



transfair

profil | 23

Der Personalverband transfair.ch

transfair bekennt Farbe

Rückblick und Ausblick mit dem Personalverband

Inhaltsverzeichnis

4 Politik

6 Öffentliche Verwaltung

8 Post/Logistik

10 Öffentlicher Verkehr

12 ICT

14 Interna

“

transfair denkt in vielen Farbnuancen.
Und so ist es dem Personalverband immer
wieder gelungen, neue Lösungswege zu gehen,
Alternativen zu finden und so das Beste
für seine Mitglieder rauszuholen.

”

Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin von transfair

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

2022 war ein herausforderndes Jahr für transfair. Es gab einige gewerkschaftliche Themen, bei denen transfair Farbe bekennen musste. So beispielsweise beim Kampf um ein Nein zur AHV-Reform resp. zur Erhöhung des Frauenrentenalters. Das Volk hat die Reform angenommen. Dieses Resultat gilt es zu akzeptieren. Und dennoch: transfair hält daran fest, dass gleich langes Arbeiten nur aufgeht, wenn dafür auch gleicher Lohn vergütet wird. Und da hapert es noch gewaltig. Das 2021 mit Travail.Suisse ins Leben gerufene Projekt «RESPECT8-3.CH» setzt dort an, wo das Gleichstellungsgesetz – das notabene die Lohngleichheit regeln würde – massive Lücken aufweist.

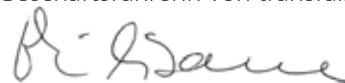
Auf der Plattform des Projektes können sich Unternehmen eintragen lassen, wenn sie die im Gleichstellungsgesetz vorgesehenen Schritte bezüglich Lohngleichheit eingehalten haben. transfair ist stolz darauf, Teil des Leuchtturmprojekts zu sein, das Transparenz schafft bei diesem grundlegenden Thema. Besonders freut den Personalverband, dass das Gros seiner Sozialpartner als Vorbilder auf der Liste eingetragen sind. 2023 wird dieses Thema weiterhin beschäftigen, denn im Juni 2023 wird die sogenannte «schwarze Liste» geöffnet. Auf dieser können Mitarbeitende ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sich nicht ans Gesetz halten, eintragen. Den Vorwürfen wir dann nachgegangen – bevor ein Eintrag auf der Liste erfolgt.

Ein besonders schwarzer Tag für das gesamte transfair Personal war der 16. Oktober 2022. Das transfair Team und seine Mitglieder haben ihren geschätzten Co-Präsidenten, alt Nationalrat Thomas Ammann, nach seinem langen Leidensweg im Kampf gegen den Krebs verloren. Die Lücke, die Thomas hinterlassen hat, ist nach wie vor gross und klaffend. Das Team hat nicht nur einen geschätzten Kollegen verloren, sondern auch einen Menschen, der sich mit aller Energie für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen eingesetzt hatte und immer das Beste für transfair und seine Mitglieder im Sinn hatte.

Dieses traurige Kapitel zu verarbeiten, ist nicht einfach. Und trotzdem geht es weiter: transfair will sein Co-Präsidium erneut komplettieren. Mit jemandem, der den Personalverband auf strategischer Ebene begleitet und weiss, dass Sozialpartnerschaften weder von Schwarz-Weiss-Denken leben, noch von einer rosaroten Brille profitieren. Stattdessen gilt es, alle Farben der Realität in Betracht zu ziehen und kritisch, aber konstruktiv Lösungen zu erarbeiten – auf diese bewährte Weise wird sich transfair weiterhin für seine Mitglieder stark machen.

Tanja Brülisauer

Geschäftsführerin von transfair



”



“

Im Abstimmungskampf um die AHV-Reform wurden zahlreiche Versprechen bei der beruflichen Vorsorge gemacht, die nicht eingehalten wurden. Gemeinsam mit transfair setze ich mich für den Erhalt der angegriffenen Sozialwerke, einen starken Service Public und für echte Lohngleichheit ein.

”

Greta Gysin, Präsidentin transfair

Politik

Das raue Klima macht die Arbeit herausfordernd

2022 wehte einmal mehr ein eisiger politischer Wind. Nebst den Angriffen auf die Sozialwerke der Schweiz gab auch die Lohnungleichheit oder besser deren Ungleichheit zu reden. transfair hat sich mit seiner Präsidentin, der Nationalrätin Greta Gysin, tagtäglich für eine Verbesserung eingesetzt und wird dies auch 2023 tun.

Angriffe auf unsere Sozialwerke

Am 25. September 2022 hat die Schweiz knapp «Ja» gesagt zur Erhöhung des Frauenrentenalters. Damit sind Frauen und Männer beim Rentenalter nun gleichgestellt – ungeachtet der vielen bestehenden Ungleichheiten in beinahe allen anderen Bereichen. Allen voran das Thema der anhaltenden Lohnungleichheit. transfair hat sich im Abstimmungskampf für eine Ablehnung der Reform eingesetzt. Dies, weil aus Sicht des Personalverbandes noch immer eine zu grosse Differenz besteht zwischen den Löhnen und somit auch die Basis für ein ausgeglichenes Rentensystem nicht gegeben ist.

Wenn Frauen schon gleich lange arbeiten sollen wie Männer, dann bitte auch zu gleichen Löhnen. transfair hat zusammen mit Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin in der Herbstsession zwei Motionen eingereicht, die das Gleichstellungsgesetz (GIG) jetzt ändern sollen. Die erste Motion fordert, dass das GIG ergänzt wird und fehlbare Unternehmen, die eine signifikante Lohndifferenz aufweisen, ihre Lohnanalyse innert zwei Jahren wiederholen müssen. Die zweite Motion beauftragt den Bundesrat, das GIG so anzupassen, dass fehlbare Unternehmen dazu verpflichtet würden, zweckmässige und wirksame Massnahmen gegen die Lohnungleichheit zu ergreifen. Dies bedingt auch ein Sanktionierungssystem, falls entsprechende Handlungsschritte nach vier Jahren nicht umgesetzt wurden.

Die beiden Motionen wurden zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch nicht behandelt. transfair bleibt am Ball.

Respektiert die Lohngleichheit!

2020 wurde das GIG verabschiedet. Es beinhaltet zwar Vorgaben zur Lohngleichheit, jedoch sind diese schwammig definiert, es fehlt an Kontrollmechanismen und an Konsequenzen für fehlbares Verhalten. Deshalb hat transfair – gemeinsam mit seinem Dachverband Travail.Suisse und den weiteren angeschlossenen Gewerkschaften und Personalverbänden – das Projekt «RESEPCT8-3.CH» ins Leben gerufen. Ziel ist, Unternehmen zur Einhaltung des Gesetzes zu bewegen und die Nichteinhaltung über öffentlichen Druck zu ahnden. «RESEPCT8-3.CH» bekämpft die Lohndiskriminierung durch die Schaffung von Transparenz. Auf der dafür eigens geschaffenen Website können sich alle Unternehmen eintragen lassen, die sich gesetzeskonform verhalten. Auch Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitenden können dies auf freiwilliger Basis tun. Die Liste von eingetragenen Unternehmen, die sich ans GIG halten, ist lang. Das Tool stösst auf offene Ohren und schliesst eine Lücke, die das Gesetz nicht abzudecken vermochte.

Weil das GIG jedoch einem zahnlosen Papiertiger gleicht, gibt es nach wie vor viel zu tun. Einerseits bleibt transfair politisch dran; andererseits ist es ein Thema, dem transfair bei jeder Gelegenheit auf sozialpartnerschaftlicher und medialer Ebene Gehör verleiht.



Ausblick

Die Schweiz, Europa und der Service Public

Seit dem Abbruch des Institutionellen Rahmenabkommens im Jahr 2021 hat die Schweiz schmerzlich erfahren, was es heisst, mit der EU uneins zu sein – vor allem durch den Teilausschluss aus dem weltweit grössten Forschungsprogramm Horizon Europe. Trotz gescheitertem Rahmenabkommen und Teilausschluss aus Horizon Europe sind sowohl die Schweiz als auch die EU weiterhin an einer guten Beziehung zueinander interessiert. Aus diesem Grund führt das Aussendepartement Sondierungsgespräche. Der Bundesrat hat Ende März 2023 eine Standortbestimmung vorgenommen. Bis Ende Juni sollen nun die Eckwerte eines Verhandlungsmandates erarbeitet werden.

Nebst dem Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen sind offenbar auch die staatlichen Beihilfen ein Thema bei den Gesprächen mit der EU. Staatliche Beihilfen sind finanzielle Vorteile, die vom Staat oder durch staatliche Mittel selektiv gewährt werden, beispielsweise in Form einer Direktzahlung (Subvention) oder durch Steuererleichterungen. Die EU betrachtet diese als wettbewerbsverzerrend. Aktuell ist es noch zu früh, um die potenziellen Folgen von Anpassungen bei den staatlichen Beihilfen wirklich abschätzen zu können. Als Personalverband des Service Public setzt sich transfair aber klar gegen Anpassungen bei den staatlichen Beihilfen ein. Würden Beihilfen reduziert oder gar gänzlich weggelassen, könnten diverse kommunale, kantonale und staatliche Leistungen nicht mehr im selben Umfang oder gar nicht mehr erbracht werden. Das wiederum würde den flächendeckenden Service Public massiv schwächen. Hart erkämpfte gute Arbeitsbedingungen, qualitativ hochstehende Dienstleistungen und letztlich auch wichtige Arbeitsplätze des öffentlichen Sektors könnten effektiv bedroht sein. Der Teufel soll nicht an die Wand gemalt werden, doch die Position der Schweiz gegenüber staatlichen Beihilfen sollte bereits heute keinen Spielraum erlauben. transfair wird zusammen mit seinem Dachverband Travail.Suisse das weitere Geschehen rund um die Bilateralen III mitverfolgen und falls nötig mögliche Angriffe auf den Service Public mit aller Kraft abzuwenden versuchen.

Für eine faire berufliche Vorsorge

Nach dem knappen Ja zur AHV-Reform wurde in der Frühlingssession 2023 auch die Reform der beruflichen Vorsorge beschlossen. Kernstücke der nun verabschiedeten Vorlage sind die Senkung des Umwandlungssatzes von 6,8 auf 6 Prozent sowie die Anpassung der Bestimmungen an die Arbeitsformen der Gegenwart, was insbesondere den Frauen, Tieflohn- und Teilzeitarbeitenden zugutekommen sollte. Bereits im Dezember 2022 ist der sogenannte Sozialpartner-Kompromiss im Parlament gescheitert. Dieser beinhaltete zwar auch eine Senkung des Umwandlungssatzes, jedoch wäre die Senkung durch Zuschläge für alle Neurentnerinnen und Neurentner kompensiert worden. Nun hat das Parlament eine Vorlage verabschiedet, die als Kompensation nur 15 Jahrgängen Rentenzuschläge ausbezahlen will, wobei sogar nur die Hälfte davon profitieren würde. transfair stellt sich klar gegen diese unzureichende Kompensation und hat zusammen mit Travail.Suisse und anderen Akteuren das Referendum ergriffen. Zur Abstimmung wird es vermutlich 2024 kommen. transfair setzt alles daran, die Arbeitnehmenden auch bei der zweiten Säule zu schützen.

Mit RESPECT8-3.CH Gleichstellung vorantreiben

Beim Erfolgsprojekt «RESPECT8-3.CH» wird das Jahr 2023 ganz im Zeichen der sogenannten «schwarzen Liste» stehen. Auf dieser können Mitarbeitende ab Juni 2023 ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, wenn sich diese nicht ans GIG halten, melden. Die Einträge werden geprüft und fehlbare Unternehmen werden schlussendlich auf der «schwarzen Liste der Lohndiskriminierung» publiziert.

Die Sozialpartner von transfair sind – wie der Personalverband selbst auch – vorbildlicherweise auf der weissen Liste und machen in Bezug auf die Einhaltung des Gleichstellungsgesetzes alles richtig. Darauf ist transfair stolz – dieses Ergebnis ist die Frucht einer konstruktiven Sozialpartnerschaft.



Öffentliche Verwaltung

Der Teuerung die Stirn bieten

Die Teuerung und deren Auswirkung auf die Kaufkraft des Bundespersonals und der Bevölkerung waren der Brennpunkt des vergangenen Jahres. Weiter beschäftigten die Reorganisation des BAZG, eine Umfrage im BAFU mit brisantem Ergebnis und Wahlen bei der Pensionskasse PUBLICA.

Reorganisation BAZG: Sozialplanverhandlungen machen Fortschritte

Die Reorganisation des Bundesamtes für Zoll und Grenz-sicherheit (BAZG) ist noch immer in vollem Gange. Die Herausforderungen im neu aufgestellten Amt sind riesig – auch für die Mitarbeitenden. Die Personalverbände haben klare Forderungen aufgestellt in Bezug auf Pensionierungsregelungen, Einsatzplanung, korrekten Ersatz für die durchgehenden Dienstreisen und weitere Punkte. Auch die Thematik der Dienstwohnungen bedarf der Klärung. transfair äusserte sich zudem vor der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Nationalrates zur laufenden Revision des – stark umstrittenen – Zollgesetzes und präsentierte die Sicht des Personals.

Umfrage beim BAFU deckt Missstände auf

Ende August befragte transfair zusammen mit weiteren Personalverbänden die Mitarbeitenden des Bundesamtes für Umwelt (BAFU). Insgesamt 363 Mitarbeitende nahmen an der Umfrage teil und gaben Auskunft zur Stimmung und zu den Problemfeldern im Amt. Die Auswertung zeigt klar und deutlich: Das Vertrauen in die Direktion ist beschädigt und die Stimmung im Amt hat sich verschlechtert. Die Mitarbeitenden beklagen sich über ein Klima der Angst, Resignation und des Motivationsverlustes. transfair hat die Ergebnisse der Direktion präsentiert und fordert, dass das Vertrauen wieder

aufgebaut und dem Personal mehr Eigenverantwortung zugestanden wird. Ebenfalls wichtig ist, die strategische Ausrichtung des Amtes zu schärfen und das Commitment für den Umweltschutz zu stärken. transfair freut sich sehr über das grosse Echo dieser Umfrage und die gelungene Zusammenarbeit mit den Personalverbänden. Die Resultate sind derart deutlich ausgefallen, dass die Direktion des BAFU nun umgehend handeln muss.

Zufriedenstellendes Lohnergebnis

Für 2023 hatte der Bund einen Teuerungsausgleich von 2 Prozent vorbudgetiert. Das Kriegsgeschehen in der Ukraine und gestiegene Rohstoff- und Energiepreise liessen die Teuerung jedoch auf knapp 3 Prozent steigen. Weil die finanzielle Lage des Bundes angespannt bleibt, einigte sich transfair mit Bundesrat Ueli Maurer Ende November 2022 auf einen Kompromiss: ein Teuerungsausgleich von 2,5 Prozent ab 1. Januar 2023. Im laufenden Jahr finden weitere Lohngespräche zur noch nicht ausgeglichenen Teuerung statt.

Wahlen POB: Anja Schuler vertritt transfair in der Pensionskasse PUBLICA

Auch wenn die Wahlen des Paritätischen Organs des Bundes (POB) erst Anfang 2023 stattfanden, so fand die zeitintensive Wahlvorbereitung bereits im vergangenen Jahr statt. Anja Schuler stellte sich für transfair zur Wahl, gemeinsam mit fünf weiteren Kandidierenden der Personalverbände der Interessensgemeinschaft Bund. Ein voller Erfolg für transfair und die Verbände: Alle Kandidierenden der Liste erhielten 2023 einen Sitz! Das POB hat eine zentrale Funktion innerhalb der PUBLICA: Es trifft z.B. Entscheide zur Verzinsung der Altersguthaben oder zu allfälligen Sanierungsmassnahmen.

“

Wenn die Arbeitnehmenden und ihre Personalverbände die Kräfte bündeln, erzielen sie Resultate. Die Lohnresultate sowie die Umfrage beim BAFU-Personal zeigen es deutlich.

”

Matthias Humbel, Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Anhörung GPK – transfair macht sich stark für das Personal

transfair und weitere Personalverbände nahmen an der Anhörung durch die Geschäftsprüfungskommission (GPK) des Bundes Stellung zu Themen, die das Personal betreffen. Kritisch steht der Personalverband den Querschnittskürzungen im Personalkredit 2022 gegenüber, denn diese erhöhen den Druck auf die Mitarbeitenden und die Ämter. transfair forderte zudem den Ausgleich der Teuerung und Reallohnmassnahmen für 2023.

Die Überprüfung des Lohnsystems, welche die Entkoppelung der Lohnentwicklung von der Leistungsbeurteilung zum Ziel hat, muss mit Augenmass erfolgen. Ein solcher Umbau darf nicht zulasten des Personals gehen und kann Folgekosten generieren.



Ausblick

Angespannte finanzielle Lage des Bundes

Die durch die Pandemie verursachten Kosten und die gestiegenen Energie- und Rohstoffpreise aufgrund des Ukrainekriegs hinterlassen Spuren: Der Bund schliesst 2022 mit einem Defizit von 4,3 Milliarden Franken ab. Daher sind Einsparungen von 2 Prozent bei den Sach- und Personalkrediten geplant. transfair wird sich konstruktiv, aber energisch dafür einsetzen, dass die Auswirkungen auf das Personal möglichst gering ausfallen.

Lohnverhandlungen: Weiterhin hohe Teuerung muss ausgeglichen werden

Nach vielen Jahren war die Schweiz 2022 erstmals wieder mit einer höheren Teuerung von 2,8 Prozent konfrontiert. Die Prognose für 2023 liegt bei 2,4 Prozent – das muss ausgeglichen werden! Für das kommende Jahr strebt transfair einen vollständigen Teuerungsausgleich an, nachdem für 2022 ein Kompromiss von 2,5 Prozent ausgehandelt wurde. Die Verhandlungen haben bereits im Februar begonnen und laufen weiter bis November 2023.

BAZG: Abschluss der Sozialplanverhandlungen in Aussicht

Auch im laufenden Jahr beschäftigt das BAZG weiter. Die Sozialplanverhandlungen sollen 2023 zum Abschluss gebracht werden. Dadurch werden die Arbeitsbedingungen sowohl für eine Übergangsphase wie auch für die Zukunft geregelt. transfair begleitet alle Arbeitsschritte eng und bringt so die Bedürfnisse der Mitglieder und Mitarbeitenden direkt ein.

“

Mir ist wichtig, die Mitglieder einzubinden und vernetzt zu arbeiten. Denn das gemeinsame Zusammenarbeiten in der Branche macht Freude und motiviert mich extrem.

”

Kerstin Büchel, Branchenleiterin Post/Logistik

Post/Logistik

Auf zu neuen Ufern!

2022 war ein abwechslungsreiches Jahr für die Branche: eine neue Branchenleiterin, ein neuer stellvertretender Branchenleiter, mehr Einbezug der Mitglieder in allen Gremien, spannende GAV-Verhandlungen, fordernde Lohnverhandlungen, konstruktive Gespräche mit den Sozialpartnern und spitze Angriffe der Politik auf die Arbeitsplätze und den Service Public. Kerstin Büchel und ihrem Team ging die Arbeit wahrlich nicht aus.

In Teamarbeit gemeinsam vorwärts

Kerstin Büchel ist seit 1. Mai 2022 die Leiterin der Branche Post/Logistik. Sie übernimmt die Zügel aus den fähigen Händen von René Fürst, der die Geschicke der Branche 10 Jahre geleitet hatte. Unterstützend an ihrer Seite steht Diego Frieden, der seit 1. Juni 2022 als stellvertretender Branchenleiter bei transfair dabei ist. Das Zweiergespann wird von diversen Mitgliedern in unterschiedlichsten Branchengremien unterstützt: An jeder Verhandlung sind Aktivmitglieder dabei, bestimmen und verhandeln mit und vertreten so direkt die Anliegen ihrer Arbeitskolleginnen und -kollegen. Im Oktober 2022 traf sich der neue Branchenvorstand und hat einige wegweisende Grundsätze festgehalten, wie er die an der Delegiertenversammlung 2022 verabschiedete Branchenstrategie umsetzen wird. Wir können gespannt sein, welche Errungenschaften das Team rund um Kerstin Büchel erreichen wird.

Stabile, bessere und teilweise neue Anstellungsbedingungen erreicht

Ein steter Begleiter von transfair ist das Bestreben nach stabilen und besseren Anstellungsbedingungen. Die Essenz von transfair – mit konstruktivem Gespräch auf Augenhöhe Verbesserungen für das Personal zu erzielen – war ausschlaggebend für den Erfolg des Personalverbands in diesem Be-

reich im Jahr 2022. Die Sozialpartnerschaftsverantwortlichen haben viele Stunden damit verbracht, sich auf Verhandlungen vorzubereiten, Forderungen zu definieren, Gegenvorschläge abzuwägen, um dann den Entscheidungsgremien ein gut ausgeglichenes Gesamtpaket zur Annahme zu präsentieren.

Bei IMS – also Immobilien Management Services – hat transfair ein nigelneues Vertragswerk verhandelt, das die Anstellungsbedingungen von rund 1000 Mitarbeitenden ab 1. Januar 2023 regelt. Besonders stolz ist transfair auf Verbesserungen im Bereich des Sozialplans, der Lohngleichheit, des Rechts darauf, in der Freizeit nicht erreichbar zu sein und der Erhöhung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs. Das Kernstück jedoch ist, dass IMS die Mindestlöhne der Funktionsstufen 1 bis 10 erhöht.

Auch wenn Swiss Post Solutions im Dezember 2021 verkauft wurde und seit 2022 SPS Switzerland heisst, besteht nach wie vor eine intakte Sozialpartnerschaft. Die Verhandlungen zum neuen Vertragswerk waren intensiv. Das Engagement hat sich jedoch gelohnt: der GAV enthält nach wie vor die wichtigsten Errungenschaften, die aus dem GAV, als die Post noch Eignerin war, übernommen werden konnten. So konnte transfair die wichtigsten Errungenschaften sichern.

Bei PostFinance und Post CH haben sich die Sozialpartner darauf geeinigt, den GAV unverändert – jedoch mit der Möglichkeit, in gemeinsamer Absprache und wenn nötig Anpassungen vorzunehmen – verlängert. Bis Ende 2024 gelten beide GAV nun weiter. transfair ist froh über die Verlängerung, da diese für mehr als 30 000 Mitarbeitende Kontinuität und Stabilität schafft. Weil der GAV in gewissen Punkten noch den praktischen Feinschliff benötigt, nützt die Verlänge-

rung auch mehr, als wenn eine Neuauflage erneut Handlungsfelder aufreissen würde. Die Neuverhandlungen werden die Sozialpartner voraussichtlich im Frühjahr 2024 aufnehmen.

Lohnresultate, die sich sehen lassen

Das Verhandeln von Löhnen ist – genauso wie das Verhandeln von GAV und das Vertreten von Mitgliedern in Einzelfällen – Kerngeschäft jeder Personalvertretung. transfair definiert je-weils mit seinen aktiven Mitgliedern die Lohnforderungen und hält rote Linien fest. Den Verhandlungsdelegationen sind sehr zufriedenstellende Resultate gelungen, auf die transfair zu Recht stolz sein kann. Besonders erfreulich ist, dass diejenigen mit geringem Lohn überdurchschnittlich von den generellen Lohnerhöhungen profitieren. Somit verkleinert sich die unternehmensinterne Lohnschere; ein wichtiges Anliegen von transfair. Ebenfalls erfreut ist transfair über die Anhebung der Mindestlöhne, einerseits bei diversen Firmen, wie beispielsweise Post, PostFinance, PostAuto, IMS oder PostLogistik AG. Andererseits hat auch die PostCom – also die eidgenössische Postaufsichtsbehörde – beschlossen, den Mindestbruttolohn zu erhöhen. transfair hatte sich dafür eingesetzt und begrüsst die Erhöhung; trotz des späten Einführungszeitpunktes Mitte 2023.

Politische Angriffe abgewehrt

Das politische Klima wird rauer für den Service Public und seine Angestellten. Ein Thema, das für die Branche zentral war und bei dem sich transfair mehrfach für die Ablehnung eingesetzt hatte, war die Motion Christ. Die grünliberale Nationalrätin forderte, dass Werbesendungen nur noch dann in die Briefkästen eingeworfen werden dürfen, wenn ein expliziter Kleber oder Hinweis auf dem

Briefkasten zu finden ist. Der bisherige «Bitte keine Werbung»-Kleber wäre somit abgelöst worden. Was in einer guten Idee – dem Schutz der Umwelt – ihren Anfang fand, bedeutete jedoch für das Personal, das Werbesendungen verträgt, eine ultimative Bedrohung: Ihre Arbeitsplätze waren direkt gefährdet. Von einem Arbeitsplatzverlust hätten Tausende betroffen sein können. Die Motion wurde im Herbst 2022 verworfen.



Ausblick

Anstellungsbedingungen von Planzer Paket sozialpartnerschaftlich regeln

Mit Planzer ist für transfair im Januar 2023 ein neuer Sozialpartner auf die Bühne getreten. Gemeinsam soll ein GAV erarbeitet werden, der die Anstellungsbedingungen aller Mitarbeitenden der Paketdivision von Planzer regelt. Die Gespräche haben bereits begonnen und es ist ein spannender, von gegenseitigem Respekt geprägter Austausch. transfair freut sich auf die herausfordernde Aufgabe, wieder ein erstmaliges Vertragswerk zu verhandeln und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

GAV Zustellung – transfair bleibt dran

Ende 2021 haben sich die sechs grössten Arbeitgeber und Verbände im Schweizer Logistikmarkt zusammengetan. Dies mit dem Ziel, mit den Vertretungen der Arbeitnehmenden – darunter auch transfair – einen GAV zu verhandeln. Dieser soll für die ganze Branche gelten und so Mindeststandards bezüglich Anstellungsbedingungen aller Unternehmen festlegen, die Postdienstleistungen erbringen und unadressierte Werbung zustellen. Die ersten Gespräche haben 2022 stattgefunden, und sie haben es in sich. Viele Bedürfnisse und Anliegen gilt es unter einen Hut zu bringen. Eine Herkulesaufgabe, die transfair auch 2023 beschäftigen wird.

Änderungen in der europäischen Gesetzgebung beobachten

Mit gewissen Änderungen in der europäischen Gesetzgebung in Bezug auf Postdienstleistungen wird es auch für die Post dynamisch bleiben. transfair wird – in Zusammenarbeit mit Eurofedop – genau beobachten und gegebenenfalls auf politischem Weg intervenieren.



Öffentlicher Verkehr

Für sichere, attraktive Arbeitsbedingungen und Löhne!

Zahlreiche Herausforderungen prägten den öffentlichen Verkehr (öV) 2022. Auf die coronabedingten Einnahmeausfälle und negativen Jahresabschlüsse folgte die anziehende Teuerung. Um die finanzielle Situation zu verbessern, wurden auch Sparmassnahmen beim Personal thematisiert. Geplant waren bei der SBB höhere Abzüge bei der Risikoprämie der Pensionskasse (PK), bei den krankheitsbedingten Fehltagen sowie die Aufhebung der Berufsinvalidenrente bei der PK. transfair intervenierte dezidiert mit einem Schreiben an die Bundesrätin Simonetta Sommaruga. Parallel hat ein parlamentarischer Vorstoss bewirkt, dass die SBB auf personalrelevante Sparmassnahmen verzichtete. Trotz dieses Erfolgs: eine denkbar schwierige Ausgangslage für Lohnverhandlungen. Doch das Wohl des Personals muss erste Priorität haben, sei es in Bezug auf die Kaufkraft oder die Sicherheit am Arbeitsplatz.

Sicheres Arbeiten gewährleisten: Sicherheitskultur-Charta für den öV Schweiz

transfair stellte den jährlichen Branchenkongress im Oktober 2022 unter das Thema Sicherheitskultur. Denn in den letzten Jahren kam es vermehrt zu schweren Arbeitsunfällen. Besonders betroffen waren Arbeitsstellen der Infrastruktur. Darum ist klar: Sicheres Arbeiten muss einen noch höheren Stellenwert erhalten. Um dies zu gewährleisten, braucht es eine Sicherheitskultur-Charta für den öV Schweiz. Dazu hat der Branchenkongress eine Resolution verabschiedet.

TPG streikt für korrekte Lohnindexierung

Riesig war der Unmut beim Personal der Genfer Verkehrsbetriebe (TPG)! Denn die laut Personalstatut garantierte Lohnindexierung von 1,2 Prozent für 2021 wurde von der Direktion nicht komplett gewährt – selbst nach langwierigen Verhandlungen nicht. Aus diesem Grund haben die Sektionen

von transfair und SEV ihrer rechtmässigen Forderung mittels eines Streiks Mitte Oktober 2022 Gehör verschafft. Mit Erfolg, denn transfair konnte den vollen Teuerungsindex für die Löhne des Personals der TPG erwirken. Doch die Sozialpartnerschaft ist aus dem Lot geraten, wegen der Haltung der TPG wurde viel Porzellan zerschlagen. Nichtsdestotrotz war und ist transfair stets dialogbereit, um den gemeinsamen Weg in die Zukunft zu finden.

Lohnverhandlungen unter schwierigen Vorzeichen

Steigende Teuerung und leere Kassen bei den öV-Unternehmen aufgrund der Pandemie: keine einfache Ausgangslage für die Lohnrunde 2022. Das wichtigste Ziel für die Verhandlungen war, die Kaufkraft der Mitarbeitenden zu erhalten. Allen Hindernissen zum Trotz ist es transfair gelungen, durchwegs ausgewogene Lohnabschlüsse zu erreichen. So etwa handelte transfair mit der SBB und SBB Cargo Lohnmassnahmen von total 3,3 Prozent für 2023 aus.

Unter Dach und Fach: GAV-Erneuerungen mit diversen Verbesserungen

Mit SBB Cargo International wurde per 1. Januar 2023 ein neuer GAV abgeschlossen. Auch bei TILO im Tessin ist die GAV-Erneuerung gelungen – mit höheren Lohnbändern und besseren Auslandzulagen. Beim neuen GAV mit der Rhätische Bahn gibt es zahlreiche vorteilhafte Neuerungen: Unter anderem wurden die Lohnbänder erhöht sowie der Lohnanstieg beschleunigt und die Pikettzulage und diverse andere Zulagen wurden erhöht. Eine verbesserte Pikettentschädigung erwirkte transfair auch bei der Südostbahn und eine Erneuerung des Firmenarbeitsvertrags mit Regiobus kam ebenfalls zum Abschluss. Eine sehr wichtige Vereinbarung wurde mit SBB Cargo für den lohnmassigen Aufstieg der Lokführenden B 100 verhandelt.

“

transfair setzt sich dafür ein, dass im öffentlichen Verkehr attraktive Arbeitsbedingungen herrschen. Der Fachkräftemangel, der Generationenwechsel und die herausfordernde Schichtarbeit erfordern weitere Verbesserungen.

”

Bruno Zeller, Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Bessere Arbeitsbedingungen dank der neuen betrieblichen Vereinbarung VBZ

Sozialpartner und der Züricher Stadtrat unterzeichneten die neue Vereinbarung im Dezember 2022. Diese konkretisiert die Anwendung des Rahmen-GAV des Kantons Zürich bei den Fahrdienstmitarbeitenden der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ). Schrittweise werden nun die neuen Bestimmungen in den nächsten Jahren umgesetzt. Die Highlights sind bessere Pausenzeitzuschläge sowie Pausenorte und eine vorteilhaftere Zeitverrechnung an Absenztagen.



Ausblick

Vorbereitung auf GAV-Verhandlungen SBB und SBB Cargo

2024 stehen neue GAV-Verhandlungen mit der SBB und SBB Cargo an. Diese wollen gut vorbereitet sein, damit transfair dort Forderungen stellt, wo der Schuh beim Personal drückt. Aus diesem Grund wird der Personalverband bei seinen Mitgliedern eine Umfrage starten. So können Zufriedenheit, aber auch Problemstellungen in den Bereichen allgemeine Arbeitsbedingungen, Lohn, Arbeitszeit und Mitwirkung eruiert werden.

Beim Güterverkehr der Zukunft die Interessen der Mitarbeitenden wahren!

Schon seit Jahren ein Hauptanliegen von transfair: die Verlagerung des Güterverkehrs von der Strasse auf die Schiene. transfair hat an der Vernehmlassung des Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen des Güterverkehrs teilgenommen. transfair befürwortet eine umfassende technische und organisatorische Modernisierung des Schweizer Schienengüterverkehrs. Doch die künftige Entwicklung darf keine negativen Auswirkungen auf das Personal haben. Darum bleibt transfair am Ball und nimmt auf die weiteren Entwicklungen wo immer möglich Einfluss.

Dem Druck der EU standhalten – keine Marköffnung des internationalen Personenverkehrs

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) will dem Drängen der EU so rasch wie möglich nachgeben und den internationalen Personenverkehr für den Wettbewerb zugunsten ausländischer Anbieter öffnen. Dies hätte unerwünschte Konsequenzen für Schweizer Transportunternehmen (TU) und ihr Personal. Es wäre mit Streitigkeiten um gute Fahrstrassen, Rosinenpickerei, Lohndumping und potenziell mit Sicherheitsproblemen zu rechnen. transfair wehrt sich daher mit Vehemenz gegen dieses Vorhaben!

GAV-Verhandlungen bei mehreren TU

Zu GAV verschiedener TU stehen Weiterentwicklungen an. Bei Turbo soll ein neues Lohnsystem entwickelt werden, bei den Transports publics fribourgeois gilt es, das tiefe Lohnniveau des Lokpersonals dem Schweizer Standard anzugleichen. Auch bei der Matterhorn Gotthard Bahn und den Appenzeller Bahnen wird verhandelt. Ziel bei sämtlichen Verhandlungen ist, möglichst gute Ergebnisse in den Bereichen Arbeitszeit, Lohn und Sicherheit zu erzielen.



Die Sozialpartnerschaft kann nie als selbstverständlich angesehen werden. transfair setzt sich mit immer mehr Engagement und Mitteln für die Arbeitnehmenden ein.



Robert Métrailler, Branchenleiter ICT

ICT

Die Branche entwickelt sich weiter

2022 stand ganz im Zeichen des Fachkräftemangels im ICT-Bereich. Um diese Herausforderung anzugehen, hat transfair nicht nur den transfair talk organisiert, an dem Sozialpartner, Fachpersonen aus der Branche und junge Menschen in Ausbildung über mögliche Lösungen diskutiert haben, sondern wurde auch politisch aktiv. Ein anderes Thema, das transfair begleitet hatte, war die Stiftungsratswahl der Pensionskasse comPlan. Das Wahlergebnis lässt sich sehen.

Knifflige GAV-Verhandlungen mit Swisscom

Im Mai 2022 fand der Kick-off zu den Neuverhandlungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für Swisscom statt. Vorgängig hatte transfair seine Hausaufgaben gemacht und sich intensiv auf die Verhandlungsrunden vorbereitet: An einem ersten Workshop mit dem Firmenvorstand 2020 haben die Mitglieder grobe Forderungen festgehalten; anschliessend hat der Branchenvorstand diese verfeinert und rote Linien definiert. Das Dokument wurde von der Branchenversammlung 2021 genehmigt. Die Verhandlungen waren konstruktiv, offen und von gegenseitigem Respekt geprägt; so, wie es sich für eine stabile Sozialpartnerschaft gehört. Diverse Verhandlungsrunden hat transfair 2022 bestritten. Die teilweise sehr unterschiedlichen Positionen in Einklang zu bringen, war keine einfache Aufgabe. Auch wenn bis Ende 2022 kein Abschluss gelungen ist, so sind die Sozialpartner auf gutem Weg. Wichtig zu wissen: Der neue GAV Swisscom wird gegenüber dem derzeit gültigen GAV Verbesserungen bringen.

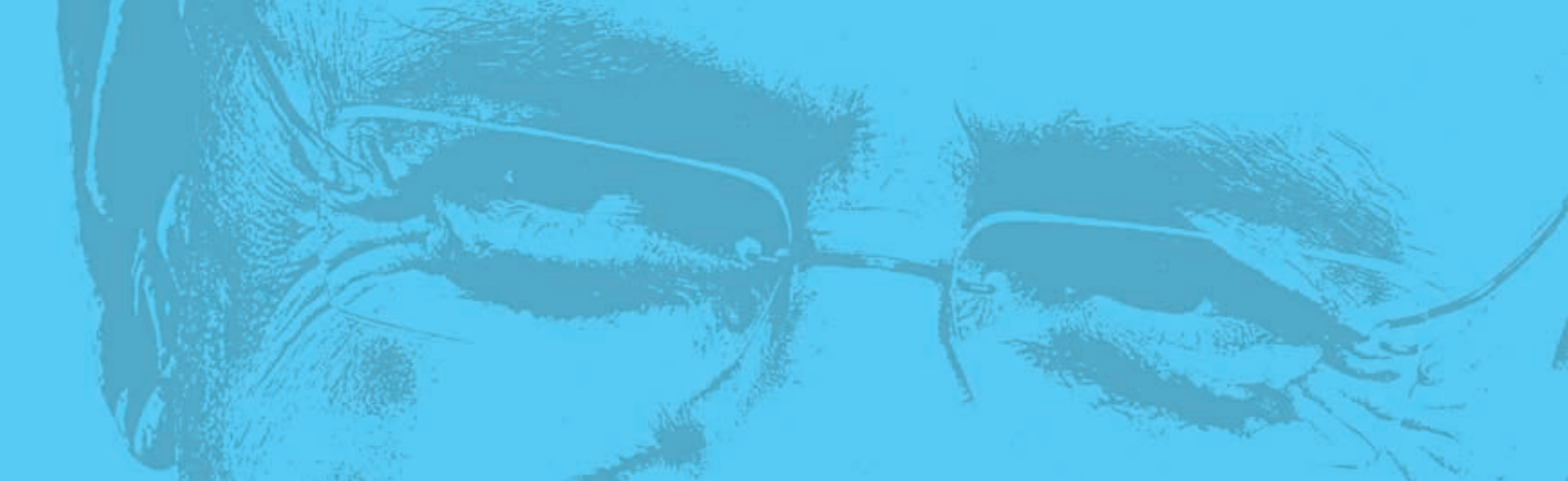
transfair weiterhin im Stiftungsrat von comPlan vertreten

Der Herbst 2022 war für die Mitarbeitenden von Swisscom, cablex und localsearch ein Wahlherbst. Sie hatten die Möglichkeit, die Vertretung der Arbeitnehmenden in den Stif-

tungsrat der Pensionskasse comPlan zu wählen. Leider haben nur wenige die Möglichkeit der Mitwirkung genutzt: Die Wahlbeteiligung lag bei besorgniserregend tiefen 18 Prozent. transfair hatte sich früh mit der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten beschäftigt und konnte bereits im Juni 2022 sieben kompetente Personen finden, die gewillt waren, sich für ihre Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen einzusetzen. Mit einer breit aufgestellten Kampagne inklusive Telefonmarketing warb der Personalverband um Stimmen. Mit Erfolg – im September 2022 wurde Massimiliano Bettosini, Regionalleiter SRC bei Swisscom, gewählt. Er tritt somit die Nachfolge von Susanna Walker an, die während 24 Jahren für die Versicherten gekämpft hatte.

Dem ICT-Fachkräftemangel entgegenzutreten

Der Mangel an ICT-Fachkräften in der Schweiz ist eine Realität und es braucht dringend Lösungen. Am 5. April 2022 hat transfair Sozialpartner, Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und junge Menschen in Ausbildung zum transfair talk 2022 eingeladen, um mit ihnen an verschiedenen Podiumsdiskussionen genau solche zu suchen. Es entstanden spannende Gespräche und die Teilnehmenden diskutierten einige interessante Lösungswege. Ob jetzt der duale Berufsweg gestärkt wird, bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben von Fachkräften geschaffen werden, ICT-Berufe für Frauen attraktiv gemacht werden, die Ausbildung qualitativ verbessert wird oder bessere Möglichkeiten für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger oder Arbeitslose geschaffen werden – an Lösungsansätzen mangelt es nicht. Und alle waren sich einig: Nur gemeinsam, wenn alle relevanten Akteure enger zusammenarbeiten, wird es gelingen, der Herausforderung zu begegnen.



Und diesen gemeinsamen Weg will transfair weiterhin mit seinen Sozialpartnern gehen. So wird die Sozialpartnerschaft auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen, denn es kommen immer mehr Herausforderungen auf alle zu. Und es ist wichtig, dass man diesen gemeinsam begegnet und sie eng begleitet, damit auch der Gesundheitsschutz des Personals gewährleistet bleibt.

Nicht nur sozialpartnerschaftlich bietet transfair Hand. Auch politisch ist transfair am Thema dran und hat mit seiner Präsidentin, Nationalrätin Greta Gysin, eine Interpellation zum Fachkräftemangel eingereicht.



Ausblick

Verhandlungen abschliessen und GAV umsetzen

2023 wird die Neuauflage des GAV Swisscom wohl gelingen. Auch wenn zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch kein finaler Entscheid vorliegt, ist transfair zuversichtlich, dass es eine Lösung geben wird und dass der neue GAV im Juni 2023 unterzeichnet werden kann. Die Implementierung des neuen Vertragswerkes ist eine Aufgabe, auf die sich transfair ab 2024 konzentrieren wird.

Sobald die Verhandlungen mit Swisscom abgeschlossen sind, geht die Arbeit weiter: Abschluss des GAV mit den IT-Filialen von Swisscom und Beginn der Gespräche bezüglich des GAV cablex. Auch dort ist transfair bestens vorbereitet und erwartet Verbesserungen.

Personalvertretung von Swisscom und cablex neu wählen

Die Sozialpartnerschaft mit Swisscom und cablex ist gut etabliert. Das bedeutet auch, dass der Mitwirkung des Personals ein grosser Stellenwert beigemessen wird. Ende Jahr 2023 ist es nach vier Jahren wieder so weit: Die Mitarbeitenden werden ihre Vertreterinnen und Vertreter wählen. Für transfair ist es wichtig, stark repräsentiert zu sein. Denn diese Mitglieder sind der direkte Link zu den Mitarbeitenden. Unter anderem dank dem Austausch mit den Personalvertreterinnen und -vertretern weiss transfair genau, wo der Schuh drückt und in welchen Bereichen es Anpassungen oder Lösungen braucht. transfair wird alles daransetzen, die Erfolgssträhne der letzten Wahlen fortzusetzen.

Die Branche ICT weiterentwickeln

Nach 25 Jahren Tätigkeit tritt der Branchenleiter Robert Métrailler Ende Mai 2023 in den Ruhestand. Seine Nachfolgerin – Marika Schaeren – ist seit 1. März 2023 bei transfair und konnte dank einer einmonatigen Einarbeitungsphase vom Erfahrungsschatz von Robert profitieren. Jetzt, da die Stabsübergabe geglückt ist, hat Marika noch einiges vor und wird sich 2023 auch damit beschäftigen, die Branche weiter besser kennenzulernen und sie voranzutreiben. transfair hat sich ein ambitioniertes Ziel gesteckt, das seinen Ursprung im transfair talk zum Thema «Wie lösen wir den ICT-Fachkräftemangel in der Schweiz?» hat. Dort hat sich transfair als wichtiger Ansprechpartner in Personalfragen positioniert, will weiterhin ein relevanter Player sein und prüfen, mit welchen Unternehmen der Personalverband neue Sozialpartnerschaften eingehen könnte.



Interna

Bewährt engagiert – aber mit modernerem Auftritt

Auch 2022 gab es keine Verschnaufpause. Kaum war die Coronakrise durchgestanden, brachten der Ukrainekrieg und die steigenden Rohstoffpreise eine neue Herausforderung: eine rasante Teuerung. Auch intern musste transfair einen schweren Verlust hinnehmen: Co-Präsident Thomas Ammann verstarb an Krebs. Trotz diesem Schock blickte das Team von transfair nach vorne, krempelte die Ärmel hoch und kämpfte für den Erhalt der Kaufkraft seiner Mitglieder. Das Engagement machte sich mit guten Verhandlungsergebnissen und stabilen Mitgliederzahlen bezahlt.

Der Aufwärtstrend bei den Mitgliederzahlen hält an

Zum zweiten Jahr in Folge darf transfair einen Mitgliederwachstum verzeichnen. Und dies, obwohl der Personalverband in einem Umfeld agiert, das seit Jahren mit enormem Mitgliederschwund zu kämpfen hat. Manch ein Experte hat die Gewerkschaftsarbeit bereits für überflüssig erklärt und totgesagt. Doch der Aufwärtstrend zeigt: Das Gegenteil ist der Fall! transfair hat eine solide Basis und bekennt dort Farbe und interveniert, wo bei den Arbeitnehmenden der Schuh drückt. So erwirkt der Personalverband Jahr um Jahr konkrete Verbesserungen, was Lohn, Arbeitsbedingungen und Mitwirkung der Mitarbeitenden anbelangt. Das wird geschätzt und zahlt sich für alle aus.

Abschied von Co-Präsident Thomas Ammann

Am 16. Oktober 2022 erlag Thomas Ammann seinem Krebsleiden. transfair und seine Mitarbeitenden nahmen mit grosser Trauer und Erschütterung Abschied. Sie verlieren in Thomas nicht nur einen fähigen Co-Präsidenten, der unermüdliches Engagement an den Tag legte, sondern auch einen lieben und

grosszügigen Freund und hochgeschätzten Kollegen. Insbesondere die Wünsche und Bedürfnisse der Mitglieder standen im Zentrum seiner Tätigkeit. Nachhaltige Pensionslösungen für einen würdevollen Ruhestand und eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen waren für ihn zwei wichtige Anliegen, für die er sich stark machte. Mit seinem herzlichen Wesen hat er das Team immer wieder motiviert, täglich das Beste für die Mitglieder zu geben. Sein freundliches und höchst kompetentes Auftreten – sei es als Leiter der Delegiertenversammlung und am Kongress von transfair oder an internen Sitzungen und Veranstaltungen – werden alle schmerzlich vermissen. Nationalrätin und vorherige Co-Präsidentin Greta Gysin hat das Präsidium und sämtliche Aufgaben von Thomas bis auf Weiteres übernommen.

transfair glänzt mit neuem Webauftritt

Im April 2022 konnte sie endlich online gehen: die neue, moderne Website von transfair! In fast 1,5-jähriger intensiver Zusammenarbeit mit der Webagentur Campfire entstand die neue Digitalplattform. Sie stellt die Bedürfnisse der Mitglieder in den Fokus und überzeugt mit einem frischen Design. Und sie bietet nebst neuen Funktionen auch noch einiges mehr an detaillierteren und zielgerichteteren Informationen. Die Website ist übersichtlicher gestaltet und hält auch diversen Accessibility-Tests stand. Dadurch ist sie für alle Menschen zugänglich, auch für solche mit Einschränkungen bzw. Behinderungen. Die Branchenplattformen sind zudem detaillierter und es lassen sich die Arbeitgeber für spezifische Informationen anwählen. Das Feedback war durchwegs positiv und transfair freut sich über die gelungene Lancierung!

“ transfair weist das zweite Jahr in Folge ein Mitgliederwachstum aus und geht gestärkt in die Zukunft. ”

Tanja Brülisauer, Geschäftsführerin von transfair

Neues Logo – gleichbleibend starkes Engagement

Im Gleichschritt mit dem neuen Webauftritt hat transfair entschieden, auch das Logo sanft zu modernisieren und zeitgemässer zu gestalten. Neu präsentiert sich der Personalverband simpel, aber aussagekräftig als «transfair – Dein Personalverband». Denn transfair ist nah an seinen Mitgliedern und greifbar. Und setzt sich dort ein, wo die Mitglieder tatsächlich Verbesserung und Unterstützung brauchen, sei es bei der Aushandlung von einem dringend benötigten Ausgleich der Teuerung oder bei der persönlichen Begleitung in einem brenzligen Einzelfall.

Um diese Botschaft zu unterstreichen, wurde das Schriftbild der modernen Website angenähert und kommt so frischer und schnörkelloser daher.



Ausblick

magazin und profil mit modernem Look

Per Anfang 2023 kommen magazin und profil in einem spritzigeren, moderneren Design daher. Auch hier hat das Kommunikationsteam darauf geachtet, dass der Gesamtauftritt harmonisch wirkt und alle Kommunikationskanäle einander angeglichen werden. Für magazin und profil bedeutet dies einen geradlinigen, frischen Look mit einer starken Bildwelt und eine übersichtliche, ansprechende Gestaltung – damit alle Mitglieder unkompliziert die Informationen finden, die sie brauchen.

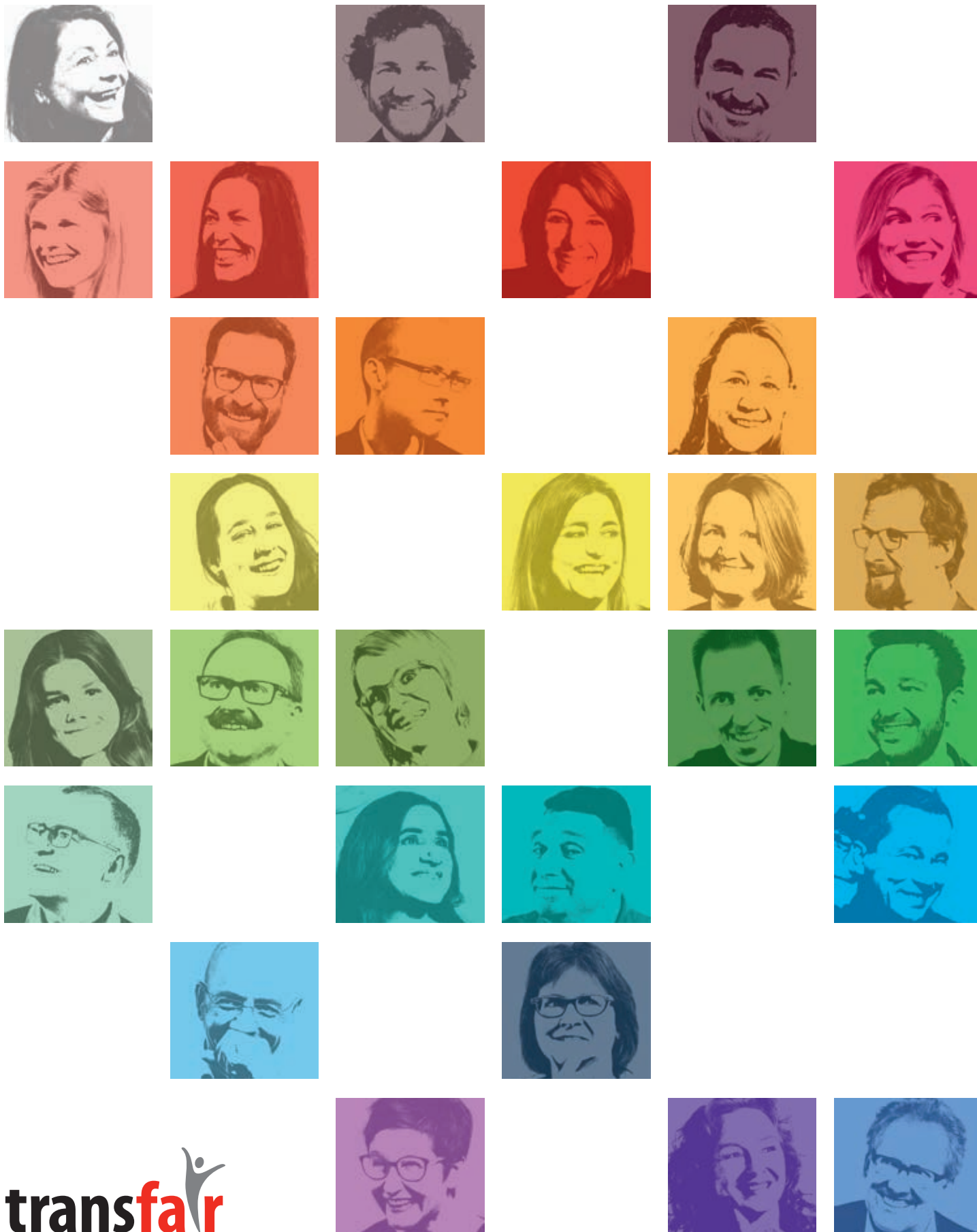
transfair Kongress 2023

In diesem Jahr kann transfair am 26. Mai 2023 endlich wieder einen Kongress vor Ort durchführen. Beim in Ittigen stattfindenden Event werden diverse Geschäfte genehmigt, etwa der Bericht der Geschäftsprüfungskommission (GPK), das Budget für 2023 und die Fünfjahresplanung. Bei der GPK stehen Wahlen an und ein Überraschungsgast wird ein spannendes Referat halten.

Co-Präsidium komplettieren

Auch wenn das Präsidium bei Greta Gysin in ausgezeichneten Händen liegt und sie eine ausserordentlich gute Arbeit macht, hatte sich doch die Leitung in einem Co-Präsidium bewährt. Insbesondere die strategische Ausrichtung konnte so gestärkt werden. transfair sucht daher einen neuen Co-Präsidenten oder eine Co-Präsidentin mit Leidenschaft für den Service Public. Ebenfalls wichtig ist eine gute Vernetzung in der Schweizer Politlandschaft. Denn das politische Geschehen hat einen enormen Einfluss auf die Arbeit des Personalverbands. Die Parlamentswahlen im Oktober 2023 sind daher ein wichtiger Meilenstein und werden von transfair mit Spannung beobachtet.

transfair bringt **Farbe** in dein Arbeitsleben



Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch

Konzeption: Aline Leitner, Lea Lüthy und Gaby Möhl

Text und Redaktion: Aline Leitner und Lea Lüthy

Bilder: Barbara Hess; bearbeitet von Gaby Möhl

Satz: Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen