

transfair

Nr. 2 Juni 2023

magazin

Die Mitgliederzeitschrift [transfair.ch](https://www.transfair.ch)



Zu viel Arbeit macht krank

Warum Stress auch vor dem Service Public nicht Halt macht

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Der Kongress 2023 im Zeichen der Inflation	05
Der Service Public im Stress	06
RESPECT8-3.CH und die Lohngleichheit	09
Personelle Änderungen	22
Agenda	23
Zu guter Letzt	23

ICT

Adieu und Merci Robert	10
Viele Verbesserungen mit dem neuen GAV Swisscom	12
Brigitta von der Personalvertretung Swisscom im Interview	13

Post/Logistik

Im Gespräch mit Georg von der PEKO	14
Mach mit an der GAV-Umfrage	15

Öffentliche Verwaltung

Immer dieses Sparen	16
Anja Schuler – die Neue im POB der PUBLICA	17

Öffentlicher Verkehr

Stoppt die Tötlichkeiten gegen das öV-Personal!	18
Reizüberflutung beim Lokpersonal	19
Politische Brennpunkte im öffentlichen Verkehr	20
Der Branchenvorstand auf zu neuen Ufern	21

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser

Stress ist allgegenwärtig – und kann zum Albtraum werden. Ein Forscher der Stanford Universität kommt gar zum Schluss, dass 95 Prozent aller Krankheiten auf Stress zurückzuführen sind. Es ist wichtig, sich um das eigene Wohlbefinden zu kümmern und für sich selbst einen Ausgleich zum stressigen Alltag zu finden. Bei mir ist es die Yogapraxis, aus der ich Ruhe und Kraft schöpfe. Die langfristigen Auswirkungen von Stress sind aber derart gravierend, dass auch Politik und Arbeitgeber ihre Verantwortung wahrnehmen müssen! transfair setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass die Stressquellen im Service Public reduziert werden – damit das Personal wieder durchatmen kann. Mehr dazu im Leitartikel ab Seite 6.

Eine weitere Stressquelle ist die Inflation: Der Kongress des Personalverbands stand ganz in deren Zeichen. Die Delegierten verabschiedeten eine übergreifende Resolution zum Erhalt der Kaufkraft. Dazu mehr auf Seite 5.

Auf den restlichen Seiten des magazins erfährst du, was in den Branchen beschäftigt: Weil der Bund 2022 ein hohes Defizit hatte, grassiert nun die Sparwut in den Ämtern. transfair tut alles dafür, dass es zu keinen Stellenverlusten kommt. Im Öffentlichen Verkehr kämpft der Personalverband dafür, dass Bundesrat und Parlament dem Druck der EU standhalten und den internationalen Schienenpersonenverkehr nicht liberalisieren. Positive News gibt es bei Swisscom: Dank transfair profitiert das Personal von einem neuen GAV, der spürbare Verbesserungen für alle bietet. Und apropos GAV. transfair lanciert eine grosse GAV-Umfrage und will so für die kommenden Verhandlungen herausfinden, wo sich das Post-Personal Verbesserungen wünscht.

Lea Lüthy
Stellvertretende Leiterin Kommunikation



Wissenswertes

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

transfair

Das BVG-Referendum ist eingereicht

transfair hatte mit weiteren Akteuren der Gewerkschaftslandschaft das Referendum zur geplanten Reform der beruflichen Vorsorge eingereicht. Nun ist es geschafft: Die Unterschriften für das Referendum sind zusammengekommen. Am 27. Juni haben alle Beteiligten der Bundeskanzlei die benötigten Unterschriften übergeben.

Nadia Ghisolfi – die höchste Tessinerin

Herzliche Gratulation, liebe Nadia! Die Leiterin der Region Süd wurde jüngst nicht nur erneut in den Grossrat vom Tessin gewählt; sie ist nun auch ein Jahr lang die Präsidentin des «Gran Consiglio» und somit höchste Tessinerin. transfair freut sich riesig über den Erfolg.

Öffentlicher Verkehr

leV – Treffen in St. Gallen

Vom 26. bis 28. Juni 2023 traf sich die leV (Interessengemeinschaft europäischer Verkehrsgewerkschaften) zu ihrem Jahrestreffen. Hauptthema war «*/:/m-w-d – Gendern in der Berufswelt notwendig oder übertrieben?». Verschiedene Unternehmungen zeigten mit Referaten auf, wie sie damit umgehen. Ganz besonders erfreulich, dass auch Yves Baden, HR-Leiter der Luxemburgischen Staatsbahn (Chemins de Fer Luxembourgeois) mit von der Partie war.

Neben dem Hauptthema haben die Teilnehmenden auch die aktuellen Probleme in den einzelnen Ländern und insbesondere den Fachkräftemangel und dessen Auswirkungen für das bestehende Personal besprochen.

Öffentliche Verwaltung

Zollgesetz auf Abwegen

Nachdem die Revision des Zollgesetzes die Hürde in der Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK) des Nationalrates bereits knapp gemeistert hatte, ist die WAK nun auf diesen Entscheid zurückgekommen: Sie spricht sich doch für die Rückweisung des Geschäfts an den Bundesrat aus.

Sollte dieser Entscheid im Parlament bestätigt werden, geht die Revision zurück auf Feld eins. Es droht damit eine längere Verzögerung, bis ein neues Zollgesetz in Kraft tritt. transfair klärt in der Zwischenzeit mit den anderen Sozialpartnern die Auswirkungen auf die Reorganisation und die Arbeitsbedingungen des Personals.

ICT

GAV cablex

Im Mai 2023 hat transfair verkündet, dass die Verhandlungen zum GAV Swisscom erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Mit diesem Abschluss geht auch der Start zu den GAV-Verhandlungen für cablex einher. Am 25. Mai 2023 haben sich die Sozialpartner zur ersten Runde getroffen. Das Ziel von transfair ist es, die Verbesserungen aus dem GAV Swisscom auch für cablex zu übernehmen.

Anschlussvereinbarung Swisscom Services AG und Swisscom Broadcast

Die Sozialpartner haben die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen bei Swisscom Services sowie Swisscom Broadcast bisher mit einer Anschlussvereinbarung an den GAV von Swisscom geregelt; das bleibt auch zukünftig so. transfair hat erfolgreich verhandelt: Bei Swisscom Broadcast gibt es keine Abweichungen zum GAV Swisscom. Swisscom Services positioniert sich mit wenigen Abweichungen. Die Bedingungen sind nach wie vor deutlich über dem Standard in der Contact-Center-Branche.



Scanne jetzt
den QR-Code und
erfahre mehr.



Post/Logistik

PostCom feiert Jubiläum

Die Eidgenössische Postkommission PostCom feierte am 3. Mai 2023 ihren 10. Geburtstag im Rahmen einer ganztägigen Konferenz im Zentrum Paul Klee in Bern. Vor Ort sprachen die Präsidentin Anne Seydoux-Christe sowie zahlreiche prominente Vertreter von Bund, Post, Wissenschaft und weiteren Interessensvertretungen. Die Herausforderungen der Grundversorgung sowie die verschiedenen Bedürfnisse an die Post von morgen wurden aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Nur leider fehlte die Sicht der Sozialpartner, was transfair sehr bedauert hat. Denn auch mit der PostCom besteht ein intensiver Austausch, zuletzt im Vorfeld der Anpassungen der Mindestlöhne.

Mehr Infos unter
[transfair.ch](https://www.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 Lütthy; **Anzeigen:** Bank CLER, Mercedes; **Preis:** im Mitgliederbeitrag enthalten; **Erscheinung:** 4 Mal pro Jahr; **Übersetzungen:** Cécile Jacq, www.jacq.ch; Ivano Zannol, www.transterm.ch. **Druck:** Prolith AG, Ittigen; **Satz:** Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen. **Bilder:** Yuri Arcurs/AdobeStock, Gaby Möhl/transfair, dusan petkovic/AdobeStock, Prostock-studio/AdobeStock, QUALITYSTOCKARTS/AdobeStock, Marko Ristic/AdobeStock, SBB CFF FFS, Swisscom, transfair, Travail.Suisse. **WEMF-beglaubigte Auflage 2022:** 7645 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.

Kongress 2023

Die Inflation und der Erhalt der Kaufkraft als zentrales Thema.



Am 26. Mai 2023 trafen sich über 100 Mitglieder in Bern zum Kongress des Personalverbands. Wichtige Themen wurden diskutiert: der Erhalt der Kaufkraft etwa. Zudem haben die Teilnehmenden insgesamt fünf Resolutionen verabschiedet. Auch Bundesrat Albert Rösti hatte einen Gastauftritt.

Greta Gysin, Präsidentin von transfair, führte souverän durch den Kongress und gedachte dem 2022 verstorbenen Co-Präsidenten Thomas Ammann mit bewegenden Worten.

Die Kaufkraft erhalten

Die Kaufkraft des Personals des Service Public stand im Zentrum des Kongresses. Spannende Inputs lieferte der Preisüberwacher Stefan Meierhans in seinem Referat. Im Anschluss verabschiedeten die Delegierten des Kongresses die übergeordnete Resolution von transfair: «Kaufkraft erhalten». In dieser fordert transfair den restlosen Ausgleich der Teuerung für 2023, sowie eine Nachfinanzierung der Restteuerung für 2022.

Vielfältige Branchenresolutionen

Die unterschiedliche Ausrichtung der Branchenresolutionen zeigt, wie breit gefächert die Handlungsfelder der Branchen von transfair sind:

Die Resolution der Branche ICT fordert konkrete Massnahmen von Wissenschaft, Wirtschaft und Politik, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Unternehmen und ihre Mitarbeitenden zu entlasten.

Bei Post & Logistik dreht sich alles um den Stress: Zu oft funktionieren Arbeitsabläufe nicht reibungslos, weshalb der Stress für die Mitarbeitenden zunimmt. Es braucht Gegenmassnahmen.

transfair positioniert sich in der Branche Öffentlicher Verkehr gegen eine Öffnung der Schweizer Schienen für den internationalen Personenverkehr und fordert von Bundesrat und Parlament, gegenüber der EU das bewährte Kooperationsmodell abzusichern. Somit kann das qualitativ hochstehende öV-System in der Schweiz sowie sein Personal geschützt werden.

Um das Defizit von 2022 auszugleichen, wird beim Bund rigoros gespart – Sach- und Personalkredite werden um 2 Prozent gekürzt. Die Resolution der Öffentlichen Verwaltung will klare und einheitliche Regeln und den Schutz vor Stellenabbau und Zusatzbelastungen des Personals.

Jahresbericht, Wahlen und Co.

Die Delegierten genehmigen das Profil, die Erfolgsrechnung 2022, das Budget 2023 und die Fünfjahresplanung. In die Geschäftsprüfungskommission (GPK) wurden Markus Mathys (bisher) und Daniel Egger (neu) gewählt. transfair dankt Paul Wasser, dem langjährigen GPK-Mitglied, herzlich für seinen Einsatz. Martin von Gunten wurde als Mitglied des Vorstandes von transfair bestätigt.

Grussbotschaft vom Bundesrat

Aufgrund seiner dichtgedrängten Agenda konnte Bundesrat und Verkehr- und Kommunikationsminister Albert Rösti nur digital dabei sein und grüsste den Kongress von transfair mit einer Videobotschaft.



Scanne jetzt den QR-Code, um zu den Resolutionen und zur Grussbotschaft von Bundesrat Rösti zu gelangen.



Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation



Stress im Service Public

Wieso arbeitsbedingter Stress auch vor dem Service Public keinen Halt macht.

Die Schweizer Arbeitnehmenden stehen zunehmend unter Stress. Dies zeigt eine neue Analyse des unabhängigen Dachverbands der Arbeitnehmenden, Travail.Suisse. Oft bleibt der Service Public dabei unadressiert – Stress sei dort kein Thema. Falsch! Stress macht auch vor dem Service Public nicht halt, die Stressquellen sind dabei vielzählig. Genau darauf wirft transfair einen Blick.

Generelle Zunahme an arbeitsbedingtem Stress

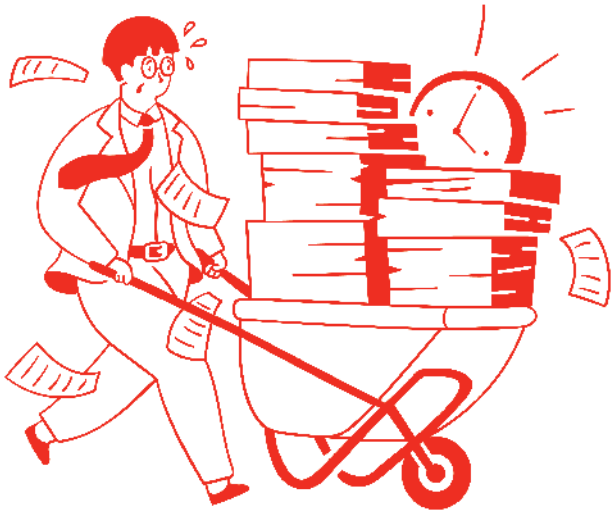
Der arbeitsbedingte Stress und die Erschöpfung der Arbeitnehmenden nehmen zu. Zu diesem Schluss kommt eine umfassende Analyse «Barometer Gute Arbeit» von Travail.Suisse, dem Dachverband von transfair. Gemäss Erhebung hat die emotionale Erschöpfung der Arbeitnehmenden von 2016 bis 2022 um satte 4 Prozent zugenommen und ist damit von 36 auf 40 Prozent angestiegen.

Das Thema Stress wurde in den letzten Jahren zum prominentesten Problem der Arbeitswelt. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass zwei Drittel der Arbeitnehmenden mindestens gelegentlich in ihrer Freizeit arbeiten, um ihre Arbeitsanforderungen erfüllen zu können.

Stress macht krank

Arbeitsbedingter Stress kann krank machen. Die Analyse zeigt, dass sich leider seit Jahren eine Zunahme an psychischen Erkrankungen abzeichnet, was sich in den Zahlen der Invalidenversicherung ablesen lässt: Von 1995 bis 2021 gab es eine Zunahme psychischer Erkrankungen von 21 Prozent. Diesen unschönen Trend bestätigt die Schweizerische Gesundheitsbefragung: Zwischen 2012 und 2017 steigt das Vorkommen von Depressionssymptomen. Weitere mögliche gesundheitliche Folgen von Stress sind unter anderen Rückenschmerzen, Schlafstörungen oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen.





Stress im Service Public: (k)ein Thema?

Gemäss Volksmund leben die Arbeitnehmenden des Service Public wohl im Schlaraffenland und so etwas wie Stress existiert dort sicher nicht. Doch die Realität sieht ganz anders aus! Das Thema Stress ist auch im Service Public allgegenwärtig. Die Quellen sind vielzählig und tendenziell leider zunehmend. Jede Branche von transfair hat damit zu kämpfen.

In der Öffentlichen Verwaltung wird gespart und reorganisiert

Ein Dauerthema sind Reorganisationen. Ein prominentes Beispiel findet sich beim Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit: Was zu mehr Effizienz und Effektivität führen soll, löst bei den Mitarbeitenden und Vorgesetzten zurzeit nur Stress aus. Seit 2022 sollen der Zoll und das Grenzwachtkorps zusammgelegt werden, was für viele Angestellte neue Funktionen mit komplett neuen Tätigkeitsprofilen und Einsatzarten bedeutet. Die Details dazu sind jedoch noch grösstenteils unbekannt. Diese Unklarheit bedeutet Unsicherheit und ist ein grosser Stressfaktor.

Genauso wild wie reorganisiert, wird gespart. Der Bund hat 2022 mit einem Minus von 4,3 Milliarden Franken abgeschlossen. Jedes Departement und jede Institution müssen nun 2 Prozent einsparen – auch beim Personal. Personell heisst das, dass Stellen entweder nicht neu besetzt oder gar abgebaut werden könnten. Werden Stellen nicht neu besetzt, erhöht dies die Arbeitslast für die übrigen Mitarbeitenden, werden Stellen abgebaut, entsteht ein Angstklima.

Mit weniger Personal immer mehr bewältigen in der Branche ICT

Der Fachkräftemangel betrifft alle Branchen, insbesondere aber die Branche ICT. Stellen können länger als üblich nicht neu besetzt werden. Die Angestellten müssen in dieser Zeit mehr Aufgaben übernehmen.

Ein weiterer Stresstreiber ist die immer schneller voranschreitende Digitalisierung. Sie zwingt die Mitarbeitenden, sich ständig an neue Anforderungen anzupassen und ihre «Skills» durch (Um-)Schulungen aktuell zu halten. Viele Mitarbeitende können mit diesem ständigen Druck und dem Gefühl

«nicht mehr genug zu sein» nur schwer leben, weshalb sie sich entweder entschliessen, Unternehmen zu verlassen oder den Sprung effektiv nicht schaffen und schliesslich vom Unternehmen entlassen werden. So werden teils jahrelang treue Mitarbeitende gezwungen, eine neue Stelle zu suchen. Insbesondere bei der Swisscom häufen sich diese Fälle, dort laufen diese unter dem Namen «Skill Change».

Eine mangelnde Planungssicherheit und unrealistische Verkaufsziele bei Post & Logistik

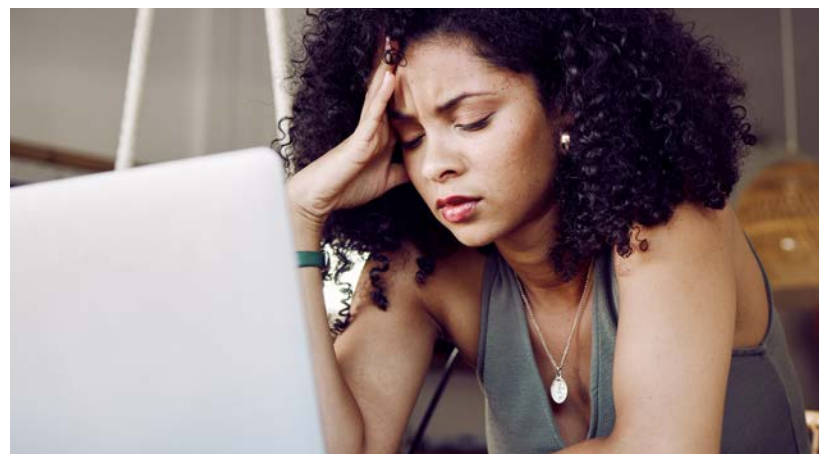
Bei Logistik-Services sind vor allem die schwankenden Paketmengen, Expresszustellungen, die schweren Pakete und der Festverkehr, der eine Vollzustellung an fünf Samstagen ab dem Black Friday vorsieht, dauernde Stressfaktoren. Diese stellen die Arbeitnehmenden aufgrund der mangelnden Planungssicherheit vor grosse Herausforderungen.

Insbesondere bei PostNetz leiden die Mitarbeitenden unter einem enormen Leistungsdruck. Es ist eine Herkulesaufgabe, tolle Kundenerlebnisse zu schaffen, möglichst viele Dienstleistungen und Produkte zu verkaufen und das mit einer personellen Minimalbesetzung sowie maximalen Leistungszielen. Der dadurch entstehende Stress führt zu einer hohen Fluktuation und gesundheitlichen Ausfällen, wodurch der Druck auf die verbleibenden Mitarbeitenden weiter ansteigt.

Tätlichkeiten gegen das Personal und kräftezehrende Schichten im Öffentlichen Verkehr

Leider sind Belästigungen, Bedrohungen und Tätlichkeiten gegen das Personal schon länger ein Thema, das sich akzentuiert und robuste Prävention und Prozesse benötigt. Mitarbeitende haben teilweise Angst, zur Arbeit zu gehen, weil sie sich nicht ausreichend geschützt fühlen. Dies führt unweigerlich zu Stress.

Ein weiterer Stressfaktor sind die Dienstschichten. Die langen Schichten, bei Tag und Nacht, führen bei den Arbeitnehmenden zu grossen Belastungen. Sie fordern eine maximale Aufmerksamkeit und einen gekonnten Umgang mit einer grossen Informationsdichte. Leider treten diese körperlich und mental anspruchsvollen Schichten immer öfter während langer Perioden und bei zunehmenden Personalunterbeständen auf.



Stress im Homeoffice: transfair geht dagegen vor!

Eine Stressquelle, die alle Branchen betrifft, ist das Homeoffice. Auch wenn es zahlreiche Chancen bietet, birgt es ebenso einige Risiken. Wird von zu Hause gearbeitet, wird oft eine ständige Erreichbarkeit vorausgesetzt. Zudem verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem immer mehr, was ein Abschalten erschwert. Um gegen die Risiken der Arbeit im Homeoffice vorzugehen, wurde transfair einerseits politisch aktiv, indem die transfair-Präsidentin und Nationalrätin, Greta Gysin, eine Motion einreichte. Diese beabsichtigte, das Arbeitsgesetz um das Recht anzupassen, während der Freizeit für den Arbeitgeber nicht erreichbar zu sein. Andererseits konnte transfair dieses Recht auf Nichterreichbarkeit in den Gesamtarbeitsverträgen der Swisscom, Post, SBB und SBB Cargo bereits verankern und ist daran, dieses auf alle Sozialpartnerschaften auszudehnen.

Fazit

Entgegen der weitverbreiteten Annahme existieren im Service Public diverse Stressquellen, die in der Tendenz leider zunehmen. transfair setzt sich mit aller Energie dafür ein, diesen Stress zu verringern, beispielsweise durch neue Initiativen wie, das Recht auf Nichterreichbarkeit in Gesamt- und Firmenarbeitsverträgen zu verankern, klare und faire Homeoffice-Regelungen zu schaffen sowie sich für mehr Ferien und eine reduzierte Arbeitszeit stark zu machen.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin





Lancierung der Schwarzen Liste

Das Projekt RESPECT8-3.CH geht in die nächste Phase.

2019 wurden Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden per Gesetz dazu verpflichtet, Lohnanalysen durchzuführen. Da das Gleichstellungsgesetz aber keine Konsequenzen bei Nichteinhaltung vorsieht, hat transfair – gemeinsam mit Travail.Suisse und den dazugehörigen Personalverbänden – das Projekt RESPECT8-3.CH ins Leben gerufen. Bislang konnten sich gesetzeskonforme Unternehmen auf der Weissen Liste abbilden lassen. Nun folgt die Schwarze Liste.

Was bisher geschah

Vor 4 Jahren wurde das Gleichstellungsgesetz einer Revision unterzogen: Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden müssen ihre Löhne auf eine Diskriminierung zwischen Frauen und Männern analysieren, diese Analyse prüfen lassen und die Resultate ihren Angestellten bis zum 30. Juni 2023 kommunizieren.

Auch wenn das ein guter Anfang ist, hat das Gesetz doch einige Mängel, denn es sieht weder Kontrollen noch Sanktionen vor. Um dagegen vorzugehen, wurde das Projekt RESPECT8-3.CH ins Leben gerufen. Bislang konnten sich dort gesetzeskonforme Unternehmen auf einer Weissen Liste eintragen lassen, um so ihre Gesetzeskonformität transparent zu machen.

Jetzt wird die Schwarze Liste lanciert

Während eine Aufführung der vorbildlichen Unternehmen zwar wertvoll ist, bleiben die Unternehmen, die sich nicht ans Gesetz gehalten haben, weiter im Dunkeln. Deshalb lancierte das Projektteam per 1. Juni 2023 die Schwarze Liste. Unternehmen, die das Gesetz nicht eingehalten haben, können ab sofort über ein Whistleblowing-Tool anonym gemeldet

werden. Die Hinweise werden vom Projektteam überprüft, bevor ein Eintrag in die öffentliche Schwarze Liste erfolgt. Mit diesem Publikmachen wird ein Beitrag zur Durchsetzung der Lohnanalysen geleistet und eine Gesetzeslücke zumindest teilweise geschlossen.

Die Rolle der Sozialpartnerschaft

Die Schaffung von Kontroll- und Sanktionsmechanismen ist zentral für die Bekämpfung der Lohndiskriminierung. Genau so wichtig für die Umsetzung konkreter Massnahmen gegen die Lohnungleichheit ist jedoch die Sozialpartnerschaft. Die bisherigen Erfahrungen der Lohnanalysen zeigen, dass Unternehmen vor allem dann wirksame Massnahmen zur Erreichung der Lohngleichheit ergreifen, wenn sie sozialpartnerschaftlich eingebunden sind.

Lohngleichheit im Service Public

transfair gelang es, dank den jahrelangen und guten Sozialpartnerschaften, die Lohndiskriminierung im Service Public gemeinsam mit den Unternehmen anzugehen und so Verbesserungen zu erzielen. Dies zeigt ein Blick auf die Weisse Liste: Fast alle der Sozialpartner von transfair sind darauf abgebildet. transfair ist stolz, dass eine konstruktive Sozialpartnerschaft sowohl für die Unternehmen, insbesondere aber für die Mitarbeitenden einen grossen Mehrwert generiert. Und dieser beschränkt sich eben nicht nur auf erfolgreiche Lohn- oder GAV-Abschlüsse; die Sozialpartnerschaft springt auch dort ein, wo das schweizerische Gesetz unzureichend ist.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Adieu Robert!

Nach einem Vierteljahrhundert im Einsatz fürs Personal: Robert Métrailer geht in Pension.

Während 25 Jahren hat Robert Métrailer die Arbeitsbedingungen unzähliger Menschen im Service Public und die Geschichte von transfair massgeblich mitgestaltet und verbessert. Anfang Juni 2023 ist er in Pension gegangen, wobei er auf zahlreiche erreichte Meilensteine zurückblicken darf. Im Interview liess er die vergangene Zeit Revue passieren und wagte einen Blick in die Zukunft.

1998 hast du als Regionalsekretär begonnen bei der Gewerkschaft ChPTT – der Vorgängerorganisation des heutigen Personalverbands transfair – und ab 2009 warst du als Leiter der Branche Communication (heute ICT) tätig. Du hast dich also mehrere Jahrzehnte für die Rechte der Arbeitnehmenden eingesetzt. Wie hat sich deine Arbeit im Laufe der Zeit verändert?

Als ich vor 25 Jahren begann, war die Ausgangslage eine komplett andere. Der Personalverband war völlig anders aufgestellt: transfair existierte noch gar nicht, sondern wurde erst 1999 aus der Fusion von drei Gewerkschaften gegründet. Es gab noch nicht mal Regionalsekretariate, als ich zunächst als Zentralsekretär für den Bereich Post/Logistik begann. Nach deren Gründung wechselte ich nach Lausanne und 2009 übernahm ich die Funktion des Branchenleiters Communication – jetzt ICT. Als Mitglied des Vorstands von Travail.Suisse und der Geschäftsleitung von transfair war ich auch Vorsitzender der Arbeitsgruppe Telecom bei der Europäischen Gewerkschaftsorganisation (Eurofedop).

1998 haben andere Themenfelder beschäftigt. Die ehemaligen Bundesbetriebe waren soeben erst aufgesplittet und teilprivatisiert worden. Damals gingen die Mitarbeitenden noch davon aus, ein Leben lang beim gleichen Arbeitgeber zu bleiben. Bei diesen langfristigen Perspektiven war die Bereitschaft, mit-



zuwirken und sich zu organisieren, natürlich entsprechend grösser. Die Digitalisierung steckte noch in ihren Kinderschuhen und schuf im Laufe der Zeit sowohl neue Möglichkeiten wie Herausforderungen. Vereinbarkeit, Teilzeitarbeit und Nichterreichbarkeit waren zu Beginn noch keine grossen Bedürfnisse.

Und bei der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit, gab es auch dort Veränderungen?

Eine gute sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit ist keine Selbstverständlichkeit. Sie muss erarbeitet, gepflegt und hinterfragt werden. Ich bin stolz auf die guten Beziehungen, die ich zu den verschiedenen Verantwort-



Eine gute sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit ist keine Selbstverständlichkeit. Sie muss erarbeitet, gepflegt und hinterfragt werden.



Und obwohl alles komplexer wurde: Meine Priorität blieb stets, mit den Mitgliedern in Kontakt zu bleiben und zu verinnerlichen, dass jeder Mensch wichtig ist und Respekt verdient.

lichen der Partnerunternehmen aufbauen konnte. Herausfordernd war stellenweise die Zusammenarbeit mit den anderen Personalvertretungen. Die Situation hat sich allerdings verbessert – eine grosse Erleichterung!

Was hat dir bei deiner Arbeit am meisten Freude bereitet?

Die menschlichen Kontakte waren enorm bereichernd und haben der Arbeit Sinn verliehen. Sehr geschätzt habe ich die Vielfalt der Aufgaben, die Handlungsfreiheit und die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen. Und die Zusammenarbeit mit dem transfair Team hat Spass gemacht! In meiner beruflichen Laufbahn haben mich drei Personen enorm inspiriert: Michel Pillonel, ehemaliger Branchenleiter, Hugo Fasel, ehemaliger Präsident von Travail.Suisse, und Carsten Schlöter, ehemaliger CEO von Swisscom.

Und auf welche Errungenschaften bist du am meisten stolz? Was waren deine Meilensteine?

Da gibt es einiges: Als Regionalsekretär organisierte ich Kampagnen, bei denen wir mehrere Hundert neue Mitglieder gewinnen konnten. Beim Kampf gegen die Schliessung von Poststellen im Jahr 2000 haben wir unglaubliche Aktionen durchgeführt, die in der Schweizer Presse ein sehr gutes Echo gefunden haben. Und schliesslich bleiben die GAV-Verhandlungen Höhepunkte meiner Laufbahn, da sie jedes Mal die Arbeitsbedingungen des Personals verbesserten.

Magst du eine Prognose wagen: In welche Richtung bewegt sich die Branche und was sind die Konsequenzen für die Mitarbeitenden?

Der technologische Wandel wird einen immer grösseren Einfluss auf die Arbeitsorganisation und die erforderlichen Fähigkeiten haben. Wenn die Sparmassnahmen weiter anhalten, wird es zu weiteren Standortverlagerungen kommen – ein klarer Verlust für die Schweizer Wirtschaft und ihre Arbeitskräfte. Und der Mangel an ICT-Fachkräften ist und bleibt frappant, hier sind Massnahmen gefragt.



Apropos Blick in die Zukunft, welche Pläne hast du für die wohlverdiente freie Zeit?

Zunächst steht eine Reise nach Kuba mit meiner Familie auf dem Programm. Dann werde ich mein Chalet in St-Luc geniessen. Als aktiver Musiker kandidiere ich für das Amt des Präsidenten des Schweizerischen Tambouren- und Pfeiferverbands. Was den Rest betrifft, lasse ich mich überraschen!

Vielen Dank, lieber Robert, für deinen unermüdlichen Einsatz für transfair und seine Mitglieder!

Text: Lea Lütthy,
Stellvertretende Leiterin Kommunikation



Neuer GAV Swisscom

Mit der Erhöhung der Ferientage macht transfair für alle einen Unterschied.



Hinten (v.l.): Susanna Meierhans, Olivia Stuber, Lisa Lamanna-Merk, Teresa Dos Santos Lima-Matteo
Vorne (v.l.): Robert Métrailler, Klementina Pejic, Daniel Hügli

Das Swisscom-Personal erhält per 1. Januar 2024 einen verbesserten Gesamtarbeitsvertrag (GAV): So gibt es beispielsweise neu einen Elternurlaub, mehr Ferien und auch die flexiblen Arbeitszeitmodelle werden gestärkt. transfair zeigt sich zufrieden und konnte einige Forderungen seiner Mitglieder umsetzen.

Da hat das Verhandlungsteam von transfair ganze Arbeit geleistet: Rund 10 000 Swisscom-Mitarbeitende, die nach GAV angestellt sind, profitieren von fortschrittlichen Neuerungen:

Mehr Ferien, mehr Lohn, mehr Zulagen

Alle Mitarbeitenden erhalten mehr Ferien! Die Zunahme ist abhängig vom Alter, beträgt jedoch mindestens einen zusätzlichen Tag. Der neue GAV reagiert auch auf die hohe Inflation 2022 (2,8 Prozent) und erhöht den Mindestlohn auf 54 600 CHF. Ein finanzielles Plus ist zudem die höhere Ausbildungszulage. Hier hat transfair einen Anstieg von 250 CHF auf 290 CHF pro Monat verhandelt.

Familien stärken

Der neue GAV Swisscom sieht grosszügige Urlaube vor bei Mutter- und Vaterschaft, sowie Adoption – auch bei gleichgeschlechtlichen Paaren. Neu ist ebenfalls, dass – wenn beide Elternteile bei Swisscom arbeiten – der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub zusammengezählt und teilweise flexibel aufgeteilt bezogen werden kann. Eine Verbesserung erreichte

transfair – auf Wunsch seiner Mitglieder – auch bei den Betreuungsurlauben. Falls bis anhin Eltern, (Ehe-)Partner oder Kinder krank wurden, standen 2 Tage Urlaub zur Verfügung. Neu sind es maximal 10 Tage pro Kalenderjahr, bei 3 Tagen pro Ereignis, inklusive der Option, Betreuungstage «dazuzukaufen».

Flexibles Arbeiten

Flexible Arbeitsmodelle sowie Teilzeitarbeit werden verbessert und gefördert: ein wichtiger Schritt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Auch für Mitarbeitende, deren berufliche Laufbahn sich dem Ende neigt, gibt es neue Möglichkeiten: Ab 2024 bis Ende 2026 können Mitarbeitende ab 60 Jahren in ein Altersteilzeitmodell einsteigen, um den Beschäftigungsgrad mit oder ohne Teilpensionierung zu reduzieren. Swisscom deckt einen Teil der finanziellen Auswirkungen.

Das Fazit von transfair

transfair ist stolz darauf, einen ausgeglichenen und modernen GAV mit vielen Verbesserungen verhandelt zu haben. Dem Personalverband war wichtig, dass das gesamte Personal von den Verbesserungen profitiert. Mit der Erhöhung der Ferientage macht transfair für alle einen Unterschied. Freude bereitet auch, dass viele Wünsche der Mitglieder konkret im neuen GAV festgehalten wurden.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation

Wahlen PV

Immer für dich da – deine Personalvertretung.



Vom 19. Oktober bis 23. November kann das Personal von Swisscom und cablex ihre Vertreterinnen und Vertreter wählen. Die Personalvertretung (PV) stellt sicher, dass die Anliegen des Personals auch vom Management gehört werden. transfair hat mit der langjährigen PV-Präsidentin, Brigitta Rudolf, über die PV gesprochen.

“ Für mich ist die PV-Arbeit eine Herzensangelegenheit und ich will mich weiterhin aktiv zum Wohle der Mitarbeitenden einsetzen. ”

Brigitta, bevor wir ins Thema «einsteigen» – erzähl uns etwas über dich.

Ich bin seit 43 Jahren bei Swisscom (früher PTT) angestellt und habe beruflich viel erlebt: von der Call-Center-Agentin bis zur Standortleiterin. Seit 2009 arbeite ich im Projektmanagement und bin heute als Business Ownerin bei Service Excellence & Development bei CUC tätig. Ich bin ein Natur- und Familienmensch, verbringe gerne Zeit mit Reisen, Kochen, Singen oder auf dem Vierwaldstättersee mit unserem Motorboot.

Das heutige Thema: die Personalvertretung. Was gehört zu den typischen Aufgaben einer PV?

Von der Mitwirkung bei Personalplanungs-Cases (meist Personalabbau) oder bei Reorganisation und Transformationen über

Arbeitszeitplanung, Future of Work, berufliches Gesundheitsmanagement bis hin zu den Spesenreglementen. Es ist ein wahrliches Sammelsurium.

Du bist seit 2010 Mitglied der PV. Deckt sich die Realität mit deinen Vorstellungen?

Mehrheitlich ja. Als Mitglied der PV sind wir in viele Cases involviert, hinterfragen und können durch Aufzeigen von Fakten bewirken, dass Vorhaben nochmals überdacht, verbessert oder verschoben werden. Wir haben jedoch in der Regel kein Mitentscheidungsrecht.

Kann die PV ohne Mitspracherecht überhaupt etwas bewirken?

Ja, wir können einen echten Unterschied machen, dadurch, dass wir Vorhaben hinterfragen, Risikoanalysen verlangen oder bei Abbau-Cases detailliert hinschauen. Das hat zur Folge, dass die Linienverantwortlichen alle Cases sehr sorgfältig vorbereiten und umfas-

send prüfen, was umsetzbar ist, zu welchen personellen Auswirkungen es kommen kann, und auch die Abfederungsmassnahmen sorgfältiger planen.

Werfen wir einen Blick in die Zukunft. Du wirst im Herbst 2023 erneut kandidieren. Was ist deine Motivation?

Meine Motivation ist seit 2010 unverändert. Für mich ist die PV-Arbeit eine Herzensangelegenheit und ich will meine Erfahrungen nach wie vor zum Wohle der Mitarbeitenden und von Swisscom einsetzen. Meine Kenntnisse aus dem Betrieb ermöglichen mir, die Anliegen der Mitarbeitenden zu verstehen. Und ich bin es gewohnt, die Themen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, und kann nachvollziehen, warum welche Entscheide getroffen wurden.

Und welche Themen gilt es übergeordnet anzugehen?

Die Anforderungen unserer Kunden werden grösser, die Aufgaben komplexer und die Ansprüche an die Mitarbeitenden wachsen. Dem gegenüber stehen die steten Veränderungen, die infolge der wirtschaftlichen Entwicklungen sowie von Operational Excellence einen Einfluss auf das Personal haben. Aus dieser Ausgangslage ergibt sich eine nicht abschliessende Liste an Themen: Wie arbeiten wir zukünftig zusammen, wie wollen wir die Arbeitszeit und -dauer gestalten, wo und wie setzen wir künstliche Intelligenz ein und welchen Einfluss hat sie auf das Personal, wohin entwickelt sich Swisscom? Dann geht es auch um Datenschutz, Persönlichkeitsschutz, Security-Themen. Und schliesslich die allgegenwärtige Frage: Die Anforderungen an die Mitarbeitenden wachsen stetig. Dies führt zu Stress und oft zu längeren Krankheitsabsenzen. Was wird dagegen unternommen?

Um auf diese Fragen Antworten zu finden, braucht es eine engagierte und kompetente PV, die sich dafür einsetzt, dass die jeweils getroffenen Massnahmen für das wichtigste Gut in unserer Firma – die Mitarbeitenden – eine positive Wirkung haben.

Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation

transfair sucht dich

Du siehst, die Arbeit der PV ist vielseitig und du kannst einen echten Unterschied machen. Hast du auch Lust, dich für deine Arbeitskolleginnen und -kollegen einzusetzen?

Dann scanne jetzt den QR-Code und erfahre mehr darüber.



Eine Wahl in die PEKO lohnt sich!

Die Wahlen finden im November statt.

Wie ist es, bei der Post in einer Personalkommission (PEKO) tätig zu sein? Und warum ist es wichtig, dort Mitglied zu werden? Um dies herauszufinden, hat transfair das langjährige Mitglied Georg Spörri am Kongress von transfair interviewt.

Georg Spörri hat 45 Jahre bei der Post gearbeitet. Er ist seit der Lehre Mitglied von transfair und nun frühpensioniert. Auch im Branchenvorstand ist er aktiv.

Lieber Georg, während deinen 45 Jahren bei der Post warst du auch in einer PEKO tätig. Wie war das?

Gegen Ende meiner Karriere war ich bei der Post Mitglied der PEKO in Kriens. Zuerst war ich unschlüssig, ob ich kandidieren soll. Doch ich wollte die Probleme vor Ort den Chefs spiegeln – und sie gemeinsam lösen.

Wie wichtig ist langjährige Erfahrung für die PEKO?

Diese ist nicht so relevant. Wichtig ist aber ein Auge dafür, was nicht gut läuft, und ein Wunsch, diese Mängel zu verbessern. So kann man gute Lösungen suchen.



Die Sozialpartnerschaft zwischen der Post und transfair funktioniert gut. Trotzdem spielt die PEKO eine wichtige Rolle, oder?

Absolut, weil Probleme direkt angesprochen werden können. Bei der PEKO geht es vor allem um lokale Geschäfte, welche den Sozialpartnern weniger vertraut sind. Schön ist, dass ich in der PEKO die Werte von transfair vertreten und umsetzen kann.

Und es ist ein gutes Gefühl, sich für andere einzusetzen!

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post & Logistik

“

Ich kann einen PEKO-Einsatz nur empfehlen. Man lernt sehr viel von anderen Bereichen und Mitarbeitenden. Und es tut gut, sich für andere einzusetzen!

”

Was hast du in der PEKO konkret gemacht?

Wir haben aus allen Abteilungen des Standorts die Anliegen gesammelt und an einer Sitzung vorsondirt. Zweimal pro Jahr haben wir diese dann mit der Standortleitung offen besprochen.

Hast du eine Botschaft für alle, die sich überlegen, im kommenden Herbst für die PEKO zu kandidieren?

Ich empfehle es wärmstens! Ich habe so viel gelernt – auch von den anderen Bereichen und Mitarbeitenden, die ich weniger kannte.

Eine sehr wichtige Wahl im November 2023

Alle 4 Jahre finden bei der Post konzernweit Wahlen für die PEKO statt. Möchtest du die Interessen der Belegschaft auf lokaler Ebene vertreten? Dann fasse eine Kandidatur ins Auge! Der Einsatz in der PEKO ist wichtig für das Arbeitsklima und wird von der Post geschätzt.

Scanne den QR-Code, um mehr über die Kandidatur zu erfahren.





GAV Post 2025: Deine Stimme zählt!

Mach bei der GAV-Umfrage mit.

Ende 2024 läuft der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Post CH aus. In wenigen Wochen beginnen die Verhandlungen zum neuen Vertragswerk. Um einen neuen GAV in deinem Sinne aushandeln zu können, muss transfair wissen, wo bei dir und deinen Kolleginnen und Kollegen der Schuh drückt. Mach bei der Umfrage mit, um die Arbeitsbedingungen bei der Post weiter zu verbessern.

Neue Verhandlungen in der Pipeline

Ab Spätsommer 2023 bis zum nächsten Frühjahr verhandeln die Post und ihre Sozialpartner über die Erneuerung des GAV Post CH. Danach ist der GAV PostFinance an der Reihe. In der Zwischenzeit wird auch der Dach-GAV, der die Beziehungen innerhalb der Sozialpartnerschaft regelt, neu ausgehandelt.

Ein wegweisendes Vertragswerk

Der GAV Post CH ist das Kernstück der Sozialpartnerschaft zwischen der Post und transfair. Er gilt für eine Grosszahl der Post-Mitarbeitenden – über 30 000 Personen – und dient auch als Vorbild und Beispiel für viele andere GAV innerhalb des Konzerns. Gewisse Elemente werden unverändert in die Vertragswerke anderer Bereiche übernommen. Darum ist es so wichtig, dass dieser GAV Post CH sein ausgezeichnetes Niveau behält. Zentral ist dabei, dass er die Bedürfnisse und Forderungen der Mitarbeitenden von Post CH abdeckt.

Online-Umfrage: Äussere deine Anliegen

Der Forderungskatalog von transfair wird auf dem Branchenkongress im September 2023 verabschiedet. Die Vorarbeit dafür ist aber bereits angelaufen. Schon jetzt sind die Mitglieder gefragt, ihre Meinung und Bedürfnisse kundzutun. Dafür lanciert transfair eine Online-Umfrage. Denn damit gelingt es am besten, die vielen Wünsche und Forderungen zu sammeln

und zu sortieren. Alle Mitarbeitenden des Konzerns Post können daran teilnehmen – nicht nur Mitglieder. Bis 9. Juli 2023 können sich also alle Interessierten zu den Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben äussern.

Das passiert mit deiner Rückmeldung

Das wertvolle Feedback aus der Umfrage wird von transfair ausgewertet – selbstverständlich anonym und streng vertraulich. Und schliesslich entscheiden die verschiedenen Gremien auf Betriebs- bzw. Firmen- und Branchenebene demokratisch über die Prioritäten und Ziele, die transfair am Ende dieser Verhandlungen erreichen will. Deine Rückmeldung hat also direkten Einfluss auf die Forderungen, die in den Verhandlungen gestellt werden. Das Verhandlungsmandat und die Delegationen – bestehend aus Basismitgliedern wie du sowie Mitarbeitenden von transfair – werden am 15. September 2023 vom Branchenkongress in Genf bestätigt.

QR-Code scannen und bis 9. Juli 2023 an der Umfrage teilnehmen!



Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post & Logistik

Lohnerhöhung bei notime

Endlich konnten die Sozialpartner im Mai auch die Lohnverhandlungen von notime abschliessen. Alle Angestellten des Velokuriers mit Hauptsitz in Zürich erhalten eine Lohnerhöhung von 2,5 Prozent und bewegen sich damit auf dem Niveau des Mutterkonzerns Post. Zusätzlich werden die Mindestlöhne um ebenfalls 2,5 Prozent angehoben. Die Anpassungen gelten rückwirkend per April 2023.



Schwierige Zeiten fürs Bundespersonal

Stress pur: Beim Personal wird wieder mal gespart.

Rund eine halbe Milliarde Franken will der Bundesrat beim Personal sparen. Gleichzeitig verwehrt das Parlament einen Nachtragskredit für den Teuerungsausgleich auf den Löhnen. Das Wahljahr, in dem sich Parlamentarierinnen und Parlamentarier gerne profilieren, macht sich für das Bundespersonal negativ bemerkbar. Aber auch für die kommenden Jahre bleibt die Prognose durchgezogen.

Die Rechnung des Bundes für 2022 schliesst mit einem Minus von 4,3 Milliarden Franken. Das hängt zu grossen Teilen von Sondereffekten (Corona und Ukrainekrieg) ab, der Bund macht aber auch ein strukturelles Defizit von rund 1,6 Milliarden Franken geltend. Dieses Defizit soll getilgt werden. Wie? Indem rigoros gespart wird. Das Personal muss Federn lassen – so will der Bund bei den Personal- und Sachkrediten 0,5 Milliarden Franken einsparen.

Die Departemente haben nun die Aufgabe, ihre Sach- und Personalkredite für nächstes Jahr um 2 Prozent zu kürzen. Aktuell sind die einzelnen Ämter daran, Massnahmen auszuarbeiten, wie diese Sparvorgaben umgesetzt werden können.

Parlament versenkt Kredit für Teuerungsausgleich

Sparprogramme – das kannst du ab der Seite 6 lesen – sind ein Auslöser von Stress. Das Bundespersonal wird aber noch mehr gestresst. Denn das Parlament legt eine Schippe nach und verweigert dem für den Teuerungsausgleich wichtigen Nachtragskredit die Zustimmung. Der Teuerungsausgleich auf den Löhnen selbst ist dadurch nicht gefährdet, er muss nun aber von den Ämtern selbst finanziert – sprich erspart – werden. Damit erhöht sich der einzusparende Betrag und der damit verbundene Druck auf das Personal erneut.

Den Nachtragskredit braucht es, weil sich die Personalverbände und der damalige Finanzminister Ueli Maurer erst spät auf einen Teuerungsausgleich von 2,5 Prozent einigen konnten. Im Budget hatte der Finanzminister nämlich nur 2 Prozent für die Erhöhung der Löhne berücksichtigt. Die Differenz von 0,5 Prozent hätte nun über den Nachtragskredit finanziert werden sollen.

Sozialverträgliche Umsetzung aller Sparmassnahmen!

Sparprogramme beschäftigen das Personal, aber auch transfair. So diskutiert der Personalverband bei allen Sozialpartnertreffen mit einzelnen Ämtern über die Sparmassnahmen. Für transfair ist dabei klar: Die Umsetzung muss sozialverträglich erfolgen. Am Kongress hat transfair deshalb eine Resolution verabschiedet. Der Forderungskatalog ist lange:

- Alle Massnahmen sollen auf das Personal nur geringfügige Auswirkungen haben.
- Es darf zu keinen Entlassungen kommen.
- Wenn Stellen aufgehoben werden, muss eine gleichwertige Lösung für Betroffene gefunden werden.
- Wo personelle Ressourcen abgebaut werden, müssen auch Aufgaben reduziert werden.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung



PUBLICA: Karten neu gemischt

Anja Schuler vertritt transfair neu im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund.

Anja Schuler vertritt transfair seit dem 1. Mai 2023 im paritätischen Organ des Vorsorgewerks Bund (POB). Wer ist Anja und was motiviert sie für diese wichtige Aufgabe? transfair hat sich mit ihr zum Gespräch getroffen.

Liebe Anja, was war deine Motivation, um dich für das POB zur Wahl zu stellen?

Ich hatte verschiedene Gründe. Ich bin neugierig, will die Chance nutzen, das Thema der beruflichen Vorsorge zu vertiefen, und versuche auch lieber, etwas genau zu verstehen und mich in Themen, die meine eigene Realität beeinflussen, einzubringen – anstatt etwas ahnungslos hinzunehmen. Solche Gremien bieten die Chance, vielfältige Interessen geltend zu machen und Positionen auszubalancieren.

Was ist dein erster Eindruck des Gremiums?

Ich habe das Amt gerade erst angetreten und kann da noch keinen umfassenden Einblick geben. Ich fühlte mich aber an der Wahlveranstaltung der PUBLICA-Delegierten genauso willkommen wie an der Brancherversammlung von transfair. Innerhalb des



Wie nimmst du die Arbeitnehmervertretung wahr? Wie arbeitet ihr zusammen?

Alle sechs Gewählten der Arbeitnehmerseite standen gemeinsam auf der Wahlliste. Der Wille zur Zusammenarbeit ist bereits vor der Wahl zu spüren gewesen. Nun ist es an uns herauszufinden, wer welche Kompetenzen mitbringt und wie wir damit gemeinsam überzeugen. Die Kommunikation sowie die Vorbe-

gute Bestimmungen im Vorsorgereglement sorgen. Doch mir ist klar, dass wir in diesem Gremium nicht den Takt angeben. Die PUBLICA – als eine der grösseren Pensionskassen in der Schweiz – wird auf strategischer Ebene durch die Kassenkommission gesteuert. Auch die Interessen des ETH-Bereichs und weiterer angeschlossener Organisationen wollen vertreten sein. Und ich will mich mit Fragen zur Zukunft beschäftigen: Unsere Arbeits- und Gesellschaftsmodelle wandeln sich und eine gute Vorsorge muss diesem Umstand Rechnung tragen.

“ **Mich beschäftigt die Frage, wie eine gute Vorsorge den veränderten Arbeits- und Gesellschaftsmodellen Rechnung tragen kann.** ”

Gremiums und im Netzwerk der Personalverbände habe ich eine gewisse Anspannung gespürt. Nicht zuletzt wohl, weil der letztjährige Verzinsungsentscheid wenig begeistert hat. Den sozialpartnerschaftlichen Dialog müssen wir aber weiterhin gut pflegen, um die grundlegende Frage zu klären: Zu welchen Anteilen beteiligen sich Arbeitgeberin, Arbeitnehmende und das Vorsorgewerk an einer nachhaltigen beruflichen Vorsorge und der Absicherung im Ruhestand?

ereitung der Sitzungen klappen bereits prima. Auch wichtig ist, dass wir ausserhalb des POB unser Netzwerk pflegen. Bei transfair kann ich auf kurze Wege und persönlichen Austausch vertrauen. Das ist toll! So fällt es leichter, diese neue Aufgabe in meinen Alltag zu integrieren.

Wofür möchtest du dich in Zukunft besonders einsetzen?

Natürlich engagiere ich mich dafür, dass wir die Altersguthaben fair verzinsen und für

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Anja Schuler ist verantwortlich für die zentralen Dienste an der Eidgenössischen Hochschule für Sport Magglingen. Davor war die 37-Jährige unter anderem für transfair als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig.

Tätlichkeiten im öV

transfair macht sich stark für die Prävention.

Bedrohungen und Tätlichkeiten gegen das öV-Personal sind auf inakzeptablem Stand. Der Bedarf für Prävention und eine lückenlose Begleitung der Mitarbeitenden ist mittlerweile erkannt. Nun müssen Massnahmen folgen.

Tätlichkeiten sind keine Bagatelle

Es sind Officialdelikte, die strafrechtlich verfolgt werden müssen. Nur wenn diese Straftaten konsequent gemeldet werden, wird die Täterschaft bestraft. Mitarbeitende sollen alle Ereignisse ihren Vorgesetzten sowie der Transportpolizei oder den Polizeikorps melden. Das Benennen von Zeugen ist ratsam. transfair fordert von den öV-Unternehmen rechtliche Unterstützung der Betroffenen: vom Ereignis über die Anzeige bis hin zur Verurteilung der Täterschaft und zum Verfahrensabschluss. Betroffene Mitarbeitende dürfen unter keinen Umständen den Fall «als nicht so schlimm» zu Protokoll geben.

Eine Abschwächung des Vorfalls kann die Staatsanwaltschaften dazu bewegen, die Täterschaft laufen zu lassen.

Transportpolizei als Schlüsselement

Ende März hat sich transfair mit dem Leiter Sicherheit und Transportpolizei SBB (TPO) getroffen. Der Personalverband fordert eine stärkere, zentrale und lückenlose Bearbeitung der Fälle und äussert Vorbehalte gegenüber der externen Rechtsschutzversicherung, die oft diese Fälle im Auftrag der SBB übernimmt. transfair begrüsst die Erarbeitung einer Schulung der TPO für das Personal, um im Umgang mit schwierigen Fahrgästen Tätlichkeiten vorzubeugen. Im Gesamtkontext «Schutz des öV-Personals» ist es daher wichtig, der TPO mehr Personalressourcen zu gewähren.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Wir machen keine Schlagzeilen. Sondern gute Angebote: Sparkonto Plus mit 1,65% Zins.

Wir haben eine fast 100-jährige Geschichte und sind heute eine 100%ige Tochtergesellschaft der Basler Kantonalbank. So viel Stabilität, Sicherheit und Vertrauenswürdigkeit machen keine Schlagzeilen. Dafür bieten wir Top-Zinsen und verlangen keine Kontoführungsgebühren beim Sparkonto Plus.

Dieser Zinssatz entspricht einem Vorzugszinssatz (Basiszins zuzüglich Bonus für bestimmte Nettoneugeldeinlagen). Dauer und Voraussetzungen für die Gewährung von Vorzugskonditionen unterscheiden sich bei neu eröffneten und bestehenden Konten. Sämtliche Details finden Sie unter www.cler.ch/sparkonto-plus.



Bank
Banque
Banca

CLER



Reizüberflutung als Stressfaktor

Besorgniserregend: Die Studie der Fachgruppe Lokpersonal zeigt auf, dass das Lokpersonal immer mehr Reizen ausgesetzt ist.

Vor 35 Jahren wollte die SBB das Lokpersonal aus Kostengründen in Fernverkehr und S-Bahn-Verkehr aufteilen. Vor diesem Hintergrund hat transfair damals einige Strecken detailliert auf optische Reize analysiert und konnte die Aufteilung abwenden. Die Fachgruppe Lokpersonal hat das Experiment jüngst wiederholt. Das Resultat lässt aufhorchen.

Von damals zu heute

Die damaligen Resultate unterstützten transfair mit Gegenargumenten, damit die SBB die Aufteilung in Lokpersonal Fernverkehr und S-Bahn-Verkehr nicht vornahm. Fernverkehrsstrecken sind tendenziell mit weniger Reizen belastet (weniger Signale, konstantere Geschwindigkeiten) als der S-Bahn-Verkehr mit den vielen Halten. Wie vor 35 Jahren hat transfair erneut die Strecke S7 im Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) untersucht. In der neuen Analyse hat transfair eine weitere Verdichtung der Reizimpulse gemessen. Dies bestätigt: Eine Durchmischung zwischen Fernverkehr und Regionalverkehr bleibt sinnvoll. Von damals zu heute hat sich bahntechnisch vieles geändert und das Lokpersonal wird mit anderen Faktoren und mit mehr Komplexität konfrontiert.

Das Beispiel S7

Zur Veranschaulichung wird die Strecke Rapperswil (SG)–Zürich HB–Winterthur dargestellt. Ausserplanmässige Ereignisse oder Einflüsse von Drittpersonen wurden nicht miteinbezogen. Es handelt sich um eine reine Rohvariation der Zugfahrt.

Gesamtlänge Strecke Rapperswil–Winterthur	64 km
Zeit (inkl. betriebliche Arbeiten)	76 Minuten
davon reine Fahrzeit	64 Minuten
Anzahl Reize 1988	564
Anzahl Reize 2023	740

Bei einer Durchschnittsgeschwindigkeit von ca. 60 km/h muss das Lokpersonal alle 86,89 Meter einen Reiz verarbeiten. Das entspricht gegenüber 1988 einer Erhöhung von fast 21 Prozent – Tendenz steigend. Vor allem haben Zwerg- und Blocksignale sowie Geschwindigkeitsvorgaben zugenommen. Das Lokpersonal muss zudem eine grössere Anzahl an internen Prozessen anwenden. Hochgerechnet auf eine durchschnittliche Arbeitsschicht von neun bis zehn Stunden – inkl. Pause – ergibt sich je nach Strecke und reinen Fahrzeiten eine sehr hohe visuelle und mentale Belastung.

Fazit

Zusammengefasst hält die Fachgruppe fest: Die Reizüberflutung hat massiv zugenommen. Dies führt zu Stress beim Personal, was sich auch mit der aktuellen Studie von Travail.Suisse deckt. Mehr dazu findest du ab Seite 6. Das Projektteam geht davon aus, dass sich die allgemeine Arbeitsbelastung für das Fahrpersonal durch Effizienzsteigerung, enge Fahrzeiten sowie monotone Tourengestaltungen weiter erhöht. Gepaart mit der tendenziell zunehmenden Reizverarbeitung entsteht ein Gefahrenpotenzial für Sicherheit und Gesundheit. Auch in Zeiten der Digitalisierung soll der Fokus weiterhin auf den Schienen sein. Die Studie dient transfair bei der zukünftigen Bahnentwicklung, unterstützt bei Verhandlungen und soll vor zu hoher Arbeitsbelastung schützen.

Text: Andrea Schleutermann & Kevin Hauseder,
Fachgruppe Lokpersonal

Die Politik muss es richten

Die Zukunft des Schienengüterverkehrs, die Rollende Landstrasse, das EU-Dossier und Sparübungen im Fokus.

Sehr wichtige Geschäfte für den öffentlichen Verkehr und seine Mitarbeitenden sind in der politischen Pipeline. Bundesrat und Parlament haben nun die Wahl: Sie können die Geschäfte im Sinne einer Stärkung des öV behandeln oder dem öV schaden. transfair will den öV stärken und wehrt sich gegen schädliche Entwicklungen.

Pro Güterverkehr auf der Schiene

Die Vernehmlassung zur Zukunft des Schienengüterverkehrs des Bundes zeigt, welch wichtigen Stellenwert die Güterbahn hat – besonders für Landesversorgung und Klimaproblematik. transfair hat sich klar für die Unterstützung der Güterbahnen positioniert. Der Binnen-, Import- und Exportgüterverkehr auf der Schiene soll mindestens im Verhältnis zum Gesamtgütertransportwachstum steigen – dies soll gesetzlich verankert werden. Der Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) soll vorerst unbefristet subventioniert und die Eigenwirtschaftlichkeit im Gesetz gestrichen werden.

transfair ist erfreut über den Entscheid des Parlaments, dass die Unterstützung der Rollenden Landstrasse (RoLa, begleiteter kombinierter Verkehr durch die Alpen) bis 2028 durch den Bund weitergeht: Damit möglichst keine Lastwagen auf

die Strasse rückverlagert werden. Es braucht Zeit, für die RoLa entsprechende Ersatzlösungen im unbegleiteten kombinierten Verkehr aufzubauen (Terminals).

Kontra Liberalisierung im IPV

Erneut macht die Europäische Union (EU) Druck, den Internationalen Schienenpersonenverkehr (IPV) so rasch wie möglich für den Wettbewerb zu öffnen. Warum diese Eile? Wegen den abgebrochenen Verhandlungen über ein Rahmenabkommen will die EU die Schweiz ab 2024 nicht mehr an der Zulassungsstelle der European Rail Agency (ERA) teilhaben lassen. Diese ist zuständig für vereinfachte Mehrländerzulassungen von Loks und Triebzügen sowie für Sicherheitsbescheinigungen. Die EU pocht auf die Liberalisierung im IPV offensichtlich auch als Gegengeschäft für die weitere Teilhabe der Schweiz an der ERA-Zulassungsstelle.

transfair fordert von Bundesrat und Parlament, gegenüber der EU das bewährte Kooperationsmodell abzusichern, um die Qualität des öV-Systems in der Schweiz zu schützen. Die Weiterentwicklung des Verhältnisses der Schweiz zur EU darf nicht auf Kosten des sehr gut funktionierenden öV in Schweiz erfolgen.



QR-Code scannen
und Resolution «Keine
Liberalisierung des IPV» lesen



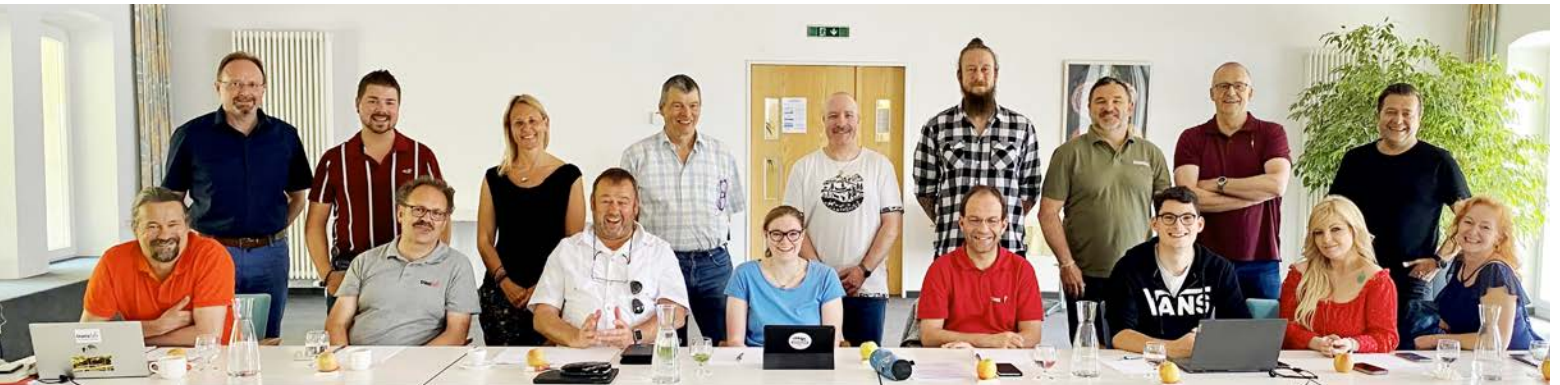
Kontra Kürzung der Abgeltungen ab 2024

Wegen des Bundesdefizits 2022 von mehr als 4 Milliarden will der Bundesrat die Abgeltungen des Bundes beim Regionalen Personenverkehr massiv kürzen. Die Rede ist von 7,8 Prozent auf Basis der Abgeltungen 2023. Das kann auch die berechtigte Tarifierhöhung der Branche von durchschnittlich 4,3 Prozent auf den Abonnenten und Tickets kaum ausgleichen. transfair wehrt sich gegen diese schädliche Kürzung.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Branchenvorstand stärkt Kompetenzen

Die Klausur bringt Wissenstransfer zur beruflichen Vorsorge, Klarheit zur Organisation und Beschlussfassungen.



Stehend (v.l.n.r.): Bruno Zeller, Bruno Schäppi, Nadine Trudel, Jean-Philippe Zufferey, Res Dellenbach, Fabien Dumas, Olivier Hählen, Werner Rüegg, Dario Pollinger
Sitzend (v.l.n.r.): Urs Jungen, Reto Frei, Jens Kemper, Andrea Schleutermann, Patrick Biner, Brenno Arcara, Tessa Jorio, Gerardina Furlani

Aufgrund der guten Erfahrungen von 2022 trafen sich der Branchenvorstand und die Sozialpartnerschafts-Betreuer der Regionen zu einer wiederum reich mit Themen befrachteten Klausur in Oberägeri. Die Teilnehmenden haben ihr Wissen zur beruflichen Vorsorge vertieft und die finale Organisation des Branchenvorstandes in Stein gemeißelt.

Herausforderung Pensionskassen

Die berufliche Vorsorge steht vor grossen Herausforderungen. Edith Siegenthaler, neue Geschäftsführerin und Leiterin des Dossiers Sozialpolitik bei Travail.Suisse, hat Einblicke in die Thematik gewährt. Festgehalten wird, dass das Ziel der zweiten Säule «Sicherung der gewohnten Lebenshaltung» längst aus dem Ruder läuft. Und mit der Reform verpasst das Parlament auch ganz klar das Ziel «Senkung des Umwandlungssatzes und Erhalt der Renten». Mehr zahlen für weniger Rente: Das Ergreifen des Referendums gegen diese unsolidarische Reform ist die logische Konsequenz.

Branchenorganisation finalisiert

Die Branche gliedert sich in die Gremien Branchenvorstand, Branchenkongress, Fachgruppen und Firmenvorstände. Damit die neue Organisation belastbar ist, haben die Teilnehmenden verschiedene Fälle bezüglich Aufgaben und Kompetenzen durchgespielt. Neu klar aufgeführt sind die Anforderungen an die Gremienmitglieder, wie beispielsweise Engagement, Kommunikation, Identifikation mit transfair etc. Das finali-

sierte Reglement wird dem Branchenkongress im November 2023 zur Genehmigung vorgelegt.

GAV-Umfrage SBB

Um eine gute Einschätzung zu Themen für künftige GAV-Verhandlungen zu erhalten, sondiert transfair im Herbst bei seinen Mitgliedern und dem SBB-Personal mit einer Umfrage. An der Klausur wurde angeregt über Arbeitszeiten und mögliche Inhalte eines modernen GAV diskutiert. Das Ziel der Umfrage ist, den Handlungsbedarf in den SBB-GAV auch bezüglich neuer Themen aufzunehmen.

Laufende Geschäfte

Der Branchenvorstand hat Beschlüsse gefasst zum weiteren Vorgehen in Sachen Sicherheitskultur-Charta, zum Einsetzen einer Arbeitszeit-Fachgruppe oder zu politisch brisanten Geschäften.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Branchenkongress in Thun

Am **9. November 2023** findet der Branchenkongress in Thun statt unter dem Thema «Gesunderhaltung der Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr». Reserviere dir das Datum bereits jetzt. Die Einladung erhältst du ca. Ende August 2023.



Personelles von transfair

transfair verabschiedet sich von Renate Schenk und begrüsst Krizia Sellitti.

Merci, Reni!

Renate Reni Schenk hat transfair nach fast 20 Jahren am 31. März 2023 verlassen. Am 1. Januar 2004 begann ihre berufliche Karriere bei transfair. Reni unterstützte transfair in der Zentrale in Bern, managte die Telefonzentrale, war die Ansprechperson beim Erstkontakt von Mitgliedern, motivierte Lernende dazu, nach ihrem Lehrabschluss bei transfair zu bleiben, erfasste Rechnungen und und und. Kurzum – als gute Seele von transfair war sie stets dann zur Stelle, wenn eine helfende Hand gefragt war.

transfair bedankt sich von ganzem Herzen bei Reni für ihren Einsatz zugunsten der Mitglieder und wünscht ihr für ihre Zukunft alles erdenklich Gute.

Nachfolge bereits im Einsatz

Mit Krizia Sellitti hat transfair bereits eine Nachfolgerin gefunden. Krizia arbeitet jeweils donnerstags und freitags und bringt eine ganze Menge Erfahrung im Backoffice-Bereich mit. transfair freut sich sehr, Krizia mit «on board» zu haben.

Adieu

Verabschieden muss sich transfair von Robert Métrailler. Der langjährige Branchenleiter ICT geht in seinen verdienten

beruflichen Ruhestand. Das Abschiedsinterview mit ihm gibt es ab Seite 10 zu lesen. Seine Nachfolgerin – Marika Schaeren – ist bereits seit 1. März 2023 bei transfair. Lukas Uetz von der Region Mitte verlässt transfair ebenfalls. Seine Nachfolge wird demnächst bekannt.

Arbeitsgspändli gesucht

Philipp Bernhardt von der Region Ost verlässt transfair nicht, wird jedoch sein Pensum stark reduzieren. Deshalb sucht transfair eine engagierte Persönlichkeit für den Sitz in Zürich. Hast du Interesse oder kennst du jemanden?

Scanne jetzt den QR-Code und erfahre mehr zur offenen Stelle.



Text: Aline Leitner,
Leiterin Kommunikation



Krizia Sellitti
Mitarbeiterin Services

Agenda

Aktuell informiert

Info magazin 2023

Nächste Ausgaben:

Nr. 3 am 25. September mit
Inserateschluss am 15. August 2023

Nr. 4 am 6. Dezember mit
Inserateschluss am 23. Oktober 2023

Alle Branchen

Pensionierte Bern

Im Frühsommer können wir leider noch keinen Anlass durchführen. Wir freuen uns darauf, mit euch einen besinnlichen Jahresschluss zu feiern; am 12. Dezember 2023 nachmittags. Wir treffen uns im Pfarrsaal St. Antonius in Bern Bümpliz. Die Einladungen folgen.

Infos gibt es bei:

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

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung St. Jakob – Restaurant Gröttli Montag, 3. Juli 2023

Wir treffen uns bei der Tramhaltestelle 14 St. Jakob um 13.30 Uhr. Von dort aus laufen wir ca. 1 Stunde ins Gröttli. Nichtwanderer fahren mit dem Bus Nr. 31/38 Richtung Hörnli, steigen bei der Haltestelle Allmend aus und begeben sich links in das Landauer/Rauracherweglein ins Gröttli.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rheinfelden - Maisprach Montag, 7. August 2023

Wir besammeln uns um 12.30 Uhr im Bahnhof Basel SBB. Fahren mit der S1 um 12.50 Uhr nach Rheinfelden. Dann laufen wir ca. 1 Stunde & 20 Minuten Richtung Magden nach Maisprach, alles flach. Beim Weinbauer Imhof in Maisprach gibt's ein Zvieri. Nichtwanderer fahren mit der S1, Abfahrt Bahnhof SBB Basel um 14.20 Uhr Gleis 3, nach Rheinfelden. Steigen um auf Bus 100, fahren nach Maisprach Dorf und gehen zu Fuss in die Wintersingerstrasse 4.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Jahresausflug Montag, 4. September 2023

Mit Car Reisen Heinz Frei fahren wir Richtung Innerschweiz. Besammlung um 8.15 Uhr Basel Gartenstrasse (Busterminal). Abfahrt um 8.30 Uhr Richtung Wikon mit Kaffeehalt. Weiter nach Emmetten zum Mittagessen.

Anschließend geht's zur Standseilbahn, dann auf's Schiff bis Flüelen, weiter mit dem Car nach Basel.

Für Infos & Anmeldung bis 25. August 2023:

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

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rodersdorf Montag, 2. Oktober 2023

Wir gehen ins Burestübli. Treffpunkt um 14:20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Minuten ins Burestübli Sonnenhof und zurück. Achtung Tram fährt nur alle 30 Minuten bis nach Rodersdorf.

Infos gibt es bei:

Hugo Wicki, T 061 711 18 63,
M 079 711 67 18

Öffentlicher Verkehr

Pensionierte Sektion Basel

Pensioniertenausflug nach Interlaken Mittwoch, 9. August 2023

Treffpunkt um 7.15 Uhr in der Schalterhalle Basel. Abfahrt ab Basel 7.28 Uhr via Olten/Bern nach Interlaken-Ost, an 9.28 Uhr. Kaffeehalt im Restaurant 3a in Interlaken-Ost. Weiterfahrt um 11.04 Uhr bis Meiringen, dann mit der Gondelbahn nach Hasliberg-Reuti. Mittagessen im Restaurant Reuti. Weiter Infos folgen an Ort. Rückreise via Brünig-Hasliberg-Luzern.

Anmeldungen bis 3. August 2023 an:

Frieda Kiser, T 041 675 17 71,
M 079 778 11 37 oder Ernst Kottmann,
T 061 811 19 75 M 079 548 51 42

Zu guter Letzt



Stressige Zeiten in der Arbeitswelt

Stress ist ein ständiger Begleiter in der Arbeitswelt: Termindruck, Arbeitsverdichtung, flexibleres Arbeiten, ohne klare Grenzen zur Freizeit, Reorganisationen und ständige Anpassungen – die Ursachen für Stress sind vielfältig. Klar ist, dass immer mehr Arbeitnehmende von arbeitsbedingtem Stress und von Erschöpfung betroffen sind. Im Barometer Gute Arbeit von Travail.Suisse gaben letztes Jahr 43 Prozent der Arbeitnehmenden an, oft oder sehr häufig durch ihre Arbeit gestresst zu sein – 2016 lag dieser Anteil noch bei 37,8 Prozent. Und auch zwei Themen unserer Zeit – Arbeitskräftemangel und Homeoffice – drohen weiter an der Stressspirale zu drehen. Fehlende Arbeitskolleginnen und -kollegen erhöhen die Arbeitslast, und die ständige Erreichbarkeit sowie verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit im Homeoffice erschweren das Abschalten und die Erholung.

Unnötiger und übermässiger Stress ist ein Gesundheitsrisiko – für die Arbeitnehmenden mittlerweile gar die grösste Gefahr für die eigene Gesundheit. So lassen sich die Folgen denn auch in den Statistiken von Kranken- und Invalidenversicherung nachlesen. Eine Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit, Erschöpfungssymptome bis hin zu Arbeitsunfähigkeit und Invalidität nehmen kontinuierlich zu. Travail.Suisse hat ein Positionspapier mit zehn Handlungsfeldern erarbeitet, mit konkreten Massnahmen und politischen Forderungen für mehr Ruhezeiten, eine verbesserte Planbarkeit und Flexibilität zum Nutzen der Arbeitnehmenden, damit Stress und psychosoziale Belastungen nicht zur nächsten Pandemie werden.

Gabriel Fischer

Verantwortlicher «Barometer Gute Arbeit» bei Travail.Suisse



Jetzt QR-Code scannen und
mehr darüber erfahren.



EQE SUV

EXKLUSIV: FLOTTENRABATT FÜR TRANSFAIR MITGLIEDER.

Die Neuinterpretation der Businesslimousine glänzt auch im Hochformat mit luxuriösem Komfort und einem grosszügigen Platzangebot. Nehmen Sie Platz im wegweisenden Interieur und lassen Sie sich von dem innovativen Bedienkonzept und dem optionalen MBUX-Hyperscreen begeistern. Entdecken Sie jetzt den EQE SUV von Mercedes-EQ und profitieren Sie von attraktivem Flottenrabatt.



Jetzt
profitieren



EQE SUV 500 4MATIC, 408PS (300 kW), 22,6 kWh/100 km, Energieeffizienz-Kategorie: B.

