

transfar

Nr. 3 September 2024

magazin

Die Mitgliederzeitschrift



Zurück in den Beruf
Ein steiniger Weg

Inhaltsverzeichnis

transfair

Wissenswertes	04
Wiedereinstieg: Zurück in den Beruf finden	05
transfair hat einen neuen Geschäftsleiter	21
Agenda	22
Sommer, Sonne, Action: Der Jugendanlass in Bildern	23
Zu guter Letzt	23

ICT

Branchenvorstandspräsident Jean-Daniel Page im Interview	08
Weniger Lehrstellen bei Swisscom	09

Öffentlicher Verkehr

GAV SBB und SBB Cargo: Auch künftig Garant für stabile Arbeitsverhältnisse?	10
transfair fordert mehr Schutz im öV	11
GAV-Pflicht im internationalen Schienenpersonenfernverkehr?	12
transfair Mitglieder halfen bei der Eröffnung des neuen Albulatunnels	13

Post/Logistik

Neuer GAV für Post CH und PostFinance	14
Grosses Kino: Branchenkongress Post/Logistik	16

Öffentliche Verwaltung

Wichtige Wahlen bei der PUBLICA	18
Absichtserklärung für mehr Verbindlichkeit im ETH-Bereich	20

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser

Pro Jahr versuchen in der Schweiz tausende Menschen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Konkret: Frauen. Es sind immer noch meist sie, die eine Berufspause einlegen, wenn sie Kinder bekommen. Doch der Weg zurück in den Job ist steinig. Viele Berufe haben sich in den letzten Jahren technologisch bedingt stark verändert – ganz neue Skills sind gefragt. Kommt hinzu: Wiedereinsteigerinnen haben oft ein beschränktes Netzwerk, das ihnen dabei helfen würde, eine neue Stelle zu finden. Je länger sie vom Arbeitsmarkt weg sind, desto mehr kommen diese Faktoren zum Tragen.

transfair findet: Frauen, die in den Beruf zurückwollen, brauchen bessere Unterstützung. Wie genau diese aussehen könnte, sagt Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik beim Arbeitnehmenden-Dachverband Travail.Suisse, auf Seite 5 dieser Ausgabe des magazins.

Gute Rahmen-, sprich, Arbeitsbedingungen will transfair auch für die Mitarbeitenden der SBB: Der Personalverband verhandelt aktuell über die Verlängerung der Gesamtarbeitsverträge (GAV) – mehr dazu auf Seite 10. Für die Mitarbeitenden der Post ist der neue GAV nach langwierigen Verhandlungen endlich unter Dach und Fach (Seite 14).

Ebenfalls beschlossene Sache ist der Wechsel an der Spitze von transfair: Anfang Juli habe ich die bisherige Geschäftsleiterin Tanja Brülisauer abgelöst. Es ist mir eine Ehre, in die Fussstapfen von Tanja zu treten, die transfair 15 Jahre lang mit viel Erfolg und Herzblut geführt hat. Ich freue mich auf meine neue Aufgabe! Und dir wünsche ich eine gute Lektüre.

Manuel Murer

Geschäftsleiter transfair



Wissenswertes

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

transfair

Melde dich jetzt und erhalte Geld zurück

Als Mitglied von transfair zahlst du einen Mitgliederbeitrag und bist deshalb von den Solidaritätsbeiträgen deines Arbeitgebers befreit. Falls du deine Mitgliederbeiträge mittels Rechnung oder LSV/DD bezahlst und auf deiner Lohnabrechnung Solidaritätsbeiträge abgezogen werden, melde dich für eine Rückerstattung bei transfair. Damit transfair die Rückerstattung vornehmen kann, braucht der Personalverband gewisse Angaben von dir.

- Lohnabrechnungen 2023
- IBAN oder Postkonto

Sende diese Unterlagen bitte an info@transfair.ch.

ICT

GAV-Verhandlungen mit localsearch

Seit Ende August verhandelt transfair einen neuen Gesamtarbeitsvertrag mit localsearch. Ziel des Personalverbands ist es, dass die Mitarbeitenden von localsearch für die kommenden Jahre einen modernisierten und zukunftsfähigen Gesamtarbeitsvertrag erhalten, in dem insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Attraktivität der Arbeitsbedingungen weiter gestärkt werden. Der neue Gesamtarbeitsvertrag soll per 1. Januar 2025 implementiert werden.

Öffentlicher Verkehr

Austausch mit dem SBB-Verwaltungsrat

Ende August trafen sich der Verwaltungsrat SBB (VR) und die Personalverbände zum jährlichen Austausch. Ein grosses Augenmerk gilt weiterhin den laufenden parlamentarischen Beratungen: Die SBB benötigt ausreichend finanzielle Mittel – diese stärken direkt den Service Public und die Anstellungsbedingungen. Eine Unbekannte bleibt die Öffnung des internationalen Schienenpersonenfernverkehrs (siehe auch Seite 12).

transfair begrüsst, dass das Thema der Aggressionen gegen das Personal mittlerweile auch den VR beschäftigt. Der Bundesrat als Eigner der SBB nimmt die Sache zu wenig ernst. Das geht aus der mageren Antwort auf eine Interpellation von Präsidentin Greta Gysin hervor (dazu mehr auf Seite 11).

Post/Logistik

Vereinbarung über die Inklusion bei PostNetz verlängert

Die Vereinbarung über die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in Teams bei PostNetz ist im Januar 2023 in Kraft getreten und wird nach erfolgreichen Pilotprojekten gut umgesetzt. transfair und PostNetz haben sich geeinigt: Die Vereinbarung wird bis Ende 2028 verlängert. Dies bedeutet, dass die Einsätze landesweit ausgeweitet werden. transfair freut sich auf die Fortsetzung dieses sozial starken und gut betreuten Projekts, das von den beteiligten Mitarbeitenden geschätzt wird.

Öffentliche Verwaltung

Lohnverhandlungen ETH-Bereich und Bund

transfair hat sich mit dem ETH-Ratspräsidenten Michael Hengartner zur ersten Verhandlungsrunde der Lohnmassnahmen 2025 im ETH-Bereich getroffen. Die Personalverbände haben ihre Forderungen nach dem Teuerungsausgleich 2024 sowie der Reststeuerungen der Vorjahre ausgeführt. Die finale Verhandlungsrunde wird im November stattfinden.

Für das Bundespersonal hat transfair bereits die zweite von drei Gesprächsrunden mit Finanzministerin Karin Keller-Sutter absolviert. Konkrete Resultate liegen ebenfalls erst im November vor. transfair ist zuversichtlich, dass der Teuerungsausgleich erreicht werden kann.

Mehr Infos unter
transfair.ch

Impressum

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

Redaktion: Lea Lüthy & Sarah Hadorn.

Anzeigen: : transfair, Bank Cler.

Preis: im Mitgliederbeitrag enthalten.

Erscheinung: 4 Mal pro Jahr.

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

Druck: Prolith AG, Ittigen.

Satz: : Sabrina Beyeler & Jeannine Beuret, Prolith AG, Ittigen.

Bilder: Andrey Popov/AdobeStock, Barbara Hess für transfair, Gaby Möhl/transfair, goodluz/AdobeStock, Marlon Rüfenacht/transfair, Milano/streamlinehq.com, myboys.me/AdobeStock, prostooleh/AdobeStock, SBB CFF FFS, Serhii/AdobeStock, Tobias Arhelger/AdobeStock, transfair, Travail.Suisse Vanessa Züger.

WEMF-beglaubigte Auflage 2023: 7 268 Exemplare. Für unverlangt eingesandte Texte und Fotos wird die Verantwortung abgelehnt.



Wiedereinstieg – ein langer Weg

Zurück in den Beruf: Warum es so schwer ist und was sich ändern muss.



Frauen, die nach einer Familienpause zurück in den Beruf wollen, haben es schwer. Das darf nicht sein, finden transfair und der Arbeitnehmenden-Dachverband Travail.Suisse. Im Interview sagt Valérie Borioli Sandoz, Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik bei Travail.Suisse, was sich ändern muss.

In der Schweiz versuchen pro Jahr tausende Frauen, wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Warum sind vor allem Frauen betroffen?

Valérie Borioli Sandoz: Ganz einfach: Frauen legen nach wie vor viel häufiger eine Familienpause ein als Männer. Allerdings geben sie ihre Stelle nicht immer freiwillig auf.

Was heisst das?

Es gibt leider Fälle, in denen Unternehmen verheiratete Frauen um ihren 30. oder 35. Geburtstag herum kündigen, nur weil sie Mütter werden könnten. Oder sie entlassen Frauen nach dem ersten Kind – schliesslich besteht die «Gefahr», dass sie ein zweites bekommen.

Warum ist es wichtig, dass Frauen ihren Weg zurück in den Arbeitsmarkt finden?

Arbeit bedeutet häufig Selbstverwirklichung – diese sollte beiden Geschlechtern

offenstehen. Angesichts der steigenden Kosten für Miete oder Krankenkasse stärkt ein Wiedereinstieg aber auch die finanzielle Sicherheit der Familie. Zudem verbessert sich die soziale Absicherung, weil Frauen eine zweite Säule aufbauen können, sofern ihr Pensum hoch genug ist. Und vielleicht bleibt sogar noch etwas für eine dritte Säule.

Aber auch für die Wirtschaft ist die Rückkehr der Frauen in den Arbeitsmarkt zentral.

Richtig. Bis 2050 werden der Schweiz je nach Studie zwischen 430 000 und 1,2 Millionen Fachkräfte fehlen. Unternehmen sind darauf angewiesen, dass Frauen zurück in den Arbeitsmarkt kommen.

Warum haben es Wiedereinsteigerinnen immer noch so schwer, eine Stelle zu finden?

Frauen, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden, bleiben ihm durchschnittlich fünf Jahre

Praxisbeispiel



Marianne und das Glück

Der Wiedereinstieg von Marianne Sandoz ist zwar schon länger her, doch ihre Geschichte könnte gut auch heute spielen. Wie viele Wiedereinsteigerinnen aktuell meisterte auch sie ihre Rückkehr ins Berufsleben auf eigene Faust – ohne Beratung oder finanzielle Unterstützung. Dass sie am Ende trotzdem schnell erfolgreich war, verdankte sie vor allem dem Glück. Aber von Anfang an.

Wiedereinstieg nach zwölf Jahren

1998 verlor Mariannes Mann seine Stelle. Und die ausgebildete Sekretärin sagte sich: Jetzt muss ich ran! Damals hatte die dreifache Mutter seit zwölf Jahren nicht mehr gearbeitet.

Die heute 65-Jährige machte sich auf Stellensuche. «Das war nicht leicht für mich», sagt sie. «Ich machte mir Sorgen, schliesslich hatte ich seit Ewigkeiten keine Bewerbung mehr geschrieben oder ein Vorstellungsgespräch gehabt.» Doch die Neuenburgerin hatte per Zufall die richtigen Connections: Über eine Freundin fand sie eine Stelle in einem Finanzbetrieb, der eine englischsprachige Sekretärin suchte – nach nur einem Monat. Ein Glück, von dem viele andere Frauen nur träumen können.

Das Zauberwort: Flexibilität

Damit die Zusammenarbeit klappte, waren Mariannes Arbeitgeber wie auch sie selbst so flexibel wie möglich. «Ich konnte zum Beispiel 50 Prozent arbeiten, um weiterhin für meine Kinder da zu sein.» Im Gegenzug sprang Marianne auch mal ausserplanmässig ein, wenn sie gebraucht wurde. «Es war ein Geben und ein Nehmen.»

fern. In dieser Zeit kann viel passieren. Denk zum Beispiel nur, was sich in den letzten Jahren technisch alles verändert hat. Viele Wiedereinsteigerinnen sind in ihren Berufen nicht mehr up to date. Kommt hinzu: Ihr soziales und berufliches Netzwerk ist oft nicht sehr vielfältig und bei der Stellensuche wenig hilfreich. Zudem leiden Wiedereinsteigerinnen häufig an einem schlechten Selbstwertgefühl. Wirtschaft und Gesellschaft schätzen kaum wert, was sie während der Familienarbeit geleistet und welche Kompetenzen sie erworben haben.

Gibt es auch finanzielle Hürden für einen Wiedereinstieg?

Ja. Einerseits sind da die Kosten für die externe Kinderbetreuung. Diese gehen in der Schweiz stark zulasten der Eltern. Viele Fa-

milien wägen deshalb ab, ob es sich finanziell überhaupt lohnt, wenn beide Elternteile arbeiten gehen. Andererseits ist die Finanzierung von Weiterbildungs- und Lebenshaltungskosten während des Wiedereinstiegs eine Herausforderung. Wiedereinsteigerinnen haben oft keinen Zugang zu den Leistungen der Arbeitslosenversicherung oder erfüllen die Kriterien für den Erhalt eines Stipendiums wegen der Altersgrenze nicht mehr.

Was braucht es, damit der Wiedereinstieg einfacher gelingt?

Travail.Suisse setzt sich dafür ein, dass der Bund auf Ebene der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ein Pilotprogramm lanciert. Dieses soll Wiedereinsteigerinnen etwa mit Bildungsgutscheinen und Stipendien unter die Arme greifen. Die Massnah-



men sollen auf die spezifischen Bedürfnisse von Wiedereinsteigerinnen eingehen. Wichtig wäre deshalb auch ein mehrmonatiges Coaching, das die Wiedereinsteigerinnen individuell abholt und sie zum Beispiel im Bewerbungsprozess unterstützt.

Stehen auch Unternehmen in der Pflicht, den Wiedereinstieg zu erleichtern?

Ja, eine familienfreundliche Unternehmenskultur ist essenziell. Dazu zählen zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Aber auch Arbeitnehmende müssen flexibel sein. Wer länger nicht gearbeitet hat, braucht vielleicht einen Realitätscheck, welches Pensum in seiner Branche und Position realistisch ist. Auch hier kann Coaching helfen.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen können auch präventiv dafür sorgen, dass Frauen gar nicht erst aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Richtig, zum Beispiel grosszügige Regelungen für den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub. Am einfachsten und wirksamsten wäre hier jedoch eine mehrmonatige und gut bezahlte staatlich festgelegte Elternzeit. Zudem braucht es auch vor und während der Familiengründung gezielte Beratung und Prävention. werdende Eltern müssen zum Beispiel wissen, welche finanziellen Konsequenzen ein kompletter beruflicher Ausstieg hat. Diese Rechnung können Betroffene aktuell auf der Website cashorcrash.ch machen.

Text: Sarah Hadorn, Kommunikationsspezialistin

Praxisbeispiel



Flexibilität pur

Beide gehen arbeiten, beide betreuen die Kinder: Auf dieses Modell haben sich Barbara Naef (38) und ihr Mann noch vor der Familiengründung geeinigt. Als Barbara dann vor elf Jahren schwanger wurde, wandte sie sich mit dem Wunsch an ihren Arbeitgeber, mit reduziertem Pensum weiterzuarbeiten. Barbara ist Zugverkehrsleiterin bei der SBB.

Familienfreundliche Einteilung

«Meine Arbeitgeberin ist sehr bemüht, Fachkräfte im Unternehmen zu halten», sagt die Ostschweizerin. Deshalb bot sie Barbara nach einem unbezahlten verlängerten Mutterschaftsurlaub eine 50-Prozentstelle an.

Damit aber nicht genug. Barbara: «Mein Mann arbeitet in derselben Funktion bei der SBB, das heisst in allen möglichen Schichten.» Weil externe Kinderbetreuung schwierig ist, wenn ein Elternteil schlafen muss und der andere um 4 Uhr früh zur Arbeit fährt, erklärte sich die SBB bereit, die Arbeitseinteilung für die Familie so zu übernehmen, dass immer ein Elternteil zu Hause sein kann. «Umgekehrt stellen wir keine Ansprüche, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten wir arbeiten.» Flexibilität pur – von beiden Seiten. Auch dank dem regelmässigen sozialpartnerschaftlichen Austausch mit transfair.

Forderungen von transfair

transfair unterstützt die Forderungen von Travail.Suisse. Insbesondere folgende zwei Punkte sind für den Personalverband zentral:

Berufsausstiege verhindern. Unternehmen können den Verbleib im Erwerbsleben aktiv fördern. Viele der Sozialpartner von transfair setzen zu diesem Zweck bereits auf die Möglichkeit, den Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub zu verlängern oder auf flexible Stellenprozente. Auch im Kaderbereich sollen Angebote wie Top-Sharing möglich sein und gefördert werden. Und auch der Staat kann Berufsausstiege verhindern – indem er zum Beispiel endlich eine Elternzeit festlegt.

Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. transfair setzt sich in den GAV-Verhandlungen für eine verbesserte Vereinbarung von Familie/Privatleben und Beruf ein, so beispielsweise im neuen GAV Swisscom, bei dem transfair die Eltern-, Adoptions-, Betreuungs- und Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaube erhöhen konnte.

«Der soziale Dialog ist entscheidend!»

Der neue Präsident des Branchenvorstands ICT von transfair, Jean-Daniel Page, im Interview.



Swisscom-Mann Jean-Daniel Page ist der neue Präsident des Branchenvorstands ICT bei transfair. Im Interview sagt er, warum er sich für die Arbeitnehmenden in seiner Branche engagiert und was er sich für die Swisscom-Mitarbeitenden wünscht.

Erzähle etwas über dich: Wer bist du und was macht dich aus?

Ich bin Vater von zwei erwachsenen Kindern, seit 35 Jahren verheiratet und lebe mit meiner Frau in Yverdon-les-Bains. Dort bin ich insbesondere in kirchlichen Kreisen gut vernetzt.

Was machst du beruflich?

Ich arbeite bei der Swisscom in Ittigen in einem Team, das sich mit der Validierung optischer Datenübertragungs-Einrichtungen (für Swisscom-Insider: NEWTON) und Synchronisations-Technologien (CHRONOS)

beschäftigt. Einfach gesagt stelle ich sicher, dass die Systeme, die zur Übertragung von Daten und zur Synchronisation von Netzwerken verwendet werden, zuverlässig und fehlerfrei funktionieren.

Seit wann arbeitest du bei der Swisscom?

Seit über 25 Jahren. Damals wurde ich engagiert, um ein Kompetenzzentrum zu verstärken, das sich mit einer neuen Technologie zur Übertragung grosser Datenmengen in Glasfasernetzen beschäftigt. Zu meinem Hintergrund: Ich bin Elektroingenieur mit Spezialisierung auf Telekommunikation.

Hast du ein Lebensmotto?

Einer für alle, alle für einen!

Was motiviert dich, im ICT-Branchenvorstand von transfair mitzuwirken?

Am Anfang meiner Karriere trat ich nur aus Networking-Gründen verschiedenen Arbeitnehmendenvertretungen bei. Doch die häufigen Umstrukturierungen bei den meisten meiner Arbeitgebenden haben mich davon überzeugt, wie wichtig der soziale Dialog und ein starkes soziales Engagement sind! Für Arbeitnehmende ist es entscheidend, einen starken Partner wie transfair an der Seite zu haben, der den Zugang zu höheren Managementebenen hat und so sicherstellt, dass alle Führungspersonen die Regeln des fairen Miteinanders respektieren.

Was hat dich noch bewogen, das Präsidium des ICT-Branchenvorstands von transfair zu übernehmen?

Neben meinen sozialen Kompetenzen sicher auch meine sprachlichen Fähigkeiten. Beides bestärkt mich darin, dass ich einen wertvollen Beitrag zugunsten der

Arbeitnehmenden in der ICT-Branche leisten kann.

Was ist deine Vision für die Swisscom-Mitarbeitenden?

Für mich ist die Swisscom wie ein Sportteam: Wir brauchen sowohl Angreiferinnen als auch Verteidiger – niemand kann das Spiel allein gewinnen. Momentan haben wir grosse Teams im agilen Set-up, in denen – meiner Meinung nach – anerkannte Schiedsrichter fehlen. Ich möchte verhindern, dass sich so eine Kultur der Angst entwickelt. Es ist wichtig, dass die im Rahmen des sozialen Dialogs mit der Geschäftsleitung ausgearbeiteten und im Gesamtarbeitsvertrag festgehaltenen Spielregeln eingehalten werden!

Text: Marika Schaeren, Branchenleiterin ICT

Beratung Frühpensionierung: ein voller Erfolg

Die zu Beginn des Jahres lancierte Kampagne zur Beratung Frühpensionierung für die Mitglieder von transfair ist auf reges Interesse gestossen. Dies zeigt, wie wichtig das Thema für die Mitglieder von transfair ist. Insgesamt meldeten sich 109 Personen, wovon fast 80 Prozent bei der Swisscom oder bei Tochtergesellschaften angestellt sind und etwas mehr als 20 Prozent in anderen Branchen.

Die Swisscom spart Lehrstellen ein

transfair macht Rückgang der Lehrstellen publik.

Im August begann für viele Jugendliche ein neuer Lebensabschnitt: die Lehre. Auch bei der Swisscom. Doch die Anzahl Lehrstellen beim führenden Schweizer ICT-Unternehmen hat deutlich abgenommen: von 960 im Jahr 2018 auf 856 im Jahr 2023. transfair ist besorgt.

Als führendes ICT-Unternehmen in Mehrheitsbesitz des Bundes kommt der Swisscom eine besondere gesellschaftliche Verantwortung zu. Mit knapp 20 000 Mitarbeitenden ist die Swisscom zudem eine der grössten ICT-Arbeitgeberinnen der Schweiz. Damit hat die Personalpolitik des Unternehmens nicht nur Auswirkungen auf den ICT-Sektor, sondern auch auf die gesamte Schweizer Volkswirtschaft. Ein zentraler Pfeiler dieser Personalpolitik ist eigentlich die berufliche Grundbildung. Das schweizerische duale Bildungssystem gilt als weltweit einzigartig und ist ein wichtiges Element zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft der Schweiz. Rund zwei Drittel aller Jugendlichen entschlossen sich jährlich, den dualen Bildungsweg einzuschlagen.

ICT-Sektor kämpft mit Fachkräftemangel

Doch die Swisscom hat ihre Ausbildungsplätze reduziert. Die Geschäftsberichte der letzten sechs Jahre zeigen: Die Anzahl Lehrstellen ist um satte zehn Prozent gesunken. Von den 960 Lehrstellen im Jahr 2018 sind 2023 nur noch 856 geblieben. Auch wenn die Swisscom eine der grossen ICT-Ausbildungsstätten der Schweiz bleibt, bereitet diese negative Entwicklung Sorge. transfair findet: Mit der Reduktion von Lehrstellen wird die Swisscom ihrer besonderen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verantwortung nicht mehr gerecht. Stattdessen spart das Unternehmen im Rahmen seines anhaltenden Sparprogramms nun auch bei den Lernenden. Um den Fachkräftemangel im ICT-Sektor zu bekämpfen, braucht es neben einer soliden beruflichen Grundbildung insbesondere mehr und nicht weniger Ausbildungsplätze bei der Swisscom. Gemäss ICT-Journal fehlen der Schweiz bereits 2030 knapp 40 000 Informatiker und Informatikerinnen.

transfair macht sich für mehr Lehrstellen stark

Anfang August kritisierte transfair den Lehrstellenabbau bei der Swisscom in einer Medienmitteilung. Diverse Medien berichteten. Auf Anfrage der Medienschaffenden begründete




die Swisscom den Lehrstellenrückgang mit den sich laufend verändernden Bedürfnissen nach Anstellung von Fachkräften und spezifischen Berufsbildern.

transfair wird sich im Rahmen seiner Sozialpartnerschaft mit aller Kraft für den Erhalt und Ausbau der Lehrstellen bei der Swisscom einsetzen. Zusätzlich plant der Personalverband mithilfe seiner Präsidentin und Nationalrätin Greta Gysin, in der Herbstsession politisch aktiv zu werden.

Text: Marika Schaeeren,
Branchenleiterin ICT

Die Branchenversammlung ICT macht glücklich!

Am 24. Oktober 2024 lädt transfair die Mitglieder der ICT-Branche zum alljährlichen Branchenanlass nach Bern ein. Diesmal sind die Teilnehmenden dem Thema Glück auf der Spur, also Fragen wie «Was ist Glück?» oder «Was macht glücklich?». Mit dabei: Glücksforscher Mathias Binswanger, Familientrauerbegleiterin Annyett König, Open-Water-Schwimmer Romano Mombelli, Swisscom-Head-of-Health-and-Care-Expertise Barbara Baumgartner und Schlafforscher Albrecht Vorster. Melde dich noch heute an!

 Hier geht es zur Anmeldung.





Weiterentwicklung GAV SBB und SBB Cargo

Die beiden Gesamtarbeitsverträge garantieren stabile Anstellungsverhältnisse. Auch in Zukunft?

transfair und die weiteren Personalverbände haben mit der SBB die Gespräche über die Weiterentwicklung der Gesamtarbeitsverträge (GAV) aufgenommen. Priorität hat die umfassende Verlängerung der Vertragswerke für weitere Jahre. Die GAV sind erstmals mit halbjähriger Kündigungsfrist auf Ende April 2025 kündbar.

Garantie für gute Arbeitsbedingungen

Die SBB ist gesetzlich zum Abschluss eines GAV verpflichtet. Dies geht aus Art. 38 des Bundespersonalgesetzes hervor, mit dem die SBB nach wie vor eng verknüpft ist. Als Eigner stellt der Bund in den strategischen Zielen konkrete Forderungen an die SBB: eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik, attraktive Arbeitsbedingungen, welche die Konkurrenzfähigkeit sicherstellen, sowie geeignete Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. transfair ist überzeugt, dass die aktuellen GAV den Zielen des Bundes bereits gut entsprechen und die Voraussetzungen beinhalten, sozialpartnerschaftlich daran weiterzuarbeiten. Mit einer bedingungslosen Verlängerung der GAV wäre dem am besten gedient. Eine solche GAV-Verlängerung tritt automatisch in Kraft, da die GAV und wichtige Vereinbarungen wie die bereichsspezifischen Arbeitszeitregelungen (BAR) nach Ablauf der erstmaligen Kündigungsmöglichkeit auf unbestimmte Zeit als abgeschlossen gelten. Vorbehalten bleibt die optionale Kündigungsmöglichkeit jeweils auf Ende eines Jahres. Während der Laufdauer können die GAV-Parteien die Vertragswerke und die zugehörigen Regelungen in gegenseitigem Einvernehmen problemlos ändern.

Dieses Szenario ist wahrscheinlich

transfair geht davon aus, dass die SBB die Laufdauer der BAR vom GAV entkoppeln und für die BAR separate Gültigkeitsdauern und Kündigungsmöglichkeiten abschliessen will. Die BAR sind für das Betriebspersonal sehr wertvoll. Sie bringen für viele Personalkategorien Verbesserungen gegenüber dem GAV und dem Arbeitszeitgesetz (AZG). Was bedeutet das? Heute richtet sich die Gültigkeitsdauer der BAR nach dem GAV, eine separate Kündigung ist nicht möglich. transfair muss daher leider davon ausgehen, dass die SBB mit einer Entkoppelung der BAR vom GAV einen anderen Weg sucht, um die BAR kündigen zu können – ohne dass der gesetzlich geforderte GAV tangiert wird. Diese einseitige und schwerwiegende Forderung stellt die SBB wohl im Zusammenhang mit der Einführung ihres neuen Ressourcenplanungstools IPP (Integrierte Produktionsplanung Personenverkehr). Offenbar kann dieses System heutige BAR-Regelungen nicht mehr verarbeiten. transfair findet: Dies ist ein unnötiger Misstrauensantrag. Auf weitere Szenarien ist der Personalverband vorbereitet.

Bemerkung: Dies ist der Stand bei Redaktionsschluss. Bis zum Erscheinen können sich neue Entwicklungen ergeben haben.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

Sicherheitselemente im öV ausbauen

Der Bundesrat nimmt den Schutz des öV-Personals zu wenig ernst.

Der Bundesrat hat strategische Ziele für 2024 bis 2027 festgelegt. Darin fordert er von der SBB, das hohe Sicherheitsniveau für Kundschaft und Personal aufrechtzuerhalten. Daher irritiert seine knappe Antwort auf die Interpellation zur SBB-Transportpolizei (TPO) von Greta Gysin, Nationalrätin und Präsidentin von transfair.

Interpellation: transfair verlangt Antworten

Die Interpellation erkundigt sich, ob die Präsenz der TPO auf schwierigen Zügen erhöht werden soll. Ebenfalls Thema der Interpellation: Wie ernsthaft verfolgen die Strafbehörden bei Aggressionen und Tötlichkeiten gegen öV-Mitarbeitende die Täter und Täterinnen? Auf die gestellten Fragen geht der Bundesrat nicht direkt ein. Stattdessen verweist er auf die Zuständigkeit für die Sicherheit an die konzessionierten Transportunternehmen und für die Strafverfolgung an die kantonalen Staatsanwaltschaften. Natürlich stimmt das im Grundsatz. Offensichtlich hat es der Bundesrat aber nicht für nötig gehalten, sich ein Bild über die Lage zu verschaffen – zum Bedauern von transfair.

Sicherheitselemente ausbauen

Aus Sicht von transfair sollten die SBB und andere öV-Unternehmen ihre Sicherheitsmassnahmen ausbauen, basierend auf der Rückmeldung des Bundesrates. Das bedeutet im Fall der TPO, den Ausbau der notwendigen Personalressourcen an die Hand zu nehmen. Die SBB hat den Schutz des Personals in den bundesrätlichen Zielen und somit grünes Licht. transfair begrüsst jede technische und personelle Massnahme, welche die Unternehmen in den Schutz des Personals investieren. Ende September 2024 informiert die SBB zum Thema.

Enge Begleitung nach einem Übergriff

Die Betreuung von Mitarbeitenden, die Opfer eines Übergriffs werden, weist noch Lücken auf. Daher der dringende Appell an die öV-Unternehmen, die kantonalen Polizeikorps und die Staatsanwaltschaften: Offizialdelikte gegen öV-Personal müssen konsequent verfolgt werden. Andernfalls sind die Leittragenden die Mitarbeitenden, während die Täter ungestraft davonkommen.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr



Hier Interpellation lesen.



Neue Sozialpartnerschaft anvisiert

In den letzten Wochen hat transfair zahlreiche Mitgliedereintritte der Transports publics de la région lausannoise (tl) verzeichnet. Viele Mitarbeitende suchen offenkundig einen weiteren Personalverband, der an den Arbeitsbedingungen als Sozialpartner mitwirkt. Aufgrund der geltenden Koalitionsfreiheit sind die Angestellten frei, bei welchen Verbänden sie sich organisieren. transfair ehrt der Zuspruch der Mitarbeitenden und nimmt daher die nötigen Vorbereitungs Schritte zum Eintritt in die Sozialpartnerschaft zügig an die Hand. Den Voraussetzungen zum Eintritt in den GAV tl will transfair korrekt und vollständig nachkommen. Sobald dies der Fall ist, kann der Antrag zur Aufnahme als weiterer Sozialpartner bei den bestehenden Partnern tl sowie SEV eingereicht werden.

Sozialstandards im IPV

EU-Verhandlungen über den internationalen Personenfernverkehr: Das ist zu erwarten.

Aktuell verhandelt die Schweiz mit der EU über den Marktzugang für ausländische Bahnen im internationalen Schienenpersonenfernverkehr (IPV) in die Schweiz. Kommt das neue Abkommen zustande, stellen sich transfair insbesondere Fragen nach den Sozialstandards. Nachfolgende Überlegungen gilt es zu beachten.

Für einige Forderungen der Schweiz stehen die Zeichen auf EU-Seite offenbar tendenziell auf positiv. Wie transfair ebenfalls gefordert hat, sollen im internationalen Personenfernverkehr auch künftig Kooperationen möglich sein und nicht ausschliesslich eigenständiger Wettbewerb. Wichtig wäre natürlich, dass dies auch im neuen Vertrag steht.

Auch für die Integration in den Taktfahrplan und in den Tarif gibt es Verständnis. Über die Absicherung der Trassenvergabe wird noch diskutiert. Heutige Ausnahmen der Schweiz im Landverkehrsabkommen von 1999 sollten erhalten bleiben können (leistungsabhängige Schwerverkehrsabgabe LSVA, Nachfahrverbot Lastwagen etc.). Für transfair sind die Arbeitsbedingungen für allfällige neue IPV-Anbieter ein entscheidender Punkt.

GAV-Abschlusspflicht einführen?

Zusammen mit seinem Dachverband Travail.Suisse hat sich transfair Gedanken zu den branchenüblichen Arbeitsbedingungen gemacht. In der Schweiz ist die SBB Inhaberin der

Fernverkehrskonzession und hat eine Gesamtarbeitsvertrag (GAV)-Abschlusspflicht mit den Personalverbänden. Eine solche Pflicht könnte man auch den interessierten Anbietern gesetzlich vorschreiben, als Voraussetzung für die Konzession. Die GAV-Pflicht kann im Personenbeförderungsgesetz, Art. 9, Abs. 2 unter Bst. e) aufgenommen werden. Branchenübliche Löhne ergeben sich aus den GAV der drei Fernverkehrsanbieterinnen in der Schweiz (SBB, BLS und SOB), und zwar nicht nur die Minimallöhne.

Richtlinie BAV und GAV

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) prüft auf Input der Personalverbände seinerseits, ob ein GAV-Weg gangbar ist. Aus dem Verhandlungsumfeld vernimmt transfair, dass bei der EU eine Richtlinie des BAV zur Absicherung der Sozialstandards denkbar wäre bzw. akzeptiert würde. Sobald die Richtlinie vom BAV erarbeitet ist, werden die Personalverbände zur Stellungnahme einbezogen. Für diesen Fall haben Travail.Suisse und transfair klare Inputs vorbereitet, die deutlich auf einen GAV abzielen. Nur eine magere Richtlinie zum Sozialstandard reicht nicht.

Text: Bruno Zeller,
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr





Neuer Albulatunnel eröffnet

transfair Mitglieder stellten die Weichen und lieferten Energie.

Mitte Juni durchquerte der erste fahrplanmässige Zug den neuen Albulatunnel. transfair Mitglieder waren aktiv im Einsatz: Sie stellten die Weichen auf den neuen Tunnel um und sorgten dafür, dass der moderne Capricorn-Triebzug mit Strom versorgt wurde.

Vom 7. bis 9. Juni 2024 wurde der neue Albulatunnel der Rhätischen Bahn (RhB) den Aktionären, den geladenen Gästen und der Öffentlichkeit vorgestellt. In diesen Tagen war in Preda und Spinas an beiden Enden des Graubündner Tunnels viel Prominenz aus Politik und Wirtschaft anzutreffen.

Am 12. Juni durchquerte frühmorgens schliesslich der erste fahrplanmässige Zug den neuen Tunnel (siehe Bild). Bei der Durchfahrt des feierlich geschmückten Zugs, in dem auch Renato Fasciati, Direktor der RhB, mitfuhr, gab es zwar deutlich weniger Publikum als die Tage zuvor. Dafür waren mit Luis Collenberg (Spezialmonteur Sicherungsanlagen), Luzi Pinggera (Fachmeister Sicherungsanlagen) und Pascal Zäch (Monteur Fahrleitungen) gleich mehrere transfair Mitglieder aktiv im Einsatz.

Strom statt Dampf

Luis und Luzi stellten in Preda und Spinas die Weichen auf den neuen Tunnel um und fixierten diese. Pascal wiederum stellte sicher, dass die Fahrleitung des neuen Tunnels Strom für den modernen Capricorn-Triebzug lieferte. Wie sich die Zeiten doch geändert haben: Im ersten Albulatunnel, der 1903 in Betrieb genommen wurde, fuhren die Züge noch mit Dampf.

Den Fahrleitungen im alten Tunnel zog Pascal den Stecker. So konnten diese in den folgenden Tagen sicher demontiert werden.

Dank an jede einzelne Person

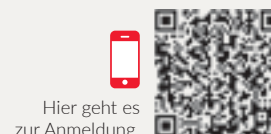
Bei der ersten fahrplanmässigen Durchfahrt spendeten Pascal, Luzi und Luis also Energie und stellten die Weichen in die richtige Richtung. Zuvor wurde während mehr als zehn Jahren am fast 6000 Meter langen Tunnel gearbeitet. Dank dem Einsatz jeder einzelnen Person ist der Tunnel nun erfolgreich in Betrieb.

Text: Urs Jungen,
Leiter Region Ost

Branchenkongress 2024: Leadership im Fokus

Am 7. November ist es wieder so weit für das Branchen-Highlight in Thun. Experten und Expertinnen aus dem Bereich Leadership diskutieren, was wirklich gute Führung ausmacht. Wie tragen starke Führungskräfte zum Erfolg eines Unternehmens bei? Und wie schwerwiegend sind die Folgen für Mitarbeitende, wenn Führungskräfte ihre Aufgaben nicht erfüllen? Dazu gibt es aktuelle Infos zu den drängendsten Themen der Branche.

Eingeladen sind alle Mitglieder der Branche – sei dabei!



Hier geht es zur Anmeldung.



Neuer GAV für Post CH und PostFinance

Der neue Gesamtarbeitsvertrag bringt Verbesserungen und erhält Bewährtes.

Nach fast einem Jahr Verhandlungen einigten sich die Sozialpartner mit der Post auf ein Kernpaket des neuen Gesamtarbeitsvertrages (GAV), das mehr Einkommen beschert und auch den Lernenden Mindestlöhne garantiert. Das Spektrum reicht von Inflationsausgleich über Feiertage bis zu Lohnregionen und jährlichen Lohnmassnahmen.

Die Verhandlungen zum neuen GAV Post CH und PostFinance waren zäh und intensiv. Nun gibt es nach fast einem Jahr ein erfolgreiches Ende. Erklärtes Ziel war es, den Mitarbeitenden auch künftig attraktive Anstellungsbedingungen zu bieten. Diese Vereinbarungen gelten für die rund 25 500 Mitarbeitenden der Post sowie für rund 2800 Mitarbeitende von PostFinance.

Was ist neu im GAV ab 2025?

Das bisherige Niveau bleibt erhalten, zahlreiche Verbesserungen kommen hinzu. Insbesondere gibt es ab 2025 diese Neuerungen:

- Höhere Zuschläge für Abend-, Nacht-, Sonntags- und Piketteinsätze – diese Zuschläge steigen um bis zu 20 Prozent. Konkret zahlt die Post für Pikettdienste 6 statt wie bisher 5 Franken pro Stunde. Die Abend- und Nachtarbeit erhält

einen Zuschlag von 8 statt bisher 7 Franken und für die Sonntagsarbeit gibt es neu 12,50 statt 11 Franken.

- Erhöhung des Geldbetrags bei den Treueprämien von 1500 auf 1650 Franken pro fünf Jahre Treue zum Unternehmen.
- Neue Feiertagsregelung: Neu gelten schweizweit zehn statt neun Feiertage.
- Für strukturelle, jährliche Lohnmassnahmen stehen künftig 0,4 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung.
- Neu gibt es nur noch zwei Lohnregionen statt bislang vier, und zwar die zwei höheren, besser bezahlten Lohnregionen.
- Die Mindestlöhne der Lernenden sind erstmals in den GAV integriert und somit auch in die jährlichen Verhandlungen zu den Lohnmassnahmen.

Bewährtes bleibt bestehen, beispielsweise:

- mindestens 6 Wochen Ferien
- 18 Wochen Mutterschaftsurlaub bei 100 Prozent Lohn
- 4 Wochen Vaterschaftsurlaub/Elternzeit
- Sperrtage für Teilzeitbeschäftigte
- Beiträge an Kinderbetreuung (bei erfüllten Bedingungen)
- attraktive Versicherungslösungen

Neuer GAV tritt per 1. Januar 2025 in Kraft

Die relevanten Gremien des Personalverbands transfair und die Verwaltungsräte der Post sowie von PostFinance haben das Verhandlungsergebnis genehmigt. Damit können der neue Dach-GAV, der auch im Vollzug des GAV Neuerungen bringt, und die beiden Firmen-GAV am 1. Januar 2025 in Kraft treten. Die neuen Verträge lösen die Verträge aus dem Jahr 2021 ab und gelten für mindestens drei Jahre. Sie können im gegenseitigen Einvernehmen um zwölf oder 24 Monate verlängert werden.

transfair zeigt sich zufrieden

transfair freut es, dass der neue GAV viele Verbesserungen eines insgesamt sehr guten GAV-Niveaus enthält. Es ist sehr positiv, dass transfair die meisten Forderungen seiner Mitglieder, die 2023 in einer umfangreichen Befragung und Vernehmlassung erhoben wurden, durchsetzen konnte. Das ist im gegenwärtigen Umfeld nicht selbstverständlich. Es bleibt ein Wermutstropfen, dass noch bessere Optionen möglich gewesen wären, die aber leider nicht die Zustimmung aller Beteiligten fanden.

Sicher ist: transfair wird sich auch in Zukunft für zeitgemäse, faire und attraktive Arbeitsbedingungen einsetzen. Ein besonderer Dank geht an dieser Stelle an die stets engagierten

Verhandlungsdelegationen und die involvierten Basismitglieder von transfair während dieser langen Verhandlungsperiode.

Nächste Schritte

Der jetzt verhandelte GAV stellt ein sogenanntes Kernpaket dar. Dieses soll ergänzt werden mit den Ergebnissen der Nachverhandlungen aus den Bereichen Logistik-Services sowie PostNetz und PostFinance. Die diesbezüglichen Verhandlungen starten im Oktober 2024.

Weitere GAV bei der Post

Wie bereits am 4. Juli 2024 auf der Website von transfair berichtet, gibt es bei der Post weitere GAV: Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für die GAV-Mitarbeitenden der PostAuto AG, der PostLogistics AG, der Post Immobilien & Management Services AG, der Presto AG und der notime (Schweiz) AG sind in separaten Firmen-GAV geregelt. Diese werden in eigenen Delegationen mit den Sozialpartnern verhandelt. Entsprechend sind die Mitarbeitenden in diesen Konzerngesellschaften nicht direkt von den Veränderungen im GAV Post CH ab 1. Januar 2025 betroffen.

Text: Kerstin Büchel,
Leiterin Branche Post/Logistik

Investieren und bis 1 000 Franken Bonus sichern

Investieren Sie in unsere Anlagelösung* und profitieren Sie von den Vorteilen einer Vermögensverwaltung und unserer langjährigen Anlagekompetenz. Wählen Sie aus vier nachhaltigen Anlagestrategien und nutzen Sie die Renditechancen an den Finanzmärkten.

Bonusberechtigt sind Sie für zwei Jahre ab Eröffnung der Anlagelösung und einer Investition von 10 000 CHF. Auf zusätzliche Einzahlungen erhalten Sie 10% Bonus, maximal 500 CHF pro Jahr. Der Bonus wird automatisch in Ihre Anlagelösung investiert. cler.ch/transfair

* Die Hinweise zur Anlagelösung dienen ausschliesslich Werbezwecken. Bei der Anlagelösung Bank Cler handelt es sich um einen Strategiefonds mit verschiedenen Teilvermögen. Für den Prospekt und die Basisinformationsblätter verweisen wir auf cler.ch



Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca

CLER



Grosses Kino

Der Branchenkongress 2024 sorgt für grosses Kino in Wettingen.

Am Branchenkongress in Wettingen warfen die Mitglieder der Branche Post/Logistik einen Blick aufs vergangene Jahr und befassten sich mit der Frage: Wie stellen wir die Weichen für gute Arbeitsbedingungen in der Arbeitswelt von morgen?

Im Kino Elite in Wettingen blickten die Teilnehmenden auf die Zeit seit dem letzten Kongress in Genf im September 2023 zurück. Zunächst standen die Lohnergebnisse für 2024, die geführten Verhandlungen und die erzielten Erfolge im Fokus. Es war ein ereignisreiches Jahr, wie die verschiedenen Beiträge der Akteurinnen und Akteure zeigten. Besonders hervorzuheben war die neue Sozialpartnerschaft mit Planzer Paket.

Einmal mehr zeigte sich: Die Vorteile einer engen Zusammenarbeit mit dem Personalverband liegen für die Mitarbeitenden auf der Hand. Dieser Erfolg ging Hand in Hand mit der Integration nach der Übernahme von Quickmail und Quickpac. Ein weiteres zentrales Thema war die Lösung eines Problems bei der Lohngleichheit bei PostAuto, das grosses Interesse bei den Delegierten weckte. Der Kongress würdigte die enorme Arbeit, die geleistet wurde, um den neuen GAV Post CH und die weiteren Verträge, die 2025 in Kraft treten, zu erreichen. Ausserdem bestätigte der Kongress das Rahmenmandat für die Lohnverhandlungen 2025.

Personal als Erfolgsfaktor, heute und morgen

Der Nachmittag des Kongresses begann mit einem inspirierenden Auftritt des beliebten lokalen Wortkünstlers Simon Libsig. Mit seiner einzigartigen Mischung aus Wortwitz und Tiefgang begeisterte er das Publikum und zauberte den Anwesenden immer wieder ein Lachen ins Gesicht.

Im Anschluss widmeten sich die Teilnehmenden den aktuellen Arbeitsbedingungen, insbesondere im Bereich Logistik, der Kernaufgabe der Post. Mit Videos wurde der Alltag der Menschen sichtbar gemacht, die den Service Public sowohl erbringen als auch in Anspruch nehmen. Dadurch wurde klar: Das Personal nimmt eine zentrale Rolle ein beim Wandel der Post. Der Kongress verabschiedete daher die Resolution «Post im Wandel: Investieren in das Personal sichert die Zukunft».

Zum Abschluss wurden einige Mitglieder verabschiedet und deren Nachfolgerinnen und Nachfolger willkommen geheissen. Der Termin für den nächsten Branchenkongress im September 2025 steht bereits fest.

Text: Diego Frieden,
Stellvertretender Branchenleiter Post/Logistik



Hier Resolution lesen



Manuel Murer, neuer Geschäftsleiter transfair, stellt sich vor



Mit Herzblut dabei: Stv. Leiter Branche Diego Frieden und Leiterin Branche Kerstin Büchel



Marlon Rüfenacht, Mediamatik-Lernender bei transfair



Franz Rothacher und Joachim Hermann (v.l.n.r.), die beiden Co-Präsidenten des Branchenvorstands Post/Logistik



Wortkünstler Simon Libsig in Aktion



Jede Stimme zählt!

Die Wahlen für die Delegiertenversammlung der PUBLICA stehen vor der Tür.

Diesen Herbst ist es wieder so weit. Die Delegiertenversammlung (DV) der PUBLICA muss neu gewählt werden. 80 Sitze sind zu besetzen. Auch transfair ist mit 13 Kandidatinnen und Kandidaten am Start. Ab dem 7. Oktober 2024 bist du am Zug: Wähle deine Vertreterinnen und Vertreter in die DV PUBLICA!

Die Pensionskasse PUBLICA versichert alle Mitarbeitenden der Bundesverwaltung, der dezentralen Verwaltung wie Swissmedic oder METAS, des ETH-Bereiches sowie von einigen kleinen bundesnahen Arbeitgebern – insgesamt knapp 70 000 Arbeitnehmende und über 40 000 Rentenbeziehende. Gegenüber der PUBLICA werden diese von den 80 Delegierten der DV PUBLICA vertreten. Diese Delegierten stehen nun zur Wahl.

Was ist die DV PUBLICA?

Die Delegierten sind dafür verantwortlich, die Arbeitnehmendenvertretung in die Kassenkommission, das höchste Organ der Pensionskasse, und in das paritätische Organ des Vorsorgewerkes Bund (POB) zu wählen. Sie haben es damit in der Hand, wer die Geschicke der Pensionskasse lenkt und damit auch, welche Leistungen die PUBLICA ihren Versicherten bezahlt.

Die DV ist also ein wichtiges Gremium. Deshalb legt transfair viel Wert darauf, mit einer schlagkräftigen Liste in die Wahlen einzusteigen und die DV PUBLICA so gut aufzustellen.

Diese Kandidatinnen und Kandidaten stehen zur Wahl

transfair tritt in zwei Wahlkreisen der DV PUBLICA an: im Wahlkreis 1, der die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung vertritt, sowie im Wahlkreis 2, der die Mitarbeitenden der dezentralen Verwaltung und des ETH-Bereiches abdeckt. transfair tritt in beiden Wahlkreisen auf der Liste der IG Bundespersonal – Verbände und Gewerkschaften – an.

Folgende Mitglieder stellen sich im Wahlkreis 1 zur Wahl:

- Susanne Blank, BAFU, bisher
- Silvano Consoli, BAZG, bisher
- Andreas Kaufmann, BAV, bisher
- Erika Kaufmann, BAV, bisher

- Bruno Schöb, BK, bisher
- Marcel Wüthrich, OAK BV, bisheriger Präsident der DV PUBLICA
- Andrea Bürgi, SECO, neu
- Domeni Luigi Casutt, BFS, neu
- Olivier Comte, BAZG, neu
- Pia Rohrbach, Kdo Operationen, neu

Im Wahlkreis 2 kandidieren folgende Kandidaten:

- Carlo Albert, Eawag, bisher
- Dario Marty, PSI, bisher
- Pavle Juranic, PSI, neu

Jetzt bist du dran!

transfair und seine Kandidatinnen und Kandidaten sind bereit für die Wahl. Nun braucht es dich! Ab dem 7. Oktober 2024 bis zum 6. November 2024 kann gewählt werden. Beteiligen dürfen sich all diejenigen, die bei der PUBLICA versichert sind. Da die Stimmbeteiligung bei diesen Wahlen oftmals tief ist, kommt es auf jede einzelne Stimme an.

Deshalb: Verpasse es nicht, an der Wahl teilzunehmen und deine Stimme den transfair Kandidatinnen und Kandidaten sowie den weiteren Kandidierenden der IG Bundespersonal zu geben. Nur mit deiner Unterstützung kann transfair auch in den nächsten Jahren Einfluss nehmen auf die Geschicke der Pensionskasse – und damit auf deine Rente!

Nach der Wahl ist vor der Wahl

Bereits im kommenden Jahr stehen die nächsten Wahlen innerhalb der PUBLICA an. Dann wird es um die Arbeitnehmendenvertretung in der Kassenkommission gehen. Auch da wird transfair wieder ins Rennen steigen. Vielleicht mit dir? Falls du interessiert bist an der beruflichen Vorsorge und im Idealfall auch schon entsprechende Kenntnisse hast, kannst du dich gerne bei matthias.humbel@transfair.ch melden.

Text: Matthias Humbel,
Leiter Branche Öffentliche Verwaltung



Susanne Blank, BAFU, bisher



Silvano Consoli, BAZG, bisher



Andreas Kaufmann, BAV, bisher



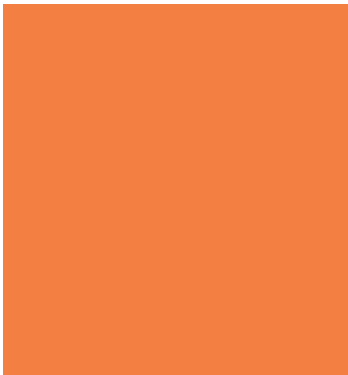
Erika Kaufmann, BAV, bisher



Bruno Schöb, BK, bisher



Marcel Wüthrich, OAK BV, bisheriger
Präsident der DV PUBLICA



Neugierig darauf, mehr über
die Kandidierenden zu erfahren?
Dann scanne jetzt den QR-Code.



Andrea Bürgi, SECO, neu



Domeni Luigi Casutt, BFS, neu



Olivier Comte, BAZG, neu



Pia Rohrbach, Kdo Operationen, neu



Carlo Albert, Eawag, bisher



Dario Marty, PSI, bisher



Pavle Juranic, PSI, neu



Mehr Verbindlichkeit im ETH-Bereich

Grünes Licht für eine gemeinsame Absichtserklärung.

Im Rahmen eines Spitzentreffens hat transfair mit dem ETH-Ratspräsidenten Michael Hengartner die sozialpartnerschaftlichen Grundsätze neu ausgelegt. Die Anliegen von transfair werden ernst genommen und der Erarbeitung einer gemeinsamen Absichtserklärung steht nichts mehr im Weg.

Hintergrund

Seit Jahrzehnten besteht zwischen transfair und dem ETH-Bereich eine Sozialpartnerschaft. Die Zusammenarbeit wird in einer Vereinbarung von 2011 festgehalten. Es ist also eine Weile her, dass die sozialpartnerschaftlichen Grundsätze gemeinsam besprochen wurden. Leider hat sich das auch in der Sozialpartnerschaft bemerkbar gemacht und bei transfair seit einiger Zeit zu Frustrationen geführt. Die Verbände wurden oft zu spät in Mitwirkungen einbezogen, erst auf Nachfrage zu personalpolitischen Themen konsultiert, und es fehlte bei Verhandlungen an einem korrekten sozialpartnerschaftlichen Verhalten. Für transfair war es höchste Zeit, etwas zu ändern, weshalb ETH-Ratspräsident Michael Hengartner zu einem Spitzentreffen zur Auslegeordnung der Sozialpartnerschaft aufgefordert wurde.

Gemeinsame Absichtserklärung

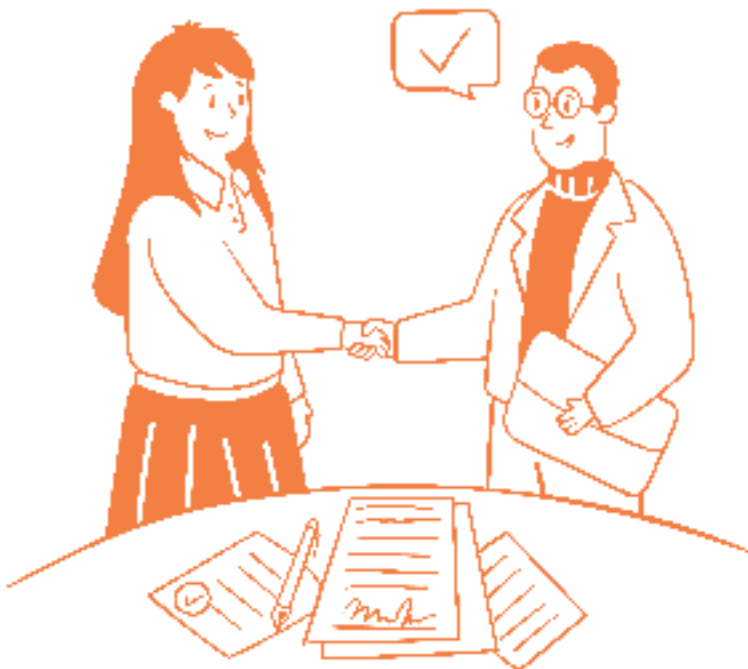
Mit Teilnahme der Verbandspräsidien hat im August eine Auslegeordnung der Sozialpartnerschaft stattgefunden. Und es war ein voller Erfolg! In einem konstruktiven und offenen Austausch wurden Verbesserungsmöglichkeiten und Lösungswege diskutiert. transfair hat insbesondere den Wunsch nach einer stärkeren Institutionalisierung, regelmässiger Treffen und einer neuen Verschriftlichung der sozialpartnerschaftlichen Grundsätze geäußert. Vorbild dafür ist die gemeinsame Absichtserklärung, die zwischen den Personalverbänden des Bundes und der Bundesverwaltung besteht.

Erfreulicherweise begrüsst Hengartner eine Absichtserklärung ebenfalls, und wenn alles nach Plan läuft, starten die Arbeiten im Oktober 2024. transfair schaut damit motiviert in die Zukunft der Sozialpartnerschaft im ETH-Bereich!

Nächste Schritte

Mit der Ausarbeitung der gemeinsamen Absichtserklärung ist der Grundstein für eine zukunftsfähige Sozialpartnerschaft im ETH-Bereich gelegt. Noch diesen Herbst sollen Arbeitsgruppen gebildet werden, um die Absichtserklärung gemeinsam zu erarbeiten. transfair wird über die weiteren Schritte informieren und kann hoffentlich bald über eine Unterzeichnung berichten.

Text: Olivia Stuber,
Wissenschaftliche Mitarbeiterin



Sei dabei an der Branchenversammlung in Mendrisio

Am 17. Oktober 2024 findet die zweite Branchenversammlung des Jahres statt. Neben aktuellen Informationen aus der Branche erwartest dich ein interessantes Rahmenprogramm. Du erhältst dabei Einblicke in die Tätigkeiten der Grenzwoche.

Die Teilnahme steht allen Mitgliedern der Branche offen. Das Branchenteam freut sich auf dich!

Hier geht es zur Anmeldung





Manuel Murer ist neuer Geschäftsleiter

Tanja Brülisauer übergibt nach 15 Jahren ihr Amt.

Die bisherige Geschäftsführerin Tanja Brülisauer übergibt ihre Funktion an Manuel Murer, der als Mitglied der Geschäftsleitung bisher die Abteilung Services und Finanzen geleitet hat. transfair dankt Tanja von ganzem Herzen für ihr ausserordentliches Engagement und ihr wertvolles Wirken in den letzten 15 Jahren.

Ein grosses Dankeschön an Tanja!

Seit 2009 hat Tanja Brülisauer mit viel Herzblut und Geschick das Steuer von transfair in der Hand gehalten. Ihr Einsatz hat massgeblich dazu beigetragen, dass transfair – im Gegensatz zu anderen Gewerkschaften – stabile Mitgliederzahlen und eine gefestigte finanzielle Lage vorweisen kann. Tanja hat stets grossen Wert auf einen unkomplizierten Austausch auf Augenhöhe gelegt – sei es mit dem Team, den Mitgliedern oder den Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Gewerkschaftslandschaft. Ihre Zugänglichkeit, Begeisterungsfähigkeit und nicht zuletzt ihr Humor prägten die Zusammenarbeit mit ihr. Ihr Ausscheiden als Geschäftsführerin des Personalverbands aus privaten Gründen ist für transfair ein grosser Verlust: Tanjas fachliche und menschliche Qualitäten werden transfair fehlen. Bis Ende Februar 2025 steht Tanja der Geschäftsleitung noch beratend zur Seite.

Mit Drive in die neue Herausforderung

Manuel Murer hat die Position des Geschäftsführers per 1. Juli 2024 übernommen. Er war bisher als Leiter Services und Finanzen sowie als Mitglied der Geschäftsleitung tätig und hatte bereits die Funktion des stellvertretenden Geschäfts-

leiters inne. Auch ist er Geschäftsleiter des von transfair gegründeten Start-ups Further at Work. In diesen Funktionen hat er sehr gute Arbeit geleistet und durch seine besonnene und unkomplizierte Art überzeugt. Er ist gut gerüstet, um den Personalverband erfolgreich auf Kurs zu halten: Ein Studium der Betriebswirtschaft mit Weiterbildungen im Bereich Unternehmensführung und Leadership, umfangreiche Erfahrung im Versicherungswesen und neun Jahre Engagement bei transfair füllen seinen Erfahrungsrucksack. transfair und seine Mitarbeitenden freuen sich auf die Zusammenarbeit mit Manuel in dieser neuen Rolle.

Text: Lea Lüthy,
Leiterin Kommunikation



Aktuell informiert

Info magazin 2024

Nächste Ausgaben:

Nr. 4 am 9. Dezember mit
Inserateschluss am 30. Oktober 2024

alle Branchen

**Pensionierte Bern
Besinnlicher Jahresabschluss /
Weihnachtsfeier
Montag, 9. Dezember 2024**

Der besinnliche Jahresschluss findet im Pfarrsaal St. Antonius, Bern Bümpliz statt. Die Einladungen werden zu gegebener Zeit per Post oder E-Mail zugesandt. Alle sind herzlich eingeladen. Zeit: 14.00 – ca. 17.00 Uhr.

Infos gibt es bei:

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

Post/Logistik • ICT

**Pensioniertenvereinigung Basel
Wanderung Rodersdorf
Montag, 7. Oktober 2024**

Treffpunkt: um 14.20 Uhr bei der BLT-Endstation (Tramlinie 10) in Rodersdorf. Wir wandern in 40 Min. ins Burestübli Sonnenhof und wieder zurück. Achtung, Tram fährt nur alle 30 Min bis Rodersdorf.

Infos gibt es bei:

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

**Pensioniertenvereinigung Basel
November Ausflug in die Schreinerei
Weizenkorn, Basel
Montag, 4. November 2024**

Treffpunkt um 13.25 Uhr bei der Haltestelle Feldbergstrasse, Tram Nr. 8, Richtung Weil am Rhein. Zu Fuss 5 Min. bis zur Schreinerei Weizenkorn. Beginn der Führung um 13.40 Uhr mit anschliessender Möglichkeit, Kerzen oder Holz-Spielwaren zu kaufen. Danach weiter ins Restaurant Holzschopf in Kleinbasel, ca. 15 Min. zu Fuss. Treffpunkt für Zvieri um 15.30 Uhr im Restaurant Holzschopf, Clarastrasse 1.

Infos gibt es bei:

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

**Pensioniertenvereinigung Basel
Weihnachtsessen Altersheim Stiftung
Hofmatt, Münchenstein
Montag, 2. Dezember 2024**

Wir treffen uns um 12 Uhr im Restaurant Pumpwerk, Altersheim Stiftung Hofmatt, Pumpwerkstrasse 3, 4142 Münchenstein. Das Restaurant ist erreichbar mit dem Tram Nr. 10, Haltestelle Hofmatt, Münchenstein. Von dort laufen wir nach oben, am Restaurant Hofmatt vorbei und biegen links in die Pumpwerkstrasse ein.

**Infos und Anmeldung bis
23. November 2024 bei:**

Schmidiger Edy, T 061 461 55 37,
hedy.schmidiger@bluewin.ch

Öffentliche Verwaltung

**Bern Öffentliche Verwaltung
Von der Lingerie in die Sushibar –
Eine Spurensuche durch den Kursaal Bern
Donnerstag, 24. Oktober 2024**

Wisst ihr, dass im Kursaal Bern kein Lift von ganz oben nach ganz unten fährt? Auf der Tour durch das Haus stossen wir nicht nur spannende Türen auf, sondern lernen auch verschiedene Gesichter und Geschichten kennen, die den Kursaal prägen.

Treffpunkt: 15.55 Uhr, Foyer Eingang Grand Casino Bern, Schänzlistrasse 73, 3013 Bern. Führung 16.00-17.15 Uhr, anschliessend Apéro riche. Die Führung ist auf Deutsch, begrenzte Anzahl Plätze, Begleitpersonen willkommen.

**Anmeldung bis 14. Oktober 2024 per Brief,
E-Mail, Telefon oder Whats-App an:**

Ursula Bürgi, Strassacker 14, 3065 Bolligen,
M 079 505 99 13, a.h.u.buergi@bluewin.ch

**Bern Öffentliche Verwaltung
Zu Gast in der sitem-insel,
am Puls der translationalen Medizin
Dienstag, 19. November 2024**

Treffpunkt: 15.55 Uhr Eingangsbereich sitem-insel, Freiburgstrasse 3, 3010 Bern. 16.00-16.30 Uhr Präsentation der sitem-insel AG, dann Führung bis 17.30 Uhr. Apéro riche im Anschluss.

Begleitpersonen sind willkommen. Präsentation und Führung auf Deutsch, begrenzte Anzahl Plätze.

**Anmeldung bis 30. Oktober 2024 per Brief,
E-Mail, Telefon oder Whats-App an:**

Ursula Bürgi, Strassacker 14, 3065 Bolligen,
M 079 505 99 13, a.h.u.buergi@bluewin.ch

Öffentlicher Verkehr

**Kategorie Lokpersonal
Jahresversammlung 2024
2. November 2024**

Wir treffen uns am Samstag, den 2. November in Luzern um 9.30 Uhr im Hotel Waldstätterhof.

Im Anschluss gemeinsames Mittagessen. Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme.

Auskünfte und Anmeldung bei:

Beat Schumacher, T 044 930 71 40,
M 079 266 76 65, beschum@bluewin.ch



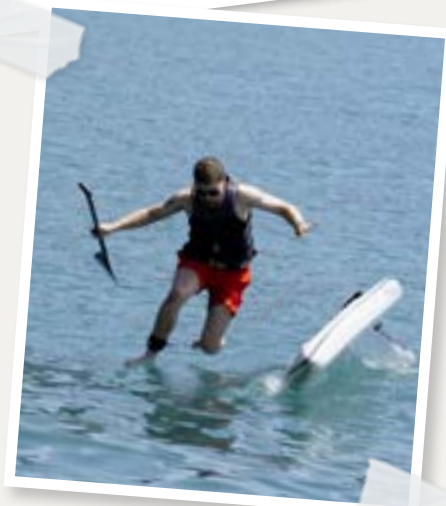
Personelles

transfair freut sich sehr über die personelle Verstärkung durch Kommunikationsspezialistin Sarah Hadorn. Seit Mitte August unterstützt sie die Abteilung Kommunikation & Marketing tatkräftig. Ebenfalls neu zum transfair Team dazugestossen ist Marlon Rüfenacht, Mediamatiker im dritten Lehrjahr. Er absolviert seine Berufslehre in den Abteilungen Services & Administration sowie Kommunikation & Marketing. Herzlich willkommen im Team, Sarah und Marlon. transfair freut sich auf eine tolle Zusammenarbeit.

Sommer-Jugendanlass 2024

«Sommer, Sonne, Action» – unter diesem Motto fand am Sonntag, 14. Juli 2024, der Sommer-Event für junge Mitglieder statt. Das Wakehouse in Gunten zwischen Thun und Interlaken bot eine fantastische Kulisse direkt am Thunersee. Der strahlende Sonnenschein und das kühle Nass verhalfen zu einem perfekten Tag für die sportbegeisterten Jugendlichen und die jungen Erwachsenen. Vier Stunden Wasserski, Wasserreifen, Wakeboard, Wakesurf und Stand-up-Paddling sorgten für sportliche Abwechslung und strahlende Gesichter – und Vorfreude auf den nächsten Event 2025.

Text: Giuliana Ambrosio,
Leiterin Marketing



Zu guter Letzt

Wiedereinstieg in den Beruf: Neue Unterstützungsangebote wären möglich

Noch immer geben viele Frauen in der Schweiz ihre berufliche Karriere auf, um ihre Kinder grosszuziehen oder um sich um ihre pflegebedürftigen Eltern zu kümmern. Oft haben sie keine andere Wahl: Es fehlt nach wie vor an Kita-Plätzen und Entlastungsangeboten oder deren Kosten sind zu hoch.

Nach mehreren Jahren wieder ins Erwerbsleben einzusteigen, ist nicht einfach. Nur wenige Frauen finden eine gleichwertige Stelle wie vor dem Arbeitsunterbruch. Oft bedeutet ein Wiedereinstieg also, einen Job anzunehmen, der nicht dem eigenen Profil entspricht. Auch hier bleibt keine Wahl, wenn der Haushalt nicht mehr mit nur einem Gehalt auskommt oder wenn sich das Paar scheiden lässt.

In letzter Zeit hat sich die Gerichtspraxis geändert: Müttern werden nicht mehr systematisch Unterhaltsbeiträge zugesprochen, weder nach dem 45. Lebensjahr noch mit kleinen Kindern. Die Ehe hat ihre schützende Vorsorgefunktion verloren. Und bald verlieren Frauen auch ihr Recht auf eine lebenslange Ehegattenrente. Doch wie weiter, wenn die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit keine Option ist?

Bis anhin erhielten Wiedereinsteigerinnen Unterstützung von Frauenberatungsstellen – doch diese wurde stark reduziert. Über die Arbeitslosenversicherung wären neue Unterstützungsmöglichkeiten möglich. Travail.Suisse hat darüber diesen Sommer mit mehreren eidgenössischen Parlamentarierinnen und Parlamentariern diskutiert und entsprechende Motionen eingereicht. Wir sind zuversichtlich, dass diese mit der Wichtigkeit behandelt werden, die die Situation der Betroffenen und der Fachkräftemangel erfordern.

Valérie Borioli Sandoz

Leiterin Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik bei Travail.Suisse



Weiterempfehlen lohnt sich!

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

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

Weiterempfehlen und 100 Franken Prämie erhalten

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

