

transfar

Nr. 1 März 2025

magazin

Die Mitgliederzeitschrift



Helvetia auf Abwegen

Wie das Mega-Sparpaket des Bundes den Service Public gefährdet

Inhaltsverzeichnis



transfair

Wissenswertes	04
Das grosse Sparen auf Kosten des Service Public	05
Neues Abkommen mit der EU – auf gutem Kurs?	21
Agenda	22
Wettbewerb 2024: transfair gibt Glückspilze bekannt	23
Zu guter Letzt	23

ICT

Die ICT-Lohnresultate für 2025	08
Beruf und Privates besser verbinden, dank neuem GAV localsearch	09
ICT-Branchenvorstand: Daniel Egger im Interview	10

Post/Logistik

Die Lohnverhandlungen mit der Post sind in der Schlichtung	11
Die Post im Wandel: transfair stellt Forderungen	12
Die Verhandlungen des neuen GAV PostAuto sind gestartet	13

Öffentliche Verwaltung

Lohnkrimi beim Bund: Es ist gerade nochmal gut gegangen	14
Neues Jahr, neue Herausforderungen	16

Öffentlicher Verkehr

Die BAR-Verhandlungen mit der SBB nehmen Fahrt auf	17
Weiterentwicklung SBB-Kundenbegleitung: zu wenig Mittel!	18
Stellenabbau bei SBB Cargo bereitet Sorgen	19
Neue Mobilität im öV muss sich fürs Personal lohnen	20

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Frühling! Eigentlich die Zeit von Wachstum und Gedeihen. Der Bundesrat arbeitet am Gegenteil: Er will sparen, und zwar im grossen Stil. Ende Januar hat er das «Entlastungspaket 2027» in die Vernehmlassung geschickt. Darin schlägt er ein dickes Bündel von Massnahmen vor, um den Bundeshaushalt bis 2030 um 4 Milliarden Franken zu entlasten. 300 Millionen sollen in der Bundesverwaltung gespart werden – rund 60 Prozent davon beim Personal.

Das Mega-Sparpaket trifft die Branchen von transfair direkt, leider auch den öffentlichen Verkehr. Dort sollen etwa die Einlagen in den Bahninfrastrukturfonds jährlich um 200 Millionen Franken gekürzt werden.

Die Message des Bundesrats ist klar: Der Service Public soll bluten und schlanker werden. transfair wird wiederum nichts unversucht lassen, um die Angestellten des Service Public so gut wie möglich zu schützen! Mehr dazu ab Seite 5.

Auch für die Mitarbeitenden der Post macht sich transfair stark. Ihre Interessen dürfen beim Wandel zur «Post von morgen» nicht auf der Strecke bleiben. Wir haben dem Konzern eine Resolution mit Forderungen übergeben. Mittlerweile hat die Post Stellung genommen – für transfair gibt es noch Luft nach oben (siehe Seite 12).

Digitalisierung und neue Kundenbedürfnisse verändern auch den öffentlichen Verkehr. Die SBB will ihre Kundenbegleiterinnen und Kundenbegleiter fit für die Zukunft machen. transfair findet: Dafür braucht es einen ausreichenden Personalbestand – mehr auf Seite 18.

Der Frühling bringt für transfair viele Herausforderungen, aber auch Wachstum: Für dich, liebes Mitglied, wachsen wir gerne über uns hinaus!

Ich wünsche dir eine gute Lektüre.

Sarah Hadorn

Kommunikationsspezialistin



Wissenswertes

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

transfair

Familienzeit-Initiative: für eine starke Gesellschaft und Wirtschaft

Das eindeutige Ja zum Vaterschaftsurlaub vor fünf Jahren hat es gezeigt: Das Schweizer Volk wünscht sich mehr Zeit für die Familie. Gemeinsam mit seinem Dachverband Travail.Suisse und einer breiten politischen Allianz lanciert transfair daher die Familienzeit-Initiative. Diese fordert bei der Geburt eines Kindes sowohl für Mütter wie auch Väter je 18 Wochen bezahlten Urlaub. Warum? Weil dies Familien stärkt, die Gleichstellung und die Erwerbstätigkeit fördert – Frauen kehren eher ins Berufsleben zurück, wenn sie dies nicht früh nach der Geburt tun müssen und auch der Vater Betreuungsaufgaben übernehmen kann. Die Initiative wirkt somit auch dem Fachkräftemangel entgegen und stärkt den Zusammenhalt der Generationen in der Schweiz. Am 2. April starten wir die Unterschriftensammlung in Bern. Sei auch du dabei (Einladung S. 22)!

ICT

Ergebnisse der Homeoffice-Umfrage bei Swisscom

transfair hat im Januar eine Umfrage zur neuen Homeoffice-Regelung von Swisscom gestartet, um das Feedback seiner Mitglieder zum Thema abzuholen. Die Anzahl Teilnehmende zeigt, wie brisant das Thema ist: Insgesamt 252 Personen haben teilgenommen und 79 Bemerkungen wurden hinterlassen. Die Auswertung der Umfrage zeigt klar: Eine Zwei-Tage-Büropräsenz bei einem 100-Prozent-Pensum wird von der deutlichen Mehrheit als ideal bewertet. Vier bis fünf Präsenztage hingegen wären für die meisten ein Kündigungsgrund. Die Ergebnisse helfen transfair bei künftigen Mitwirkungen, die Anliegen der Mitglieder noch besser zu vertreten.

Post /Logistik

GAV Immobilien Management und Services

Die Sozialpartner der Post haben die Verhandlungen über den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für Immobilien Management und Services (IMS) aufgenommen. IMS ist innerhalb des Konzerns für die Bewirtschaftung und den Unterhalt des Immobilienportfolios verantwortlich. Der aktuelle GAV gilt seit 2023 und läuft Ende 2025 aus.

transfair setzt sich dafür ein, die Verbesserungen des GAV Post CH 2025 auch im GAV IMS zu verankern. Dazu gehören unter anderem höhere Zuschläge, neue Lohnregionen, erhöhte Treueprämien sowie eine neue Regelung zu Feiertagen. Zudem soll die für IMS spezifische monatliche Spesenpauschale überprüft werden, um eine realistische Abgeltung der tatsächlichen Kosten sicherzustellen.

Öffentliche Verwaltung

Laufende Verhandlungen zu Sparmassnahmen

Der Bundesrat will 100 Millionen Franken bei den Anstellungsbedingungen seines Personals sparen (siehe Leitartikel ab Seite 5). transfair hat dazu intensive Verhandlungen und Gespräche sowohl mit Bundesrätin Karin Keller-Sutter wie auch mit dem Eidgenössischen Personalamt (EPA) geführt. Das erklärte Ziel von transfair: Die Auswirkungen auf das Personal so gering wie möglich zu halten. Bis Redaktionsschluss waren diese Verhandlungen weit fortgeschritten, aber noch nicht abgeschlossen. Den aktuellen Stand findest du deshalb auf unserer Website.

Öffentlicher Verkehr

Gütertransportgesetz gibt die Rahmenbedingungen vor

Das Parlament entscheidet in der aktuellen Session über die Ausgestaltung des Gütertransportgesetzes. Damit stellt es die Weichen, den Schienengütertransport in der Schweiz zu unterstützen. Die finanziellen Mittel sind grundsätzlich sehr wichtig. transfair stört die ultimative Vorgabe, dass der Einzelwagenladungsverkehr in Zukunft eigenwirtschaftlich sein muss. Zudem haben wir vergeblich ein adäquates Verlagerungsziel wie beim alpenquerenden Güterverkehr auch im Inland verlangt. Die politischen Rahmenbedingungen, die nun beschlossen wurden, haben Folgen für SBB Cargo (mehr dazu auf Seite 19).

Mehr Infos unter
transfair.ch

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: transfair, Audi

Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten

Erscheinung: 4 Mal pro Jahr

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

Druck: Prolith AG, Ittigen

Satz: Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen.

Bilder: Barbara Hess für transfair, Comugnera Silvana/AdobeStock, Die Schweizerische Post, Familienzeit-Initiative, getti/AdobeStock, Halfpoint/AdobeStock, Hammam/AdobeStock, Mateusz/AdobeStock, Milano/streamlinehq.com, SBB, SBB Cargo, Stephen/AdobeStock, Travail.Suisse, zvg.

WEMF-beglaubigte Auflage 2024: 7507 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.



Wo führt das hin, Helvetia?

Wie die Sparmassnahmen des Bundes den Service Public in der Schweiz gefährden.

Sparen, sparen, sparen. Der Bund will seinen Haushalt bereinigen und hat dazu eine Expertengruppe beauftragt, Sparpotenziale zu identifizieren. Nun wurde die Vernehmlassung zum Mega-Sparpaket eröffnet. Auch die Branchen von transfair bleiben nicht verschont.

Der Bund rechnet in den kommenden Jahren mit hohen strukturellen Defiziten. Dies unter anderem aufgrund der Mehrausgaben für AHV und Armee. Weil Bundesrat und Parlament die Schuldenbremse zwingend einhalten wollen, sollen nun die Finanzen bereinigt werden.

Im März 2024 hat der Bundesrat deshalb eine Expertengruppe beauftragt, eine Aufgaben- und Subventionsüberprüfung (ASÜ) durchzuführen. Aufgabe der Gruppe war es, Massnahmen vorzuschlagen, mit denen der Bundshaushalt ab 2027 um mindestens 3 Milliarden Franken und ab 2030 um mindestens 4 Milliarden Franken entlastet werden kann.

Im September 2024 hat die Expertengruppe ihren Bericht an den Bundesrat übergeben. Darin werden über 60 Sparpotenziale für die kommenden Jahre in der Höhe von 4 bis 5 Milliarden Franken aufgezeigt.

Entlastungspaket 2027 geht in die Vernehmlassung

Mit dem Bericht der Expertengruppe als Grundlage hat der Bundesrat am 29. Januar 2025 die Vernehmlassung zum Entlastungspaket 2027 eröffnet. Der Bundesrat übernimmt darin die von der Expertengruppe vorgeschlagenen Massnahmen fast vollständig. Auf einzelne Massnahmen wurde zwar aus Rücksicht auf die Kantone und jüngere Volksentscheide verzichtet. Nichtsdestotrotz bleibt es bei rund 60 Sparmassnahmen, von denen mehr als die Hälfte eine Gesetzesänderung erfordern. Zu diesen Massnahmen kann im Rahmen der Vernehmlassung Stellung genommen werden. Die Massnahmen, die keine Gesetzesänderung bedingen, werden ausschliesslich im Parlament behandelt.

So trifft es die Branchen von transfair

Auch die Branchen von transfair kommen nicht ungeschoren davon. Besonders Federn lassen müssen die öffentliche Verwaltung und der öffentliche Verkehr. Die ICT-Branche ist mit einer Prüfung der Veräusserung der Swisscom-Aktien davongekommen. Und auch die Branche Post/Logistik ist nur indirekt von einer Massnahme betroffen.

Öffentliche Verwaltung

Bis 2028 sollen die Ausgaben der Bundesverwaltung selbst um 300 Millionen Franken reduziert werden, davon entfallen 180 Millionen Franken auf die Personalausgaben. Bei den Lohnmassnahmen und Anstellungsbedingungen des Bundespersonals gilt es, 100 Millionen Franken einzusparen. Die restlichen 200 Millionen Franken sollen durch Aufgabenverzicht und Effizienzsteigerungen umgesetzt werden. Speziell betroffen ist das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA). Dort drohen zusätzliche Kürzungen von insgesamt 6,25 Millionen Franken.

Aus Sicht von transfair sind die Massnahmen gravierend. Das Bundespersonal wird damit direkt angegriffen: Die Hälfte der Sparmassnahmen fallen direkt bei den Personalaufwänden an. Aber dort hört es nicht auf: Aufgaben werden gestrichen und es fallen die dafür zuständigen Arbeitsplätze weg. Ob für die Betroffenen innerhalb der Verwaltung andere Stellen gefunden werden können, steht in den Sternen. Es ist zu erwarten, dass sich dies auch auf die Qualität der Dienstleistungen auswirken wird.

Auch der ETH-Bereich fällt dem Kahlschlag zum Opfer. Der Finanzierungsbeitrag des Bundes soll um 78 Millionen Franken gekürzt werden. Kompensieren sollen die beiden technischen Hochschulen dies durch Erhöhungen der Studiengebühren. Hinzu kommt, dass mehrere Förderbeiträge gestrichen werden sollen.

Bisher gab es noch keine direkten personellen Konsequenzen im ETH-Bereich. Bei einer Umsetzung der vorgeschlagenen Massnahmen wird sich das aber nicht mehr vermeiden lassen. transfair setzt alles daran, dies zu verhindern.

Öffentlicher Verkehr

Beim öV wird gleich an mehreren Stellen der Rotstift angesetzt. Einerseits sollen die Einlagen in den Bahninfrastrukturfonds um 200 Millionen Franken jährlich gekürzt werden. Dies gefährdet Investitionen. Andererseits sollen die Beiträge an den regionalen Personenverkehr um 5 Prozent reduziert werden. Und es ist geplant, die Rückerstattung der Mineralölsteuer an die konzessionierten Verkehrsunternehmen bereits früher einzustellen.

Kompensiert werden soll dies durch Effizienzsteigerungen und Tarifierhöhungen.

Und auch der grenzüberschreitende Personenschienenverkehr soll nicht mehr länger unterstützt werden. Vorerst auch



auf dem Sparmenü steht der Verzicht auf die Förderung des Schienengüterverkehrs. Darüber soll nun aber das Parlament in den laufenden Beratungen entscheiden.

transfair hat eine klare Meinung: Die öV-Massnahmen sind unverhältnismässig und nicht tragbar. Denn die Umsetzung bedeutet eine Abweichung der Schweiz von ihrem öV-Kurs – Qualität und Sicherheit sind in Gefahr. Volkswirtschaftlicher Schaden und eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen des öV-Personals sind mögliche Konsequenzen.

Post/Logistik

Verhältnismässig glimpflich kommt die Post-/Logistikbranche davon. Anders als von der Expertengruppe vorgeschlagen, will der Bundesrat die indirekte Presseförderung nicht vollständig abschaffen. Weiterhin gestrichen werden sollen aber die Zustellvergünstigungen für die Verbands- und Stiftungspressen. Diejenigen für Lokal- und Regionalpressen sollen um 5 Millionen Franken reduziert werden.

Aus Sicht von transfair widerspricht die Massnahme den laufenden Bestrebungen im Parlament: In der Wintersession 2024 haben sich die Räte für die Beibehaltung und Stärkung der indirekten Presseförderung ausgesprochen. Sie ist ein zentrales



Instrument, um die Folgen der Digitalisierung für Zeitungen und Zeitschriften etwas abzufedern. Eine Kürzung der Förderung würde die bereits stark belastete Branche weiter unter Druck setzen.

So geht es weiter mit den Sparmassnahmen

Die im Entlastungspaket 2027 präsentierten Massnahmen sind einschneidend und haben potenziell gravierende Folgen für die Branchen von transfair. Der Bundesrat hat damit ein klares Zeichen gesetzt: Der Service Public soll bluten und schlanker werden. Die langfristigen Auswirkungen der Massnahmen werden dabei offensichtlich ausgeblendet.

Der Vernehmlassung unterliegen aber ausschliesslich Massnahmen, die eine Gesetzesänderung bedingen. Dies trifft nur auf rund die Hälfte der für den Service Public relevanten Kürzungen zu. Der Sparhammer bedingt nämlich in folgenden Bereichen keine Gesetzesänderung: bei der Bundesverwaltung selbst, beim EDA, bezüglich der Studiengebühren im ETH-Bereich sowie im regionalen Personenverkehr. Somit kann der Personalverband nicht via Vernehmlassung Stellung nehmen. transfair wird hier stattdessen mit Unterstützung seiner Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin im Parlament klar Gegensteuer geben.

Im Rahmen der Vernehmlassung wird transfair zu sämtlichen gesetzesändernden Massnahmen eine klare Position beziehen und sich mit aller Kraft gegen diese einsetzen. transfair wird nichts unversucht lassen, um die Angestellten des Service Public so gut wie möglich vor dem Mega-Sparpaket zu schützen!

Übrigens stellt auch die im Februar publizierte Rechnung des Bundes 2024 das gesamte Sparpaket infrage. Erneut wurde zu pessimistisch budgetiert und das Ergebnis fällt deutlich positiver aus: Anstelle von 2,6 Milliarden Franken Defizit sind es gerade mal 80 Millionen Franken. Ein massiver Unterschied! Und umso mehr Grund, das Mega-Sparpaket zu beerdigen.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

Lohnverhandlungen ICT: die Ergebnisse

Die Lohnergebnisse Swisscom, cablex und localsearch 2025 in der Übersicht.

Die Lohnverhandlungen bei Swisscom, cablex, localsearch sowie bei Swisscom Services AG sind abgeschlossen. Alle Verhandlungen waren geprägt vom herausfordernden Marktumfeld, den steigenden Kosten und dem allgegenwärtigen Spardruck. Kurz: Die Lohnverhandlungen waren schwierig.

Die Lohnresultate 2025 im ICT-Bereich stehen fest – eine Übersicht:

Swisscom

Mit Swisscom konnte transfair eine Lohnsummenerhöhung von 1,3 Prozent verhandeln. Wie in den vergangenen Jahren wurden je nach Lage im Lohnband unterschiedliche Mindestansprüche vereinbart:

- Mitarbeitende im Entry-Bereich des Lohnbandes erhalten eine Lohnerhöhung von mindestens 960 CHF.
- Für Mitarbeitende im Master-Bereich des Lohnbandes beträgt die Lohnerhöhung mindestens 720 CHF.
- Mitarbeitende im Topbereich des Lohnbandes erhalten mindestens 480 CHF mehr Lohn.
- Für Mitarbeitende mit Löhnen über dem Lohnband gibt es anstelle einer Lohnerhöhung eine Einmalzahlung von 480 CHF.

Der Rest der Lohnsummenerhöhung wird individuell verteilt. Die Lohnerhöhungen erfolgen per 1. April 2025.

localsearch

Auch bei localsearch konnte transfair eine Lohnsummenerhöhung von 1,3 Prozent herausholen. Wie bei Swisscom erhalten die Mitarbeitenden je nach Lage im Lohnband unterschiedliche Mindestbeiträge. So bekommen Mitarbeitende, deren Lohn

- mehr als 10 Prozent unter der Mittellinie des Lohnbandes liegt, mindestens 960 CHF mehr Lohn.
- 10 Prozent unter bzw. ober der Mittellinie des Lohnbandes liegt, eine Lohnerhöhung von mindestens 720 CHF.
- mehr als 10 Prozent über der Mittellinie des Lohnbandes liegt und einen Jahreslohn unter 100 000 CHF haben, mindestens 480 CHF mehr Lohn, diejenigen mit einem Jahreslohn über 100 000 CHF denselben Betrag als Einmalzahlung.

Die Lohnerhöhungen erfolgen per 1. April 2025.

cablex

Für die Mitarbeitenden von cablex haben sich die Sozialpartner mit dem Unternehmen auf eine Lohnsummerhöhung von 1 Prozent geeinigt. Aufgrund des sehr steifen Gegenwindes auf dem Netzbaumarkt war ein höherer Abschluss leider nicht möglich.

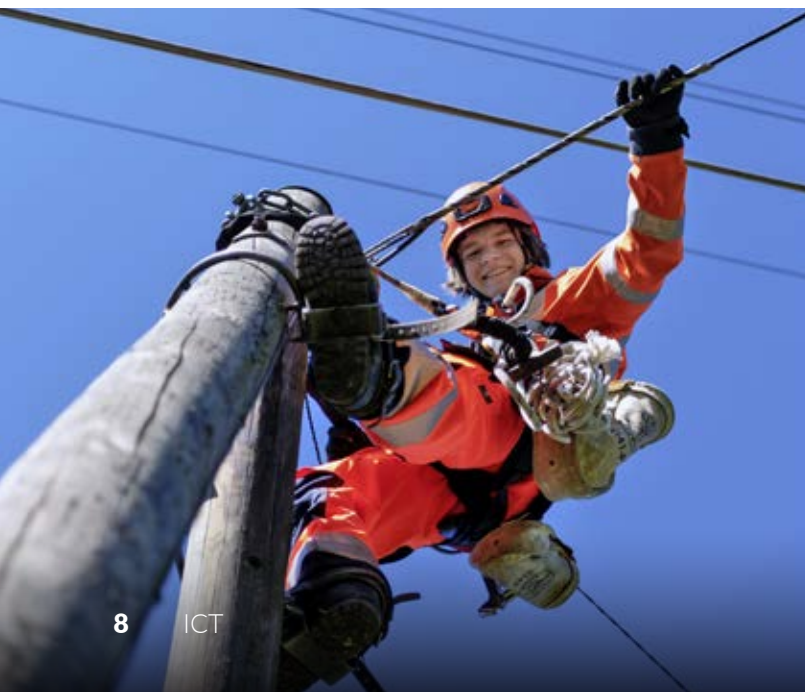
So erhalten die Mitarbeitenden rückwirkend ab dem 1. Januar 2025 ebenfalls basierend auf der Lage im Lohnband

- eine Lohnerhöhung von mindestens 720 CHF im Bereich Entry.
- mindestens 600 CHF mehr Lohn im Bereich Master.
- eine Lohnerhöhung von mindestens 420 CHF im Bereich Top.
- eine Einmalzahlung von 420 CHF über dem Lohnband.

Nüchternes Fazit transfair

Die Resultate sind unter den gegebenen Umständen akzeptabel – mehr aber auch nicht.

Text: Marika Schaeren,
Leiterin Branche ICT





Bessere Vereinbarkeit

Der neue GAV localsearch ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Erfolgreich hat transfair den neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Mitarbeitenden von localsearch verhandelt und entscheidende Verbesserungen erreicht: Die Erhöhung des Mindestlohnes und die Verlängerung der Elternurlaube erlauben eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die Verhandlungen zum neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Mitarbeitenden von localsearch konnten erfolgreich abgeschlossen werden. Was transfair besonders freut: die erzielten Verbesserungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Mutterschaftsurlaub steigt von 18 auf 20 Wochen. Und auch Väter erhalten bei der Geburt ihres Kindes mehr Urlaub, nämlich neu vier statt drei Wochen. Dasselbe gilt bei gleichgeschlechtlichen Paaren für die Partnerin oder Ehefrau der Mutter. Zudem können neu auch bei einer Adoption vier Wochen Urlaub geltend gemacht werden.

Mehr Lohn und Zulagen

Im Bereich Mindestlohn und Zulagen konnte transfair ebenfalls Verbesserungen erwirken: Der jährliche Mindestlohn wurde um 2600 Franken auf 54'600 Franken angehoben. Die Ausbildungszulagen steigen von monatlich 240 Franken auf 290 Franken.

transfair ist zufrieden

transfair zeigt sich mit dem neuen Regelwerk zufrieden und ist überzeugt: Für die Mitarbeitenden von localsearch werden per 1. April 2025 spürbare Verbesserungen in Kraft treten.

Text: Marika Schaeren,
Leiterin Branche ICT

GEWINNE
MIT transfair
ATTRAKTIVE PREISE
IM GESAMTWERT VON
CHF 7'500!

transfair
Dein Personalverband

20 x 99 CHF
Gutscheine von
HotelCard

1 x E-Bike 

2 x AirPods Max

Jetzt mitmachen!
www.transfair.ch/gewinnen

Teilnahmebedingungen: Ausgeschlossen von der Teilnahme sind Mitarbeitende von transfair. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Keine Auszahlung der Preise in bar. Mit der Teilnahme am Wettbewerb erklärst du dich damit einverstanden, dass deine Daten zu Marketingzwecken genutzt werden können.
Teilnahmeschluss: 31. Dezember 2025.

«Ich bin ein offener Mensch»

Daniel Egger, Mitglied des ICT-Branchenvorstands von transfair, im Interview.



Der ICT-Branchenvorstand vertritt bei transfair die Interessen unserer Mitglieder im ICT-Bereich. Doch wer sind die Menschen hinter dem Gremium? Unsere Interview-Serie macht sie sichtbar. Diesmal im Fokus: Daniel Egger. Im Gespräch verrät er, was ihm als Gewerkschafter wichtig ist.

Daniel, wir sind neugierig auf dich: Kaffee oder Tee? Berge oder Meer? Frühaufsteher oder Nachteule?

Ich mache es kurz: Kaffee, Meer, Nachteule!

Was macht dich aus?

Ich bin vor Kurzem 50 geworden, versuche aber, mir eine kindliche Neugier zu bewahren: Ich bin offen für Neues, und mit mir kann man über jedes Thema diskutieren.



Mir ist es wichtig, mit der Gegenseite – wer auch immer das ist – gemeinsam vorwärtszukommen.



Prinzipiell bin ich ein kritischer Mensch, der alles hinterfragt und versucht, sich eine eigene Meinung zu bilden. In meiner Freizeit fotografiere ich gern oder lerne neue Sprachen.

Hast du ein Lebensmotto?

Sei Kapitän auf deinem Schiff, dann kannst du selber bestimmen, wohin es geht! Ich finde: Man sollte sein Leben selbst in die Hand nehmen, egal ob privat oder geschäftlich.

Gute Überleitung: Seit wann arbeitest du bei Swisscom?

Ich habe direkt nach meiner Lehre als Fernseh- und Radioelektriker dort angefangen. Dieses Jahr feiere ich mein 30-Jahre-Dienstjubiläum.

In welchem Bereich bist du tätig?

Heute bin ich für die Ressourcenplanung und -steuerung im Bereich Netze verantwortlich. Angefangen habe ich als Projektmanager. Das ist das Schöne am Arbeitgeber Swisscom: Die Firma bietet einem viele Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln.

Was bewegt dich in der heutigen Arbeitswelt?

So einiges. Eigentlich sollte ja das sogenannte Servant Leadership mittlerweile der Massstab für gute Führung sein, also die gezielte Unterstützung, Förderung und Anleitung der Mitarbeitenden. Auch eine konstruktiv-kritische Denkweise von Führungskräften wäre wünschenswert. In vielen Fällen sehe ich

aber das Gegenteil: Top-down-Anweisungen und eine «Wenn's-dir-nicht-passt-dann-geh-Mentalität», auch bei Swisscom. Diese Art von Führung hat sogar vermehrt Einzug gehalten. Eine weitere zentrale Herausforderung ist für mich der Umgang mit künstlicher Intelligenz (KI) in unserer Arbeitswelt. Diese Entwicklung im Auge zu behalten und die richtigen Schlüsse zu ziehen, betrifft uns alle: Mitarbeitende, Führungskräfte, Gewerkschafter.

Als Gewerkschafter: Welches Thema liegt dir sonst noch am Herzen?

Mir ist es wichtig, mit der Gegenseite – wer auch immer das ist – gemeinsam vorwärtszukommen. Diese Überzeugung lehnt sich an den Lean-Gedanken an, bei dem Unternehmen zum Beispiel nicht versuchen, die Preise ihrer Lieferanten zu drücken, sondern darauf abzielen, gemeinsam besser zu werden.

Text: Marika Schaeren, Leiterin Branche ICT

Branchenversammlung ICT

Die Branchenversammlung ICT findet in diesem Jahr am **23. Oktober 2025** wie gewohnt in **Bern** statt. Neu ist das Format: Wir schliessen uns für die branchenunabhängigen Themen mit der Branche öffentliche Verwaltung zusammen. Notiere dir bereits jetzt das Datum! Weitere Details folgen.



Lohnverhandlungen in der Schlichtung

Die Verhandlungen über die Lohnerhöhungen 2025 mit der Post und PostFinance blieben vorerst ergebnislos.

Die bisherigen, ordentlichen zwei Runden der Lohnverhandlungen 2025 mit der Post sind gescheitert – Anfang Jahr haben diverse Medien berichtet. Betroffen sind rund 30 000 Beschäftigte. Jetzt entscheidet eine Schlichtungskommission. transfair wird sich weiterhin mit aller Kraft dafür einsetzen, dass du, liebes Mitglied, fair und angemessen bezahlt wirst!

Die Gewissheit zum Jahresauftakt war bitter: Die Lohnverhandlungen 2025 zwischen dem Personalverband transfair, der Gewerkschaft syndicom und der Post bzw. PostFinance im Dezember blieben ergebnislos. Die Sozialpartner konnten sich weder in den regulären Lohnverhandlungen noch in der ständigen Fachkommission auf Lohnmassnahmen einigen. Nun entscheidet gemäss Vereinbarung im Gesamtarbeitsvertrag (GAV) eine Schlichtungskommission, bestehend aus zwei Vertretenden auf Gewerkschafts- und zwei auf Arbeitgeberseite sowie einer unabhängigen Präsidentin.

Post hätte Lösung mit geringem Aufwand ermöglichen können

Das Scheitern der Verhandlungen ist für transfair sehr enttäuschend – im Januar berichteten diverse Medien. Die Vorstellungen der Verhandlungsparteien lagen eigentlich so nah beieinander, dass die Post mit geringem Aufwand zu einer tragfähigen und rascheren Lösung hätte beitragen können. Nach einem korrekten, aber unbefriedigenden und sehr spät

zustande gekommenen Lohnergebnis 2024 verzögert sich nun auch das Ergebnis 2025. Das dürfte den Post-Mitarbeitenden sauer aufstossen.

Lebenshaltungskosten steigen weiter an

Worin sich transfair und die Post immer einig waren: Die Lebenshaltungskosten steigen für alle Arbeitnehmenden weiter an. Die Post und PostFinance haben deshalb mit dem Januarlohn eine Einmalzahlung von 400 Franken (bei einem Vollzeitpensum) an ihre Angestellten geleistet. Die Post sieht diese Zahlung zumindest teilweise als Vorschuss auf die Lohnmassnahmen 2025. transfair findet allerdings nicht, dass die Lohnerhöhungen dadurch tiefer ausfallen sollten!

Lohnmassnahmen ab April

Steht das Lohnergebnis 2025 denn einmal fest, gelten die Massnahmen per 1. April 2025. Falls ein Entscheid erst nach dem 1. April 2025 zustande kommt, wird er rückwirkend umgesetzt. Die Lohnverhandlungen für das Personal im GAV der Post Immobilien Management und Services AG, der PostLogistics AG, der notime AG und der PostAuto AG werden separat geführt.

Text: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik



Forderungen an die Post

Die Post im Wandel: transfair hat den Prozess scharf im Blick – im Interesse der Mitarbeitenden.

Digitalisierung, veränderter Leistungsauftrag: Die Post durchläuft einen tiefgreifenden Wandel. Damit die Interessen der Mitarbeitenden nicht auf der Strecke bleiben, hat transfair dem Konzern eine Resolution mit Forderungen übergeben. Der gelbe Riese hat dazu Stellung genommen. Für transfair gibt es noch Luft nach oben.

transfair hat den Wandel der Post scharf im Blick. Denn der Personalverband weiss: Digitalisierung und Poststellenschliessungen wirken sich auf die Mitarbeitenden aus – diese sind mit einer steigenden Arbeitslast und einem immer straffer werdenden Arbeitstempo konfrontiert.

Deshalb hat transfair bei der Post (und seinen anderen Sozialpartnern der Branche Post/Logistik) Ende 2024 eine Resolution eingereicht. Zwei grundsätzliche Forderungen stehen im Zentrum.

1. Die Post soll zeitgemässe und vorbildliche Arbeitsbedingungen bieten

Dazu zählen eine angemessene Arbeitsbelastung und eine Tourenplanung, die die Gesundheit erhält.

2. Die Mitarbeitenden müssen Veränderungen mitgestalten können

Die aktuellen Veränderungen stellen ganze Berufsbilder bei der Post auf den Kopf. Die Leute müssen mitgenommen und eingebunden werden, damit sie sich entsprechend entwickeln können. Dafür brauchen sie ein Mitwirkungsrecht. Zudem haben die Mitarbeitenden Anspruch auf Begleitung, Beratung sowie Umschulung, Aus- und Weiterbildung.

Die Antwort der Post

Auf diese Forderungen hat transfair mittlerweile Antwort erhalten. Darin verweist die Post auf ein breites Weiterbildungsangebot. Zudem gebe es die Option eines temporären, postinternen Stellenwechsels, um in anderen Abteilungen und Funktionen Erfahrung zu sammeln. Bereiche, in denen sich ganze Berufsfelder veränderten, begleite und unterstütze man gezielt.

Auch mit der Gesundheit der Mitarbeitenden setzt sich die Post bewusst auseinander. So wolle man etwa die Datenanalyse verbessern, um rascher gegen die sehr hohe Arbeitsbelastung vorgehen zu können.

Menschen sind keine Maschinen!

transfair begrüsst die Stossrichtung der Post, sieht aber durchaus noch Luft nach oben, zum Beispiel bei der Tourenplanung. Menschen dürfen nicht wie Maschinen verplant werden, das macht auf Dauer krank! Viel nachhaltiger sind eine sinnvolle Arbeitsorganisation und ein vernünftiges Arbeitstempo. Auch in den Postfilialen gilt es, den Stress zu reduzieren. Aktuell ist der Verkaufsdruck enorm. Voraussetzung für eine angemessene Arbeitsbelastung ist natürlich, dass die Post genügend Personal anstellt.

Text: Diego Frieden,
stellvertretender Leiter Branche Post/Logistik

Save the Date – Branchenkongress 2025

Bitte reserviere dir das Datum für den diesjährigen Branchenkongress in **Stans**: den **12. September 2025**. Die offizielle Einladung folgt mit dem magazin Nr. 2 und per Newsletter im Juni. Wir freuen uns auf deine Teilnahme!

Der GAV PostAuto wird neu verhandelt

transfair strebt Verbesserungen bei der Dienstplanung und den finanziellen Entschädigungen an.

Seit Dezember 2024 sitzt transfair mit seiner Delegation für einen neuen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) PostAuto am Verhandlungstisch. In mehreren Runden sollen bis April 2025 die Grundlagen für einen verbesserten GAV verhandelt werden. Dieser tritt voraussichtlich per 1. Januar 2026 in Kraft.

Ende 2025 läuft der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) PostAuto aus. Die Verhandlungen über eine Erneuerung sind deshalb schon in vollem Gange. Seit Anfang Dezember 2024 sitzt transfair am Verhandlungstisch. Dabei ist der Personalverband überzeugt: Egal, wie gut ein GAV bereits ist – Anpassungen sind immer nötig! Gründe können sein, dass bei der Umsetzung in die Praxis Schwachpunkte entdeckt wurden oder im Arbeitsalltag neue Hilfsmittel eingesetzt werden. Ein Beispiel dafür ist die automatische Personaldisposition beim Fahrpersonal. Diese ruft Präzisierungen bei der Arbeitszeitregelung auf den Plan.

GAV-Anpassungen sind auch nötig, wenn sich die Rahmenbedingungen ändern. Eine solche Änderung bringt der seit Anfang 2025 gültige GAV der Post: Dieser wird auch auf den neuen GAV PostAuto direkten Einfluss haben. Das Lohnsystem wird zum Beispiel nur noch zwei anstatt vier Lohnregionen haben.

Rückmeldungen der Mitarbeitenden im Fokus

Selbstverständlich haben auch die Mitarbeitenden eine Stimme, wenn es um die Weiterentwicklung ihres GAV geht. transfair hat 2024 eine entsprechende Mitgliederumfrage durchgeführt. Laut den Rückmeldungen liegt der Hauptfokus für die transfair-Verhandlungsdelegation darauf, Verbesserungen in den Bereichen Arbeitszeit, Dienstplanung und finanzielle Entschädigungen zu erreichen. Weitere Punkte sind der Gesundheitsschutz und das Thema Weiterbildung.

Wie geht es nun weiter?

Sobald ein Verhandlungsergebnis steht, wird dieses sämtlichen relevanten Gremien der Verhandlungspartner vorgelegt. Stimmen alle zu, ist der neue GAV 2026 unter Dach und Fach. Wir halten euch auf dem Laufenden!

Text: Urs Jungen, Leiter Region Ost, Verantwortlicher Sozialpartnerschaft PostAuto

Kommentar zum Abgang von Post-CEO Roberto Cirillo



transfair reicht die Hand

Als Roberto Cirillo diesen Januar ankündigte, die Post Ende März zu verlassen, überraschte das viele. Der Kapitän verlässt das Schiff in unruhiger See: Lohnverhandlungen 2025 in der Schlichtung, Schliessung zahlreicher Filialen, übermässige Arbeitsbelastung in der Logistik sowie Nachfolgesuche für eine immer ältere Belegschaft und politische Diskussionen über den Leistungsauftrag der Post.

transfair hat Erwartungen

Zum Glück bieten dir transfair und die Sozialpartnerschaft Stabilität: Wir sind für dich da! Von der neuen Person an der Postspitze erwarten wir, dass sie zusammen mit uns Lösungen für die genannten Probleme sucht und findet und ein feines Gespür für die Sozialpartnerschaft mitbringt. transfair ist bereit, seinen Teil beizutragen und reicht dazu der neuen Postleitung die Hand.

Kerstin Büchel
Leiterin Branche Post/Logistik



Lohn 2025

Es ist gerade nochmal gut gegangen.

Nach den Lohnverhandlungen mit der Finanzministerin bestand nur wenig Grund zur Hoffnung. Schliesslich gab sich das Parlament einen Ruck und die zum Jahresende nochmals gesunkene Teuerung half, dass schlussendlich ein akzeptables Resultat vorliegt.

Ein guter Arbeitgeber gleicht die Teuerung aus. Nur so kann verhindert werden, dass die eigenen Mitarbeitenden an Kaufkraft verlieren. Diese Haltung teilt zwar auch Bundesrätin Karin Keller-Sutter, trotzdem hat sich in den letzten Jahren die nicht ausgeglichene Teuerung auf insgesamt 1,5 Prozent angehäuft. Diese soll – so haben es die Personalverbände mit der Finanzministerin vereinbart – mittelfristig abgebaut werden. Ein erster Schritt hätte mit den Lohnverhandlungen für 2025 erfolgen können. Es kam anders.

Februar 2024: Teuerung bei 1,9 Prozent

Die Ausgangslage war vorerst keine schlechte. Denn transfair hatte bereits im Februar 2024 darauf gepocht, dass der Bun-

desrat genügend finanzielle Mittel in den Voranschlag 2025 einstellt. Und dies zeigte Wirkung: Der Bundesrat zeigte sich bereit, 1,5 Prozent für die Verhandlungen bereitzustellen. Zu diesem Zeitpunkt betrug die Teuerungsprognose noch 1,9 Prozent.

November 2024: Bundesrat streicht die Segel

Im Verlaufe des Jahres sank diese Prognose. Zum Zeitpunkt der letzten Verhandlungsrunde musste noch mit einer Teuerung von 1,2 Prozent gerechnet werden. Für transfair war klar: Die 1,5 Prozent müssen voll ausgeschöpft werden, um aktuelle und aufgelaufene Teuerung auszugleichen zu können.

Gleichzeitig kamen aus den Finanzkommissionen des Parlaments Signale, wonach es zu Kürzungsanträgen im Personalkredit kommen könnte. Der Bundesrat strich die Segel und überliess dem Parlament den Entscheid über die Lohnmassnahmen – anstatt seine Verantwortung als Arbeitgeber wahrzunehmen.



Parlament gibt sich Ruck

Die in der Finanzkommissionen behandelten Anträge hatten es auch in sich. Der Teuerungsausgleich drohte, auf 0,75 Prozent gekürzt zu werden. Mit vereinten Kräften gelang es den Personalverbänden aber noch, im Parlament einen Gesinnungswandel herbeizuführen. Das Resultat ist bekannt: Schlussendlich verabschiedete das Parlament Lohnmassnahmen von 1 Prozent. Da gleichzeitig die Teuerung auf 1,1 Prozent fiel, gelang damit fast eine Punktlandung.

Zudem konnten die Personalverbände erreichen, dass die vorgenommene Kürzung an die Sparmassnahmen bei den Anstellungsbedingungen (siehe Leitartikel Seite 5) angerechnet wird.

ETH-Rat folgt dem Bund

Der ETH-Rat hat bei den eigenen Lohnverhandlungen erneut wenig Mut und Verhandlungsbereitschaft gezeigt. Auch dieses Jahr ist er nicht vom Lohnresultat des Bundes abgewichen und hat die Löhne der Angestellten des ETH-Bereichs um einen Teuerungsausgleich von 1 Prozent erhöht.

Aus Sicht von transfair wäre ein abweichendes Ergebnis dieses Jahr durchaus angezeigt gewesen, denn die finanzielle Ausgangslage war eine andere: Während die Lohnmassnahmen für das Bundespersonal im Parlament bereits auf 2025 gekürzt wurden, war dies im ETH-Bereich nicht der Fall.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter öffentliche Verwaltung

Kommentar zum Rücktritt von Bundesrätin Viola Amherd



Macheds güet, Frau Bundesrätin!

Ende März tritt Bundesrätin Viola Amherd aus dem Bundesrat zurück. Die Verteidigungsministerin hat in ihrer Amtszeit vieles erreicht, anderes ist weniger gelungen.

Unter ihr wurde das Berufsbild des Berufsmilitärs modernisiert und sie setzte klare Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils. Hoch anzurechnen ist ihr auch, dass sie nicht wie viele ihrer Vorgänger bei erstbesten Gelegenheit den Absprung in ein anderes Departement machte.

Gleichzeitig zeigte sie in den letzten Jahren bei personellen Entscheiden nicht immer ein glückliches Händchen und in einigen Ämtern sind die Baustellen gross. transfair bereitet vor allem die Situation im Nachrichtendienst NDB Sorge.

Es ist zu hoffen, dass sich ihre Nachfolge der grossen (personellen) Verantwortung im mit über 12 000 Mitarbeitenden grössten Departement bewusst ist – und das VBS nicht nur als Sprungbrett sieht. In diesem Sinne, herzlichen Dank und macheds güet, Frau Bundesrätin!

Matthias Humbel
Branchenleiter öffentliche Verwaltung

Herausforderungsreiches Jahr

Diese Themen werden uns 2025 in der Bundesverwaltung beschäftigen.



Die Bewältigung der Sparmassnahmen, die Revision des Bundespersonalgesetzes (BPG) und des BAZG-Vollzugsgesetzes (BAZG-VG) sowie die Ausarbeitung des neuen Lohnsystems für die Bundesverwaltung sind nur einige der Themen, die bei der Branche öffentliche Verwaltung 2025 im Zentrum stehen werden.

Sparen, sparen, sparen...

Die Aufgaben- und Subventionsüberprüfung (ASÜ) wird beim Bundespersonal Spuren hinterlassen. Sowohl direkt über die Einsparungen bei den Anstellungsbedingungen wie auch indirekt durch die Reduktion von Aufgaben (mehr dazu auf Seite 5). Verschiedene Ämter kämpfen bereits mit den Querschnittskürzungen, die Ende 2024 vom Parlament beschlossen wurden.

Wohin mit dem neuen Lohnsystem?

Auf Anfang 2026 will der Bund ein neues Lohnsystem einführen. Die Arbeiten daran laufen bereits auf vollen Touren. Verbesserungspotenzial ist durchaus vorhanden, doch der Teufel steckt im Detail. Und bei diesen Details stellen sich für transfair noch viele Fragen, die der Personalverband mit dem Personalamt (EPA) klären will.

Klippen im Parlament umschiffen

Über das Bundespersonalgesetz (BPG) verankert das Parlament die Grundsätze der Anstellungsbedingungen. Die Vorlage scheint aktuell gut auf Kurs zu sein, ein paar Klippen im Bereich der beruflichen Vorsorge lauern aber noch. Auch beim Vollzugsaufgabengesetz des Bundesamts für Zoll und Grenzsicherheit (kurz: BAZG-VG) wird noch intensiv am Gesetzestext gefeilt. Die nächste Herausforderung werden hier die Verordnungen sein, die ab Herbst in die Vernehmlassung gehen sollen.

Wahlen Kassenkommission

Schliesslich wird im Frühjahr auch die Arbeitnehmervertretung in der Kassenkommission der PUBLICA gewählt. Das oberste Gremium der Pensionskasse ist verantwortlich für die strategische Führung der Kasse. Umso wichtiger, dass transfair auch weiterhin mit starken Persönlichkeiten darin vertreten sein wird.

Text: Matthias Humbel,
Branchenleiter öffentliche Verwaltung

Branchenversammlung: Save the Date

Möchtest du aus erster Hand über aktuelle Themen aus der Bundesverwaltung, dem ETH-Bereich und der dezentralen Verwaltung informiert werden? Dann sei dabei an der Branchenversammlung. Melde dich hier an mit Mail an matthias.humbel@transfair.ch. Und reservier dir gleich die Daten für 2025: **26. März 2025 via Teams** und **23. Oktober 2025 in Bern**.



BAR-Verhandlung SBB nimmt Fahrt auf

Arbeitszeit-Verhandlungen: Nach Vorstellung der gegenseitigen Forderungen startet nun die Lösungssuche.

Auf Basis der Vereinbarung über die Verlängerung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) SBB starten nun die Verhandlungen zu den bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) bei der Bahnproduktion. transfair plädiert für mehr Gesundheit und Erholung der Mitarbeitenden – die SBB setzt auf kostenoptimierten Personaleinsatz.

Aktuell startet transfair zusammen mit den anderen Personalverbänden (SEV, VSLF und KVöV) in die Arbeitszeit-Verhandlungen mit der SBB. Konkret geht es um die sogenannten bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) für die vier Berufsgruppen Lokpersonal, Kundenbegleitung, Rangier- und Cleaningpersonal. Zuvor haben sich die Verhandlungsparteien gegenseitig Forderungen gestellt. Das Anliegen der Verbände: Arbeitszeitregeln zugunsten der Mitarbeitendengesundheit und eine gute Planbarkeit des Berufs- und Privatlebens. Dabei liegt der Fokus auf ausreichend und zusammenhängenden freien Tagen, auf Pausen, einer vernünftigen Dauer der maximalen Arbeitsschicht sowie ausreichender Ruheschicht. Die Arbeit an Wochenenden und in der Nacht soll durch mehr Erholungszeit besser abgegolten und damit attraktiver werden. Arbeiten in der Freizeit sollen sich reduzieren.

Vom neuen Personalbewirtschaftungssystem, das bei der SBB voraussichtlich 2028 für Fahrzeug- und Personaleinsatzplanung «scharfgeht», erwartet transfair, dass es bereichsspezifische Bedürfnisse des Personals abbilden kann. Weiter muss die Verständigung bei Dienständerungen verbindlich geregelt werden.

Die SBB will auch ihren Sparauftrag umsetzen

Aus den Forderungen der SBB geht hervor, dass sie die Jahres-einteilung individualisieren möchte, um persönliche Wunsch-schichten der Mitarbeitenden besser zu ermöglichen. Dabei würden die Schichten allerdings erst zu einem späteren Zeit-punkt mit dem Dienstinhalt ergänzt. Grundsätzlich sieht die SBB vor, Mindestarbeitszeiten aufzuheben, die Erholungszeit zu beschränken, Zeitpauschalen für Arbeiten neben den Kernauf-gaben zu reduzieren, Ruheschichten und Pausen möglichst nur nach Arbeitszeitgesetz (AZG) zu planen sowie Einschränkungen für Nacht- und Frühdienste zu lockern. Der Sparauftrag aufgrund des übergeordneten SBB-Sparprogrammes ist unverkennbar.

Die Forderungen der beiden Parteien liegen aktuell weit aus-einander und werden nun thematisch strukturiert, was Lösungs-suche und Verhandlungen ermöglichen sollte. Zu den näheren Forderungen geben wir gerne Auskunft.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter öffentlicher Verkehr

Branchenkongress: Save the Date!

Der diesjährige Branchenkongress öffentlicher Verkehr findet am **13. November 2025** im Kino Rex in Thun statt. Wir wollen uns dem Thema «Mobilitätsentwicklung» widmen. Dazu laden wir kompetente Persönlichkeiten aus der Branche ein. Die Einladung/Anmeldung erhältst du später per Newsletter.



Weiterentwicklung Kundenbegleitung SBB

Einmal mehr will die SBB den äusserst anspruchsvollen Job auf veränderte Bedürfnisse anpassen.

Mit diversen Initiativen will die SBB ihre Kundenbegleiterinnen und Kundenbegleiter fit für die Zukunft machen. Gleichzeitig hat das Unternehmen noch immer einen Mangel an Kundenbegleitenden. In einer solchen Phase derart viele Projekte zu initialisieren, ist fragwürdig. Gleichzeitig muss die Sicherheit erhöht werden.

Für transfair sind die hohen Anforderungen, mit denen das Kundenbegleitpersonal im öV konfrontiert ist, nicht neu. Der Job muss sich an viele neue Herausforderungen anpassen, die durch veränderte Kundenbedürfnisse oder die Digitalisierung entstehen. Daher begrüssen wir gewisse Weiterentwicklungen des Berufs, wie sie die SBB aktuell vorsieht, grundsätzlich. Dazu zählen etwa neue Supportangebote zum Fremdsprachenlernen oder die vermehrte Einnahmensicherung («Kontrollen») in Fernverkehrs- und Regionalzügen mit mindestens vier Kundenbegleitenden als Pilotversuch. Zusammenarbeit, Erfahrungsaustausch und das Sicherheitsgefühl werden dadurch gestärkt.

Der teilweise personelle Unterbestand bei der SBB-Kundenbegleitung (KB) steht neuen Begleitkonzepten dieser Art jedoch diametral entgegen. Denn in der Folge können nicht auf allen Zügen genügend Kundenbegleitende eingesetzt werden. Stellt sich die Frage, ob der Bereich KB in der aktuellen Lage das Personal auf sämtliche Herausforderungen der Zukunft vorbereiten kann.

Zu viele Projekte – zu wenig Mittel!

Die Kundenangebote, gerade im Freizeitverkehr für Events und auch im Nachtverkehr, nehmen stark zu, was den Personal-

bedarf weiter erhöht. Dazu kommt der Kostendruck aus dem übergeordneten Sparprogramm der SBB. Aus Sicht transfair ist ohne entsprechende Ressourcen in diesem Umfeld die schiere Masse an initiierten Projekten bei KB kaum umsetzbar, z.B.:

- Neue Begleitkonzepte, Nachfragespitzen abdecken, Einnahmensicherung stärken
- Weiterentwicklung Abfahrtsprozess im Fernverkehr
- Weiterentwicklung Führungsrolle Kundenbegleitung (Chef, Chefin KB)
- Modularisierung der Zweitausbildung, beispielsweise kürzere Ausbildung nur für Fahrausweiskontrolle

Sicherheit und Ressourcen zuerst

Nicht nur der Ausbau des Angebots aufgrund der Kundenbedürfnisse und der Digitalisierung sollten Treiber für die Weiterentwicklung bei KB sein. Auch auf die Bedürfnisse und Belastungen der Kundenbegleitenden muss die SBB nun sehr gut hören, damit Veränderungen Erfolg haben. Priorität haben für uns nachhaltige Investitionen in die Sicherheit sowie ein Personalbestand, der es dem Personal ermöglicht, sich mit Aus- und Weiterbildung zu beschäftigen.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter öffentlicher Verkehr

Folgenreiche Cargo-Transformation

SBB Cargo schrumpft – transfair bedauert die Entwicklung.

Der Güterverkehr auf der Schiene ist unter Druck. SBB Cargo baut deshalb bis Ende 2025 rund 80 Vollzeitstellen ab – und das, obwohl das Unternehmen ab 2026 befristete Subventionen erhält. Ein schwerer Schlag für die Mitarbeitenden, findet transfair. Der Personalverband erwartet eine maximale Unterstützung der betroffenen Angestellten!

Das Volumen des Güterverkehrs auf der Schiene ist rückläufig. In dieser konjunkturellen Delle und bei weniger Transportbedarf von schweren Industriegütern hat sich SBB Cargo wegen hoher Verluste zu einem Abbau von rund 80 Vollzeitstellen bis Ende 2025 entschieden. Im Hinblick auf die Mittel, die der Bund SBB Cargo ab 2026 spricht, ist das ein schwerer Schlag fürs Personal!

Der Hintergrund: Mit befristeten Subventionen soll der Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) vom tiefroten Verlustgeschäft zur schwarzen Null gelangen. Den Rahmen für diese Cargo-Transformation bildet das Gütertransportgesetz, das entgegen der Forderung von transfair voraussichtlich keine unbefristete und länger dauernde Unterstützung des EWLV vorsieht. Ob immerhin ein Verlagerungsziel verankert wird, ist bei Redaktionsschluss ebenfalls noch offen.

Weniger Mitarbeitende – weniger Flexibilität auf dem Markt!

Fakt ist: Bei SBB Cargo beginnt aktuell ein schmerzhafter Personalabbau. Konkret fallen die rund 80 von ca. 2100 Stellen in der Produktion und in Supportbereichen an diversen Standorten weg. transfair bedauert, dass SBB Cargo die Transformation mit einer Schrumpfung beginnt und auch in den nächsten Jahren massiv redimensionieren und Personal abbauen will.

Im Konsultationsverfahren zum aktuellen Stellenabbau hat sich transfair besorgt geäußert: Der sofortige Abbau birgt folgenreiche Risiken. Mit einer schrumpfenden Belegschaft kann etwa weniger flexibel auf Veränderungen im Markt reagiert werden. Zudem geht einmal mehr bedeutendes Knowhow verloren, das bei einer möglichen positiven Marktentwicklung nicht so schnell wieder bereitsteht. Ganz zu schweigen von der Rückverlagerung auf die Strasse.



Mitarbeitende maximal unterstützen

Für die vom Abbau betroffenen Mitarbeitenden erwarten wir maximale Unterstützung bei der Suche nach anderen Stellen im SBB-Konzern, bei der Aus- und Weiterbildung oder bei der Pensionierung. transfair wird die weitere Transformation eng begleiten.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter öffentlicher Verkehr

Personalkommission – die direkte Mitwirkung!

Per 1. Juli sind wieder freie Sitze in den Personalkommissionen (PeKo) der SBB und von SBB Cargo neu zu besetzen. Das Wahlprozedere mit der Ausschreibung der Wahlen und der Anmeldung von Kandidaturen läuft. transfair sucht interessierte Mitglieder, die für die freien Sitze kandidieren möchten. Anmeldeschluss für Verbandsmitglieder ist der 15. März 2025.

Interessiert?
Hier geht es zur Wahlbroschüre.





Mobilitätsentwicklung

Enorme Wachstumsprognosen im Personen- und Güterverkehr müssen sich für das Personal lohnen.

Um die laufend wachsenden Mobilitätsbedürfnisse der modernen Gesellschaft zu bewältigen, investieren die Transportunternehmen viel in die Digitalisierung und die Automation des Betriebs. transfair fordert, dass diese Entwicklungen auch für das Personal zu zunehmend besseren Arbeitsbedingungen führen müssen.

Für zuverlässige Leistungen im öffentlichen Verkehr braucht es stabile Arbeitsverhältnisse und hervorragende Arbeitsbedingungen. Auch in Zukunft! Also müssen wir die öffentlichen Transportunternehmen stärken, damit diese sichere und qualitativ einwandfreie Dienstleistungen anbieten können. Sprich: Finanzielle Mittel sind notwendig.

Attraktive Arbeit trotz Automatisierung

In der Branche des öffentlichen Verkehrs sind viele Bestrebungen und Projekte im Gang, mit denen der Betrieb teilweise oder ganz automatisiert werden soll. Dies wirkt sich stark auf die Aufgabenfelder der Mitarbeitenden aus. Darum liegt es in der Verantwortung der Transportunternehmen, die Berufe im öffentlichen Verkehr attraktiv und spannend auszugestalten. Zentral ist die Frage, wie sich die Kompetenzen in den Berufsfeldern der Mobilität verändern. Die Antworten darauf lassen sich nur im Dialog mit den Sozialpartnern finden.

Veränderung braucht Finanzierung

Der Grossteil der Mitarbeitenden im öffentlichen Verkehr ist sich bewusst: Grosse Veränderungen bahnen sich in ihrem Arbeitsumfeld und Aufgabenfeld an. Gefragt sind gute Unterstützung und Einbezug. Gefordert ist auch die Politik als grosse Finanziererin dieser Veränderungen: Die Bewältigung der technischen Entwicklungen, die 7x24-Stunden-Mobilität, die Aus- und Weiterbildung des Personals sowie die stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen benötigen umfassende Mittel.

Jetzt sind wir alle gefordert: Mobilitätsanbieter, die Branche, die Politik und die Sozialpartner. Gemeinsam haben wir eine Aufgabe: dafür zu sorgen, dass Angebote und Dienstleistungen im öffentlichen Verkehr so aufgebaut werden, dass die Arbeitnehmenden in allen Berufen mit besten Arbeitsbedingungen rechnen dürfen. Die Weiterentwicklung der Mobilität muss sich auch für die Arbeitnehmenden lohnen.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter öffentlicher Verkehr

Neues Abkommen mit der EU: Ja – aber...

transfair und Travail.Suisse unterstützen die «Bilateralen III» – unter gewissen Bedingungen.

Die Verhandlungen mit der EU über die neuen Bilateralen Verträge sind abgeschlossen. Jetzt läuft die innenpolitische Diskussion, an der auch transfair teilnimmt. Unsere Forderungen: kein Einfallstor für Lohndumping und die Sicherung von Schweizer Arbeitsbedingungen im internationalen Personenfernverkehr! Erste Einigungen wurden erzielt.

Ende Januar haben sich die Gewerkschaften für die innenpolitischen Verhandlungen zu den «Bilateralen III» positioniert. Für transfair steht fest: Die EU ist für eine friedliche Entwicklung und die Zusammenarbeit in Europa zentral. Der Personalverband spricht sich grundsätzlich klar für die Erneuerung und Erweiterung der Bilateralen Verträge aus.

Der Lohnschutz darf nicht ausgehöhlt werden

Die verstärkte Öffnung gegenüber der EU darf allerdings nicht zulasten der Schweizer Arbeitnehmenden gehen! So wie das Vertragspaket jetzt daherkommt, reicht der Schutz gegen Lohndumping nicht aus; wesentliche Teile des Lohnschutzes wurden ausgehöhlt. Damit steigt die Gefahr, dass die Löhne in der Schweiz unter Druck geraten. transfair und sein Dachverband Travail.Suisse stellen konkrete Forderungen, um den Abbau beim Lohnschutz zu kompensieren und diesen zusätzlich zu modernisieren. Nur wenn insbesondere folgende Massnahmen umgesetzt werden, können wir das neue Abkommen unterstützen:

- Arbeitnehmende, die von Unternehmen aus der EU in die Schweiz entsendet werden, sollen ihre **Spesen** weiterhin nach Schweizer Recht vergütet bekommen – und nicht, wie neu vorgesehen, nach EU-Regelung. Ansonsten werden ausländische Arbeitnehmende günstiger als inländische, was wiederum die Schweizer Löhne drückt.

- Die Arbeitgeberquoten für diejenigen **Gesamtarbeitsverträge (GAV)**, die für eine ganze Branche oder Region allgemeinverbindlich gelten, müssen angepasst werden. Damit ein GAV allgemeinverbindlich wird, müssen ihm aktuell mehr als 50 Prozent der Arbeitgeber einer Branche unterstellt sein. Diese Quote gilt es flexibler zu gestalten, um die Löhne und Arbeitsbedingungen in der Schweiz möglichst breit zu schützen.

Landverkehr: Schweizer Löhne für ausländisches Personal!

Sorgen bereitet transfair auch die Schweizer Marktöffnung für ausländische Bahnen im internationalen Personenfernverkehr. Ob wir diesen Teil des neuen Abkommens gutheissen, hängt entscheidend von den Arbeitsbedingungen für ausländische Bahnunternehmen ab. transfair fordert eine GAV-Pflicht und Sozialstandards auf SBB-Niveau – etwa dynamische Löhne nach Erfahrungsjahren! Im Dezember 2024 hat transfair gemeinsam mit anderen Personalverbänden beim Bund eine entsprechende Eingabe gemacht.

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

Beim Lohnschutz passierten Mitte Februar erste Schritte in die richtige Richtung: Die Gewerkschaften und Kantone einigten sich auf Massnahmen. Diese werden jetzt im Detail ausgestaltet.

Text: Manuel Murer, Geschäftsleiter transfair

Fahrplan «Bilaterale III» bis zur Volksabstimmung

Februar/März 2025

Festlegung innenpolitisches Paket

Anfang 2026

Botschaft Bundesrat

Frühling/Sommer 2027

Ende der Referendumsfrist

Mitte Juni 2025

Vernehmlassung zum innen- und aussenpolitischen Verhandlungsergebnis

Frühjahr/Winter 2026

Diskussion und Entscheide im Parlament

Frühling/Sommer 2028

Volksabstimmung

Agenda

Aktuell informiert

Info magazin 2025

Nächste Ausgaben:

Nr. 2 am 23. Juni mit
Inserateschluss am 30. April 2025

Nr. 3 am 22. September mit
Inserateschluss am 7. August 2025

Nr. 4 am 8. Dezember mit
Inserateschluss am 22. Oktober 2025

Post/Logistik • ICT

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Brislach - Laufen Montag, 7. April 2025

Wir treffen uns beim Bahnhof SBB Basel um 12.40 Uhr. Um 13.06 Uhr geht es mit der S-Bahn nach Zwingen, dann mit den Bus B115 nach Brislach Oberdorf (Ankunft 13.35 Uhr). Wanderung rund 1 Stunde nach Laufen. Zvieri im Restaurant Loki an der Güterstr. 26 in Laufen. Nichtwanderer fahren mit der S3 ab Basel SBB um 14.34 Uhr (Gleis 18) nach Laufen und gehen direkt ins Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung Witterswil Station - Therwil Dienstag, 6. Mai 2025

Wir treffen uns um 13.30 Uhr bei der Haltestelle Witterswil, Tram Nr. 10. Von dort laufen wir ca. 70 Min. nach Therwil ins Restaurant Grossmatt und essen dort unser Zvieri. Nichtwanderer fahren mit Tram Nr. 10 direkt nach Therwil, Station Känelmatt und laufen zum Restaurant.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Pensioniertenvereinigung Basel Wanderung auf den Hof Baregg Montag, 2. Juni 2025

Treffpunkt um 12.45 Uhr beim Bahnhof SBB Basel. Um 13.16 Uhr fahren mit dem IR 27 ab Gleis 15 nach Gelterkinden. Umstieg auf den Bus Nr. 100 und Fahrt auf die Bussegg. Weiter zu Fuss in ca. 35 Min. zum Bauernhof Baregg. Dort erfahren wir in einer 30-minütigen Führung Spannendes über das Leben auf dem Hof - mit anschliessendem Essen vor Ort. Nichtwanderer: Es fährt **kein Verkehrsmittel** auf den Bauernhof.

Infos gibt es bei:

Edy Schmidiger, T 061 461 55 37

Öffentlicher Verkehr

Pensionierte Sektion Basel

Im April findet keine Wanderung statt

Öffentlicher Verkehr • Öffentliche Verwaltung

Pensioniertenkommission Öffentlicher Verkehr und Öffentliche Verwaltung Pensioniertentagung 2025 in Goldau Mittwoch, 9. April 2025

Die Pensioniertentagung beginnt um 10.15 Uhr im Pfarreizentrum Eichmatt in Goldau. Gastreferent ist dieses Jahr Markus Jordi, Leiter Human Resources SBB. Deine Anmeldung würdigt auch die grosse Arbeit des Vorstandes und der Geschäftsleitung von transfair.

Anmelden bis am 31. März 2025 bei:

Walter Schmid, Rossbergstr. 37, 6410 Goldau,
T 041 855 37 10, waschgo@bluewin.ch

Vorankündigung

transfair-Delegiertenversammlung

Freitag, 23. Mai 2025

10.00 bis ca. 15.00 Uhr

Cinématte, Wasserwerkstrasse 7, 3011 Bern, www.cinematte.ch
Einladung mit Traktanden und Antragsfristen erfolgt direkt an die Delegierten.

alle Branchen

Familienzeit-Initiative: Lancierung der Unterschriftensammlung Mittwoch, 2. April, um 14.00 Uhr in Bern (Untertorbrücke)

Am 2. April ist es offiziell: Wir beginnen mit dem Sammeln der Unterschriften für die Familienzeit-Initiative (siehe auch Seite 4). Findest auch du mehr Urlaub für frischgebackene Mütter und Väter eine gute Sache? Dann sei dabei an diesem fröhlichen, familienfreundlichen Anlass und unterstütze uns. transfair ist mit von der Partie - halte einfach nach unseren Fahnen Ausschau. Komm und schliess dich uns an!



Grosser Wettbewerb 2024 – das sind die Glücklichen

Marc Scaffidi Fonti freut sich riesig über den Hauptgewinn: ein E-Bike der Qualitätsmarke CYLAN. Den Gewinn überreichten ihm Sylvia Frigeni, Regionalsekretärin Region West, Giuliana Ambrosio, Leiterin Marketing, und Kilian Schoch, Stellvertretender Geschäftsführer / Head of Engineering bei CYLAN.

Auch die zwei Smartphones bereiteten Freude: Corinne Messer strahlte beim Empfang des Apple iPhones und das Samsung Galaxy versüsste Albert Lieberherr's Start ins Jahr 2025. transfair gratuliert den drei Glückspilzen und wünscht viel Freude mit den Gewinnen.



Corinne Messer, Branche Post/Logistik, mit Sylvia Frigeni, Regionalsekretärin Region West transfair (links)



Marc Scaffidi Fonti, Branche Post/Logistik (Mitte), mit Sylvia Frigeni, Regionalsekretärin Region West, transfair, Giuliana Ambrosio, transfair, Leiterin Marketing, Kilian Schoch-Kocher, Stellvertretender Geschäftsführer/Head of Engineering, CYLAN



Albert Lieberherr, Lokführer Thurbo, Branche Öffentlicher Verkehr, mit Steffen Krempel, Lokführer Thurbo und Branchenvorstand öV transfair (links/rechts)

Zu guter Letzt

Die Familien in der Schweiz benötigen mehr Zeit!

Mit einer breiten Allianz lancieren Travail.Suisse und transfair am 2. April die Familienzeit-Initiative. Die Einführung einer Familien- oder Elternzeit ist ein wichtiger Schritt hin zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Ein zentrales Argument für die Familienzeit-Initiative ist die Verbesserung der Work-Life-Balance. Auch im öffentlichen Sektor, der häufig mit hohen Anforderungen und Verantwortung verbunden ist, ermöglicht eine Familienzeit den Mitarbeitenden, mehr Zeit mit der Familie zu verbringen.

Die Einführung einer Familienzeit führt zudem zu mehr Chancengleichheit. Alle Arbeitnehmenden, unabhängig von ihrem Geschlecht und dem Unternehmen, in dem sie arbeiten, sollen die Möglichkeit haben, sich um ihr Neugeborenes zu kümmern und von Anfang an Verantwortung in der Familie zu übernehmen. Die Einführung einer Familienzeit würde die Mütter, die häufig noch immer die Hauptlast der Familien- und Hausarbeit tragen, entlasten und eine gerechtere Aufteilung dieser Aufgaben ermöglichen.

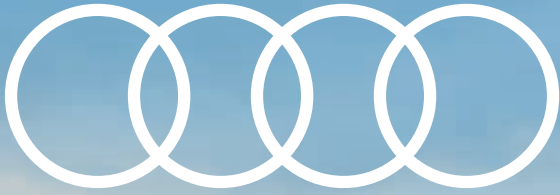
Nicht zuletzt würde die Einführung einer Familienzeit auch KMU stärken. Die Einführung einer gesetzlich verankerten Familienzeit würde für alle Unternehmen gleich lange Spiesse schaffen und Grossunternehmen, die bereits heute teils grosszügige Elternzeitregelungen anbieten können, im Kampf um Fachkräfte nicht bevorteilen.

Die Familienzeit-Initiative stärkt die Familien, die Arbeitnehmenden und die Wirtschaft. Ein grosses Merci schon jetzt an alle, die sich bei der Unterschriftensammlung engagieren. Am 2. April geht's los!

Adrian Wüthrich

Präsident Travail.Suisse und alt Nationalrat





Steigen Sie ein in die Audi Business Class

Edition
SWISSSKI

Als transfair-Mitglied profitieren Sie bei Audi von Sonderkonditionen auf zahlreichen Modellen.

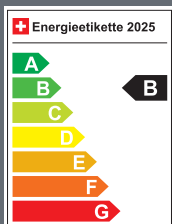
Audi Q4 e-tron Edition Swiss-Ski ab CHF 369.– / Monat

inkl. 17,3% transfair-Preisvorteil

Audi Q4 45 e-tron quattro Edition Swiss-Ski

Bruttopreis	66 900.–
3,3% Premium-Bonus	- 2200.–
11% MemberPlus transfair*	- 7350.–
3% Member-Bonus transfair*	- 1940.–
Ihr Spezialpreis	55 410.–
Ihr Preisvorteil	11 490.–
Jahreszins Leasing	1,99%
Leasingrate pro Monat	369.–

Weitere attraktive Angebote für transfair-Mitglieder



Audi Q4 e-tron Edition Swiss-Ski 45 e-tron quattro, 285 PS, 17,2 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Kat. B. Leasingangebot: Preisberechnungen gemäss Tabelle oben, Sonderzahlung: CHF 13 850.–, 48 Monate, 10 000 km pro Jahr, effektiver Jahreszins Leasing 2,01%, exkl. obligatorischer Vollkaskoversicherung. Abgebildet: Audi Q4 e-tron Edition Swiss-Ski 45 e-tron quattro, 285 PS, 17,5 kWh/100 km, 0 g CO₂/km, Kat. B. S line Exterieur, Taifungrau Metallic, Räder Audi Sport, 5-Arm-Rotor-Aero, schwarz, glanzgedreht, 8,5 J | 9,0 J x 21, Reifen 235/45 | 255/40 R21, Sportfahrwerk, Sonnenschutzverglasung abgedunkelt, Aussenspiegelgehäuse in Schwarz, Entfall Leistungs- und Technologieschriftzug, regulärer Preis CHF 74 240.–, Premium Bonus CHF 2440.–, MemberPlus-Nachlass CHF 8160.–, Kaufvertragsprämie CHF 2000.–, Barkaufpreis CHF 61 640.–, Sonderzahlung: CHF 15 410.–, Leasingrate: CHF 409.–/Mt. Die Kreditvergabe ist verboten, falls sie zur Überschuldung des Konsumenten führt. Finanzierung über die AMAG Leasing AG. Aktion gültig für Vertragsabschlüsse bis 31.3.2025 oder bis auf Widerruf. Änderungen vorbehalten. Gültig für alle durch die AMAG Import AG importierten Fahrzeuge. Unverbindliche Preisempfehlung des Importeurs AMAG Import AG. * MemberPlus und Member-Bonus transfair: Angebot nur gültig für Verbandsmitglieder vom transfair.

