatsächlich nutzen zu können. So reicht es nicht aus, einen «Heimservice» lediglich mit einem Flyer anzukündigen. Stattdessen schlägt transfair vor, z. B. Informationsabende abzuhalten, bei denen die Post ihre Kundschaft persönlich trifft. Die Kundinnen sind dann auch eher bereit, sich mit den Neuerungen auseinanderzusetzen. Nur wenn sowohl das Personal als auch die Kundinnen und Kunden geschult und informiert werden, kann die Post ihre Zukunft und die Zukunft des Service Public sichern.

**Text**: Diego Frieden,
Stellvertretender Leiter Branche Post/Logistik

### Erste Lohnverhandlungen mit Planzer Paket

Im Herbst 2024 fanden die ersten Lohnverhandlungen in der noch jungen Sozialpartnerschaft mit Planzer Paket statt. Das Ergebnis: bis zu 1 Prozent individuelle Lohnerhöhungen bei

- einem Stundenlohn bis 33,99 CHF
- einem Monatslohn bis 6500 CHF
- einem Eintritt ins Unternehmen vor 1. Dezember 2024

Zusätzlich werden Leistung und Verhalten individuell berücksichtigt.

In Anbetracht der herausfordernden Situation in einer sich konsolidierenden Branche und der erreichten Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch den GAV mit Planzer Paket ist das Ergebnis für transfair zufriedenstellend.

Die Herausforderungen bei Lohnverhandlungen in einer neuen Sozialpartnerschaft liegen nicht nur in der Verhandlung der Resultate, sondern auch im Prozess, da nicht auf ein bestehendes, gegenseitiges Verständnis oder gemeinsame Erfahrung zurückgegriffen werden kann. Für die zukünftigen Lohnverhandlungen muss der Prozess justiert werden.

# Ein eigener GAV für PostAuto-Unternehmen

## Südlich des Gotthards gilt für PostAuto-Unternehmen neu der Gesamtarbeitsvertrag BUS CH Tessin.

**Im Kanton Tessin gibt es für PostAuto-Unternehmen (PU) einen neuen Gesamtarbeitsvertrag, den GAV BUS CH Tessin. Dies, nachdem im Kanton Tessin ein GAV für das gesamte Strassentransportgewerbe als allgemeinverbindlich erklärt worden war. Der neue GAV soll faire Arbeitsbedingungen sowie einen besseren Dialog zwischen den Sozialpartnern fördern. Der GAV BUS CH Tessin gilt rückwirkend per 1. Oktober 2024 und bleibt bis mindestens Ende 2025 in Kraft.**

Der Staatsrat des Kantons Tessin hat nach langwierigem politischem Ringen einen GAV für das Strassentransportgewerbe für allgemeinverbindlich erklärt. Dieser hätte auch die privaten PostAuto-Unternehmen (PU) mit eingeschlossen, die im Auftrag von PostAuto rund die Hälfte des Netzes betreiben. Im Kanton Tessin haben sie nun jedoch ihren eigenen Gesamtarbeitsvertrag – den GAV BUS CH Tessin. Dieser bringt für die Fahrerinnen und Fahrer wichtige Neuerungen mit sich. Bisher waren ihre Arbeitsbedingungen in einer Vereinbarung zwischen PostAuto, transfair und der Gewerkschaft syndicom festgelegt.

### Stärkere Zusammenarbeit durch Sozialpartnerschaft

Auf diese politischen Neuerungen haben die BUS CH Sektion Tessin, transfair, OCST und syndicom reagiert und eine Sozialpartnerschaft ins Leben gerufen. Diese soll die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmer stärken und den sozialen Frieden sichern. Zudem ist es ein Ziel des neuen GAV BUS CH Tessin, gemeinsame Interessen von Unternehmen und Arbeitnehmenden gegenüber Behörden und der Öffentlichkeit zu vertreten.

### Für wen gilt der allgemeinverbindliche GAV?

Der allgemeinverbindliche GAV umfasst alle Unternehmen im Strassenverkehr, die Personen, Tiere oder Güter für Dritte transportieren. Ausgenommen sind Taxidienste sowie Management- und Verwaltungspersonal. Unternehmen, die bereits einen gleichwertigen GAV oder Firmenarbeitsvertrag haben, sind nicht Teil dieses GAV.

### Für wen gilt der neue GAV BUS CH Tessin?

Seit dem 1. Oktober 2024 besteht zwischen BUS CH Sektion Tessin und den obigen Sozialpartnern eine neue Partnerschaft inkl. eines neuen GAV, der für die angeschlossenen PostAuto-Unternehmen (PU) im Tessin gilt.

### Das meint transfair

Der neue GAV BUS CH ist ein wichtiger Schritt zu besseren Arbeitsbedingungen für PU. Durch klare Regelungen zu Kündigungsfristen, Treueprämien und Mahlzeitenentschädigungen bietet der GAV den Mitarbeitenden bessere Arbeitsbedingungen und mehr Sicherheit und ist richtungsweisend für die ganze Schweiz.

**Text**: Lea Lüthy,
Leiterin Kommunikation

### Die wichtigsten Neuerungen des GAV BUS CH

**Kündigungsfristen:** Ab dem 55. Lebensjahr gelten gestaffelte Fristen (1–4 Monate je nach Dienstjahren).
**Treueprämie:** Alle 5 Jahre erhalten Mitarbeitende eine Prämie, wahlweise als Urlaub oder 1500 Franken. Mahlzeitenentschädigung: Bei Pausen ausserhalb des Arbeitsortes gibt es 11 Franken Entschädigung.
**Friedenspflicht:** Arbeitskonflikte müssen im Sinne des GAV gelöst werden.
**Erworbene Rechte:** Bestehende Bedingungen dürfen nicht verschlechtert werden.
**Vollzugskostenbeitrag:** Ab Januar 2025 wird allen dem GAV unterstellten Personen monatlich 10 Franken vom Lohn abgezogen, um die GAV-Umsetzung zu finanzieren.
**Gültigkeit:** Der GAV tritt per 1. Oktober 2024 in Kraft und gilt mindestens bis Ende 2025. Er verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn er nicht von einem der Vertragspartner gekündigt wird.

# Beruflich durch die schönsten Gegenden

## PostAuto-Chauffeur Franz Rothacher über seinen Berufsalltag und Sicherheit fürs Personal.

**Düdado: transfair durfte Chauffeur Franz Rothacher bei einer PostAuto-Fahrt begleiten. Dabei haben wir die Gelegenheit genutzt, ihn vor der Abfahrt mit ein paar Fragen zu löchern. Im Interview erzählt Franz, wie er zu PostAuto kam und ob es in puncto Sicherheit fürs Personal einen Unterschied macht, ob eine Frau oder ein Mann am Steuer sitzt.**

An einem wunderschönen Herbsttag kann transfair einen Einblick in das Berufsleben von PostAuto-Chauffeur Franz Rothacher gewinnen. Da zeigt sich rasch die Bandbreite dieses Berufs. Dieser besteht nicht nur aus herrlichen Ausblicken. Kurz vor Fahrtantritt begegnen wir einem Aushilfs-Chauffeur am Steuer, der von einem Kunden wegen eines angeblichen Fehlers eine abfällige Bemerkung erhielt und diese konterte. Das führte wiederum zu einer Streitdiskussion. Franz tritt hinzu, um den Fahrer zu unterstützen. Das sei leider keine seltene und häufig eine stressige Situation, wie Franz danach kommentiert. Aber Chauffeure halten zusammen.

***Franz, du bist ein leidenschaftlicher Chauffeur, wie bist du dazu gekommen?***
*Zuvor bin ich wegen meines Berufs immer wieder von der Familie getrennt gewesen. Grundsätzlich bin ich «äs Reisefudi», nah oder fern. Als dann aber meine kleine Tochter mir gegenüber fremdelte, hat mir das einen solchen Stich ins Herz gegeben, dass ich sofort die Konsequenzen gezogen habe. Das Leben ist zu kurz. Ich wollte unbedingt eine gute Beziehung zu meiner Familie pflegen. Das war mir wichtiger als alles andere. Und jetzt fahre ich seit Jahrzehnten Personen sehr zufrieden durch die schönsten Gegenden der Innerschweiz.*

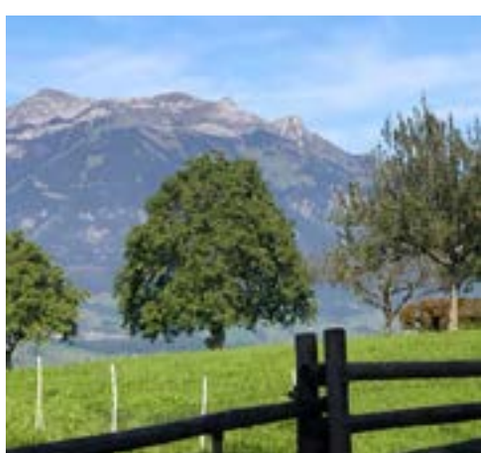
> **Es gab viele schöne Erfahrungen in meiner bisherigen Berufslaufbahn. Aber auch eine dramatische Situation ist mir stark in Erinnerung geblieben.**

***Gibt es ein spezielles Ereignis, das dir in deiner Laufbahn als Chauffeur im Gedächtnis geblieben ist?***
*Da gab es viele schöne Erfahrungen. Aber auch eine relativ dramatische Situation ist mir stark in Erinnerung geblieben: Eines Abends zückte plötzlich ein Fahrgast ein Messer und verletzte einen anderen. Das hat mich zwar nicht direkt betroffen, aber ist mir dennoch durch Mark und Bein gegangen. Zwei Polizisten, die zufälligerweise hinter mir fuhren, sind dann aber auf ein Handzeichen rasch und beherzt dazugekommen.*

***In puncto Sicherheit für das Personal: Ist es ein Unterschied, ob eine Frau oder ein Mann das Postauto steuert?***
*Generell nicht. Aber es gibt Leute, die Frauen nicht als Respektsperson im Fahrersitz akzeptieren. Dann wird es schwierig. Bei PostAuto selbst ist das Geschlecht glücklicherweise kein Thema mehr. (Anmerkung der Redaktion: Kürzlich hat bei PostAuto die erste Fahrlehrerin für Postautos ihren Dienst angetreten.)*

Oben am Berg kommt das Obwaldner Hotel Pax Montana ins Blickfeld. Die Sonne scheint prächtig vom Herbsthimmel, die Aussicht ist fantastisch und einige Wanderinnen und Wanderer nehmen den Weg zum Ort Flüeli Ranft unter die Füsse. So schön die Kulisse auch ist: Es ist immer wieder anspruchsvoll und bemerkenswert, was die Fahrerinnen und Fahrer von PostAuto leisten. Danke!

**Text**: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik



# Dem Glück auf der Spur

## Rückblick auf die Branchenversammlung ICT in Bern.

**Die Branchenversammlung ICT von transfair fand am 24. Oktober auf dem Campus Muristalden in Bern statt. Sie widmete sich dem Thema: Was macht glücklich? Zu Gast waren Fachpersonen wie Glücksforscher Mathias Binswanger, Schlafforscher Albrecht Vorster oder die Arbeitspsychologin Barbara Baumgartner.**

«I should be so lucky», tönt Kylie Minogue aus dem Lautsprecher, gefolgt von Céline Dion, die in einer ihrer Balladen das Glück in die Arme schliesst. Die Lyrics der Auftaktmusik sind Programm. Die diesjährige Branchenversammlung ICT widmet sich der Frage: Was macht glücklich?

### First things first: die Lohnforderungen 2025

Zunächst geht es an diesem Donnerstagmorgen am Campus Muristalden in Bern aber um aktuelle Entwicklungen. Im Dezember startet transfair mit seinen Sozialpartnern ICT in die Lohnverhandlungen 2025. Olivia Stuber, Wissenschaftliche Mitarbeiterin bei transfair, legt die Forderungen des Personalverbands offen: Unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Jahresteuerung, des durchschnittlichen Produktivitätswachstums, des Anstiegs der Krankenkassenprämien und der Restteuerung, die in den Vorjahren nicht ausgeglichen werden konnte, schlägt transfair bei seinen Sozialpartnern Lohnerhöhungen zwischen 2,1 bis 3,3 Prozent vor.

### Abschied tut weh

Bevor sich die rund 40 Anwesenden im Saal dem Glück auf die Spur machen, widmen sie sich noch zwei anderen wichtigen Themen: Sie stimmen dem neuen Branchenreglement ICT zu und verbschieden sich von ihrem langjährigen Branchenvorstandspräsidenten Martin von Gunten. Dieser wird von seinem ehemaligen Mitarbeiter, Freund und Branchenvorstandsmitglied Daniel Egger anekdotisch als verständige und mutige Persönlichkeit mit Ecken und Kanten beschrieben. Alle sind sich einig: Er wird uns fehlen! (Interview mit Martin auf S. 17 dieser Ausgabe.)

### Macht mehr Einkommen glücklicher?

Nicht fehlen darf Glück im Leben von uns allen. Glücksforscher Mathias Binswanger betont in seinem anschliessenden Referat: Intakte soziale Kontakte und eine motivierende Arbeit sind zentral für unser Glück! Arbeitslosigkeit hingegen sei der grösste Unglücksfaktor im Leben eines Menschen. Und mehr Lohn mache nur bis zu einem gewissen Einkommen glücklich. «In hochentwickelten Ländern führt

mehr Einkommen nicht zu mehr Glück.» Trotzdem rennen wir dauernd mehr Geld hinterher. «Menschen denken relativ», liefert Binswanger einen wichtigen Grund für dieses Verhalten. «Sie vergleichen sich ständig mit anderen für sie relevanten Personen.» Leider treten sie damit auf der Stelle: Sie werden nicht glücklicher, zumindest nicht nachhaltig.

**Als Gesellschaft die Kurve kriegen: Diskussion auf dem Podium**

Wie können wir als Gesellschaft die Kurve kriegen und mehr auf soziale Beziehungen statt auf das Monetäre fokussieren? Diese Frage stellt Lea Lüthy, Verantwortliche Kommunikation bei transfair, zum Beispiel in der Podiumsdiskussion am Nachmittag. Barbara Baumgartner, Head of Health and Care Expertise bei Swisscom, findet klare Worte: Solange unser System den Konsum bewusst fördere, damit Unternehmen ihren Gewinn maximieren können, werde uns das nicht gelingen.

Für Open-Water-Schwimmer und Literaturdoktorand Romano Mombelli sind die rasante Digitalisierung und die wachsende Individualisierung zusätzliche Hindernisse für einen stärkeren Fokus auf Beziehungen. Während Schlafforscher Albrecht Vorster für das Wohnen in Erwachsenen-WGs statt in Einzelhaushalten wirbt. «Ich selber lebe in so einer WG. Wie oft ich mich allerdings dafür rechtfertigen muss, ist verrückt!»

Für Annyett König, Trauerbegleiterin und Pflegefachfrau auf der Kinderintensivstation, geht ohne das Zwischenmenschliche gar nichts. Sie mache ihre beiden Berufe grösstenteils wegen der Menschen, die sie um sich habe. Speziell die Familien, die sie begleite, lehrten sie unglaublich viel. «Das kann man sich nicht kaufen.»

**Text**: Sarah Hadorn, Kommunikationsspezialistin / Marika Schaeren, Leiterin Branche ICT

**Bild Seite 14 (v.l.n.r.):** Schlafforscher **Albrecht Vorster**, Swisscom-Head-of-Health-and-Care-Expertise **Barbara Baumgartner**, Kommunikationsverantwortliche transfair **Lea Lüthy**, Open-Water-Schwimmer **Romano Mombelli**, Familientrauerbegleiterin **Annyett König**
**Bilder Seite 15:** Glücksforscher **Mathias Binswanger**, transfair ICT-Branchenleiterin **Marika Schaeren** vor den rund 40 Teilnehmenden, die Verabschiedung des langjährigen transfair Branchenvorstandspräsidenten **Martin von Gunten** durch ICT-Branchenleiterin **Marika Schaeren** live in Farbe

# Psychologische Sicherheit und Angstkultur

## Workshop des Firmenvorstandes ICT.

**Am 17. September veranstaltete transfair für den Firmenvorstand ICT einen Workshop über Angstkultur. Die Quintessenz: Psychologische Sicherheit ist der entscheidende Faktor für erfolgreiche Teams und Innovation. Fehlt Vertrauen, können Teams nicht effektiv arbeiten. Führungskräfte müssen daher ein Umfeld schaffen, in dem Offenheit und respektvolles Feedback gefördert werden.**

Ina Goller, Professorin für Innovationsmanagement an der Berner Fachhochschule, führte uns in ihrem anregenden Impulsreferat aus wissenschaftlicher Sicht in die Thematik ein. Sie zeigte auf, dass psychologische Sicherheit laut diversen Studien der Erfolgsfaktor Nr. 1 für ein Team ist und auch der «Klebstoff», der Teams zusammenhält. Wir Menschen brauchen ein Umfeld, in dem wir offen und ehrlich kommunizieren können – ohne Angst vor Ablehnung oder Bestrafung. Dieses Gefühl der Sicherheit ist mehr als nur ein komfortables Umfeld – es ist der Nährboden für Innovation und Entwicklung. Und so auch die Grundlage, auf der Teammitglieder Risiken eingehen, Fehler machen, aus ihnen lernen, Neues entdecken und Leistungen steigern können.

> **Psychologische Sicherheit ist die Gewissheit, dass man nicht bestraft oder gedemütigt wird, wenn man seine Ideen, Fragen, Bedenken oder Fehler anspricht.**
>
> Amy Edmondson, Sozialwissenschaftlerin an der Harvard-Universität

### Und wenn die Angst herrscht?

Fehlt die psychologische Sicherheit, können Teams nicht effektiv zusammenarbeiten und stagnieren. Um ein produktives und kreatives Arbeitsumfeld zu fördern, müssen Führungskräfte Verantwortung übernehmen. Dies bedeutet: eine Kultur des Vertrauens, der Offenheit und des respektvollen Feedbacks etablieren. Nur so kann ein Team sein Bestes geben und langfristig erfolgreich sein.

### Was der Innovation im Wege steht

Am Workshop von transfair nahmen Mitglieder aus verschiedenen Bereichen von Swisscom und cablex und aus allen Sprachregionen teil. Als wichtigste Störfaktoren für die psychologische Sicherheit identifizierten sie regelmässige Reorganisationen, übermässigen Leistungsdruck sowie die fehlende Verbindung zwischen Management und Mitarbeitenden. Damit sich Mitarbeitende entfalten und Unternehmen ihr ganzes Potenzial ausschöpfen können, braucht es Teamgeist, ehrliche und transparente Kommunikation sowie ein Management, das Feedback fördert.

### Nächste Schritte

Mit den Erkenntnissen aus dem Workshop wird transfair das Gespräch mit der Konzernleitung von Swisscom suchen. Denn Swisscom sollte ebenso wie der Personalverband an motivierten, angstfreien und gesunden Mitarbeitenden interessiert sein. transfair ist überzeugt: «Menschen müssen wissen, was sie mit Menschen machen, wenn sie Entscheidungen treffen!»

**Text**: Marika Schaeren, Leiterin Branche ICT

# Viel Positives – und das Gegenteil

## Abschied: Interview mit dem langjährigen ICT-Branchenvorstandspräsidenten Martin von Gunten.

**Martin von Gunten ist nach 35 Jahren bei Swisscom Ende November in Pension gegangen. Eine lange Zeit, in der sich in der Arbeitswelt viel verändert hat. Ebenso in seinem langjährigen Engagement für transfair und für die Mitarbeitenden von Swisscom. Motiviert hat ihn immer sein Credo «Man muss Menschen mögen».**

***Wie lange hast du für Swisscom gearbeitet? Und in welchen Funktionen?***
*In diesem Oktober waren es genau 35 Jahre. Eine lange Zeit, in der ich einiges erlebt habe – sehr viele positive Momente, aber auch das Gegenteil. Als ich bei der Fernmeldedirektion Thun begonnen habe, dachte ich nicht, dass ich einmal in dieser Firma in Pension gehen werde. Über die Jahre war ich als Elektroingenieur, Sektorleiter und Business Analyst tätig.*

***Was hat sich in den 35 Jahren am meisten verändert?***
*Neben dem verstärkten Kostendruck, dem rasanten Technologiewandel und den erhöhten Risiken insbesondere die Anzahl und die Geschwindigkeit der Veränderungen. Sich in kurzen Abständen wieder sortieren, neu finden und der aktuellen Rolle anpassen, das braucht Zeit. Dies wird sehr häufig unterschätzt – und es wird schon nach kurzer Zeit wieder verändert und somit die Kontinuität gehemmt.*

***Wo liegen deiner Meinung nach die aktuellen Herausforderungen bei Swisscom?***
*In der freien Marktwirtschaft und bei Swisscom sind die Finanzen die treibende Kraft. Das kann in sich Widersprüche auslösen. Zum Beispiel «Betriebskosten vs. Personalkosten vs. Preisdruck auf die Produkte und Services». Von diesen Beispielen gibt es einige, und sie werden meiner Ansicht nach nicht immer souverän gemeistert. Das sollte sich ändern. Zudem brauchen die aktuellen Veränderungsprozesse der Zusammenarbeitsform hin zum agilen Setup mehr Zeit als gedacht, weil sie eine Kulturveränderung mit sich bringen. Es ist bekannt, dass solche Veränderungen nicht einfach befohlen werden können, sondern gelebt werden müssen.*

***Was sind deine Pläne nach der Pensionierung?***
*Nicht mehr «müssen»! Ich möchte meine Rolle als dreifacher Grossvater wahrnehmen und meine sozialen Kontakte pflegen. Daneben sind noch meine Hobbys: Mich der Liebe zur Aviatik widmen und mein wissenschaftliches Wissen zur Klimatologie und Meteorologie vertiefen.*

***Gibt es etwas, dass du aus deinem Arbeitsalltag vermissen wirst?***
*Das kann ich wohl erst nach einiger Zeit beantworten. Ganz spontan würde ich sagen: den persönlichen Austausch mit den vielen Arbeitskolleginnen und -kollegen.*

***Als langjähriges transfair Mitglied: Was hat sich hier am stärksten verändert?***
*Die Professionalisierung und die Präsenz der Aktivitäten haben deutlich an Intensität gewonnen. Sehr vieles geschieht im Hintergrund, was die Mitglieder nicht immer direkt wahrnehmen. Eine kontinuierliche und vertrauensbasierte Interaktion zwischen transfair und Swisscom hat sich als Erfolgsschlüssel erwiesen.*

***Was hat dich all die Jahre motiviert, dich gewerkschaftlich zu engagieren?***
*Für mich gibt es ein Credo: «Man muss Menschen mögen.» Darin spiegeln sich sehr viele Aspekte wie Gerechtigkeit, Wertschätzung, Fairness oder Sozialkompetenz. Das sind alles Punkte, die mich immer begleitet und motiviert haben.*

**Text**: Marika Schaeren, Leiterin Branche ICT

# Eine neue Sozialpartnerschaft für transfair

**transfair ist an den GAV-Verhandlungstisch der Lausanner Verkehrsbetriebe (tl) eingeladen.**

**Mit über 150 Mitgliedern hat transfair offiziell den Beitritt zur Sozialpartnerschaft der tl beantragt. Das Unternehmen hat auf die Forderung positiv reagiert. Am 28. November ging es los mit den Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV).**

2024 ist für transfair ein besonderes Jahr, denn am Genfersee wird eine neue Sozialpartnerschaft mit den Lausanner Verkehrsbetrieben (tl) Realität: transfair kann nun offiziell alle Aufgaben übernehmen, die Mitglieder von einem Personalverband erwarten. Einen Einzelfall vertreten, auf die Arbeitsbedingungen Einfluss nehmen und einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) aushandeln!

### Voraussetzungen für Sozialpartnerschaft erfüllt

Zu Beginn des Jahres haben Angestellte der Lausanner Verkehrsbetriebe, angeführt von ihrem Sprecher Aïssam Echchorfi, transfair um Hilfe gebeten. Sie wünschten eine Interessenvertretung, insbesondere im Rahmen der zukünftigen GAV-Verhandlungen. Um in eine Sozialpartnerschaft einzutreten, sind verschiedene Voraussetzungen zu erfüllen:

- Schweizweite Tätigkeit als Gewerkschaft
- Eine ausreichende Repräsentativität im Unternehmen bzw. genügend Mitglieder
- Eine notarielle Bescheinigung unter Einhaltung des Datenschutzes etc.

### 150 neue Mitglieder in Rekordzeit

transfair hat sämtliche Voraussetzungen erfüllt, insbesondere dank der Rekrutierung von über 150 Mitgliedern in weniger als sechs Monaten durch unseren Kollegen Aïssam. Darauf lud die tl-Direktion transfair ein, seine Arbeitsweise und Ziele zu erläutern. Mit Erfolg: Am 18. Oktober 2024 hat transfair offiziell und rechtmässig einen Antrag zur Aufnahme als Sozialpartner von tl gestellt.

Es gab noch eine letzte Hürde zu überwinden: Nicht nur die Direktion von tl, sondern auch bestehende Sozialpartner mussten der Zusammenarbeit zustimmen. Zum Glück gab es auch hier rasch eine Einigung.

### Nächster Schritt: ein neuer GAV

In einem Gespräch mit der HR-Leitung am 13. November konnten wir klarstellen: transfair will ganzheitlich und konstruktiv in der Sozialpartnerschaft mitwirken. Dazu gehören Vertrauen und gegenseitiger Respekt, aber auch ein kritischer, respektvoller Dialog. Am 28. November fiel der Startschuss: transfair hat mit den Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag begonnen. Die verschiedenen Partner haben ihre Forderungen aufgestellt. transfair hat ein klares Ziel vor Augen: die Interessen der Mitglieder optimal zu vertreten.

**Text**: Olivier Hähnen,
Leiter Region West

# GAV verlängert

## Die GAV SBB und SBB Cargo werden bis am 31. Dezember 2028 verlängert.

**Nach Misstrauensbekundungen der SBB gegenüber den Personalverbänden werden die beiden Gesamtarbeitsverträge (GAV) SBB und SBB Cargo nun grundsätzlich ohne Bedingungen verlängert. transfair begrüsst diese Entwicklung. Ebenfalls begrüssenswert: dass die SBB die BAR (Bereichsspezifische Arbeitszeitregelungen) nicht mehr aus den GAV herauslösen will.**

Über die Forderung der SBB, die Bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) aus den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) zu lösen und separate Laufdauern und Kündigungsmodalitäten zu vereinbaren, war transfair erstaunt und fasste das als Misstrauensvotum auf. Als dann mit der Kündigung der BAR oder gar der GAV gedroht wurde, ist ein Vertrauensverlust bei transfair eingetreten. Nun wurden die GAV SBB und SBB Cargo ohne Bedingungen verlängert. Die abgeschlossene Vereinbarung zeigt, dass auch die SBB stabile Verhältnisse bevorzugt und wir auf dieser Basis sozialpartnerschaftlich gut weiterfahren können.

### BAR-Verhandlungen 2025

SBB und Verbände haben weiter vereinbart, dass die BAR Kundenbegleitung, Zugförderung, Rangier und Clean beim Personenverkehr sowie für das Lok- und Rangierpersonal bei SBB Cargo ab 2025 verhandelt und weiterentwickelt werden. Gleichzeitig gehen die Parteien auch andere Punkte im GAV an.

**Text**: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

# Respektvoll unterwegs

## SBB, transfair, SEV und VSLF haben im November eine gemeinsame Sensibilisierungskampagne gestartet.

**Mit Plakaten und Bildschirmen in Bahnhöfen und Zügen setzen die SBB und die Personalverbände ein wichtiges Zeichen für ein respektvolles Verhalten von Reisenden und Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr. Ein hehres Ziel. Für transfair braucht es noch deutliche Fortschritte zum Schutz des Personals. Wir zeigen, warum.**

### Auf den Zügen, Anfang November

- Ein Schottersteine werfender Angreifer verletzt Fahrgäste im Zugabteil. Fahrgäste können den Angreifer festhalten, die Polizei kann eingreifen. Das Kundenbegleitpersonal ist schockiert von diesem blutigen Gewaltausbruch.
- Eine Kundenbegleiterin kontrolliert im Restaurant einen Fahrgast, der für die Weiterfahrt kein gültiges Ticket hat. Dieser beginnt zu drohen und verfolgt die Kundenbegleiterin. Sie kann sich im WC einschliessen und ruft die Transportpolizei der SBB (TPO). Der Angreifer zertrümmert Scheiben im Restaurant, die TPO kann ihn ergreifen. Für die Kundenbegleiterin psychisch belastend; sie arbeitete alleine in ihrem Zugteil.

### Im SBB-Reisezentrum

In Martigny wird Anfang November ein Raubüberfall auf das Reisezentrum verübt. Mehrere Verkaufsmitarbeitende sind betroffen.

### Sensibilisierungskampagne

Mehr Respekt und Anstand im öffentlichen Verkehr unterstützt transfair 100-prozentig. Wir hoffen auf eine gewisse Wirkung der Kampagne hin zu einem friedlichen Miteinander. Weiterhin gilt es jedoch, die Prävention und die Präsenz der Sicherheitskräfte deutlich zu verstärken. Für die notwendigen Mittel setzt sich transfair vehement ein, damit öV-Mitarbeitende ohne Angst arbeiten können.

**Text**: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

# Gute Führung, schlechte Führung

## Rückblick auf den Branchenkongress öffentlicher Verkehr 2024.

**Am 7. November fand in Thun der diesjährige Branchenkongress öffentlicher Verkehr von transfair statt. Der Themenfokus: Leadership. Mit dabei waren die CEOs der BLS und der Appenzeller Bahnen sowie der HR-Chef der SBB.**

Im Saal 5 des Kinos Rex in Thun läuft heute kein Film. Dennoch gibt es auch an diesem Donnerstag Spannung, Emotionen und scharfsinnige Dialoge. Der Rahmen: der Branchenkongress öffentlicher Verkehr 2024 von transfair. Der Themenfokus: Leadership – gute und schlechte Unternehmensführung.

### Themen, die transfair und den öV beschäftigen

Zunächst gibt Branchenleiter Bruno Zeller einen Rück- und Ausblick zu Themen, die transfair aktuell beschäftigen:

- **Liberalisierung des Internationalen Schienenpersonenverkehrs:** «Unser Hauptanliegen ist es, auch bei möglichen ausländischen Anbietern gute Sozialstandards sicherzustellen», sagt Zeller. Dazu gibt es eine Weisung des Bundesamtes für Verkehr. «Diese ist sehr mager und muss angereichert werden. Idealerweise kommen die Standards auf Stufe des SBB-GAV.»
- **Knappe finanzielle Mittel:** Der Bund hat weniger Geld für die Deckung der covidbedingten Verluste im Fernverkehr gesprochen als erhofft. Zudem will er in den nächsten Jahren zu wenig in den öffentlichen Verkehr investieren – ob in den Substanzerhalt der Bahninfrastruktur oder den Güterverkehr gemäss neuem Gütertransportgesetz. «Und auch beim Regionalen Personenverkehr soll gespart werden», sagt Zeller. transfair hält dagegen.
- **Lohnverhandlungen 2025:** transfair hat sich Lohnerhöhungen von 2 bis 3 Prozent zum Ziel gesetzt. Die Lohnverhandlungen mit der SBB haben bereits begonnen. «Erwartungsgemäss liegen die Positionen der Sozialpartner weit auseinander», sagt Zeller.

**Bruno Schäppi,**
Branchenpräsident Öffentlicher Verkehr transfair

V.l.n.r.: SBB-HR-Leiter **Markus Jordi**, Podiumsmoderatorin **Myriam Holzner** und transfair Präsidentin **Greta Gysin**

**Greta Gysin,**
transfair Präsidentin und Nationalrätin

Alle Podiumsteilnehmenden (Appenzeller-Bahnen-Direktor **Thomas Baumgartner**, BLS-CEO **Daniel Schafer**, SBB-HR-Leiter **Markus Jordi**, Moderatorin **Myriam Holzner**, transfair Präsidentin **Greta Gysin** und Branchenleiter **Bruno Zeller**)

- **Mehr Sicherheit im öffentlichen Verkehr:** transfair ist Partner der SBB-Kampagne für mehr Respekt im öffentlichen Verkehr. Diese startet aktuell. «Sicherheitsdienste wie die Transportpolizei der SBB müssen gestärkt werden», sagt Zeller.

### «Wir müssen über Werte streiten!»

Gleich darauf wirbt Leonardo Spata, Leiter Führungsweiterbildung der SBB, in seinem Input-Referat für eine authentische Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. «Es darf Reibung geben», ist er überzeugt. Spata trainiert SBB-Führungskräfte in wertebasiertem Leadership. Die Unternehmenswerte der SBB sind dabei nur die Basis. «Wir müssen uns über die Werte streiten, dann werden sie auch lebendig.» Schliesslich hätten wir alle unterschiedliche Interpretationen. Nur wenn Vorgesetzte mit ihren Mitarbeitenden in den Dialog träten, könne das gemeinsame Ziel erreicht werden: Menschen und Güter sicher ans Ziel bringen.

### Wie gut ist das Leadership bei der SBB, Herr Jordi?

Wie aber steht es um die Führungsqualität bei der SBB auf einer Skala von 1 bis 10? «Zwischen 7 und 8», sagt SBB-HR-Leiter Markus Jordi in der Podiumsdiskussion am Nachmittag. Dabei stützt er sich auf die Ergebnisse der letzten Personalumfrage. BLS-CEO Daniel Schafer und Appenzeller-Bahnen-Direktor Thomas Baumgartner nennen eine glatte 8. Genau genommen sei es sogar eine 8,5, präzisiert Baumgartner. Die Führung werde bei den Appenzeller Bahnen gut bewertet. «Wir haben bei anderen Punkten Nachholbedarf.»

### Fehlerkultur begrenzt möglich

Dennoch sind sich alle einig: Gewisse «Lehmschichten» zwischen den Hierarchien bestehen, insbesondere bei den grösseren Unternehmen SBB und BLS. Bei der Letzteren kämen Führungsfehler zum Beispiel oft nicht an die Oberfläche. «Ich weiss hier nichts anderes, als die Kultur zu entwickeln und zu sagen: ‹Ihr dürft Fehler machen, sollt aber daraus lernen!›», sagt Daniel Schafer. In einer Branche, wo Fehler tödlich sein können, hat eine Fehlerkultur allerdings auch immer Grenzen. «Gewisse Fehler dürfen nicht passieren», so Schafer. «Gewisse aber durchaus. Mir passieren sie täglich.»

**Text**: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Hier geht es zur Resolution «Menschenorientierte Führung als Grundhaltung»

## Mit transfair im Bundeshaus

Einmal live dabei sein, wenn in der Schweiz Politik gemacht wird, und einen Eindruck gewinnen, wie politische Entscheide gefällt werden? Genau diese Chance hatten 40 unserer Mitglieder am Vormittag des 9. Septembers bei einer exklusiven Bundeshaus-Führung mit Greta Gysin, Nationalrätin und Präsidentin von transfair.

Die strenge Sicherheitskontrolle am Eingang machte von Anfang an klar: Hier geht es um Wichtiges. Auch wenn die Herbstsession erst am Nachmittag begann – die Mitglieder konnten sich bereits im Voraus lebhaft die hitzigen Diskussionen und den hohen Lärmpegel im Nationalratssaal vorstellen. Und sie erfuhren, dass im kleineren Ständeratssaal eine andere Stimmung herrscht: Dort prägen Konzentration und Ruhe das Bild.

Aber auch architektonisch gab es viel zu lernen und Kurioses zu entdecken. Wusstest du etwa, dass sich im Wandbild des Nationalratssaals von 1901 ein Fisch versteckt? Auf dem Originalbild des Malers Charles Giron schwebte eine nackte Frauengestalt über dem See. Das sorgte um die Jahrhundertwende für Empörung: zu viel Ablenkung für die damals noch ausschliesslich männlichen Politiker. So musste Giron die Figur mit Wolken verhüllen – aus stillem Protest «versteckte» er auch einen Fisch im Felsen.

Um viele Eindrücke reicher traten die Mitglieder schliesslich die Heimreise an. Die Veranstaltung war ein voller Erfolg und innerhalb weniger Tage ausgebucht. Deshalb gab es Anfang Dezember eine nächste Führung und weitere werden folgen.

**Text**: Lea Lüthy,
Leiterin Kommunikation

# Agenda

## Aktuell informiert

### Info magazin 2025

### Nächste Ausgaben:

Nr. 1 am 10. März mit
Inserateschluss am 22. Januar 2025

Nr. 2 am 23. Juni mit
Inserateschluss am 30. April 2025

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

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

## alle Branchen

**Schneesportwoche in Grindelwald**
**Sonntag, 19. Januar – Samstag, 25. Januar 2025**
Skifahren, Wandern und andere Angebote im Berner Oberland. Der Aufenthalt im Hotel Alpina kostet mit Halbpension, Hallenbad, Service und Taxen ab 980 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 980 CHF. Zusätzlich Sportpass der Jungfrau Ski Region ab Interlaken für 5 Tage: 354 CHF Erw. / 319 CHF Sen. / 283 CHF FVP.

**Programme und Auskünfte:**
Hermann Fässler, Landstrasse 6,
9606 Bütschwil, M 079 633 84 22,
hermann.faessler@bluewin.ch

**Raclette-Plausch in Bern Bümpliz**
**Dienstag, 11. Februar 2025**
Der Anlass findet von 12.00 – ca. 16.00 Uhr im Pfarrsaal St. Antonius in Bümpliz statt. Versand Einladungen Anfang Januar 2025.

**Infos und Anmeldung bis 3. Februar bei:**
Charles Furrer, T 031 931 53 67,
M 079 456 62 50, furrer.ch.u@bluewin.ch

## Post/Logistik • ICT

**Pensioniertenvereinigung Basel**
**Jahresversammlung in Birsfelden**
**Montag, 3. Februar 2025**
Treffpunkt um 13.30 Uhr, Fridolinsmatte, Birsfelden. Dauer bis ca. 17.00 Uhr. Erreichbar mit Tram Nr. 3 (Haltestelle Schulstrasse) oder Buslinie 80/81 Aeschenplatz (Haltestelle Sternenfeldstrasse).

**Infos gibt es bei:**
Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

**Pensioniertenvereinigung Basel**
**Wanderung Badischer Bahnhof – Rest. Schiff Kleinhünigen**
**Montag, 3. März 2025**
Wir besammeln uns um 13.15 Uhr beim Badischen Bahnhof (Tramhaltestelle) und wandern ca. 1 Stunde Richtung Kleinhüningen. Nichtwanderer nehmen Tram Nr. 8 bis Haltestelle Hochbergerplatz und gehen dann ins Restaurant Schiff (Hochbergstr. 134, 4057 Basel).

**Infos gibt es bei:**
Schmidiger Edy, T 061 461 55 37

## Öffentlicher Verkehr

**Pensionierte Sektion Basel**
**Wanderung nach Maisprach**
**Mittwoch, 8. Januar 2025**
Treffpunkt: 9.45 Uhr Bahnhof Rheinfelden. Um 9.46 Uhr mit Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffee im Restaurant Blume wandern wir nach Maisprach (1 Std., eben). Um 12 Uhr im «Stübli» bei Familie Strübin Raclette à discretion. Nichtwanderer nehmen das Postauto.

**Anmeldung bis 4. Januar 2025 bei:**
Vinzenz Purschert, T 061 302 24 07

**Bitte beachten:** Im Februar und März finden keine Wanderungen statt.

## Zu guter Letzt

**Dieses Jahr zu Weihnachten: Schenke dir selbst ein bisschen Zeit!**
Geschenke einkaufen, Projekte auf der Arbeit abschliessen, die Schulaufführungen der Kinder besuchen, den Festschmaus herrichten, die nötige Geduld für die Verwandtschaft finden: Weihnachten ist für viele von uns Stress pur. Im Sinne von transfair stehe ich deshalb auch zur Festtagszeit für dich ein. Meine Message: Achte gut auf dich und manage deine Energie bewusst. Lege Pausen ein und schaffe Puffer zwischen den «To-dos». Das kann ein Waldspaziergang, Yoga oder auch einfach ein Nickerchen sein. Oder natürlich: ein Apfel-Zimt-Tee mit Guetzli.

**Das Beste für dich herausholen!**
Auch wir von transfair werden in der Weihnachtszeit für uns sorgen. Schliesslich brauchen wir genug Energie, um auch im neuen Jahr für dich da zu sein! In allen unseren Branchen passiert viel. Der Spardruck steigt, die Führungskultur hat fast überall Luft nach oben, Technologien wie künstliche Intelligenz schreiten rasch voran. transfair hält nicht nur mit: Wir wollen Entwicklungen frühzeitig erkennen und intervenieren direkt bei den Arbeitgebenden oder politisch via Lobbying. Veränderungen, die sich nicht aufhalten lassen, begleiten wir eng. Unser Ziel ist immer: das Beste für die Arbeitnehmenden – für dich – herauszuholen!

Denn transfair hält Themen wie Fairness und soziale Sicherheit nicht nur zu Weihnachten hoch. Angelehnt an ein Zitat aus einer Weihnachtsgeschichte von Charles Dickens: Wir ehren den Geist von Weihnachten das ganze Jahr. Frohe Festtage.

**Manuel Murer**
Geschäftsleiter transfair

transfair
Dein Personalverband

# Hesch gwüsst? Weiterempfehlen lohnt sich!

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

## Weiterempfehlen und 125 Franken* Prämie erhalten

Du erhältst 125 Franken* für jede Person, die auf deine Empfehlung bis zum 31.12.2024 neu transfair Mitglied wird, bzw. 50 Franken bei Lernenden.

*Weiterempfehlungs-Aktion gültig bis 31.12.2024

**transfair** | Hopfenweg 21 | Postfach | 3000 Bern 14
T 031 370 21 21 | info@transfair.ch | www.transfair.ch/weiterempfehlen

QR-Code scannen
und mehr erfahren.