



transfair

Nr. 2 September 2026

magazin

Die Mitgliederzeitschrift

Gegen Gewalt

Mehr Sicherheit für das Personal im Service Public

Inhaltsverzeichnis

Fokus

Beschimpft, bedroht, angegriffen: Gewalt im Service Public	04
Sieben Tipps zur Gewaltprävention vom Konfliktexterten	08
Gewaltforscher Dirk Baier ordnet die Aggressionen im Service Public ein	10

Branchen-News

Öffentlicher Verkehr

Der öV als Wirtschaftsmotor	13
-----------------------------	----

ICT

Nein zu den Entlassungen bei Swisscom!	14
--	----

Öffentliche Verwaltung

Sparpolitik mit Folgen fürs Bundespersonal	15
--	----

Post/Logistik

Schon wieder ein neuer GAV Post CH – transfair ist vorbereitet	16
--	----

Politik

Gegen Stellenauslagerungen ins Ausland: transfair lanciert Petition	17
---	----

Agenda

18

Impressum

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

Redaktion: Lea Lüthy & Sarah Hadorn

Anzeigen: Audi, Bank CLER, Mercedes, Reka, transfair, **Preis:** Im Mitgliederbeitrag enthalten

Erscheinung: 2 Mal pro Jahr

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

Druck: Prolith AG, Ittigen, **Satz:** Alberto Bisaccia, Prolith AG, Ittigen

Bilder: Barbara Hess für transfair, BuyOutFelix02/peopleimages.com/Adobe Stock, Die Schweizerische Post, Jørgsson Photography/Adobe Stock (generiert mit KI), jvo/LID, kulinskaia/Adobe Stock, maytheevoran/Adobe Stock, Milano/streamlinehq.com, nenetus/Adobe Stock, Peter/Adobe Stock, zvg

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Aggressive und gewalttätige Kundinnen und Passagiere sind im Service Public trauriger Alltag. In Deutschland eskalierte ein Konflikt Anfang Jahr maximal: Ein Fahrgast ohne Ticket wurde im Regionalexpress der Deutschen Bahn aufgefordert, den Zug zu verlassen. Er rastete aus und schlug so heftig auf den Zugbegleiter ein, dass dieser starb. Zu so einem Extremfall ist es in der Schweiz bisher zum Glück nicht gekommen. Aber auch bei uns erleben Mitarbeitende sehr regelmässig verbale und physische Aggressionen.

Diese Ausgabe rückt die Betroffenen in den Mittelpunkt und erzählt ihre Geschichte. Warum gerade das Personal im Service Public so oft zur Zielscheibe wird, erklärt Gewaltforscher Dirk Baier im Interview (Seite 10). Und Konfliktexperte Tian Wanner zeigt auf Seite 8, wie Mitarbeitende Gewalt verhindern können.

Für transfair ist klar: Der Schutz vor Gewalt ist Sache der Arbeitgeber. Einiges hat transfair schon erreicht, etwa die Zweierbegleitung auf kritischen SBB-Zügen. Doch es braucht mehr – von den Unternehmen, der Politik und den Behörden. Niemand soll bei der Arbeit um seine Sicherheit fürchten müssen.

Schützen wollen wir auch die Arbeitsplätze im Service Public: Swisscom und Post verlagern immer mehr Stellen ins Ausland. Dagegen hat transfair eine Petition lanciert – mehr dazu auf Seite 17. Und auch beim Bund gehen Stellen verloren: Was die Sparpolitik für das Personal bedeutet, liest du auf Seite 15.

Ich wünsche dir eine gute Lektüre.

Lea Lüthy

Leiterin Kommunikation





Bild: Symbolbild

Ein gewaltiges Problem

**Gewalt im Service Public ist trauriger Alltag.
transfair fordert: Das Personal braucht noch mehr Schutz.**

Aggressive und gewalttätige Kundinnen und Passagiere – für viele Mitarbeitende im Service Public ein drängendes Problem. Wir blicken auf Zahlen und Fakten in den transfair-Branchen, vor allem aber auf die Menschen dahinter: Zwei direkt Betroffene und zwei Vorgesetzte erzählen aus dem Arbeitsalltag.

öV: Täglich Beschimpfungen und Drohungen

Lena Ming* hat die Situation noch genau vor Augen: Als sie dem Fahrgast bei der Billettkontrolle ihr rotes Kontrollgerät hinhielt, tippte und scrollte der Mann hektisch auf seinem Handy. «Er versuchte, ein Ticket zu lösen», sagt die Kundenbegleiterin bei der SBB, «dabei war der Zug längst abgefahren.» Zu spät für einen Online-Kauf. Denn in der Schweiz geben die Tarifbestimmungen im öffentlichen Verkehr vor: Wer mit dem Zug, Tram oder Bus reist, braucht bei der Abfahrt ein gültiges Ticket. Bei der SBB müssen die Kundenbegleiterinnen und Kundenbegleiter diese Regel ausnahmslos durchsetzen – es ist ihr Job. Mögliche Kulanz ist später Sache des Back-

“

Er ging sofort in die Luft, wurde laut und beschimpfte mich aufs Gröbste.

”

office. Den Mann vor Lena Ming interessierte das aber nicht. «Er ging sofort in die Luft, wurde laut und beschimpfte mich aufs Gröbste», erinnert sie sich. «Seine Worte hatte ich danach noch lange im Kopf.»

Szenen wie diese sind im Schweizer öV leider an der Tagesordnung. Bei der SBB kommt es laut Angaben des Unternehmens jährlich über 3600-mal zu Aggressionen gegen Mitarbeitende. Im Schnitt rund zehnmal am Tag. Am verbreitetsten seien verbale Aggressionen: Beschimpfungen, Beleidigungen und Drohungen. Die am stärksten betroffenen Angestellten: Kunden-



“ Da rastete der Mann völlig aus, schlug erneut zu und trat auf mich ein. ”

sichtlich über die Sitze schüttete», erzählt Tom. «Ich forderte ihn mehrmals auf, damit aufzuhören. Als er mich ignorierte, ging ich nach hinten, um die Situation zu klären.» Kurz darauf schlug der Mann mit der Faust zu. Tom rief die einzige andere Person im Postauto, eine Frau, zu Hilfe. Sie solle die Polizei rufen. «Da rastete der Mann völlig aus, schlug erneut zu und trat auf mich ein.» Tom erlitt schwere Verletzungen. Diese machen ihm noch heute zu schaffen.

Wie oft Mitarbeitende in ihrem Berufsalltag Gewalt erleben, macht die Post nicht öffentlich. Sie schreibt aber sinngemäss: Gewalt, Drohungen und Aggressionen gegenüber Mitarbeitenden nehmen zu. Betroffen seien insbesondere Mitarbeitende mit direktem Kundenkontakt. Dazu zählt zum Beispiel das Personal der Postfilialen oder das Fahr- und das Kontrollpersonal bei PostAuto.

begleiter, aber etwa auch Mitarbeiterinnen im Reisezentrum. Die SBB beobachtet, dass die Übergriffe tendenziell gröber geworden sind. Die Zahl der Vorfälle sei in den letzten Jahren aber stabil geblieben.

Über das ganze Unternehmen hinweg mag das stimmen – die individuelle Realität von Lena Ming ist eine andere. «In nur einem Jahr erlebte ich gleich drei verbale Attacken – früher kam das nicht vor», sagt die langjährige Kundenbegleiterin. Der dritte Übergriff war so schlimm, dass Lena Schlafstörungen bekam. Auslöser war wieder eine Ticketkontrolle. «Eine junge Frau ohne Fahrschein rastete hysterisch aus und beschimpfte mich und meinen Kollegen lauthals», erzählt sie. «Ihr Verhalten war so unberechenbar, dass wir sogar Gäste umplatzen mussten. Wir schafften es bis zur Ankunft der Polizei nicht, die Frau zu beruhigen. Immerhin wurde sie nicht handgreiflich.»

Post: Gewalt und Aggressionen nehmen zu

Im Fall von Tom Müller* blieb es nicht bei Worten – mit schlimmen Folgen für den Postauto-Chauffeur. Aber von Anfang an. «Da war dieser Fahrgast, der sein Getränk ab-

BAZG: Getreten, angespuckt, fast angefahren

Kontrollen sind auch das Metier von Alessandro Delorenzi vom Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG). Der Leiter Operationen der Zollregion Süd ist erster Ansprechpartner, wenn Mitarbeitende aus seinem Team im Dienst tötlich angegriffen oder bedroht werden. «Ich kann mich an Fälle erinnern, in denen Angestellte getreten oder angespuckt wurden», sagt er. «Einmal wurde eine Zöllnerin sogar fast angefahren, weil eine Person nicht kontrolliert werden wollte.» Der Täter wurde gleich wegen zwei Delikten angezeigt: «Gewalt und Drohung gegen Behörden und Beamte» und «Hinderung einer Amtshandlung». Insgesamt registriert das BAZG jährlich rund 160 solcher Fälle, rund 30 davon entfallen auf Gewalt und Drohung gegen Beamtinnen und Beamte. Klingt nach wenig. Alessandro relativiert aber: «Wir führen nur bei den sogenannten Officialdelikten, die das BAZG als Behörde anzeigen muss, Statistik. Beleidigungen und Beschimpfungen erfassen wir nicht.»

Swisscom: Nur einzelne Fälle

Eher die Ausnahme sind Aggressionen und Gewalt gegen das Personal offenbar bei Swisscom. Am gefährdetsten sind laut

dem Unternehmen die Mitarbeitenden in den Shops, im Call Center oder in vergleichbaren Servicefunktionen. Dort könne es für die Angestellten emotional belastende Situationen geben. Zum Beispiel dann, wenn Kundinnen und Kunden wegen einer Störung, einer Rechnung oder eines persönlichen Problems verärgert seien. «Ich kenne aber nur einen einzigen Fall, bei dem eine Mitarbeiterin einen Übergriff erlebte und den Notrufknopf an der Theke drückte», sagt der Leiter Shops und Retail Channels, Michel Siegenthaler. «Ein Kunde wollte sie ohr-

feigen», erzählt er. «Zum Glück konnte sich die Frau noch rechtzeitig wegducken und wurde nur gestreift.»

*Namen von der Redaktion geändert. Zum Schutz der Betroffenen haben wir zudem Details der Vorfälle sowie einzelne biografische Angaben verändert.

Text: Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

transfair gegen Gewalt

Die Arbeitgeber im Service Public setzen in unterschiedlichem Mass bereits Massnahmen um, um das Personal vor Gewalt und Aggressionen zu schützen. Dazu zählen Präventionsschulungen, klare Melde- und Handlungsprozesse bei Vorfällen und Unterstützungsangebote für Betroffene. Trotzdem sieht transfair noch Luft nach oben.

Unsere wichtigsten Forderungen an die Unternehmen, die Behörden und die Politik:

- Die Arbeitgeber sollen die Mitarbeitenden ermutigen, auch weniger schwerwiegende Vorfälle zu melden. Die Unternehmen sind dafür verantwortlich, sämtliche Übergriffe systematisch zu erfassen. Um ihre Angestellten zu schützen, müssen die Arbeitgeber die Gefahren und Hotspots kennen.
- Die Unternehmen müssen die Mitarbeitenden konsequent bei rechtlichen Schritten gegen Täterinnen und Täter unterstützen.
- Auch eigene Konsequenzen sollten die Unternehmen prüfen. Dazu gehört etwa, Betroffene von den Täterinnen und Tätern abzuschirmen, indem sie beispielsweise eine neue Route erhalten.
- Wenn Mitarbeitende nach einem Übergriff wegen psychischer oder physischer Belastung in finanzielle Notlagen geraten, braucht es unkomplizierte Hilfe vom Arbeitgeber.
- Der Bund muss die rechtlichen Grundlagen für den öV anpassen, damit Bodycams für Kundenbegleitende, Echtzeit-Videoüberwachung in Fahrzeugen oder Taser für die Transportpolizei eingeführt werden können.
- Die Polizei und die Strafbehörden müssen Täterinnen und Täter ernsthaft und lückenlos verfolgen.
- Die Politik muss genügend finanzielle Mittel für einen sicheren öV bereitstellen – zum Beispiel für zusätzliches Sicherheitspersonal auf kritischen Linien.

Diese Verbesserungen hat transfair bereits erreicht:

- Neu müssen Kundenbegleitende in kritischen SBB-Zügen in Zweier-teams unterwegs sein – diese Vereinbarung hat transfair kürzlich mit dem Unternehmen getroffen.
- Im öffentlichen Verkehr haben wir regelmässige Schulungen der Mitarbeitenden für den Umgang mit Gewalt gefordert – mit Erfolg. Heute hat die SBB Deeskalationskurse für Angestellte mit Kundenkontakt fest im Angebot.
- Dank transfair gibt es im öV inzwischen klare Prozesse und Anleitungen für Vorgesetzte, wie Übergriffe angezeigt werden müssen.
- Beim BAZG hat transfair erreicht, dass Mitarbeitende an der Front als Schutz vor Racheakten keine Namensschilder mehr tragen müssen.
- Bei PostAuto konnte transfair erwirken, dass der Name des Bus-Chauffeurs oder der Bus-Chauffeurin nicht mehr auf dem Bildschirm im Bus mit den Haltestellen angezeigt wird. Zudem haben transfair und PostAuto eine Charta für mehr Sicherheit für das Personal unterzeichnet. Darin ist definiert, dass sich die Sozialpartner einmal pro Jahr treffen, um Vorfälle zu analysieren und Gegenmassnahmen zu entwickeln.

Ferien und Freizeit – ungeheuer günstig.



Reka-Card: bei transfair mit Rabatt

Als transfair-Mitglied profitieren Sie von **10% Rabatt** auf Reka-Card-Guthaben mit einer Bezugslimite von CHF 550.– pro Jahr.

Mit der Reka-Card bezahlen Sie Tickets für den öffentlichen Verkehr und bei Bergbahnen, Ihre Ferien bei vielen Reiseanbietern, in Hotels, Restaurants, an Tankstellen (AVIA, BP und Coop Pronto) u.v.m. reka.ch

MIT REKA LIEGT MEHR DRIN.

reka



«SO NAHE WAR NOCH KEIN AUTO AM SMARTPHONE»

Jean-Claude Frick hat sich in der digitalen Welt einen Namen gemacht. Für uns hat er den neuen elektrischen GLC von Mercedes-Benz auf Bits und Bytes geprüft.

Jean-Claude Frick beschäftigt sich in seinem Alltag mit allem, was mit Elektronik, Software und Informationstechnik zu tun hat. Als Tech-Journalist schreibt er für verschiedene Medien, berichtet für diverse Radiostationen, bewertet für Comparis und bloggt auf seinen eigenen Kanälen. Dafür testet er Smartphones, Kameras, Staubsauger-Roboter oder Tablets – und gelegentlich auch ein Auto.

Der erste Eindruck

Beim ersten Einsteigen beschert der GLC dem Tech-Fan einen Wow-Moment: Der grosse MBUX Hyperscreen, der sich mit fast einem Meter Breite nahtlos über das gesamte Armaturenbrett erstreckt, vermag selbst den Digital-Experten zu beeindrucken. Doch schnell wird er wieder sachlich und stellt fest: «Die Menüs und Kacheln sind sehr gross und klar dargestellt. Das erleichtert die Bedienung und reduziert die Ablenkung.»

Die Darstellung und die Bedienlogik seien dabei sehr nahe an dem, was man von gängigen Smartphones kenne. Vor allem die Darstellung der Navigation im zentralen Bereich und die Umgebungsansicht in der Tacho-Sektion fallen Jean-Claude «JC» Frick positiv auf.

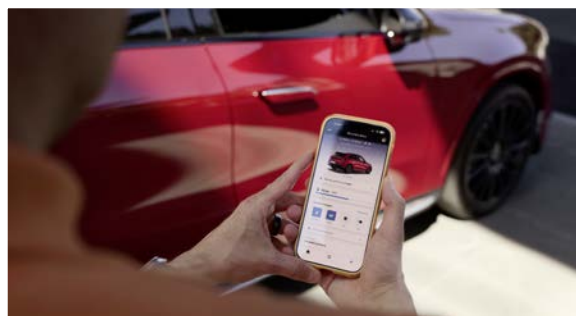
Die Bedienung im Alltag

Der Funktionsumfang im neuen GLC BEV ist gigantisch. Damit hat selbst der langjährige Digital-Tester einiges zu tun. Trotz der unzähligen Möglichkeiten findet er sich schnell zurecht. «Die Bedienlogik wirkt sehr durchdacht. Für die wichtigsten Funktionen gibt es weiterhin leicht erreichbare physische Tasten.»

Freilich findet der kritische Tester nicht nur lobende Worte. «Ein paar Funktionen konnte ich im Menü nicht finden. Da hilft die Sprachsteuerung enorm.» Das Sprachmodul entwickelt sich dank lernfähiger Algorithmen übrigens kontinuierlich weiter. Und dank ChatGPT-Integration weiss «Hey Mercedes» auf praktisch jede Frage eine Antwort.



Für den Praxistest begleitet der elektrische GLC den Tech-Journalisten Jean-Claude Frick mehrere Tage lang.



Viele Fahrzeugfunktionen lassen sich bereits vor dem Einsteigen über die Mercedes-Benz App bedienen.

Bei Anwendungen wie In-Car-Gaming oder Streaming über YouTube oder Disney+ zeigt das System schliesslich seine Stärken in Sachen Grafik- und Prozessorleistung: «Das funktioniert richtig gut», resümiert Frick angetan. «Auch wenn es natürlich gar nicht wirklich nötig wäre.»

Das Testergebnis

Die entscheidende Frage nach dem Test lautet: Wie nahe kommt die aktuelle Generation von Mercedes-Benz an die derzeitigen Smartphones heran, wenn es um die Bedienbarkeit und Geschwindigkeit von digitalen Features geht? «Die Unterschiede sind tatsächlich sehr gering. Ich würde sagen: So nahe war noch kein Auto dran.»

Mehr erfahren



Für mehr Sicherheit

Konfliktexperte Tian Wanner gibt Tipps zur Gewaltprävention.

Tian Wanner begleitet Unternehmen bei der Gewaltprävention.

Er sagt: Präzise Anweisungen für den Umgang mit aggressiven Kundinnen und Kunden sind klar Sache des Arbeitgebers. Diese 7 Tipps vom Experten können zusätzlich helfen.

Text: Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

1. Hör auf dein Bauchgefühl

Kippt eine Situation gleich und artet in Beschimpfungen oder sogar einen körperlichen Angriff aus? Laut Tian Wanner, Leiter des Instituts für Konfliktbewältigung und Gewaltprävention (INKOGE), gibt es ein wichtiges Anzeichen, das Mitarbeitende jedoch oft ignorieren: das Bauchgefühl. «Die Angestellten fühlen sich körperlich unwohl, weil ihr Gegenüber gerade die Kontrolle verliert – aber sie unterdrücken das Gefühl und arbeiten weiter», sagt Wanner. «Dabei ist die Intuition oft schneller als der Verstand.» Deshalb: Hör auf dein Bauchgefühl und erkenne Gefahr frühzeitig. Das ist der erste Schritt, um sicherheitsorientiert zu handeln.

2. Bleibe ruhig, aber authentisch

Ein Angriff richtet sich meist gegen deine berufliche Rolle, nicht gegen dich als Person. «Mitarbeitende, die sich das regelmässig klarmachen, behalten einen kühleren Kopf», sagt Wanner. Und: «Je sachlicher jemand bleibt, desto besser kann die Person eine aufgeladene Situation managen.» Professionelle Distanz helfe allerdings nur, wenn sie authentisch sei. «Wer sich bloss freundlich gibt, aber innerlich kocht, verbrennt seine mentale Energie – und das Gegenüber merkt es ohnehin.»

3. Am Telefon: Nutze die Distanz

Der Vorteil am Telefon: Es gibt keine unmittelbare körperliche Bedrohung. Das senkt den eigenen Stresslevel. «Und wer weniger Stress hat, hört eher zu und behält die Gesprächsführung – diesen Vorteil sollte man bewusst nutzen», sagt Wanner. Als zentrale Herausforderung am Telefon sieht er die schiere Menge an Gesprächen, die Mitarbeitende oft führen müssen: «In einem Callcenter etwa folgt häufig ein schwieriges Telefonat auf das nächste.» Das lautet aus Wanner: «Wer den ganzen Tag telefoniert, braucht Pausen und idealerweise einen Wechsel zu weniger belastenden Tätigkeiten.»

4. Face to face: Brich lieber ab

Der häufigste Fehler, den Wanner bei Konflikten vor Ort sieht: «Aus einem inneren Pflichtgefühl zu lange im Gespräch bleiben.» Reden könne zwar durchaus deeskalieren, aber nur bis zu einem gewissen Punkt. «Wenn das Gegenüber sich überhaupt nicht mehr im Griff hat und von seinen Emotionen kontrolliert wird, ist ‹raus aus der Situation› meist der sicherste Weg», so der Konfliktexperte. «Welche Kriterien genau für einen Gesprächsabbruch gelten und was dann zu tun ist, sollte der Arbeitgeber vorgeben.»



7. Fordere Klarheit vom Arbeitgeber

Wann wird ein Gespräch abgebrochen? Wie verhalte ich mich bei einem tätlichen Angriff? Wann sollen Mitarbeitende die Polizei rufen? «Arbeitgeber müssen diese Dinge klären, auch das ist Teil ihrer Fürsorgepflicht», sagt Wanner. «Am besten erstellen die Unternehmen eine Richtlinie zur Gewaltprävention respektive ein Gewaltschutzkonzept.» Gleichzeitig müssten die Kompetenzen der Mitarbeitenden geschult werden. Laut Wanner braucht es beides: handlungsfähige Mitarbeitende und klare Regeln, wann eskaliert, abgebrochen und alarmiert wird. «Fehlen diese Vorgaben, sollen die Angestellten sie einfordern. Sie haben das Recht, vor Gewalt geschützt zu werden.»



5. Setze respektvoll Grenzen

Auch verbale Gewalt kann schmerzhaft treffen und wütend machen. «Trotzdem ist es wichtig, dass man sie im Moment aushält, ohne gleich zu reagieren», sagt Wanner. Ansonsten eskaliert die Situation schnell. «Je nach Firmen-Policy darf man eine unangebrachte Bemerkung nach ein paar tiefen Atemzügen ruhig adressieren, aber eben sachlich», ergänzt Wanner. «Wer Gegenaggression aufbaut, wird Teil des Problems.»

Neue Zusatzversicherung für Mitglieder in Blaulicht-Funktionen

Arbeitest du an der Front? Neu bieten wir unseren Mitgliedern in Blaulicht-Funktionen eine günstige Zusatzversicherung zum transfair-Berufsrechtsschutz an. Diese deckt zusätzliche Risiken und greift zum Beispiel bei Verfahren wegen Handeln in Notwehr.



Scanne den QR-Code und erfahre mehr zu unserer Blaulicht-Versicherung

6. Melde den Vorfall

Melde Tötlichkeiten und Drohungen, aber auch Beleidigungen deinem Arbeitgeber. So können die Vorfälle gemäss den Vorgaben deiner Organisation dokumentiert und weiterbearbeitet werden. «Unternehmen haben ihren Mitarbeitenden gegenüber eine gesetzliche Fürsorgepflicht», sagt Wanner. «Sie müssen Vorfälle erfassen, auswerten und daraus Schutzmassnahmen ableiten», schlussfolgert er. Kommt hinzu: «Nur wenn die Arbeitgeber von den Vorfällen wissen, können sie die Mitarbeitenden dabei unterstützen, Übergriffe anzuzeigen.»



Zur Person

Tian Wanner (51) leitet das INKOG – Institut für Konfliktbewältigung und Gewaltprävention in Zürich. Das Institut begleitet Organisationen bei der Prävention von Aggression und Gewalt durch Kundinnen, Klienten, Patientinnen und Gäste. Wanner studierte Psychologie und Kommunikation. Beruflich befasst er sich seit über zwanzig Jahren mit Deeskalation, Selbstbehauptung und Selbstschutz.



«Aggressionen können depressiv machen»

Im Gespräch mit Gewaltforscher Dirk Baier.

Dirk Baier schaut aus Forschungssicht auf die Gewalt im Service Public. Der Kriminologe erklärt, warum gerade Mitarbeitende in öffentlichen Funktionen so oft betroffen sind und was die Gewalterfahrungen mit ihnen machen. Und er beantwortet die Frage: Werden wir als Gesellschaft zunehmend aggressiver?

Herr Baier, der Tenor bei den Angestellten und Arbeitgebern im Service Public: Die Aggressionen und die Gewalt gegen die Mitarbeitenden spitzen sich zu. Was sagen Sie aus Forschungssicht?

Die Wahrnehmung, dass die Situation immer schlimmer wird, ist verbreitet und hat sicher ihre Berechtigung. Aus Gesprächen mit Kundenbegleiterinnen und Kundenbegleitern im öV weiss ich zum Beispiel: Praktisch alle kennen ein bis zwei Fälle, entweder aus eigener Erfahrung oder von Kolleginnen

und Kollegen. Aus Forschungssicht muss ich aber sagen: Wir wissen nicht, wie sich die Situation über die Zeit entwickelt hat. In der Schweiz gibt es keine umfassenden systematischen Studien zu Gewalt gegen das Personal im Service Public.

Eine Studie aus Deutschland zeigt: Jede vierte Arbeitskraft im öffentlichen Dienst erlebt Gewalt. Lässt sich das auf die Schweiz übertragen?

Ja, deutsche Zahlen lassen sich in der Regel übertragen, vielleicht würde ich sie für die Schweiz noch etwas abschwächen. Allerdings ist der öffentliche Dienst in Deutschland nicht eins zu eins vergleichbar mit dem Schweizer Service Public. Zu diesem zählen ja zum Beispiel auch der öffentliche Verkehr und die Post. In Deutschland sind vor allem der staatliche und der kommunale Bereich gemeint – etwa Behörden, Schulen und soziale Einrichtungen.

Warum werden Mitarbeitende in öffentlichen Funktionen so oft Zielscheibe von Aggressionen und Gewalt?

Jobs mit häufigem Publikumskontakt haben ein erhöhtes Risiko. Wer täglich viele Menschen trifft, trifft auch alkoholisierte, psychisch auffällige und impulsive Personen mit höherem Gewaltpotenzial. Was im Service Public oft noch dazukommt: ein Machtungleichgewicht. Billettkontrolleurinnen und -kontrolleure etwa können – oder müssen – ihr Gegenüber kontrollieren. Deshalb erleben auch Polizistinnen und Polizisten sehr häufig Gewalt. Hier haben wir auch in der Schweiz einige Studien.

Was sagen die Polizei-Statistiken?

Eine Untersuchung der Universität St. Gallen für die St. Galler Polizei hat zum Beispiel ergeben: Über 83 Prozent der Beamtinnen und Beamten wurden in den letzten drei Jahren beschimpft, über 45 Prozent bedroht, 55 Prozent



“

Das Personal im Service Public muss sich vergegenwärtigen, dass immer und überall etwas passieren kann. Dieses Bewusstsein sollte trainiert werden.

”

seit 15 Jahren insgesamt rückläufig. In letzter Zeit haben zwar Beleidigungen und sexuelle Belästigungen zugenommen. Hier muss ich aber relativieren: Die Menschen stufen herabsetzendes und sexualisiertes Verhalten tendenziell schneller als übergriffig ein als früher – und zeigen die Vorfälle auch häufiger an.

Was können wir als Gesellschaft tun, um Gewalt noch besser zu bekämpfen?

Soziale Ungleichheit reduzieren. Diese ist naturgemäss ein Risikofaktor für Gewalt. Aber auch Zivilcourage ist ausbaufähig: eingreifen, wenn jemand angefeindet wird, die Polizei rufen, wenn einschreiten zu gefährlich ist. Zudem sollten wir meiner Meinung nach viel entschlossener gegen Alkohol vorgehen. Dieser spielt bei einem Grossteil der Gewaltvorfälle eine Rolle.

Schauen wir zuletzt noch auf die Arbeitgeber im Service Public – für uns als Personalverband eine zentrale Perspektive. Wie können die Unternehmen ihre Mitarbeitenden noch wirksamer vor Gewalt und Aggressionen schützen?

Die Arbeitgeber haben in der Tat einige wichtige Hebel, zum Beispiel systematisches Sammeln von Daten. Die Unternehmen sollten wissen, welche Mitarbeitenden in welchen Regionen zu welchen Uhrzeiten Gefahren ausgesetzt sind. Hierzu können regionalisierte Daten der Polizei helfen, aber auch die Einschätzung der Angestellten. Ein zweiter Hebel ist Ausbildung und Prävention. Das Personal im öffentlichen Dienst muss sich beispielsweise vergegenwärtigen, dass immer und überall etwas passieren kann. Dieses Bewusstsein sollte trainiert werden, es macht die Mitarbeitenden handlungsfähiger.

Was halten Sie von Massnahmen wie der Zweierbegleitung auf kritischen SBB-Zügen?

Diese finde ich sehr sinnvoll. Und idealerweise ist eine der beiden Kundenbegleitenden eine Frau. Denn die Polizeiforschung zeigt: Reine Männerteams haben eine höhere Gewalttrate. Dafür gibt es verschiedene Erklärungsansätze. Einer davon ist die Beisshemmungshypothese: Die Hemmschwelle, eine Frau anzugreifen, ist höher als bei einem Mann.

Text Sarah Hadorn,
Kommunikationsspezialistin

tätlich angegriffen und knapp 19 Prozent haben eine Körperverletzung erlitten.

Was machen solche Erfahrungen mit den Betroffenen?

Sie können zu depressiven Phasen, Burn-outs und Kündigungsabsichten führen. Aus der Forschung wissen wir: Die Gefahr von negativen Folgen ist besonders gross, wenn Gewalterfahrungen gehäuft auftreten. Wenn ich fünf Mal hintereinander angegriffen werde, stecke ich das mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht mehr so einfach weg. Dabei spielt es keine grosse Rolle, ob ich körperliche oder verbale Gewalt – Beschimpfungen, Drohungen, Beleidigungen – erlebe.

Wird unsere Gesellschaft insgesamt aggressiver?

Das kommt darauf an, mit welcher Zeit wir Vergleiche ziehen. Laut Kriminalitätsstatistik ist Gewalt zumindest im mittelfristigen Vergleich zurückgegangen. Die Tötungsdelikte in der Schweiz haben in den letzten 35 Jahren um zwei Drittel abgenommen. Die Körperverletzungen sind immerhin



Zur Person

Dirk Baier (50) ist Professor am Institut für Delinquenz und Kriminalprävention an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) und ausserordentlicher Professor für Kriminologie an der Universität Zürich. Seine Forschungsschwerpunkte sind Gewalt, Kriminalprävention und Jugendkriminalität. Zudem untersucht er Phänomene wie Extremismus oder Cyberkriminalität.

Wie Sie mit gestaffeltem Bezug Ihre Vorsorge optimieren



Vorsorgen mit der Säule 3a ist clever. Den Bezug vom eigenen Vorsorgegeld optimal planen auch. Wir zeigen, wie Sie mit einem gestaffelten Bezug über mehrere Jahre von deutlich tieferen Steuern profitieren.

Wer innerhalb der Säule 3a für seine Zukunft vorsorgt, tut dies in der Schweiz oft mit einem Vorsorgekonto. Und das ist clever. Denn egal ob klassisch oder mit Anlagen – Einzahlungen auf ein solches Konto lassen gleichzeitig die Steuerrechnung schrumpfen. So kann der jährliche Maximalbetrag (2026: 7 258 Franken für Personen mit Anschluss an eine Pensionskasse) vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden – und zwar in vollem Umfang. In anderen Worten: Vorsorgen mit der Säule 3a ist eine clevere Art, Steuern zu sparen.

Doch nicht nur beim Einzahlen in die dritte Säule kann man Steuern optimieren. Auch die Auszahlung der eigenen Vorsorge birgt hinsichtlich Steuern ein grosses Sparpotenzial. Wie hoch dieses tatsächlich ausfällt, ahnen viele nicht. Hier lohnt es sich aber genauer hinzuschauen.

Tipp: Mehrere Vorsorgekonten 3 aufbauen, über mehrere Jahre gestaffelt beziehen. Als Faustregel gilt: Ab 50 000 Franken Guthaben auf einem Vorsorgekonto kann sich ein weiteres Vorsorgekonto lohnen.

Einmaliger, hoher Bezug lässt Steuerbelastung ansteigen, gestaffelter Bezug viel weniger

Wer zum Zeitpunkt der eigenen Pensionierung das Guthaben von sämtlichen Vorsorgekonten auf einmal bezieht,

zahlt darauf sogenannte Kapitalauszahlungssteuern. Diese sind zwar gesondert vom steuerbaren Einkommen, jedoch ist die Kapitalauszahlungssteuer genau wie die Einkommenssteuer in den meisten Kantonen progressiv: Je mehr Vorsorgegeld also im gleichen Steuerjahr bezogen wird, desto höher fällt die prozentuale Steuerbelastung bei der Kapitalauszahlungssteuer im jeweiligen Auszahlungsjahr aus. Das gilt auch für die direkte Bundessteuer. Mit gestaffeltem statt einmaligem Bezug lässt sich die Steuerlast bei den Kapitalauszahlungssteuern reduzieren.

Das Resultat: die sogenannte Progression bei der Steuerbelastung wird reduziert und es werden viel tiefere Steuerbeträge fällig.

Mehr erfahren



Sie möchten Ihre Vorsorgeplanung in die Hand nehmen? Lassen Sie sich von unseren Expertinnen und Experten beraten. Als Mitglied von transfair profitieren Sie einmalig von 25% Rabatt auf eine Pensionsplanung. cler.ch/transfair

Wirtschaftsmotor öV

**Der öffentliche Verkehr ist jeden Franken wert.
transfair macht sich für seine Finanzierung stark.**

Der Schweizer öV ist äusserst zuverlässig und pünktlich – das ist auch volkswirtschaftlich relevant. Dieser Zusammenhang erschliesst sich erst auf den zweiten Blick und wird zu wenig aufgezeigt. Für transfair ist klar: Die Politik muss die Bedeutung des öV für die Wirtschaft berücksichtigen. Auch aus diesem Grund muss sie die Finanzierung langfristig sichern.

Eine Studie des Forschungsunternehmens Infras zeigt: 2024 betrug die Bruttowertschöpfung des öffentlichen Verkehrs und der Bahnindustrie 17,4 Milliarden Franken. Davon entfielen 12,4 Milliarden auf die eigentliche Erbringung von öV-Leistungen für den Transport von Personen und Gütern. Der öV ist damit selbst ein bedeutender Wirtschaftszweig. Gleichzeitig reicht seine Wirkung weit über die Branche hinaus: Mit seinem flächendeckenden und zuverlässigen Angebot schafft er etwa wichtige Voraussetzungen für Tourismus, Produktion und Innovation. Damit trägt der öV wesentlich zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Schweiz bei.

Bund entzieht ab 2027 Mittel

Basis für einen gut funktionierenden öV-Betrieb ist die Infrastruktur. Mit dem Bahninfrastrukturfonds (BIF) wird die bahnseitige Infrastruktur finanziert, mit dem Nationalstrassen- und Agglomerationsverkehrsfonds (NAF) die strassenseitige (öV-)Infrastruktur. Diese Fonds müssen ausreichend gedeckt bleiben. Nur so können der steigende Unterhalt, die Ausbauten und Digitalisierungsprojekte umgesetzt werden. Kommt hinzu: Auch die Teuerungen für Material und Personal wollen finanziert sein. Der Bund unterschätzt die Kostenentwicklung. Ab 2027 führt er dem BIF im Rahmen seines Sparprogramms sogar weniger Mittel zu.

Mehrkosten im regionalen Personenverkehr

Auch beim Angebot gibt es ein Finanzierungsproblem. Für die Jahre 2026 bis 2028 sind beim Bund und bei den Kantonen zu tiefe Kostenabgeltungen für den regionalen Personenverkehr eingeplant. Und das Finanzierungsproblem dürfte sich weiter verschärfen: Laut Berechnungen des Verbands öffentlicher Verkehr (VöV) müssen in den nächsten Jahren infolge des wachsenden Angebots jährlich 2,5 bis 3,5 Prozent Mehrkosten eingeplant werden – dies noch ohne Teuerungen und die stetig steigenden Kosten der Transportunternehmen zum Schutz von Personal und Fahrgästen.

transfair bezieht im Rahmen von «Verkehr '45» Stellung

Unser qualitativ hochstehender öV in der Schweiz ist nicht selbstverständlich – er muss gepflegt und gezielt ausgebaut werden. Der Bundesrat hat im Juni 2026 die Vorlage für den Ausbau der Verkehrsinfrastruktur bis 2045 («Verkehr '45») in die Vernehmlassung geschickt. transfair wird dazu Stellung beziehen. Unsere Anliegen: Ausbauprojekte sind dort zu beschliessen, wo sie den grössten Nutzen stiften, dies gilt für BIF und NAF. Priorität bei der Mittelvergabe hat der Unterhalt, hier gibt es bereits heute Nachholbedarf. Auch in einer künftigen Volksabstimmung wird es wichtig sein, den Finanzauffluss zu sichern. Mit dem Wissen um die bedeutende Wertschöpfung des öV lohnt es sich, für eine gute Finanzierung einzutreten. Jeder Franken lohnt sich.

Text Bruno Zeller,
Leiter Branche öffentlicher Verkehr



Gegen die Entlassungen bei Swisscom

**Vorausschauende Personalpolitik statt Kündigungen!
Denn hinter jeder Stelle steht ein Mensch.**

In den letzten Jahren waren bei Swisscom etliche Mitarbeitende von einer Kündigung betroffen. Es ist offensichtlich: Technologischer Wandel und Kostendruck werden auf dem Rücken der Mitarbeitenden ausgetragen. transfair hält dagegen. Wir machen uns für mehr Investitionen in das Personal und echte Perspektiven für alle Generationen stark.

Reorganisationen und Nearshoring gehören bei Swisscom zur Realität. Erst vor wenigen Wochen gab das Unternehmen bekannt, einen neuen Standort in Lissabon zu eröffnen. Mittelfristig sollen dort 200 Angestellte in den Bereichen IT, Software-Entwicklung und Finanzen arbeiten. transfair befürchtet: Diese Arbeitsplätze werden dafür in der Schweiz abgebaut (siehe auch Seite 17).

Obwohl der Personalbestand insgesamt relativ stabil blieb, waren in den letzten Jahren mehrere Hundert Mitarbeitende von Abbaumassnahmen betroffen. Ein Teil fand intern eine neue Aufgabe – viele mussten das Unternehmen jedoch unfreiwillig verlassen.

Insbesondere Mitarbeitende über 50 behalten

Digitalisierung, Automatisierung und neue Arbeitsmodelle, stark getrieben vom Kostendruck, verändern die ICT-Branche. Swisscom muss sich dem Markt anpassen. Die Verantwortung dafür darf aber nicht auf die Mitarbeitenden abgeschoben werden. transfair fordert von Swisscom und ihren Tochtergesellschaften eine vorausschauende Personalentwicklung: gezielte Weiterbildung, echte Umschulungsmöglichkeiten und genügend Zeit, neue Kompetenzen aufzubauen.

Das gilt insbesondere für Mitarbeitende über 50. Diese fühlen sich bei Swisscom oft unter Druck. Gegenüber den Medien erklärten ehemalige Angestellte kürzlich, sie seien wegen ihres Alters entlassen worden. Die Zahlen, die transfair vorliegen, bestätigen zwar keinen systematischen Abbau von Mitarbeitenden über 50. In bestimmten Bereichen, in denen es in den letzten Jahren zu Stellenabbau kam, arbeiten jedoch überproportional viele ältere Personen. Sie sind deshalb besonders häufig von Entlassungen betroffen. Die Folgen sind oft prekär, denn eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt ist in dem Alter schwierig. Aus diesem Grund setzt sich transfair bei jedem Stellenabbau entschlossen dafür ein, ältere Mitarbeitende im Arbeitsprozess zu halten.

Managemententscheide frühzeitig erklären

Unsere Message ist klar: Wo sich Stellenabbau nicht vermeiden lässt, müssen die Unternehmen verantwortungsvoll handeln. Dazu zählt auch Transparenz. Reorganisationen schaffen Unsicherheit – auch bei den verbleibenden Teams. Das belastet das Arbeitsklima und schwächt das Vertrauen. Managemententscheide müssen deshalb frühzeitig erklärt und nachvollziehbar begründet werden. Zudem braucht es faire Lösungen für jene, die von einer Kündigung betroffen sind. Der Sozialplan von Swisscom bietet im Branchenvergleich gute Leistungen. Doch für transfair ist klar: Er ersetzt weder Perspektiven noch Wertschätzung.

Text: Marika Schaeren,
Leiterin Branche ICT



Der Preis der Sparpolitik

Die Politik kürzt und kürzt im Personalbereich des Bundes.
Die Folgen sind inzwischen sichtbar.

Die Sparpolitik von Bundesrat und Parlament hinterlässt Spuren in der Bundesverwaltung: Stellen werden abgebaut, Organisationen umgebaut und die Arbeitsbelastung steigt. transfair begleitet die Betroffenen und setzt sich auf allen Ebenen für faire Lösungen ein.

Die Sparpolitik von Bundesrat und Parlament hat spürbare Folgen für das Bundespersonal. Kürzungen im Personalbereich gehören mittlerweile fast zum politischen Alltag. Mit dem Entlastungspaket 2027 (EP27) hat sich die Situation zusätzlich verschärft. Neben Verschlechterungen bei den Anstellungsbedingungen führt das Paket erneut zu Kürzungen der Personalbudgets in den Bundesämtern. Hinzu kommt: Werden die Budgets für Sachausgaben – Projekte, IT oder Dienstleistungen – gekürzt, hat das häufig auch Folgen für den Personalbestand.

Inzwischen hat das Parlament das EP27 zwar abgespeckt: 2027 müssen insgesamt nur noch 1,4 Milliarden statt der ursprünglich geplanten 2,4 Milliarden Franken gespart werden, 2028 noch 1,9 und 2029 noch 2 statt je 3 Milliarden. Aber, und das ist besonders stossend: Die Sparmassnahmen beim Bundespersonal bleiben bestehen. Im April 2026 doppelte der Bundesrat sogar noch zwischenzeitlich nach und beschloss eine weitere Querschnittskürzung im Eigenbereich und damit nochmals beim Personal. Zwar nahm er diese Kürzung im Juni wieder zurück, nachdem sich deutlich höhere Bundeseinnahmen abzeichneten. Doch in vielen Fällen war der Schaden bereits angerichtet.

Personalabbau bei Agroscope und beim BAZG

Die Folgen sind inzwischen sichtbar. Agroscope baut 58 Vollzeitstellen ab. Beim Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit (BAZG) werden im Rahmen einer Reorganisation Regional- und Lokalebenen zusammengelegt und rund 25 Kaderstellen abgebaut. Und auch die vom Parlament im Dezember 2025 entschiedene



Bild: jvo/LID

dene Kürzung in der Öffentlichkeitsarbeit des Bundes wird den Abbau von über 60 Stellen zur Folge haben. In anderen Ämtern wird ebenso Personal abgebaut oder es ist nächstens damit zu rechnen.

transfair steht dem Personal zur Seite

transfair begleitet diese Entwicklungen eng. Der Personalverband steht im regelmässigen Austausch mit dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) und den betroffenen Ämtern. Er unterstützt Mitglieder bei Reorganisationen und Stellenabbau, berät sie in arbeitsrechtlichen Fragen und setzt sich für tragfähige Lösungen ein. Gleichzeitig bringt transfair die Anliegen des Bundespersonals auch auf politischer Ebene ein – unter anderem in Anhörungen der Geschäftsprüfungskommissionen und der Finanzkommissionen beider Räte.

Bist du von Stellenabbau in der öffentlichen Verwaltung oder bei Swisscom/cablex betroffen?

Melde dich bei transfair – wir unterstützen dich und stehen für deine Rechte ein.

Unser Rat: Wende dich frühzeitig an uns, möglichst bevor du der Beendigung deines Arbeitsverhältnisses schriftlich oder mündlich zustimmst.



Text: Matthias Humbel,
Leiter Branche öffentliche Verwaltung

Verhandlungen GAV Post

Die Post strebt nach Stabilität, ist aber schon wieder im Verhandlungsmodus für den Haupt-GAV.

Der Haupt-Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Post ist noch nicht einmal zwei Jahre alt, da könnte er bereits wieder neu verhandelt werden. transfair hat sich für diesen Fall vorbereitet und bei den Mitarbeitenden eine Umfrage durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen: Insbesondere beim Gesundheitsschutz und beim Lohn braucht es Verbesserungen. transfair wird sich dafür einsetzen.

Der GAV Post CH ist der wichtigste Gesamtarbeitsvertrag der Post und einer der grössten der Schweiz: Er umfasst zirka 25 500 Beschäftigte. Dieser GAV ist noch nicht einmal zwei Jahre alt – und doch könnte er auf Drängen der Post schon bald wieder neu verhandelt werden. Bei Redaktionsschluss des «magazins» war der formelle Beschluss des Post-Verwaltungsrats noch ausstehend. Doch alles deutete darauf hin, dass die Verhandlungen wie befürchtet Ende Oktober beginnen werden. transfair bedauert diesen Entscheid, denn die Zeiten bei der Post sind unruhig. Aus wirtschaftlichen Gründen oder durch die Revision der Postgesetze stehen diverse Umstrukturierungen bevor oder laufen bereits. Angesichts dessen wäre es sinnvoll, die GAV-Verhandlungen um ein Jahr zu verschieben. Für gute Lösungen braucht es einerseits die nötige Ruhe, andererseits genügend Informationen.

Umfrage-Ergebnisse sind Grundlage für neuen GAV

Auch wenn transfair lieber mehr Zeit gehabt hätte: Wir sind vorbereitet. Im Juni haben wir bei den Mitarbeitenden eine Umfrage dazu durchgeführt, was sie an ihren Arbeitsbedingungen verbessert haben möchten. Die Ergebnisse zeigen klar: Es gibt Probleme, die angegangen werden müssen. Der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit zum Beispiel erhielt eine schlechtere Note als noch in der letzten Umfrage 2023. Die Bewertung verschlechterte sich um 10 Prozent. Gleichzeitig gaben 52 Prozent der Befragten an, die Arbeitslast habe in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Die restlichen Themen – Lohn, Lohnsystem, Weiterbildung und Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben – blieben auf einem ähnlichen Niveau wie 2023, aber die vielen Rückmeldungen und Vorschläge zum Lohn legen nahe, dass es hier Unzufriedenheiten gibt. Insgesamt gaben die Angestellten den Arbeitsbedingungen bei der Post Bewertungen zwischen 2,9 und 3,4 von 5 Punkten.

Die Ergebnisse der Mitarbeitenden-Umfrage sind der Kern unseres Forderungskatalogs, mit dem wir in die GAV-Verhandlungen starten. Wir werden den Katalog am Branchenkongress am 18. September in Bern verabschieden.

Generationswechsel und Digitalisierung

Für transfair ist klar: Der GAV Post CH muss dazu beitragen, die Arbeit bei der Post aufzuwerten – auch in Zukunft. Wir werden deshalb auch die beiden grossen Herausforderungen Generationswechsel und Digitalisierung berücksichtigen. Damit die Mitarbeitenden auch im Arbeitsumfeld von morgen faire Arbeitsbedingungen haben.

Text: Diego Frieden,
stellvertretender Leiter Branche Post/Logistik



Aktuelles zu den Branchen



Scanne den QR-Code
und finde mehr News über
unsere Branchen



News

Rette den Service Public

Unterschreibe jetzt unsere Petition gegen die Verlagerung von Stellen ins Ausland.

Die Post und Swisscom verlagern immer mehr Stellen ins Ausland. Das gefährdet Arbeitsplätze in der Schweiz, schwächt den Service Public und beeinträchtigt die Sicherheit unseres Landes. transfair wehrt sich: mit einer Petition. Hilf mit und unterschreibe jetzt.

Die Zahlen sprechen für sich: In den letzten sieben Jahren hat Swisscom mehr als 600 Stellen in die Niederlande und nach Lettland ausgelagert. Gleichzeitig eröffnete das Unternehmen Standorte im Kosovo, in Polen und Bulgarien. Jetzt folgt eine weitere Niederlassung in Lissabon (siehe auch Seite 14). Doch nicht nur Swisscom lagert im grossen Stil Arbeitsplätze ins Ausland aus: Auch die Post betreibt sogenanntes Offshoring. 2022 wanderten beim gelben Riesen 130 IT-Stellen nach Lissabon, noch dieses Jahr sollte der Standort vergrössert werden. Wegen des öffentlichen Drucks musste die Post ihre Pläne zwar vorerst stoppen. Trotzdem könnten in der portugiesischen Hauptstadt mehrere Hundert neue Service-Public-Stellen entstehen, die dann in der Schweiz wegfallen.

Der Bund trägt Verantwortung – und nimmt sie nicht wahr

Um den Druck auf die Post und Swisscom zu erhöhen, hat transfair eine Petition lanciert: Wir sammeln Unterschriften, die wir dem Bundesrat und dem Parlament übergeben. Denn Swisscom gehört mehrheitlich, die Post ganz dem Bund. Dieser hätte es damit in der Hand zu entscheiden, wo die Unternehmen ihre Arbeitsplätze ansiedeln. Bisher entzieht er sich aber seiner Verantwortung. Das ist gefährlich, denn Swisscom und die Post erbringen für die Schweiz systemrelevante Leistungen – von der Paketzustellung über den Zahlungsverkehr bis zu Internet und Telefonie. Zudem betreibt insbesondere Swisscom sicherheitskritische Infrastruktur: zum Beispiel

zentrale Dienste für Behörden und Organisationen in den Bereichen Polizei und Grenzschutz.

Wenn bundesnahe Unternehmen zentrale Aufgaben ins Ausland verlagern, hat das Folgen für uns alle:

- **Arbeitsplätze verschwinden:** Qualifizierte Fachkräfte verlieren Perspektiven in der Schweiz.
- **Die Qualität des Service Public ist gefährdet:** Mit der Zeit fehlt in der Schweiz wichtiges Fachwissen – das schwächt die Leistungen des Service Public.
- **Lehrstellen gehen verloren:** Junge Menschen erhalten weniger Chancen für den Berufseinstieg.
- **Innovation wandert ab:** Neues Wissen entsteht immer häufiger im Ausland, nicht mehr in der Schweiz.
- **Die Sicherheit wird geschwächt:** Sensibles Know-how für den Betrieb von system- und sicherheitsrelevanten Infrastrukturen geht verloren – wir machen uns abhängig und verwundbar.

Deshalb fordert transfair in seiner Petition:

- **Bestehende Arbeitsplätze und Aufgaben dürfen nicht ins Ausland verlagert werden,** wenn sie heute in der Schweiz angesiedelt sind und die Verlagerung vor allem Kosten sparen soll.
- **Strategische und sensible Aufgaben müssen in der Schweiz erbracht werden.** Das gilt besonders für Bereiche, die für den Service Public, die Versorgungssicherheit oder die Sicherheit des Landes relevant sind.

Text: Kerstin Büchel,

Leiterin Branche Post/Logistik & Marika Schaeren, Leiterin Branche ICT



Agenda

Aktuell informiert

Info magazin 2027

Nächste Ausgabe:

Nr. 1 am 15. März mit Inserateschluss am 29. Januar 2027

Nr. 2 am 13. Sept. mit Inserateschluss am 30. Juli 2027

Alle Branchen

Vorsorge-Webinar der Zurich Versicherung exklusiv für transfair-Mitglieder Dienstag, 3. November 2026

Teams-Webinar, 12.15 bis 13.15 Uhr. Zurich offeriert ein exklusives Webinar via Microsoft Teams zum Thema Vorsorge. Für Menschen im Alter von 40 bis 65 Jahren.

Hier anmelden: marco.volpeti@zurich.ch oder QR-Code unten scannen



Jetzt anmelden

Pensionierte Bern besinnlicher Jahresschluss 2026 Dienstag, 8. Dezember 2026

Der besinnliche Jahresschluss 2026 findet wie gewohnt im Pfarrsaal St. Antonius, Bern-Bümpliz statt. 14.00 bis ca. 17.00 Uhr. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Wir freuen uns auf zahlreiche Teilnehmende.

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

Pensionierte Bern Raclette-Plausch in Bern-Bümpliz Dienstag, 23. Februar 2027

Wir laden euch bereits jetzt zum Raclette-Plausch vom nächsten Jahr ein. Der Anlass findet von 12.00 bis ca. 16.00 Uhr im Pfarrsaal St. Antonius, Bern-Bümpliz statt. Die Einladungen werden anfangs 2027 per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Wir freuen uns auf viele Teilnehmende.

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

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Rodersdorf Montag, 5. Oktober

Treffpunkt um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Min. ins Burestübli Sonnenhof und wieder zurück. Tram Basel ab 13.31 Uhr, Rodersdorf an 14.18 Uhr.

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

transfair Branchenversammlung ICT & öffentliche Verwaltung Freitag, 23. Oktober 2026

10 bis 16 Uhr, Stellwerk, Bern. Programm und Anmeldung siehe Website.

Pensioniertenvereinigung Basel Ausflug Schloss Zwingen Montag, 2. November

Treffpunkt: um 12.40 Uhr beim Bahnhof SBB, Abfahrt 13.08 Uhr Gleis 16 nach Zwingen (an 13.33 Uhr). 13.50 Uhr Museumsbesuch, anschliessend Zvieri-Halt im Restaurant Bahnhof in Zwingen.

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

Öffentliche Verwaltung

Sektion Bern, öffentliche Verwaltung Besuch des Kriminalmuseums der Berner Kantonspolizei Donnerstag, 15. Oktober

Die Führung im Kriminalmuseum bietet einen faszinierenden Einblick in historische und aktuelle Kriminalfälle im Kanton Bern und erläutert die Ermittlungs-Methoden der Polizei. Beginn um 15.00 Uhr, Dauer ca. 2 Stunden.

Infos & Anmeldung: Ursula Bürgi, a.h.u.buergi@bluewin.ch, M 079 505 99 13

transfair Branchenversammlung ICT & öffentliche Verwaltung Freitag, 23. Oktober 2026

10 bis 16 Uhr, Stellwerk, Bern. Programm und Anmeldung siehe Website.

Sektion Bern, öffentliche Verwaltung Pralinen-Workshop in der Cioccolateria nobile Mittwoch, 18. November

Wir kreieren eine eigene Pralinenkollektion mit fünf Sorten à je vier Stück, also insgesamt 20 Pralinen. Natürlich mit zahlreichen «Versucherlis». Dauer: 16.00 bis 18.00 Uhr.

Infos & Anmeldung: Ursula Bürgi, a.h.u.buergi@bluewin.ch, M 079 505 99 13

Öffentlicher Verkehr

Zürich.Nordostschweiz Herbstversammlung Samstag, 31. Oktober, 13.30 bis 18.00 Ort: Sportzentrum Lintharena.

Schriftliche Anmeldung bis 1. Oktober 2026 an: René Fleischmann, renefleischmann@bluewin.ch, M 079 843 10 69

Jahresversammlung Lokpersonal Samstag, 7. November 2026 Ort: Luzern, Detailprogramm und Anmeldung siehe Online-Agenda.

transfair Branchenkongress öffentlicher Verkehr 2026 Donnerstag, 12. November 2026 Kino Rex, Thun, 10.00 bis 17.00 Uhr. Detailprogramm und Anmeldung siehe Website.



Hier geht es zu unserer Online-Agenda

Personelles

Marguerite Bouillet arbeitet seit Mai 2026 als wissenschaftliche Mitarbeiterin für transfair. Sie übernimmt die Funktion von Olivia Stuber, die die Stelle seit 2022 innehatte und die wissenschaftliche Arbeit von transfair mit ihrem Fachwissen und Engagement prägte. transfair dankt Olivia für ihren wertvollen Einsatz und heisst Marguerite herzlich willkommen.

Weiterempfehlen lohnt sich!

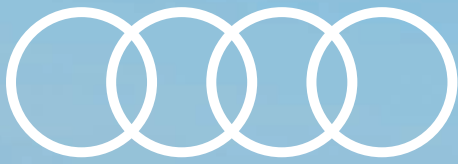
Du bist von transfair überzeugt und auch das Angebot gefällt dir?
Dann empfehle deinen Personalverband weiter und erhalte als
Dankeschön eine Prämie.

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

Weiterempfehlen und 100 Franken Prämie erhalten

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





Member
Plus

Wo Fahren zum Privileg wird

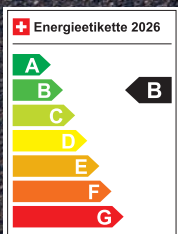
Exklusive Sonderkonditionen für alle transfair-Mitglieder



Audi Q4 e-tron ab CHF 399.–/Monat

inkl. 17,3% transfair-Preisvorteil

Weitere Sonder-
angebote für
transfair-Mitglieder



Audi Q4 SUV e-tron, 285 PS, 16,1 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Kat. B. Regulärer Preis CHF 57 400.–, abzüglich transfair-Preisvorteil CHF 11 920.– (bestehend aus Premium-Bonus CHF 1890.–, BEV Zusatzprämie CHF 1720.–, MemberPlus-Nachlass CHF 6310.– und Kaufvertragsprämie CHF 2000.–), Gesamtnachlass 17,3%, Barkaufpreis CHF 45 480.–, Effektiver Jahreszins Leasing: 0,99%, Laufzeit: 48 Monate (10 000 km/Jahr), Sonderzahlung: CHF 9096.–, Leasingrate: CHF 399.–/Mt., exkl. obligatorischer Vollkaskoversicherung. Abgebildet: Audi Q4 SUV e-tron, 285 PS, 16,7 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Kat. B. Plasmablau Metallic, Dekoreinlage Holz Amerikanischer Tulpenbaum silberbeige naturell, Digitaler Schlüssel, Doppelspeichen-Sportlederlenkrad, oben und unten abgeflacht, mit Multifunktion und Schaltwippen, Exterieur S line, Interieur mit Normalsitzen, Leder/Kunstleder Kombination beige, Komfortöffnung Gepäckraumklappe, Komfortschlüssel ohne Safelock, Matrix LED-Scheinwerfer, Panorama-Schiebedach, Räder Audi Sport, 5-Arm-Aero, grau seidenmatt, glanzgedreht, 8,0 J | 9,0 J x 20, Tech, Regulärer Preis CHF 65 130.–, abzüglich transfair-Preisvorteil CHF 13 250.– (bestehend aus Premium-Bonus CHF 2140.–, BEV Zusatzprämie CHF 1950.– und MemberPlus-Nachlass CHF 7160.– und Kaufvertragsprämie CHF 2000.–), Gesamtnachlass 17,3%, Barkaufpreis CHF 51 880.–, Sonderzahlung: CHF 10 376.–, Leasingrate: CHF 459.–/Mt. Aktion gültig für Vertragsabschlüsse vom 1.7.-30.9.2026. Gültig für alle durch die AMAG Import AG importierten Fahrzeuge. Unverbindliche Preisempfehlungen der Importeurin AMAG Import AG. MemberPlus: Angebot nur gültig für Verbandsmitglieder vom Verband transfair.