

MAGAZIN

N° 2
MAI
2021

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT
TRANSFAIR.CH



Warum die Reform der Altersvorsorge so wichtig ist
DIE BVG-21-REFORM

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.

INHALTSVERZEICHNIS

transfair
Die Reform der beruflichen
Vorsorge erklärt

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
Die Eidgenössische
Zollverwaltung im Umbruch

COMMUNICATION
transfair im Gespräch mit
Danilo Ravelli von cablex

ÖFFENTLICHER VERKEHR
Kurzarbeit und die
Ungleichbehandlung im ÖV

POST/LOGISTIK
Neustart bei den GAV-Verhandlungen
für PostAuto



transfair	
Wissenswertes	04
Gut zu wissen – das ändert für Mitarbeitende ohne GAV	21
Agenda	22
Zu guter Letzt	
«Die Reform der Altersvorsorge ist kein Sonntagsspaziergang!»	23

ÖFFENTLICHE VERWALTUNG	
Das EHB kriegt eine neue Personalverordnung	08
Wahlen im höchsten Organ der PUBLICA	08

ÖFFENTLICHER VERKEHR	
Der Rahmen-GAV im Kanton Zürich	12
Thurbo und sein Firmenvorstand	13

POST/LOGISTIK	
Gescheiterte Lohnverhandlungen mit der Post	17
Externe Kinderbetreuung – die Post unterstützt finanziell	18
Vorsorgeangebot des Personalfonds Post	18
Die Post muss bei den Sperrtagen handeln	19
Wahlen in den Stiftungsrat der PK Post	20

EDITORIAL



TANJA BRÜLISAUER
GESCHÄFTSFÜHRERIN VON transfair

T. Brülisauer

LIEBE LESERIN LIEBER LESER

1 Jahr Corona. Dieser kleine Mikroorganismus hat unser Leben, unseren (Arbeits-)Alltag und unser Zusammenleben so richtig auf den Kopf gestellt. transfair ist nach wie vor beeindruckt davon, wie viel Einsatz das Personal im Service Public zeigt, und dankt all seinen Mitgliedern und allen Mitarbeitenden herzlich.

Fortwährend sehen wir uns mit neuen oder auch altbekannten Herausforderungen konfrontiert. Auch in seiner täglichen Arbeit merken transfair und seine Branchen die Präsenz des Coronavirus noch immer – so beispielsweise die Transportunternehmen, die noch immer keine Kurzarbeitsentschädigung erhalten. Und dies, obwohl sie ihren finanziellen Anteil dazu leisten. transfair setzt sich politisch für Besserungen ein. Mehr dazu auf Seite 14. Und Danilo Ravelli, langjähriger Mitarbeiter von cabledx, gibt in einem Interview Einblick darin, wie Corona sein Arbeitsleben verändert hat.

Keine coronabedingten News gibt es aus anderen Branchen. In der Öffentlichen Verwaltung positioniert sich transfair mit klaren Forderungen zu den anstehenden Änderungen bei der Eidgenössischen Zollverwaltung. Bei der Post hat transfair diverse heisse Eisen im Ofen: Die Sozialpartner starten die Verhandlungen zum GAV PostAuto neu, die gescheiterten Lohnverhandlungen beschäftigen weiter und bei den Wahlen zum Stiftungsrat der Pensionskasse Post ist transfair bereits in den Startlöchern.

Apropos Pensionskasse: transfair hat den sogenannten Sozialpartnerkompromiss, also den Vorschlag zur Reform der beruflichen Vorsorge, unter die Lupe genommen und beantwortet die wichtigsten Fragen dazu.

WISSENSWERTES

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

transfair transfair fordert Nicht-Erreichbarkeit während ihrer Freizeit für alle Mitarbeitenden Was transfair für einzelne GAV verhandelt hat, bringt der Personalverband nun zugunsten aller Arbeitnehmenden aufs politische Parkett. Das explizite Recht jeder Person, während der Freizeit nicht erreichbar zu sein, gehört ins Arbeitsgesetz. Greta Gysin, Co-Präsidentin von transfair und Nationalrätin, hat in der Frühlingssession eine Motion eingereicht. Denn im Zusammenhang mit dem Homeoffice und der damit verbundenen Flexibilisierung, steigt der Druck auf das Personal. Ausserdem vermischen sich das Privat- und Berufsleben immer mehr. Damit die psychische Gesundheit der Mitarbeitenden nicht riskiert wird, muss das Arbeitsgesetz ergänzt werden.	COMMUNICATION Aktuelles vom Branchenvorstand Der Branchenvorstand ist auch in Corona-Zeiten aktiv und trifft sich am 4. Mai 2021 zum Austausch mit folgenden Themen: • Branchenversammlung 2021 • Projekte bei Swisscom und ihren Filialen • Diskussion über weitere gewerkschaftliche Entwicklungen	ÖFFENTLICHER VERKEHR Lohnsystem SBB Die Verhandlungen zum neuen Lohnsystem sind wegen einiger auseinanderliegenden Positionen bei den Themen Lohnentwicklung und Lohntransparenz ins Stocken geraten. transfair ist dazu entschlossen, mit Vorschlägen Brücken zur Annäherung zu bauen und damit dem neuen Lohnsystem vorteilhaft für das Personal zum Durchbruch zu verhelfen. Produktion 2.0 SBB Cargo verändert die Organisationsstruktur des Produktionsbereiches. Die Anpassung erfolgt in drei Phasen und soll ab 1. Juli 2021 ein kundenorientierteres und noch flexibleres Arbeiten ermöglichen. transfair begleitet das Vorhaben kritisch.
POST/LOGISTIK Der Stellenabbau bei Epsilon geht weiter Nach den Umstellungen beim Bereich Frühzustellung (Portage matinale) gibt es nun auch eine Anpassung der Arbeitsverträge im Bereich DNA. Die Veränderungen bei der «Distribution non adressée» also, der Zustellung unadressierter Sendungen, betreffen ca. 330 Mitarbeitende. Das Konsultationsverfahren betrifft das Lohnmodell, das Spesenmodell und die Lohnfortzahlung bei krankheitsbedingtem Ausfall. transfair hat klare Forderungen. Sozialplan FedEx Als Sozialpartner der im Verband KEP & Mail organisierten Unternehmen hat transfair mit dem privaten Postdienstleister FedEx einen Sozialplan abgeschlossen.	ÖFFENTLICHE VERWALTUNG Sozialpartnertreffen FINMA transfair hat sich Anfang März 2021 mit dem Direktor der FINMA, Mark Branson, am jährlichen Sozialpartnertreffen ausgetauscht. Themen waren die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Frauenförderung sowie die (digitalen) Zugangsrechte der Personalverbände. Virtuelle Branchenversammlung Aufgrund der aktuellen Corona-Situation fand die erste Branchenversammlung des Jahres am 7. April 2021 virtuell statt. Die zweite Versammlung findet am 13. Oktober 2021 statt. Interessierte Mitglieder können sich bei matthias.humbel@transfair.ch anmelden.	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: Aline Leitner, Lea Lüthy; Anzeigen: transfair; Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten; Erscheinung: 5 Mal pro Jahr; Übersetzungen: Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. Druck: RITZ CROSSMEDIA AG, Bern; Satz: Manuela Krebs, RITZ CROSSMEDIA AG, Bern. Bilder: dma_design/AdobeStock, Eidgenössische Zollverwaltung, Gaby Möhl/transfair, guy2men/AdobeStock, micromonkey/AdobeStock, PostAuto, PUBLICA, ra2 studio/AdobeStock, Robert Kneschke/AdobeStock, stock56876/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse, vchalup/AdobeStock, VBZ. WEMF-beglaubigte Auflage 2020: 7813 Ex. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

EIGENSTÄNDIG.
MUTIG.
PERSÖNLICH.



2. SÄULE

DIE 2. SÄULE AUF DEM PRÜFSTAND

TEXT: ALBANE BOCHATAY,
WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITERIN



Die berufliche Vorsorge (2. Säule) ist ein bewährtes und nachhaltiges Sozialsystem. Heute steht es allerdings vor grossen Herausforderungen. Vor diesem Hintergrund hat Travail.Suisse mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband einen Kompromiss verhandelt. transfair hat sich mit Tom Bauer, dem Verantwortlichen Sozialpolitik bei Travail.Suisse, darüber unterhalten.

Die Situation der Pensionskassen (PK) ist derzeit aufgrund der niedrigen Zinsen an den Finanzmärkten und der steigenden Lebenserwartung schwierig. Das Rentenniveau der Arbeitnehmenden zu gewährleisten, ist eine Herausforderung, auch für die PK, in denen die Mitglieder von transfair versichert sind.

Die Sozialpartnerschaft steht im Zentrum der 2. Säule

transfair spielt in der 2. Säule eine wichtige Rolle. Einerseits ist der Personalverband durch seine Mitglieder in den obersten Gremien, den Stiftungsräten, vertreten. Die Vertreterinnen und Vertreter von transfair setzen sich für die Interessen der Arbeitnehmenden ein. Wenn es im aktuellen schwierigen Umfeld vorkommt, dass die PK Massnahmen ergreifen, die sich auf die Renten der Arbeitnehmenden auswirken können, werden andererseits transfair und die weiteren Sozialpartner konsultiert, um die Auswirkungen auf die Renten möglichst gering zu halten.

Die Mitglieder von transfair sind in unterschiedlichen, umhüllenden Pensionskassen versichert. Die wichtigsten sind die PK Post, die PK SBB, comPlan (Swisscom) und PUBLICA (Bundesverwaltung). Aufgrund der sinkenden Zinsen und der steigenden Le-

GUT ZU WISSEN

Was ist ein Umwandlungssatz?

Prozentsatz, der die jährliche Rente aus dem Altersguthaben definiert. Der im Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge (BVG) festgelegte Umwandlungssatz für den obligatorischen Teil des Altersguthabens beträgt derzeit 6,8 Prozent im ordentlichen AHV-Alter, d. h. 65 Jahre für Männer und 64 Jahre für Frauen.

Was sind «umhüllende Pensionskassen»?

Sie versichern auch den überobligatorischen Teil und können einen vom gesetzlichen Minimum (6,8 Prozent) abweichenden Umwandlungssatz festlegen, der sowohl für den obligatorischen als auch den überobligatorischen Teil gilt. Alle grossen Pensionskassen der Sozialpartner von transfair gehören hier dazu.

DIE BERUFLICHE VORSORGE IST EIN ZENTRALES THEMA DER SOZIALPARTNERSCHAFT. transfair WIRFT EINEN BLICK AUF AKTUELLE FRAGEN.

benserwartung haben alle genannten PK in den letzten Jahren ihre Umwandlungssätze senken müssen. Die Sozialpartner, einschliesslich transfair, wurden konsultiert und haben dazu beigetragen, den Rentenverlust für die Angestellten zu minimieren. In jedem Fall wurden Ausgleichsmassnahmen vorgesehen. Meist leisten alle Beteiligten, also Pensionskassen, Arbeitgeber und Arbeitnehmende, ihren Beitrag zur Stabilisierung. Im Fall der Post und der SBB zum Beispiel hat der Arbeitgeber Hunderte von Millionen Franken zur PK beigesteuert. Teilweise findet eine Sanierung auch durch höhere Sparbeiträge der Arbeitgeber und/oder der Arbeitnehmenden statt.

BVG 21 – der Kompromiss der Sozialpartner

Die 2. Säule steht vor Herausforderungen und muss zwingend gestärkt werden. Der Bundesrat hat alle Sozialpartner dazu aufgefordert, eine gemeinsame Lösung zu finden. Travail.Suisse, der Dachverband von transfair, nahm dabei eine aktive Rolle ein und hat mit dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband einen guten Kompromiss gefunden, insbesondere im Hinblick auf den BVG-Mindestumwandlungssatz. Dieser Kompromiss wird derzeit im Parlament debattiert.

THOMAS BAUER,
LEITER SOZIALPOLITIK BEI
TRAVAIL.SUISSE



transfair hat sich mit Thomas Bauer, Leiter Sozialpolitik bei Travail.Suisse unterhalten. Er führt die Verhandlungen vonseiten Travail.Suisse und gibt Antwort auf die wichtigsten Fragen.

Wieso braucht es einen solchen Kompromiss?

Derzeit ist es aufgrund der niedrigen Zinsen sehr schwierig, Renditen zu erzielen. Hinzu kommt, dass die Menschen in der Schweiz älter werden als noch vor ein paar Jahren. Dadurch sinken die Renten der 2. Säule, bei denen der Umwandlungssatz nicht gesetzlich geregelt ist, also auch bei den Pensionskassen der Branchen von transfair. Da das aktuelle Gesetz die Entwicklung der Gesellschaft und der Arbeitswelt nicht widerspiegelt, sehen sich bestimmte Bevölkerungsgruppen, wie Menschen mit geringem Einkommen, Teilzeitbeschäftigte, insbesondere Frauen und ältere Arbeitnehmende, mit erheblichen Lücken in ihrer Altersvorsorge konfrontiert. Mit dem Kompromiss wollen wir diese Lücke schliessen.

Worum geht es im Sozialpartnerkompromiss für die BVG-21-Reform?

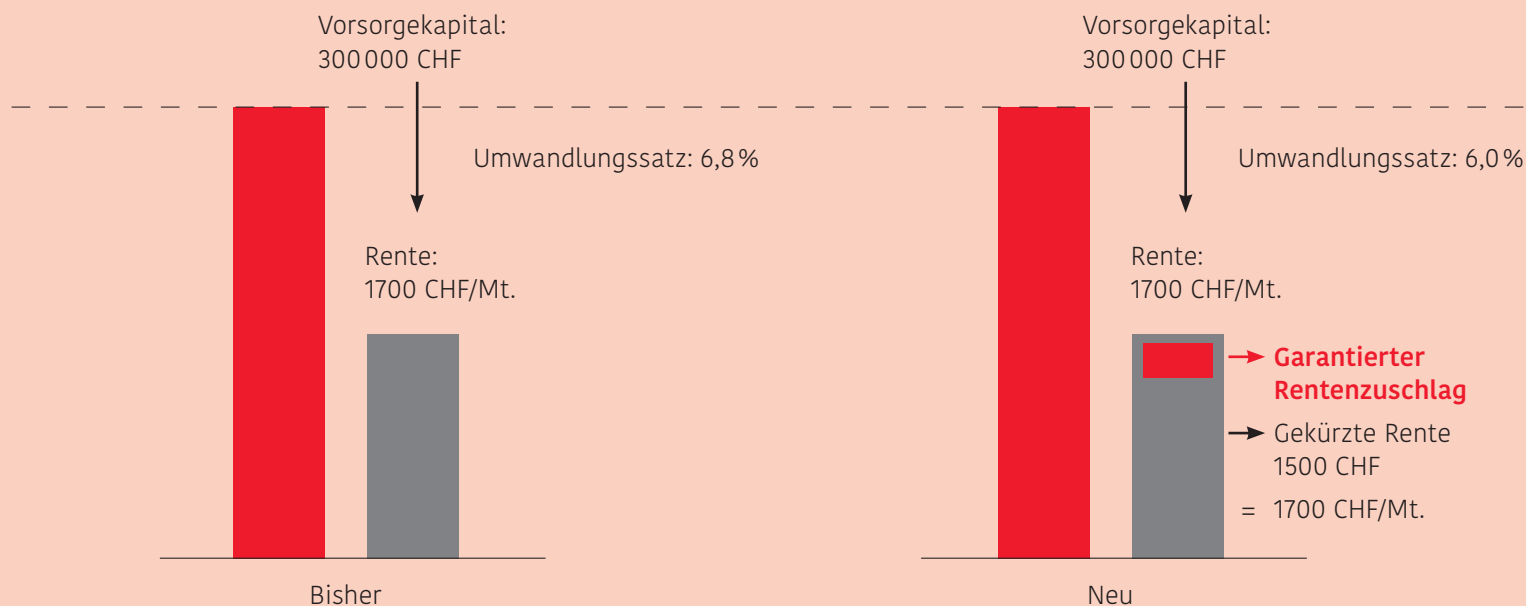
Es handelt sich um einen BVG-Reformvorschlag, der zwischen Travail.Suisse, dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband verhandelt wurde. Er soll die Renten trotz den Herausforderungen auf den Finanzmärkten und der steigenden Lebenserwartung sichern. Konkret bedeutet dies:

- Senkung des BVG-Mindestumwandlungssatzes von 6,8 auf 6 Prozent.
- Rentenzuschlag, der das aktuelle Rentenniveau sichert und niedrige Renten verbessert.
- Halbierung des Koordinationsabzugs durch die Erhöhung des versicherten Lohns.
- Anpassung der Altersgutschriften, also die bessere Verteilung der altersabhängigen Sätze, um der neuen Arbeitswelt Rechnung zu tragen.

Was genau ist der Rentenzuschlag?

Durch die Senkung des Umwandlungssatzes von 6,8 auf 6 Prozent würden die Renten sinken. Der Reformvorschlag sieht einen Rentenzuschlag vor, der die Rentenleistung auf demselben Niveau aufrechterhält und der niedrige Renten verbessert. Alle neuen Pensionierten erhalten lebenslang einen Rentenzuschlag. Dieser ist unabhängig vom Rentenbetrag und wird solidarisch durch die Erhöhung der Sparbeiträge von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern finanziert.

Zuschlag sichert Rentenniveau trotz tieferem Umwandlungssatz – Beispiel einer 63-jährigen Versicherten



Welches sind die Vorteile dieses Kompromisses und wer profitiert davon?

Dieser Vorschlag ist im Interesse aller, unabhängig davon, in welcher Pensionskasse man versichert ist. Der Rentenzuschlag wird die Renten von Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen, insbesondere von Frauen (Stichwort Teilzeitarbeit), direkt verbessern. Heute sind die Renten der Frauen im Durchschnitt 63 Prozent kleiner als die der Männer.

Der Vorschlag sieht auch eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge für ältere Arbeitnehmende vor. Diese Massnahme ermöglicht eine schnellere Wiedereingliederung dieser Mitarbeitenden in den Arbeitsmarkt, da das Argument «ältere Menschen sind zu teuer» nicht mehr gelten würde. Die Senkung der Versicherungsbeiträge bedeutet zwar, dass in diesen letzten Arbeitsjahren weniger gespart wird, jedoch wird es zu keinen Renteneinbussen kommen. Denn mit dem Rentenzuschlag, dem tieferen Koordinationsabzug und den teilweise höheren Sparbeiträgen in frühen Arbeitsjahren findet ein Ausgleich statt.

Welches sind die Vorteile des BVG-Kompromisses für die Mitglieder von transfair?

Innerhalb der PK der Sozialpartner von transfair gilt der minimale BVG-Umwandlungssatz für den obligatorisch versicherten Lohn von 85320 CHF. Über diesem Betrag wählen die PK den Umwandlungssatz selbst. In Anbetracht der aktuellen Situation tendieren sie dazu, den Umwandlungssatz zu senken. Infolgedessen haben die Versicherten zum Teil bereits Kürzungen ihrer Renten hinnehmen müssen. Die Reform bietet deshalb auch den Mitgliedern von transfair drei wesentliche Vorteile:

- Der Rentenzuschlag entschädigt Versicherte, die in den letzten Jahren bereits Renteneinbussen erlitten haben. Versicherte von PK mit einem umhüllenden Umwandlungssatz profitieren ebenfalls. Der Rentenzuschlag gilt für alle und dient nicht nur der Sicherstellung der obligatorischen Leistungen.
- Derzeit bedeutet die schrittweise Senkung des Umwandlungssatzes auch, dass sich die Renten der Versicherten nicht unbedingt erhöhen, wenn sie

mehr in ihr Kapital investieren wollen. Die Reform ermöglicht es, in Zukunft besser versichert zu sein.

- Das System der 2. Säule wird als Ganzes stabilisiert.

Ein paar Worte zum Schluss?

Wenn die Zinssätze nicht steigen, sind die Herausforderungen für die 2. Säule auch morgen noch da. Wir müssen bedenken: Die Sozialpartner, die quasi Garant für die 2. Säule sind, welche von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern getragen wird, waren bereit, sich auf einen guten Kompromiss zu einigen. Ich hoffe, dass diese innovative Lösung den politischen Prozess erfolgreich durchlaufen wird. So können wir das dringend benötigte Vertrauen in die 2. Säule zurückgewinnen.

Die Altersvorsorge ist eine «heilige Kuh». Deshalb ist es transfair wichtig, transparent seine Haltung aufzuzeigen und verständlich zu machen, weshalb sich der Personalverband hinter die BVG-21-Reform stellt. Haben Sie Fragen zur BVG-Revision? Dann gibt Ihnen transfair gerne eine Antwort.



MODERNERE PERSONAL- VERORDNUNG

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Das Eidgenössische Hochschuleinstitut für Berufsbildung (EHB) überarbeitet seine Personalverordnung. transfair beteiligt sich aktiv am Prozess und setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen für das Personal ein.

Das EHB wird zur Hochschule. Mit diesem Schritt ist auch eine Anpassung der Personalverordnung (PVO-EHB) nötig. Diese neue PVO basiert weiterhin auf dem Bundespersonalgesetz, erlaubt aber dort, wo es für den Betrieb einer Hochschule sinnvoll ist, abweichende Regelungen. Noch laufen die Arbeiten. transfair konnte sich im Rahmen einer Vorkonsultation ausführlich zum Entwurf äussern.

Zeitgemässe Anpassungen im Fokus

Für transfair ist dabei wichtig, dass die neue PVO zeitgemässe und faire Arbeitsbedingungen bietet. Zudem fordert transfair, dass das EHB ihre Mitarbeitenden, die Personalkommission und die Personalverbände bei den für sie relevanten Themen korrekt und umfassend einbezieht. Nach der erfolgten Vorkonsultation beginnt nun bald die Ämterkonsul-

tation. Auch hier wird sich transfair nochmals einbringen. Den Entscheid des Bundesrates über die PVO-EHB erwartet transfair im Herbst.

KAKO

WAHLEN BEIM HÖCHSTEN PUBLICA-ORGAN

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Bei der Kassenkommission (KAKO) der PUBLICA – dem höchsten Organ der Pensionskasse der Bundesverwaltung – steht die nächste Amtszeit an. Zur Wahl stehen acht Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmenden. Auch transfair stellt sich der Wahl.



Mit über 65000 Versicherten und über 42000 Rentnerinnen und Rentnern ist die PUBLICA eine der grössten Pensionskassen der Schweiz. Geleitet wird die Kasse von der KAKO, dem paritätisch zusammengestellten, obersten Gremium. Je acht Vertreter und Vertreterinnen von Arbeitgebern und Arbeitnehmenden nehmen diese wichtige Aufgabe wahr.

Im Sommer läuft die Amtszeit der aktuellen Mitglieder der KAKO ab, die Delegiertenversammlung der PUBLICA wird deshalb am 20. Mai 2021 die acht Vertreterinnen und Ver-

treter für die Arbeitnehmenden wählen, die während der nächsten vier Jahre die Geschicke der Kasse lenken sollen.

Auch transfair stellt sich der Wahl. Gemeinsam mit den weiteren Verbänden der IG Bundespersonal ist transfair daran, eine Liste von Kandidatinnen und Kandidaten zusammenzustellen. Das Ziel dabei ist klar: eine starke und schlagkräftige Vertretung der Arbeitnehmenden aufstellen, die sich den Herausforderungen der kommenden Jahre erfolgreich stellen kann.

EZV

transfair FORDERT SOZIALPLAN

TEXT: MATTHIAS HUMBEL,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

DAS EZV-PERSONAL BRAUCHT KLARHEIT ÜBER SEINE ARBEITSBEDINGUNGEN.



Die Eidgenössische Zollverwaltung (EZV) ist seit geraumer Zeit im Umbruch. Und noch immer tapen Mitarbeitende im Dunkeln, wenn es um ihre künftigen Anstellungsbedingungen geht. transfair macht gemeinsam mit Garanto und dem PVB Druck und fordert Verhandlungen zu den Arbeitsbedingungen während der Änderungsphase und für die zukünftige Zeit.

Seit 2018 ist die Zollverwaltung im Umbau: Aus der EZV soll im kommenden Jahr das Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit

(BAZG) werden. Das Grenzwachtkorps und der zivile Zoll – mit stark unterschiedlichen Arbeitsbedingungen – werden im Dienstbereich Operationen zusammengelegt. Während digital erste Ergebnisse sichtbar werden – etwa mit verschiedenen Apps –, herrscht in einem Bereich noch Unklarheit: Unter welchen Bedingungen werden die Mitarbeitenden künftig arbeiten?

Es braucht Klarheit!

transfair hat Verständnis dafür, dass bei einem Projekt dieser Grösse die Frage nach dem künftigen Lohn oder den künftigen Regelungen für die Pensionierung nicht zu-

oberst auf der Prioritätenliste steht. Jedoch braucht es irgendwann auch einmal konkrete Resultate. Die Unsicherheit und damit auch der Unmut unter den Mitarbeitenden steigen. transfair fordert endlich Klarheit über die künftigen Arbeitsbedingungen!

transfair fordert Verhandlungen

transfair hat reagiert, gemeinsam mit Garanto und PVB einen Forderungskatalog erstellt und diesen bei der Direktion der EZV eingereicht. transfair fordert darin Verhandlungen über die Anstellungsbedingungen während der Veränderungsphase sowie für die künftigen Arbeitsbedingungen. So müssen etwa unterschiedliche Lohnklassen, Spesenregelungen, Arbeitszeitmodelle und Pensionierungsregelungen harmonisiert werden. Für transfair ist dabei klar: Es darf zu keinem Abbau kommen!

Die Hauptforderungen kurz und knapp

- Keine Entlassungen des bestehenden Personals
- Anhebung der Lohnklassen für die Mitarbeitenden des Grenzwachtkorps
- Erhalt der Pensionierungsregelungen und Ausweitung der Regelungen auf das gesamte operative Personal
- Verbesserungen und Vereinheitlichungen bei den Spesen



FÜR DEN GESAMTEN FORDERUNGSKATALOG SCANNEN SIE DEN QR-CODE.

INTERVIEW

**IM GESPRÄCH
MIT DANILO
RAVELLI**

TEXT: NADIA GHISOLFI,
LEITERIN REGION SÜD



Die meisten kennen Danilo Ravelli von seiner Arbeit im Branchenvorstand, als Personalvertreter bei cablex oder als engagierten Präsidenten der Sektion Communication im Tessin. Er ist seit 30 Jahren bei cablex angestellt und hat den Wechsel von PTT zu Swisscom bis hin zu cablex miterlebt. transfair hat sich mit ihm über seine Arbeit, Covid-19 und die weiteren Herausforderungen der Branche unterhalten.

Lieber Danilo, bevor wir uns ins Thema stürzen, erzähle uns doch bitte etwas mehr über dich!

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder von transfair, ich heisse Danilo Ravelli, bin seit 30 Jahren glücklich verheiratet und habe drei Kinder im Alter von 15, 24 und 28 Jahren. Ich lebe in Cadenazzo, einer reizvollen und von der Sonne verwöhnten Ortschaft zwischen Bellinzona und Locarno. In meiner Freizeit gehe ich gerne wandern oder spazieren und liebe gemütliche Velo-

touren, bei denen man eine schöne Aussicht geniessen kann. Gewerkschaftlich bei transfair organisiert bin ich seit 2017.

Du arbeitest bei cablex. Seit wie vielen Jahren?

Insgesamt schon seit 30 Jahren. Zunächst war ich bei der PTT, kurz für Post-, Telefon-, Telegraf- und Telefaxbetrieb, tätig. Nach der unglücklichen Umstrukturierung der PTT kam ich dann zu Swisscom und später zu cablex. Letztere feiert dieses Jahr ihr zwanzig-jähriges Bestehen.

Was meinst du genau mit «unglücklichen Umstrukturierung»? Was fehlt heute deiner Meinung nach bei cablex oder Swisscom im Vergleich zu der früheren PTT?

Die Privatisierung hat zu einem starken Personalverlust geführt. Dadurch, dass mehrere Sektoren unter einem Dach vereint waren, hatte die PTT eine stärkere Marktposition.

Du bist sehr engagiert und Personalvertreter für cablex. Seit wann bist du als Personalvertreter aktiv? Und welche Ziele verfolgst du in dieser Funktion?

Eigentlich bin ich seit den Anfängen dabei. In dieser Funktion nehme ich die Stimmung und Meinung meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen auf und leite diese an die zuständigen Personen weiter, sodass entsprechende Lösungen gefunden werden können. Manchmal reicht schon eine gezielte und punktuelle Intervention und das Problem kann an der Wurzel angepackt und in seinen Anfängen gelöst werden. Andere Male geht es nur darum, Missverständnisse zu klären. Ab und zu sind auch kleine Kniffe nötig. In Fällen, bei denen ich als Personalvertreter das Problem nicht selbst lösen kann, muss aber transfair eingeschaltet werden. Deshalb setze ich mich neben meiner Rolle als Personalvertreter auch im Vorstand der Sek-

VIELE SIND SICH NICHT BEWUSST, MIT WELCHEN KONKRETEN SCHWIERIGKEITEN DIE MITARBEITENDEN IM FREIEN ZU KÄMPFEN HABEN.

tion Communication von transfair im Tessin ein. Dort amtiere ich seit einigen Jahren als Präsident. Beide Funktionen geben mir grosse Befriedigung, weil ich so meinen Kolleginnen und Kollegen konkret helfen kann.

Covid-19 ist nun seit mehr als einem Jahr fester Bestandteil unseres Lebens. Wie hat sich deine Arbeit in diesem letzten Jahr der Pandemie verändert? Und wie hat sie sich auf dich als Personalvertreter ausgewirkt?

Eigentlich hat sich kaum etwas verändert. Wir arbeiten fast wie vor der Pandemie. Der einzige Unterschied: Wir haben neue Schutzmassnahmen und halten diese, wie auch das Social Distancing, konsequent ein. Was sich verändert hat, ist die Art und Weise zu kommunizieren und Sitzungen abzuhalten. Wo wir uns früher zusammen in Sitzungszimmern ausgetauscht haben, finden die Treffen grösstenteils via Videokonferenz statt. Das gefällt mir überhaupt nicht.

Ich treffe die Leute lieber persönlich und bevorzuge es, meinem Gesprächspartner oder meiner Gesprächspartnerin direkt in die Augen zu schauen, als dies über einen Bildschirm zu tun. Auf jeden Fall sitzen wir alle im selben Boot und müssen das Beste daraus machen. Wenn wir den kompletten Stillstand vermeiden wollen, müssen wir uns diesen neuen Modalitäten wohl oder übel anpassen und hoffen, dass wir bald wieder in eine neue/alte Normalität zurückkehren können. Dort hoffe ich, dass man sich auch persönlich und nicht nur virtuell treffen kann.

Als Personalvertreter bist du ein direkter Ansprechpartner. Welches waren die grössten Probleme, auf die dich die Mitarbeitenden aufmerksam gemacht haben?

Es gibt verschiedene Probleme, die wir täglich anpacken müssen und die ich entweder als Personalvertreter selber zu lösen versuche oder dann an transfair weitergebe, damit er als Sozialpartner intervenieren kann. In letzter Zeit ging es vor allem um dringende Angelegenheiten zu konkreten und praktischen Aspekten, die das Alltagsleben stark beeinträchtigen, vor allem in der Winterzeit. Die Schliessung von Cafés und Restaurants beispielsweise hat äusserst negative Auswirkungen.

Wir arbeiten immer draussen in der Kälte und haben keine Möglichkeit, das von zu Hause mitgebrachte Mittagessen irgendwo aufwärmen und essen zu können. Die Pausen müssen wir immer im Freien verbringen. Es ist uns somit nicht möglich, kurz so abzuschalten, wie wir uns das früher gewohnt waren. Auch das teilweise Fehlen sanitärer Einrichtungen ist nicht zu unterschätzen. Die Angestellten im Büro sind sich oft gar nicht bewusst, mit welchen konkreten, praktischen Schwierigkeiten die Mitarbeitenden im Freien zu kämpfen haben.

Mal ganz abgesehen von Covid-19: Welches sind die grössten Herausforderungen für die Zukunft?

Für eine sichere Zukunft muss man rechtzeitig die Weichen stellen. Wir müssen qualitativ hochwertige Arbeit leisten. Der Konkurrenzkampf wird immer unerbittlicher und härter. Es ist deshalb immens wichtig, das Unternehmen zu unterstützen, damit es konkurrenzfähig bleibt. Jeder und jede einzelne Mitarbeitende spielt eine entscheidende Rolle beim Erreichen dieses Ziels.

Welches sind deine Wünsche/Hoffnungen für die Zukunft?

Ich hoffe, dass wir uns wieder persönlich treffen und zusammen mit unseren Familienangehörigen und Freunden sowohl drinnen als auch draussen sorglose Stunden verbringen können. Darüber hinaus wünsche ich mir, dass wir wieder frei von Einschränkungen unsere Landschaft und unsere Natur geniessen sowie die Beziehungen zu unseren Liebsten pflegen können. Dazu gehört auch ein sich erholender Arbeitsmarkt, der allen Menschen eine würdevolle und befriedigende Arbeit ermöglichen soll – natürlich stets mit transfair als verlässlichem Partner im Beruf zur Seite!

Apropos transfair, du bist seit 2017 Mitglied. Warum hast du dich für transfair entschieden? Was hat dich von einer Mitgliedschaft überzeugt?

Nadia Ghisolfi hat mich vom guten Gedanken eines Personalverbandes überzeugt. Mir gefällt, dass ich mit transfair jemanden zur Seite habe, der das Personal konkret unterstützt. Bei Problemen weiss ich, an wen ich mich wenden kann, und weiss ebenfalls, dass mir jederzeit geholfen wird.



SCHUTZ

DAS PERSONAL IM NAHVERKEHR SCHÜTZEN

TEXT: BRUNO ZELLER UND
NADINE TRUDEL

transfair WILL ALLGEMEINVERBINDLICHEN KANTONALEN RAHMEN-GAV.



Der Rahmen-GAV wurde im November 2013 von der Forchbahn AG, der PostAuto AG, Stadtbuss Winterthur, Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) sowie von transfair und weiteren Personalverbänden und Gewerkschaften unterzeichnet. Der Vertrag ist Basis für die Anstellungsbedingungen dieser Branche, gilt aber noch nicht ausnahmslos für alle Betriebe des öffentlichen Nahverkehrs im Kanton Zürich. Das will transfair ändern und fordert die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit.

Umfassender Schutz für alle

Minimale Standards zu Arbeitszeiten, Lohn, Sozialleistungen: Das sind die Bestandteile des Rahmen-GAV. Sie sind für die Zusammenarbeit unter den Verkehrsbetrieben und

für die Mitarbeitenden wichtig und bringen den Unternehmen Sicherheit bei der Vergabe oder allfälligen Ausschreibungen von Verkehrsleistungen.

transfair verfolgt das Ziel, die Regelungen des Rahmen-GAV auf sämtliche Akteure im öffentlichen Nahverkehr (Bus, Trolleybus, Tram und Schmalspurbahnen) des Kantons Zürich auszuweiten, und will den Rahmen-GAV allgemein verbindlich machen. Was bedeutet, dass er für alle Unternehmen im öffentlichen Nahverkehr gelten soll. Zum heutigen Zeitpunkt sind schätzungsweise 80 bis 90 Prozent des betroffenen Fahrpersonals unter dem Schutz des Rahmen-GAV. Es fehlen zum Beispiel die Verkehrsbetriebe Zürich Oberland oder die Verkehrsbetriebe Glattal mit ihren transportbeauftragten Subunternehmen.

Um die umfassende Anwendung des Rahmen-GAV als Basis für die Leistungserbringung im konzessionierten öffentlichen Nahverkehr im ganzen Kanton sicherzustellen, ist der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) als Leistungsbesteller ein sehr wesentlicher Akteur: Er legt bei Ausschreibungen von Verkehrsleistungen die Bedingungen für die Offerteingaben fest. Bis heute fehlen jedoch jegliche Aspekte zu Anstellungsbedingungen des Rahmen-GAV. transfair und die weiteren Sozialpartner haben in den letzten Jahren versucht, diese Lücke zu schliessen und auch den ZVV zur Anerkennung des Vertrages zu bewegen.

transfair nimmt die Politik in die Pflicht

transfair ist seit geraumer Zeit daran, dem Anliegen politisch Gehör zu verleihen. Zusammen mit anderen Personalverbänden, Gewerkschaften und Parlamentarierinnen und Parlamentariern hat transfair ein Postulat mit klaren Forderungen ausgearbeitet, das jüngst eingereicht wurde. Den Bestimmungen im Rahmen-GAV soll so via Regierungsrat und Kantonsparlament zu einer allgemein verbindlichen Grundlage verholfen werden.

Faire Löhne und moderne Anstellungsstandards sind Garant für eine qualitativ hochstehende Leistungserbringung auf allen Linien. Für alle Anbieter bei Ausschreibungen des Kantons bzw. des ZVV sollen die gleichen Bedingungen gelten: Das Personal wird vor allfälligen negativen Konsequenzen bei Linienübernahmen besser geschützt, wenn der Rahmen-GAV angewendet werden muss. Über die weitere Entwicklung wird transfair zu gegebener Zeit wieder informieren.

THURBO

DER FIRMEN- VORSTAND STELLT SICH VOR

TEXT: WERNER RÜEGG,
REGIONALSEKRETÄR DER REGION OST

EIN OFFENES OHR FÜR ALLE MITARBEITENDEN BEI THURBO.

Dank dem Mitgliederzuwachs der letzten Jahre und weil GAV-Verhandlungen anstehen, haben sich vier Mitglieder bereit erklärt, einen transfair Firmenvorstand bei Thurbo zu gründen.

transfair freut sich über diese wichtige Unterstützung. Mit dem Firmenvorstand kann der Personalverband die anstehenden Herausforderungen, wie beispielsweise die kommenden GAV-Verhandlungen mit Schwerpunkt «Neues oder angepasstes Lohnsystem» sowie die weiteren Schwierigkeiten aufgrund der aktuellen Situation rund um Covid-19, bei Thurbo aktiv angehen.

Auch der Kontakt zu den bestehenden Mitgliedern bei Thurbo kann dadurch intensiviert werden. Informationen werden zukünftig direkter und schneller fliessen.

Der Firmenvorstand ist in den Startlöchern

Bevor sich ein neues Team voll und ganz entfalten kann, muss es sich zuerst finden und die genaue Zusammenarbeit klären. Auch wenn noch nicht alle Details geklärt sind, so steht der Firmenvorstand in den Startlöchern und hat bei seiner ersten Besprechung folgende Schwerpunkte und Ziele gesetzt:

- Erste Ansprechstelle für Mitglieder sein
- Unterstützung der Delegation von transfair bei den GAV-Verhandlungen
- Mithilfe bei der Mitgliederrekrutierung
- Verbesserung der Kommunikation

Die Basis für eine gute Arbeit ist der Austausch mit den Mitgliedern. Dem Firmenvorstand liegt es deshalb am Herzen, den Kon-



STEFFEN KREMPER

Firmenvorstand von Thurbo



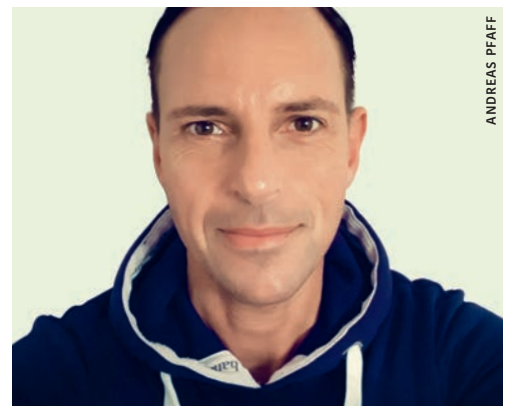
RENÉ ROHR



RENÉ BÜRGE



QR-CODE SCANNEN UND MEHR ÜBER
DIE MITGLIEDER DES FIRMENVORSTANDES
ERFAHREN.



ANDREAS PFAFF

takt mit den Mitgliedern intensiv zu pflegen. Für alle Inputs, Anliegen und Fragen aller Art haben die vier vom Firmenvorstand Thurbo ein offenes Ohr.

KAE

VERKEHRSUNTERNEHMEN MÜSSEN ANSPRUCH HABEN

TEXT: BRUNO ZELLER,
BRANCHENLEITER ÖFFENTLICHER VERKEHR



In verschiedenen Bereichen bei Bahnen und Busunternehmen konnte das Personal aufgrund von Angebotseinschränkungen und weggebrochenen Kundenfrequenzen nicht mehr voll arbeiten. Obwohl die meisten Verkehrsunternehmen die Löhne zu 100 Prozent bezahlten, mussten viele eine bittere Pille schlucken. Wo bei anderen Arbeitgebern die Kurzarbeitsentschädigung zum Zuge kommt, stehen hier die Arbeitgeber des öffentlichen Verkehrs oft ohne finanzielle Unterstützung da.

Wer zahlt, soll auch Leistungen erhalten

Grundsätzlich ist es doch bei jeder Versicherung so: Wer seine Prämien zahlt, ist versichert und erhält im Falle eines Falles finanzielle Unterstützung. Doch so ist es im vorliegenden Fall der Kurzarbeitsentschädigung anscheinend nicht.

transfair setzt sich deshalb seit Langem dafür ein, dass alle Verkehrsunternehmen – unabhängig von ihrer Rechtsform – An-

spruch auf Kurzarbeitsentschädigung (KAE) erhalten. Es geht um eine Gleichstellung aller Anbieter von Verkehrsleistungen: Schliesslich zahlen Arbeitgebende und Arbeitnehmende fleissig ihre Beiträge in die Arbeitslosenversicherung, aus der die KAE ausbezahlt wird. Die aktuelle Situation hinsichtlich KAE für die öffentlichen Verkehrsunternehmen ist ein riesiger Flickenteppich, der auch von den kantonalen Arbeitsämtern geprägt ist. In einigen Kantonen wurde den Bahnen KAE gewährt, in anderen nicht! Die Kriterien für den Erhalt der KAE sind unterschiedlicher und widersprüchlicher denn je: Einige Bahnen erhalten für den subventionierten Regionalverkehr KAE, andere wiederum nicht.

Das SECO legt Steine in den Weg

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) bekräftigt jedoch weiterhin, dass diese Unternehmen keinen Anspruch haben. Dies, weil ihnen bei negativen wirtschaftlichen Perspektiven kein unmittelbares Entlassungsrisiko sowie kein Betriebs- oder Konkursrisiko droht. Aus diesem Grund wurde der SBB und PostAuto die Entschädigung verweigert.

Aus Sicht von transfair haben beide Unternehmen Risiken und sollten nicht per se davon ausgenommen werden: Sparprogramme und Reorganisationen sind zwei direkte Massnahmen aufgrund der schlechten finanziellen Situation. Stellenverluste können daher, anders als behauptet wird, nicht einfach ausgeschlossen werden. Mit der vom befristeten Covid-19-Gesetz vorgesehenen finanziellen Unterstützung des Bundes und der Kantone können sicher einige Einnahmenausfälle gedeckt werden, aber bei Weitem nicht alle.

Die Personalentwicklung ist in Gefahr

Bei der SBB zum Beispiel werden die Ausfälle im Fernverkehr nicht gedeckt. Das ist übrigens der Hauptgrund für ihren grossen Jahresverlust. Ihre Liquidität stellt die Bundesbahn über verzinsliche und rückzahlbare Bundesdarlehen sicher. Die finanzielle Belastung wird das Unternehmen über Jahre stark prägen und könnte sich früher oder später in Form von Sparprogrammen negativ auf die Entwicklung von Personal und Unternehmen auswirken.

ALLE VERKEHRSUNTERNEHMEN ZAHLEN IN DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG EIN, ABER NICHT ALLE ERHALTEN LEISTUNGEN. DAS GEHT NICHT!

Als weiteres Beispiel sei an dieser Stelle SBB Cargo angefügt: Erst nach langem und zähem Ringen hat SBB Cargo teilweise KAE erhalten. Und dies auch nur, weil SBB Cargo keine Subventionen vom Bund mehr erhält.

PostAuto erhält keine Kurzarbeitsentschädigung, löst aber Reserven auf. Auch für PostAuto wäre die KAE ein willkommener Beitrag gewesen.

Für transfair ist es ist nicht nachvollziehbar, warum für die ausweisbaren Arbeitsausfälle im Fernverkehr oder flächendeckend für alle Verkehrsarten keine KAE gewährt wird. Es wäre immerhin ein gerechtfertigter Beitrag an die Sicherung der Liquidität gewesen.

transfair fordert ein nicht diskriminierendes Verfahren

Die Vorsteherin des Eidgenössischen Departements für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) hat jüngst eine zentrale Frage gestellt: Wieso sollen die öffentlichen Verkehrsunternehmen ihre Beiträge vollständig an die Arbeitslosenversicherung zahlen, wenn sie dann doch keinen Anspruch auf KAE haben?



Eine gute Frage, zu der sich transfair klar positioniert und sich deshalb in Form einer parlamentarischen Interpellation, eingereicht durch seine Co-Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin, an den Bundesrat gewandt und Folgendes gefragt hat:

- Warum hat der Bundesrat keine einheitliche Richtlinie bzgl. der Gewährung von KAE für die öffentlich-rechtlichen Verkehrsunternehmen?
- Wie kann der Bundesrat erklären, dass nicht alle öffentlich-rechtlichen Verkehrsunternehmen von KAE profitieren, wenn diese Unternehmen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die ALV bezahlen?

In seiner Antwort beharrt der Bundesrat leider weiter auf dem Standpunkt des SECO: Ohne unmittelbare Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes bestehe kein Anspruch auf KAE. Der Bundesrat stellt weiter fest, dass die bestehende Verwaltungspraxis klar sei und dass sie von der Rechtsprechung in den letzten Jahren wiederholt als zutreffend beurteilt worden sei. Diese Antwort zeigt, dass nach wie vor eine Differenz bei der Ausgestaltung und Ausrichtung der KAE zwischen dem UVEK und dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF, zu dem auch das SECO gehört) besteht.

transfair lässt bei diesem wichtigen Thema nicht locker. Der Personalverband geht einen Schritt weiter und bringt das Thema mit einer Motion erneut auf den Tisch. In dieser beauftragt Greta Gysin den Bundesrat damit, das Arbeitslosenversicherungsgesetz so zu ändern, dass der Prozess zur Gewährung von KAE einheitlich und nicht diskriminierend für alle Verkehrsunternehmen ungeachtet ihrer Rechtsform und Verkehrsart gilt. Für Details dazu lesen Sie den Kommentar nebenan.

KOMMENTAR

Bruno Zeller
Branchenleiter
Öffentlicher Verkehr



Fortsetzung folgt...

Alle Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden des öffentlichen Verkehrs sind dem ALV-Gesetz unterstellt und zahlen ihre Beiträge. Doch nicht alle, die einzahlen, erhalten Unterstützung. Die Logik dahinter versteht transfair nicht wirklich. Es braucht Korrekturen!

Bereits im April 2020 hat transfair in einem Schreiben an Simonetta Sommaruga gefordert, dass die KAE-Richtlinien für die Unternehmen im öffentlichen Verkehr zwischen dem UVEK und dem WBF geklärt werden. Der Personalverband ist enttäuscht über den Mangel an Kohärenz in diesen Departementen. Die finanziellen Mittel für KAE aus der Arbeitslosenversicherungskasse sind ganz sicher in ausserordentlichen Lagen dazu geeignet, eine Teilliquidität für die Verkehrsunternehmen bereitzustellen. So wären diese nämlich in einem kleineren Umfang auf Bundesmittel angewiesen.

In ihrer Antwort hatte die Bundesrätin zum Ausdruck gebracht, dass die aktuelle Situation sicher nicht in ihrem Sinne sei. transfair führt den politischen Kampf weiter und hat in der Frühjahrs-session eine Motion eingereicht, mit der der Anspruch auf KAE für alle Verkehrsunternehmen im Gesetz verankert werden soll.

NEUSTART

GAV-VERHANDLUNGEN MIT POSTAUTO

TEXT: URS JUNGEN,
LEITER DER REGION OST

DAS ZIEL: EIN NEUER GAV PER 1. JANUAR 2022.



Anfang Februar 2021 haben sich die Vertreter von transfair, syndicom und PostAuto ein erstes Mal wieder, pandemiebedingt digital, getroffen, um einen neuen, attraktiveren und moderneren GAV PostAuto auszuarbeiten. Die Sozialpartner haben ein sportliches und herausforderndes Ziel: Der neue GAV soll per 1. Januar 2022 in Kraft treten.

Neustart mit angepasstem Vorgehen

Nach den gescheiterten Verhandlungen im Herbst 2020 haben die Sozialpartner jüngst einen neuen Versuch gestartet. Dabei haben sie die Erkenntnisse und die geleistete Vorarbeit aus den letzten Verhandlungen genutzt und den Prozess angepasst. Die verschiedenen neuen und altbekannten Themen wurden in Kategorien aufgeteilt. Daraus sind drei Arbeitsgruppen entstanden, in denen alle Sozialpartner gemeinsam nach

Lösungen suchen. In allen Arbeitsgruppen ist transfair mit Mitgliedern des Firmenvorstandes oder eigenen Mitarbeitenden vertreten und bringt so die Anliegen seiner Mitglieder direkt ein.

Hauptfokus bleibt derselbe

Die Hauptanliegen von transfair bleiben im Wesentlichen unverändert. Viele betriebliche Punkte sowie die Vereinbarung zum Arbeitszeitgesetz sollen verbessert oder endlich im Sinne der Arbeitnehmenden geregelt werden. Eine bessere Planung der Einsätze für das betroffene Personal, mit so wenig Anpassungen wie möglich, auch in touristischen Gebieten, soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und weiteren Verpflichtungen weiter stärken.

Zudem gilt es, gemeinsam zu prüfen, welche guten Neuerungen des GAV Post CH AG, der seit 1. Januar 2021 gültig ist, übernommen werden können und welche adaptiert werden müssen, damit sie den Bedürfnissen der

Mitarbeitenden von PostAuto und den Postautounternehmern sowie den gesetzlichen Bestimmungen gerecht werden.

Motiviertes Personal als Schlüssel zum Erfolg

transfair ist überzeugt davon, dass die Sozialpartner mit diesem Neustart gemeinsam eine zukunftssträchtige Lösung für alle finden, die sowohl Arbeitnehmenden als auch dem Arbeitgeber eine wahre Perspektive bietet.

Die Bevölkerung und die Politik wünschen sich und brauchen einen gut funktionierenden öffentlichen Verkehr – auch über das Ende der Pandemie hinaus. PostAuto als Systemführerin der Strasse trägt einen wesentlichen Teil zur Grundversorgung bei. PostAuto und die Postautounternehmer brauchen gutes motiviertes Personal. Dieses findet und behält man unter anderem durch gute, soziale, attraktive und moderne Anstellungsbedingungen.

LOHN

GESCHEITERTE VERHANDLUNGEN MIT DER POST

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

GUTE ARBEIT MUSS DIE POST ENTSPRECHEND ENTLÖHNEN.

Die Sozialpartner haben sich auch nach sechs Verhandlungsrunden nicht einigen können. Nach langen und harten Verhandlungsversuchen übernimmt nun eine Schlichtungskommission das Ruder und entscheidet über die Lohnmassnahmen der Mitarbeitenden von Post CH, PostFinance und PostAuto.

Die Post blieb bei einem Minimalangebot stehen und auch der Verwaltungsrat lehnte mögliche Kompromisslösungen ab. Dies obwohl transfair weit weg von seiner ursprünglichen Forderung war. Weil das Personal ein finanzielles Zeichen verdient hat, geht es nun in die Eskalation zur paritätischen Schlichtungskommission (PSK).

Guter Lohn für gute Arbeit

Wer gut arbeitet, soll gut entlohnt werden. Wer hervorragend arbeitet, soll zusätzlich zum Lohn belohnt werden. Das Konzept Lohn gibt es so, wie wir es heute kennen, erst seit dem 19. Jahrhundert. Vorher gab es die Knechtschaft: Die «milde Herrschaft» als Prinzip missbrauchte die Arbeitsabhängigkeit nicht, sondern verpflichtete sich zu einer Nothilfe. Dieser Zustand endete erst mit dem Ende der Leibeigenschaft und der Einführung des «Tagelöhnerwesens» im 19. Jahrhundert. Lohn steht seit dieser Zeit für ein regelmässiges Entgelt für eine feste Tätigkeit.

Zeit der Taten

Und so ist, machen wir einem Sprung ins 21. Jahrhundert, die Corona-Prämie eine Belohnung an die Mitarbeitenden der Post für deren aussergewöhnliche Leistung zur Erbringung und Sicherstellung des Service Public während der Pandemie. Ein guter Lohn ist

jedoch viel mehr als nur das Entgelt für die erbrachte Arbeit. Er ist auch ein Motivator. Dass die Post vor einer wirtschaftlich herausfordernden Situation steht, ist sich transfair durchaus bewusst. Dennoch müssen die beispiellosen Leistungen der Mitarbeitenden der Post finanziell honoriert werden – und dies ist mit Applaus allein nicht getan. Der Personalverband hält ausdrücklich daran fest, dass sich Anerkennung und Dankbarkeit für das Geleistete auch auf finanzieller Ebene widerspiegeln müssen. Die Chancen stehen gut, dass die Schlichtungskommission zu einem akzeptierbaren Resultat kommt, das besser ist als das Mindestangebot der Post.

So geht es jetzt weiter

Die PSK wird nun, geleitet durch ihre Präsidentin, Prof. Dr. Corinne Widmer Lüchinger von der Uni Basel, die Gesuche der beiden Parteien abwägen und einen Vorschlag zuhanden der Sozialpartner machen. Die PSK besteht zusätzlich aus zwei Vertretern der Arbeitnehmenden, Adrian Wüthrich, Präsident des Dachverbandes Travail.Suisse, und Paul Rechsteiner, Vertreter des Dachverbandes SGB, sowie aus Vertretern der Arbeitgebenden, Adrian von Kaenel, Fachanwalt Arbeitsrecht, und Roland A. Müller vom Schweizerischer Arbeitgeberverband.



VORSORGE

DIE POST GREIFT UNTER DIE ARME

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

**Ist Mitte Monat schon Ende Sackgeld? Plagt dich ein finanzieller Engpass?
Dann kann dir die Post mit ihrem neuen Vorsorgeangebot des Personalfonds Post helfen.**

Das Thema Finanz- und Vorsorgeplanung ist für viele Mitarbeitende eine relativ abstrakte Angelegenheit. Abstrakt bleibt es so lange, bis man die notwendigen Informationen in verständlicher Form erhält oder man weiss, wo diese zu finden sind. Hier hilft der Personalfonds der Post weiter und stellt auf www.personalfondspost.ch sein gesamtes Angebot vor.

Jede und jeder möchte heute und auch im Alter ohne finanzielle Sorgen leben können und nicht auf Ergänzungsleistungen angewiesen sein. Der Personalfonds Post finanziert eine Vielzahl von Hilfestellungen für die Finanz-, Budget- und Vorsorgeplanung, die zusammen mit der Post entwickelt wurden, darunter zum Beispiel kostenlose Budgetberatungskurse, Onlinetools wie das

neue E-Learning zum schweizerischen Dreisäulensystem sowie eine Liste mit verschiedenen Beratungsdienstleistern, an die man sich bei Bedarf wenden kann.

**transfair motiviert dich,
diese Möglichkeiten zu nutzen!**

SUPPORT

ZUSTUPF AN DIE KINDERBETREUUNG

TEXT: URS JUNGEN,
LEITER REGION OST

Hast du Kinder mit Jahrgang 2010 und jünger und werden diese familienextern betreut? transfair hat mit der Post ausgehandelt, dass sie dich dabei finanziell unterstützt. Mach deinen Anspruch jetzt geltend!



Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, unterstützt die Schweizerische Post die familienergänzende Kinderbetreuung ihrer Mitarbeitenden finanziell. Das hat transfair vor einigen Jahren mit der Post ausgehandelt. Mitarbeitende, die bei der Schweizerischen Post arbeiten und die folgenden Voraussetzungen erfüllen, haben Anspruch darauf.

- Mindestanstellung von 20 Prozent.
- Die Kinder haben das 10. Altersjahr noch nicht überschritten.
- Die Kinder leben im selben Haushalt wie die antragstellende Person.
- Bei Paaren müssen beide mindestens 20 Prozent erwerbstätig sein.

Das Gesuch muss bis 30. Juni 2021 eingereicht werden. Weiterführende Informationen und alle nötigen Dokumente gibt es auf der Website von transfair.



**JETZT QR-CODE SCANNEN UND
ANSPRUCH GELTEND MACHEN.**

SPERRTAG

HANDLUNGS- BEDARF DER POST IST RIESIG

TEXT: URS JUNGEN,
LEITER DER REGION OST

DAS BEDÜRFNIS DES PERSONALS NACH FIXEN SPERRTAGEN IST RIESIG.



Mitarbeitende mit Einsatzplan und einem Teilzeitpensum von weniger als 90 Prozent können mit dem neuen GAV fixe Sperrtage definieren. Die Umsetzung dazu hätte ab Januar erfolgen sollen. Aufgrund einzelner Rückmeldungen hat transfair eine grosse Online-Umfrage dazu gemacht. Die Resultate sind eindeutig: Die Post muss aufholen und ihre Seite des GAV einhalten!

Sperrtage sind ein echtes Bedürfnis

Zu Beginn kann transfair festhalten: Für 75 Prozent der Befragten sind die Sperrtage ein klares Bedürfnis, denn sie steigern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder ermöglichen es, einer weiteren Beschäftigung nachzugehen. Eine Planung der verschiedenen Bedürfnisse wird so erst ermöglicht.

Kommunikation muss besser werden

Eine klare erste Verbesserungsmöglichkeit sieht transfair bei der Kommunikation. Nur 40 Prozent der Befragten geben an, dass sie durch ihre Vorgesetzte resp. ihren Vorgesetzten über die Möglichkeit der Sperrtage informiert wurden. Da über 60 Prozent der Befragten nicht informiert wurden, besteht hier ein klarer Handlungsbedarf. Zudem gilt es, zu klären, ob Mitarbeitende nicht informiert wurden, weil die Anwendung unklar war. Oder haben Vorgesetzte mögliche Diskussionen und die damit verbundene Arbeit gescheut, weil es bis jetzt ja auch ohne ging?

Wo gehören fixe Sperrtage nun zum Alltag?

65 Prozent der Befragten konnten keine Sperrtage fixieren. Ein Gros davon hatte entweder keine Infos dazu, kein Bedürfnis oder

wurde nicht richtig informiert. Und bei 70 Prozent der Personen mit Sperrtagen fand jedoch vorher keine Absprache im Team statt – und dies obwohl die Abstimmung gemäss GAV im Team erfolgen soll.

Die Zufriedenheit mit den fixierten Sperrtagen liegt bei einem Wert von 4,31 (Maximum 5 Punkte). Dass 80 Prozent der Befragten mit ihren fixierten Tagen zufrieden sind, zeigt auch die Bedeutung dieser Massnahme auf.

Post muss Umsetzung stärken

Die bedeutendste Erkenntnis für transfair ist, dass ein klares Bedürfnis nach fixen Sperrtagen besteht und das Gros der Mitarbeitenden, die Sperrtage definieren konnten, äusserst zufrieden mit ihrer Lösung ist. Bei der Umsetzung muss die Post jedoch einiges nachbessern. transfair fordert klare Transparenz und Kommunikation auf Teamebene, wie mit den Sperrtagen umzugehen ist. Die Sperrtage müssen, wie im GAV definiert, im Team geregelt werden. Geschieht dies nicht, besteht die Gefahr von Bevorzugung sowie Missgunst und die Chance einer Lösungsfindung wird kleiner. Die Detailauswertungen der einzelnen Bereiche bringt transfair in den entsprechenden Gremien ein.



FÜR DIE DETAILANALYSE
QR-CODE SCANNEN.

WAHLEN

STIFTUNGSRAT PK POST

TEXT: RENÉ FÜRST,
BRANCHENLEITER POST/LOGISTIK

transfair IST IN DEN STARTLÖCHERN.



Im letzten magazin hat transfair seine Mitglieder dazu eingeladen, sich für eine Kandidatur für den Stiftungsrat der Pensionskasse Post zu melden. transfair freut sich darüber, dass sich bis Ende März mehrere Personen aus verschiedenen Bereichen, Männer und Frauen, gemeldet haben und sich im Herbst 2021 zur Wahl stellen.

Eine Ausgewogenheit zwischen den Interessen der Frauen und denen der Männer soll durch eine entsprechende Vertretung im Stiftungsrat sichergestellt werden. Deshalb freut sich transfair darüber, mit einer kompletten 5er-Liste anzutreten, die der Diversität von Alter und Geschlecht Rechnung trägt.

Mitten in der Vorbereitung

Die tiefe Wahlbeteiligung bei den Wahlen 2017 hat transfair dazu veranlasst, mit den Vorbereitungsarbeiten früher zu beginnen und seine Mitglieder umfassender und regelmässiger zu informieren. Immerhin geht es um ein anspruchs- und verantwortungsvolles Amt. Die Wahlbeteiligung lag damals bei nur 17 Prozent. Von den über 43000 Wahlberechtigten kamen 7681 Wahlzettel zurück. 806 Stimmabgaben waren ungültig.

Damit die Wahl für transfair erfolgreich verläuft, ist der Personalverband auf jede einzelne Stimme angewiesen. Am meisten nützt die unveränderte Abgabe der transfair Wahlliste. Damit die Wahlzettelausgabe nicht vergessen geht, informiert transfair seine Mitglieder laufend über den Fortschritt und seine Aktivitäten. Zudem begleitet transfair seine Kandidierenden eng. Gemeinsam wird es gelingen, die eigenen Mitglieder noch stärker zu mobilisieren.

Wie geht es weiter?

Bereits Mitte März musste sich transfair als Organisation offiziell registrieren lassen. Die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die 5er-Liste von transfair wird am 20. April 2021 durch das Wahlgremium vorgenommen. Bis dahin müssen die Kandidatinnen und Kandidaten ein Dossier mit einem aktuellen Lebenslauf vorbereiten, ein Motivationsschreiben verfassen, einen Betriebs- und Strafregistrauszug organisieren und ein Foto erstellen. Spätestens bis 11. Juni 2021 müssen die vollständigen Kandidaturen eingereicht sein. Das Wahlbüro wird die Dossiers in der Folge formell prüfen. Die Wahlen finden im Herbst 2021 statt. Bis dahin hat transfair noch alle Hände voll zu tun.

FÜR 2021 GIBT ES WICHTIGE GESETZLICHE ÄNDERUNGEN IM OBLIGATIONENRECHT. DIE GENANNTEN ÄNDERUNGEN REGELN DEN JEWEILIGEN MINDESTANSPRUCH, UNABHÄNGIG DAVON, WAS IM GESAMTARBEITS- ODER IM FIRMENARBEITSVERTRAG STEHT.



TEXT: URS JUNGEN, LEITER REGION OST

GESETZLICHE FORTSCHRITTE BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Seit 1. Januar 2021 gibt es pro Jahr 10 Tage bezahlten Urlaub für die Betreuung erkrankter Familienmitglieder (OR Art. 329g). Diese Regelung gilt für Familienmitglieder unabhängig davon, ob diese im selben Haushalt wohnen oder nicht – also auch für die Betreuung der Eltern oder Geschwister.

Ab 1. Juli 2021 wird es einen neuen Urlaub für die Betreuung eines wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes (OR Art. 329h) geben. Wenn Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung besteht, hat diese Person sogar Anrecht auf bis zu 14 Wochen bezahlten Betreuungsurlaub. Der Anspruch ist im Gesetz zur Erwerbsersatzordnung geregelt.

In der Erwerbsersatzordnung ist auch der seit 1. Januar 2021 geltende, 10-tägige bezahlte Vaterschaftsurlaub geregelt. transfair hatte sich an vorderster Front für Verbesserungen in diesem Bereich eingesetzt.

Bei Fragen oder Unklarheiten stehen die Expertinnen und Experten der Regionalsekretariate von transfair gerne zur Verfügung.

Ferien und Freizeit – ungeheuer günstig.



Reka-Geld: bei transfair mit Rabatt

Als transfair Mitglied erhalten Sie jährlich CHF 550.– Reka-Geld mit bis zu **10% Rabatt**, zuzüglich Versandkosten.

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

MIT REKA LIEGT MEHR DRIN.

reka GELD

AKTUELL INFORMIERT

VERANSTALTUNGEN DER BRANCHEN

AGENDA

INFO MAGAZIN 2021

NÄCHSTE AUSGABE

Nr. 3, 28. Juni 2021

INSERATESCHLUSS

10. Mai 2021

ALLE BRANCHEN

transfair

Sommer Action Event

Sonntag, 11. Juli 2021

transfair lädt Dich zu einem abenteuerlichen Paragliding/Gleitschirmfliegen Event ein!

Was: Gleitschirmfliegen im Weltspitzen-Gebiet Interlaken

Wo: Treffpunkt Kiosk BHF Interlaken Ost, zwischen 13–13.30 Uhr.

Start: BHF Interlaken Ost 13.30 Uhr

Ende: BHF Interlaken ab ca. 17 Uhr

Kosten: transfair Mitglieder kostenlos.

Nichtmitglieder 155 CHF.

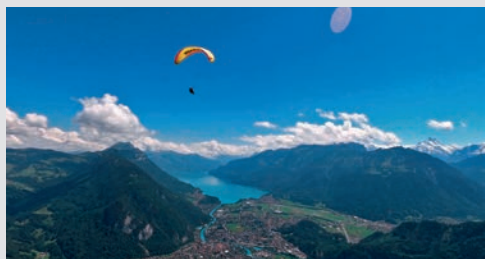
Gut zu wissen:

- Limitierte Plätze - Jugendanlass bis und mit 35 Jahren
- Tandemflug mit Profi, Ausrüstung und transfair Reiseleitung
- Viel Spass, Adrenalin, Survival-Apéro & Snacks
- Ausflugskosten für transfair Mitglieder inbegriffen.
- Shuttle Transfer zum Startpunkt Beatenberg 1350 m ü. M. inbegriffen
- Nicht inbegriffen: An- und Abreise bis/ab Interlaken Ost. Fotos/Film des Gleitflugs (Preis: circa 12 Fotos für 32 CHF oder 12 Fotos und 1-Minuten-Film 40 CHF)
- Der Event wird nur in Übereinstimmung mit den aktuellen Regelungen des Bundes durchgeführt.

Jetzt anmelden! Limitierte Plätze!

Anmeldung bis 6. Juni 2021 an:

Philipp Bernhardt, philipp.bernhardt@transfair.ch, M 075 420 36 39.



transfair

DELEGIERTENVERSAMMLUNG 2021

FREITAG, 20. AUGUST 2021
10 BIS CA. 17 UHR, ST. GALLEN

DIE DELEGIERTENVERSAMMLUNG IM JUNI
FINDET NICHT STATT. DIE EINLADUNG
MIT TRAKTANDEN UND ANTRAGSFRISTEN
ERFOLGT DIREKT AN DIE DELEGIERTEN.
DAS NEUE DATUM IST PROVISORISCH, DA
DIE DURCHFÜHRUNG ABHÄNGIG VON DER
CORONA-SITUATION IST.

transfair

PERSONELLES

transfair freut sich sehr über die
personelle Verstärkung durch zwei Power-
frauen: **Kerstin Büchel**, stellvertretende
Branchenleiterin Post/Logistik, und
Giuliana Ambrosio, Leiterin Marketing in
Mutterschaftsvertretung, unterstützen seit
März 2021 die Zentrale in Bern. Herzlich
willkommen im Team! transfair freut sich
auf die Zusammenarbeit.

Pensionierte Bern

Wanderung im Freiburgerland

Mittwoch, 12. Mai 2021

Treffpunkt um 8.35 Uhr Bahnhof Bern. Wir wandern
von Ueberstorf nach St. Antoni; gut 2 Stunden.
Ausstieg in Niedermuhren möglich (1 Stunde
15 Minuten). Bern ab 8.50 Uhr, Bern an 14.51 Uhr.
Billett: Bern-Ueberstorf/Albligenstrasse und
St. Antoni/Dorf-Bern (via Freiburg).

Hinweis Corona/Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr bei:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter,
T 079 910 86 63.

Pensionierte Bern

Wanderung am Neuenburgersee

Mittwoch, 16. Juni 2021

Treffpunkt um 8.20 Uhr Bahnhof Bern. Wir wandern
von Cheyres nach Estavayer-le-Lac; gut 2 Stunden.
Ausstieg in Font möglich (1 Stunde 10 Minuten).
Bern ab 8.34 Uhr, Bern an 15.51 Uhr. Billett:
Bern-Cheyres (via Freiburg) und Estavayer-le-Lac-Bern
(via Freiburg).

Hinweis Corona/Auskunft ob Wanderung stattfindet ab 7 Uhr:

André Bumann, T 031 931 75 86 oder Armin Walter,
T 079 910 86 63.

POST / LOGISTIK COMMUNICATION

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Therwil-Biel-Benken

Montag, 3. Mai 2021

Treffpunkt beim Bahnhofli in Therwil um 13.15 Uhr.
Zusammen wandern wir in ca. 90 Minuten nach
Biel-Benken ins Restaurant Hayer zum Zvieri.
Nichtwanderer fahren direkt ins Restaurant Hayer,
Mühleweg 4, 4105 Biel-Benken. Die Durchführung ist
abhängig von der Corona-Situation.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung Kaiseraugst-Rheinfelden

Montag, 7. Juni 2021

Wir treffen uns um 13 Uhr im Bahnhof SBB Basel. Von
dort aus fahren wir mit der S1-Bahn um 13.20 Uhr
nach Kaiseraugst und wandern von dort aus dem
Rhein entlang ca. 1½ 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. Die
Durchführung ist abhängig von der Corona-Situation.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

Pensioniertenvereinigung Basel

Wanderung zu Irene ins Gröttli

Montag, 5. Juli 2021

Wir besammeln uns um 13.30 Uhr bei der Endstation
Tramhaltestelle Birsfelden Hard, Tram Nr. 3. In ca.
1 Stunde werden wir bei Irene im Gröttli eintreffen.
Nichtwanderer fahren mit dem Bus Nr. 31/38 Richtung
Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und
gehen links in die Landauerstrasse/Rauracherweglein
ins Gartenrestaurant Gröttli. Die Durchführung ist
abhängig von der Corona-Situation.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37.

ÖFFENTLICHER VERKEHR

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenwanderung

Mittwoch, 19. Mai 2021

Treffpunkt um 6.45 Uhr in der Schalterhalle Basel
SBB. Basel ab 7.03 Uhr, Flüelen 9.06 Uhr (direkter Zug),
Zürich ab 8.05 Uhr, Flüelen an 9.14 Uhr (direkter Zug).
Nach der Kaffeepause wandern wir ca. 2 Stunden auf
dem Weg der Schweiz nach Sisikon. Wanderstöcke
empfohlen. Nichtwanderer nehmen den Zug 11.19 Uhr
oder 12.19 Uhr nach Sisikon. Für die Rückfahrt:
Sisikon ab 15.14 Uhr, Brunnen an 15.20 Uhr, Umsteigen
Brunnen ab 15.55 Uhr, Basel an 17.56 Uhr. Weitere
Infos folgen.

Anmeldungen bis 17. März 2021 an:

Sepp Regli, T 061 311 02 96, M 076 566 19 34.



Pensionierte Sektion Basel
Pensioniertenausflug nach Romoos
Mittwoch, 9. Juni 2021

Der Ausflug führt uns ins Entlebuch. Wir treffen uns um 7.45 Uhr, Schalterhalle Basel SBB. Basel ab 8.04 Uhr, Luzern an 9.05 Uhr, Zürich ab 8.04 Uhr, Luzern an 8.49 Uhr, Luzern ab 9.16 Uhr, Wolhusen an 9.40 Uhr, ab 9.47 Uhr, Romoos an 10.02 Uhr. Nach dem Kaffeehalt begeben wir uns zur Ausstellung der Köhler mit Info. Um 12.30 Uhr ist im Hotel Kreuz das Mittagessen angesagt. Anschliessend gibt es evtl. eine kleine Rundwanderung. Weitere Informationen an Ort.

Anmeldungen bis 5. Juni 2021 an:
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.

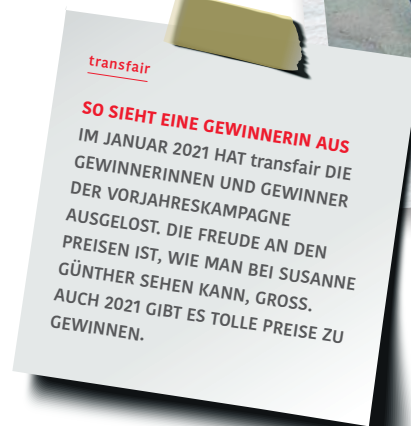
Beat Schumacher, T 044 930 71 40, M 079 266 76 65,
beschum@bluewin.ch

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



JETZT QR-CODE SCANNEN ODER
UNTER WWW.TRANSFAIR.CH/
GEWINNEN MITMACHEN.



ZU GUTER LETZT

ALTERSREFORMEN GLEICHEN IN EINEM GEWISSEN SINN MANCHEM SONNTAGMORGEN MIT DER FAMILIE. ALLE SIND BEREIT, ETWAS GEMEINSAM ZU MACHEN. ABER MEISTENS IST ES DOCH SO, DASS ALLE AM LIEBSTEN AN EINEN ANDEREN ORT WOLLEN. ZUM FUSSBALL-SPIELEN, ZUM PONYREITEN, IN DIE NATUR ODER IN DIE BADI.



THOMAS BAUER, LEITER SOZIALPOLITIK
BEI TRAVAIL.SUISSE

DIE REFORM DER ALTERSVORSORGE IST KEIN SONNTAGSSPAZIERGANG!

Genau so erging es den Sozialpartnern bei den Verhandlungen zur Reform der beruflichen Vorsorge. Alle Beteiligten waren bereit für eine Reform. Doch jeder und jede am Verhandlungstisch wollte in eine andere Richtung. Und hier hört die Analogie zum Sonntagsausflug definitiv auf. Denn die Kompromissfindung war für niemanden ein Sonntagsspaziergang. Zu unterschiedlich waren die Ansichten und die Interessen.

Schliesslich haben die Sozialpartner nach hartem Ringen eine Lösung gefunden, bei der alle mitkommen konnten. Alle? Nein, nicht ganz. Der Gewerbeverband entschied sich gegen einen gemeinsamen Weg. Der Kompromiss macht niemanden vollends glücklich. Er ermöglicht aber eine Reform. So werden die Renten zu einem erträglichen Preis gesichert. Für Menschen mit tiefen Löhnen und für Teilzeitangestellte gibt es sogar leichte Verbesserungen. Sie wurden lange durch die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge daran gehindert, sich besser für das Alter abzusichern. Betroffen von dieser Einschränkung waren bislang vor allem die Frauen. Ein weiterer Vorteil des Kompromisses: Zukünftig sollen ältere Arbeitnehmende weniger stark durch die Sparbeiträge belastet werden. Insgesamt geht der Kompromiss für viele auf.

Nun muss sich nur noch das Parlament mit allen anderen auf den Weg machen. Dabei sollte es den Wert eines Kompromisses nicht vergessen. Kompromisse sind eine Voraussetzung dafür, dass wir gemeinsam weiterkommen. Dieses gemeinsame Weiterkommen bringt uns das nötige Vertrauen. Und dieses braucht die Altersvorsorge dringender denn je. So, und jetzt wird es Zeit für den Ausflug, meine Familie wartet schon!



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
mehr erfahren.