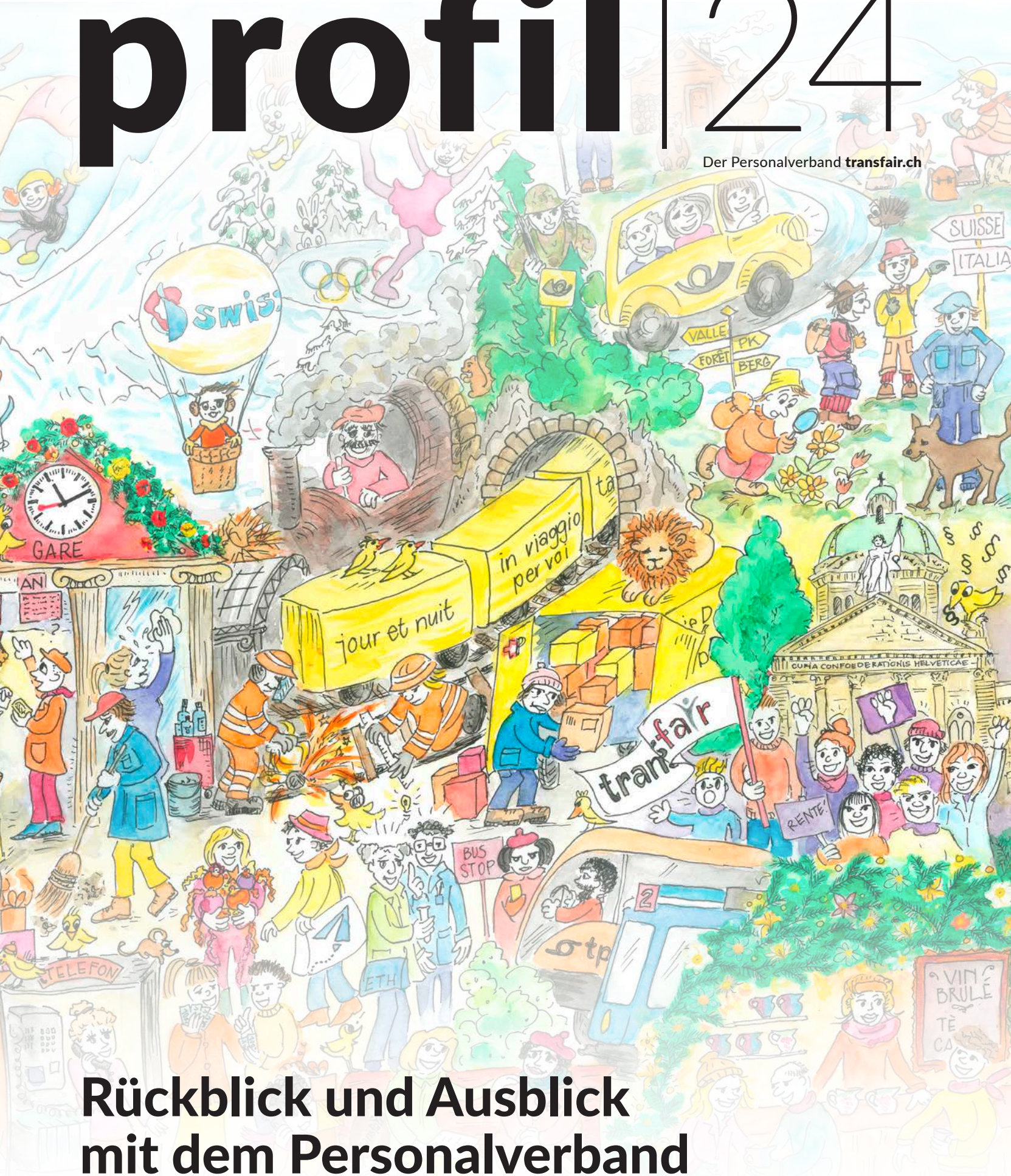


transfair

profil | 24

Der Personalverband transfair.ch



**Rückblick und Ausblick
mit dem Personalverband**

Inhaltsverzeichnis



4 Politik

7 Öffentliche Verwaltung

10 Post/Logistik

13 Öffentlicher Verkehr

17 ICT

20 Interna

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

Vor dir entfaltet sich der Tätigkeitsbericht von transfair für das Jahr 2023. Wenn du durch die Seiten scrollst, wirst du sehen, wie vielfältig die Arbeit des Personalverbandes im vergangenen Jahr war. Und du wirst ebenfalls bemerken, dass sich transfair für das aktuelle Jahr 2024 viel vorgenommen hat.

Gerne werfe ich mit dir einen Blick auf die Highlights von 2023. Eines davon ist der Gesamtarbeitsvertrag für das Personal von Swisscom. Ab 1. Januar 2024 gibt es neu für alle mehr Ferien und auch die flexiblen Arbeitszeitmodelle werden gestärkt. Auf dieses Verhandlungsergebnis ist transfair sehr stolz und der Personalverband zeigt sich damit zufrieden, dass er für alle Mitarbeitenden von Swisscom einen echten Unterschied machen konnte.

In der Branche Post/Logistik liess besonders der neu aufgegleiste Branchenkongress von sich reden. Dem neu zusammengestellten Branchenteam ist ein fabelhafter und spannender Anlass gelungen mit abwechslungsreichem Programm und einer spannenden Referentin, die notabene in Paris 2024 um die Medaillen mitrudern will.

Für das Highlight in der Branche Öffentlicher Verkehr sorgt SBB Cargo International mit zwei Modellen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Freizeit und gleichermassen der Gesundheit des Personals dienen. Mit dem Lebensarbeitszeitkonto kann auf einem individuellen Konto Arbeitszeit angespart und später bezogen werden. Mit dem Zukunftsmodell «62 Plus» wird ein gleitender Ausstieg aus dem Berufsleben zwischen 62 und 65 Jahren ermöglicht.

In der Branche Öffentliche Verwaltung gaben zwei Themen rund um die Pensionskasse «PUBLICA» Grund zur Freude. Da ist einerseits die Wahl von Anja Schuler ins paritätische Organ. Und andererseits eine starke politische Lobbyarbeit, dank der transfair zwei schädliche Motionen, die auf eine massive Rentenkürzung abzielten, vom Tisch fegen konnte.

Apropos Politik: Ein Ausrufezeichen setzte die Präsidentin von transfair, Greta Gysin. Mit einem Glanzresultat wurde sie erneut in den Nationalrat gewählt. Der Personalverband ist nicht nur stolz auf «seine Greta», sondern auch dankbar für die enge Zusammenarbeit. Sie ist eine wichtige Sparringpartnerin und verleiht den Mitgliedern und – in gewissen Thematiken auch den Sozialpartnern von transfair – ein Gehör.

Und dieses Gehör wird sich transfair auch 2024 verschaffen. Denn, wenn du die Kapitel zum Ausblick 2024 liest, fällt auf, dass es an Herausforderungen nicht mangelt.



Tanja Brülisauer
Geschäftsführerin transfair





“ Zusammen mit transfair stärke ich die Rechte der Arbeitnehmenden und setze mich für eine echte Lohngleichheit ein. ”

Greta Gysin
Präsidentin transfair

Politik

transfair trotz eisigem Wind

Nach negativen Sessionen in Bezug auf die AHV und das BVG freute sich transfair im Oktober 2023 umso mehr über die Wiederwahl seiner Präsidentin. Mit einem Glanzresultat ist Greta Gysin erneut in den Nationalrat gewählt worden und vertritt dort die Stimme der Mitglieder des Personalverbandes. Der direkte Draht ist insbesondere deshalb wichtig, weil der politische Wind eisiger denn je weht.

transfair weiterhin im Nationalrat vertreten

Mit einem Glanzresultat haben die Tessinerinnen und Tessiner Greta Gysin, die Präsidentin von transfair, im Oktober 2023 erneut in den Nationalrat gewählt! transfair ist ausserordentlich stolz auf seine Präsidentin und dankbar für diesen direkten Draht in die Nationalpolitik. Die Zusammenarbeit mit Greta Gysin ist für transfair – und auch seine Sozialpartner – überaus wertvoll: Mit gemeinsam erarbeiteten Vorstössen kann transfair mit seiner Präsidentin direkt auf Probleme eingehen, kritische Nachfragen stellen oder relevante Anstösse geben und Dinge bewegen. Seit 2019 hat Greta Gysin 25 Vorstösse im Sinne von transfair und seinen Mitgliedern eingereicht.

AHV und BVG unter Beschuss

In der Frühlingssession 2023 hat das Parlament das BVG reformiert. Und hat dabei die Übergangsbestimmungen denkbar

schlecht gestaltet: Besonders gestört hat sich transfair daran, dass das Parlament als Kompensation nur 15 Jahrgängen Rentenzuschläge ausbezahlen will, wobei sogar nur die Hälfte davon profitieren würde. Gemeinsam mit Travail.Suisse und Organisationen der Gewerkschaftsbewegung hat transfair im März 2023 das Referendum ergriffen und am 27. Juni 2023 mit 77 932 Unterschriften eingereicht. Zur Abstimmung wird es 2024 kommen.

Keinen Grund zur Freude gab es 2023 bei der AHV. Gleich drei Geschäfte zur Teuerungsanpassung der Renten wurden in der Frühjahrsession abgeschmettert. transfair bedauert die Entscheide der Räte, denn viele Rentnerinnen und Rentner erleiden einen starken Kaufkraftverlust aufgrund steigender Krankenkassenprämien und Mietkosten.



transfair setzte sich – auch zugunsten seiner bereits pensionierten Mitglieder – für die Annahme aller drei Vorstösse ein. Ein Lichtblick bietet jedoch die Abstimmung vom 3. März 2024. Das Volk sagt ausserordentlich klar Ja zur 13. AHV-Rente. Bleibt abzuwarten, wie sich dies in der Praxis bewährt.

Bei der Gleichstellung nicht nachlassen

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Was in der Theorie und im Gesetz simpel tönt und festgehalten ist, entpuppt sich in der Praxis jedoch ganz anders. Und die Mehrheit der Vereinigten Bundesversammlung sieht absolut keinen Handlungsbedarf. Der Nationalrat hat beispielsweise zwei Motionen von Greta Gysin für mehr Lohngleichheit versenkt. Beide wollten das Gleichstellungsgesetz diesbezüglich verschärfen, beispielsweise durch eine Nulltoleranz bei Lohndiskriminierung sowie verstärkte Kontrollen und Analysepflichten. Die Entscheide sind im Kampf gegen die anhaltende Lohndiskriminierung in der Schweiz für transfair sehr enttäuschend und werden der Problematik der Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern nicht gerecht.

Weil das Parlament in diesem Thema nicht ganz im Sinne der Arbeitnehmenden politisiert, gibt es das Projekt «RESPECT8-3.CH», bei dem transfair federführend mit dabei ist. Per Gesetz sind Unternehmen ab 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet,

Lohnanalysen durchzuführen. Da das Gleichstellungsgesetz aber keine Konsequenzen bei Nichteinhaltung vorsieht, hat transfair – gemeinsam mit Travail.Suisse und den dazugehörigen Personalverbänden – eine Whistleblowing-Plattform ins Leben gerufen. Seit 1. Juni 2023 können Unternehmen, die das Gesetz nicht eingehalten haben, anonym online gemeldet werden. Die Hinweise werden vom Projektteam überprüft, bevor ein Eintrag in die öffentliche schwarze Liste erfolgt. Mit diesem Publimachen wird ein Beitrag zur Durchsetzung der Lohnanalysen geleistet und eine Gesetzeslücke zumindest teilweise geschlossen.

Für einen Lichtschimmer in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie sorgt eine Motion von Greta Gysin. Sie fordert, dass Väter auch beim Tod ihres Kindes den gesetzlichen Vaterschaftsurlaub beziehen können. 2023 hat der Nationalrat die Motion ohne Wenn und Aber angenommen. Und im März 2024 sagte auch der Ständerat Ja zur Gewährung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs, auch wenn das Kind tot geboren wird oder bei der Geburt stirbt. Die kleine Kammer präzisiert, dass der Urlaub auch dann gewährt werden soll, wenn das Kind innert 14 Tagen nach seiner Geburt stirbt, der Urlaub am Stück bezogen und in vollem Umfang ab dem Zeitpunkt der Totgeburt oder des Todes gewährt werden soll.

Ausblick

Altersvorsorge schützen

Im Juni 2023 wurde das BVG-Referendum eingereicht. Und voraussichtlich im Herbst 2024 soll es zur Abstimmung kommen. transfair bereitet sich auf den Abstimmungskampf vor und wird sich für den Schutz der beruflichen Vorsorge einsetzen.

Die Gleichstellung vorantreiben

Mit der «schwarzen Liste» des Projekts RESPECT8-3.CH soll transparent aufgezeigt werden, welche Unternehmen das Gesetz missachten. transfair bleibt politisch am Thema dran und wird unermüdlich dafür weiterkämpfen, dass fehlbare Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen werden.

Service Public schützen

Geht es um das Bundesbudget, so zeigen sich die Rätinnen und Räte immer wieder knausrig. Und sie setzen gerne mit dem Rotstift an. Besonders oft Federn lassen muss das Bundespersonal, zum Beispiel mit Querschnittskürzungen – vom Bundesrat erlassen – oder dem fehlenden Teuerungsausgleich auf den Löhnen. Trotzdem erwarten Parlament und Bevölkerung eine so hohe Dienstleistungsqualität wie noch nie. Die Rechnung geht nicht auf. Auch im Forschungsbereich wird gespart und das hat weitgehende Folgen für die Attraktivität der Schweiz. transfair setzt alles daran, um den Service Public zu schützen, und will dort einwirken, wo es möglich ist. Unter anderem ist auch der öffentliche Verkehr vom Wohlwollen der Vereinigten Bundesversammlung abhängig. Gerade in den Bereichen Personen- und Güterverkehr braucht es monetäre Investitionen in einen Ausbau!

Ein Auge hat transfair zudem auf die Verhandlungen mit der EU. Ein besonderer Dorn im Auge ist dort der internationale Personenverkehr. Die EU will ihn öffnen, für transfair hingegen ist klar, dass hier am bewährten System festgehalten werden muss.

Inhaltlich heiss wird es wohl in der Ratsdebatte werden, wenn es um drei Initiativen der ständerätlichen Kommission für Wirtschaft und Abgaben (WAK) geht. Diese will nämlich klare Spielregeln für Bundesunternehmen im Wettbewerb mit Privaten. Ein Thema, das Swisscom und die Post gleichermaßen betreffen könnte.



“ Der Druck auf das Bundespersonal nimmt stetig zu. Parlamentarische Vorstösse und die knappen Bundesfinanzen führen zu einer toxischen Mischung, die wenig Gestaltungsspielraum und viel Angriffsfläche bietet. Trotzdem gelang es transfair mit vereinten Kräften, Angriffe auf das Bundespersonal abzuwehren. ”

Matthias Humbel
Branchenleiter Öffentliche Verwaltung



Öffentliche Verwaltung

Fortschritte und Rückschritte gleichermaßen

Kostendruck. Leistungsdruck. Spardruck. Politischer Druck. Das sind die Themen, die transfair 2023 beschäftigt haben und auch 2024 das Schaffen des Personalverbandes prägen werden. Lichtblicke zeigen sich bei der Arbeit im paritätischen Organ der Pensionskasse PUBLICA und in einzelnen Sozialpartnerschaften mit den Ämtern.

Ernüchterung bei den Lohnverhandlungen

Nach drei intensiven Runden musste transfair im November 2023 das Scheitern der Lohnverhandlungen mit der für das Personal zuständigen Finanzministerin Bundesrätin Karin Keller-Sutter verkünden. Sie wollte partout nicht von ihrem im Budget vorgesehenen 1 Prozent abweichen. Damit setzt sich die Reihe an «nicht vollständigen Teuerungsausgleichen» fort. Die Bundesverwaltung scheint nicht in der Lage zu sein, ihrem eigenen Grundsatz «Eine gute Arbeitgeberin gleicht die Teuerung aus» nachzukommen. Mittlerweile haben sich in den letzten 3 Jahren nämlich schon 2 Prozent fehlende Teuerung kumuliert. Für 2023 hat das Bundespersonal ein



starkes Zeichen gesetzt: 8974 Bundesangestellte forderten von ihrer Arbeitgeberin den vollen Teuerungsausgleich. Auch in diesem Jahr wird sich das Bundespersonal bemerkbar machen. Und transfair wird an seiner Seite stehen.

Politische Angriffe auf die PUBLICA abgewehrt

Erfolgreicher war transfair auf der parlamentarischen Ebene. Dort kann transfair immer wieder auf seine Präsidentin, die Nationalrätin Greta Gysin, zählen und mehrere Angriffe auf die Pensionskasse des Bundes, die PUBLICA abwehren. Gleich mit zwei Motionen griff die SVP die Rente des Bundespersonals an. Nachdem sie im Nationalrat noch eine Mehrheit fanden, gelang es in Zusammenarbeit mit weiteren Personalverbänden, diese Vorstösse im Ständerat zu versenken. transfair ist erleichtert, dass diese beiden toxischen Motionen verhindert und so die schwerwiegenden Attacks auf die Renten des Bundespersonals im letzten Moment abgewehrt werden konnten.

transfair auch weiterhin im paritätischen Organ vertreten

Mit Anja Schuler wurde Anfang Jahr zudem ein langjähriges Mitglied und eine ehemalige Mitarbeiterin von transfair ins

paritätische Organ der PUBLICA gewählt. transfair freut sich sehr über diesen Erfolg. Anja wird die Anliegen des Personals für die Legislaturperiode 2023–2026 vertreten. Ein besonderer Fokus von ihr: die Frage, wie eine gute Vorsorge den veränderten Arbeits- und Gesellschaftsmodellen Rechnung tragen kann. Die Zusammenarbeit mit Anja ist eng und transfair ist froh um diesen direkten Draht in dieses wichtige Gremium.

Revision des Bundespersonalgesetzes

Im Sommer 2023 hat er begonnen: der Prozess zur Revision des Bundespersonalgesetzes. Anpassungen bei den Personalverordnungen kommen regelmässig vor und das letzte Wort hat jeweils der Bundesrat. Wird das Bundespersonalgesetz selbst revidiert, wird es etwas komplizierter. So hat nicht der Bundesrat das letzte Wort, sondern das Parlament.

Die ganze Phase – bis zur Verabschiedung des neuen Personalgesetzes – ist also wesentlich länger. transfair konnte sich an ersten Diskussionen mit dem Eidgenössischen Personalamt einbringen und hat eine klare Position bezogen. Auch wenn inhaltlich – vorerst – wenig heikle Punkte vorgesehen sind, gibt es einige Aspekte, die transfair bei der Ämterkonsultation bemängelt hat. Die heikle Phase steht aber mit der parlamentarischen Debatte noch aus.

BAZG: Was lange währt, kommt endlich gut

Angefangen hat alles am 28. Januar 2021: Dann hatte transfair – zusammen mit Garanto und PVB – dem damaligen EZV-Direktor einen Katalog mit Forderungen zu den Arbeitsbedingungen überreicht. Die Sozialpartner haben lange miteinander verhandelt und am 18. Oktober 2023 schliesslich ein Paket unterzeichnet, das wesentliche Punkte der Anstellungsbedingungen seit dem 1. Januar 2024 neu regelt. Dies beinhaltet zahlreiche Verbesserungen für die operativen Mitarbeitenden des BAZG bei der Planung der Arbeitseinsätze wie auch bei der Weiterbildung und beim Lohn. Mit der Unterzeichnung der Verhandlungsergebnisse ist der Prozess aber noch nicht zu Ende. Seit Anfang Jahr arbeitet eine Arbeitsgruppe «Gesundheit und Diversity» an verschiedenen noch offenen Fragen. Ebenfalls noch offen ist die Gestaltung der künftigen Pensionierungsregelungen.

Ausblick

Bundespersonalgesetz durch die Ratsdebatte boxen

Nach der Ämterkonsultation im Januar 2024 liegt der Ball nun beim Bundesrat. Die wirklich heikle Phase steht aber mit der parlamentarischen Debatte noch aus. Dort könnte es durchaus sein, dass Parteien, die dem Bundespersonal gegenüber feindlich eingestellt sind, Angriffe auf die Anstellungsbedingungen lancieren. transfair wird die parlamentarische Phase eng begleiten und gegebenenfalls mit seiner Präsidentin, Greta Gysin, im Nationalrat intervenieren.

Berufliche Vorsorge schützen

Ein grosser Brocken der Bundespersonalgesetzesrevision ist die berufliche Vorsorge. In diesem Bereich gibt es einige Punkte, die angepasst (und ausgebaut) werden müssten. Aus dem bürgerlichen Lager ist jedoch mit viel Gegenwind zu rechnen. Momentan warten alle Stakeholder eine Studie ab, die die Leistungen der Pensionskasse des Bundes mit jenen der Privatwirtschaft vergleicht. transfair erwartet diese Studie mit Ungeduld, denn von deren Resultaten wird es abhängen, in welche Richtung sich unter anderem die Vorsorgeleistungen des Bundes entwickeln.

Anpassung des Lohnsystems begleiten

Als Folge einer von der Finanzkommission angestossenen Überprüfung der Lohnentwicklung hat der Bund damit begonnen, ein neues Lohnsystem zu erarbeiten. transfair hat sich bereits einbringen können und hat dabei festgehalten, dass ein neues System nicht zwingend notwendig ist. Bei einem Wechsel ist aber wichtig, dass dieses neue System transparent, nachvollziehbar und fair sein muss.

Zukunft der Sozialpartnerschaften

Nicht nur die Zusammenarbeit mit dem Parlament ist herausfordernd. Auch die Spielregeln der Sozialpartnerschaft müssen immer wieder neu diskutiert und ausgehandelt werden. In der Bundesverwaltung konnten zuletzt einige Verbesserungen erzielt werden, die dazu führen sollen, dass transfair bei personalpolitischen Fragen frühzeitig einbezogen wird. Zudem sollte die mit Finanzministerin Karin Keller-Sutter ausgehandelte Absichtserklärung für mehr Verbindlichkeit sorgen. transfair ist gespannt, wie sich das 2024 verhalten wird, und nimmt die Finanzministerin in die Pflicht.

Im ETH-Bereich geht es um ähnliche Themen: Die Zusammenarbeit mit dem ETH-Rat war für transfair zuletzt wiederholt frustrierend. transfair und die weiteren Personalverbände haben deshalb eine Aussprache verlangt. Ziel für transfair ist auch hier, dass ein besserer und frühzeitiger Einbezug der Personalverbände erfolgt und Gespräche sowie Verhandlungen verbindlicher gestaltet werden können.





“

Funktionierende Sozialpartnerschaften gehören unbestritten zum Erfolgsmodell Schweiz. In turbulenten Zeiten sind wir gut beraten, diese für das friedliche Miteinander zu pflegen.

”

Kerstin Büchel
Branchenleiterin Post/Logistik

Post/Logistik

Aufbruch zu neuen Ufern!

Mehr Lohn und bessere Anstellungsbedingungen. Das ist das Fazit von transfair für die Branche Post/Logistik für das Jahr 2023. Mit dem GAV Zustellung ist transfair in ein richtungsweisendes Mammutprojekt eingebunden. Und Grund zur Freude gab es auch in der Sozialpartnerschaft mit Planzer Paket.

Gute Lohnabschlüsse in anspruchsvoller Wirtschaftslage
Bei einer vergleichsweise hohen Inflation 2022 hat transfair seinen Fokus bei den Lohnverhandlungen 2023 darauf gelegt, dass sich die Lohnschere bei der Post schliesst. Sprich, dass die Geringverdienenden überproportional profitieren im Vergleich mit jenen, die zur höheren Einkommensgruppe zählen. transfair hat diesen solidarischen Ansatz vertreten und konnte eine durchschnittliche Erhöhung der Löhne von 2,5 Prozent und die Anhebung des monatlichen Mindestlohns auf 4000 CHF erreichen.

Die Delegation von transfair ist mit dem Ergebnis – auch rund ein Jahr später – äusserst zufrieden: «Für transfair ist es wichtig, dass dieses Jahr das gesamte Personal der Post profitiert. Mit dem jetzigen Resultat stehen 2023 substan-

zielle, generelle Lohnmassnahmen bevor. Dadurch ist es gelungen, einen finanziell nachhaltigen Unterschied zu erzielen, den die Mitarbeitenden auch in ein paar Jahren noch spüren werden.»

Mehr Lohn erhält auch das PostAuto-Fahrpersonal. Dank einer Intervention von transfair konnte der Missstand bei der Lohneinstufung behoben werden. Eine Analyse ergab nämlich nicht nachvollziehbare Lohnunterschiede zwischen bestehenden PostAuto-Fahrenden und Neuangestellten im Fahrdienst. Nach konstruktiven Gesprächen mit PostAuto gab es dank dem Einsatz von transfair per 1. Januar 2024 wesentliche Lohnkorrekturen.

Bessere Anstellungsbedingungen im Logistikmarkt!

Im Juni 2023 erreichte transfair – gemeinsam mit 45 Partnern – einen Meilenstein. Die grössten Arbeitgeber und Verbände im Schweizer Logistikmarkt haben sich mit transfair und der weiteren Arbeitnehmendenvertretung an den Verhandlungstisch gesetzt und eine gemeinsame Grundlage für die Anstellungsbedingungen in der Branche der Zustellung erarbeitet. Die Partner haben sich im Juni auf einen Gesamt-

arbeitsvertrag (GAV) geeinigt, der verbindliche Standards definiert. Diese sollen für Angestellte der ganzen Schweizer Zustellbranche gelten, inklusive Subunternehmern. Die künftigen Sozialpartner sind sich einig, dass der neue GAV Zustellung für allgemeinverbindlich erklärt werden soll.

transfair ist stolz, an diesem Mammutprojekt beteiligt zu sein. Der vorliegende GAV ist bisher einmalig, denn er kann – sofern der Bundesrat ihn für allgemeingültig erklärt – das Arbeitsleben von bis zu 40 000 Arbeitnehmenden schlagartig verbessern. Eines der Kernthemen von transfair war die Normarbeitszeit von 42 Wochenstunden; auch für die optimalen Bedingungen für Teilzeitarbeitende hat der Personalverband gekämpft. Nicht zuletzt nahmen die Minimallöhne einen grossen Raum ein.

Neuer GAV für Planzer Paket

Anfang 2023 haben die GAV-Verhandlungen begonnen und am 4. September 2023 konnte transfair grossartig den Abschluss verkündigen. Seit 1. Oktober 2023 profitieren ca. 450 Mitarbeitende von Planzer Paket von einem neuen GAV. Die Kernpunkte des GAV sind höhere Mindestlöhne, Regelungen zur Jahresarbeitszeit und zur Einsatzplanung und die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von mehrheitlich 48 Stunden auf 44 Stunden. Diese Reduktion erfolgt ohne Lohneinbussen für die Mitarbeitenden. Daraus resultiert eine indirekte Lohn-

erhöhung; gleich viel Lohn für weniger Arbeit. Mit diesen Elementen ist es transfair gelungen, die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit für die Mitarbeitenden wesentlich zu stärken. Daher zeigt sich der Personalverband transfair mit seiner Arbeit sehr zufrieden.

DMC als Sorgenkind

Im Oktober 2023 ging die Hiobsbotschaft wie ein Lauffeuer durch die Schweiz: DMC ist finanziell so in Schieflage, dass 4000 Personen vor einem Jobverlust stehen. Auch ein eilig einberufenes Konsultationsverfahren, bei dem sich transfair mit diversen Vorschlägen eingebracht hatte, konnte nicht verhindern, dass die Zustellung bei DMC per Ende Juni 2024 nun definitiv die Tore schliessen muss. transfair setzte in der Folge alles daran, einen fairen Sozialplan zu verhandeln, der den betroffenen DMC-Mitarbeitenden den schmerzlichen Verlust ihrer Arbeitsstelle zu lindern vermag. Die Sozialplanverhandlungen zogen sich lange hin: Erst im April 2024 konnte transfair seine Mitglieder über den erfolgreichen Verhandlungsabschluss informieren. Es wird faire Abgangsentschädigungen geben; differenziert nach Alter und Dienstjahren. Und transfair hat dank Hartnäckigkeit erreicht, dass mit zusätzlichen flankierenden Massnahmen möglichst viel getan wird, um den Betroffenen eine Chance auf eine neue Stelle zu geben. So wurde eine spezielle Website eingerichtet, die direkt auf die Betroffenen zugeschnittene Stellenangebote sowie Instrumente zur Erstellung eines persönlichen Bewerbungsdossiers enthält.

Mit Olympionikin auf zu neuen Ufern

Der Branchenkongress vom September 2023 passte in mehrfacher Hinsicht zum Thema «Aufbruch zu neuen Ufern»: Es war einerseits die erste Ausgabe unter der Federführung der neuen Branchenleiterin Kerstin Büchel. Andererseits war auch der Ort «an Ufern gelegen». Die Branche traf sich in Genf. Und dann war da auch noch der Spezialgast – Jeannine Gmelin, die in Paris 2024 um eine Medaille rudern wird. Passend dazu waren auch die sonstigen Inhalte gewählt: Viel Platz nahm die Diskussion um die Gestaltung des GAV 2025 der Post ein. Die Mitglieder definierten Handlungsfelder, setzten Prioritäten und einigten sich auf eine Verhandlungsstrategie. Auch die Zukunft des Logistikmarktes war ein heiss diskutiertes Thema: Die transfair Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin meldete sich dazu mit einer Videobotschaft. Auch andere Akteure aus der Logistikbranche wandten sich mit einem kurzen Statement zur Zukunft des Logistikmarktes an die Anwesenden. Letztere fassten zum Abschluss eine gewichtige Resolution mit dem Titel «Der Personalverband transfair will einen gerechteren Post- und Logistikmarkt im Dienst der Bevölkerung und Wirtschaft der Schweiz».





Ausblick

Positive Lohnabschlüsse fest im Blick

Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses – Mitte April 2024 – sind die Lohnverhandlungen mit den meisten Sozialpartnern der Branche noch voll im Gange. Weil transfair mit dem «gelben Riesen» noch keine Einigung erzielen konnte, sind auch Resultate für die weiteren Firmenbereiche wie PostAuto, PostFinance, Immobilien-Services oder notime ausstehend. transfair setzt alles daran, an das Resultat von 2023 anknüpfen zu können!

GAV Post 2025 abschliessen

Am Branchenkongress 2023 hat transfair die Pflöcke für den neuen GAV 2025 der Post eingeschlagen. Am 7. September 2023 haben die Sozialpartner die Verhandlungen gestartet. Und sie dauern noch an. Auch nach diversen Runden, intensiven Gesprächen und teilweise kontroversen Diskussionen steht zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses noch kein Resultat fest. transfair erwartet einen Abschluss im Mai 2024. Die Umsetzung erfolgt per 1. Januar 2025.

Die Politik im Auge behalten

Diverse Motionen und Vorstösse, die grosse Auswirkungen auf die postalische Grundversorgung, wie wir sie heute kennen, haben könnten, sind in den letzten Monaten aufs politische Parkett gekommen. transfair beobachtet genau, was das für die Post und ihre Mitarbeitenden bedeuten könnte. Dank dem direkten Draht ins Parlament wird transfair zu gegebener Zeit aktiv werden und sich im Sinne seiner Mitglieder und des gesamten Post-Personals einsetzen.

Gute Aussichten bei Presto

Die anspruchsvollen Verhandlungen zur Zukunft des GAV von Presto sind so weit fortgeschritten, dass transfair zuversichtlich ist, dass es bald einen würdigen GAV für die Mitarbeitenden des Frühzustellers geben wird. Das ökonomische Umfeld bleibt für die Branche der Post-Tochter schwierig. Umso mehr müssen die Angestellten in dieser Situation unterstützt werden.

Planzer Paket und Quickpac

Es war für alle eine Überraschung, als die Wettbewerbskommission der Post die Übernahme von Quickpac untersagte. Mit Planzer Paket übernimmt nun ein anderes Schweizer Unternehmen die Dienstleistungen und Mitarbeitenden von Quickpac. transfair freut sich über diese Entwicklung, da mit Planzer Paket eine neue, aber konstruktive Sozialpartnerschaft besteht. Diese gilt es 2024 zu pflegen und die Integration der fast 4000 Mitarbeitenden in den GAV von Planzer Paket gut zu begleiten.





In den öV-Unternehmen ist noch mehr gute Führung gefragt. Umsichtige, fach- und sozialkompetente Führungskräfte sind matchentscheidend für die Arbeitskultur, Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden.



Bruno Zeller
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr



Öffentlicher Verkehr

Für sichere, attraktive Arbeitsbedingungen und Löhne!

2023 war für transfair ein erfolgreiches Jahr. Bei diversen Unternehmen konnte transfair für das Personal wesentliche Verbesserungen bei den Anstellungsbedingungen aushandeln. Ein besonderes Highlight sind Massnahmen zur Gesunderhaltung des Personals und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit bei SBB Cargo International.

transfair hat viel verhandelt

Die Lohnverhandlungen für 2023 waren einmal mehr von der steigenden Inflation geprägt. Diese wurde im öffentlichen Verkehr verbreitet mit Einmalprämien kurzfristig, aber nicht nachhaltig ausgeglichen. Mit vereinten Kräften hat transfair zudem beigetragen, dass eine schädliche Kürzung im Bundesbudget bei den Abgeltungen im regionalen Personenverkehr für 2024 verhindert werden konnte.

Bei Thurbo wird per 1. Juli 2024 ein neuer GAV mit neuem Lohnsystem eingeführt. transfair wertet dieses als gutes Beispiel in der Branche. Der Personalverband ist gespannt, wie der Arbeitsmarkt und die weiteren Transportunterneh-

men auf dieses gut erklärbare, einfache und transparente Lohnsystem reagieren werden. Die wesentliche Verbesserung besteht im garantierten Lohnaufstieg innerhalb von 18 Jahren bei weiterhin 40 Wochenarbeitsstunden.

Die Mitarbeitenden der Appenzeller Bahnen (AB) haben seit 1. Januar 2024 einen neuen Firmenarbeitsvertrag (FAV). transfair sind nach 11 Verhandlungsrunden massgebliche Verbesserungen gelungen: Neu gilt beispielsweise eine betriebliche 5-Tage-Woche anstatt 6-Tage-Woche. Es gibt eine höhere Sonntagszulage, ein neues Lohnsystem mit mehrheitlich besseren Perspektiven, eine garantierte Mindestarbeitszeit von 300 Minuten pro Schicht und die Möglichkeit, eine zusätzliche Ferienwoche pro Jahr zu kaufen. transfair kämpfte von Anfang an für gute Lösungen und Verbesserungen für alle Mitarbeitenden der AB und war bereit, Brücken zu bauen. Mit den erreichten Resultaten im FAV hat die AB auch ein attraktives Mittel in der Hand, neue Mitarbeitende zu finden und bestehende zu halten. transfair zeigt sich mit dem Resultat sehr zufrieden.

Bei SBB und SBB Cargo standen 2023 noch keine konkreten Verhandlungen im Fokus. Jedoch ist transfair gerne früh dran und hat mit einer Umfrage herausfinden wollen, wo der Schuh drückt. Ein Thema hat sich als klares Handlungsfeld entpuppt: die Arbeitszeit. Es gab diverse Rückmeldungen zu einer möglichen Arbeitszeitreduktion, zur Ausgestaltung von Arbeits- und Teilzeitmodellen und zu Zulagen. Für transfair ist klar: Mit der Einführung von neuen, effizienten und produktiven Systemen wird die SBB in den nächsten Jahren grosse Einsparungen machen. Um das Personal an diesen laufenden Produktivitätsgewinnen zu beteiligen, stellt eine schrittweise Absenkung der zu erbringenden Arbeitszeit ein mögliches Szenario dar. Und sie bietet der SBB notabene auch die Chance, attraktive Arbeitsmodelle für das Betriebs- und auch für das Verwaltungspersonal anzubieten und die Erholung und damit die Sicherheit des Personals zu verbessern.

Bei SBB Cargo International freut sich transfair über ein besonderes Highlight. Seit 1. Januar 2024 gibt es mit dem Lebensarbeitszeitkonto und dem Zukunftsmodell «62 Plus» zwei Modelle, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und der Gesundheit des Personals dienen. Die erste Option erlaubt Mitarbeitenden, auf freiwilliger Basis auf einem individuellen Zeitkonto verschiedene Ansparelemente anzusparen. Diese können später für persönliche Zwecke, als zusammenhängender bezahlten Urlaub oder als eine individuelle Arbeitszeitreduktion (auch vor der Pensionierung) verwendet werden. Mit dem zweiten Modell wird ein gleitender Ausstieg aus dem Berufsleben zwischen 62 und 65 Jahren ermöglicht. Die Mitarbeitenden können spätestens sechs Monate nach ihrem 61. Geburtstag die passende Variante wählen. Für transfair sind beide Varianten eine echte Errungenschaft und das Highlight von 2023!

Die Sicherheit im öV stärken

Die Sicherheit am Arbeitsplatz hat oberste Priorität für transfair. Seit 2022 ist transfair aktiv am Thema dran und fordert von seinen Sozialpartnern immer wieder eine ausgeprägte Sicherheitskultur. Daher schätzt transfair sehr, dass seine Sozialpartner im öffentlichen Verkehr der Arbeitssicherheit hohe Wichtigkeit einräumen. Damit die Sicherheit stets im Fokus bleibt, hat der Personalverband 2023 eine eigene Sicherheitskultur-Charta ausgearbeitet, die mit den Sozialpartnern regelmässig thematisiert wird.

transfair fordert unter anderem eine gelebte Fehlerkultur, eine Arbeitsplanung, die ausreichend Zeitreserven für alle Arbeitsschritte bietet, und ein leichtes und verständliches Vermitteln von Informationen rund um das Thema Sicherheit. Die Mitarbeitenden sollen im Bereich Sicherheit gut und regelmässig geschult werden, ein verlässliches Meldewesen nutzen und in potenziellen Gefahrensituationen die Arbeit unmittelbar stoppen können.

Gesundheit des Personals im Fokus

2023 war sie das Thema des Branchenkongresses: die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr. Unter anderem aufgrund verbreiteter hoher Fehlzeiten bei den Mitarbeitenden in öV-Unternehmen hat transfair eine Resolution erarbeitet, die verschiedene Forderungen in den Raum stellt. Von der Stärkung von Prävention und Problemerkennung bis hin zum Appell an die Politik, genügend finanzielle Mittel von Bund und Kantonen für die Transportunternehmen bereitzustellen, damit diese nicht nur ihre Schlüsselaufgaben wahrnehmen, sondern auch genug Personal anstellen können: transfair hat an diverse Ansätze in diesem breiten Thema gedacht. Denn ohne ausreichendes und gesundes Personal fährt der öffentliche Verkehr nicht, wie uns erste Angebotsreduktionen im Regional- und Stadtverkehr vor Augen führen.





Ausblick

Diverse Verhandlungen erfolgreich abschliessen

Die Verhandlungsarbeit geht auch 2024 weiter: Bei den TPG (Transports publics genevois) hat transfair zum Ziel, prioritär durch Verhandlungen die nötigen Verbesserungen zu erreichen. Und dass von Streikandrohungen weniger Gebrauch gemacht werden muss. Wesentlich auch die laufenden Verhandlungen bei den TPF (Transports publics fribourgeois), wo ein langer Atem nötig ist. transfair rechnet bis Ende 2024 mit einem neuen GAV, der ab 1. Januar 2025 umgesetzt werden könnte. Bei Thurbo wird per 1. Juli 2024 in den ersten Lohnverhandlungen das neue Lohnsystem angewendet. Bei der Südostbahn geht es darum, für das fahrende Personal eine vorteilhafte Pausenregelung zu verhandeln. Mit den VBZ und PostAuto soll 2024 der Rahmen-GAV des Kantons Zürich nach 10 Jahren überarbeitet werden. Und dann wäre da noch der GAV von SBB und SBB Cargo. transfair ist auf allfällige GAV- oder BAR-Verhandlungen vorbereitet. Es könnte frühestens in den Quartalen drei oder vier zu Verhandlungen kommen.

Sicherheitskultur- und Gesundheitsdialog im öffentlichen Verkehr etablieren

Auf die Sicherheitskultur sowie die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden in den öV-Unternehmen legt transfair auch 2024 sein Augenmerk. Damit diese Themen regelmässig auf der Agenda erscheinen, will transfair mit seinen Sozialpartnern einen Sicherheitskultur- und Gesundheitsdialog etablieren. Sei es bei hohen Fehltagen oder beim Blick auf die zunehmende Gewaltbereitschaft und die Aggressionen gewisser Fahrgäste gegenüber dem öV-Personal – da schrillen bei transfair alle Alarmglocken. Noch immer mangelt es an Unterstützung durch die Führungskräfte. Der Schutz des Personals muss mit weiteren Sicherheitselementen verstärkt werden. Weiter fordert transfair, dass Führungskräfte besser geschult werden und den Prozess «Vorgehen bei Offizialdelikten» noch besser kennen. Denn sie sind jene Personen, die den täglich angegangenen oder belästigten Mitarbeitenden zur Seite stehen müssen!

Dem öffentlichen Verkehr politisch die Weichen stellen

Nicht nur sozialpartnerschaftlich gibt es einige Themen, die transfair begleitet. Auch politisch bleibt transfair dran und fokussiert sich vor allem auf drei Aspekte. Da wäre das SBB-Gesetz: Es ist für die finanzielle Entwicklung der SBB wichtig und es muss zu einem erfolgreichen Abschluss zugunsten der SBB kommen. Der zweite Aspekt ist das gesamte EU-Dossier. Darin kommt die Liberalisierung des internationalen Personenverkehrs vermutlich auf den Verhandlungstisch. Diese gilt es – wenn es nach transfair geht – unbedingt abzuwenden. Denn das momentane Kooperationsmodell, das die SBB mit den ausländischen Bahnanbietern pflegt, ist bewährt und schützt zugleich das stabile öV-System und insbesondere geraten die Arbeitsbedingungen des öV-Personals nicht unter Druck. Und zu guter Letzt ist da noch der Güterverkehr der Zukunft. transfair fordert von der Politik, dass sie hier die nötigen Weichen stellt, damit die Verlagerung von der Strasse auf die Schiene auch im Binnen-, Import- und Exportverkehr zu einem Erfolgsmodell wird.

Fokus Leadership

Gute Führung ist ein zentraler Bestandteil von zufriedenen Personal. Gute Führungskräfte beflügeln ihre Mitarbeitenden und befähigen sie dazu, ihr Bestes zu geben. Davon profitieren Mitarbeitende und Unternehmen gleichermaßen. Und mit Leadership kann man positiv zum Arbeitsklima beitragen; das hilft auch in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität. Am Branchenkongress 2024 will transfair einen Blick darauf werfen, was eine gute Führungsperson ausmacht, was schlechte Führung ist und was die heutigen und die zukünftigen öV-Angestellten erwarten und fordern.





Der Druck auf die Mitarbeitenden bei unseren Sozialpartnern steigt aufgrund des Fachkräftemangels, gepaart mit dem allgegenwärtigen Kostendruck, und hat transfair 2023 stark beschäftigt. Ein Ende dieser unglücklichen Abwärtsspirale ist leider nicht in Sicht – doch transfair gibt nicht auf und wird auch 2024 dafür kämpfen, hier das entscheidende Gegengewicht geben zu können.



Marika Schaeren
Branchenleiterin ICT



ICT

Erfolgreiches (Wahl-)Jahr in der Branche ICT

Auch wenn die Branche unter extremem Kostendruck ist und der Fachkräftemangel das Personal ebenfalls unter Druck setzt, hatte transfair im Jahr 2023 mehrere Gründe zur Freude. Besonders ins Auge sticht der Abschluss des neuen GAV Swisscom. Auch die erfolgreichen Wahlen der Personalvertretung bei Swisscom und cablex ziehen Blicke auf sich.

Mehr Zeit – mehr Lebensqualität mit dem neuen Swisscom-GAV

Zählt man die Vorbereitungszeit mit, so hat transfair vom November 2021 bis Januar 2024 mehr als insgesamt 26 Monate investiert, um den neuen GAV von Swisscom zu modernisieren. Bereits am Branchenkongress 2021 hat der Personalverband den Grundstein für das zeitgemässe und attraktive Regelwerk gelegt, das die Anstellungsbedingungen von rund 10 000 Swisscom-Mitarbeitenden festhält. Im Mai 2022 starteten dann die Verhandlungen mit allen Sozialpartnern. Und exakt ein Jahr später konnte transfair die Erfolgsbotschaft kommunizieren: Der neue GAV Swisscom war unterzeichnet und unter «Dach und Fach».

transfair zeigt sich auch knapp 8 Monate später noch sehr zufrieden mit dem GAV. Denn es ist ein ausgeglichenes Gesamtpaket, das in vielen Bereichen Verbesserungen mit sich bringt. Es war dem Personalverband ein Anliegen, dass wirklich jede einzelne Person eine spürbare Verbesserung erlebt. Und das ist gelungen: Besonders mit der Erhöhung der Ferientage kann transfair für alle einen spürbaren Unterschied machen. transfair ist stolz darauf, dass auch diverse Forderungen seiner Mitglieder in den neuen Anstellungsbedingungen berücksichtigt sind. Der neue GAV gilt seit dem 1. Januar 2024 und beinhaltet unter anderem folgende Errungenschaften:

- Mindestens 1 Tag mehr Ferien für alle, bis zu 3 für gewisse Alterskategorien
- Klare und verbindliche Homeoffice-Regeln
- Verbesserte Teilzeitbedingungen
- 20 Wochen Mutterschaftsurlaub (+ 2 Wochen)
- 4 Wochen Vaterschaftsurlaub (+ 1 Woche)
- 4 Wochen Adoptionsurlaub (+ 2 Wochen)
- NEU 24 Wochen Elternurlaub (wenn beide Elternteile bei Swisscom arbeiten)

- NEU 4 Wochen Urlaub bei Geburt eines Kindes bei gleichgeschlechtlichen Paaren
- 10 Tage Betreuungsguthaben bei erkrankten Familienmitgliedern (+ 8 Tage)
- 54 600 CHF Mindestlohn (+ 2600 CHF)
- 290 CHF monatliche Ausbildungszulage (+ 40 CHF pro Monat)

Ein kleines Haar in der Suppe gibt es für transfair dennoch. Die weitere Flexibilisierung oder gar Reduzierung der wöchentlichen Sollarbeitszeit konnte vorerst nicht erreicht werden, diese wird transfair jedoch auf dem «Schirm behalten».

Erfolgreiche Wahlen Personalvertretung

Bei der Personalvertretung (PV) Swisscom und cablex die bestehenden Sitze zu halten und dazu zu gewinnen – das war ein weiteres Jahresziel von transfair. Und auch dieses erreichte transfair mit einer geschickten Taktik. Dank guter Vorbereitung und ausgezeichneten Kandidierenden, einer ausgeklügelten Werbekampagne, die das Personal von Swisscom zum Wählen zu mobilisieren vermochte, konnte transfair alle Sitze halten und sogar einen dazugewinnen. Ein grosser Erfolg, denn die PV ist für transfair ein wichtiges Bindeglied. Dank der engen Zusammenarbeit erfährt transfair frühzeitig, wo mögliche Problemfelder bestehen, und kann am regelmässigen Austausch mit Swisscom frühzeitig eingreifen und so zur Problemlösung beitragen. transfair möchte sich auch auf diesem Weg herzlich bei all jenen, die sich zur Verfügung gestellt und mitgewirkt haben, bedanken:

- Arno Balzer (Region Graubünden)
- Muradija Dzinovic (BC Bern B2C)
- Danilo Ravelli (cablex)
- Brigitta Rudolf (Region SG/AI/AR/SH/TG/GL)
- Céline Wüst (BC Bern B2B)
- Dieter Kapfer (BC Zürich B2B)
- Marcel Probst (BC Zürich B2B)
- André Indergand (BC Bern INI)
- Antonino Simone (Region Wallis)
- Filipe Lanzana (Region GE/NE/JU/VD/FR)
- Gianna di Lizia (Region Tessin)
- Alberto Cengia (Region Tessin)
- Angela Denzler (BC Bern INI)

Stabilität durch GAV-Verlängerung bei cablex

Im Mai 2023 haben die Sozialpartner die Verhandlungen zum neuen GAV begonnen. Und nach vier intensiven Runden, bei denen die Positionen aller Verhandlungsparteien nicht nah genug beisammen waren, haben die Sozialpartner entschieden, den GAV um ein weiteres Jahr – also bis 31. Dezember 2024 – zu verlängern.

Für transfair sind diese Zwischenschritte und die Verlängerung deshalb notwendig gewesen, damit 2024 ein fortschrittlicher GAV erarbeitet werden kann. cablex befindet sich in einem marktwirtschaftlichen Umfeld voller Herausforderungen, die auch für das Personal von cablex nicht im-

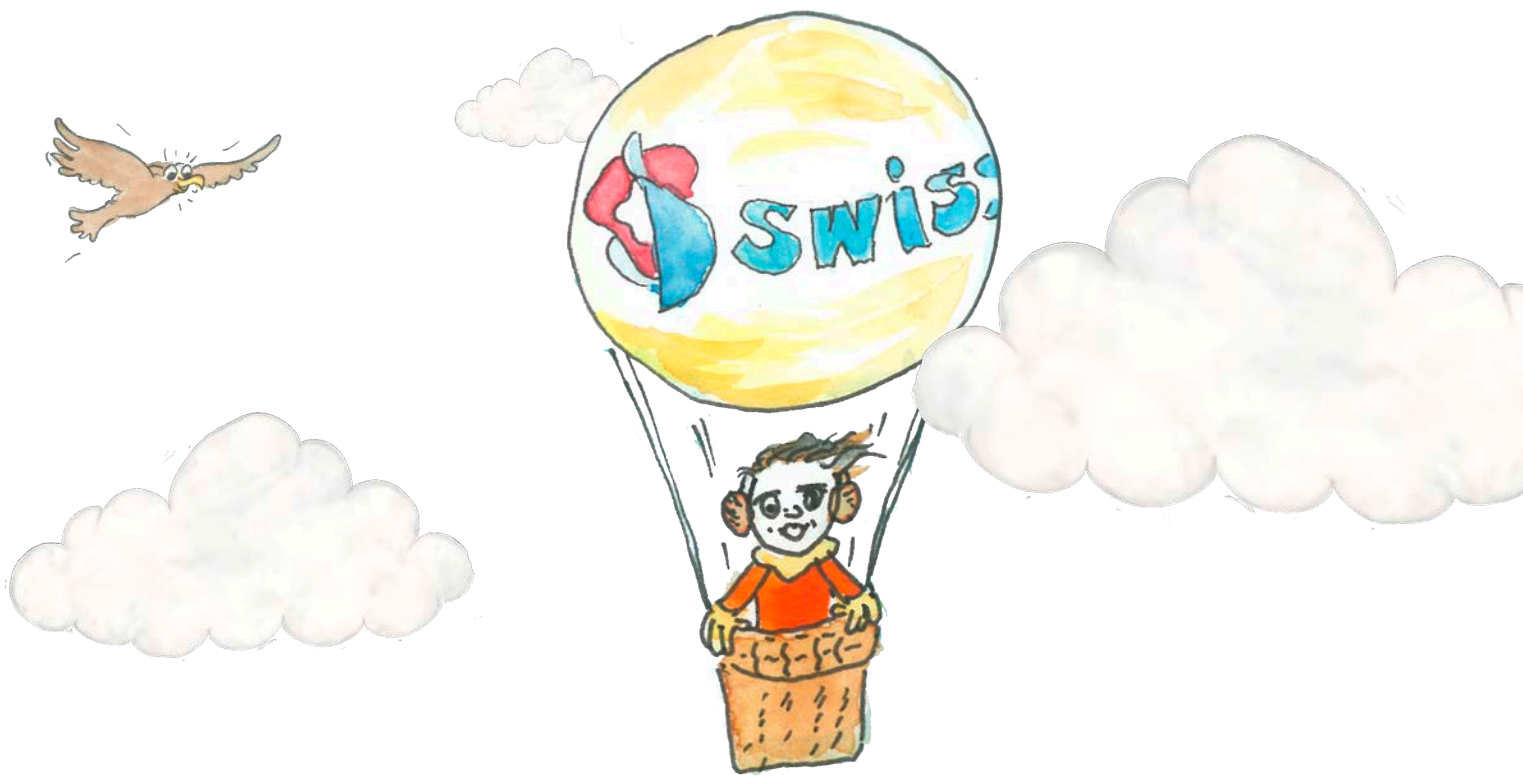
mer einfach sind. Die Verlängerung des bestehenden GAV bringt für das Personal in dieser Situation eine Stabilität, weshalb die Verlängerung für transfair der einzig richtige Schritt war. Folgende Verbesserungen sind nichtsdestotrotz per 1. Januar 2024 in Kraft getreten:

- Erhöhung des Zuschlages für regelmässige Nachtarbeit von CHF 8.30 auf 9 CHF/Stunde zuzüglich Ferientenschädigung
- Erhöhung des Zuschlages für unregelmässige Sonntagsarbeit von 75 Prozent auf neu 100 Prozent
- Bezahlte Absenzen bei Heirat neu 3 Tage anstelle von 2 Tagen
- Erhöhung des Mindestlohnes auf neu 56 420 CHF.

Durch Zeit und Raum am Branchenanlass

Die erste Ausgabe des ICT-Branchenanlasses unter neuer Leitung war ein regelrechter Erfolg. Dem Zusammentreffen im Dezember 2023 ging im März 2023 eine ebenso erfolgreiche Übergabe von Alt-Branchenleiter Robert Métrailler an die «Neue» Marika Schaeren voraus. Diese Übergabe scheint mehr als geglückt. Das zeigen nicht nur ein spannender, abwechslungsreicher und gut besuchter Branchenevent, sondern auch ein überzeugendes Wahlresultat bei den Personalvertretungen Swisscom und cablex. Unterstützt von ihrem Team hält Marika Schaeren die Zügel der Branche ICT fest in den Händen und prägt mit ihrer offenen und dialogorientierten Art die Sozialpartnerschaft auf eine positive Art und Weise.





Ausblick

GAV-Verhandlungen cablex wieder aufnehmen

In seinem Branchenrückblick hat transfair bereits angetönt, dass die GAV-Verlängerung 2023 für cablex ein wichtiger Schritt war, um Stabilität in eine angespannte Situation zu bringen. 2024 ist nun aber definitiv das Jahr, um «Liegegebliebenes» in die Hand zu nehmen und die Verhandlungen für einen neuen und fortschrittlicheren GAV zu starten. Die Sozialpartner werden voraussichtlich im Mai 2024 mit der Wiederaufnahme der GAV-Verhandlungen starten. Das Ziel ist es, ein neues Vertragswerk per 1. Januar 2025 umzusetzen. transfair setzt alles daran, um dieses Ziel zu erreichen und um Verbesserungen – besonders im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit – zu erzielen.

Den localsearch-GAV erneuern

Der aktuelle GAV von localsearch ist seit Januar 2021 gültig. Es ist somit an der Zeit, das Vertragswerk zu überarbeiten und dem Personal von localsearch zu moderneren Arbeitsbedingungen zu verhelfen. Auch hier hat transfair einen klaren Fokus: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit, ein Altersteilzeitmodell analog GAV Swisscom sowie mehr Ferien für alle. Der Startschuss in die Verhandlungen fällt im Mai 2024. Das Ziel, dass der neue GAV per 1. Januar 2025 in Kraft tritt, hat transfair fest im Blick.

Verhandlungen zum GAV IT-Services weiterführen

Die unterschiedlichen Swisscom-Tochtergesellschaften im IT-Bereich sollen neu unter einem gemeinsamen, eigenständigen GAV Swisscom IT-Services zusammengefasst werden. Erste Verhandlungen haben 2023 stattgefunden und werden 2024 weitergeführt. Diese Tochtergesellschaften sind von der Grösse, den Aufgaben, den Standorten und der Maturität her sehr verschieden, sollen mit dem GAV jedoch ein gemeinsames Regelwerk, angelehnt an den GAV Swisscom, erhalten. Die Sozialpartner haben das Ziel, diesen neuen GAV per 1. Januar 2026 umzusetzen. Die Verhandlungen sollen spätestens im 2. Semester 2024 weitergeführt werden. transfair fokussiert sich auch hier darauf, für jede einzelne Person zeitgemässe und faire Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Neue Arbeitszeitmodelle für Swisscom

transfair ist zwar stolz auf den neuen GAV für das Swisscom-Personal. Wie bereits im Rückblick angetönt, gibt es jedoch auch noch Themen, die unbedingt «diskutiert gehören». Dazu zählt beispielsweise die Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit, allenfalls eine 4-Tage-Woche oder eine anders ausgestaltete Flexibilisierung der Arbeitszeit. transfair möchte diese Themen sozialpartnerschaftlich angehen und ausserhalb des GAV-Spektrums Pilotprojekte umsetzen.





**Zum dritten Mal
in Folge: transfair
ist am Wachsen und
blickt gestärkt in
die Zukunft.**



Tanja Brülisauer
Geschäftsführerin transfair

Interna

transfair im Aufschwung

Nach dem Verlust des Co-Präsidenten Thomas Ammann im Jahr 2022 bot das Jahr 2023 zahlreiche Lichtblicke. Besonders ins Auge stechen dürfte der neue visuelle Auftritt von transfair. Und der Mitgliederaufschwung: Das Engagement von transfair machte sich mit guten Verhandlungsergebnissen und stabilen Mitgliederzahlen bezahlt.

Der Aufwärtstrend bei den Mitgliederzahlen hält an

Bereits zum dritten Jahr in Folge darf transfair ein Mitgliederwachstum verzeichnen. Und dies, obwohl der Personalverband nach wie vor in einem Umfeld agiert, das seit Jahren mit enormem Mitgliederschwund zu kämpfen hat. Viele Expertinnen und Experten haben die Gewerkschaftsarbeit bereits für überflüssig erklärt und totgesagt. Doch der Aufwärtstrend zeigt: Das Gegenteil ist der Fall! transfair nimmt seine Arbeit ernst und erwirkt Jahr um Jahr konkrete Verbesserungen, was Lohn, Arbeitsbedingungen und Mitwirkung der Mitarbeitenden anbelangt. Das wird geschätzt und zahlt sich für alle aus.

transfair in neuem Kleid

Den Grundstein hat transfair 2022 mit der kompletten Neuaufgabe seiner Website gelegt. Entsprechend weiterentwickelt kommen seit Anfang 2023 auch das magazin und das profil in einem neuen Gewand daher. Modernisiert sind auch alle anderen Kommunikationsmittel von transfair: vom Auftritt auf Social Media bis hin zu kampagnenbezogenen Elementen und Postkarten. Der neue Auftritt ist harmonisch, markant und hilft transfair nicht nur dabei, seine Marke zu stärken, sondern, seine Taten auch mit Worten und Bildern zu bekräftigen.



Ausblick

Kampagnenarbeit stärken

Aufmerksame Leserinnen und Leser haben es auf den Branchenseiten gesehen. Mit diversen Sozialpartnern ist transfair inmitten von Verhandlungsgesprächen für neue Arbeitsbedingungen. transfair rechnet damit, dass mindestens fünf neue Vertragswerke ab 1. Januar 2025 gelten werden. Um die entsprechenden Verbesserungen als Basis für die Gewinnung neuer Mitglieder zu nutzen, hat der Personalverband 2024 ein neues Modell für Kampagnen erarbeitet. Die Testphase konnte mit der ersten Kampagne zum Thema GAV Swisscom Ende 2023 / Anfang 2024 erfolgreich abgeschlossen werden. transfair ist gespannt, wie sich dieses Vorgehen auf die Mitgliederstärke auswirken wird.

Visibilität von transfair steigern

Mit dem neuen Corporate Design hat transfair die Basis für ein grosses Ziel von 2024 gelegt: die Visibilität von transfair auf allen Ebenen zu steigern. Dies soll einerseits mit geschickt geplanten Kampagnen gelingen und andererseits mit einem zielgruppengerechteren Auftritt; besonders im Social-Media-Umfeld.



Impressum

Herausgeber: transfair, Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21, www.transfair.ch

Konzeption: Lea Lüthy und Gaby Möhl

Text und Redaktion: Aline Leitner

Bilder: Barbara Hess

Satz: Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen

