

transfair

# profil | 25

Der Personalverband [transfair.ch](http://transfair.ch)



**Rückblick und Ausblick  
mit dem Personalverband**

# Inhaltsverzeichnis



**4 Politik**

---

**7 Öffentliche Verwaltung**

---

**10 Post/Logistik**

---

**13 Öffentlicher Verkehr**

---

**16 ICT**

---

**19 Interna**

---

# Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

2024 wirkte transfair **wie ein neuronales Netz**: Unsere Knotenpunkte – engagierte Mitarbeitende, Mitglieder, Regionen und Sektionen – arbeiteten eng zusammen, leiteten Wissen gezielt weiter und machten das Netzwerk dadurch leistungsfähiger. So konnten wir den Mitarbeitenden im Service Public erneut zu mehr Fairness im Arbeitsalltag und besseren Löhnen verhelfen. Auch wenn noch viel Luft nach oben bleibt – dazu später mehr.

Das vergangene Jahr war für transfair auch ein Jahr des Widerstands. Trotz massiven Spardrucks und drohender Kürzungen gelang es in der Branche öffentliche Verwaltung, beim Bund einen Teuerungsausgleich von 1 Prozent zu erzielen.

Zudem war 2024 ein Jahr der Erfolge. In der Branche Post/Logistik gelang nach zähen Verhandlungen der Durchbruch: Die Personalverbände einigten sich mit Post CH und PostFinance auf neue Gesamtarbeitsverträge (GAV). In der Branche öffentlicher Verkehr wurden derweil die GAV SBB und SBB Cargo verlängert und eine neue Sozialpartnerschaft mit den Lausanner Verkehrsbetrieben (tl) geschlossen. Um all das zu erreichen, haben **bei transfair die Synapsen geglüht**.

In der ICT-Branche widmeten wir uns 2024 intensiv dem Thema psychologische Sicherheit. In einem Workshop arbeitete der Firmenvorstand heraus, welche Hürden es bei Swisscom und cablex zu überwinden gibt, um ein angstfreies Arbeitsklima zu fördern – ein wichtiger Meilenstein hin zu motivierten und gesunden Mitarbeitenden.

transfair wird auch künftig alles daran setzen, hinderliche Muster zu erkennen und diese aufzulösen – 2025 zum Beispiel weiterhin das Mega-Sparpaket des Bundes. Wir werden auf politischer und sozialpartnerschaftlicher Ebene alles geben, um die Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung und des öffentlichen Verkehrs **vor diesem krassen Angriff auf den Service Public zu schützen**.

Weitere wichtige Themen im laufenden Jahr werden die Transformation von SBB Cargo, der neue GAV PostAuto oder die für Juni angesetzte Vernehmlassung der neuen Bilateralen Verträge mit der EU sein.

Aber auch grundlegendere Entwicklungen haben wir proaktiv auf dem Schirm. Dazu zählt zum Beispiel eine bessere Integration von neurodiversen Arbeitnehmenden, also Menschen mit ADHS oder Hochsensibilität. Und natürlich **künstliche Intelligenz (KI)**, die unsere Arbeitswelt bald grundlegend verändern wird.

Damit schliesst sich der Kreis zu den neuronalen Netzen: Diese sind längst nicht mehr nur wie bei uns Menschen natürlich – künstliche neuronale Netze sind zum Herzstück moderner KI geworden. transfair wird alles dafür tun, die **Arbeitnehmenden auch in diesem Zeitalter zu schützen und für sie einzustehen**.



**Manuel Murer**  
Geschäftsführer transfair



# Politik

## Politische Vernetzung: transfair setzte 2024 Akzente für den Service Public.

**2024 agierte transfair als entscheidender Impulsgeber: Wir setzten klare Signale gegen das Mega-Sparpaket des Bundes – eine Bedrohung für den Service Public! Parallel dazu machte sich der Verband durch die Unterstützung der Familienzeit-Initiative für eine faire Elternzeit stark. Diesen Weg beschreiten wir 2025 weiter.**

Seit Ende der Pandemie herrscht in Bundesbern ein raues Klima. Und Besserungen sind keine in Sicht – im Gegenteil! 2024 wurden die Weichen für ein umfassendes Sparpaket gestellt, gegen das transfair entschieden Position bezog. Weil der Bundesrat mit hohen strukturellen Defiziten rechnet – vor allem aufgrund von Mehrausgaben für AHV und Armee –, beauftragte er eine Expertengruppe mit einer Aufgaben- und Subventionsüberprüfung (ASÜ). Das erklärte Ziel: den Bundeshaushalt ab 2027 um mindestens 3 Milliarden Franken und ab 2030 um mindestens 4 Milliarden Franken zu entlasten.

Im September 2024 legte die Expertengruppe ihren Bericht vor, der über 60 Sparpotenziale identifizierte. Für transfair war sofort klar: Diese Vorschläge stellen einen direkten Angriff auf den Service Public dar – ein harter Schlag für unsere Branchen. Besonders gravierend schien, dass der Bundesrat offensichtlich beabsichtigt, einen Grossteil der Sparmassnahmen auf dem Rücken des Bundespersonals umzusetzen (mehr dazu auf S. 8). Ebenfalls heftig: die Einsparungen im Bereich öffentlicher Verkehr. Diese gefährden nicht nur Investitionen in die Infrastruktur, sondern auch den regionalen Personenverkehr (S. 15).

Verhältnismässig milde zeigten sich die Auswirkungen für die Branche Post/Logistik. Anders als von der Expertengruppe vorgeschlagen, wollte der Bundesrat die indirekte Presseförderung nicht vollständig abschaffen. Und die ICT-Branche kam mit einem blauen Auge davon: Es wurde lediglich geprüft, ob die Swisscom-Aktien veräussert werden sollten.





**2024 haben wir alle unsere politischen Beziehungen aktiviert, um 2025 gegen das Mega-Sparpaket des Bundes zu mobilisieren. transfair wird die Interessen seiner Branchen und Mitglieder mit allen Mitteln verteidigen!**

Greta Gysin  
Präsidentin transfair



Und dennoch: Für den gesamten Service Public sind die Auswirkungen massiv! Um gegen die drohenden Einschnitte zu mobilisieren und die Interessen unserer Branchen und unserer Mitglieder mit allen Mitteln zu verteidigen, haben wir unser ganzes politisches Netzwerk für die Vernehmlassung im ersten Quartal 2025 aktiviert.

Einen wichtigen Erfolg – wenn auch in einem anderen Bereich – gab es im Parlament dennoch zu verzeichnen. Unsere Motion «Vaterschaftsurlaub auch beim Tod des ungeborenen Kindes» wurde angenommen. Damit wird neu der Vaterschaftsurlaub in vollem Umfang gewährt, auch wenn das Kind tot geboren wird oder bei der Geburt oder innert 14 Tagen stirbt. Für transfair ist das ein zentraler Schritt, um dem traumatischen Erlebnis des Verlusts eines Kindes zumindest ansatzweise gerecht zu werden.

### **Bilaterale III: Verhandlungen starteten mit klaren Forderungen zum Lohnschutz**

Seit dem Abbruch des Institutionellen Rahmenabkommens im Jahr 2021 hat die Schweiz schmerzlich erfahren, was es heisst, mit der EU uneins zu sein. Der Teilausschluss aus Horizon etwa, dem weltweit grössten Forschungsprogramm, hatte starke negative Konsequenzen für den Forschungsstandort Schweiz und somit auch für den ETH-Bereich. Darum begrüsst transfair, dass im März 2024 die Verhandlungen über ein neues, drittes bilaterales Vertragspaket mit der EU starteten. Die wichtigsten Forderungen von transfair: einerseits Lohn-dumping zu verhindern – also zu garantieren, dass Schweizer Erwerbstätige vor missbräuchlichen Unterschreitungen der Schweizer Lohn- und Arbeitsbedingungen geschützt werden. Andererseits verlangte transfair, dass Schweizer Arbeitsbedingungen im internationalen Personenfernverkehr (IPFV) auch für ausländische Bahnen gelten würden, falls der Schweizer Markt geöffnet würde. Unser Dachverband Travail.Suisse sass bei arbeitsrechtlichen Aspekten indirekt mit am Verhandlungstisch und brachte unsere Argumente ein. Im Dezember 2024

einigten sich die Schweiz und die EU schliesslich über die neuen Bilateralen Verträge (Bilaterale III). transfair befürwortete dieses Resultat zwar grundsätzlich, denn die Zusammenarbeit mit Europa ist zentral für die Schweiz. Aber es darf nicht sein, dass Schweizer Arbeitnehmende die Zeche zahlen. transfair und sein Dachverband stellten daher erneut konkrete Forderungen, um den Abbau beim Lohnschutz zu kompensieren und die Schweizer Arbeitsbedingungen im internationalen Personenfernverkehr zu erhalten.

### **Familienzeit-Initiative: Breite Allianz startete Kampagne für faire Elternzeit**

Das eindeutige Ja zum Vaterschaftsurlaub 2020 machte deutlich: Die Schweizer Bevölkerung wünscht sich mehr Zeit für die Familie. Zusammen mit Travail.Suisse und einer breiten politischen Allianz kündigte transfair daher im November 2024 die Familienzeit-Initiative an. Diese fordert bei der Geburt eines Kindes sowohl für Mütter wie auch für Väter 18 Wochen bezahlten Urlaub – gleichberechtigt und nicht übertragbar. In der Regel sollen die Eltern die Zeit nacheinander beziehen, wobei vier Wochen auch gemeinsam möglich sind. Besonders wichtig: Bei tiefen Einkommen soll die Erwerbsausfallsentschädigung 100 Prozent des Ausfalls decken.

Warum engagiert sich transfair für diese Initiative? Weil das aktuelle System nicht mehr zeitgemäss ist. Der Mutterschaftsurlaub ist zu knapp bemessen und mit dem nur zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub zu einseitig verteilt. Das entspricht weder der gesellschaftlichen Realität noch der Gleichstellung der Geschlechter. Die Familienzeit-Initiative stärkt die Gesundheit und den Zusammenhalt innerhalb der Familie und kurbelt gleichzeitig die Erwerbstätigkeit an. Frauen kehren nämlich eher ins Berufsleben zurück, wenn sie das nicht früh nach der Geburt tun müssen und der Vater ebenfalls Betreuungsaufgaben übernimmt. Die Initiative wirkt somit auch dem Fachkräftemangel entgegen – damit stärkt sie die Schweizer Volkswirtschaft.

# Ausblick

## **Bilaterale III: Weichenstellung für einen fairen Arbeitsmarkt**

Im März 2025 gelang bei den Bilateralen III ein wichtiger Durchbruch: Die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände, die Kantone und der Bundesrat einigten sich auf 14 Massnahmen, um die Verschlechterungen beim Lohnschutz zu kompensieren. Ein zentraler Punkt: die klare Nichtanwendung der EU-Spesenregelung für entsendete Arbeitnehmende aus der EU in die Schweiz.

Im IPFV wird sich zeigen, ob unsere Forderungen nach einer GAV-Pflicht und nach Sozialstandards auf dem Niveau der SBB umgesetzt werden. transfair beharrt auf hohen Standards: Die im Dezember 2024 eingereichte Stellungnahme der Personalverbände muss grossmehrheitlich berücksichtigt werden. Offenbar bereits erreichte Absicherungen sind der Vorrang des nationalen Taktverkehrs und die Tarifintegration (siehe auch S. 14).

Erster Praxistest für das Gesamtpaket: die für Juni angesetzte Vernehmlassung. transfair wird kritisch prüfen, ob die Absicherungen für Arbeitnehmende stark genug sind, um die Unterstützung für das Abkommen aufrechtzuerhalten. Getreu dem Grundsatz: ja zu Europa – aber nicht auf Kosten der Arbeitnehmenden.

## **Entschlossener Widerstand gegen das Entlastungspaket**

Ende Januar 2025 eröffnete der Bundesrat die Vernehmlassung zum Entlastungspaket 2027, wobei er die Vorschläge der Expertengruppe nahezu unverändert übernahm. Die Haltung von transfair ist klar: Wir lehnen die geplanten Einsparungen in der öffentlichen Verwaltung von 300 Millionen Franken – davon 180 Millionen Franken bei den Personalausgaben – entschieden ab. Diese Massnahmen würden nicht nur Arbeitsplätze gefährden, sondern auch die Qualität der Dienstleistungen massiv beeinträchtigen. Besonders kritisch sehen wir auch die vorgesehenen Kürzungen im öffentlichen Verkehr, sowohl bei den Einlagen in den Bahninfrastrukturfonds als auch bei den Beiträgen für den regionalen Personenverkehr. Solche Einschnitte würden die Schweiz von ihrem erfolgreichen öV-Kurs abbringen und die Servicequalität nachhaltig schwächen. Ebenso stellen wir uns gegen die geplanten Kürzungen bei der indirekten Presseförderung.

Ein zusätzliches Argument für unseren Widerstand lieferte die im Februar 2025 publizierte Bundesrechnung 2024: Statt des prognostizierten Defizits von 2,6 Milliarden Franken beträgt das tatsächliche Defizit nur 80 Millionen Franken. Als Personalverband werden wir zu sämtlichen Massnahmen in der Vernehmlassung dezidiert Stellung nehmen. Bei Massnahmen ohne Gesetzesänderung, wo keine direkte Einflussnahme mittels Vernehmlassung möglich ist, wird Greta Gysin im Parlament entschlossen Gegensteuer geben. transfair wird alle verfügbaren Kanäle nutzen und sein politisches Netzwerk mobilisieren, um durch starke Impulse die Angestellten des Service Public wirksam zu schützen!

## **transfair sammelt Unterschriften für ein zukunftsweisendes Elternzeitmodell**

Im Frühling beginnt die Unterschriftensammlung für die Familienzeit-Initiative. Während europaweit ausgewogene Elternzeitmodelle längst Standard sind, ist die Schweiz Schlusslicht – das wollen wir ändern. Die Initiative bringt Vorteile für alle: Wenigverdienende erhalten bis zu 100 Prozent Lohnentschädigung. Die ausgewogene Verteilung der Elternzeit fördert den familiären Zusammenhalt und verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wirtschaftlich schafft sie faire Bedingungen zwischen KMU und Grossunternehmen und stellt sicher, dass – insbesondere weibliche – Fachkräfte dem Markt erhalten bleiben. Unser Team sammelt aktiv Unterschriften und freut sich über eine tatkräftige Unterstützung!



# Öffentliche Verwaltung

Knotenpunkte aktiviert, Kaufkraft verteidigt.

**2024 war in der öffentlichen Verwaltung ein Jahr des Widerstands. Trotz massiven Spardrucks und drohender Kürzungen gelang es, beim Bund den Teuerungsausgleich von 1 Prozent durchzusetzen. Vernetztes Handeln und starke Verbindungen innerhalb der Gewerkschaftslandschaft waren dafür entscheidend. Fortschritte wie die Absichtserklärung mit Bundesrätin Keller-Sutter setzten wichtige Impulse für die Zukunft.**

Es war ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung: Im Februar 2024 unterzeichnete transfair gemeinsam mit den Personalverbänden der Bundesverwaltung und Bundesrätin Karin Keller-Sutter eine Absichtserklärung für die Legislatur 2024 bis 2027. Die Vereinbarung sieht vor, dass die aufgelaufene Teuerung mittelfristig vollständig ausgeglichen werden soll. Ebenfalls wurde ausgemacht, dass künftig ein Spielraum für Lohnverhandlungen im Bundesbudget eingeplant wird, sofern es die finanzielle Situation erlaubt. transfair erreichte zudem den frühzeitigen Einbezug bei personalpolitischen Entscheidungen.

Auch im ETH-Bereich konnte der Verband Fortschritte erzielen: Das Spitzentreffen mit ETH-Ratspräsident Hengartner im August führte zu einer Neuauslegung der Sozialpartnerschaft. Der ETH-Rat nahm die Anliegen von transfair ernst. Wir forderten, bei personalpolitischen Themen rascher involviert zu

werden, und grundsätzlich ein besseres sozialpartnerschaftliches Verhalten. Die Arbeiten zu einer gemeinsamen Absichtserklärung sind im Oktober 2024 angelaufen.

## Lohnkrimi: Das Schlimmste wurde abgewendet

In Sachen Löhne 2025 beim Bund war die Ausgangslage trotz neuer Absichtserklärung keine einfache: In den letzten drei Jahren hatte sich eine nicht ausgeglichene Teuerung von 1,5 Prozent angehäuft. Der Bundesrat hatte zwar zunächst 1,5 Prozent für Lohnmassnahmen für 2025 budgetiert, bei einer Teuerungsprognose von 1,9 Prozent. Diese Prognose sank im Verlauf der Verhandlungen aber auf 1,2 Prozent.

Für transfair war jedoch klar: Die Lohnsumme darf nicht nach unten korrigiert werden, um auch die aufgelaufene Teuerung auszugleichen. Dieser Forderung wollte transfair Gewicht verleihen. Darum führten wir gemeinsam mit den Personalverbänden der Interessengemeinschaft (IG) Bundespersonal im Mai diverse Protestaktionen durch. Die rege Teilnahme der Mitarbeitenden sprach für sich und setzte ein deutliches Zeichen: gegen Angriffe auf das Bundespersonal und für die Stärkung der Kaufkraft.

Letztendlich enttäuschte die Bundesrätin und sie gab die Entscheidung über die Lohnmassnahmen an das Parlament ab. Eine Kürzung auf 0,75 Prozent drohte.



“

**Die Attacken auf das Bundespersonal nahmen auch 2024 kein Ende. transfair hielt dagegen und liess zum Beispiel den Lohnkrimi 2025 in der öffentlichen Verwaltung glimpflich enden.**

”

Matthias Humbel  
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung

Mit vereinten Kräften schafften es die Personalverbände aber noch, das Parlament zu einem Gesinnungswandel zu bewegen. Am Ende verabschiedete das Parlament Lohnmassnahmen von 1 Prozent – bei einer letztlich auf 1,1 Prozent gesunkenen Teuerung beinahe eine Punktlandung. Zudem erreichten wir, dass die vorgenommene Kürzung an die Sparmassnahmen bei den Anstellungsbedingungen (siehe nächster Abschnitt) angerechnet wird. Der ETH-Rat folgte trotz besserer finanzieller Ausgangslage dem Bund: 1 Prozent Teuerungsausgleich ist das magere Resultat.



### Das Mega-Sparpaket brachte weitreichende Folgen

Insgesamt nahmen die Attacken auf das Bundespersonal auch 2024 kein Ende. Politiker aus dem rechten Lager bezogen sich dabei gerne auf die Studie des Instituts für Wirtschaftspolitik (IWP) Luzern, das auf fragwürdige Weise massive Lohnunterschiede gegenüber der Privatwirtschaft herbeirechnen wollte. Im Oktober widerlegte eine Studie von PricewaterhouseCoopers (PwC) endlich das Vorurteil, die Löhne in der Bundesverwaltung seien zu hoch. Die PwC-Studie zeigte: Führungskräfte der Bundesverwaltung verdienen deutlich unter dem Benchmark, während Mitarbeitende auf tieferen Stufen marktübliche Löhne erhalten. Nur vereinzelte Funktionen liegen über dem Vergleichsmedian.

Vor weiterem Unheil schützen konnte aber auch diese Studie nicht. Um seinen Haushalt zu bereinigen, hat der Bund eine Expertengruppe mit einer Aufgaben- und Subventions-

überprüfung (ASÜ) beauftragt. Der Bericht hatte es in sich: 4 bis 5 Milliarden Franken sollen mittels rund 60 Sparmassnahmen in den kommenden Jahren gespart werden, davon 300 Millionen Franken in der Bundesverwaltung bis 2028: 100 Millionen Franken bei den Lohnmassnahmen und Anstellungsbedingungen des Bundespersonals, 200 Millionen Franken durch Aufgabenverzicht und Effizienzsteigerungen. Besonders zur Kasse gebeten wird das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA). Dort stehen Kürzungen von insgesamt 6,25 Millionen Franken an. Und auch das Bundesamt für Gesundheit (BAG) muss Federn lassen. Ab 2026 werden gewisse Aufgaben reduziert oder aufgegeben. Insgesamt sollen 19,5 Vollzeitstellen abgebaut werden.

Für transfair war von Beginn an klar: Diese Massnahmen sind schwerwiegend und folgenreich. Das Bundespersonal zahlt den Preis, da die Hälfte der Einsparungen direkt bei den Personalkosten angesetzt wurde. Die Folgen reichen jedoch weiter – der Wegfall von Aufgaben gefährdet Arbeitsplätze. Ob betroffene Mitarbeitende innerhalb der Verwaltung alternative Stellen finden können, bleibt fraglich. Dass darunter auch die Qualität der Dienstleistungen leidet, ist die logische Konsequenz.

### Krise im Nachrichtendienst

Sorgen bereitete transfair 2024 auch die angespannte Lage im Nachrichtendienst des Bundes (NDB). Konkret: die von Direktor Dussey im März initiierte Reorganisation mit neuer Führungsstruktur, die offiziell mit «hybriden Bedrohungen» und neuen Arbeitskulturen begründet wurde. Laut einer Umfrage lag das Vertrauen der Mitarbeitenden in ihre Führung im November 2024 bei alarmierenden 25 von 100 Punkten. transfair reagierte umgehend und setzte wichtige Impulse mit seinen Forderungen: Transparenz im Veränderungsprozess und Massnahmen für ein wertschätzendes Arbeitsklima.

### Erfolgreiche PUBLICA-Wahlen

Mit einem erfreulichen Ergebnis schloss transfair die Wahlen an der Delegiertenversammlung (DV) von PUBLICA, der Pensionskasse des Bundes, ab: Alle unsere 13 Kandidierenden wurden gewählt. Besonders bemerkenswert ist, dass die drei Spitzenplätze allesamt an transfair Kandidatinnen gingen. Die gemeinsame Liste der IG Bundespersonal sicherte sich 63 der 80 Sitze – gut vernetzt erlangten wir so eine solide Position innerhalb des Gremiums. Dieses Ergebnis erreichten wir trotz der besorgniserregend niedrigen Wahlbeteiligung von nur 6,93 Prozent. Umso wertvoller war jede einzelne Stimme.

# Ausblick

## Die Sparschraube wird angezogen

Der vom Bund vorangetriebene Sparkurs stellt den Service Public vor herausfordernde Jahre. transfair hat mit der IG Bundespersonal sämtliche Knotenpunkte aktiviert, um die Auswirkungen der Sparmanie abzumildern. Das im Februar 2025 mit Bundesrätin Keller-Sutter und dem EPA verhandelte Massnahmenpaket ist ein Kompromiss. Wir konnten zwar Einschnitte bei den Kinderzulagen und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verhindern, dennoch drohen ab 2027 erste Kürzungen bei der beruflichen Vorsorge, den Ferien und den Treueprämien. Auch der ETH-Bereich fällt dem Kahlschlag mit geplanten Kürzungen von 78 Millionen Franken beim Finanzierungsbeitrag des Bundes zum Opfer. Die noch offenen 35 Millionen Franken Einsparbedarf deuten auf weitere Belastungen ab 2027 hin. transfair wird auch in den kommenden Jahren wachsam bleiben müssen, um den Schaden für das Bundespersonal so gering wie möglich zu halten.

## Welche Richtung nimmt das neue Lohnsystem?

Ab Anfang 2026 plant der Bund, ein neues Lohnsystem einzuführen. Die Arbeiten daran laufen bereits auf Hochtouren. transfair ist offen für Anpassungen – diese dürfen aber nicht zu starken Verschlechterungen für das bestehende Personal führen. transfair setzt sich deshalb beim Lohnanstieg und bei den Maximallöhnen sowie bei den Übergangsregelungen für

Nachbesserungen ein. Zu einigen Details hat transfair noch offene Fragen, die der Personalverband mit dem Personalamt (EPA) besprechen will. transfair bleibt also am Ball.

## Revision BPG

Das Parlament legt im Bundespersonalgesetz (BPG) die Grundregeln für Anstellungsbedingungen fest. Die Revision macht derzeit gute Fortschritte, aber bei der beruflichen Vorsorge gibt es noch einige Hürden. Auch am Vollzugsaufgabengesetz des Bundesamts für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG-VG) wird intensiv gefeilt. Und darauf folgt bereits die nächste Herausforderung: Die Verordnungen gehen ab Herbst in die Vernehmlassung. Die Standpunkte des Personals werden wir konsequent vertreten.

## Wahlen Kassenkommission PUBLICA

Die nächste Wahl innerhalb von PUBLICA steht bereits bevor: die Arbeitnehmendenvertretung in der Kassenkommission. Diese Kommission ist das oberste Gremium der Pensionskasse und für deren strategische Führung zuständig. Es ist daher besonders wichtig, dass transfair weiterhin durch starke Persönlichkeiten in diesem Gremium vertreten wird, um auch in den nächsten Jahren eine schlagkräftige Arbeitnehmendenvertretung bilden zu können.



# Post/Logistik

Neue Impulse forderten das Netzwerk heraus.

In der Branche Post/Logistik gelang 2024 ein grosser Durchbruch: Nach zähen Verhandlungen einigten sich die Personalverbände mit Post CH und PostFinance auf neue Gesamtarbeitsverträge (GAV). Ansonsten machten sich die Folgen des Postwandels spürbar. Neue Impulse forderten das gelbe Netzwerk heraus. Das wird sich auch 2025 nicht ändern.

2024 feierte die Post ihr 175-Jahre-Jubiläum. Für die Mitarbeitenden fast wichtiger dürfte allerdings ein anderes Ereignis gewesen sein: Nach fast einem Jahr zäher Verhandlungen einigten sich die Personalverbände mit Post CH und PostFinance im Sommer 2024 auf neue Gesamtarbeitsverträge (GAV). Erklärtes Ziel der Sozialpartner war es gewesen, den insgesamt rund 30000 Mitarbeitenden noch bessere Anstellungsbedingungen und mehr Einkommen zu bieten. Das ist gelungen, insbesondere mit diesen Neuerungen, die seit dem 1. Januar 2025 gelten:

- Höhere Zuschläge für Abend-, Nacht-, Sonntags- und Piketteinsätze
- Höhere Treueprämien
- Nur noch zwei statt vier Lohnregionen, nämlich die zwei höheren und besser bezahlten
- Ein zusätzlicher Feiertag
- Fix 0,4 Prozent der Lohnsumme für jährliche strukturelle Lohnerhöhungen
- Erstmals auch jährliche Verhandlung der Lernenden-Mindestlöhne

transfair ist mit den Ergebnissen zufrieden: Wir konnten die meisten Forderungen unserer Mitglieder, die wir 2023 in einer umfangreichen Befragung erhoben hatten, durchsetzen. Bleibt der Wermutstropfen, dass die zusätzliche Ferienwoche, die im Raum stand, nicht zustande kam, weil die Zustimmung aller Beteiligten fehlte.



Die neuen GAV lösen die Verträge aus dem Jahr 2021 ab und gelten für mindestens drei Jahre. Dabei stellen sie ein sogenanntes Kernpaket dar. Dieses soll mit den Ergebnissen der Nachverhandlungen aus den Bereichen Logistik-Services, PostNetz und PostFinance ergänzt werden. Die Verhandlungen dazu starteten im Oktober 2024. Ebenfalls seit dem 1. Januar 2025 in Kraft ist der neue Dach-GAV der Post, der rechtliche Grundlagen und allgemeine Regeln für die einzelnen Firmen-GAV enthält und deren Umsetzung festlegt.

## Neuer und verbesserter Presto-GAV

Bei Presto dauerte der Weg zum Ziel fast zwei Jahre. Im Juni 2024 war es schliesslich so weit: transfair und die Post-Tochter einigten sich auf einen neuen GAV. Darin verpflichtet sich Presto, die Mindestlöhne wie auch die allgemeinen Löhne bis 2031 regelmässig anzuheben, bis ein angemessenes Niveau erreicht ist. Bei den Mindestlöhnen sind das werktags 21 und sonntags 30 Franken pro Stunde. Im Gegenzug verzichteten transfair und die Mitarbeitenden bis 2031 auf Lohnverhandlungen, ausser bei einer hohen Inflation.

Der Zeithorizont von sieben Jahren gibt Presto Planungssicherheit und führte schliesslich zum gewünschten Erfolg. Zuvor waren zahlreiche Versuche gescheitert, sich auf einen neuen GAV mit materiellen Verbesserungen zu einigen – die wirtschaftliche Lage des Unternehmens verhinderte jeden Konsens. Die jährlichen Lohnverhandlungen endeten für die Mitarbeitenden, deren Kaufkraft in den letzten Jahren gesunken war, denn auch immer mit frustrierenden Ergebnissen.

Umso zufriedener und erleichterter ist transfair über den neuen GAV, der am 1. Juli 2024 in Kraft trat.

### **Kampf gegen zu hohe Arbeitslast bei Logistik-Services**

Ein Sorgenkind der Branche Post/Logistik war und blieb 2024 die Organisationseinheit Logistik-Services von Post CH: Vor allem in der Paketsortierung und -zustellung kämpfen die Mitarbeitenden seit Jahren mit zunehmender Arbeitslast. Uns sind Fälle bekannt, in denen Angestellte regelmässig mehr als zehn Stunden pro Tag arbeiten. Dadurch nehmen Krankheit und Ausfälle zu – und die einsatzfähigen Mitarbeitenden werden noch mehr belastet. Ein Teufelskreis.

In einem offenen Brief an Roberto Cirillo hat transfair im November 2024 deshalb gefordert, dass die 42-Stunden-Woche endlich auch in der Paketzustellung und -sortierung umgesetzt wird. Diese ist im GAV Post CH verankert. Daraufhin hat die Post Bewegung signalisiert. Für transfair gibt es noch Luft nach oben.

Mit einer Resolution, die an unserem Branchenkongress im September 2024 von den anwesenden Mitgliedern verabschiedet und anschliessend bei der Post eingereicht wurde, verliehen wir unserem Anliegen zusätzliches Gewicht. Zentrale Forderung der Resolution: Die Post soll zeitgemässe und vorbildliche Arbeitsbedingungen bieten, etwa durch eine an-

gemessene Arbeitsbelastung und eine Tourenplanung, die die Gesundheit berücksichtigt. Menschen dürfen nicht wie Maschinen verplant werden!

### **Poststellenschliessungen: Sorgen um Mitarbeitende und Service Public**

Zweite zentrale Forderung in unserer Resolution vom vergangenen September: Die Mitarbeitenden müssen Veränderungen aktiv mitgestalten können. Schliesslich stellen die Digitalisierung, die veränderten Kundenbedürfnisse und der sich wandelnde staatliche Leistungsauftrag bei der Post aktuell ganze Berufe auf den Kopf.

Längst ist bekannt: Der Wandel bei der Post wirkt sich auch auf die Anzahl Standorte aus. Im Mai 2024 kommunizierte die Post, dass das Poststellennetz in der Strategieperiode 2025 bis 2028 auf 600 Filialen reduziert werden soll – um rund 170 Standorte. Die postalischen Dienstleistungen sollen der Kundschaft künftig in Partnerbetrieben – Bäckereien, Läden etc. – bereitstehen. In einigen Kantonen geht es um die Schliessung von einem Drittel bis zur Hälfte der Filialen. Am stärksten betroffen sind das Mittelland, die Westschweiz und das Tessin.

Die Post liess zwar verlauten, aufgrund der Filialschliessungen seien keine Kündigungen geplant. transfair hat auf die Nachricht trotzdem besorgt reagiert und forderte, dass die Post insbesondere in den stark betroffenen Regionen Umsicht walten lässt. Die Anliegen von transfair: eine umfassende Begleitung und Umschulungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden und die Gewährleistung der Grundversorgung im Sinne des Service Public. Sollte es doch zu Kündigungen kommen, muss der Sozialplan für das betroffene Personal frühzeitig und mit Einbezug des Post-Laufbahnzentrums gewährleistet sein.

“ 2024 hat transfair 50 Prozent mehr Einzelfälle betreut als noch 2023. Das macht uns Sorgen. Wir werden weiterhin direkt bei den Arbeitgebenden ansetzen, um diese Zahl nach unten zu korrigieren. Zudem unterstützen wir unsere Mitglieder auch künftig bei Problemen mit Vorgesetzten oder Mobbing. ”

Kerstin Büchel  
Branchenleiterin Post/Logistik



# Ausblick

## **Warten auf das Ende des Lohnkrisis bei Post CH und PostFinance**

Eigentlich könnten die Löhne 2025 bei Post CH und PostFinance längst unter Dach und Fach sein. Weil sich die Unternehmen und Personalverbände Ende 2024 nicht einigen konnten, gingen die Lohnverhandlungen jedoch in die Schlichtung. Das Scheitern der ordentlichen Verhandlungen ist für transfair enttäuschend: Die Vorstellungen der Verhandlungsparteien lagen eigentlich so nah beieinander, dass die Post mit geringem Aufwand zu einer tragfähigen und raschen Lösung hätte beitragen können. Nach einem korrekten, aber unbefriedigenden und sehr spät zustande gekommenen Lohnergebnis 2024 verzögert sich nun auch das Ergebnis 2025. Bei Redaktionsschluss stand der Entscheid der Schlichtungskommission noch aus.

## **Neuer GAV PostAuto: Verhandlungen sind im vollen Gange**

Seit Dezember 2024 verhandelt transfair über einen neuen GAV PostAuto. Die Neuerungen im GAV Post CH und im Dach-GAV (siehe Rückblick S. 10) haben auch Einfluss auf diesen GAV. Zudem müssen neue Entwicklungen wie die automatische Personaldisposition (APD) beim Fahrpersonal berücksichtigt werden. Diese ruft Präzisierungen bei der Arbeitszeitregelung auf den Plan. Doch auch die Meinung der Mitarbeitenden zählt. Laut einer Umfrage von transfair wünschen sie sich Verbesserungen in den Bereichen Arbeitszeit, Dienstplanung oder finanzielle Entschädigungen. Diese Themen haben für die Verhandlungsdelegation von transfair denn auch Priorität. Die Verhandlungen des neuen GAV laufen bis im Sommer 2025. Die Inkraftsetzung ist im Erfolgsfall für 2026 geplant.

## **transfair reicht der neuen Postleitung die Hand**

Als Roberto Cirillo diesen Januar ankündigte, die Post Ende März zu verlassen, überraschte das viele. Der Kapitän verlässt das Schiff in unruhiger See. Wer an Cirillos Stelle tritt, wird voraussichtlich diesen Sommer bekannt. transfair reicht auf jeden Fall die Hand. Allerdings erwarten wir auch, dass die neue Person an der Postspitze die richtigen Synapsen in der Sozialpartnerschaft aktiviert und tragfähige Verbindungen schafft.

## **Branchen-GAV Zustellung: Vorbereitungen für das Inkrafttreten laufen weiter**

Im Sommer 2024 hat transfair mit seinen Sozialpartnern in der Branche Post/Logistik den neuen Branchen-GAV Zustellung ausgehandelt. Wie der Name schon sagt, soll dieser GAV dereinst die Arbeitsbedingungen für die ganze Branche regeln. Hierfür muss er allerdings für allgemeingültig erklärt werden. Ob das der Fall ist, entscheidet der Bundesrat voraussichtlich dieses Jahr. Damit die Allgemeingültigkeitserklärung beim SECO eröffnet werden konnte, mussten sich die Sozialpartner im Vorfeld auf die passenden Strukturen und reglementarischen Rahmenbedingungen einigen. Das geschah im Herbst 2024. 2025 geht die Vorarbeit für den GAV Zustellung weiter, damit alles für das Inkrafttreten bereit ist.



# Öffentlicher Verkehr

Die Synapsen glühten.

**2024 haben in der Branche öffentlicher Verkehr die Synapsen geüht – mit Erfolg: Eine neue Sozialpartnerschaft wurde geschlossen, zwei wichtige GAV wurden verlängert. 2025 geht es nun stark darum, den öV vor dem Mega-Paket des Bundes zu schützen und grundlegende Veränderungen im Blick zu haben.**

2024 war für transfair ein besonderes Jahr: Am Genfersee wurde eine neue Sozialpartnerschaft mit den Lausanner Verkehrsbetrieben (tl) geschlossen. Im Vorfeld gelang es dem tl-Mitarbeitenden Aïssam Echchorfi, innerhalb von nur sechs Monaten 150 Mitglieder zu gewinnen. Damit war eine wesentliche Voraussetzung für eine Sozialpartnerschaft erfüllt. Am 18. Oktober stellte transfair der tl-Direktion offiziell und rechtmässig einen Antrag zur Aufnahme als Sozialpartner – mit Erfolg. Auch der bestehende Sozialpartner, die Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV), stimmte der Zusammenarbeit zu. Noch im Dezember ging es los mit den Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

## GAV SBB und SBB Cargo verlängert

Ebenfalls eine Erfolgsgeschichte im Jahr 2024 war die Verlängerung der GAV SBB und SBB Cargo bis Ende 2028. Dabei haben es transfair, die Gewerkschaft des Verkehrspersonals (SEV), der Lokführerverband VSLF sowie der Kaderverband des öffentlichen Verkehrs (KVöV) geschafft, die SBB

davon abzubringen, die bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) aus den GAV herauszulösen. Seit Anfang 2025 werden die BAR für die vier Berufsgruppen Lokpersonal, Kundenbegleitung, Rangier- und Cleaningpersonal weiterentwickelt. Das Anliegen der Personalverbände: Arbeitszeitregeln zugunsten der Mitarbeitendengesundheit und eine gute Planbarkeit des Berufs- und Privatlebens. Dabei liegt der Fokus auf ausreichend und zusammenhängenden freien Tagen, auf Pausen, einer vernünftigen Dauer der maximalen Arbeitsschicht sowie ausreichender Ruheschicht. Die Arbeit an Wochenenden und in der Nacht soll durch mehr Erholungszeit besser abgegolten und damit attraktiver werden. Arbeiten in der Freizeit sollen sich reduzieren. Vom neuen Personalbewirtschaftungssystem, das bei der SBB voraussichtlich 2028 für die Fahrzeug- und Personaleinsatzplanung «scharfgeht», erwartet transfair, dass es bereichsspezifische Bedürfnisse des Personals abbilden kann. Weiter muss die Verständigung bei Dienständerungen verbindlich geregelt werden.

Aktuell versuchen die SBB und die Personalverbände, ihre Forderungen thematisch zu strukturieren und gegenseitig zu verstehen. Ist dieser Prozess abgeschlossen, können Lösungssuche und Verhandlungen starten. Parallel zu den BAR haben die Verbände auch bestimmte GAV-Punkte wie Nacht- und Wochenendzulagen zur Verhandlung eingegeben.





**Auch 2024 haben die Mitglieder des öV-Branchenvorstands wieder aktiv mitgedacht. Ich freue mich, so viele kompetente Menschen aus unterschiedlichsten Bereichen an Board zu haben.**



Bruno Zeller  
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

### **Für dringend nötige Subventionen gekämpft**

Ein weiteres wichtiges Thema für transfair 2024 waren die Subventionen für den Schienengüterverkehr. Im Rahmen der Revision des Gütertransportgesetzes kämpften wir um entsprechende Mittel. Der Schienengüterverkehr ist unter Druck und braucht neue Perspektiven. Dafür sind allerdings insbesondere im Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) Investitionen in die Automatisierung nötig. transfair hat sich für eine unbefristete finanzielle Unterstützung sowie ein klares Verlagerungsziel von der Strasse auf die Schiene eingesetzt. Leider blieben beide Forderungen ungehört. transfair begrüsst, dass der EWLV immerhin ab 2026 für acht Jahre unterstützt werden kann. Dennoch kündigte SBB Cargo im Februar 2025 an, wegen dem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld bis Ende Jahr rund 80 Vollzeitstellen abzubauen. Ein schwerer Schlag für die Mitarbeitenden.

Wiederum erfolgreich war das Engagement von transfair für einen einmaligen Bundesbeitrag zugunsten der SBB im letzten Jahr. Anlass dafür waren die finanziellen Einbussen während der Covid-Krise. Wermutstropfen: Statt der geforderten 1,15 Milliarden Franken sprach das Parlament am Ende nur 850 Millionen Franken.

Auch für ausreichend Mittel für den Unterhalt des Eisenbahnnetzes 2025 bis 2028 sowie Abgeltungen im regionalen Personenverkehr 2026 bis 2028 haben wir uns letztes Jahr vehement eingesetzt. Hier lässt das Resultat in den Augen von transfair definitiv zu wünschen übrig: Der Bund sprach insgesamt 19,9 Milliarden Franken – transfair hatte 23,8 Milliarden beantragt.

### **Schweizer Löhne für ausländisches Personal!**

Sorgen bereitete transfair 2024 die Marktöffnung für ausländische Bahnen im internationalen Schienenpersonenfernverkehr. Diese Öffnung wurde in den aussenpolitischen Verhandlungen mit der EU über die Bilateralen III beschlossen. Ob transfair diesen Teil des neuen Abkommens gutheisst, hängt entscheidend von den Arbeitsbedingungen für ausländische Bahnunternehmen ab. Im Dezember 2024 forderten die Personalverbände der öV-Branche beim Bundesamt für

Verkehr (BAV) eine GAV-Pflicht und Sozialstandards auf SBB-Niveau – etwa dynamische Löhne nach Erfahrungsjahren.

Die restlichen Punkte, die die Personalverbände für die Erneuerung des Landverkehrsabkommens gefordert hatten, wurden offenbar abgesichert: Der Schweizer Taktfahrplan hat Vorrang. Dadurch können ausländische Bahnen ausschliesslich Restkapazitäten des Schienennetzes beantragen. Zudem müssen die Unternehmen die Schweizer Tarife – etwa das GA oder das Halbtax – akzeptieren, wenn sie innerhalb der Schweiz Passagiere ein- und aussteigen lassen.

### **Grosses Engagement gegen Übergriffe auf öV-Mitarbeitende**

Mit Plakaten und Bildschirmen in Bahnhöfen und Zügen lancierten die SBB, transfair und die anderen Personalverbände 2024 eine Kampagne für mehr Respekt im öffentlichen Verkehr. Der Hintergrund ist ein trauriger: Noch immer gibt es viel zu viele Übergriffe auf das öV-Personal – pro Jahr sind es Tausende Fälle.

transfair forderte letztes Jahr deshalb auch mehrfach eine verstärkte Präsenz der SBB-Transportpolizei (TPO). Im Sommer schickte unsere Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin eine Interpellation an den Bundesrat. Dieser verwies in puncto nötige Ressourcen aber nur auf die Verantwortung der SBB. Daraufhin ging transfair an die Presse – diverse Medien berichteten. Der Personalverband bleibt eng am Thema dran und macht sich auch weiterhin dafür stark, dass die Opfer von Übergriffen durch eine ernsthafte und lückenlose Verfolgung der Täterinnen und Täter Gerechtigkeit erfahren.

### **Ein voller Erfolg: der Branchenkongress 2024 in Thun**

Zum Schluss nochmals eine erfreuliche Meldung: Der transfair-Kongress der Branche Öffentlicher Verkehr am 7. November 2024 in Thun war ein voller Erfolg. Der Themenfokus: menschenorientierte Führung. Eine entsprechende Resolution wurde von den rund 70 anwesenden Mitgliedern verabschiedet. Weiter diskutierten SBB-HR-Leiter Markus Jordi, BLS-CEO Daniel Schafer und Appenzeller-Bahnen-Direktor Thomas Baumgartner mit transfair über Führungsqualität und Fehlerkultur.

# Ausblick

## **Mega-Sparpaket Bund: transfair wird sich wehren**

Auch der öffentliche Verkehr ist stark vom Mega-Sparpaket des Bundes (siehe S. 8) betroffen. Zum Beispiel sollen ab 2027 jährlich 200 Millionen Franken weniger in den Bahninfrastrukturfonds eingezahlt werden, was die Ausbauten und den Substanzerhalt der Bahnanlagen gefährdet. Der regionale Personenverkehr soll jährlich 5 Prozent weniger Abgeltungen erhalten. Damit schrumpften die ohnehin knappen Bundesbeiträge 2027 und 2028 nochmals. Gegen solche Pläne wird sich transfair wehren, da negative Konsequenzen bei der öV-Qualität, aber auch unerfreuliche Entwicklungen beim Personal zu erwarten wären.

## **Die Transformation von SBB-Cargo scharf im Blick**

2025 wird transfair die Transformation von SBB-Cargo weiterhin scharf im Blick haben. Sprich: neben der Umsetzung der politischen Rahmenbedingungen auch die Ausrichtung der organisatorischen Prozesse. Damit die Veränderungen auch für das Personal von SBB Cargo tragbar sind, braucht es ein starkes Commitment des Unternehmens an seine Mitarbeitenden. Ein für die Zukunftsperspektiven von SBB Cargo nachteiliger oder unnötiger Personalabbau muss unbedingt vermieden werden. transfair wird für das Personal starke Budgetposten einfordern.

## **Mobilität der Zukunft im öV – auch für die Mitarbeitenden muss es Vorteile geben!**

Bei der laufenden Weiterentwicklung der Mobilität mit neuen Angeboten im öffentlichen Verkehr oder bei Bestrebungen zu schrittweisen Automatisierungen müssen alle Akteure die Bedürfnisse des öV-Personals berücksichtigen: In der ganzen Mobilitätskette muss sich die Arbeit auch für die Mitarbeitenden lohnen, und zwar im wahrsten Sinne des Wortes. Dafür wird sich transfair als zentrales, stark vernetztes Neuron für faire Arbeitsbedingungen im öffentlichen Verkehr auch 2025 einsetzen. Sinnbildlich steht der Branchenkongress dieses Jahr im Zeichen der Mobilitätsentwicklung.

## **Einsatz für noch bessere Arbeitsbedingungen**

Bei der SBB ist transfair 2025 bestrebt, die Verhandlungen über die BAR sowie allfällige GAV-Verhandlungen über Zulagen im Sinne unserer Mitglieder abzuschliessen. Dasselbe gilt für die Verhandlungen mit den Lausanner Verkehrsbetrieben (tl) über einen GAV. Bei den Freiburger Verkehrsbetrieben (TPF) geht es dieses Jahr an die Umsetzung des neu verhandelten Lohnsystems.



**2024 machte die ICT-Branche einen wichtigen Schritt: In einem Workshop arbeitete der Firmenvorstand heraus, welche Hürden es bei Swisscom und cablex zu überwinden gibt, um ein angstfreies Arbeitsklima einzuführen. Ein wichtiger Meilenstein hin zu motivierten und gesunden Mitarbeitenden. transfair wird auch künftig alles daran setzen, hinderliche Muster zu erkennen.**

2024 widmeten wir uns in der ICT-Branche intensiv den Themen psychologische Sicherheit und Angstkultur. Diese ist leider insbesondere bei Swisscom seit Jahren präsent. Am 17. September veranstaltete transfair für den ICT-Firmenvorstand deshalb einen Workshop. Daran nahmen 25 Mitglieder aus verschiedenen Bereichen von Swisscom und cablex und aus allen Sprachregionen teil.

Referentin Ina Goller, Professorin für Innovationsmanagement an der Berner Fachhochschule, zeigte auf: Laut diversen Studien ist psychologische Sicherheit der Erfolgsfaktor Nummer eins für Teamarbeit. Wir Menschen brauchen ein Umfeld, in dem wir offen und ehrlich kommunizieren können – ohne Angst vor Ablehnung oder Bestrafung. Dieses Umfeld ist auch der Nährboden für Innovation und Entwicklung. Fehlt psychologische Sicherheit, können Teams nicht effektiv zusammenarbeiten und stagnieren.

Um ein produktives und kreatives Arbeitsumfeld zu fördern, müssen Führungskräfte Verantwortung übernehmen. Dies bedeutet: eine Kultur des Vertrauens und des respektvollen Feedbacks schaffen, in der die Mitarbeitenden Risiken eingehen, Fehler machen, aus ihnen lernen, Neues entdecken und Leistungen steigern können.

Als wichtigste Störfaktoren für psychologische Sicherheit identifizierten die Workshop-Teilnehmenden in ihren Unternehmen regelmässige Reorganisationen, übermässigen Leistungsdruck sowie die fehlende Verbindung zwischen Management und Mitarbeitenden. Mit den Erkenntnissen aus dem Workshop hat transfair das Gespräch mit der Konzernleitung von Swisscom gesucht und ist seither im konstanten Austausch. Menschen müssen wissen, was sie mit Menschen tun, wenn sie Entscheidungen treffen!

### **Kritik am Lehrstellenabbau von Swisscom**

Swisscom trägt aber nicht nur Verantwortung ihren Mitarbeitenden gegenüber – das Unternehmen hat auch eine besondere gesellschaftliche Verantwortung. Einerseits befindet sich Swisscom im Mehrheitsbesitz des Bundes. Andererseits ist das Unternehmen mit rund 16000 Mitarbeitenden eine bedeutende Arbeitgeberin in der Schweiz. Damit wirkt sich seine Personalpolitik auf die gesamte Schweizer Volkswirtschaft aus.



**Gesteigerter Wettbewerb, fortschreitende Digitalisierung: 2024 standen die Arbeitsbedingungen in der ICT-Branche weiterhin unter Druck. Die Folgen sind Stress, fehlende Motivation und Überlastung für die Mitarbeitenden. Eine Spirale, die wir täglich mit unserer Arbeit zu durchbrechen versuchen.**

Marika Schaeren  
Branchenleiterin ICT





Umso alarmierender war die Erkenntnis von transfair im Sommer 2024: Die Zahl der Lehrstellen bei Swisscom ist deutlich gesunken. Die Geschäftsberichte der letzten sechs Jahre zeigen: Von den 960 Lehrstellen im Jahr 2018 sind 2023 nur noch 856 geblieben – eine Abnahme um satte zehn Prozent.

Auch wenn Swisscom eine der grossen Schweizer Ausbildungsstätten im ICT-Bereich bleibt, bereitet transfair diese Entwicklung Sorgen. Schliesslich gilt unser duales Bildungssystem als weltweit einzigartig und es ist ein wichtiges Element zur Sicherung der schweizerischen Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft. Zudem herrscht auch im ICT-Bereich Fachkräftemangel. Um diesen zu bekämpfen, braucht es mehr, nicht weniger Ausbildungsplätze. Indem Swisscom ihr Sparprogramm auch auf die Lernenden ausgeweitet hat, vernachlässigt das Unternehmen seine wirtschaftliche und gesellschaftliche Verantwortung.

Anfang August 2024 kritisierte transfair den Lehrstellenabbau bei Swisscom in einer Pressemitteilung. Diverse Medien berichteten darüber. Zusätzlich ist der Personalverband in der Herbstsession über seine Präsidentin, Nationalrätin Greta Gysin, mit einer Interpellation politisch aktiv geworden. transfair bleibt am Thema dran.

### **2024 rege genutzt: die kostenlose Beratung zu Frühpensionierung**

Von den Lernenden zu den älteren Mitarbeitenden in der ICT-Branche: 2024 hat transfair 115 Beratungen zum Thema Frühpensionierung für Angestellte von Swisscom, cablex und localsearch durchgeführt. Die hohe Nachfrage zeigt, wie wichtig fundierte Informationen für eine sichere finanzielle Planung

sind. Denn die Option einer frühzeitigen Pensionierung hängt stark von der individuellen finanziellen Situation und den Leistungen der AHV und der Pensionskasse ab. Seit 2021 profitieren die Angestellten unserer Sozialpartner von einer persönlichen, kostenlosen Beratung durch Fachleute – ein Angebot, das 2024 stark genutzt wurde und 2025 fortgeführt wird.

### **Neuer GAV localsearch erfolgreich auf den Weg gebracht**

Ebenfalls eine Erfolgsgeschichte 2024: Der neue Gesamtarbeitsvertrag (GAV) localsearch wurde erfolgreich auf den Weg gebracht. Im Januar 2025 wurde er abgeschlossen, seit 1. April ist er in Kraft. Damit profitieren die Mitarbeitenden nun von besseren Arbeitsbedingungen und Elternurlaube: Der Mutterschaftsurlaub ist von 18 auf 20, der Vaterschaftsurlaub von drei auf vier Wochen gestiegen. Dasselbe gilt bei gleichgeschlechtlichen Paaren für den Urlaub der Partnerin oder Ehefrau der Mutter. Und auch bei einer Adoption können neu vier Wochen Urlaub geltend gemacht werden.

Neben den Urlauben haben sich auch die finanziellen Entschädigungen erhöht, nämlich der jährliche Mindestlohn um 2600 auf 54600 Franken und die monatlichen Ausbildungszulagen von 240 auf 290 Franken. Dadurch hat sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Angestellten von localsearch insgesamt verbessert.

### **Dem Glück auf der Spur**

Eine ausgeglichene Work-Life-Balance macht nachweislich viele Menschen glücklich – doch was sind die grundsätzlichen Faktoren für unser Glück? An der ICT-Branchenversammlung vom 24. Oktober in Bern ging transfair dieser Frage nach. Glücksforscher Matthias Binswanger hatte die Antworten: Intakte soziale Kontakte und eine motivierende Arbeit sind zentral für unser Glück. Arbeitslosigkeit hingegen ist der grösste Unglücksfaktor im Leben eines Menschen. Mehr Lohn macht offenbar nur bis zu einem gewissen Einkommen glücklich – in hoch entwickelten Ländern führt mehr Einkommen nicht zu mehr Glück.

Solche neuen Inputs und Erkenntnisse sind für transfair zentral. Wie ein neuronales Netz finden wir dadurch immer bessere Lösungen und können dazu beitragen, die ICT-Branche und unsere Gesellschaft weiterzuentwickeln – mit einem klaren Fokus auf das Zwischenmenschliche und den sozialen Zusammenhalt.

# Ausblick

## **Pausierte GAV-Verhandlungen cablex wieder aufgenommen**

Die Verhandlungen über einen neuen GAV cablex wurden 2023 pausiert. Als Übergangslösung wurde der bestehende GAV mit ein paar Verbesserungen (insbesondere bei den Nacht- und Sonntagszulagen) bis zum 31. Dezember 2025 verlängert. Nun werden die GAV-Verhandlungen fortgesetzt, Start war der 1. April 2025. Ziel ist, die beim GAV Swisscom erreichten Verbesserungen grossmehrheitlich auch für die Mitarbeitenden von cablex zu erreichen, etwa die Erhöhung der Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaube auf 20 bzw. 4 Wochen. Zudem streben wir bei der Arbeitszeit Verbesserungen an – ein Thema, das die Mitarbeitenden laut Umfrage von transfair stark beschäftigt.

## **Scharf im Blick: die Veränderung der Arbeitswelt durch KI**

Chat GPT & Co. waren erst der Anfang: Künstliche Intelligenz (KI) wird unsere Arbeitswelt bald grundlegend verändern. Swisscom-CEO Christoph Aeschlimann geht davon aus, dass sich die Art der Arbeit bei Swisscom in den kommenden fünf Jahren «revolutionieren» wird. Dabei dürften insbesondere repetitive Aufgaben automatisiert werden – und leider diverse Jobs wegfallen. Menschen wird es vor allem noch da brauchen, wo Kreativität und Problemlösungskompetenz gefragt sind. In solchen Bereichen dürfte der Personalbestand sogar wachsen. Mit diesen Entwicklungen beschäftigt sich transfair intensiv und proaktiv. Wir wollen für Menschen eintreten, deren Jobs durch die Digitalisierung verschwinden oder sich stark wandeln. Etwa, indem wir auf Umschulungen, aber auch die soziale Verantwortung der Unternehmen pochen.

## **Auslagerung Arbeitsplätze ins Ausland: transfair hält weiter dagegen**

Swisscom lagert immer mehr Jobs ins Ausland aus bzw. schafft dort neue Stellen. Seit Frühling 2024 werden zum Beispiel einige Contact-Center-Dienstleistungen in Polen und Bulgarien erbracht. Zudem baut Swisscom ihre Entwicklungszentren in Rotterdam und Riga laufend aus. transfair steht diesem Prozess seit Jahren kritisch gegenüber und hat sich 2024 mit einer Interpellation an den Bundesrat gewandt. Dieser verwies, obwohl Mehrheitsaktionär, auf die unternehmerische Freiheit von Swisscom. transfair lässt das nicht gelten. Es kann nicht sein, dass Stellen nunmehr im Ausland und nicht mehr in der Schweiz ausgeschrieben werden und der Arbeitsstandort Schweiz damit geschwächt wird! Wir hinterfragen die Politik von Swisscom regelmässig in den Mitwirkungsmeetings und intervenieren wo immer möglich auf politischer Ebene.



# Interna

Auch 2024 Impulsgeber für faire Arbeitsbedingungen.

**In einer sich wandelnden Arbeitswelt war transfair auch 2024 beständiges Netzwerk und verlässlicher Rückhalt für seine Mitglieder. Mit dem Wechsel an der Spitze meisterte der Personalverband einen wichtigen Übergang und erzielte gleichzeitig ein leichtes Mitgliederwachstum. Ob bei den Lausanner Verkehrsbetrieben (tl) oder in der Weiterentwicklung seiner Kommunikation – transfair knüpfte weitere zukunftsweisende Verbindungen.**

Am 1. Juli 2024 übergab Tanja Brülisauer das Steuer von transfair nach 15 Jahren an Manuel Murer. Unter ihrer Führung konnte der Personalverband – anders als andere Gewerkschaften – stabile Mitgliederzahlen und eine solide finanzielle Basis bewahren. Ihre Begeisterungsfähigkeit, ein unkomplizierter Austausch auf Augenhöhe und nicht zuletzt ihr Humor prägten die Zusammenarbeit mit Tanja. Ihre fachlichen und menschlichen Qualitäten werden transfair fehlen. Ein riesengrosses Dankeschön an Tanja für ihr ausserordentliches Engagement!

Als langjähriger Leiter Services und Finanzen sowie als Mitglied der Geschäftsleitung kannte Manuel transfair bereits von Grund auf, als er die Geschäftsleitung übernahm. Sein Betriebswirtschaftsstudium sowie Weiterbildungen in Unternehmensführung und Leadership bilden ein gutes Fundament für seine neue Aufgabe.



**Tanjas unermüdlicher Einsatz über 15 Jahre hat transfair zu dem gemacht, was wir heute sind: eine starke Stimme für die Arbeitnehmenden, die auch 2024 Gehör fand und vieles bewegte.**



Manuel Murer  
Geschäftsführer transfair

### **Die Kommunikation neu aufgegleist: mehr Geschichten, mehr Medientreffer**

2024 richtete transfair seine Kommunikation weiter auf die Zukunft aus. Durch die intelligente Verknüpfung verschiedener Kommunikationskanäle erreichten wir unsere Mitglieder verstärkt dort, wo sie sind – ob digital oder persönlich. Zudem setzten wir auf neues Video-Know-how: Seit Sommer 2024 bildet transfair einen Mediamatik-Lernenden mit Fokus Videoproduktion aus. Denn Video-Content dominiert die digitale Kommunikation immer stärker. Parallel dazu entwickelten wir unser Storytelling weiter, damit unsere Mitglieder die Menschen rund um transfair und ihre Geschichten spüren. Und auch die Medienarbeit blieb nicht auf der Strecke: Sie wurde weiter professionalisiert und dadurch konnte deutlich mehr Medienpräsenz generiert werden.

### **Die Mitgliederzahlen stiegen auch 2024**

transfair baute seine Mitgliederzahlen auch 2024 leicht aus – mit Ausnahme von 2023 zum vierten Mal in Folge. In einer Branche, die seit Jahren mit enormem Mitgliederschwund zu

kämpfen hat, ist das mehr als erfreulich. Der positive Trend machte deutlich: Gewerkschaftsarbeit braucht es jetzt erst recht! transfair setzte sich auch letztes Jahr mit Engagement für seine Mitglieder ein und erreichte kontinuierlich spürbare Erfolge: höhere Löhne, attraktivere Arbeitsbedingungen und mehr Mitwirkungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden.

### **In Rekordzeit neue Mitglieder gewonnen**

Apropos Mitgliederwachstum: transfair hat letztes Jahr 150 Neumitglieder bei den Lausanner Verkehrsbetrieben gewonnen und dort mit Erfolg eine neue Sozialpartnerschaft beantragt. Nun können wir alle gewerkschaftlichen Aufgaben wahrnehmen: Einzelfälle vertreten sowie Arbeitsbedingungen und den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verhandeln. Die GAV-Verhandlungen sind mittlerweile in vollem Gang.



# Ausblick

## Die Mitgliederbasis ausbauen

Auch 2025 steht auf unserer Prioritätenliste ganz oben, die Mitgliederzahlen bei unseren bestehenden Sozialpartnern auszubauen. Denn je mehr Mitglieder wir haben, desto mehr Gewicht haben unsere Forderungen. Der Kontakt von Mensch zu Mensch vor Ort bei unseren Sozialpartnern ist die Basis für unsere Mitgliedergewinnung. Um auch junge Menschen zu erreichen, ergänzen wir diese Strategie gezielt mit digitalen Kampagnen – und verstärken hier unser Team: Ab Mitte 2025 beschäftigen wir eine Spezialistin für Social Media und digitale Inhalte.

## transfair als lernendes Netzwerk

Psychologische Erste Hilfe leisten, Videos professionell cutten oder die besten Strategien ausarbeiten, um Unterschriften zu sammeln – das Know-how im transfair Team ist riesig! Als lernende Organisation wollen wir agieren wie ein neuronales Netz: Wissen fließt in alle Richtungen und jeder Knotenpunkt trägt

zum Gesamterfolg bei. Durch flexible Austauschformate stärken wir diese Verbindungen kontinuierlich. Etwa in einer maximal 30-minütigen Brownbag-Session zu Randzeiten, in der eine Mitarbeitende dem transfair Team wichtige Inputs aus ihrem Fachgebiet gibt. Oder an der halbjährlichen Personalinfo in Bern, wo das Team wichtige Neuerungen erfährt. So entwickeln wir nicht nur unsere individuellen Kompetenzen weiter, sondern stärken auch die kollektive Intelligenz unseres Personalverbands.

## IT mit neuen Strukturen

Die IT-Infrastruktur von transfair ist in die Jahre gekommen. Seit über 15 Jahren verwenden wir einen externen, verschlüsselten Server, um unsere Daten sicher zu verwalten. Insbesondere beim Arbeiten unterwegs ist der Zugang dadurch oft langsam und wird häufig unterbrochen. 2025 stellen wir daher auf Hardware mit vorinstallierten Sicherheitsvorkehrungen um. In Bern erneuern wir auch die vorhandene IT-Infrastruktur, damit wir für neue digitale Herausforderungen gewappnet sind.





## Impressum

**Herausgeber:** transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, [www.transfair.ch](http://www.transfair.ch).

**Konzeption:** Lea Lüthy und Sarah Hadorn

**Text und Redaktion:** Lea Lüthy und Sarah Hadorn

**Bilder:** Zaharia Levy/AdobeStock (überarbeitet mittels KI in Canva/Leonardo), Barbara Hess für transfair

**Satz:** Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen