



Service Public

Positionspapier transfair

Inhalt

1	transfair und der Service Public	3
1.1	Definition Service Public.....	3
2	Service Public heute	3
2.1	Digitalisierung & technologischer Wandel.....	3
2.2	Demografischer Wandel und Fachkräftemangel	4
2.3	Effizienzsteigerungen und Sparmassnahmen	4
2.4	Liberalisierungen	5
3	Post & Logistik.....	5
4	ICT	6
5	Öffentliche Verwaltung	7
6	Öffentlicher Verkehr.....	9
7	Fazit	10

1 transfair und der Service Public

transfair ist täglich für über 10'000 Mitglieder und mehr als 250'000 Angestellte des Service Public im Einsatz für moderne und faire Anstellungsbedingungen. Dabei engagiert sich transfair vorwiegend in den Branchen Post & Logistik, ICT, Öffentliche Verwaltung und Öffentlicher Verkehr, in denen der Personalverband anerkannter Sozialpartner ist. Damit ist der Service Public das Herzstück und Kernbusiness des Verbands.

Im Fokus des Positionspapiers stehen die aktuellen Ereignisse und Herausforderungen im Service Public.

1.1 Definition Service Public

Service Public beinhaltet verschiedene Dienstleistungen und Infrastrukturgüter, die das Rückgrat des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens in der Schweiz bilden. Darunter fallen unter anderem die Angebote des öffentlichen Verkehrs, der Post- und Telekommunikationsanbieter wie auch der öffentlichen Verwaltung. Darüber hinaus gehören auch Bereiche wie das Gesundheitswesen, die Wasser- und Elektrizitätsversorgung oder das Bildungswesen zu den Kernbereichen des Service Public. Elementar dabei ist, dass die Leistungen des Service Public allen Bürgerinnen und Bürgern des Landes in gleichbleibend hoher Qualität offenstehen, und zwar flächendeckend in allen Regionen des Landes. Es sind berufliche Möglichkeiten und Arbeitsplätze in allen Regionen zu schaffen.

Mehr zur Vision, Mission und Strategie von transfair zum Service Public findet sich in der Strategie 2022-2026.



Strategie_2022-2026.pdf

2 Service Public heute

Der Service Public der Schweiz hat in den letzten 15 Jahren signifikante Veränderungen durchlebt. Technologischer Fortschritt, diverse politische Reformen und gesellschaftliche Entwicklungen haben die Art und Weise, wie öffentliche Dienstleistungen erbracht werden, grundlegend beeinflusst. Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die grössten Veränderungen und Herausforderungen der Branchen von transfair gegeben, bevor die Branchen anschliessend im Detail betrachtet werden.

2.1 Digitalisierung & technologischer Wandel

Der technologische Wandel, insbesondere die Digitalisierung hat auch den Service Public fundamental verändert. Immer mehr Dienstleistungen werden in den digitalen Raum verschoben und Arbeitsprozesse automatisiert: öV-Tickets werden immer seltener am Schalter erworben, Handy-Abos online abgeschlossen, Rechnungen per Mail zugestellt und E-Government ist längst ein etablierter Begriff. Mit der Digitalisierung und Automatisierung von Dienstleistungen verändert sich unausweichlich auch die Arbeitsrealität der Dienstleistungserbringenden, resp. der Angestellten im Service Public. Der kontinuierliche technologische Fortschritt erfordert laufende Anpassungen,

Weiterbildungen und Schulungen der Arbeitnehmenden, um mit den Neuerungen Stand halten zu können. Und manchmal reicht auch das nicht aus und es kommt zu effektivem Stellenabbau. Dies, weil gewisse Aufgaben nicht mehr benötigt werden oder ohne menschliche Arbeitskraft erbracht werden können. Besonders ausgeprägt zeigt sich dies in der Branche ICT, in der der technologische Wandel in der Natur des Geschäfts liegt und der Druck auf die Arbeitsplätze wie auch auf stetige Weiterbildung enorm hoch ist. Eine bereits ausgeprägte Automatisierung zeigt sich in der Branche Post & Logistik in der Paketverteilung, jedoch auch beim öV bei Fahrplanerstellung, Bahnbetrieb- und Unterhalt oder in Form von digitalen Kupplungen und Unterstützungssystemen in der Zugführung. Insbesondere die technologischen Fortschritte im Bereich der Künstlichen Intelligenz werden aber den gesamten Service Public noch grundlegender verändern. Der Startschuss dafür ist bereits gefallen.

2.2 Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Der Service Public zeigt sich besonders stark vom demografischen Wandel und den daraus resultierenden Pensionierungswellen betroffen. In der Bundesverwaltung werden in den nächsten zehn Jahren rund 30 Prozent des Personals in Pension gehen. Damit fehlt dem Bund bis 2030 rund ein Viertel seines Personalbedarfs. Bei der SBB und der Post gehen bis 2030 20 Prozent in Pension. Auch die ICT-Branche ist besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen. Dort fehlen bis 2030 ca. 40'000 Mitarbeitende. Um diese vielzähligen Stellen besetzen zu können, ist eine vorausschauende Personalplanung unabdingbar. Dies insbesondere, um den Wissenstransfer in den teils hoch spezialisierten Berufsgruppen zu garantieren und so die Qualität des Service Public zu erhalten. Das allein wird jedoch nicht ausreichen. Neben gezielter Nachwuchsförderung müssen die Arbeitsbedingungen attraktiv sein, um junge Talente gewinnen und binden zu können. Die hohe Qualität des Service Public kann nur aufrechterhalten werden, wenn weiterhin qualifizierte Arbeitnehmende im öffentlichen Sektor arbeiten wollen. Leider erlebt der Service Public in letzter Zeit vermehrt Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen: Die Löhne werden nicht mehr vollständig an die Teuerung angepasst, ausschweifende Sparpakete erhöhen den Druck auf die Mitarbeitenden und Stellen werden zum Teil reduziert.

2.3 Effizienzsteigerungen und Sparmassnahmen

Auch wenn der Spardruck im Service Public schon immer hoch war, hat sich dieser in den letzten Jahren akzentuiert. Ein unterdurchschnittliches Wirtschaftswachstum, eine überdurchschnittliche Inflation und multiple Krisen, wie Corona oder Kriege im Ausland, haben auch dem Service Public zu schaffen gemacht. Hinzu kommen eine finanzielle Schieflage des Bundesbudgets, neue Mehrheiten im Parlament und kompetitive Wettbewerbsumfelder. All diese Faktoren haben im Service Public zu teils massiven Effizienz- und Sparmassnahmen geführt.

Von negativen Preisspiralen sind insbesondere die Branchen ICT und Post & Logistik betroffen. Nicht profitable Bereiche werden an Dritte veräussert oder abgebaut, wie bspw. die Auskunftszentralen der Swisscom oder die Postfilialen - und das trotz Grundauftrag. Das harte Wettbewerbsumfeld führt gemeinsam mit dem Fachkräftemangel auch zu Outsourcing ins Ausland. Das ist doppelt problematisch, weil dies einerseits häufig auf Kosten von Stellen in der Schweiz geschieht und andererseits die Arbeitsbedingungen im Ausland nicht von den Schweizer Sozialpartnern kontrolliert werden können. Die ausländischen Arbeitsstandards entsprechen oft nicht dem heimischen GAV-Standard. Der öffentliche Verkehr hat hingegen stark unter der Coronapandemie gelitten und dadurch Reserven abgebaut, im Fernverkehr gar Milliarden schulden aufgebaut. Diese gilt es bis 2030 zu tilgen, was ohne permanente Sparübungen nicht möglich ist. Ein enormes Sparpaket

erwartet aber vor allem die Öffentlichen Verwaltung. Aufgrund der finanziellen Defizite des Bundeshaushalts, werden breite Sparmassnahmen ergriffen, darunter Querschnittskürzungen in den Ämtern und Departementen sowie Verschlechterungen bei den Anstellungsbedingungen und der Besoldung des Personals.

2.4 Liberalisierungen

Ein altes Thema mit stetiger Relevanz im Service Public: Liberalisierungen.

Unnötiger Liberalisierungsdruck kommt bei den bundesnahen Unternehmen, wie der SBB, Post und Swisscom aber auch bei Bundesämtern wie Swisstopo im Rahmen der allgemeinen Marktöffnung und des Wettbewerbsdrucks in der EU immer wieder auf. Im Rahmen der Verhandlungen der Bilateralen III liegt aktuell auch die Liberalisierung des internationalen Schienenpersonenverkehrs auf dem Tisch.

Eigenwirtschaftlich operieren müssen im Service Public allen voran die Swisscom und die Post, jedoch auch der Güterverkehr der SBB. In vielen Bereichen herrscht ein harter Konkurrenzkampf mit Tiefpreinsniveau, was die bundesnahen Betriebe und damit auch deren Personal stark unter Druck setzt. Um eine Eigenwirtschaftlichkeit erzielen zu können, werden Unternehmen im In- und Ausland erworben, Near- und Offshoring-Zentren eröffnet, nicht rentable Businesszweige veräussert und Stellen in der Schweiz reduziert. Oft leidet darunter das verbleibende Personal, das mehr Arbeit mit weniger Ressourcen abdecken muss und dies bei jährlich steigender Produktivität. Es entsteht eine toxische Arbeitsumgebung, die für die Mitarbeitenden gesundheitliche Folgen haben kann. Politisch sind die bundesnahen Betriebe einem Widerspruch schlechthin ausgesetzt: Sie müssen eigenwirtschaftlich sein, dürfen jedoch die Privatwirtschaft nicht konkurrenzieren. Die Lösung dafür muss erst noch gefunden werden.

3 Post & Logistik

Die Branche Post & Logistik befindet sich in einem Spannungsfeld zwischen den Anforderungen des Marktes, den Erwartungen der Öffentlichkeit und den Bedürfnissen der Mitarbeitenden. transfair setzt sich dafür ein, diese oft widersprüchlichen Interessen in Einklang zu bringen, um sowohl den Service Public als auch die Arbeitsbedingungen der Branche zu schützen und fördern.

Gemäss öffentlichem Auftrag muss die Post eigenwirtschaftlich arbeiten, ohne Quersubventionierungen zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen vorzunehmen. Aufgrund der verschlechterten Finanzlage der Post wurde der Anteil der Dividende, die das Unternehmen jährlich an den Bund als Eigentümer abführen muss, schon vor Jahren von 200 Millionen auf 50 Millionen Franken pro Jahr reduziert. Die verschlechterte finanzielle Lage ist auch auf den Rückgang des traditionellen Briefgeschäfts und die Herausforderungen im Paket- und Logistiksektor zurückzuführen. Auch der Bereich PostFinance lieferte in den letzten Jahren nicht mehr den zuvor gewohnten Löwenanteil am Gewinn des Konzerns Post. Es bleibt unklar, ob der Bund in Zukunft wieder eine höhere Dividende verlangen wird oder ob eine weitere Reduzierung in Betracht kommt, um die finanzielle Stabilität der Post zu sichern.

Auch in Punkto Arbeitsbedingungen ist in der Branche einiges gelaufen. Unter dem neuen, erweiterten Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ab 2025 wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden der Post zeitgemässe und faire Arbeitsbedingungen erhalten bzw. das bisherige Niveau mindestens erhalten bleibt. Ausserdem konnten neue Sozialpartnerschaften bei verschiedenen Unternehmen wie

Planzer, Quickmail/Quickpac und SPS neu aufgebaut bzw. wiederbelebt werden. Trotz dieser positiven Entwicklungen könnten finanzielle Schwierigkeiten bei Unternehmen wie DMC und Presto zum Verlust von Sozialpartnerschaften führen. Immerhin konnten bei Presto für die nächsten Jahre neue, realistischere und transparentere Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden, wenn auch auf tiefem Niveau.

Ein besonders wichtiges Anliegen von transfair ist der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeitenden. Die zunehmenden Veränderungen, der steigende Druck und Stress sowie kurzfristige Anpassungen stellen die Mitarbeitenden vor grosse Herausforderungen. Für transfair ist klar, dass die Digitalisierung und Automatisierung dem Menschen dienen müssen und nicht umgekehrt. Veränderungen müssen klar geregelt sein und dürfen nicht zu einer zusätzlichen Belastung für das Personal führen. Die fortschreitende Digitalisierung, insbesondere im rückläufigen Briefbereich, ist unausweichlich. Entscheidend wird sein, wie schnell und auf welche Weise diese Entwicklungen umgesetzt werden und wie die Mitarbeitenden dabei begleitet und auf die Veränderungen vorbereitet werden. Nur so kann auch das Unternehmen profitieren, andernfalls sind diesbezügliche Bemühungen kontraproduktiv.

Für die notwendige Aus- und Weiterbildung im Zuge der Digitalisierung muss ausreichend Zeit und Geld bereitgestellt werden. transfair unterstützt paritätische Initiativen zur Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit der Angestellten. Es bleibt eine grosse Herausforderung, die Arbeitnehmenden zu erreichen und von der Wichtigkeit zu überzeugen, sich frühzeitig mit ihrer beruflichen Zukunft auseinanderzusetzen – besonders diejenigen, die es bei allfälligen Veränderungsprozessen am meisten betrifft.

Politisch bleibt unklar, wie sich die Rahmenbedingungen für die Post entwickeln werden. Es ist offen, ob die Post von der Politik Erleichterungen einfordern wird, oder ob neue Vorschriften erlassen werden. Der Einfluss von potenziellen Konkurrenten auf die Gesetzgebung sowie ideologische Überlegungen spielen dabei eine zentrale Rolle. Besonders die Grundversorgung in Randregionen und der Zugang zu Dienstleistungen in allen Gebieten der Schweiz – Stichwort Abbau von Poststellen - stehen zunehmend im Fokus der Diskussionen. Die Post, als eines der grössten staatlichen Unternehmen und Arbeitgeberin der Schweiz, trägt hier eine besondere Verantwortung, um eine flächendeckende Versorgung sicherzustellen und zugleich den Anforderungen eines sich wandelnden Marktes gerecht zu werden.

transfair sieht seine Aufgabe darin, die Interessen der Angestellten in der Branche Post & Logistik zu verteidigen, den Service Public zu sichern und für faire Arbeitsbedingungen in einer sich rasch verändernden Umgebung zu sorgen. Die Herausforderungen in der Branche sind gross, aber die Mitarbeitenden müssen weiterhin im Mittelpunkt stehen – sowohl bei der Digitalisierung als auch in der strategischen Ausrichtung der Post als einer der wichtigsten Arbeitgeberinnen der Schweiz.

4 ICT

Die ICT-Branche wächst kontinuierlich und spielt eine Schlüsselrolle in der Digitalisierung der Gesellschaft. transfair beobachtet diese Entwicklungen aufmerksam, da sie weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitsrealität und Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden haben.

Die Branche steht als Synonym des technologischen Fortschritts, der sowohl Chancen als auch Risiken mit sich bringt. Neue Technologien wie Künstliche Intelligenz und Big Data revolutionieren nicht nur Geschäftsmodelle, sondern verändern auch in raschen, wiederkehrenden Zyklen die Anforderungen an die Mitarbeitenden. Für Arbeitnehmende bedeutet dies, dass sie sich kontinuierlich weiterentwickeln und ihre Fähigkeiten anpassen müssen, um mit den rasanten Veränderungen Schritt zu halten. Für transfair ist es deshalb elementar wichtig, dass die ICT-Unternehmen frühzeitig und umfassend in die Weiterbildung und Umschulung ihrer Mitarbeitenden investieren. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Beschäftigten die notwendigen digitalen Kompetenzen erwerben und langfristig in der Branche erfolgreich bleiben.

Der Fachkräftemangel ist in der ICT-Branche besonders spürbar. Die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften übersteigt das Angebot bei Weitem, was Unternehmen zunehmend unter Druck setzt, geeignete Talente zu finden und zu halten. transfair fordert deshalb eine verstärkte Förderung von Ausbildungsplätzen und dualen Studiengängen im ICT-Bereich, um die nächste Generation von Fachkräften auszubilden. Für die gesamte Schweizer Volkswirtschaft ist es essenziell, dass Unternehmen nicht nur auf die kurzfristige Rekrutierung aus dem Ausland setzen, sondern auch langfristige Strategien entwickeln, um den Fachkräftebedarf durch gezielte Ausbildung und Qualifizierung in der Schweiz zu decken.

Nicht zuletzt ist der steigende Kostendruck in der Branche ein zentrales Thema. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, mit der Geschwindigkeit technologischer Innovationen Schritt zu halten, während sie gleichzeitig aufgrund des starken Wettbewerbes auf dem Markt ihre Kosten niedrig halten müssen. Dies führt dazu, dass Stress und der Leistungsdruck auf die bestehenden Mitarbeitenden enorm erhöht wird, Arbeitsplätze ausgelagert oder Stellen abgebaut werden, was den Druck auf die Mitarbeitenden zusätzlich steigen lässt. Die Folge ist eine steigende Unzufriedenheit bis hin zu Langzeitabsenzen aufgrund von Unfällen und psychischen Problemen, die den Druck zusätzlich erhöhen – eine gefährliche Negativspirale. transfair kämpft dafür, dass diese Spirale durchbrochen wird, Unternehmen langfristig denken und den Wert ihrer qualifizierten Belegschaft erkennen. Investitionen in die Mitarbeitenden zahlen sich langfristig aus, da sie die Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sichern.

Insgesamt ist die ICT-Branche einem grossen technologischen Wandel ausgesetzt. Es liegt in der Verantwortung der Unternehmen, die Beschäftigten auf diesem Weg mitzunehmen und ihnen faire Arbeitsbedingungen sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu bieten. transfair wird weiterhin dafür einstehen, dass die Interessen der Arbeitnehmenden verteidigt werden, die Arbeitsbedingungen fair sind und den Arbeitnehmenden eine gesunde Work-Life Balance erlauben.

5 Öffentliche Verwaltung

Die öffentliche Verwaltung steht vor einer Vielzahl an Herausforderungen, die das Arbeitsumfeld des Bundespersonals zunehmend belasten. transfair setzt sich dafür ein, die Rechte und Interessen der Mitarbeitenden gegen Angriffe zu verteidigen und weiterhin gute Arbeitsbedingungen zu garantieren.

Der stereotype Vorwurf der «faulen Beamten» hält sich hartnäckig. Auch in der Vergangenheit kämpfte die Bundesverwaltung mit einem bescheidenen Image. In den letzten Jahren hat das

Negativimage der Verwaltung jedoch Ausmasse angenommen, die die Arbeitsbedingungen des Bundespersonals ernsthaft bedrohen. Und das, obwohl die Realität ganz anders aussieht: Insbesondere die Löhne der Bundesangestellten werden immer wieder als zu hoch kritisiert. Dies, obwohl eine neue Studie der PricewaterhouseCoopers AG erst kürzlich aufgezeigt hat, dass die Löhne in der Bundesverwaltung nicht höher, teils sogar deutlich tiefer, sind als jene der Privatwirtschaft. Die Angestellten der öffentlichen Verwaltung leisten wichtige und unverzichtbare Arbeit für die Schweiz. Die pauschale Kritik, die oft von politischer Seite – insbesondere von der SVP und weiteren bürgerlichen und Mitte-Parteien – kommt, verkennt diese Tatsachen. Aktuell wird auf dem Rücken der Mitarbeitenden Politik gemacht. Gleichzeitig spricht das Parlament ständig neue Aufgaben für die Verwaltung aus und zeigt sich anschliessend überrascht, dass zusätzliches Personal benötigt wird. So entsteht ein wachsender Verwaltungsapparat, der jedoch in erster Linie auf die gestiegenen Anforderungen zurückzuführen ist.

Trotz der stetig wachsenden Aufgaben wird beim Personal regelmässig gespart. Die finanzielle Schieflage des Bundeshaushalts hat dabei nicht geholfen. Aufgrund der Schuldenbremse will der Bundesrat sparen, und zwar 5 Milliarden Franken in den nächsten 7 Jahren.

Dies führt dazu, dass immer weniger Mitarbeitende dieselben oder sogar mehr Aufgaben bewältigen müssen. Der Druck auf die Arbeitnehmenden steigt enorm, was sich negativ auf die Arbeitsbedingungen und die Gesundheit des Personals auswirkt. transfair kämpft dafür, dass die Politik diese Fehlentwicklungen irgendwann erkennt und die nötigen Ressourcen bereitstellt, um eine Überlastung der Mitarbeitenden zu verhindern.

Die Digitalisierung bringt auch für die öffentliche Verwaltung Veränderungen mit sich. Viele Dienstleistungen der Verwaltung werden zunehmend digitalisiert, was den Zugang für Bürgerinnen und Bürger erleichtern und die Effizienz steigern soll. Verwaltungsabläufe sollen optimiert und Doppelarbeiten vermieden werden. Diese Entwicklungen erfordern jedoch eine umfassende Umschulung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, um den Wandel erfolgreich zu bewältigen. transfair setzt sich dafür ein, dass die Digitalisierung nicht zu einer zusätzlichen Belastung, sondern einer Chance für die Angestellten wird.

In den kommenden Jahren stehen in der Bundesverwaltung zahlreiche Pensionierungen an, die eine grosse Lücke im Personalbestand hinterlassen werden. Gleichzeitig verschärft sich der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte, und auch die öffentliche Verwaltung muss sich bemühen, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten, um im Verteilungskampf um Arbeitskräfte konkurrenzfähig zu bleiben. Leider sieht transfair verstärkt Bestrebungen, die Anstellungsbedingungen beim Bund zu verschlechtern. Dies ist eine gefährliche Entwicklung, die langfristig nicht nur die Attraktivität der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin gefährdet, sondern auch den reibungslosen Betrieb der Verwaltung.

Insgesamt bleibt die öffentliche Verwaltung ein unverzichtbarer Bestandteil des Schweizer Service Public. Es ist entscheidend, dass die Mitarbeitenden unter fairen Bedingungen arbeiten können und ihre wichtige Arbeit die Anerkennung findet, die sie verdient. transfair wird weiterhin dafür kämpfen, dass die Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung verbessert und die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich bewältigt werden.

6 Öffentlicher Verkehr

Der öffentliche Verkehr in der Schweiz steht vor grossen Veränderungen und Herausforderungen. transfair setzt sich dafür ein, die Interessen der Mitarbeitenden im öV zu schützen und gleichzeitig den Service Public als Grundpfeiler in der Schweizer Mobilität zu stärken.

Ein zentrales Thema ist die im Rahmen der Verhandlungen mit der EU geforderte Liberalisierung des internationalen Schienenpersonenverkehrs (IPV). Diese Öffnungsbestrebungen im Rahmen der Verhandlungen rund um die Bilateralen III bereiten transfair grosse Sorgen, da sie den Schweizer öV einem erhöhten Risiko von Tarif- und Lohndumping aussetzen könnten. transfair vertritt klar die Position, dass der nationale Verkehr geschützt werden muss. Eine Öffnung des IPV darf nur unter strengen Voraussetzungen stattfinden, insbesondere in Bezug auf die Einhaltung der Schweizer Arbeitsbedingungen für ausländische Bahnanbieter. Ohne diese Garantien lehnt transfair eine Marktöffnung strikt ab.

Ein weiteres zentrales Anliegen ist die Finanzierung des öffentlichen Verkehrs, die für den Betrieb, den Unterhalt und den Ausbau des Angebots unerlässlich ist. Eine solide Finanzierung durch den Bund und die Kantone ist entscheidend, um den öffentlichen Verkehr weiterhin als weltweites Vorzeigeprodukt des Service Public zu erhalten. Nur mit ausreichenden Mitteln bleibt der öV nicht nur für die Gesellschaft attraktiv, sondern auch für die Mitarbeitenden. Dies insbesondere im Hinblick auf den bestehenden Fachkräftemangel. Die Sparübungen des Bundes zielen aber auch immer wieder auf den öV ab. transfair fordert deshalb eine langfristige finanzielle Absicherung, um die Qualität und Verlässlichkeit des öV nachhaltig zu gewährleisten.

Auch der Güterverkehr auf der Schiene spielt eine wichtige Rolle für die Landesversorgung und ist Teil des Service Public. Obwohl der Güterverkehr bereits liberalisiert ist, bleibt er für die Versorgung der Schweiz zentral und benötigt auch in Zukunft Bundesmittel, um den Betrieb und die Transformation erfolgreich zu bewältigen. transfair fordert daher eine nachhaltige Unterstützung für den Güterverkehr, um die Wettbewerbsfähigkeit und den ökologischen Vorteil der Schiene zu erhalten.

In diesem Zusammenhang ist auch die Förderung der multimodalen Mobilität und des Modalsplits zugunsten des öffentlichen Verkehrs ganz zentral. transfair setzt sich dafür ein, dass alle Mobilitätsanbieter entlang der gesamten Mobilitätskette gute Arbeitsbedingungen bieten. Der Personalverband sieht dabei eine wichtige Rolle der Sozialpartnerschaft, insbesondere im Stadt- und Nahverkehr, die es weiter auszubauen gilt. Eine Verlagerung des Modalsplits zugunsten des ökologischen öffentlichen Verkehrs ist aus Sicht von transfair essenziell, um eine nachhaltige Mobilität zu fördern.

Digitalisierung und Automatisierung sind auch tief in die öV-Branche eingedrungen. transfair unterstützt diese Bestrebungen der öV-Unternehmen, wenn sie klar geregelt sind und die Veränderungen auch für die Mitarbeitenden positive Auswirkungen haben und Entlastungen bringen. Dazu gehört, dass ausreichend Zeit und Geld in die Aus- und Weiterbildung der Angestellten investiert wird. Ziel muss es sein, dass das Personal im öV auch in einer digitalisierten Zukunft sichere und stabile Arbeitsplätze hat.

Ein Fokusthema von transfair ist die Sicherheit im öffentlichen Verkehr, sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Fahrgäste. Leider finden vermehrt Übergriffe auf das Personal statt, die absolut nicht zu tolerieren sind. transfair setzt sich politisch und bei den öV-Unternehmen dafür ein, dass die Sicherheitsmassnahmen kontinuierlich verbessert und gestärkt werden. Die Sicherheit, auch Arbeitssicherheit muss im öV an erster Stelle stehen.

Schliesslich ist es transfair ein zentrales Anliegen, die Gesundheit der öV-Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern. Die Arbeitsbelastung im öffentlichen Verkehr ist hoch, und es ist von grösster Relevanz, dass die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit gesund bleiben. Im Krankheitsfall muss eine zeitgemässe und umfassende Unterstützung in den öV-Betrieben gewährleistet sein. transfair setzt sich auf breiter Front dafür ein, dass die Unternehmen hier ihrer Verantwortung nachkommen.

Zusammengefasst engagiert sich transfair für einen sicheren, gut finanzierten und sozial verantwortlichen öffentlichen Verkehr, der sowohl für die Gesellschaft als auch für die Mitarbeitenden Zukunftsperspektiven bringt. Nur so kann der Schweizer öV weiterhin ein Vorbild für nachhaltige und soziale Mobilität bleiben.

7 Fazit

Der Service Public in der Schweiz hat sich in den letzten 15 Jahren stark verändert, dies vor allem durch technologische Fortschritte, den demografischen Wandel und Sparmassnahmen. Die Digitalisierung hat viele Arbeitsprozesse automatisiert, was neue Anforderungen an die Mitarbeitenden stellt, während in einigen Bereichen auch Stellen abgebaut werden. Der Fachkräftemangel führt zu einem erhöhten Druck, die Personalplanung vorausschauend zu gestalten und als Arbeitgebende attraktiv zu bleiben. Nur so kann der Wissenstransfer gesichert und die Qualität der Dienstleistungen erhalten werden.

Gleichzeitig verschlechtern sich die Arbeitsbedingungen durch anhaltende Sparmassnahmen und Effizienzsteigerungen, was die Belastung der Mitarbeitenden weiter erhöht. Hinzu kommen Liberalisierungen. Der wachsende Wettbewerbsdruck führt zu Outsourcing und Stellenabbau, was die Arbeitsbedingungen zusätzlich belastet.

transfair setzt sich entschieden dafür ein, dass die Arbeitsplätze im Service Public gesichert bleiben und die Qualität der Dienstleistungen weiterhin den hohen Ansprüchen der Schweizer Bevölkerung entspricht. transfair fordert, dass Massnahmen ergriffen werden, um die Mitarbeitenden in diesen Veränderungsprozessen zu unterstützen und ihnen stabile, faire Arbeitsbedingungen zu garantieren. Dies ist unerlässlich, um die Leistungsfähigkeit und Attraktivität des Service Public zu erhalten und gleichzeitig den wachsenden Herausforderungen von Digitalisierung, Fachkräftemangel und Wettbewerbsdruck gerecht zu werden.