

# MAGAZIN

N° 5  
DEZEMBER  
2020

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT  
TRANSFAIR.CH



Das Homeoffice im Aufschwung  
**FLUCH ODER SEGEN?**

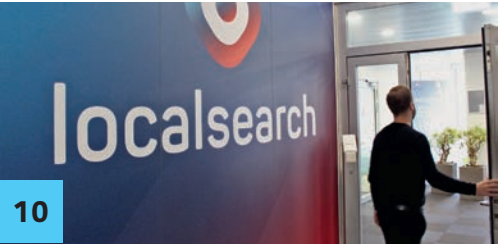
EIGENSTÄNDIG.  
MUTIG.  
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

**transfair**  
Homeoffice – Fluch oder Segen?



**COMMUNICATION**  
Erfolg für die Sales Manager  
von localsearch



**POST/LOGISTIK**  
Abbauprojekte bei der Post



**ÖFFENTLICHE VERWALTUNG**  
Wahlerfolg für transfair bei  
der DV PUBLICA



**ÖFFENTLICHER VERKEHR**  
Weichenstellung bei SBB Cargo



**transfair**

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| Wissenswertes                             | 04 |
| Sprachliche Diversity                     | 08 |
| Riesenerfolg beim Vaterschaftsurlaub      | 09 |
| Further at Work –                         |    |
| Interview mit Pierre Derivaz              | 21 |
| Grosse Mitgliederumfrage 2020             | 22 |
| Brücke · Le pont und das Coronavirus      | 24 |
| Agenda                                    | 26 |
| Zu guter Letzt                            |    |
| «Homeoffice, ein zweischneidiges Schwert» | 27 |

**POST/LOGISTIK**

|                       |    |
|-----------------------|----|
| Branchenkongress 2020 | 12 |
|-----------------------|----|

**ÖFFENTLICHE VERWALTUNG**

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Die eidgenössische Zollverwaltung<br>im Wandel | 17 |
|------------------------------------------------|----|

**ÖFFENTLICHER VERKEHR**

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Weiterentwicklung Personenverkehr          | 18 |
| Das Lohnsystem der SBB<br>weiterentwickeln | 20 |

# EDITORIAL



**GRETA GYSIN**  
CO-PRÄSIDENTIN transfair

*Greta Gysin*

## LIEBE LESERIN LIEBER LESER

Ein sehr bewegtes Jahr liegt hinter uns. Das Coronavirus hält uns nach wie vor auf Trab und stellt unser aller Leben auf den Kopf. So verändert es auch unser Arbeitsleben. Das Homeoffice ist, nicht nur aufgrund der Empfehlung des Bundesrates, auf dem Vormarsch. Es gehört in einer digitalen Arbeitswelt einfach dazu und bringt etliche Vorteile mit sich. transfair hat sich mit allen Aspekten, auch mit den Nachteilen und den Gefahren, des Homeoffice auseinandergesetzt. Das Resultat, sowie die Details zu meinem politischen Vorstoss im Nationalrat, lesen Sie auf den folgenden Seiten.

transfair berichtet in der letzten magazin Ausgabe von 2020 auch über Veränderungen, die nicht Corona zuzuschreiben sind. Der ganze Postkonzern ist im Wandel und auch im öffentlichen Verkehr bleibt fast kein Stein auf dem anderen. Positive Nachrichten gibt es einerseits aus der Branche Communication, wo transfair für Mitarbeitende von localsearch grundlegende Probleme lösen konnte. Und in der öffentlichen Verwaltung freut sich transfair über ein grossartiges Wahlergebnis bei der Delegiertenversammlung PUBLICA.

Nach einem turbulenten Jahr ist es nun der richtige Moment, um während den Festtagen «runterzufahren», sich Zeit für sich selbst zu nehmen und durchzuatmen. Ich wünsche Ihnen und Ihren Liebsten frohe Festtage, einen energievollen Start ins Jahr 2021 und vor allem gute Gesundheit.



## WISSENSWERTES

KURZINFORMATIONEN ÜBER WICHTIGE AKTIVITÄTEN AUS DEN BRANCHEN; SIE ZEIGEN, WIE VIEL transfair FÜR SEINE MITGLIEDER UNTERNIMMT UND AUCH ERREICHT.

### transfair

#### Corona-Updates

Das Coronavirus bestimmt nach wie vor unseren (Berufs-)Alltag. Der Bundesrat hat erneut einschneidende Massnahmen beschlossen. Diese haben auch weitgehende Auswirkungen auf die Arbeit von transfair und auf jene seiner Mitglieder. transfair ist nun erneut in fast täglichem Austausch mit seinen Sozialpartnern und setzt sich mit ganzer Kraft für die Gesundheit seiner Mitglieder und jene des Personals ein. Für aktuelle Informationen und konkrete Antworten auf wichtige Fragen scannen Sie den QR-Code.



### COMMUNICATION

**Verlängerung der GAV Swisscom und cablex**  
transfair und die weiteren Sozialpartner haben sich am 20. Oktober 2020 darauf verständigt, die GAV von Swisscom und cablex um je ein Jahr zu verlängern. Die fortschrittlichen GAV bleiben somit bis 30. Juni 2022 gültig und geben in unstillen Zeiten Sicherheit.

Die GAV-Umfrage von transfair hat wichtige Handlungsfelder aufgezeigt. Der Personalverband wird die Zeit nutzen, um seine Forderungen zu prüfen und klar zu formulieren.

### ÖFFENTLICHER VERKEHR

#### Im Gespräch mit der Geschäftsleitung SBB-Personenverkehr

Im Rahmen des jährlichen Spitzengesprächs kamen die wunden Punkte auf den Tisch. Die grössten betrieblichen Herausforderungen sind die Rollmaterialverfügbarkeiten (Bestandesflotte, Einführung neuer Flotten, Bestellung weiterer Fahrzeuge) und die Personalunterbestände. Massnahmen sind eingeleitet worden, damit sich die Bahn stabilisiert. Mehr dazu auf der Seite 18. 2021 herrscht noch Personalunterbestand, der durch die laufende Ausbildungsoffensive 2022 behoben sein soll. Das Grossrisiko des Personalmangels hat transfair klar adressiert. Finanziell leidet die Division unter wieder sinkenden Kundenfrequenzen und dem Loch im eigenwirtschaftlichen Fernverkehr.

### POST/LOGISTIK

#### Symbolisches Lohnresultat bei Presto

transfair freut sich, dass es erstmals in der Zusammenarbeit mit Presto zu Lohnverhandlungen gekommen ist. Am 27. Oktober haben sich alle Sozialpartner darauf geeinigt, dass die Mitarbeitenden im Gesamtarbeitsvertrag von Presto per 1. Januar 2021 eine Lohnerhöhung von 0,25 Prozent auf dem Grundlohn erhalten. Der Mindestlohn wird ebenfalls um 0,25 Prozent angehoben. Betrachtet man die wirtschaftliche Lage von Presto und die etwas unklaren Zukunftsaussichten, so ist das Lohnresultat für transfair vor allem eines: ein kleines, aber wichtiges Zeichen der Wertschätzung von Presto gegenüber seinen Zeitungsverträgerinnen und Zeitungsverträgern.

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

#### Lohnverhandlungen

Auch in diesem Jahr trifft sich transfair mit seinen Sozialpartnern, um über die Löhne zu diskutieren. Aufgrund der aktuellen Lage stehen dabei nicht generelle Lohnerhöhungen, sondern individuelle Lohnentwicklung, Prämien und andere Verbesserungen für das Personal im Vordergrund. Weitere Informationen, unter anderem zu den Lohnverhandlungen mit der Bundesverwaltung, dem ETH-Bereich und Swissmedic, finden Sie auf [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch).

#### Revidierte Personalverordnung des ETH-Bereichs

Die ETH-Personalverordnung wurde teilweise revidiert. Per 1. Oktober 2020 sind einige Änderungen in Kraft getreten. Details dazu finden Sie auf [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch).

### MEHR INFOS UNTER [transfair.ch](http://transfair.ch)

#### Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, [magazin@transfair.ch](mailto:magazin@transfair.ch), [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch), Mitgliederzeitschrift Personalverband transfair; Redaktion: Aline Leitner, Lea Lüthy; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 5 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, [www.jacq.ch](http://www.jacq.ch); Ivano Zanol, [www.transterm.ch](http://www.transterm.ch). Druck: Ritz CROSSMEDIA AG, Bern; Satz: Manuela Krebs, Ritz CROSSMEDIA AG, Bern. Bilder: Ananass/AdobeStock, Angestellte Schweiz, Brücke · Le pont, Kateryna/AdobeStock, Day Of Victory Stu/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Robert Kneschke/AdobeStock, Ilona/AdobeStock, localsearch, Gaby Möhl/transfair, olezzo/AdobeStock, PostAuto, SBB CFF FFS, SBB CFF FFS Cargo, SecondSide/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse. WEMF-beglaubigte Auflage 2020: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.  
MUTIG.  
PERSÖNLICH.

**transfair**

# HO

## transfair FORDERT KLARHEIT

TEXT: ALBANE BOCHATAY,  
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN



**Während ein Grossteil der Arbeitnehmenden im Service Public derzeit im Homeoffice arbeitet, hat sich transfair mit den Vorteilen und den Risiken dieser Arbeitsmethode beschäftigt. Homeoffice bringt Chancen und Gefahren. Zentral ist jedoch, dass Mitarbeitende im Service Public gute Rahmenbedingungen brauchen; egal wo sie ihre Arbeit ausführen.**

### Das Homeoffice mit fulminantem Start

Die Corona-Krise hat unsere Lebensweise und, für einen Grossteil der Angestellten, die Arbeitsmethoden wesentlich verändert. Bei einigen Sozialpartnern von transfair, wie beispielsweise Swisscom oder SBB, war Homeoffice zwar schon vor Corona präsent. Beim Bund, wo Homeoffice als «mobile Arbeits-

form» gilt, war es vor der Krise noch wenig verbreitet. Heutzutage arbeiten die meisten Angestellten im Homeoffice. In den Büroetagen der Post ist es beispielsweise mucksmäuschenstill. Derzeit empfiehlt der Bundesrat in der Tat, dass Mitarbeitende möglichst im Homeoffice arbeiten sollen. Das mag verlockend klingen. Aber wie steht es mit den Rechten und Pflichten von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern? Ist der Schutz der Arbeitsbedingungen und der Gesundheit der Mitarbeitenden im Service Public gewährleistet?

### Homeoffice kann das Leben vereinfachen, aber auch erschweren

Wenn man nach den Vorteilen des Homeoffice fragt, wird oft zuerst der wegfallende Arbeitsweg genannt. Das hat Travail.Suisse, die Dachorganisation von transfair, bei ihrer Corona-Spezialbefragung «Barometer Gute

Arbeit» herausgefunden. Die dort genannten Vor- und Nachteile sind auch in die Forderungen von transfair eingeflossen.

#### Vorteile

- Schutz vor der Ansteckung des Coronavirus
- Mehr Selbstbestimmung und Selbstorganisation
- Ruhigeres und ungestörteres Arbeitsumfeld
- Effizienteres Arbeiten

#### Nachteile

- Fehlende soziale Kontakte
- Mangelnde Ergonomie und Einrichtung
- Ständige Erreichbarkeit
- Überstunden
- Schwierige Vereinbarkeit zwischen Privat- und Berufsleben

Als Personalverband für den Service Public will transfair den Schwerpunkt auf diese Aspekte legen und stellt klare Anforderungen: Gute Arbeitsbedingungen und der Schutz der körperlichen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden müssen auch im Homeoffice gewährleistet sein.

### transfair bezieht Stellung

transfair hat sich mit den Herausforderungen des Homeoffice beschäftigt und in einem Positionspapier diverse Forderungen an seine Sozialpartner zusammengefasst. Denn in Bezug auf die Arbeit im Homeoffice besteht Rechtsunsicherheit. Auch wenn die schweizerische Gesetzgebung den Arbeitgeber eindeutig dazu verpflichtet, die Gesundheit und die Integrität seines Personals zu schützen, so sind die zu treffenden Massnahmen nicht klar definiert. In Bezug auf Homeoffice sind weder Anspruch, Häufigkeit noch Kostenbeteiligung gesetzlich geregelt. Das Homeoffice ist, nebst den Corona-Auswirkungen, Hauptthema der Gespräche zwi-

## HOMEOFFICE IST IM TREND. transfair FINDET: ES BRAUCHT ZUM SCHUTZ DES PERSONALS KLARE REGELUNGEN.

schen transfair und seinen Sozialpartnern. Es gilt, die aktuellen Bestimmungen der GAV und die gesetzlichen Vorgaben für das Bundespersonal weiterzuentwickeln und an die Gegebenheiten anzupassen.

### Das Homeoffice muss klar geregelt sein

transfair fordert seine Sozialpartner auf, Homeoffice präzise zu regeln. Der Personalverband transfair hat sich dem Thema generell, nicht nur im Zusammenhang mit der aktuellen Krise, angenommen. transfair hält fest, dass Homeoffice auf keinen Fall eine Spar-

massnahme sein darf. Homeoffice muss freiwillig bleiben, ausser in Ausnahmesituationen, wie die Corona-Pandemie eine ist. Zudem muss jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.

### Wer darf ins Homeoffice?

Homeoffice kann nur eine Ergänzung zum üblichen Arbeitsort sein. Um ausreichende soziale Kontakte zu gewährleisten, muss die Zeit im Homeoffice klar begrenzt sein. transfair fordert den Anspruch auf mindestens 40 Prozent, höchstens aber 60 Prozent der Ar-

beitszeit im Homeoffice. Bei Teilzeitarbeit ist die Arbeitszeit anteilig zu berechnen. Jeder und jede soll freiwillig über die Homeoffice-Arbeit entscheiden. Der Entscheid ist zu respektieren.

### Klare Kostenaufteilung

Bei freiwilligem Homeoffice, und wenn am vertraglichen Arbeitsort ein Arbeitsplatz vorhanden ist, fordert transfair eine Beteiligung an den Kosten, die mit der Arbeitsausübung verbunden sind. So zum Beispiel Internet, Strom, Drucker. Eine Pauschale wäre denkbar. Ist Homeoffice jedoch angeordnet oder es besteht kein Arbeitsplatz, dann muss der Arbeitgeber alle Homeoffice-Kosten übernehmen.

### Arbeit vs. Freizeit

Das Recht auf Nichterreichbarkeit ist in diversen GAV festgehalten. Und an der Umsetzung ändert auch das Homeoffice nichts. Das Recht darauf, während der Freizeit nicht erreichbar zu sein, muss während der Homeoffice-Arbeit sogar noch sorgfältiger geachtet werden. Damit der Ausgleich zwischen Privatem und Arbeit gelingt und Homeoffice nicht zum unnötigen Stressfaktor wird, müssen auch die Arbeits- und Ruhezeiten zwingend eingehalten werden. Das gilt insbesondere auch für Pausen.

### Klärung Bestimmungen Pflege- und Care-Arbeit

Das flexiblere Homeoffice bringt Vorteile für die Care- und Pflegearbeit. Sie lässt sich durch Homeoffice wesentlich einfacher mit dem Arbeitsalltag vereinbaren. transfair fordert, dass Mitarbeitende die Möglichkeit haben müssen, während der Arbeit im Homeoffice gewissen Unterstützungs- und Pflegepflichten nachzukommen. Dies so, dass diese zusätzliche Aufgabe sich durch zusätzliche Belastung weder auf die Mitarbeitenden noch auf das Unternehmen negativ auswirkt.







### Gesundheit steht an erster Stelle

Der Arbeitgeber muss seiner Fürsorgepflicht auch im Homeoffice nachkommen. transfair fordert Massnahmen zum Schutz und zur Kontrolle der körperlichen und psychischen Gesundheit seiner Mitarbeitenden ein.

### Homeoffice will gelernt sein

Wer Homeoffice einführt, muss sich organisatorisch und technisch dafür rüsten. Zudem fordert transfair, dass offizielle Homeoffice-Kontaktpersonen definiert werden. Diese helfen Mitarbeitenden bei Problemen rasch und effizient weiter. Zudem fordert transfair, dass Mitarbeitende vorgängig durch ihre Vorgesetzten geschult werden und über neue Bestimmungen und die Risiken des Homeoffice informiert werden.



ALLES ZUM THEMA HOMEOFFICE  
FINDEN SIE AUF [WWW.TRANSFAIR.CH/HOMEOFFICE](http://WWW.TRANSFAIR.CH/HOMEOFFICE) ODER WENN SIE DEN  
QR-CODE SCANNEN.

### Laufende Diskussionen weiterführen

Die Arbeit im Homeoffice kann von Vorteil sein, wenn sie korrekt geregelt ist. Um dieses Ziel zu erreichen, ist transfair laufend im Gespräch mit seinen Sozialpartnern und stösst auf offene Ohren: Viele seiner Sozialpartner arbeiten bereits an einheitlichen und klaren Regelungen. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsfelder ist klar, dass Homeoffice nicht bei allen Sozialpartnern von transfair gleichermassen anwendbar ist. transfair ist sich bewusst, dass dies in Berufen, in denen diese Arbeitsform unmöglich ist, zu Fragen und Forderungen führen kann. Das ist auch ein Thema für die Sozialpartnergespräche.

### transfair bringt das Homeoffice aufs politische Parkett

transfair ist an verschiedenen Fronten aktiv und hat beschlossen, durch seine Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin auf politischer Ebene zu handeln. Greta Gysin hat in Zusammenarbeit mit transfair eine Interpellation zum Thema Homeoffice eingereicht. Der Bundesrat wird aufgefordert nachzuweisen, welche konkreten Massnahmen getroffen wurden, um den gesetzlichen Rahmen von Homeoffice zu verbessern und in welcher Form er bisher die möglichen negativen Auswirkungen dieser Arbeitsform auf die körperliche und psychische Gesundheit der Arbeitnehmenden geprüft hat.

### ARC-KURS: FIT UND EFFEKTIV IM HOMEOFFICE

Sie haben es gelesen: Das Homeoffice wird wohl noch eine Weile in unserem Leben bleiben. Doch diese neue Möglichkeit spaltet die Gemüter: Die einen lieben das Homeoffice und andere können damit nichts anfangen. Wieso sind einige produktiver im Homeoffice als andere? Was ist das Geheimnis?

Das Bildungsinstitut von transfair, formation-ARC, hat die Antworten. Am 29. Januar 2021 erörtern Sie Stolpersteine, erhalten wertvolle Tipps zur Videotelefonie und einen Einblick in digitale Tools.

Interessiert? Dann QR-Code scannen oder [www.formation-arc.ch](http://www.formation-arc.ch) aufrufen und direkt anmelden.



Haben Sie gewusst, dass Sie als transfair Mitglied gratis 2 ARC-Kurse pro Jahr besuchen können? formation-ARC bietet eine ganze Menge an Auswahl. Das Programm 2021 finden Sie in der Beilage.

# POSTULAT

**transfair  
KÄMPFT FÜR  
DIVERSITY**

TEXT: ALBANE BOCHATAY,  
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN

**BUNDESNAHE UNTERNEHMEN SOLLEN MIT GUTEM BEISPIEL VORANGEHEN.**



transfair ist der Meinung, dass die offiziellen Landessprachen in den übergeordneten Organen, wie beispielsweise Verwaltungsrat oder Geschäftsleitung, der bundesnahen Betriebe angemessen vertreten sein sollen. Heutzutage ist dies nicht der Fall. Gemeinsam mit seiner Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin hat transfair ein Postulat eingereicht, um diesen Umstand zu korrigieren.

## **Sprachenvielfalt ist eine Chance, kein Hindernis**

Mehrsprachigkeit ist tief in den Wurzeln der Schweiz verankert und gehört zur Identität der bundesnahen Unternehmen. Die verschiedenen Landeskulturen sind in deren Sprache verankert. Mitarbeitende identi-

zieren sich über ihre Sprache und ihre Kultur mit ihrem Unternehmen und ihren Entscheidungsgremien wie oberem Kader, Geschäftsleitung oder Verwaltungsrat. transfair findet, dass diesem Umstand mehr Rechnung getragen werden muss. Der Personalverband stellt jedoch fest, dass die sprachlichen Minderheiten des Landes (Personen französischer, italienischer und rätoromanischer Muttersprache) nicht angemessen vertreten sind. Dieser Umstand muss sich ändern. Denn Sprachenvielfalt ist in jeder Hinsicht eine Chance!

## **Wo bleiben die Vertreter der lateinischen Schweiz?**

Bei Swisscom zum Beispiel besteht die Geschäftsleitung ausschliesslich aus deutschsprachigen Mitgliedern. Die lateinischen Muttersprachen im oberen Kader sind deut-

lich untervertreten. Umgekehrt sind deutsche Staatsangehörige stark vertreten. transfair hat bereits vor drei Jahren bei Swisscom interveniert, jedoch ohne Erfolg. In den Konzernleitungen der SBB und der Post ist jeweils nur der CEO nicht deutscher Muttersprache. Für transfair ist dieser Umstand, besonders in Anbetracht dessen, dass es bundesnahe Unternehmen mit einem Grundversorgungsauftrag sind, schlicht inakzeptabel!

## **Ein Postulat, um Ungleichheiten auszuräumen**

Der Personalverband hat beschlossen, auf politischer Ebene zu intervenieren. Gemeinsam mit seiner Co-Präsidentin Greta Gysin hat transfair ein entsprechendes Postulat eingereicht. Der Bundesrat soll eine datengestützte Analyse dieser Repräsentativität vornehmen und Massnahmen ergreifen, damit die bundesnahen Unternehmen und Anstalten die festgelegten Quoten einhalten. Die Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften hält nämlich folgende Mindestquoten fest:

- Deutsch: 68,5 bis 70,5 Prozent
- Französisch: 21,5 bis 23,5 Prozent
- Italienisch: 6,5 bis 8,5 Prozent
- Rätoromanisch: 0,5 bis 1 Prozent

Auf Basis dieser Zahlen besteht dringender Handlungsbedarf. Mitarbeitende identifizieren sich auch über die Landessprache mit ihrem Arbeitgeber. Deshalb fordert transfair auch seine Sozialpartner dazu auf, diesem Umstand Rechnung zu tragen und entsprechende Massnahmen selbst einzuleiten.



# ERFOLG

# VATERSCHAFTS-URLAUB FÜR ALLE!

**DANK transfair: AB 1. JANUAR 2021 GIBT ES EINEN VATERSCHAFTSURLAUB!**

4 Jahre lang hat transfair alles gegeben und sich mit viel Herzblut für einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub engagiert. Dieser Kraftakt hat sich gelohnt: Väter, die in der Schweiz arbeitstätig sind, haben ab 1. Januar 2021 Anspruch auf 2 Wochen Vaterschaftsurlaub.

Für familienfreundlichere Arbeitsbedingungen steht transfair schon lange und erfolgreich ein. Zum Start der Initiative hat sich transfair das Ziel gesetzt, für die Väter seiner Sozialpartner 4 Wochen Vaterschaftsurlaub zu verhandeln. Ein Blick in die verhandelten GAV zeigt, dass transfair auf Worte fast überall Taten folgen lassen konnte.

Nach getaner Arbeit ruht sich transfair nicht auf seinen Lorbeeren aus, sondern fordert von seinen Sozialpartnern, dass diese ihren bestehenden Vaterschaftsurlaub um die 2 gesetzlichen Wochen erhöhen. Natürlich in Berücksichtigung der branchenspezifischen Gegebenheiten. Die Grundlage für die Forderung ist einfach erklärt: Bis anhin haben all jene Unternehmen selbst für einen Vaterschaftsurlaub aufkommen müssen. Mit der

Eine Volksabstimmung zu gewinnen, ist keine leichte Sache: Die Vorbereitungsphase, die Zeit der Unterschriftensammlung und die 6-monatige Schlusskampagne, die mit viel Zeitdruck auf die Beine gestellt wurde und dann zum Sieg geführt hat. Jede einzelne Phase hat von allen Beteiligten ausserordentlichen Einsatz gefordert. Umso schöner, dass sich dieses Engagement gelohnt hat. Vielen Dank an alle, die den 2 Wochen Vaterschaftsurlaub zum Erfolg verholten haben! Übrigens hat Philipp Bernhardt, Regionalsekretär der Region Ost, einen tollen Papa-Urlaub-Song kreiert.



**JETZT QR-CODE  
SCANNEN UND  
SONG ANHÖREN.**



# ERFOLG

**transfair IM  
EINSATZ BEI  
LOCALSEARCH**

TEXT: ALBANE BOCHATAY,  
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN





## transfair HAT SICH ERFOLGREICH FÜR DIE ARBEITSBEDINGUNGEN DER SALES MANAGER BEI LOCALSEARCH EINGESETZT.



**Im Juni 2020 haben diverse Sales Manager von localsearch transfair kontaktiert. Sie haben sich über ihre Arbeitssituation beschwert und Hilfe bei transfair gesucht. Die Gründe waren namentlich ein schlechtes Management und mangelnde Anerkennung der Mitarbeitenden. Nur weil transfair eingegriffen hat und sich mehrmals bei der Geschäftsleitung für Verbesserungen eingesetzt hat, konnten langfristige Lösungen gefunden werden.**

### Katastrophale Situation bei den Sales Managern

Bei einem Austausch mit Sales Managern von localsearch im Juni 2020 stellte transfair fest, dass die Situation dieser Personalkategorie bereits seit mehreren Jahren und in der ganzen Schweiz unzumutbar war. Die Mitarbeitenden sind nicht dem GAV von localsearch unterstellt und profitieren deshalb nicht von den dort verhandelten guten Arbeitsbedingungen. Dabei wurden unter anderem folgende Probleme genannt:

- ein schwaches und fast nicht vorhandenes Management
- eine chaotische Einführung des neuen IT-Systems
- eine nicht nachvollziehbare Lohnberechnung

Die Zeichen dieses Missstands waren eindeutig: steigende Absenzrate, Stress, Krankheiten, Unsicherheit und diverse Kündigungen beim Verkaufspersonal. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wandten sich an ihre Vorgesetzten und deren Vorgesetzten. Ohne Erfolg.

### transfair handelt proaktiv

Erst als transfair eingeschaltet wurde und ohne weiteres Zuwarten reagiert hatte, war ein Ende des Missstandes in Sicht. Der Personalverband hatte sich in einem Schreiben an die Verantwortlichen von Swisscom und localsearch gerichtet und darin gefordert, dass diese die dramatische Situation korrigieren. Im Anschluss daran haben zwei Gespräche mit den Verantwortlichen stattgefunden. Mit dabei waren auch Vertreterinnen und Vertreter von Sales Managern aus der Deutsch- und Westschweiz. transfair und die Sales Manager haben klare Forderungen gestellt, damit das Vertrauen in das Managementpersonal wiederaufgebaut und die Kundenzufriedenheit verbessert werden konnte.

### Ein besonders positives Ergebnis

Nur weil transfair eingeschaltet wurde, konnte ein Grossteil der Probleme, auch personeller Natur seitens eines Vorgesetzten, gelöst werden. Die katastrophale Situation der Sales Manager verbesserte sich dadurch. Wo sich vorher verhärtete Fronten gegenüberstanden, besteht nun ein konstruktiver Dialog. Auch wenn noch nicht alles geregelt ist und es noch eine Weile dauern wird, bis Ruhe einkehrt, so hat sich das Engagement von transfair allemal gelohnt. Und es zeigt, dass transfair mit seiner konstruktiv-kritischen Art auf offene Ohren stösst und so Probleme lösen kann. transfair freut sich, einen wichtigen Beitrag zu konkreten Verbesserungen für die Sales Manager geleistet zu haben.



# KONGRESS

## ABSCHIED VOM POST-WERNI

TEXT: ALINE LEITNER,  
LEITERIN KOMMUNIKATION



RENÉ FÜRST, BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK MIT WERNI UND MARGRITH RÜEGG (V.L.N.R.)

**Am 20. Oktober 2020 – rund ein halbes Jahr später als geplant – traf sich die Branche Post/Logistik zum jährlichen Kongress. Im Fokus des Kongresses standen neben Ratifizierungen und Lohnforderungen für 2021 vor allem die Neuorganisation der internen Strukturen sowie die gebührende Verabschiedung von Branchenpräsident Werner Rüegg.**

Branchenpräsident Werner Rüegg eröffnete am 20. Oktober 2020 seinen letzten Branchenkongress. Die Anwesenden liessen sich die gute Stimmung weder von Corona noch von der geltenden Maskenpflicht verderben. Zu Beginn war denn auch Corona das zentrale Thema. Branchenleiter René Fürst zeigte auf, wie aktiv transfair in der vergangenen Zeit war. Besonders intensiv war die Zeit des Lock-downs: Zweimal täglich fand ein Call mit den Verantwortlichen der Post statt. Das Haupt-

ziel, die Mitarbeitenden und deren Gesundheit zu schützen, stand dabei stets im Fokus. Das positive Feedback aus dem Plenum zeigte: transfair ist in ungewissen Zeiten ein wichtiger und verlässlicher Partner.

### **Post von morgen – neue Branchenstruktur**

Die Neuausrichtung im Rahmen von Post von morgen hat grosse Auswirkungen auf das Personal. Im Bereich Operations werden neu PostLogistics und PostMail zusammenge-

## «DANKE WERNI FÜR DEINE WERTVOLLE ARBEIT. MIT DEINER RUHIGEN ART HAST DU DIE WEICHEN FÜR VIELE GUTE LÖSUNGEN GESTELLT.»

führt und PostNetz wird eine eigenständige Organisation. Diese Umstellung bedeutet auch, dass sich transfair intern neu aufstellen wird. Die Anwesenden stimmten den neuen Strukturen einstimmig zu und diskutierten die Chancen und Risiken von Post von morgen. Vor allem für die Sorgen seiner Mitglieder hatte transfair offene Ohren.

### Lohnforderung 2021

Die Anwesenden definierten gemeinsam die Lohnforderungen für das Jahr 2021. Insbesondere in Anbetracht der zu erwartenden Negativsteuerung galt es, alle Forderungen sorgfältig abzuwägen. In die Waagschale warfen die Mitglieder der Branche beispielsweise die Erhöhung der Krankenkassenprämien, die verdiente Anerkennung und ein Zeichen der Wertschätzung im Rahmen von Corona.

### PostAuto-GAV-Verhandlungen

Die Verhandlungen sind abgebrochen. transfair hat alle Sozialpartner dazu aufgefordert, wieder an den Verhandlungstisch zurückzukehren, den bestehenden GAV um ein Jahr zu verlängern und mit einigen Errungenschaf-

ten aus dem neuen Dach-GAV zu ergänzen. Dadurch könnten 2021 Neuverhandlungen ohne Zeitdruck stattfinden. Seither hat Post-Auto, wie von transfair gefordert, ein Angebot unterbreitet, das der Firmenvorstand angenommen hat. Damit hat transfair den Weg für neue Verhandlungen freigemacht. Seit Ende November – nach Redaktionsschluss – ist absehbar, wie es weitergeht. Die neusten Entwicklungen erfahren Sie auf [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch).

### Wahlen Branchenvorstand

transfair verabschiedete sich mit einem grossen Dankeschön von Thomas Hürbin, Herbert Solenthaler und Astrid Krummenacher. Neu gewählt wurde Joachim Hermann als Co-Präsident ad interim. Per Branchenkongress 2021 wird eine zweite Person für das Co-Präsidium gesucht. Interessierte Mitglieder sind dazu aufgerufen, sich bei René FÜRST ([rene.fuerst@transfair.ch](mailto:rene.fuerst@transfair.ch)) zu melden.

Ganz zum Schluss folgte wohl der emotionalste Moment des Kongresses: die Verabschiedung von Branchenpräsident Werner

Rüegg. Jahrelang hatte er unglaublich wertvolle Arbeit geleistet, sich mit Herzblut für die Anliegen der Mitglieder eingesetzt und mit seiner ruhigen, aber überlegten Art die Weichen für eine lösungsorientierte Zusammenarbeit mit den weiteren Sozialpartnern gestellt. Mit einem von ganzem Herzen tosenden Applaus verabschiedeten die Anwesenden ihren Post-Werni.

### Neues Beitragssystem – Ihre Hilfe ist gefragt!

Der neue GAV Post bedeutet auch neue Vollzugskosten. Die Nichtorganisierten, die bis anhin zu einem kleinen Preis von den diversen Errungenschaften profitiert haben, werden stärker zur Kasse gebeten. Weil das Gesetz einen merklichen Unterschied zwischen Vollzugskosten und Mitgliederbeitrag vorschreibt, muss auch das Beitragssystem von transfair angepasst werden. Neu werden die Mitglieder – wie auch die Vollzugskostenbeiträge – gemäss Bruttolohn erhoben. In Selbstdenkulation sind alle Mitglieder dazu aufgerufen, ihre Angaben auf der Website von transfair zu hinterlegen.

### Neue Mitgliederbeiträge im Überblick

| JAHRESEINKOMMEN BRUTTO  | MITGLIEDERBEITRAG |
|-------------------------|-------------------|
| ab 120 000 CHF          | 45 CHF            |
| 100 000 bis 119 000 CHF | 42 CHF            |
| 90 000 bis 99 999 CHF   | 39 CHF            |
| 80 000 bis 89 999 CHF   | 36 CHF            |
| 70 000 bis 79 999 CHF   | 33 CHF            |
| 50 000 bis 69 999 CHF   | 30 CHF            |
| 30 000 bis 49 999 CHF   | 25 CHF            |
| 15 000 bis 29 999 CHF   | 16 CHF            |
| bis 14 999 CHF          | 8 CHF             |
| Personen in Ausbildung  | 5 CHF             |

DAZU BITTE DEN QR-CODE  
SCANNEN ODER DIE WEBSITE  
[WWW.TRANSFAIR.CH/](http://WWW.TRANSFAIR.CH/)  
BEITRAGSWECHSELPOL BESUCHEN.  
DIE ANGABEN WERDEN  
VERTRAULICH BEHANDELT.





# ABBAU

## ABBAU- PROJEKTE BEI DER POST

TEXT: RENÉ FÜRST,  
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

Die Post pflügt. Und momentan aktiver als auch schon. Die Post pflügt nicht nur an mehreren Orten, gleichzeitig sät (Investitionen) und erntet (Gewinne) sie auch. Für transfair ist die Situation schwer verständlich. Denn es scheint, als ob die Post momentan keinem logischen, natürlichen und fortlaufenden Jahresablauf folgt.

Damit ein Unternehmen wachsen kann und gute Arbeitsbedingungen anbieten kann, muss es investieren können und Gewinne erzielen. Wenn dies gelingt, so ist das selten eine Schlagzeile wert und der Jubelschrei ertönt leise. Doch den Aufschrei bei Abbauprojekten hört man laut und deutlich. transfair hat ein gewisses Verständnis dafür, dass sich Unternehmen verändern und sich an veränderte Rahmenbedingungen und Kundenwünsche anpassen müssen. Jedoch darf das nicht auf Kosten des Personals passieren.

### PostFinance

Nach der Reorganisation von 2018 mit «Victoria» folgt nun ein weiteres Projekt «SpeedUp». Die Strategie 2021–2024 sieht die zukünftige PostFinance als diversifizierte und innovationsgetriebene Finanzdienstleisterin. PostFinance kämpft mit tiefen Zinsen und fehlenden Kreditmöglichkeiten, dadurch entsteht ein starker Ertragsdruck. Und trotzdem soll sie einen soliden finanziellen Beitrag an die Kosten der Grundversorgung der gesamten Post leisten. Ein Spagat, der mit «SpeedUp» gelingen soll? 80 Stellen sollen geschaffen werden. transfair findet richtig und wichtig, dass sich PostFinance neu aufstellen will. Was transfair jedoch aufs Schärfste kritisiert, sind der angekündigte Stellenabbau von 130 Vollzeitstellen und die über 250 Vertragsanpassungen.



## «EINE WIRTSCHAFT IM UMBRUCH IST EINE GESELLSCHAFT IM UMBRUCH.»

### PostAuto

Papillon, Futuro, Ritorno und nun das neue Reorganisationsprojekt PADapt. PostAuto rechnet damit, dass insgesamt rund 90 Mitarbeitende einen angepassten Arbeitsvertrag erhalten (Organisationsanpassung und Lohnharmonisierung). Zudem schliesst PostAuto nicht aus, dass es bei der Zusammenführung der Funktionen und dem Umbau der Organisation sowie aufgrund von auslaufenden Projekten zu Stellenverlusten kommen kann. transfair fragt sich: Wann kehrt bei PostAuto wieder Ruhe ein? Durch die permanenten Anpassungen und Unsicherheiten ermüden die betroffenen Mitarbeitenden.

transfair wünscht PostAuto, dass diese Anpassungen den gewünschten Erfolg bringen und somit die Selbstfindungsphase bald abgeschlossen werden kann. transfair fordert PostAuto weiter dazu auf, die Anpassungen so sozialverträglich wie möglich umzusetzen.

### notime

Mit EAT.ch verliert notime den wichtigsten Kunden im Bereich «Restaurant Delivery Services». Dieser machte bisher ca. 90 Prozent des entsprechenden Auftragsvolumens aus. Rund 265 aktive Food-Fahrerinnen und -Fahrer, fast die Hälfte des gesamten Personalbestandes von notime, sind von diesem krassen Schnitt betroffen. Es ist mit über 170 Kündigungen zu rechnen. transfair hat vorgesorgt und einen stabilen Sozialplan verhandelt, der den Betroffenen nun zugutekommt.

### Epsilon

Aktuell beginnen die Frühzustellerinnen und Frühzusteller ihre Touren zwischen 4 und 5 Uhr, manchmal sogar früher. In Zukunft wird der Beginn auf 5 Uhr verschoben, damit Prozesse optimiert werden können und die Kosten für die Nachtarbeit sinken. Ausnahmen gibt es nur für Zustellerinnen und Zusteller, die mehrere Touren laufen. 231 Mitarbeitende sind von diesen Massnahmen betroffen. Für sie bedeutet es vor allem der Wegfall von Nachtzuschlägen. 165 davon sind zusätzlich betroffen von einer Angleichung der regional sehr stark abweichenden Löhne, eine Mehrheit negativ.

## KOMMENTAR

**René Fürst**  
Branchenleiter  
Post/Logistik



### «Eine Wirtschaft im Umbruch ist eine Gesellschaft im Umbruch.»

*Unsere Gesellschaft ist nicht erst seit der Corona-Pandemie im Umbruch. Und dies hat Konsequenzen für die Unternehmen, die der Marktlogik folgen, sich keine Pause gönnen, sondern Wachstum und Gewinn maximieren wollen. Konkretes Beispiel sind PostFinance, Banken und Swisscom, die Kunden verstärkt darauf drängen, auf Papierrechnungen zu verzichten. Dies hat ganz unmittelbar einen Einfluss auf viele Bereiche und Firmen der Post und deren Erträge. Logisch muss in der Folge dauernd optimiert und Ertrags-sicherung betrieben werden. Da kommt Bewegung in das ganze System, was einmal stabil wie der Permafrost war, zeigt heute ein anderes Bild mit Felsrutschen und Murgängen.*

*Aber «heee!» lässt die Mitarbeitenden auch einmal zur Ruhe kommen von der Projektwut! Ganz wie bei einem natürlichen Jahresablauf auf dem Ackerfeld sollte es sein: pflügen-säen-ernten-ruhen-pflügen!*

*Überall setzt sich transfair im Rahmen von Konsultationsverfahren und nachfolgenden Zusatzverhandlungen für seine Mitglieder ein. Ein Glück ist die Saat des neuen GAV, des neuen Sozialplanes und des Sozialplanes für Kader noch rechtzeitig aufgegangen. Sie bietet neben dem Präventionsprogramm «Fit im Beruf» und den Kursen des Bildungsinstitutes formation-ARC Gewähr für eine gute Absicherung bei Betroffenheit und helfen beim Pflügen-Säen-Ernten-Ruhen-Pflügen.*

# ERFOLG

## WAHLERFOLG FÜR transfair

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

### transfair SCHICKT EINE STARKE VERTRETUNG IN DIE DV PUBLICA.

Die Wahlen der Delegiertenversammlung (DV) PUBLICA vom 6. November 2020 waren auf ganzer Linie ein Erfolg! Dank dem guten Resultat mit 14 gewählten Delegierten kann der Personalverband auch in den kommenden Jahren Einfluss auf die Vorsorgepolitik des Bundes nehmen. transfair freut sich mit den Gewählten und gratuliert herzlich.

Erfolgreiche Wahlen für transfair: Von 15 Kandidierenden (8 Bisherige, 7 Neue) schafften 14 den Sprung in die DV PUBLICA. transfair trat gemeinsam mit den weiteren Verbänden der Interessengemeinschaft (IG) Bundespersonal zu den Wahlen an. Auch dies erfolgreich: Insgesamt wird die IG Bundespersonal 62 der total 80 Delegierten stellen. Im Wahlkreis I (Bundesverwaltung) sind dies 52 der 60 Sitze, im Wahlkreis II (dezentrale Verwaltung und ETH-Bereich) sind es 10 der 17 Sitze.

#### transfair mit Spitzenresultaten

Das beste Ergebnis aller Kandidierenden im Wahlkreis der Bundesverwaltung lieferte dabei Susanne Blank (Bundesamt für Umwelt), gefolgt von 14 Frauen, darunter mit Leyla Manzoni (Logistikbasis der Armee) und Erika Kaufmann (Bundesamt für Verkehr) weitere Vertreterinnen von transfair. Auch das beste Ergebnis eines Mannes hat mit Davide Caprani (Eidgenössische Zollverwaltung) ein Mitglied von transfair erreicht.

Auch im Wahlkreis der dezentralen Verwaltung und des ETH-Bereichs zeigten sich die Kandidierenden von transfair an der Spitze: Carlo Albert (ETH Zürich) lieferte als bester Mann das insgesamt drittbeste Resultat und auch Patrick Pollet (Paul Scherrer Institut) schaffte die Wiederwahl souverän.

#### GEWÄHLT SIND:



transfair freut sich mit den Gewählten, gratuliert zur (Wieder-)Wahl und bedankt sich herzlich für deren Einsatz. Natürlich gilt der Dank all jenen, die sich zur Verfügung gestellt haben, bei denen es aber leider knapp nicht gereicht hat.

#### Jede Stimme zählt

Eine solch erfolgreiche Wahl ist nur möglich durch das Engagement der Kandidierenden – und all derjenigen, die sie mit ihrer Stimme

unterstützt haben. Dass dabei jede Stimme zählt, zeigen nicht nur die amerikanischen Präsidentschaftswahlen: Die Wahl von Samuel Zingg, Kandidat von swissPersona auf der Liste der IG Bundespersonal, gelang um Haaresbreite – eine einzige Stimme machte den Unterschied aus. Jede Stimme zählt, herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!



# DAZIT

## DIE EZV IM WANDEL

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

### transfair SETZT SICH BEI DER REORGANISATION FÜR SEINE MITGLIEDER EIN.

Aus der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) wird das Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG), aus Grenzwachtkorps und Zoll wird der Dienstbereich Operationen. transfair begleitet die Reorganisation eng und hat sich mit EZV getroffen.

transfair hat sich im November 2020 mit der EZV-Geschäftsleitung zum Stand des Projekts und zu personalrelevanten Geschäften ausgetauscht. Zentral war für transfair, der Gefühlslage der Mitarbeitenden Gehör zu verschaffen.

Wichtige Fragen zum künftigen Arbeitsinhalt und zum Lohn sind weiterhin offen. Geplant ist unter anderem, dass die heute zivilen Zoll-Mitarbeitenden bewaffnet werden und auch am Wochenende und nachts arbeiten. Gleichzeitig wird die neue Organisation aufgebaut, neue Strukturen geschaffen und alte – wie das Grenzwachtkorps – über Bord geworfen. Für das Personal eine schwierige Situation: Die Mitarbeitenden treiben momentan dahin. Die bekannte Küste verschwindet im Nebel. Das Ziel ist unbekannt, irgendwo hinter dem Horizont.

#### Es braucht Antworten

Für transfair ist während dieses Restrukturierungsprozesses wichtig, dass die EZV offen und transparent kommuniziert. Sie muss nicht nur über die erreichten Etappenziele sprechen, sondern gerade auch über offene Fragen. Die EZV muss ihren Mitarbeitenden aufzeigen, wohin die Reise geht, was die Absichten sind und wann auf welche Frage eine konkretere Antwort möglich ist.

#### Zollgesetz in Revision

Einige der offenen Fragen werden mit der Revision des Zollgesetzes beantwortet. Es



befindet sich momentan in der Vernehmlassung. transfair wird sich einbringen. Das bisherige Zollgesetz wird in ein reduziertes Zollabgabengesetz umgewandelt. Die personalrelevanten Punkte sind im BAZG-Vollzugsaufgabengesetz geregelt.

#### Status quo bei den Schutzwesten

Eine Konstante gibt es jedoch: Die EZV hat ihre Auswertung zum Schutzwesten-Obligatorium präsentiert und hält am Obligatorium unverändert fest. transfair hat für diese Antwort kein Verständnis. Die Resultate der eigenen Umfrage zeigen, dass dieses Obligatorium von einer klaren Mehrheit abgelehnt wird und viele Mitarbeitende we-

gen der schweren Ausrüstung mit gesundheitlichen Problemen kämpfen. transfair bleibt am Thema dran.

#### BRANCHENVERSAMMLUNG ABGESAGT

Am 28. November 2020 hätte die zweite Branchenversammlung Öffentliche Verwaltung stattfinden sollen. Aufgrund der steigenden Covid-19-Fallzahlen entschloss sich transfair jedoch, diese abzusagen. Die nächste Versammlung ist für den **7. April 2021** geplant.

# WEP +

## WEITERENTWICKLUNG PERSONENVERKEHR

TEXT: BRUNO ZELLER,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

### DER CEO-WECHSEL HAT BEI DER SBB DEN FOKUS GESCHÄRFT.



**Die SBB konzentriert sich bei ihrer Neuausrichtung auf die Division Personenverkehr. Sie verantwortet die wesentlichen Prozesse, die die Zuverlässigkeit im täglichen Bahnbetrieb für die Fahrgäste beeinflussen. Die Programme Weiterentwicklung Personenverkehr (WEP) und WEP+ stärken das Kerngeschäft Bahn.**

#### Rückspiegel

Die erste Phase des Programmes WEP im letzten Jahr sorgte für grossen Unmut: Die Mitarbeitenden der Operation Centers Personenverkehr sollten an die vier Standorte der Betriebszentralen der Division Infrastruktur verschoben werden. transfair hatte sich dazu wegen Arbeitsortwechseln, veränderter Arbeitsinhalte und wegfallender Regionalzulagen kritisch geäussert. Die Traffic Control Centers (TCC, neue Bezeichnung)

wurden schlussendlich nur im Westen (Lausanne) und im Süden (Pollegio) vollständig zusammengezogen. Bei Mitte und Ost wurde nur die Kundeninformation nach Olten bzw. nach Zürich Flughafen verschoben. Eine grosse Unzufriedenheit und viele Abgänge ergaben sich bei den Personalplanungs-, Steuerungs- und Lenkungenfunktionen. transfair begrüsst in diesem Zusammenhang die neue Zweitausbildung Spezialist resp. Spezialistin Einteilung Personalplanung.

#### WEP+ – der Umbau geht weiter

Der Geschäftsbereich «Operations» von Thomas Brandt wird per 1. Januar 2021 aufgelöst. Bereits im laufenden Jahr kam es zu einigen organisatorischen Direktunterstellungen von bestehenden Bereichen beim Leiter Personenverkehr, so z.B. «Bahnproduktion», «Unterhalt Rollmaterial» und «Sicherheit, Qualität, Umwelt». Per 1. Januar 2021 werden die Mitarbeitenden des Bereiches

«Asset Management» (AM) in die neuen Bereiche «Grossprojekte Flotte», «Anlagen» oder in bestehende Bereiche übertreten. Dies bedeutet für gut 800 Mitarbeitende von AM eine neue Zuordnung. Von einem Stellenverlust sind 15 Personen aus den Stabsbereichen betroffen, die über Anschlusslösungen verfügen. transfair ist mit einem Mitglied im Begleitausschuss der Personalkommission sowie in der Begleitgruppe der Sozialpartner vertreten. Diese Reorganisationsbegleitung bleibt bestehen, bis all diese Geschäftsbereiche per 1. Mai 2021 als Schlussetappe auf die zwei neu zu bildenden Divisionen «Markt Personenverkehr» und «Produktion Personenverkehr» aufgeteilt sein werden. Bei Fragen und Unsicherheiten ist transfair für seine Mitglieder da.

#### BRANCHENKONGRESS

Aufgrund des Coronavirus holt transfair am **11. November 2021** den Kongress nach. Der Fachkräftemangel im öffentlichen Verkehr wird bis dahin nicht verschwunden sein. Die demografische Entwicklung und die Gewinnung sowie der Erhalt von qualifizierten Mitarbeitenden in allen ÖV-Berufen erfordern grösste Aufmerksamkeit. Sonst drohen die bekannten Auswirkungen auf den Bahnverkehr wie ungenügende Zuverlässigkeit und überlastetes Personal bis hin zu Reputationsschäden bei den ÖV-Unternehmen. Am Kongress wird beleuchtet, mit welchen Mitteln und Massnahmen engagierte Mitarbeitende zur richtigen Zeit, zufrieden und mit Perspektiven arbeiten können. Der Fachkräftemangel muss aktiv verhindert oder minimiert werden.



# DRUCK

## WEICHEN- STELLUNG BEI SBB CARGO

TEXT: BRUNO ZELLER,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

**SBB CARGO MUSS EINEN WEG AUS DER FINANZIELLEN SCHIEFLAGE FINDEN.**



**Unter grosser Anspannung sucht SBB Cargo AG einen gangbaren Weg, um aus der aktuellen schwierigen Finanzlage in stabileres Fahrwasser zu gelangen. Dabei steht das Schienengüterverkehrsunternehmen durch die diversen Anspruchsgruppen stark unter Druck. Prioritär ist strategische Klarheit, damit die Mitarbeitenden wissen, woran sie sind.**

SBB Cargo ist seit 1. Januar 2019 eine Tochtergesellschaft der SBB und verfügt mittlerweile über Partner aus der Strassentransportbranche, die mit 35 Prozent an SBB

Cargo beteiligt sind. Infolge der anhaltenden Pandemie sowie der grundsätzlich abnehmenden Volumen steuert das Unternehmen auf einen grossen Jahresverlust zu. Der Bund wird einen einmaligen Beitrag leisten, verbunden mit Auflagen. Dennoch fehlen für laufende Verpflichtungen und für die Zukunftsgestaltung notwendige Mittel.

### Strategie klären

Welche Leistungen soll SBB Cargo erbringen? Hier wünscht sich transfair endlich Klarheit und langfristige Perspektiven. Für transfair ist klar, dass das vom Bund geforderte Ziel einer sofortigen Eigenwirtschaftlichkeit kurzfristig nicht zu erreichen ist. Die

Folge wäre ein weiterer Kahlschlag bei Angebot und Personal. Dies muss unbedingt durch überlegte Zwischenschritte, die auch Verlagerungsziele mit allfälliger Bundeshilfe einbeziehen, verhindert werden. Auch die neuen Partner sollen sich wie versprochen engagieren, damit SBB Cargo von steigenden Logistikkvolumen profitiert. Der Gütertransport ist nach wie vor Kernaufgabe von SBB Cargo.

### GAV-Prozess und Sparen

Nach Klärung der strategischen Ausrichtung gegen Ende Jahr will SBB Cargo mit transfair Anpassungen bei den Arbeitsbedingungen im nächsten Jahr verhandeln. Der aktuelle GAV ist erstmals kündbar per Ende April 2022 und stellt für transfair die Basis dar. Vonseiten SBB Cargo sind etwa Begehren im Arbeitszeitbereich zu erwarten, um schwankenden Transportvolumen zu begegnen. Bezüglich Sparmassnahmen hat SBB Cargo analog der SBB Bedarf angemeldet. transfair wird sich entsprechenden Verhandlungen stellen.

### Leistungsverlagerungen

In den Depots Goldau und Brig fährt das Lokpersonal unter anderem Verkehre für SBB Cargo International. In Goldau werden schrittweise weniger Halte für Güterzüge möglich und der Verkehr wird wegen der durchgehenden NEAT anders produziert. Auch in Brig fallen Leistungen weg, was Auswirkungen auf das Lokpersonal hat. Um diese Veränderungen eng zu begleiten und Anliegen des Personals einzubringen, wurde ein runder Tisch mit SBB Cargo sowie eine Begleitgruppe der Verbände einberufen. Es gilt, gute Anschlusslösungen für Lokführer bereitzustellen, falls Stellenaufhebungen in den zwei Depots unvermeidbar sind.



# WELO SBB

## WEITER-ENTWICKLUNG LOHNSYSTEM

TEXT: BRUNO ZELLER,  
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR

### DIE SBB-MITARBEITENDEN ERWARTEN EIN FAIRES NEUES LOHNSYSTEM.



**Die SBB AG und die Personalverbände verhandeln über die Weiterentwicklung des GAV-Lohnsystems. Lohnfestlegung und -entwicklungen sollen aus Sicht der SBB flexibler erfolgen und in die Verantwortung der Führungskräfte übergehen. Dies ohne automatischen Lohnanstieg aufgrund der alljährlichen Personalbeurteilung. transfair zeigt sich optimistisch, stellt jedoch klare Forderungen.**

#### Faire und transparente Regeln

Die Weiterentwicklung des Lohnsystems (WELO) muss den aktuellen und zukünftigen Kontext, in dem sich die SBB befindet, einbeziehen. So gibt es kaum Geschäftsbereiche, in denen die SBB nicht auf gut qualifi-

zierte Fachleute angewiesen ist und sein wird. Darum ist es zentral für die SBB als Marktführerin, über alle Berufskategorien ein faires und transparent ausgestaltetes Lohnsystem einzuführen. Die Löhne und die Lohnentwicklung sollen für die Mitarbeitenden attraktiv sein. Für transfair ist wichtig, dass mit dem Lohnsystem folgende Forderungen abgedeckt werden:

- Die Wissens- und die Erfahrungszunahme führen zu einem Lohnanstieg.
- Die geplante Lohnanstiegsdauer soll kürzer angelegt werden.
- Die Einreihungen und Lohnentwicklungen sollen durch die Mitarbeitenden transparent nachvollzogen werden können.
- Die finanziellen Mittel für Lohnentwicklungen müssen zur Verfügung stehen.

- Die Überführung der Mitarbeitenden darf zu keinen «Verlierern» und zu keinen neuen Garantien führen, wie es vor zehn Jahren beim System «Toco» der Fall war.

Die Positionen der Verhandlungsparteien liegen zum Teil noch weit auseinander. Dennoch erachtet es transfair als gangbaren Weg, den Führungskräften gewisse Kompetenzen im Bereich Lohn zu übertragen.

#### Spitzengespräche

Ende Oktober 2020 erläuterte der Verwaltungsrat und Anfang November die Konzernleitung die finanzielle Herausforderung infolge der Einnahmenausfälle wegen Corona. Die Unterstützung durch das Bundesgesetz wird Defizite im Regionalverkehr und bei der Infrastruktur decken. Das grosse Minus im Fernverkehr trägt die SBB selbst. Es werde eine mehrjährige Durststrecke geben mit Kundenverlusten, daher seien Sparmassnahmen unerlässlich, war der Tenor.

transfair ist sich der Situation bewusst, wehrt sich aber gegen die personalrelevanten Sparforderungen, für die es keinen politischen Auftrag gibt. Die SBB ist ein systemrelevantes Unternehmen in Bundeshand und daher nicht vergleichbar mit Privaten. transfair hat weiter darauf hingewiesen, dass die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel Grossrisiken darstellen. Abschliessend hat transfair die Zunahme von psychischen Erkrankungen während der Pandemie thematisiert und an den regelmässigen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften appelliert.

# START-UP

## FURTHER AT WORK ZIEHT BILANZ

TEXT: LEA LÜTHY,  
MITARBEITERIN KOMMUNIKATION

### ZWEI PERSONALVERBÄNDE AUF INNOVATIVEN WEGEN.



PIERRE DERIVAZ

Seit knapp einem halben Jahr gibt es das Start-up Further at Work, eine Zusammenarbeit von transfair mit Angestellte Schweiz (AS). Manuel Murer, stellvertretender Geschäftsführer von transfair, und Pierre Derivaz von AS leiten die Geschicke von Further at Work. transfair hat mit Letzterem über die spannende Gründungszeit gesprochen.

#### Seit dem 1. Juli 2020 gibt es Further at Work (F@W). Wie kam es dazu?

Was transfair und AS verbindet, ist die Bereitschaft, innovative Lösungen für die Arbeitswelt zu suchen. Daraus hat sich dieser gemeinsame, aber dennoch eigenständige Weg ergeben.

#### Warum habt ihr euch dazu entschieden, ein Start-up zu gründen?

Durch die Gründung eines Start-ups machen beide Verbände ihre Leistungen einem breiteren Publikum zugänglich – und das, ohne

sich selbst oder seine Mitglieder zu konkurrieren. Gleichzeitig bewahrt jeder Verband seine Identität, seine Strukturen und Kernkompetenzen.

#### Was genau steckt hinter diesem modernen Namen Further at Work?

Die wenigsten wissen es, aber das AT steht für Angestellte Schweiz und transfair. Gleichzeitig drückt der englische Name aus, dass die Verbände für die digitale Zukunft bereit sind und ihre Kundschaft am Arbeitsplatz weiterbringen.

#### F@W bietet «on demand»-Beratungsdienstleistungen an. Ist das die Zukunft der Personalverbände?

Sie sind eine Ergänzung, kein Ersatz. Nur mit on-demand-Angeboten können wir die Arbeitswelt nicht nachhaltig verbessern. Dafür braucht es das kollektive Gewicht und die langfristige Arbeit von Arbeitnehmerverbänden. On-demand-Dienstleistungen sind aber ein aktuelles Bedürfnis, dem F@W gerecht wird.

#### Besteht die Gefahr, dass das Angebot von F@W mit der Mitgliedschaft bei transfair konkurriert?

Aus meiner Sicht ist dieses Risiko etwa so gross wie die Gefahr, dass der rechte Schuh mit dem linken konkurriert. Es gibt Ähnlichkeiten zwischen den beiden und sie laufen gewollt in dieselbe Richtung. Aber das Publikum ist nicht das gleiche und eine Mitgliedschaft bei einem Personalverband bietet so viel mehr als nur eine Dienstleistung.

#### Was hat euch bis jetzt am meisten Freude bereitet und wo gibt es noch Stolpersteine?

Die Mitarbeitenden von transfair kennenlernen und mit ihnen zusammenzuarbeiten, macht sehr viel Spass. Die grösste Heraus-

forderung ist – wie für jedes Start-up –, sichtbar zu werden. Wir haben hervorragende Dienstleistungen und unschlagbare Preise. Nun müssen wir dieses Angebot an die Kunden bringen.

#### Wem konntet ihr bis jetzt unter die Arme greifen? Gibt es einen Fall, an den ihr euch besonders gerne erinnert?

Mir ist das Beispiel eines Klienten in Erinnerung geblieben, der neu in die Schweiz gezogen war, um hier erstmalig zu arbeiten. Gewerkschaften haben ausnahmslos Sperrfristen für die Dienstleistungen ihrer Rechtsdienste und wiesen ihn allesamt ab. F@W konnte ihm sofort helfen. Für ihn war aber klar, dass das eine das andere nicht ausschliesst, und er hat angekündigt, einem Verband beitreten zu wollen.

#### F@W gibt es nun seit einem knappen halben Jahr. Wie ist euer Fazit?

Das Fazit ist, dass ein Interesse da ist für innovative Lösungen. Im nächsten Jahr wollen wir noch sichtbarer werden.

### FUSION VON ANGESTELLTE SCHWEIZ UND transfair?

Dieses Gerücht war Gegenstand einer Berichterstattung über transfair. Dem Personalverband ist es wichtig, dieses Gerücht zu dementieren. Die Kooperation mit Angestellte Schweiz fokussierte sich stets auf eine gemeinsame Zusammenarbeit als eigenständige Partner. Mit der Gründung von Further at Work ist dieser Schritt erfolgreich gelungen.



# UMFRAGE

**NUR DIE MEINUNG  
DER MITGLIEDER  
ZÄHLT**

TEXT: JOANA BLISS,  
LEITERIN MARKETING

Im Sommer 2020 hat transfair mit einer grossen Online-Umfrage herausfinden wollen, wo seinen Mitgliedern der Schuh drückt und wo transfair super Arbeit macht. transfair bedankt sich für die rege Teilnahme und freut sich über das positive Ergebnis, das extrem motiviert.

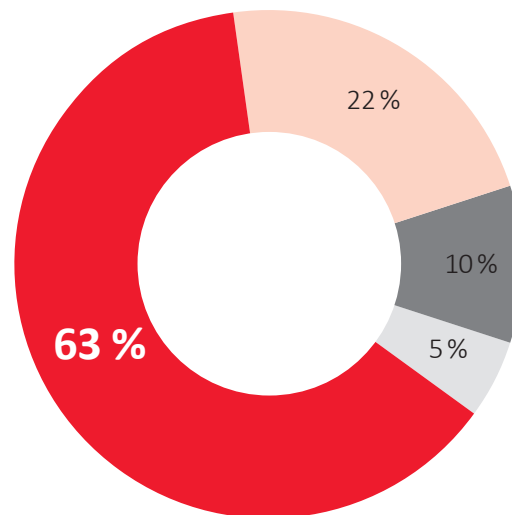
## transfair kommt gut an!

Mitglieder von transfair sind nach wie vor bei transfair organisiert, weil sie einen starken Partner gefunden haben, der sie in kritischen Situationen unterstützt und die Rechte der Arbeitnehmenden vertritt. Den Mitgliedern ist vor allem wichtig, dass sich transfair erfolgreich für faire Arbeitsbedingungen einsetzt und erfolgreich Lohn- und GAV-Verhandlungen führt. Den Mitgliedern sind diese Aspekte nicht nur wichtig. Sie finden auch, dass transfair hier eine ausserordentlich gute Arbeit leistet. Als Hauptgründe für diese grosse Zufriedenheit nennen die Befragten die Anerkennung von transfair als Sozialpartner und der konstruktiv-kritische Verhandlungsstil des Personalverbandes. Auch den direkten Kontakt und die persönliche Betreuung schätzen transfair Mitglieder sehr. Besonders erfreulich ist auch die Wiederempfehlungsrate, die sich mit über 75 Prozent sehen lässt.

## transfair punktet dort, wo es am wichtigsten ist

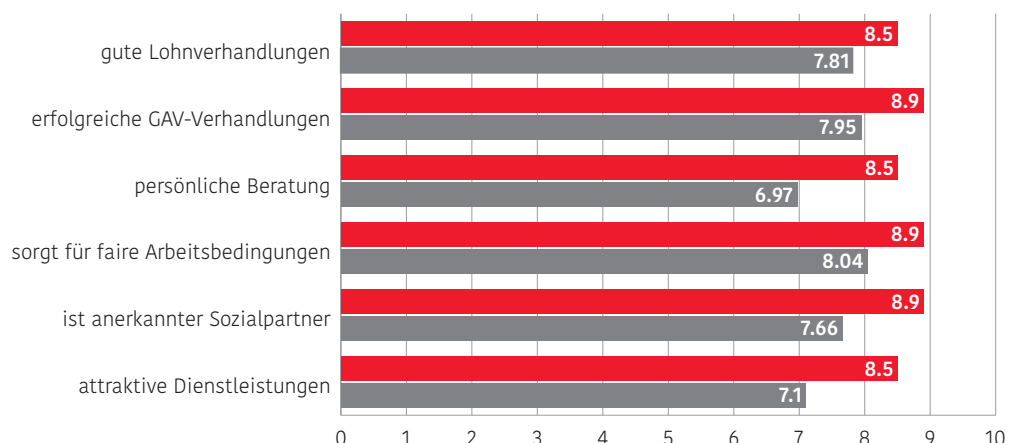
Lohnverhandlungen mit dem Arbeitgeber, Verhandlungen von GAV, persönliche Beratung und Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz, umfassender Berufsrechtsschutz und die politische Einflussnahme bei arbeitsrelevanten Themen. Das bleiben nach wie vor die wichtigsten Dienstleistungen für die Mitglieder von transfair. Grosses Interesse haben die Mitglieder von transfair

## Zufriedenheit mit transfair



■ sehr zufrieden ■ zufrieden ■ nicht zufrieden ■ überhaupt nicht zufrieden

## Das ist mir an meinem Personalverband wichtig



■ trifft auf transfair zu ■ ist mir wichtig

## DIE GROSSE ZUFRIEDENHEIT SEINER MITGLIEDER IST DAS A UND O FÜR transfair!

auch am kostenlosen Weiterbildungsangebot von transfair und formation-ARC. Das neue Kursprogramm 2021 finden Sie übrigens in der Beilage.

Auch die Zusatzdienstleistungen stimmen die Mitglieder zufriedener als bei der letzten Umfrage. transfair freut sich, dass die Bemühungen, die Angebote auszubauen, Früchte getragen haben.

Am wichtigsten ist jedoch, dass die transfair Mitglieder mit den Kerndienstleistungen zufrieden sind. Das zeigt, dass transfair mit der Fokussierung auf diese Arbeit auf dem richtigen Weg ist.

### Das magazin hoch im Kurs

Das magazin wird nicht nur sehr geschätzt, es ist auch eine der Hauptinformationsquellen der Mitglieder. Vor allem für die älteren Generationen sind seine Inhalte sehr wichtig. Das Redaktionsteam freut sich sehr, dass die Ausgaben gerne gelesen werden und der Themenmix sowie das Erschei-

nungsbild überzeugen. Darauf baut transfair auf und setzt weiterhin auf jährlich 5 Ausgaben, die ein Sammelsurium aus politischen Beiträgen, Interviews, Einschätzungen, Kommentaren und detaillierten Berichten zu Branchennews sind.

Auch wenn das magazin in der Gesamtwertung vorneweg ist, drängen sich neue Spitzenreiter auf: Der Newsletter und die Website werden bei den jüngeren Mitgliedern von transfair immer beliebter. transfair hat es sich deshalb zum Ziel gesetzt, im Jahr 2021 die digitalen Kommunikationsmittel unter die Lupe zu nehmen und diese bei Bedarf zu modernisieren. Weiter erfreulich ist, dass die direkten Kontakte per Telefon und E-Mail hoch im Kurs sind. Die dortige hohe Zufriedenheit zeigt, dass der persönliche Kontakt sehr geschätzt wird.

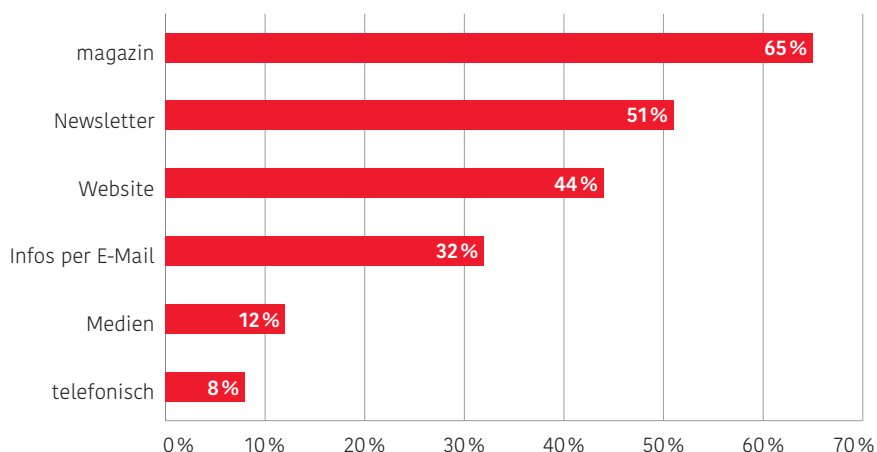
### Die Arbeit geht weiter

Es sind, mal ganz abgesehen von Covid-19, herausfordernde Zeiten: Die Digitalisierung und andere globale Trends treffen auch die

Mitglieder und Sozialpartner von transfair. Erhöhter Druck auf das Personal und Umstrukturierungen sind an der Tagesordnung. Deswegen wundert es nicht, dass die Zufriedenheit am Arbeitsplatz abgenommen hat. Die transfair Mitglieder wünschen sich bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der individuellen Work-Life-Balance. Die Mitglieder sind allerdings zufriedener mit den angebotenen Weiterbildungsmöglichkeiten wie auch mit der Lohngleichheit.

Dies sind alles Themen auf die transfair in den Verhandlungen seinen Fokus setzt. Diese Ergebnisse zeigen, dass transfair genau bei den richtigen Themen ansetzt und es wichtig ist, die hartnäckige und erfolgreiche Arbeit in diesen Bereichen weiterzuführen.

## Informationsquellen der transfair Mitglieder



### HABEN SIE FRAGEN ODER KOMMENTARE?

Viele Mitglieder haben die Umfrage auch genutzt, um konkrete Fragen zu stellen. Weil die Umfrage anonym war, sind leider keine Antworten möglich. Bitte kontaktieren Sie die Regionalsekretariate oder nutzen Sie das Online-Kontaktformular, damit transfair offene Fragen schnellstmöglich beantworten kann.



DAZU QR-CODE SCANNEN ODER  
WWW.TRANSFAIR.CH/KONTAKT  
BESUCHEN.

# BRÜCKE

## BRASILIENS JUGEND TROTZT DER PANDEMIE

TEXT: ANDREA GYSEL UND FABIENNE  
JACOMET, BRÜCKE · LE PONT

**Brasilien gehört zu den Ländern mit den meisten Covid-19-Fällen weltweit und schlittert immer tiefer in eine soziale, politische und wirtschaftliche Krise. Brücke · Le pont unterstützt besonders Betroffene und setzt sich mit ihren Projekten dafür ein, dass Jugendliche trotz der Pandemie eine Zukunftsperspektive haben. So gehört Fernunterricht im Projekt Comradio von Brücke · Le pont schon lange zum Alltag. Von dieser Erfahrung profitieren nun alle brasilianischen Partnerorganisationen.**

Anfang November 2020 stieg die Zahl der Corona-Infizierten in Brasilien auf über 5,5 Millionen. Mehr als 160 000 Menschen mussten wegen des Virus bereits ihr Leben lassen und die Zahlen steigen weiter. Die ohnehin schon angespannte Lage verschärft sich dadurch zusätzlich. Die Antwort der Landesregierung auf die Krise ist ungenügend.



JÚLIA NAIANA DA SILVA SANTOS, TEILNEHMERIN DES BERUFSBILDUNGSPROJEKTS «SOCOPO» VON BRÜCKE · LE PONT.

### Prekäre Gesundheits- und Wirtschaftslage

Infolge starker Budgetkürzungen in den letzten Jahren kam das unterfinanzierte Gesundheitssystem an seine Grenzen. Einzelne Bundesstaaten haben deshalb eigene Massnahmen erlassen, um die Verbreitung des Virus einzudämmen. Im Bundesstaat Piauí, wo die Projekte von Brücke · Le pont angesiedelt sind, ist die Situation nach wie vor prekär: Auf einer Fläche drei Mal so gross wie die Schweiz gibt es für die rund 650 000 Einwohnerinnen und Einwohner gerade einmal vier Krankenhäuser mit insgesamt 1710 Spitalbetten und nur 32 Intensivpflegeplätzen. Das reicht bei Weitem nicht aus.

Aufgrund der strikten Ausgangsbeschränkungen haben zudem viele Familien ihre Haupteinnahmequelle verloren und können ihren Lebensunterhalt nicht mehr selbst bestreiten. Die wirtschaftlichen Massnahmen der Regierung kommen hauptsächlich grösseren Unternehmen und den Beschäftigten

des formellen Sektors zugute. Fast 60 Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Bundesstaat Piauí sind jedoch informell beschäftigt. Diese Personen sind also nicht offiziell angestellt. Sie leben beispielsweise als Strassenverkäufer und -verkäuferinnen oder Hausangestellte von der Hand in den Mund, haben keine Arbeitsverträge und erhalten keinerlei Sozialleistungen. Diese Menschen sind nun völlig abhängig von den ausserordentlichen staatlichen Hilfszahlungen. Diese wurden im September bereits von 100 CHF pro Familie und Monat auf 50 CHF gekürzt und es ist unklar, wie lange der Staat sie noch leisten kann.

### Bildungsdefizit absehbar

Am 19. März 2020 entschied die Regierung von Piauí, alle Schulen bis auf Weiteres zu schliessen und auf Fernunterricht umzustellen. Dies ist jedoch leichter gesagt als getan: Piauí ist der zweitärmste Bundesstaat Brasiliens. Nur 9 Prozent aller Schüler resp. Schülerinnen verfügen zu Hause über einen Internetanschluss. Auch die Lehrkräfte sind für Fernunterricht schlecht vorbereitet und die wenigsten Eltern können ihre Kinder unterstützen. Es wird befürchtet, dass sich die Corona-Krise stark negativ auf das Bildungsniveau von mehreren Generationen von Kindern und Jugendlichen auswirkt. Dazu kommt, dass der Berufseinstieg ausgebildeter Jugendlicher aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage stark erschwert ist.



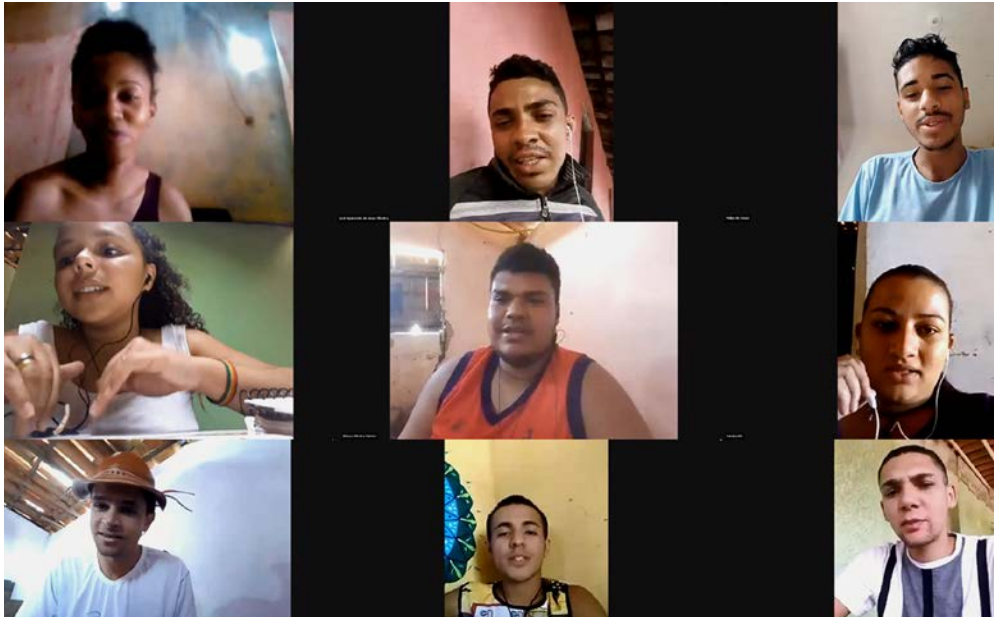
FRANCISCA GABRIELE FERREIRA DO NASCIMENTO LERNT WÄHREND DER PANDEMIE ÜBER FERNUNTERRICHT WEITER.

### Dank Fernunterricht weiterlernen

Brücke · Le pont hat auf die Krise in Brasilien rasch reagiert und unterstützt ihre Partnerorganisationen bei der Umstellung der Berufsbildungskurse auf Fernunterricht und bei der Verbesserung des Internetzugangs der Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer. Zudem wird das Kursangebot so rasch wie möglich dem sich



## DANK BRÜCKE · LE PONT FINDEN BERUFSBILDUNGSKURSE ONLINE STATT. DAS ERMÖGLICHT JUGENDLICHEN NEUE PERSPEKTIVEN.



verändernden Arbeitsmarkt angepasst. Mit ihrer Partnerorganisation Instituto Comradio geht Brücke · Le pont seit längerem digitale Wege. Das gemeinsame Projekt ermöglicht Jugendlichen aus armen Gemein-

den und marginalisierten städtischen Quartieren eine Ausbildung im aufstrebenden Kommunikationssektor. So bildeten sich im Jahr 2019 92 Jugendliche in Onlinejournalismus und im Aufbau von Onlineunternehmen

aus. Da der Inhalt des Kurses bereits digital ist und auch das Einzugsgebiet sehr gross ist, setzte Instituto Comradio schon vor der Corona-Krise auf den Onlineunterricht.

### Eine eigene Lehrmethode

Die Projektverantwortlichen waren sich früh bewusst, dass es für erfolgreichen Onlineunterricht nicht genügt, Unterrichtsmaterial zu digitalisieren und Videos zu erstellen. Vielmehr verlangt diese Art von Unterricht ein radikales Umdenken. Instituto Comradio entwickelte eine eigene Lehrmethode und bildete alle Lehrkräfte darin weiter, ansprechende Inhalte für den Onlineunterricht zu produzieren. Zudem baute es eine Onlineplattform auf, die es Schülerinnen, Schülern Lehrkräften und Projektmitarbeitenden erlaubt, sich auch auf Distanz kontinuierlich auszutauschen.

### Erfahrungen teilen

Nach ersten Tests stellten 2018 alle Berufsbildungskurse im Projekt auf eine Kombination von Präsenz- und Onlineunterricht um. Bei Ausbruch der Corona-Pandemie war der Schritt zum vollständigen Onlineunterricht nur noch klein. Instituto Comradio teilt sein Wissen nun mit den anderen Partnerorganisationen von Brücke · Le pont. Es führte bereits mehrere Online-Workshops zu verschiedenen Aspekten von Fernunterricht durch und stellt Handbücher und Checklisten zur Verfügung. Angesichts der unterschiedlichen Bedürfnisse in den Projekten berät es die Organisationen auch individuell. Gewisse Herausforderungen, wie etwa der ungenügende Internetzugang von Schülerinnen und Schülern, gehen die Partnerorganisationen gemeinsam an. So planen sie Spendenkampagnen für Handys und Tablets und lobbyieren bei Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung, damit sie benachteiligten Jugendlichen Datenpakete zur Verfügung stellen.

### JETZT SPENDEN!

Brücke · Le pont unterstützt Menschen, die besonders von den Folgen der Corona-Pandemie betroffen sind und schafft mit ihren Projekten langfristige Perspektiven. Helfen Sie mit einer Spende, die Arbeits- und Lebensbedingungen benachteiligter Menschen zu verbessern!

**Spenden-Postkonto:**  
90-13318-2. Danke!

**Jetzt mit TWINT spenden!**



QR-Code mit der TWINT App scannen



Betrag und Spende bestätigen



# AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

# AGENDA

INFO MAGAZIN 2021

## NÄCHSTE AUSGABEN

Nr. 1, 15. Februar 2021

Nr. 2, 12. April 2021

Nr. 3, 28. Juni 2021

Nr. 4, 4. Oktober 2021

Nr. 5, 6. Dezember 2021

## INSERATESCHLUSS

4. Januar 2021 – oder jeweils 6 Wochen vorher

## ALLE BRANCHEN

### Pensionierte Bern

Angesichts der hohen Corona-Fallzahlen und den jetzigen Aussichten auf den Pandemieverlauf werden der Raclette-Tag im Februar 2021 und die Betriebsbesichtigung im April 2021 abgesagt. Die Wanderungen im Sommer und Herbst 2021 werden durchgeführt, sofern die Situation dies dannzulässt erlaubt.

### Freizeitkommission transfair

#### 47. Langlauf- und Winterwanderferienwoche in Pontresina

10. Januar bis 16. Januar 2021

Wir übernachten Sonntag bis Samstag (6 Nächte) im Hotel Engadinerhof in Pontresina inkl. Halbpension. Die Corona-Schutzbedingungen werden eingehalten.

### Detaillierte Programme und Auskünfte gibt es bei:

Robi Unternährer, Friedhofstrasse 41, 4127 Birsfelden, T 061 312 48 67, romunt@bluewin.ch.

### Freizeitkommissionstransfair

#### 60. Alpine Schneesportwoche Grindelwald

17. Januar bis 23. Januar 2021

Die alpine Schneesportwoche findet vom 17. Januar bis 23. Januar 2021 in Grindelwald statt. Wir treffen uns im schönen Berner Oberland zum Skifahren, Spazieren und zu anderen Angeboten. Logieren werden wir im Hotel Alpina, wo wir sicher gut aufgehoben sind. Die ganze Woche, vom 17. bis 23. Januar 2021, kostet mit Halbpension, Hallenbad und Service sowie Taxen ab 830 CHF im Doppelzimmer pro Person, im Einzelzimmer (Berg) ab 830 CHF. Dazu kommt der Sportpass für 5 Tage von ca. 225 CHF FVP.

### Programme und Auskünfte sind erhältlich bei:

Hermann Fässler, M 079 633 84 22 oder hermann.faessler@bluewin.ch.

## POST / LOGISTIK COMMUNICATION

### Pensioniertenvereinigung Basel

#### Wanderung Kaiseraugst-Rheinfelden

Montag, 1. März 2021

Wir treffen uns im Bahnhof SBB Basel um 13 Uhr und fahren mit der S1-Bahn um 13.20 Uhr nach Kaiseraugst. Von dort aus wandern wir dem Rhein entlang in ca. 1 ½ Stunden nach Rheinfelden. Nichtwanderer fahren mit der S1-Bahn um 14.50 Uhr ab Bahnhof SBB Basel nach Rheinfelden und gehen direkt ins Restaurant Feldschlössli am Rhein im Zentrum, Marktgasse 36, 4310 Rheinfelden.

### Infos gibt es bei:

Erwin Schmidiger, T 061 461 55 37.

## ÖFFENTLICHER VERWALTUNG

### Pensioniertenkommission

#### Öffentliche Verwaltung und Öffentlicher Verkehr

Das Corona-Virus ist, wie die Natur auch, ungerecht. Es trifft uns Alte und schon die Jungen. Wir sind die Verwundbaren, näher am Grab halt. Seit Corona einfach offenkundiger, im Pechfall etwas früher. Wollen wir das Risiko flach halten und keine Isolation, dann bezahlen die Jüngeren den Preis. Darum verzichten wir schweren Herzens auf unsere Tagung und den Herbstausflug im Jahre 2021. Die Entwicklung der Pandemie ist ungewiss und die behördlichen Auflagen könnten unsere Veranstaltungen kurzfristig verunmöglichen. Unter diesen Umständen ist die notwendige Planungssicherheit, die für eine grössere Veranstaltung erforderlich ist, leider nicht gegeben. Der Vorstand bedauert, dass wir auf viele wertvolle Begegnungen verzichten müssen. Die aktuelle Situation fordert uns alle. Vielen Dank, dass ihr uns Verständnis entgegenbringt und uns in diesen schwierigen Zeiten die Treue haltet. Wir tun unser Bestes, den Dialog mit Euch weiter zu pflegen und die Dienstleistungen in gewohnt hoher Qualität zu erbringen.

### Für allfällige Rückfragen stehe ich Euch zur Verfügung. Wundervolle Tage bei guter Gesundheit wünscht Euch:

Der Präsident, Walter Schmid, Rossbergstrasse 37, 6410 Goldau, T 041 855 37 10.

## ÖFFENTLICHER VERKEHR

### Pensionierte Sektion Basel

#### Pensionierten-Wanderung

Mittwoch, 13. Januar 2021

Wir treffen uns um 9.45 Uhr beim Bahnhof Rheinfelden. Basel ab 9.20 Uhr (S1), Rheinfelden an 9.38 Uhr. Luzern ab 7.54 Uhr, Olten ab 8.30 Uhr, Basel an 8.55 Uhr, Zürich ab 8.36 Uhr, Rheinfelden an 9.34 Uhr. Um 9.46 Uhr mit Postauto Linie 100 nach Magden. Nach dem Kaffeehalt im Restaurant Blume wandern wir nach Maisprach (1 Stunde, eben), wo wir gegen 12 Uhr im «Stübli» bei Familie Strübin zu einem Raclette à discrétion empfangen werden. Nichtwanderer nehmen das Postauto.

### Anmeldungen bis 9. Januar 2021 an:

Erwin Imhof, T 061 461 09 38.

### Pensionierte Sektion Basel

#### Februar-Wanderung

Mittwoch, 10. Februar 2021

Die Februar-Wanderung ist für den 10. Februar 2021 vorgesehen. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses stand leider noch keine Wanderleiterin resp. kein Wanderleiter fest, weshalb noch keine Angaben gedruckt sind. Covid-19 hat das Programm im Jahr 2020 richtig durcheinandergebracht.

### Auskunft erteilt der Wanderleiter:

Ernst Kottmann, T 061 811 19 75.

### Kategorie Lokpersonal

#### Jahresversammlung

Samstag, 6. November 2021

Die diesjährige Jahresversammlung mussten wir leider wegen Corona absagen. Die nächste ist planmässig auf Samstag, den 6. November 2021 in Luzern festgesetzt.

### Bitte um Kenntnisnahme.

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.

### Kategorie Lokpersonal

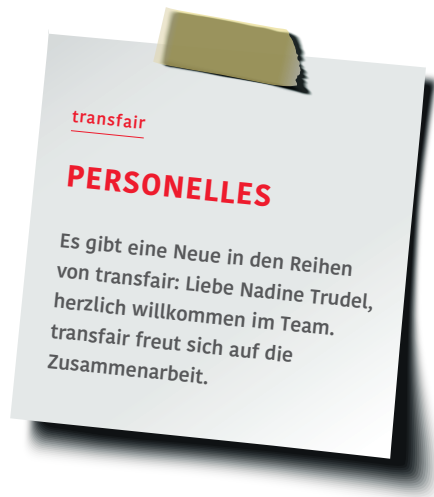
#### Reise 2022 nach Graz

22. Mai bis 26. Mai 2022

Die Kategorienreise im Mai 2021 nach Graz wird wegen Corona ins Jahr 2022 verschoben. Neues Datum ist Sonntag, 22. Mai 2022 bis Donnerstag, 26. Mai 2022.

### Auskünfte sind erhältlich bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch.



### MERRY CHRISTMAS

Ein besonders herausforderndes Jahr neigt sich dem Ende zu. transfair wünscht Ihnen und Ihren Liebsten frohe Festtage, ruhige Minuten, um durchatmen zu können, und einen energiegeladenen Start ins Jahr 2021. Egal was kommt – transfair wird als Ihr starker Partner an Ihrer Seite stehen.



SCANNEN SIE DEN QR-CODE  
FÜR EINE WEIHNACHTS-  
ÜBERRASCHUNG.



### ZU GUTER LETZT



TEXT: GABRIEL FISCHER,  
LEITER WIRTSCHAFTSPOLITIK BEI TRAVAIL.SUISSE

## HOMEOFFICE IST FÜR ARBEITNEHMENDE EIN ZWEISCHNEIDIGES SCHWERT

Haben wir jetzt eine Empfehlung zu Homeoffice, eine Pflicht oder ein Recht? So unklar, wie die Anordnungen des Bundesrates in dieser zweiten Welle sind, ist auch die Beurteilung des Homeoffice aus Sicht der Arbeitnehmenden. Eins vorneweg: Für rund die Hälfte der Arbeitnehmenden ist Homeoffice gar keine Option – denken sie nur an das Zugpersonal, an die (Päckli)-Pöstlerinnen und -Pöstler oder an die Grenzwaiche.

Ist Homeoffice möglich, sind die Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden tatsächlich nur schwer generalisierbar und hängen stark von den Rahmenbedingungen und der individuellen Situation ab: Wie ist die familiäre Situation? Wie sind die wohnlichen Verhältnisse? Wie ist die technische Ausrüstung?

Dass in Umfragen der Wegfall des Arbeitsweges als grösstes Plus des Homeoffice gesehen wird, ist noch leicht nachzuvollziehen. Bei der grösseren Ruhe und der besseren Möglichkeit zu konzentrierterem Arbeiten wird's schon schwieriger. Liegt die Bereitstellung eines solchen Arbeitsplatzes nicht in der Pflicht und dem Interesse des Arbeitgebers? Negativ schlagen die fehlenden sozialen Kontakte, die mangelhafte Ergonomie des Heimarbeitsplatzes und die ständige Erreichbarkeit zu Buche. Das bedeutet, dass der physischen wie der psychischen Gesundheit im Homeoffice besondere Beachtung geschenkt werden muss. Gerade die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die arbeitsgesetzlichen Regelungen geraten im Homeoffice leider schnell in den Hintergrund.

Unbestritten sind die folgenden Voraussetzungen für erfolgreiches Homeoffice: Freiwilligkeit, klare Begrenzung, faire Entschädigung. Homeoffice ist kein Sparprogramm. Dafür stehen Travail.Suisse politisch und transfair sozialpartnerschaftlich ein.





eigenständig. mutig. persönlich.

**Sicher?  
Klar.**

Persönliche und  
rechtliche  
Unterstützung.



**Fair?  
Immer.**

Gemeinsam für bessere  
Arbeitsbedingungen.



**Attraktiv?  
Natürlich.**

Vergünstigungen und  
kostenlose Weiterbildung.



QR-Code scannen oder unter  
[www.transfair.ch/dienstleistungen](http://www.transfair.ch/dienstleistungen)  
mehr erfahren.