

transfair

Nr. 2 Juni 2024

magazin

Die Mitgliederzeitschrift



Der Einfluss von künstlicher Intelligenz auf die Arbeitswelt
Trend oder fixer Bestandteil der Zukunft?

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Künstliche Intelligenz in der Arbeitswelt	05
Delegiertenversammlung transfair 2024	08
Agenda	22
Zu guter Letzt	23

Öffentliche Verwaltung

Personalumfragen: das Stimmungsbarometer der Mitarbeitenden	09
Protestwoche: Bundespersonal fordert Teuerungsausgleich	10

Post/Logistik

Postmitarbeitende erhalten mehr Lohn	12
Endlich eine Einigung beim GAV Presto	14
Fairer Sozialplan für gekündigte DMC-Mitarbeitende	15

ICT

Frischer Wind in den Branchengremien	16
Neue Ideen im Branchenausschuss: Interview mit Léa Desbiolles	17

Öffentlicher Verkehr

Güterverkehr auf der Schiene stärken	18
TPG: endlich gibt es bessere Arbeitsbedingungen	20
Erfolgreiche PeKo-Nachwahl SBB	21
Branchenpräsident Bruno Schäppi über sein Engagement im SVSE	21

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Die Technologie verändert die Arbeitswelt in rasantem Tempo. Von diesen Veränderungen ist der Service Public nicht ausgenommen, ganz im Gegenteil! Die zunehmende Automatisierung und der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) werden die Arbeitsweise und die Arbeitsplätze auch in diesem Sektor entscheidend verändern. KI-Systeme können repetitive, zeitaufwendige Aufgaben schneller und effizienter erledigen als Menschen. Dies birgt Chancen, aber auch Herausforderungen für die Angestellten im Service Public. Darum ist es wichtig, dass transfair sich als Personalverband aktiv mit den Folgen von KI für die Arbeitswelt auseinandersetzt.

Hättest du es gemerkt? Den obigen Absatz hat das KI-Tool Neuroflash erstellt. Ist es nicht erstaunlich, wie weit fortgeschritten KI in gewissen Bereichen bereits ist? Und dennoch bin ich überzeugt: Technologie ist kein Ersatz für Herz und Verstand, die uns als Menschen ausmachen. Die Auswirkungen von KI auf das Personal im Service Public thematisiert der Leitartikel ab Seite 5.

Doch auch wenn ChatGPT und Co. derzeit in aller Munde sind, so ist transfair auch bei diversen anderen Kernthemen aktiv. Das Bundespersonal wartet seit über zwei Jahren vergeblich auf einen vollen Teuerungsausgleich. transfair und die anderen Personalverbände des Bundes lancierten deswegen Ende Mai eine Protestwoche. Erfreuliches gibt es aus der Branche Post/Logistik zu berichten: Dort liegen die Lohnresultate für 2024 endlich vor. Ein weiteres wichtiges Anliegen von transfair: den Güterverkehr auf der Schiene stärken. Wie dies gelingen kann, dazu macht transfair in dieser Ausgabe konkrete Vorschläge. Um neue Inputs geht es auch in der Branche ICT, wo ein junges Mitglied frischen Wind in den Branchenvorstand bringt. Dies und noch vieles mehr erfährst du auf den folgenden Seiten.

Ich wünsche dir viel Vergnügen bei der Lektüre!

Lea Lüthy

Leiterin Kommunikation



Wissenswertes

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

transfair

Lobbying Sommersession 2024

Die Sommersession hielt für transfair einige relevante Geschäfte bereit. Der Ständerat behandelte gleich drei wichtige öV-Geschäfte, zu welchen transfair seine Empfehlungen an den Rat abgab. transfair setzte sich beim SBB-Gesetz für einen ausserordentlichen Kapitalzuschuss von 1,15 Milliarden Franken und das Beibehalten des Finanzierungsmodells ein, beim Gütertransportgesetz für eine erhöhte Finanzierung der Digitalisierung und Automatisierung des Schienen-güterverkehrs und empfahl die schädliche Motion Regazzi zur Ablehnung. Zusätzlich kämpfte transfair im Rahmen des Geschäfts zur Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik (BFI) für ein höheres Wachstum im ETH-Bereich.

Öffentlicher Verkehr

Spitzengespräch

Präsidentin Greta Gysin und Branchenleiter Bruno Zeller sprachen beim Treffen mit der SBB-Konzernleitung über aktuelle politische Dossiers. Im Fokus standen die Finanzierung der SBB, die Mittel für den Güterverkehr sowie die EU-Verhandlungen.

Digitalisierungsfonds SBB

Der Vorstand hat eine Studie in Auftrag gegeben, um mögliche Auswirkungen des Einsatzes von künstlicher Intelligenz (KI) auf die Berufe bei der SBB aufzuzeigen. Resultate werden Ende 2024 erwartet.

Systemführerschaften

In Notsituationen verfügt der öV über Systemführerschaften (SBB, PostAuto, Astra...). Zusammen mit der VBZ überlegt transfair, ob der städtische Verkehr auch eine solche Rolle braucht.

Öffentliche Verwaltung

Organisationsentwicklung ETH-Bereich

transfair hat sich mit dem ETH-Ratspräsidenten über die aktuelle Organisationsentwicklung im ETH-Bereich ausgetauscht. Die Forschungsanstalten sollen zu einer Rechtspersönlichkeit zusammengeführt werden.

transfair nimmt Stellung

transfair hat sowohl zur Überarbeitung des Verhaltenskodex für das Bundespersonal wie auch zur Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) Stellungnahmen eingereicht. Ein Grossteil der BPG-Revision betrifft strittige Regelungen zum Verhältnis zwischen beruflicher Vorsorge (Pensionskasse) und dem Bundespersonalrecht. Die Stellungnahmen sind auf der Website abrufbar.

ICT

GAV cablex: Verhandlungen verschoben

Die Verhandlungen zur Erneuerung des GAV cablex werden aufgrund der Veränderungen in der Führung von cablex nach Rücksprache mit dem Firmenvorstand auf Frühjahr 2025 verlagert. Der bestehende GAV cablex mit den bereits per 1. Januar 2024 erfolgten punktuellen Verbesserungen wird somit bis Ende Dezember 2025 verlängert. cablex will die kommenden Monate nutzen, um sich auf die Anpassung der Strategie zu konzentrieren.

Beratungen zur Frühpensionierung

Über 100 Mitglieder nutzten das Angebot eines Informationsgesprächs mit transfair zur Frühpensionierung. Rund 80 Prozent der Anmeldungen kamen von Mitarbeitenden aus dem Swisscom-Konzern, 20 Prozent von Mitarbeitenden aus anderen von transfair vertretenen Branchen. Die grosse Nachfrage hat gezeigt, dass das Bedürfnis, sich gut und vorzeitig über eine Frühpensionierung zu informieren, für die Mitglieder wichtig ist.

Post /Logistik

Personal von Quickpac Planzer wird GAV unterstellt

In Verhandlungen mit Planzer hat transfair erreicht, dass die Mitarbeitenden von Quickpac Planzer ab Juni 2024 dem GAV Planzer Paket unterstellt werden. Rund 700 Personen sind von dieser Änderung betroffen, die im Rahmen der Übernahme von Quickmail und Quickpac durch Planzer erfolgt. Für die Mitarbeitenden von Quickpac Planzer ergeben sich zahlreiche Verbesserungen und einige Anpassungen. Die Anwendung des GAV war eine Forderung von transfair. Der Personalverband ist deshalb mit dem Ergebnis zufrieden. transfair wird sich weiterhin für die Weiterentwicklung der Sozialpartnerschaft in der Branche Post/Logistik einsetzen.

Mehr Infos unter
transfair.ch

Impressum

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

Redaktion: Lea Lüthy & Laura Wyss.

Anzeigen: transfair, Sanitas AG, Schweizer Reisekasse (Reka) Genossenschaft, Schweizerischer Sportverband öffentlicher Verkehr (SVSE).

Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten.

Erscheinung: 4 Mal pro Jahr.

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

Druck: Prolith AG, Ittigen.

Satz: Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen.

Bilder: Barbara Hess für transfair, Bojan Trajilovic, Die Schweizerische Post AG, Gaby Möhl/transfair, iana kolesnikova/AdobeStock, Laura Wyss/transfair, MHM55/Wikimedia Commons, Léa Desbiolles, Markus/AdobeStock, Presto AG, SBB Cargo AG, Milano/streamlinehq.com, transfair, Travail.Suisse.

WEMF-beglaubigte Auflage 2023: 7268 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.



Wie KI die Arbeitswelt verändert

Arbeit im Zeitalter der künstlichen Intelligenz.

Künstliche Intelligenz (KI) ist in aller Munde – Trend oder fixer Bestandteil der Zukunft? Alles deutet auf Letzteres hin. Die Integration von KI in den Arbeitsmarkt hat eine Reihe von Auswirkungen, die sowohl Chancen als auch Risiken mit sich bringen – auch für den Service Public.

Was ist KI?

Der Begriff der künstlichen Intelligenz (KI) wurde erstmals 1955 vom US-amerikanischen Informatiker John McCarthy im Rahmen eines Förderantrags für ein Forschungsprojekt verwendet. Heute gibt es unzählige und sehr unterschiedliche Definitionen von KI, was die Diskussion rund um das Thema nicht einfacher gestaltet. Das Europäische Parlament definiert KI beispielsweise als «die Fähigkeit einer Maschine, menschliche Fähigkeiten wie logisches Denken, Lernen, Planen und Kreativität zu imitieren». Im Kern ist KI ein Konzept der Informatik, das es Computern ermöglicht, auf der Grundlage von Datensätzen Aufgaben intelligent zu lösen und zu lernen.

KI in der (Arbeits-)Welt

Ein Roboter, der uns in der Bäckerei begrüsst oder uns die Haare schneidet? So weit sind wir – zumindest in der Schweiz – noch nicht. Spätestens mit der breiten Nutzung von ChatGPT ist aber klar, dass KI zunehmend Einzug in unser Leben und insbesondere auch unser Arbeitsleben findet. Gemäss Forscherinnen und Forschern gehört KI heute zu den wichtigsten Treibern des Wandels von Arbeit. Heute finden sich bereits zahlreiche wahrnehmbare Veränderungen im (Arbeits-)Alltag, sei es in Form von Spracherkennung – wie etwa Siri oder Alexa –, Schreibassistenten – wie DeepL – oder eben dem Open-AI-Tool ChatGPT. Diese Art von KI dient derzeit der Unterstützung des Menschen.

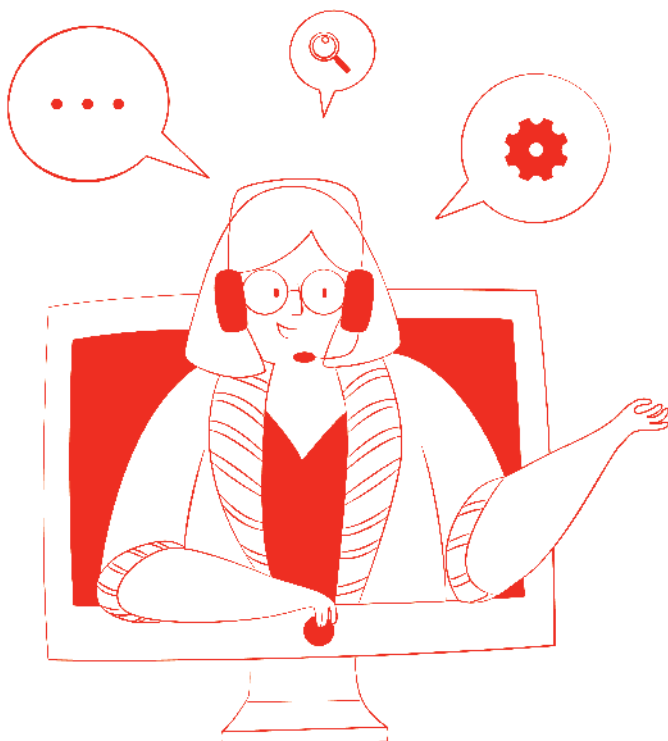
Tiefgreifendere Eingriffe sind aber bereits im Industrie- und Logistiksektor zu beobachten, wie etwa in den Logistikzentren von Amazon. Hier dient KI nur noch bedingt zur Unterstützung, sondern vielmehr zum Verzicht auf die menschliche Arbeitskraft. Wann also ist KI in der Arbeitswelt eine Chance und wann ein Risiko?

Chancen der KI

Auf der einen Seite der Medaille stehen die Vorteile, die sich durch die Integration von KI in den Arbeitsmarkt ergeben. Allen voran die Möglichkeiten zur Automatisierung und Effizienzsteigerung. KI ermöglicht es, die Arbeitnehmenden von repetitiven und zeitintensiven Aufgaben zu befreien und damit die Effizienz und Produktivität von Unternehmen zu steigern. Gleichzeitig werden neue Ressourcen für spannende und innovative Tätigkeiten frei. Darüber hinaus kann der Einsatz von KI die Entscheidungsfindung verbessern, indem auf riesige Datenmengen sowie Erkennungsmuster zurückgegriffen wird, die für Menschen in dieser Gröszenordnung in der Regel nicht zugänglich sind. Durch die Übernahme gefährlicher und gesundheitsschädigender Arbeiten kann KI auch die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmenden verbessern, so beispielsweise im Schienengüterverkehr durch Entlastung bei Rangierarbeiten. KI wird auch neue Arbeitsplätze schaffen. Schliesslich müssen KI-Systeme entwickelt, implementiert und überwacht werden. Und auch der ethische und rechtliche Umgang mit KI muss durch Fachkräfte sichergestellt werden. Stichwort Fachkräfte: KI kann auch eine Lösung sein, um dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Risiken der KI

Die Kehrseite der Medaille und Angstfaktor Nummer eins bei KI ist der Verlust von Arbeitsplätzen. Mit fortschreitender Optimierung der Technologie wächst die Gefahr der Automatisierung zahlreicher bestehender Arbeitsprozesse. Im ersten Schritt wird dies insbesondere repetitive und einfache Arbeiten betreffen, später jedoch auch komplexere. KI wird voraussichtlich zur Verdrängung ganzer Berufsfelder und Sektoren führen. Es wird deshalb zentral sein, dass Arbeitnehmende frühzeitig umgeschult und weitergebildet werden, was aber wiederum Kosten verursachen wird. Weiter besteht das Risiko einer zunehmenden Abhängigkeit von der KI-Technologie.



Die Forderungen von transfair in Bezug auf KI

Arbeitsplatzsicherheit garantieren

Bei der Einführung von KI-Technologien müssen Massnahmen ergriffen werden, um Arbeitsplatzverluste zu vermeiden. Dies umfasst die frühzeitige Umschulung und Weiterbildung der Arbeitnehmenden, um sie auf neue Arbeitsanforderungen entsprechend vorzubereiten und sicherzustellen, dass sie weiterhin relevante und spannende Aufgaben ausüben können.

Fairness und Transparenz – der Mensch im Zentrum

Die Unternehmen müssen transparent darüber informieren, wie sie KI-Systeme einsetzen. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass diese Systeme frei von Vorurteilen und Diskriminierung sind und dass die Verantwortung für Entscheidungen zwingend weiterhin beim Menschen liegt.

Mitwirkung stärken

Als Personalverband muss transfair in den Prozess der Implementierung von KI-Technologien bei seinen Sozialpartnern einbezogen werden. Es ist zentral, dass die Arbeitnehmenden eine Stimme bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und der Nutzung von KI haben.

Datenschutz und Privatsphäre

Die Unternehmen müssen sicherstellen, dass personenbezogene Daten gemäss Datenschutzgesetz geschützt werden. Arbeitnehmende haben das Recht auf Transparenz darüber, welche Daten gesammelt und verwendet werden und welche Kontrollmöglichkeiten sie über ihre eigenen Daten haben. Es braucht klare Richtlinien und Kontrollen, um den Datenschutz und die Privatsphäre der Mitarbeitenden zu garantieren.

Wird KI zu stark in Entscheidungsfindungen integriert oder zu wenig eingegrenzt, kann dies fatale Folgen haben. Dies insbesondere, weil die Datengrundlagen und verwendeten Fakten fehlerhaft, manipulierbar und diskriminierend sein können. Risiken, die daraus entstehen können, sind beispielsweise Sicherheitslücken in KI-Anwendungen, ungeklärte Verantwortlichkeiten und Haftungsfragen bei KI-Entscheiden sowie zahlreiche Datenverletzungen. Hauptaufgabe der Politik muss es deshalb sein, KI menschenzentriert zu regulieren – und hier hinkt die Schweiz aktuell massiv hinterher.

KI im Service Public

KI ist auch im Service Public angekommen, deren Implementation ist bisher aber noch nicht weit fortgeschritten.

Im öffentlichen Verkehr wird die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zur Sicherung ihrer Zukunftsfähigkeit angegangen. Im Rahmen des Projekts «fit4future» der SBB werden den Mitarbeitenden 2024 Grundlagenschulungen zu KI angeboten, ein Pilotprojekt zur Analyse der Veränderung von Berufen durch KI gestartet und Zukunftsperspektiven für SBB-Mitarbeitende in von KI betroffenen Berufsfeldern erarbeitet. Ausserdem hat die SBB gemeinsam mit ihren Sozialpartnern einen Ethik-Codex für den Einsatz von HR-Analytics unterzeichnet. Darin sind insbesondere Grundsätze in Bezug auf Datenschutz und den Vorrang menschlichen Handelns festgehalten.

Leitlinien zum Umgang mit der KI kennt auch der Bund. Auch dort wird betont, dass der Mensch im Mittelpunkt stehen muss und seine Grundrechte zu schützen sind. Die Bundesverwaltung hat 2021 ein Kompetenznetzwerk für KI (CNAI) gegründet. Dieses soll den Einsatz von und das Vertrauen in KI und andere neue Technologien innerhalb der Bundesverwaltung und darüber hinaus fördern.

Die Post setzt KI-Technologien im Bereich der Paketverarbeitung ein. Diese ermöglichen, Probleme in Paketzentren schneller zu erkennen und zu beheben, um Verzögerungen, Ausfälle und Mehraufwände möglichst tief zu halten. Weiter nutzt PostAuto eine sogenannte APD (Automatische Personaldisposition). Damit wird die Personalplanung bei PostAuto nach diversen Kriterien automatisch erstellt. Ziel ist es, einen Dienstplan zu erstellen, der möglichst viele bis alle Wünsche der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Wohl am offensichtlichsten ist der Einsatz der KI in der ICT-Branche. Doch auch Swisscom ist bei der Implementation von KI zögerlich. Lange wird dies aber nicht mehr so bleiben. Wie im Januar 2024 kommuniziert, plant Swisscom in den nächsten Jahren Investitionen in KI-Lösungen von bis zu 100 Millionen Franken. Gemeinsam mit NVIDIA, einer der weltweit grössten Entwicklerinnen von Grafikprozessoren und Chipsätzen, will Swisscom an der Entwicklung von KI-Lösungen arbeiten.

Wie steht transfair zu KI?

Auch wenn KI in den Branchen von transfair noch nicht breit angewendet wird, ist dies nur noch eine Frage der Zeit. transfair hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, das Thema KI 2024 vertieft anzugehen und an der Delegiertenversammlung im Mai 2024 eine Resolution dazu präsentiert.

Ob KI nun positiv oder negativ betrachtet wird, fest steht, dass transfair die rasante Entwicklung der KI in der Arbeitswelt eng mitverfolgen und sich im Rahmen von Sozialpartnerschaften sowie Politik für eine verantwortungsvolle und faire Nutzung der Technologie im Sinne der Arbeitnehmenden einsetzen muss. Die Rechte und Interessen der Arbeitnehmenden müssen geschützt und sichergestellt werden. Dabei muss der Service Public mit gutem Beispiel vorangehen.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Ihre Vorteile auf einen Blick

- Attraktive Rabatte auf ausgewählte Zusatzversicherungen
- Rückvergütung von Leistungskosten innerhalb einer Woche
- Rechnungen ganz einfach mit Twint oder Kreditkarte bezahlen
- Beratung und Hilfe bei Notfällen weltweit (7 Tage/24 Stunden)



Sie möchten ein persönliches und unverbindliches Beratungsgespräch?
Vereinbaren Sie ganz einfach einen Termin:
sanitas.com/transfair

Jetzt von
der Kooperation
von **transfair**
mit **Sanitas**
profitieren



Delegierten- versammlung 2024

transfair beleuchtet künstliche Intelligenz und mögliche Folgen für die Arbeitswelt.



Am 24. Mai 2024 trafen sich die Delegierten von transfair in Bern zur jährlichen Versammlung (DV). Im Zentrum standen die Auseinandersetzung mit künstlicher Intelligenz (KI) und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Zu diesem Thema hat transfair eine Resolution verfasst. Diese fordert, dass KI im Arbeitsleben nicht zum Nachteil der Mitarbeitenden eingesetzt wird.

Resolution zur künstlichen Intelligenz – den Menschen im Zentrum behalten

Die Präsidentin Greta Gysin führte durch die diesjährige DV, die ganz im Zeichen der KI stand. Denn diese verändert die (Arbeits-)Welt rasant und hat weitreichende Folgen für die Arbeitnehmenden – mehr zum Thema findest du im Leitartikel ab Seite 5. Damit der durch KI verursachte Wandel für das Personal nicht zu einem schwerwiegenden Nachteil wird, stellt transfair im Umgang mit KI Forderungen. Allen voran: Der Mensch und seine Bedürfnisse sollen im Zentrum bleiben! Dies bedingt, dass Unternehmen transparent informieren, wie KI-Systeme eingesetzt werden, und personenbezogene Daten gilt es zu schützen. Der Personalverband verlangt zudem, bei der Implementierung von KI-Technologien bei seinen

Sozialpartnern miteinbezogen zu werden. Und es braucht frühzeitige Umschulung und Weiterbildung der Arbeitnehmenden – insbesondere in Bereichen, wo Arbeitsplätze durch KI wegfallen können.

Wahlen: Delegierte bestätigen Greta Gysin als Präsidentin

Auch an der diesjährigen DV standen Wahlen auf dem Programm: Nationalrätin Greta Gysin wurde für weitere vier Jahre als Präsidentin wiedergewählt, was transfair enorm freut! Dario Pollinger bleibt ebenfalls für eine weitere Amtsperiode im Vorstand. Die Wahlen der Geschäftsprüfungskommission (GPK) werden um ein Jahr verschoben, Urs Baumgartner stellt sich noch bis 2025 zur Verfügung, bis seine Nachfolge geregelt ist.

Mitgliederentwicklung, Finanzen und Co.

Die Branchenleitenden blickten auf das vergangene Jahr in ihren Branchen zurück und berichteten über aktuelle Ereignisse. Und wie jedes Jahr brachte die diesjährige DV auch einige administrative Belange mit sich. Geschäftsführerin Tanja Brülisauer präsentierte den Delegierten Bilanz und Erfolgsrechnung 2023 sowie die neusten Zahlen zur Mitgliederentwicklung, die durchaus positiv stimmen. Die Delegierten verabschiedeten das profil 2024 – den Geschäftsbericht von transfair – und genehmigten den GPK-Bericht. Auch hiessen die Delegierten das Budget 2024 und die Fünfjahresplanung gut. Gelungen war auch der Abschluss der Veranstaltung: Adrian Wüthrich, Präsident von Travail.Suisse, informierte über den aktuellen Stand der Gespräche mit der EU, die auch auf den Service Public weitreichende Folgen haben können.



Text: Lea Lüthy,
Leiterin Kommunikation

Hier geht es
zu profil und
Resolution 2024





Wie geht es euch?

Personalumfrage als Stimmungsbarometer der Mitarbeitenden.

Die Bundesverwaltung führt jährlich Personalumfragen durch. Was bringen diese Umfragen? Wie anonym sind die Antworten? Und was passiert mit den Resultaten? transfair liefert die wichtigsten Antworten. Vorneweg: Die Umfragen sind ein wichtiges Instrument sowohl für die Arbeitgeberin als auch für die Mitarbeitenden.

Jeweils im Herbst führt die Bundesverwaltung ihre Personalbefragungen durch – alle drei Jahre eine Vollerhebung, dazwischen Stichproben. Diese Umfragen sind sowohl für die Arbeitgeberin als auch für die Arbeitnehmenden wichtig. Letztere können so in einem anonymen Rahmen auf Probleme hinweisen. Diese Gelegenheit gilt es zu nutzen.

Anonym? Ja, aber ...

Wie anonym sind diese Umfragen wirklich? Grundsätzlich kannst du beruhigt sein. Die Arbeitgeberin erhält nur die Auswertung und keine Rohdaten. Auswertungen werden erst erstellt, wenn mindestens zehn Personen teilgenommen haben. Rückschlüsse auf Einzelpersonen sind so nicht möglich. Anders verhält es sich mit den Kommentaren. Diese sind enorm wertvoll, da sie detailliertere Rückmeldungen ermöglichen. Je nachdem, wie sie verfasst sind, können sie aber Mitarbeitenden zugeordnet werden. Der Umgang mit Kommentaren ist daher heikel – und sehr uneinheitlich. Es ist wichtig, dass die Kommentare ausgewertet werden. Diese sollten aber nur einem sehr engen Kreis von Personen zugänglich sein – wie Geschäftsleitung und HR. Leider sehen das nicht alle Ämter gleich: Kommentare werden teilweise weitergeleitet. transfair rät deshalb zur Vorsicht: Achte darauf, dass deine Kommentare keine Rückschlüsse auf dich zulassen!

Die Resultate sind da – und nun?

Die Resultate liegen seit Anfang des Jahres vor – und damit ist klar, was gut läuft und was nicht. Die eigentliche Arbeit beginnt also erst jetzt. Klassischerweise werden die Resultate auf den verschiedenen Stufen ausgewertet und diskutiert – bis hin zur Sektion, die so die Möglichkeit erhält, Probleme klarer zu benennen und Verbesserungsmassnahmen vorzuschlagen. Diese Rückmeldungen fliessen wiederum über die Geschäftsleitung zurück ins Departement und bis zum Bundesrat.

Dieses Vorgehen ist richtig und wichtig. Die Mitarbeitenden haben ein Recht darauf, dass ihre Rückmeldungen ernst genommen werden und dass an den Problemen gearbeitet wird. Die Mitarbeitenden sollen sich – in einem geschützten Rahmen – in diesen Prozess einbringen können.

Und transfair?

Auch transfair hat die Umfrageresultate studiert und diskutiert sie mit den einzelnen Ämtern. Gerade dort, wo die Resultate alarmierend sind, steht der Personalverband in besonders engem Kontakt. transfair setzt sich dafür ein, dass den genannten Problemen nun griffige Lösungsmassnahmen folgen.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung



Teuerungs- ausgleich jetzt!

transfair fordert den vollen Teuerungsausgleich für das Bundespersonal.

Seit Jahren verliert das Bundespersonal real an Lohn. Das darf nicht länger sein! transfair kämpft für den vollen Teuerungsausgleich für 2025 sowie für den Ausgleich der noch offenen Teuerung der vergangenen Jahre. Das Bundespersonal unterstützt diese Forderungen in zahlreichen Aktionen.

Den Auftakt bildete ein Protestpicknick vor dem Bernerhof am 27. Mai 2024. Es folgten zahlreiche weitere Aktionen an verschiedenen Standorten der Bundesverwaltung, verteilt über die ganze Schweiz.

Gemeinsam mit den Verbänden der Interessengemeinschaft Bundespersonal hatte transfair die Bundesangestellten dazu aufgerufen, sich für einen vollen Teuerungsausgleich und gegen die Angriffe auf die Arbeitsbedingungen einzusetzen. Das Bundespersonal hat mit seinem Handeln ein deutliches Zeichen gesetzt. Die Bilder der verschiedenen Aktionen sprechen für sich.

Teuerung ausgleichen!

Eine gute Arbeitgeberin gleicht die Teuerung aus. Bundesrätin Karin Keller-Sutter hat dies bei den Lohnverhandlungen mehrfach bestätigt. Bisher sind den Worten jedoch keine Taten gefolgt. Im Gegenteil: Seit Jahren hat die Bundesverwaltung jeweils nur einen Teil der Teuerung ausgeglichen.

Seit 2022 sanken die Reallöhne des Bundespersonals um insgesamt 1,5 Prozent: Während die Preise in den letzten drei Jahren um 5,5 Prozent angestiegen sind, erhöhten sich die Löhne nur um 4 Prozent. Die Kaufkraft der Bundesangestellten sinkt, da sie sich mit demselben Lohn weniger leisten können.

Und auch für nächstes Jahr stehen die Vorzeichen düster: Trotz einer Teuerung von voraussichtlich 1,5 Prozent plant die Finanzministerin lediglich 1 Prozent für Lohnmassnahmen ein – die Kaufkraft wird nochmals sinken! Das geht nicht!



Angriffe auf Bundespersonal stoppen!

Die Finanzen des Bundes sind angespannt. Die Verteilungskämpfe um die Budgets werden intensiver. Während viele Bereiche – Sicherheit, Bildung, Landwirtschaft als Beispiele – über eine starke Lobby im Parlament verfügen, fehlt diese dem Bundespersonal. Mit der SVP hat sich zudem die wählerstärkste Partei der Schweiz den Kampf gegen das Bundespersonal auf die Fahne geschrieben und will die Personalausgaben des Bundes um 1,5 Milliarden Franken kürzen. Die Auswirkungen wären gravierend.



Dass solche Angriffe gefährlich sind, zeigen zwei Vorstösse der SVP, welche die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse massiv kürzen wollten – mit möglichen Rentenverlusten

von bis zu 20 Prozent! Diese konnten die Personalverbände mit vereinten Kräften abwehren. Aber erst im zweiten Rat. Die erste Hürde hatten diese toxischen Angriffe damit bereits übersprungen.

Der Druck auf das Bundespersonal ist bereits ohne derartige Angriffe aus dem Parlament erheblich. Bis 2027 erfolgen jährliche Querschnittskürzungen auf dem Personalkredit. Daneben laufen die Arbeiten für eine Aufgabenüberprüfung, mit welcher nochmals bis zu 4 Milliarden Franken eingespart werden soll.

Nun ist die Finanzministerin gefordert

Am 3. Juni 2024 – nach Redaktionsschluss – findet die zweite Lohnverhandlungsrunde mit der Finanzministerin statt. Die Personalverbände werden sich mit Nachdruck dafür einsetzen, dass die Forderungen des Bundespersonals Gehör finden.

Es ist nun an Bundesrätin Keller-Sutter, einen Schritt auf ihre Mitarbeitenden zuzugehen und die finanziellen Mittel für den Teuerungsausgleich ins Budget aufzunehmen. Dieses Minimum an Anerkennung hat sich das Bundespersonal mehr als verdient.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung





Lohnabschlüsse Post 2024

Für rund 28 300 Mitarbeitende im GAV Post gibt es dieses Jahr 1,7 Prozent mehr Lohn.

Nach intensiven und zähen Monaten des Verhandelns zwischen den Sozialpartnern sind die Ergebnisse endlich auf dem Tisch: Die GAV-Mitarbeitenden erhalten eine nominale Lohnerhöhung von 1,7 Prozent, die rückwirkend per April 2024 ausgezahlt wird. Die Lohnbänder und der Mindestlohn werden ebenfalls um 1,7 Prozent angehoben.

Die Geduld aller Beteiligten wurde in diesem Jahr besonders strapaziert. Am Verhandlungstisch wurde unermüdlich gearbeitet, während sich die betroffenen Mitarbeitenden immer mehr fragten, wie lange diese Gespräche noch dauern würden. Zu Recht häuften sich mit zunehmender Verhandlungsdauer die ungeduldigen Anfragen der Mitglieder.

Am Ende der anspruchsvollen Verhandlungen steht nun fest: Im Jahr 2024 stehen für generelle und individuelle Lohnmassnahmen 1,7 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung. Dieses

Resultat trägt sowohl der Lohnentwicklung der Branche Post/Logistik als auch der Entwicklung der allgemeinen Lebenshaltungskosten Rechnung. Andererseits berücksichtigt es – gemäss Vorgaben aus dem gültigen GAV – die wirtschaftliche Lage von Post und PostFinance.

Der Mindestlohn erhöht sich ebenfalls um 893 Franken und beträgt neu 53 396 Franken pro Jahr bzw. rund 4100 Franken pro Monat. Die Mitarbeitenden in den unteren Bereichen der Lohnbänder erhalten überdurchschnittlich hohe Zuteilungen der Lohnsumme, damit sich die Lohnschere nicht weiter öffnet. Auch die Ober- und Untergrenzen der GAV-Lohnbänder steigen um 1,7 Prozent.

Auszahlung im Juli

Die Ergebnisse dieser Verhandlungen betreffen rund 25 500 Mitarbeitende im GAV der Post CH und rund 2800 Mitarbei-

tende im GAV der PostFinance AG, und zwar rückwirkend auf den 1. April 2024. Das bedeutet, die Mitarbeitenden mit GAV-Vertrag erhalten die kumulierte Auszahlung mit der Lohnzahlung im Juli, die insbesondere in den unteren Einkommensklassen spürbar sein dürfte.

Verhandlungen für weitere Post-Bereiche folgen

Ausstehend sind nun noch die Lohnverhandlungen für die Bereiche Post Immobilien Management und Services AG (IMS), PostLogistics AG, notime AG und PostAuto AG, die separat geführt werden. Die Ergebnisse werden in den betroffenen Bereichen direkt kommuniziert.

Verhandlungen über den GAV dauern noch an

Parallel zu den Lohnverhandlungen verhandelten die Sozialpartner die neuen Gesamtarbeitsverträge (GAV) für Post CH und PostFinance AG sowie die Vereinbarung Dach-GAV. Die Delegationen der Sozialpartner und der Post konnten sich in der Zwischenzeit auf wesentliche Eckpunkte einigen, werden die Gespräche in den kommenden Wochen weiterführen und hoffentlich möglichst bald zum Abschluss bringen. Die Inkraftsetzung eines neuen GAV ist auf den 1. Januar 2025 vorgesehen. Eine Kommunikation wird zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen, sobald Einigungen erzielt werden konnten.

Fazit

Die Verhandlungsdelegation von transfair hat unermüdlich und mit viel Verhandlungsgeschick für ein gutes Resultat für die Mitarbeitenden der Post gekämpft. Der Personalverband transfair ist erleichtert, dass die langwierigen Verhandlungen nun abgeschlossen sind und das Personal endlich Gewissheit hat über den Lohn für 2024. Positiv stimmt die Erhöhung der Mindestlöhne und dass die unteren Lohnklassen stärker von den Lohnmassnahmen profitieren. Das ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, denn es ist transfair gelungen, die Lohnschere zwischen den tieferen und höheren Lohnstufen zu verkleinern bzw. nicht grösser werden zu lassen. Auch wenn es in einzelnen Punkten noch Luft nach oben gibt, ist das Resultat insgesamt akzeptabel.

Text: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik





Neuer und verbesserter Presto-GAV

Endlich eine Einigung für die Frühzustellung.

Die Verhandlungen waren zäh und langwierig. Endlich kamen die Sozialpartner doch noch zur Einigung, welche die Löhne des Presto-Personals deutlich verbessert. Mit dieser Vereinbarung werden sowohl die Mindestlöhne als auch die Löhne der Mitarbeitenden mit einem über mehrere Jahre leicht steigenden Lohn kontinuierlich angehoben, bis ein angemessenes Niveau erreicht ist.

Der vierte Anlauf war endlich erfolgreich: Bei der letzten Verhandlung fanden die Sozialpartner eine dauerhafte und sowohl für die Belegschaft als auch für das Unternehmen zufriedenstellende Lösung. Presto verpflichtet sich, die Löhne bis 2031 regelmässig zu erhöhen. Im Gegenzug verzichten transfair und die Mitarbeitenden während dieser Zeit auf Lohnverhandlungen, ausser bei hoher Inflation. Gleichzeitig tritt am 1. Juli 2024 ein neuer GAV in Kraft, der die Errungenschaften des vorherigen GAV enthält und zusätzlich die Erhöhungen integriert.

Langer Weg zum Ziel

Es dauerte fast zwei Jahre, bis – unter Einbezug der Konzernleitung der Post – eine Einigung erzielt werden konnte. An Versuchen hat es nicht gefehlt, aber die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verhinderte jede nennenswerte Verbesserung, abgesehen von einer Erhöhung um fünf Rappen

und der Anpassung des Mindestlohns durch die PostCom im Jahr 2023. Die jährlichen Lohnverhandlungen endeten somit für die Mitarbeitenden, deren Kaufkraft in den letzten Jahren gesunken war, mit einem frustrierenden Ergebnis. Nur mit einem langfristigen Vertrag, der Presto Planungssicherheit und den Mitarbeitenden kontinuierliche Lohnerhöhungen mit dem Ziel von 21 Franken (Kategorie «Werktag») bzw. 30 Franken (Kategorie «Sonntag») pro Stunde garantiert, konnte das gewünschte Ziel endlich erreicht werden: ein neuer Presto-GAV, der besser ist als die bisherigen.

Win-win-Situation

Für transfair war es wichtig, nicht lediglich die Mindestlöhne zu erhöhen, da dies für langjährige Mitarbeitende mit etwas höheren Löhnen kaum Verbesserung gebracht hätte. Auch wenn die Löhne im Bereich Logistik nicht mit anderen Branchen mithalten können – das nun erzielte Ergebnis ist eine deutliche Verbesserung. Die jährliche Lohnerhöhung für alle Kategorien (Zustellungen an Werk- und Sonntagen) erreicht nun immerhin in jedem Fall das Niveau des tiefsten gesetzlichen Mindestlohns (zurzeit Basel-Stadt mit 21.70 Franken).

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik

DMC: Einigung über Sozialplan

Sozialplan für ehemalige DMC-Mitarbeitende ist endlich da!

Nach wochenlangen Verhandlungen haben sich die Sozialpartner der Post auf einen fairen Sozialplan für DMC geeinigt. Nach intensiven Gesprächen ist transfair mit dem Ergebnis für die rund 4000 von der Schliessung betroffenen Mitarbeitenden zufrieden.

Der Sozialplan ist unterzeichnet, und die Ungewissheit für die vielen von der Schliessung bei DMC Betroffenen hat endlich ein Ende. transfair ist erleichtert, dass die meisten Kündigungen erst ausgesprochen wurden, als die Einigung über den Sozialplan bereits feststand.

Arbeitsplätze haben Vorrang

transfair hat von Anfang an betont, dass die Arbeitsplätze im Vordergrund stehen müssen. In der Konsultationsphase forderte transfair die Sicherung der Arbeitsplätze. Als in der Zustimmung leider keine einzige Stelle erhalten werden konnte, forderte der Personalverband mit Nachdruck, dass die Post annehmbare Lösungen für die Entlassenen findet. Der Sozialplan sieht flankierende Massnahmen wie Coaching vor, um leichter eine neue Stelle zu finden. Zudem richtete die Post eine Plattform ein, auf welcher Stellen gefunden werden können, die dem Profil der ehemaligen DMC-Mitarbeitenden entsprechen. 90 Prozent der Mitarbeitenden arbeiteten stundenweise und in sehr kleinen Arbeitspensen, was eine nur gering verbreitete Beschäftigungsart ist – dem gilt es Rechnung zu tragen!



Angemessene Entschädigung

Der Verlust des Arbeitsplatzes ist mit finanziellen Einbussen und einer Veränderung der sozialen Situation verbunden. Deshalb hat transfair auf angemessene Abfindungen bestanden, abgestuft nach Alter und Dienstjahren. Der Personalverband konnte seine Forderungen durchsetzen und auch für die zahlreichen Pensionierten Abgangsentschädigungen aushandeln. Auch die Treueprämien sind bis Ende 2024 gesichert.

Der beste Sozialplan ist der, den es nicht braucht

transfair ist zufrieden mit dem Verhandlungsergebnis. Doch eine bittere Erkenntnis bleibt: In der Regel ist die Post dank Sozialplan und eigenen Ressourcen in der Lage, für betroffene Mitarbeitende neue Beschäftigungslösungen zu finden. Doch bei der grössten Umstrukturierung ihrer Geschichte ist ihr genau dies nicht gelungen.

Branchenkongress in Wettingen

Am **13. September 2024** findet der Kongress der Branche Post/Logistik unter dem Motto «Grosses Kino» in **Wettingen** statt. Melde dich bis am 16. August 2024 mit dem unten stehenden QR-Code an. Weitere Infos und das detaillierte Programm folgen Ende August.

QR-Code scannen und sich direkt für den Branchenkongress anmelden.



Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik

Frischer Wind in den ICT-Branchengremien

Neue Mitglieder stärken den Branchenvorstand.

Der Branchenvorstand freut sich sehr über Neuzugänge. Neben einem neuen Präsidenten verstärken auch vier neue Mitglieder das Gremium. Die Branchenleitung ist zudem dabei, ein neues ICT-Branchenreglement zu erarbeiten. Auch vom Firmenvorstand gibt es Neuigkeiten.

transfair dankt

Wie bereits am letztjährigen Branchenanlass angekündigt, wird Martin von Gunten nach langjähriger Tätigkeit bei Swisscom und als Mitglied und Präsident des Branchenvorstands im Herbst 2024 in den Ruhestand treten. transfair dankt ihm bereits jetzt für sein Engagement und Wirken, für seine scharfsinnigen Bemerkungen und seinen Humor. Seit Beginn des Jahres nicht mehr im Branchenvorstand ist Claudia Bravo. Auch wenn die aktuelle Branchenleitung ICT nur kurz mit Claudia zusammenarbeiten durfte, dankt transfair auch ihr für ihr Engagement – insbesondere als Vertreterin des Tessins.

Neuer Branchenvorstandspräsident und neue Mitglieder

Branchenleiterin Marika Schaeren konnte für das Amt des Branchenvorstandspräsidenten Jean-Daniel Page gewinnen – ebenfalls langjähriger Swisscom-Mitarbeiter und seit mehreren Jahren bei transfair engagiert. Zudem stossen vier neue Mitglieder zum Gremium: Céline Wüst, Swisscom B2B; Markus Dällenbach, Swisscom INI; Daniel Egger, Swisscom INI; sowie Léa Desbiolles, Swisscom Kommunikation.

Sie ergänzen die bisherigen Mitglieder des Branchenvorstands Brigitta Rudolf, Swisscom B2C; Marcel Probst, Swisscom B2B; sowie Oliver Gilgen, cablex. Die besten Voraussetzungen also für ein gutes, diverses und engagiertes Gremium, basierend auf Vertrauen, Offenheit und gegenseitiger Wertschätzung, um die wichtigen Themen der Branche anzugehen.

Erarbeitung Branchenreglement ICT

Die Branchenleitung erarbeitet derzeit ein neues Branchenreglement ICT, das die Aufgaben und Kompetenzen der verschiedenen Gremien klären soll. Die Delegierten werden dieses Reglement am Branchenanlass vom 24. Oktober 2024 einsehen und verabschieden können.

Workshop zum Thema Angstkultur und die Wichtigkeit psychologischer Sicherheit

Nebst der Organisation des Branchenanlasses 2024 plant die Branchenleitung auch einen Workshop für die Mitglieder des Firmenvorstandes ICT zum Thema «Angstkultur und die Wichtigkeit der psychologischen Sicherheit». Dieser Workshop findet am 17. September in Bern statt. Ein entsprechendes «Save the Date» wurde bereits verschickt, Details folgen.

Text: Marika Schaeren,
Branchenleiterin ICT



Neue Ideen im Branchenausschuss

transfair im Interview mit Léa Desbiolles.



Léa Desbiolles vertritt neu Swisscom im Branchenvorstand. transfair sprach mit ihr über ihren Werdegang, ihre Motivation und was ihr Energie gibt. Ausserdem hat sie genaue Vorstellungen davon, was in der Arbeitswelt wichtig ist und wie dies erreicht werden kann.

Léa, erzähl etwas über dich, wer bist du?

Ich arbeite bei Swisscom. Angefangen habe ich mit einer kaufmännischen Lehre. Weitere Stationen waren Wingo und das Junior Center (HR-Zentrum für Lernende). Nun bin ich in der Kommunikationsabteilung tätig. In meiner Freizeit bin ich gerne in der Natur, jogge besonders gerne und entdecke neue Landschaften mit dem Fahrrad.

In welchem Bereich von Swisscom arbeitest du und was sind eure Aufgaben?

Ich arbeite im Team der Antenne Romande, wo wir zu fünft sind. Wir kümmern uns um die interne und externe Kommunikation, die Medienarbeit und die Öffentlichkeitsarbeit.

Und wie lange arbeitest du bereits bei Swisscom?

Im August 2018 habe ich meine Lehre begonnen. Das ist jetzt fast sechs Jahre her und es ist mir bei Swisscom noch nicht langweilig geworden (schmunzelt).

zu betrachten und meine Ideen einfließen zu lassen. Zudem bin ich sehr motiviert, meine Energie für meine Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Es macht mir Spass, verschiedene Themen und Sichtweisen aufzugreifen und zu diskutieren und so zum Wohle unseres Unternehmens beizutragen.

Was motiviert dich und welche Themen findest du in der Arbeitswelt wichtig?

Ich bin überzeugt, dass wir uns aktiv einbringen und engagieren müssen, um Veränderungen herbeizuführen. Unser Unternehmen befindet sich in einem ständigen Wandel.



Als junge Mitarbeiterin kann ich Bestehendes aus einem neuen Blickwinkel betrachten und frische Ideen in den Branchenausschuss einfließen lassen.



Hast du ein Lebensmotto?

Einen Satz des Schriftstellers Jean d'Ormesson: «Danke für die Rosen und danke für die Dornen». Dieses Zitat verdeutlicht, dass jedes Ereignis, ob positiv oder negativ, einen Beitrag zur persönlichen Weiterentwicklung leistet. Diese Erkenntnis gibt mir die Richtung vor, die ich einschlagen möchte: vorwärts.

Was ist deine Motivation, im Branchenvorstand mitzuarbeiten?

Die Arbeit der Personalverbände interessiert mich seit längerer Zeit. Sich dort zu engagieren, ist für mich eine Herausforderung und sehr lehrreich. In den Gesprächen und Sitzungen lerne ich viel Neues, auch über andere Bereiche von Swisscom. Als junge Mitarbeiterin habe ich die Möglichkeit, Bestehendes aus einem neuen Blickwinkel

Neue Produkte, Digitalisierung, Anforderungen von Kundinnen und Kunden, Regulierungen und viele andere Aspekte stellen uns vor neue Herausforderungen. Die richtige Balance ist deshalb von entscheidender Bedeutung. Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ist wertvoll und soll an erster Stelle stehen. Deshalb ist für mich der Zugang zu Weiterbildung und persönlicher Entwicklung von zentraler Bedeutung.

Text: Marika Schaeren,
Branchenleiterin ICT



Güterverkehr auf der Schiene stärken

Die Beratungen im Parlament zur Totalrevision des Gütertransportgesetzes beginnen.

In der Vernehmlassung zur künftigen Ausgestaltung des Schienengüterverkehrs ergaben die meisten Stellungnahmen, dass dem Güterverkehr mit der Bahn eine Perspektive gegeben werden soll. So sieht es auch transfair – mit entsprechenden Analysen und Forderungen.

Der Binnen-, Import- und Exportverkehr auf der Schiene ist für die Versorgung des Landes in allen Regionen wichtig. Er gewährleistet verlässliche Transporte als Einzelwagenladungsverkehr (EWLV), Ganzzugverkehr und kombinierter Verkehr. Dabei überzeugt der nachhaltige Beitrag zum Klima. transfair setzt sich im Folgenden mit dem aktuellen politischen Prozess auseinander, in dem es darum geht, dem Güterverkehr die

Mittel zur Automatisierung und Modernisierung des Netzwerksystems zu gewähren. Zentral ist auch die Umsetzung der Transformation bei der SBB, weil sie für die Mitarbeitenden relevant ist.

Politischer Prozess

Der Bund hat die richtigen Themen aufgenommen. Die koordinierte Migration zur automatischen Zusammenführung und Trennung von Lokomotiven und Wagen (digitale automatische Kupplung, kurz DAK) hat das Potenzial, den Anteil der Schiene am Güterverkehr zu erhöhen. Die vorgesehene Finanzierung durch den Bund ist dabei unerlässlich, da die Unternehmen die Investitionen nicht selbst tragen können.

Auch die finanzielle Unterstützung des EWLTV ist wichtig, um ein attraktives Netzwerk anbieten zu können. Der volkswirtschaftliche Nutzen rechtfertigt hohe Investitionen. transfair empfiehlt, folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Automatisierung erfordert kontinuierliche Aus- und Weiterbildung des Personals. Dies muss bei den finanziellen Mitteln eingeplant werden.
- Zusätzlich zur DAK sind Elemente wie die Umrüstung auf automatische Bremsprobe oder Sensorik zu berücksichtigen. Weder der derzeit geplante Zeithorizont noch der Investitionsbeitrag sind für die Migration zur DAK ausreichend. Dies bedeutet, dass der Nachschuss schon heute vorgesehen werden muss. Der Personalverband schlägt folgende Lösungen vor: Verlängerung auf maximal zwölf Jahre und Verdoppelung des einmaligen Beitrags auf 360 Millionen Franken. Damit steigen die Chancen, dass die Transformation umfassend gelingt.
- Die Förderung des EWLTV und des Netzwerkangebotes benötigt mehr Zeit und Budget. Daher sollte bereits heute mit maximal zwölf Jahren und drei finanziellen Tranchen à je 300 Millionen Franken gerechnet werden. Innerhalb von nur vier Jahren kann der EWLTV kaum selbsttragend werden.



swiss olympic Member

Der Schweizerische Sportverband öffentlicher Verkehr (SVSE) fördert Amateursport mit dem Ziel, eine gesunde Lebensweise und eine sinnvolle Freizeitgestaltung des Personals öffentlicher Transportunternehmungen zu verbreiten.

Als schweizerischer Sportverband für den öffentlichen Verkehr repräsentieren wir:

- 38 Sportvereine
- 5'200 Mitglieder
- 15 Sportarten

Der SVSE organisiert nationale und internationale Sportwettkämpfe sowie Kurse für Verbandsmitglieder.

Bestimmt ist auch für dich etwas dabei!

Für mehr Informationen besuche www.svse.ch und schnuppere bei uns rein.

- Die Politik soll darauf verzichten, die Eigenwirtschaftlichkeit des EWLTV im Gütertransportgesetz explizit zu fordern. Denn diese ist auch nach einer langen Investitions- und Transformationsphase nicht gesichert. Stattdessen soll der Bund den EWLTV unbefristet abgelden können.
- Die Rückerstattung der leistungsabhängigen Schwerverkehrsabgabe (LSVA) soll als Anreiz für die Strassentransporteure beibehalten werden. Der geplante Umschlags- und Verladebeitrag kann zur Stärkung der Anlagen dienen.
- Es bedarf eines gesetzlich moderaten Verlagerungsziels zugunsten des Schienengüterverkehrs. Denkbar ist das Szenario, dass der Binnen-, Import- und Exportgüterverkehr auf der Schiene proportional zum Gesamtgüterverkehr wächst.

Je nach Fortschritt der parlamentarischen Beratung startet die Transformationsfinanzierung 2025 oder 2026. transfair bleibt politisch dran.

Umsetzung bei SBB Cargo

Mit dem Programm «G-enesis» geht die SBB die Transformation an. Sie plant bereits erste Produktionsanpassungen aufgrund der konjunkturellen Entwicklung und Effizienzsteigerungen. Für transfair ist zentral, dass der Umbau im Einklang mit dem politischen Prozess erfolgt. In dieser Phase des Wandels muss das aktuelle Handwerk gesichert werden. Gleichzeitig ist es wichtig, die Mitarbeitenden gut zu führen, um sie auf die Veränderungen vorzubereiten. Der Personalverband ist gegen einen zu raschen Um- oder gar Abbau des Netzwerks, auch um Kundinnen und Kunden von Cargo bei der Stange zu halten oder neue zu gewinnen. Die Transformation braucht Geduld und nicht schnellstmögliche Eigenwirtschaftlichkeit. transfair verfolgt die nächsten Schritte sehr genau.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr



TPG: Meilenstein erreicht

Das Personal akzeptiert das Vereinbarungsprotokoll und erhält bessere Arbeitsbedingungen.



Die Fronten zwischen den Personalverbänden und der Direktion der Genfer Verkehrsbetriebe (TPG) waren über Monate verhärtet. Ein angedrohter Streik wurde erst in letzter Minute abgewendet. Aber die Personalverbände verhandelten dezidiert, um doch noch eine Einigung in Sachen Lohn und Arbeitsbedingungen zu finden. Die Direktion anerkennt darin erstmals die Belastung des Fahrpersonals und ergreift Sofortmassnahmen zur Entlastung.

Hartes Ringen um eine Einigung

Monatlang waren die Verhandlungen um bessere Arbeitsbedingungen erfolglos, sodass die Personalverbände für den 31. Januar 2024 einen Streik androhten. Um diesen doch noch abzuwenden, verpflichteten sich die Direktion der TPG und die Personalverbände erneut zu intensiven Verhandlungen. Die Direktion legte dem Personal schlussendlich zwei unterschiedliche Massnahmenpakete vor. Die Mitarbeitenden und Personalverbände lehnten diese aber beide strikt ab, weil die TPG Gegenleistungen verlangten, welche die Arbeitssituation verschlechtert hätten (Erhöhung auf eine 40-Stunden-Woche, nachteilige Änderung der Ferienregelung etc.). Deshalb wurde die Streikankündigung am 11. April 2024 wieder aktiviert und die Parteien nahmen die Verhandlungen nochmals auf.

Forderungen des Personals weitgehend umgesetzt

Am 6. Mai kam die lang ersehnte Einigung. Das Vereinbarungsprotokoll beinhaltet unter anderem folgende Verbesserungen, welche die Forderungen von transfair und den Mitarbeitenden grösstenteils abdecken:

- 1,2 Prozent Lohnerhöhung zusätzlich zu der 1-Prozent-Erhöhung vom Januar 2024.
- Ab dem 19. August 2024 maximal 4,5 Stunden und spätestens ab dem Fahrplanwechsel im Dezember 2025 maximal 4 Stunden Lenkzeit.
- Spätestens zum Fahrplanwechsel im Dezember 2025 Einführung von 5 Dienstschriften, das sind 2 mehr als bisher.
- Beibehaltung der Parkplatzfinanzierung bis Ende 2025: Verhandlungen sind für nächstes Jahr geplant, bis dahin bleibt alles beim Alten.

Zeitausgleich für belastende Lenkzeiten

Um dem Hauptanliegen zu entsprechen, die Belastung durch Fahrdiensteinsätze zu reduzieren, wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Diese arbeitet bereits an der kompletten Neugestaltung des Fahrplans. Um das Personal zu entlasten, gibt es neu einen Zeitausgleich für Arbeitseinsätze mit erschwerenden Faktoren. Dies entspricht gesamthaft mehr als 3300 zusätzlichen Freitagen, die dem Personal jedes Jahr gewährt werden. Diese Massnahme wird bereits per 1. Juni 2024 umgesetzt. Zum ersten Mal anerkennen die Genfer Verkehrsbetriebe so die Beschwerlichkeit von Fahreinsätzen.

transfair kann dieses Ergebnis nur begrüssen. Die Vereinbarung hat noch Verbesserungspotenzial, entspricht aber mehrheitlich den Forderungen des Personals und anerkennt endlich die beschwerliche Arbeit im Fahrdienst. Nun warten noch weitere Dossiers (Pensionskasse, Dienstverhältnis, Neugestaltung des Fahrplans usw.) auf die Sozialpartner. Es ist zu hoffen, dass der Dialog weiterhin so konstruktiv verläuft wie bei diesen jüngsten Verhandlungen.

Text: Olivier Hählen,
Leiter Region West und Verantwortlicher Sozialpartnerschaft TPG

Um sämtliche ausgehandelten Verbesserungen einsehen zu können, scanne den QR-Code.



PeKo-Nachwahl SBB

Erfolg: Neu verstärkt transfair Mitglied Bojan Trajilovic die Personalkommission.



Bei den Nachwahlen für die freien Sitze der Personalkommission (PeKo) konnte sich transfair Mitglied Bojan Trajilovic für die PeKo «Fläche bei Infrastruktur Verfügbarkeit und Unterhalt Region West» durchsetzen. Er wurde auch in die Peko «Divison Infrastruktur» gewählt.

transfair freut sich über zwei neue PeKo-Sitze in der Division Infrastruktur und gratuliert zur Wahl. Leider musste Silvio Heer, der in stiller Wahl auf einen Sitz im Vertriebsgebiet Zürich West gewählt wurde, aus persönlichen Gründen auf die Wahl verzichten.

Exkurs Mitwirkung mit Wirkung

Die Mitglieder der Personalvertretungen tragen wesentlich zu guten Anstellungsbedingungen bei. Die PeKos vertreten mit

ihrem Fachwissen alle Mitarbeitenden. Sie sind direkt am Puls und können die Personalverbände auf relevante Themen aufmerksam machen. So stärken die Vertreterinnen und Vertreter von transfair die Handlungsfähigkeit des Verbandes. Mit Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung und Beratung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben gibt transfair den PeKo-Mitgliedern einen Mehrwert zurück.

Fazit

Eine erfolgreiche Sozialpartnerschaft wird durch gut funktionierende PeKos wertvoll unterstützt: die Win-win-Situation für alle Mitarbeitenden der SBB.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter öffentlicher Verkehr

Sportlich mit dem SVSE

Fit dank dem Angebot des Schweizerischen Sportverbands öffentlicher Verkehr.



Der Schweizerische Sportverband öffentlicher Verkehr (SVSE) fördert eine gesunde Lebensweise und eine sinnvolle Freizeitgestaltung des Personals im öffentlichen Verkehr (ÖV). Der Sportverband bietet 15 Sportarten und hat rund 5200 Mitglieder – darunter auch Branchenpräsident Bruno Schächli, der über seine Erfahrung mit dem SVSE berichtet.

Du bist Mitglied im SVSE – was motiviert dich?

Seit zwei Jahren bin ich beim Eisenbahner Badminton Club Winterthur (EBCW) und beim SVSE Mitglied. Sport mache ich seit 20 Jahren (Unihockey, Tischtennis, Tennis). Sport ist eine Lebensschule und fördert Teamwork, Zielstrebigkeit und Fair Play.

In welcher Sportart bist du dabei und warum?

Beim EBCW trainiere ich Badminton. Im Tischtennis nehme ich bei den Schweizer Meisterschaften teil und bin zweifacher Vize-Schweizer-Meister in der Kategorie «Plausch». Neu bin ich in der Technischen Kommission und werde die Schweizer Meisterschaften leiten. Die Turniere sind genial fürs Networking.

Was möchtest du dem SVSE mitgeben für die Zukunft?

Ich wünsche mir, dass mehr junge ÖV-Sportlerinnen und -Sportler beim SVSE mitmachen. Es ist toll, dass es so eine lässige Organisation wie den SVSE gibt – danke dafür! Die Mitgliedschaft gibt Zugang zu diversen Sportarten – es ist für alle etwas dabei. Darum traute euch, eine Sportart beim SVSE auszuüben und «have fun»! Auch Lernende sind willkommen!

Mehr Infos unter www.svse.ch

Text: Lea Lüthy, Leiterin Kommunikation

Zur Person:

Bruno Schächli arbeitet seit bald zwölf Jahren bei der SBB in diversen Funktionen. Er ist seit zehn Jahren Mitglied bei transfair, davon seit fünf Jahren als Branchenpräsident ÖV.

Agenda

Aktuell informiert

Info magazin 2024

Nächste Ausgaben:

Nr. 3 am 23. September mit
Inserateschluss am 14. August 2024

Nr. 4 am 9. Dezember mit
Inserateschluss am 30. Oktober 2024

alle Branchen

Pensionierte Bern Jahresabschluss/Weihnachtsfeier Montag, 9. Dezember 2024

Der besinnliche Jahreschluss findet wie gewohnt im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz, statt. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Zeit: 14.00 bis ca. 17.00 Uhr

Infos gibt es bei

Charles Furrer, T 031 931 53 67,
M 079 456 62 50, furrer.ch.u@bluewin.ch

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung: Wettsteinplatz – Gartenrestaurant Gröttli Mittwoch, 3. Juli 2024

Wir treffen uns beim Wettsteinplatz/Theodorsgraben um 13.30 Uhr. Von dort aus laufen wir ca. 1 Stunde, bis wir bei Irene im Gröttli eintreffen. Nichtwandernde fahren mit dem Bus 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmendstrasse aus und gelangen links über die Landauerstrasse ins Gartenrestaurant Gröttli (ca. zehnmütiger Fussmarsch).

Infos gibt es bei

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

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung: Lausen–Ramlingen Montag, 5. August 2024

Besammlung um 12.40 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Wir fahren mit der S3 um 13.01 Uhr nach Lausen und laufen in einer Stunde nach Ramlingen auf den Hof Langacker Ramlingen. Nichtwandernde haben Pech, es fährt kein Postauto zwischen 13.39 Uhr und 15.57 Uhr nach Ramlingen.

Infos gibt es bei

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

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresausflug Innerschweiz Montag, 2. September 2024

Mit dem Car von Heinz Frei – Reisen fahren wir Richtung Innerschweiz. Besammlung ist um 8.00 Uhr Gartenstrasse Basel (Busterminal). Abfahrt um 8.15 Uhr Richtung Wikon (Kaffeehalt). Weiter geht es Richtung Entlebuch. Um 11.30 Uhr schweben wir mit der Gondel auf die Marbachegg und gönnen uns dort das Mittagessen. Am Nachmittag geht es in die «Kambly Erlebniswelt», dann retour durchs Emmental nach Basel.

Infos gibt es bei

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

Post/Logistik

Branchenkongress Post/Logistik Freitag, 13. September 2024

Der diesjährige Branchenkongress zum Thema «Grosses Kino» findet in **Wettingen** statt. Die offizielle Einladung erfolgte im Juni in einem Newsletter.

Hier geht es
zur Anmeldung



ICT

Branchenversammlung ICT Donnerstag, 24. Oktober 2024

Die diesjährige Branchenversammlung findet in **Bern** statt. Die offizielle Einladung erfolgte im Juni in einem Newsletter.

Hier geht es
zur Anmeldung



Öffentlicher Verkehr

Branchenversammlung Öffentlicher Verkehr Donnerstag, 7. November 2024

Die diesjährige Branchenversammlung findet in **Thun** statt. Die offizielle Einladung wird im September an die Delegierten versandt.

Öffentliche Verwaltung

Branchenversammlung Öffentliche Verwaltung Donnerstag, 17. Oktober 2024

Die zweite Branchenversammlung des Jahres findet in **Mendrisio** statt. Die offizielle Einladung folgt im September.

Tour durchs Bundeshaus mit Greta Gysin

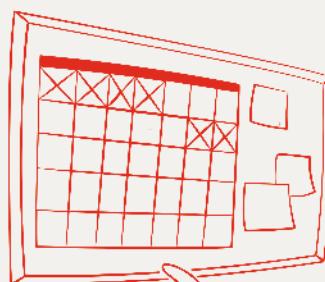
Montag, 9. September 2024

12 bis 13 Uhr (Ankunft für die Sicherheitskontrolle um 11.30 Uhr)
Wolltest du das Bundeshaus in Bern schon immer einmal von innen sehen und den Ort live erleben, wo alle wichtigen politischen Entscheidungen für unser Land getroffen werden? Dann sei dabei an der Führung mit Greta Gysin, Nationalrätin und Präsidentin von transfair.

Es können maximal 50 Personen an der Führung teilnehmen – first come, first served.

Anmeldung

Per Mail an Fritz Bütikofer, fritz.buetikofer@transfair.ch



Mehr Budget für Ferien und Freizeitaktivitäten



Reka-Pay: bei transfair mit Rabatt

Als transfair Mitglied profitieren Sie von **10% Rabatt** auf Reka-Pay-Guthaben mit einer Bezugs-
limite von 550 Franken pro Jahr.

Gönnen Sie sich mehr für Ihr Budget und bezahlen Sie mit Reka-Pay Ferien und Freizeit in der Schweiz. **reka.ch**

MIT REKA LIEGT MEHR DRIN.

reka GELD

Zu guter Letzt

Künstliche Intelligenz – die Lösung aller Probleme?

Ilya Sutskever, ehemaliger Chefwissenschaftler von Open AI – dem derzeit wichtigsten Unternehmen im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI) –, glaubt fest daran, dass KI alle Probleme der Menschheit lösen kann. Technologische Entwicklungen als Allheilmittel oder gar als Götter anzupreisen, war schon immer eine weitverbreitete Strategie, um Geld und Macht zu gewinnen. Bereits der Begriff «künstliche Intelligenz» ist eine Übertreibung, denn es handelt sich in erster Linie um Computerprogramme, welche in der Lage sind, grosse Datenmengen zu verarbeiten, Strukturen zu erkennen und daraus entsprechende logische Schlüsse zu ziehen – denen es aber dennoch an echter Intelligenz fehlt.

Die Fähigkeiten dieser Programme und ihre Anwendungsmöglichkeiten sind jedoch tatsächlich weitreichend. Sie stellen den Arbeitnehmenden und ihren Vertreterinnen und Vertretern alte und neue Fragen: Wie kann in Zukunft dafür gesorgt werden, dass alle Arbeitnehmenden einen guten Platz in der Arbeitswelt haben? Wie kann sichergestellt werden, dass auch in Zukunft Menschen und nicht Maschinen die wichtigen Entscheidungen treffen und dass trotz massiv zunehmenden Überwachungsmöglichkeiten die Freiheit erhalten bleibt? Wie kann das Vertrauen in Informationen aufrechterhalten werden, wenn Texte oder Bilder künstlich hergestellt werden können?

Als Vertretung der Arbeitnehmenden ist es unsere Aufgabe, Antworten auf diese Fragen zu geben. Nicht zuletzt muss aber auch die Frage erlaubt sein, was die tatsächlichen Probleme der Menschheit sind und ob Technologie wirklich die Lösung ist. Meine persönliche Antwort darauf ist nein. Stattdessen hoffe ich, dass unsere Gesellschaft ihre soziale Intelligenz deutlich erhöhen kann.

Thomas Bauer

Leiter Wirtschaftspolitik bei Travail.Suisse



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.

**Mitglieder werben
Mitglieder –
100 Franken
Prämie für dich**

Weiterempfehlen und 100 Franken Prämie erhalten

Du erhältst 100 Franken für jede Person, die auf deine Empfehlung
neu transfair Mitglied wird, bzw. 50 Franken bei Lernenden.

