

**transfair**  
eigenständig. mutig. persönlich.

# profil

EINBLICK UND AUSBLICK ZUM PERSONALVERBAND

NUMMER 1 | MAI 2010



**ZUKUNFT:** transfair prägt die Diskussionen zu den Unternehmen des Service Public | **KERNGESCHÄFT:** die Organisation wurde angepasst und stellt das Mitglied ins Zentrum | **EIGENSTÄNDIG.MUTIG.PERSÖNLICH:** mit diesen Kernwerten setzt sich transfair für die Mitglieder ein | **REGIONEN:** die personellen Fragen sind geklärt und die Weichen für die Zukunft gestellt | **TRANSFAIR TALK:** Rückblick auf die Diskussionen zur neuen Postgesetzgebung

# INHALT



## ZUKUNFT | 4 **Politische Schwerpunkte**

transfair prägt auch in Zukunft die öffentlichen Diskussionen und Meinungen.

## KERNGESCHÄFT | 6 **Organisation**

Um die Bindung zu den Mitgliedern stärker pflegen zu können, wurde die Organisation angepasst.

## PHILOSOPHIE | 7 **eigenständig. mutig. persönlich.**

Mit diesen Kernwerten setzt sich transfair für eine hohe Wertschätzung der Arbeit seiner Mitglieder ein.

## POST/LOGISTIK | 8 **Veränderungen in der Gesetzgebung**

Der politische Prozess zur neuen Postgesetzgebung und Lohnverhandlungen prägen die Arbeit.

## ÖFFENTLICHER | 12 **Schutz der Angestellten** VERKEHR

transfair fordert deutlich, dass die Bahnreform nicht auf Kosten der Arbeitnehmenden erfolgen darf.

## ÖFFENTLICHE | 16 **Spagat in der Personalpolitik des Bundes** VERWALTUNG

Mit Bundespräsident Hans-Rudolf Merz Entscheiden zu den Lohnverhandlungen verliert das Bundespersonal auf dem Arbeitsmarkt Terrain.

## COMMUNICATION | 20 **Umstrukturierungen**

Die neue strategische Ausrichtung der verschiedenen Swisscom-Einheiten wirkt sich auf den Personalbestand aus.

## REGIONEN | 24 **Unternehmen 2010**

Mit der Umgestaltung der Sektionslandschaft und den neuen Verantwortlichen sind die Weichen für die Zukunft gestellt.

## MITGLIEDER | 30 **Positive Entwicklung dank der Neuausrichtung**

Nach dem Kongressentscheid zur Eigenständigkeit weht ein optimistischer Wind, dies zeigte sich auch in der Entwicklung der Mitgliederzahlen.

## PENSIONIERTE | 32 **Zwei Kommissionen nähern sich an**

Noch ist die Zeit nicht reif für eine Zusammenführung der beiden Pensioniertenkommissionen.

## TRANSFAIR TALK | 34 **Diskussion fördern**

Im Podiumsgespräch für geladene Gäste und Medienschaffende zur neuen Postgesetzgebung war man sich nicht immer einig.

## EINBLICK – AUSBLICK

Liebe Leserin, lieber Leser

transfair ist in die Zukunft aufgebrochen und präsentiert sich als moderner Personalverband des Service Public. Unser neuer Tätigkeitsbericht «profil» gibt Ihnen einen Einblick in unsere Aktivitäten und in die gewerkschaftliche Arbeit.



«Es macht mir Freude, mich mit dem tatkräftigen und motivierten transfair Team für unsere Mitglieder einzusetzen»

Tanja Brülisauer,  
Geschäftsführerin

Gleichzeitig bieten wir Ihnen einen Ausblick in die Zukunft: Der Kongress hat am 19. Mai 2009 dem strategischen Alleingang und der Neuausrichtung als Personalverband zugestimmt. Wo stehen wir mit den Projekten, was wollen wir im Jahr 2010 erreichen?

### POLITISCHES PROFIL

transfair strebt ein stärkeres politisches Profil an. Mit Chiara Simoneschi-Cortesio konnten wir eine äusserst bekannte und in der nationalen Politik stark verankerte Persönlichkeit als Präsidentin gewinnen. Sie hat ihre Aufgabe Anfang 2010 aufgenommen und baut zusammen mit den Branchenleitern eine nachhaltige politische Ver-

bandsstrategie auf.

Durch unsere klare politische Haltung wollen wir in den öffentlichen Diskussionen nationale Bedeutung erreichen und die Meinungsführerschaft rund um die Kernthemen im Service Public gewinnen. Ein erster Schritt war der erfolgreiche transfair talk vom 30. November 2009 zur Postgesetzgebung. Auch im 2010 ist ein transfair talk geplant. Unsere politischen Schwerpunkte finden Sie im Bereich Zukunft.

### AUFTRITT UND ZIELE

Das Jahr 2009 war auch im Bereich des Marketings und der Kommunikation im Umbruch. Mit der neuen Strategie hat transfair einen modernen optischen Auftritt erhalten. Zudem haben sich die Kontaktpunkte zu unseren Mitgliedern verändert. Mit einem Newsletter informieren wir aktuell und zeitgemäss. Das Anfang 2010 lancierte transfair magazin unterstreicht den frischen Charakter unserer Organisation und unsere Aufbruchstimmung. Mit gezielten Marketing-

massnahmen und Aktivitäten in den Regionen wollen wir im 2010 unser sportliches Ziel – 1000 neue Mitglieder – erreichen.

### VERTRAUENSLEUTE ALS BOTSCHAFTER

Die Ausbildung von Vertrauensleuten ermöglicht uns eine engere Verbindung in die Betriebe sowie zu unseren bestehenden und neuen Mitgliedern. Die Vertrauensleute sind unsere wichtigsten Vertreter vor Ort: Sie sind kompetente Wissensträger, engagierte Informationsübermittler und wirken als erste Ansprechpartner in den Unternehmen. Als transfair Botschafter tragen sie wesentlich zu unserem Erfolg bei.

### NEUE SEKTIONSLANDSCHAFT

Um eine effiziente und effektive Verbandsorganisation zu gewährleisten, gestalten wir die Sektionslandschaft neu. Mittelfristig wollen wir die Anzahl der Sektionen auf 25 senken. Diese Umgestaltung stärkt unsere Organisation. Unsere Sektionen werden grösser und verfügen über mehr Schlagkraft, um gut zu funktionieren und unseren Mitgliedern den maximalen Nutzen zu bieten.

An den Generalversammlungen der Sektionen wurde den Anträgen zu den Zusammenschlüssen grösstenteils zugestimmt. Das beweist, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Die Neubesetzung der Vorstände hat nun hohe Priorität.

### FRAUEN UND JUGENDLICHE

Um unseren Verband nachhaltig zu verjüngen und vermehrt Frauen anzusprechen, bauen wir eine aktive Jugend- sowie eine Frauengruppe auf. Damit wir auf die speziellen Anliegen und berechtigten Forderungen gezielt und kompetent eingehen können, suchen wir weitere Jugendliche und Frauen, die sich engagieren möchten. Melden Sie sich!

ZUKUNFT



## POLITISCHE SCHWERPUNKTE

Wir werden auch in Zukunft Diskussionen und Meinungen zu den Unternehmungen des Service Public prägen. In den politischen Schwerpunkten beziehen wir klare Stellung.



«transfair nimmt als Vertreter der Arbeitnehmer eine wichtige Funktion wahr – ich freue mich, hierzu auch einen Beitrag leisten zu können»

**Matthias Humbel,**  
Politischer Assistent

### BRANCHE POST/LOGISTIK

Das wichtigste Thema in der Branche Post/Logistik bleibt die laufende Revision der Postgesetze. Zentrale Forderungen für das Jahr 2010 sind:

- Eine Liberalisierung des Postmarkts darf nicht auf Kosten der Arbeitnehmenden erfolgen. Zum Schutz der Angestellten muss ein allgemeinverbindlicher Branchen-Gesamtarbeitsvertrag vorgeschrieben werden.
- Die Grundversorgung muss so finanziert werden, dass diese in gleichbleibend hoher Qualität flächendeckend und unter Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen erbracht werden kann.
- Es besteht kein Grund für eine überhastete Liberalisierung. Zuerst müssen weitere Erfahrungen gesammelt und

flankierende Massnahmen getroffen werden. Über eine vollständige Marktöffnung kann vernünftigerweise drei bis vier Jahre nach Einführung des neuen Postgesetzes entschieden werden. Bis dann ist am Restmonopol festzuhalten.

### BRANCHE ÖFFENTLICHER VERKEHR

In der Branche öffentlicher Verkehr beschäftigt transfair im 2010 vor allem zwei Punkte:

- Der Bundesrat plant, als Sanierungsbeitrag für die Pensionskasse SBB 1,148 Milliarden Franken zur Verfügung zu stellen. Für transfair ist dies klar zu wenig. Die SBB und ihre Mitarbeitenden haben in den vergangenen Jahren bereits grosse Opfer erbracht. Nun ist es am Bund, seine Verantwortung wahrzunehmen. transfair hält darum an der Forderung eines Bundesbeitrags über 3,2 Milliarden Franken fest.

- Im letzten Jahr hat transfair zur Vernehmlassung der Bahnreform 2, zweiter Schritt,

Stellung genommen. Nun wird auch das Parlament darüber beraten. Gleichzeitig geht der dritte Schritt in die Vernehmlassung. Beide Schritte werden von transfair eng begleitet. Dabei geht es transfair in erster Linie darum, dass es durch eine Öffnung des Markts nicht zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen kommt.

### BRANCHE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG

Zentrales Thema für die öffentliche Verwaltung dürfte die dieses Jahr in die Vernehmlassung gehende Revision der Bundespersonalverordnung sein. transfair bringt auch hier seine Meinung ein. Ein wichtiges Element ist die Einführung von Vertrauensarbeitszeit für die tieferen Lohnklassen. Als Personalverband steht transfair einem solchen Ansinnen skeptisch gegenüber. Untersuchungen zeigen, dass dadurch die Arbeitsbelastung und somit die Arbeitszeit steigen, während es gleichzeitig für den Arbeitnehmenden schwieriger wird, aus Überstunden entstandene Ansprüche geltend zu machen.

### BRANCHE COMMUNICATION

Für die Branche Communication geht es im laufenden Jahr um die Auswirkungen der geplanten Fusion von Orange und Sunrise auf den Telekommunikationsmarkt. transfair wird hier nahe am Geschehen bleiben und ein wachsames Auge auf die möglichen künftigen Entwicklungen haben.

Daneben wird auch die Ausgestaltung des Service Public im Bereich der Telekommunikation ein wichtiges Thema sein, insbesondere die Entwicklung eines landesweiten Glasfaserkabelnetzes. Hier interessiert vor allem der vom Bundesrat zu präsentierende Bericht. transfair wird am Ball bleiben, seine Meinung aktiv vertreten und sich für Lösungen im Interesse des Arbeitsmarkts Schweiz einsetzen.

## ORGANISATION

Unsere Mitglieder stehen im Zentrum unseres Denkens und Handelns. Sie sind Kunden und Auftraggeber zugleich. Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den lokalen Sektionen bildet die Basis zur Pflege und zum Ausbau der Nähe zu unseren Mitgliedern. Deshalb haben wir die Organisation im vergangenen Jahr gestrafft sowie Aufgaben neu definiert und klar zugeordnet.



«Sich eigenständig und ohne Trillerpfeifen eine Stimme zu verschaffen und nachhaltige Lösungen für die Mitglieder zu erarbeiten, ist eine starke Leistung»

**Nicole Hochstrasser,**  
Leiterin Marketing und Kommunikation

### DIE REGIONEN

In den Regionen wird eine enge Zusammenarbeit zwischen den Sekretariaten und den Sektionen etabliert. Die Regionen West, Mitte und Ost erhalten eine grössere Autonomie. Innerhalb der Region werden bedürfnisgerechte mobile Sekretariate betrieben. Aktuell sind Büros in Visp, Genf und St. Gallen zeitweise oder nach Vereinbarung besetzt. Zudem besteht im Tessin ein permanenter zusätzlicher Standort.

Die neuen Sektionen werden in Zukunft noch enger mit ihrer Region zusammenarbeiten und von den Regionalsekretariaten in den wichtigen Aufgaben tatkräftig unterstützt. Unsere Regionalsekretäre nehmen zudem gewerkschaftliche Aufgaben bei unseren Sozialpartnern wahr, betreuen und beraten die

Mitglieder bei Problemen am Arbeitsplatz und sind für die Mitgliedergewinnung verantwortlich.

### DIE POLITIK

Ziel der Gewerkschaftspolitik ist es, eine nachhaltige politische Verbandsstrategie und ein politisches Netzwerk aufzubauen. Wir verhandeln mit den Arbeitgebern hart, aber fair, um für die Mitglieder Lohnerhöhungen, fortschrittliche Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen zu erreichen. Wir gestalten die Arbeitswelt aktiv mit und nehmen im Interesse unserer Mitglieder Einfluss auf die Politik. Dazu arbeitet unsere Präsidentin Chiara Simoneschi-Cortesi eng mit den Branchenleitern, dem Politischen Assistenten, der Kommunikation und der Geschäftsleitung zusammen.

### DAS BACKOFFICE

Marketing und Kommunikation nehmen eine zentrale Rolle ein, um transfair in eine erfolgreiche Zukunft zu führen. Die Abteilung wurde in der Neuorganisation gestärkt, damit wir vermehrt wahrgenommen werden. Es ist uns ein Anliegen, eine aktive Kommunikation zu unseren Mitgliedern, zu den Sozialpartnern sowie zu interessierten Gruppen und Personen zu pflegen. Mit unserem frischen Auftritt und den neu konzipierten Kommunikationsmitteln wie Newsletter, Magazin und Website sorgen wir für eine attraktive und zeitgerechte Kommunikation. Auch unsere politischen Standpunkte und unsere Positionierung als eigenständiger, mutiger und persönlicher Personalverband sollen von aussen wahrgenommen werden. Das Marketing unterstützt die Regionen bei der Mitgliedergewinnung, plant Aktionen und versorgt die Vertrauenspersonen mit wichtigen Informationen sowie transfair Material. Ausserdem baut das Marketing das Leistungsangebot für unsere Mitglieder bedürfnisgerecht aus.

Die Administration und Finanzen sorgen für eine effiziente Mitgliederverwaltung und einen gesunden Finanzhaushalt. Sie leisten damit einen wesentlichen Beitrag zum Weiterkommen des Verbands.

### DIE VERBANDSFÜHRUNG

Der Kongress bzw. die Delegiertenversammlung legen die Ziele und Grundsätze der Verbandspolitik fest. Dem Vorstand obliegen die strategische Führung des Verbands und die Beaufsichtigung der Geschäftsleitung. Regelmässig arbeitet die Gruppe Politik am strategisch-politischen Profil des Verbands und trifft verbandspolitische Entscheidungen.

Die Geschäftsleitung ist für die operative Führung von transfair und die Umsetzung der Verbandsstrategie verantwortlich.

# EIGENSTÄNDIG. MUTIG. PERSÖNLICH.



«Ich hoffe, die Mitglieder spüren die grosse Motivation und Identifikation von unserem transfair Team»

**Renate Schenk,**  
Mitarbeiterin Administration

transfair ist ein von Arbeitgebern und anderen Gewerkschaften unabhängiger Verband. Wir beschreiten mutig neue Wege und setzen uns engagiert für die Anliegen unserer Mitglieder ein. Wir pflegen einen persönlichen Austausch mit unseren Mitgliedern, den Sozialpartnern sowie der Politik.

### TRANSFAIR IST EIGENSTÄNDIG

Wir denken und handeln unabhängig und wir vertreten bei Verhandlungen stets eine klare Position. Damit erreichen wir unsere Ziele erfolgreich und partnerschaftlich.

### TRANSFAIR IST MUTIG

Wir betrachten Veränderungen als Chance und packen Herausforderungen dynamisch an. Beherzt setzen wir uns für die Anliegen unserer Mitglieder ein. In-

dem wir neue Wege gehen, gestalten wir die Schweizer Arbeitswelt aktiv mit.

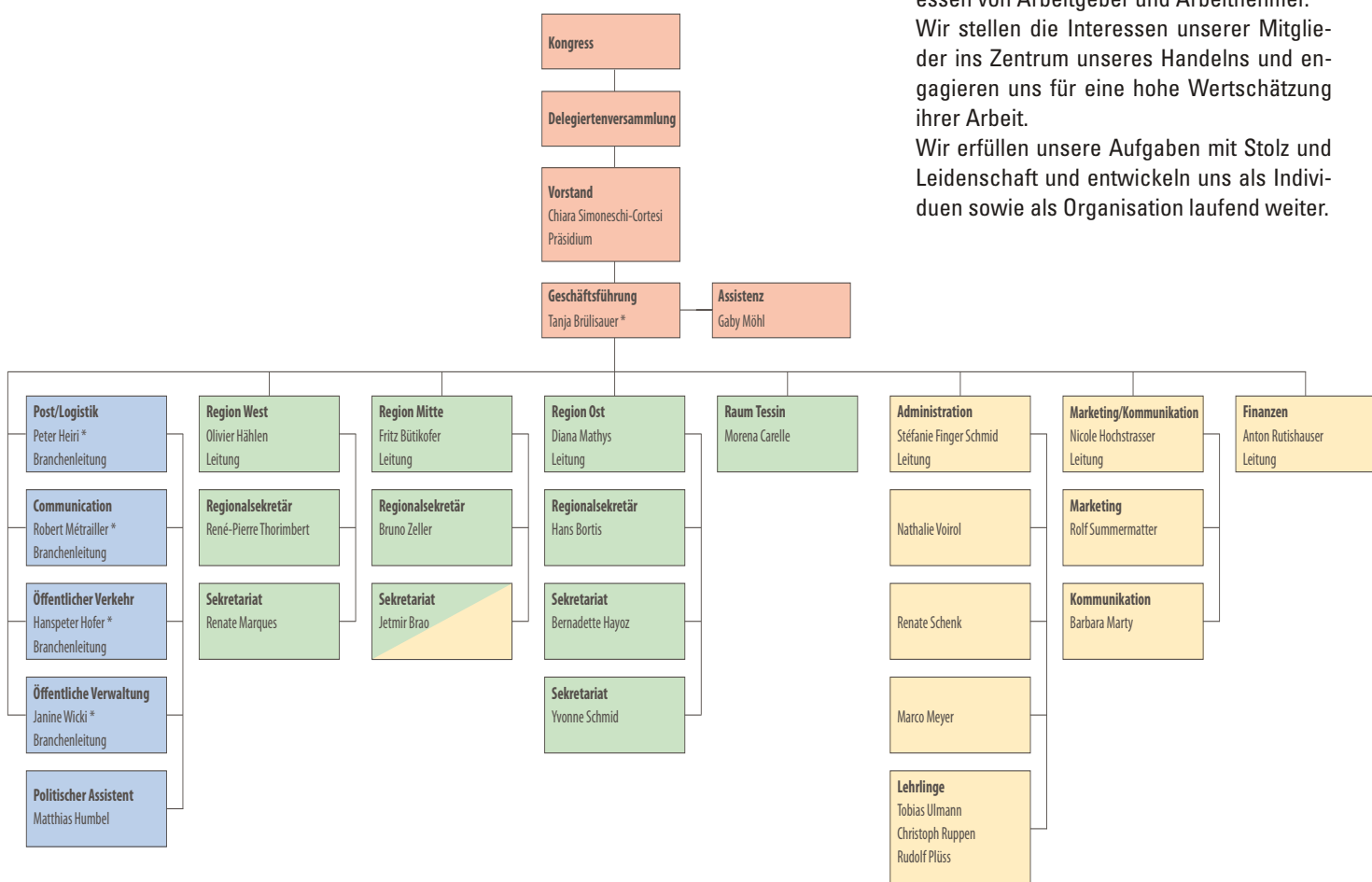
### TRANSFAIR IST PERSÖNLICH

Wir pflegen einen regen Austausch mit unseren Mitgliedern und weiteren Dialogpartnern. Wir identifizieren uns mit den Interessen und Kulturen aller Schweizer Landesteile und engagieren uns für die Durchsetzung ihrer Forderungen vor Ort. Wir sprechen ihre Sprache und vertreten ihre Anliegen rasch und effizient.

### VISION: DER MENSCH IM ZENTRUM UNSERES DENKENS UND HANDELNS

Wir gestalten die Arbeitswelt mit, damit Menschen sicher und zufrieden arbeiten können. Damit tragen wir zu einer hohen Wertschöpfung und zur nachhaltigen Entwicklung der Schweiz bei.

Die Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz und damit das Wohl der Schweizer Bevölkerung basieren auf dem Gleichgewicht der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wir stellen die Interessen unserer Mitglieder ins Zentrum unseres Handelns und engagieren uns für eine hohe Wertschätzung ihrer Arbeit. Wir erfüllen unsere Aufgaben mit Stolz und Leidenschaft und entwickeln uns als Individuen sowie als Organisation laufend weiter.



\* Geschäftsleitung

# POST/LOGISTIK





## SCHWERPUNKTE POST/LOGISTIK

Der politische Prozess zur neuen Postgesetzgebung, die Gesamtschau PV, der Abschluss des GAV Presto für die Frühzustellung sowie die Lohnverhandlungen mit dem Stammhaus und den Konzerngesellschaften Post bildeten die gewerkschaftlichen Schwerpunkte bei der Branche Post/Logistik.



«Was mich bei transfair besonders motiviert und anspricht, ist das grosse Vertrauen, das mir von den Mitgliedern entgegengebracht wird»

**Peter Heiri,**  
Branchenleiter Post/Logistik

Für einen Eklat in der Öffentlichkeit sorgte die Absetzung von Konzernleiter Michel Kunz durch den Verwaltungsrat Post. Der neue und inzwischen ebenfalls abgesetzte Verwaltungsratspräsident Claude Béglé polarisierte mit seinen unausgegorenen Aussagen in der Öffentlichkeit und beim Postpersonal. Der Machtkonflikt an der Spitze der Post schadete dem Image des Unternehmens enorm. Auch war die Verunsicherung unter den Postmitarbeitenden gross.

transfair forderte den Bund als Eigner auf zu untersuchen, wie es bei der Post zu einem solchen Konflikt kommen konnte und welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind.

Aus den beiden Branchenversammlungen und den Nationalen Arbeitstagen resultierten ein besseres Verständnis unter den verschiedenen Personalgruppierungen, die Ratifizierung von Verhandlungsergebnissen sowie Aufträge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

### POSTMARKTÖFFNUNG

In der Wintersession hat der Ständerat über die Revision der Postgesetzgebung beraten, 2010 wird sich der Nationalrat damit beschäftigen. Kernelemente des Gesetzesentwurfs sind die vollständige Marktöffnung innerhalb eines Jahres nach Inkrafttreten des Gesetzes, die Umwandlung der Post in eine AG des öffentlichen Rechts, der Post-Finance in eine privatrechtliche AG sowie eine Unterstellung der Arbeitsverhältnisse unter das Obligationenrecht.

Seit der Revisionsentwurf vorliegt, hat transfair dazu wiederholt ausführlich Stellung genommen. Dabei wurden unter anderem die Ständeräte direkt angeschrieben und mit

den Positionen von transfair vertraut gemacht. Diese Positionen beinhalten eine GAV-Abschlusspflicht für die Post sowie einen allgemeinverbindlichen BranchengAV, die Sicherstellung einer qualitativ gleichbleibend hohen Grundversorgung auch nach einer Marktöffnung sowie eine Verlangsamung der Marktöffnung. Es sollen zuerst Erfahrungen mit dem neuen Gesetz und der bereits vollzogenen Senkung der Monopolgrenze bei Briefen auf 50 Gramm gesammelt werden können. Eine andere Vorgehensweise ist verantwortungslos.

### LOHNVERHANDLUNGEN 2010

Die Lohnverhandlungen mit der Post führten zu einem befriedigenden Resultat. Für 2010 werden die Löhne generell um 0,7 Lohnprozent erhöht, individuell gewährt die Post 0,8 Lohnprozent. Ausserdem übernimmt die Post für 2010 den gesamten Arbeitnehmerbeitrag für die Sanierung der Pensionskasse. Bis zu diesem Ergebnis war es allerdings ein weiter Weg, der über zwei Sitzungen und 17 Time-outs führte.

Für transfair war bei Antritt der Verhandlungen klar, dass den deutlich gestiegenen Krankenkassenprämien beim Abschluss Rechnung getragen werden musste. Auch darf in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht vergessen werden, dass der private Konsum ein wesentlicher Antreiber des Wirtschaftsmotors ist. Und schliesslich wird die Post das Geschäftsjahr 2009 mit einem hohen Gewinn abschliessen, der zu wesentlichen Teilen von ihren Mitarbeitenden erwirtschaftet wurde.

Nach langen Verhandlungen wurde schliesslich ein Resultat erreicht, das beide Seiten befriedigt.

### GAV PRESTO FRÜHZUSTELLUNG

Die Post, die Gewerkschaften Kommunikation und comedia sowie der Personalver-



band transfair einigten sich Mitte Dezember 2009 auf einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Zeitungs-Frühzustellung. Mit dem GAV sind die Mitarbeitenden nun Teil eines sozialpartnerschaftlichen Kollektivvertrags. Dem GAV sind rund 10000 Mitarbeitende der Presto Presse-Vertriebs AG unterstellt. Presto ist eine Konzerngesellschaft der Post, welche die von Tamedia und NZZ übernommenen Frühzustellorganisationen vereint. Der GAV tritt auf den 1. März 2010 in Kraft.

Er bietet den Mitarbeitenden primär soziale Sicherheit in Form einer guten Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.

**BRANCHENVERSAMMLUNGEN**

An der Branchenversammlung vom 18. Juni 2009 stand die Haltung von transfair zur neuen Postgesetzgebung im Zentrum der angeregten Diskussionen. Als Fazit beschlossen die Delegierten, mit den Ergebnissen ein Positionspapier transfair auszuarbeiten.

Weitere Themen waren die Lohnforderungen 2010 für die Postmitarbeitenden, die Auswertung des Pilotversuchs Jahresarbeitszeit in den Briefzentren sowie die Gesamtschau PV. transfair beantragte am 10. Juni die rasche Aufnahme von Verhandlungen über einen Sozialplan betreffend der weiteren Überprüfung von 420 Poststellen sowie über die einheitliche Einreihung des Frontoffice. Die Delegierten forderten für 2010 eine Lohnerhöhung im Umfang von 2 Prozent.

Weiter wurde gefordert, dass die Post zur Finanzierung der Pensionskasse einen einmaligen Betrag von 300 Millionen Franken einschiesst.

Die Branchenversammlung genehmigte die Vereinbarung über die Anwendung der Jahresarbeitszeit bei den Chauffeuren unter dem Vorbehalt noch anzubringender Korrekturen.

Die Branchenversammlung am 28. November in Olten traf weitere wichtige Entscheidungen und fasste entsprechende Beschlüsse. Im Vordergrund standen die momentan unterbrochenen Sozialplan-Verhandlungen betreffend den Mengenrückgang PostMail und die Integration der Kurierzentren in die Distributionsbasen. transfair wird während der Verhandlungspause in einem Spitzengespräch mit der Konzernleitung eine Beschäftigungssicherheit für die von den Restrukturierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeitenden verlangen. Für beide Sachgeschäfte beschloss die Branchenversammlung Rückfallpositionen für die Sozialplan-Verhandlungen, bei welchen wichtige Elemente wie ein Anreizsystem mit Pensionierungslösungen und Massnahmen bei freiwilligen Abgängen vor Abbaumassnahmen greifen müssen. Ebenso hat die Branchenversammlung dem neuen GAV Presto Presse-Vertriebs AG vorbehaltlich noch offener schuldrechtlicher Fragen zugestimmt. Im Rahmen der Wahlgeschäfte wurde unser Mitglied im Stiftungsrat der PK Post Beat Hämmerle für eine weitere Amtsdauer von vier Jahren wiedergewählt. Im Weiteren wurden Isabella Gullotta (West), Felix Curschellas und Hanspeter Bamert (Deutschschweiz) sowie Giacomo Pellazzi (Süd) für eine weitere Amtsperiode in den paritätischen Vermittlungsstellen gewählt.

**NATIONALE ARBEITSTAGUNG POSTSTELLEN UND VERKAUF**

Die Nationale Tagung von Poststellen und Verkauf (PV) befasste sich primär mit der Entwicklung des Poststellennetzes aus Sicht der Gemeinden, der Mitarbeitenden PV, der Kundschaft und der Leitung. Aus den Erkenntnissen und Diskussionen entstanden die Eckpunkte eines neuen Positionspapiers von transfair zum Poststellennetz. Die Tagung erteilte Peter Heiri ebenfalls die Man-

date für die Verhandlungen mit PV. Zudem wurde eine Medienmitteilung zur Haltung von transfair zum Poststellennetz verabschiedet und verschickt.

transfair fasste den Auftrag, Mitarbeitenden im Poststellennetz wieder Perspektiven zu bieten. Die Tagung wehrte sich deshalb nicht gegen eine weitere Überprüfung von 420 Poststellen. Dies mit der Haltung: Sind Poststellen mit einem guten Sortiment ausgestattet, in genügender Anzahl und am richtigen Ort vorhanden, kann sich transfair auch eine Zukunft mit einem Poststellen- und Agenturnetz vorstellen. Dies bedingt aber die Aufwertung der bestehenden Poststellen bezüglich Attraktivität der Schalteröffnungszeiten und Produktpalette.

**NATIONALE ARBEITSTAGUNG POSTAUTO**

Eine grosse Schar PostAuto-Chauffeure fand sich am 25. April zur Nationalen Arbeitstagung des Fahrpersonals PostAuto AG in Olten ein. Die Teilnehmenden liessen sich vor dem Kongress im Mai aus erster Hand über die geplante Neuausrichtung von transfair 2010 informieren. Hans Kohler als stellvertretender Präsident der Nationalen Betriebskommission (Beko) PostAuto AG erläuterte die Prozesse der betrieblichen Mitwirkung und die Arbeitsweise in den Organen Personalkommission (Peko) und Beko. Eine Thema belastete die Arbeitstagung: Die Chauffeure der Region Ostschweiz waren verstimmt wegen der kurzfristigen Umwandlung der Arbeitsverhältnisse des Fahrpersonals der Regie Bischofszell zum PostAuto-Unternehmer Schmidt in Jonschwil. Dieses Ereignis löste eine kontroverse Diskussion über die arbeitsrechtlichen Unterschiede zwischen Wagenführern Regie und PU aus.

**REMA ABGESCHLOSSEN**

Die letzte Sitzung des Begleitausschusses fand am 10. Februar in Sitten statt. Dies bot



den Mitgliedern Gelegenheit zur kurzen Rückblende auf die Ereignisse. Im Mai 2003 nach der Schliessung der Verteilzentren hatten die Sozialpartner einen Sozialplan REMA ausgehandelt. Dessen Ziel war es, dieses Projekt in einer sozialverträglichen Form zu realisieren. Um die Effizienz weiter zu erhöhen, kam es im April 2007 erneut zu Verhandlungen. Diese führten zu noch besseren Massnahmen zu Gunsten der mehr als 8000 Mitarbeitenden, welche vom gigantischen Restrukturierungsprojekt betroffen sind. Die Realisierung des Projekts REMA war Ende Februar abgeschlossen. Damit erlosch auch das Mandat des Begleitausschusses.

#### PARITÄTISCHE GRUPPEN

Die besonderen Aufgaben dieser paritätischen Gruppen bestanden darin, sich der schwierigen Situationen anzunehmen, welche das betroffene Personal erlebt hat. Eine korrekte Anwendung des Sozialplans und die Beurteilung der Akzeptanz der Massnahmen gehörten ebenfalls zu ihren Aufgaben. Die paritätische Gruppe Ost stellte ihre Tätigkeit am 31. Oktober 2008 ein, jene der Region West am 30. April 2009 und jene der Region Mitte am 30. September 2009. Die gesamtschweizerische Kommission wurde am 31. Dezember 2009 aufgehoben.

#### TRANSFAIR LEISTETE WICHTIGEN BEITRAG

transfair verhandelte stets im Geist der Sozialpartnerschaft und wirkte in den verschiedenen Arbeitsgruppen im Zusammenhang mit dem Sozialplan REMA aktiv mit. Ohne in Lohbudelei verfallen zu wollen, verweisen wir auf die ausgezeichnete Arbeit der Verantwortlichen und der Mitarbeitenden der Gruppe «Migration» bezüglich Information sowie Projektbegleitung. Die Realisation eines solchen Projekts hinterlässt

«Durch meine Arbeit bei transfair offenbaren sich mir viele Wege»

dennoch Spuren. Wie viele Personen haben ihren Arbeitsplatz, ihre Gesundheit und ihre Hoffnung verloren, sich in der Arbeitswelt nützlich zu fühlen? Vermag eine Abgangsentschädigung, so hoch sie auch immer sein mag, eine Kündigung aufzuwiegen? Waren die getroffenen Massnahmen zufriedenstellend?

#### Herausforderungen 2010

**Beschäftigungsstrategie der Post:** Die Spitzen von Post und Gewerkschaften haben in einem Gespräch die Beschäftigung bei der Post in der Zukunft thematisiert. Sie einigten sich darauf, bei eventuell nötigen Restrukturierungen den betroffenen Mitarbeitenden eine beschäftigungssichernde Perspektive zu geben. Dazu wird die bestehende Sozialvereinbarung im GAV Post bis Juni 2010 neu verhandelt.

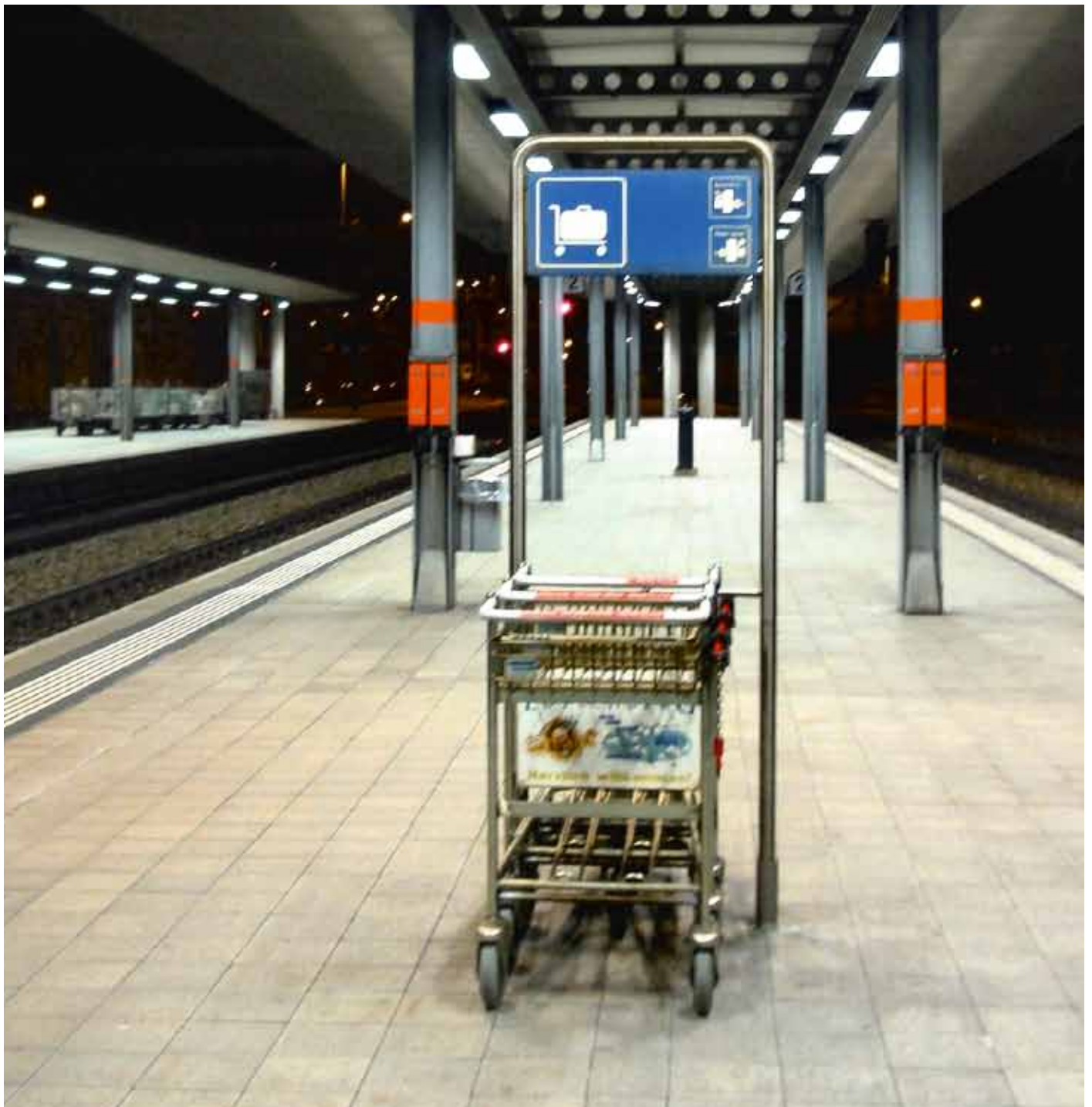
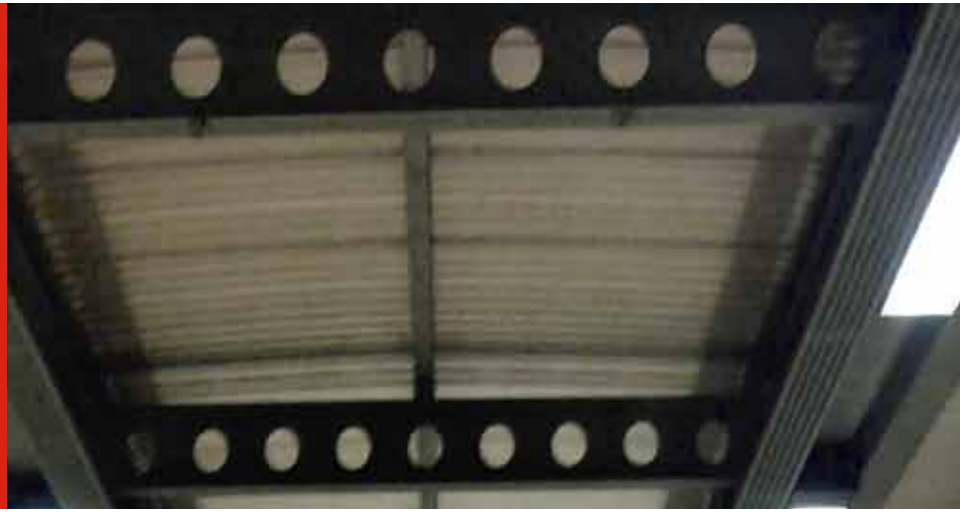
transfair will künftig für sämtliche Mitarbeitenden, die von Abbaumassnahmen betroffen sind, Chancengleichheit und Gleichbehandlung mit beschäftigungssichernden Elementen sicherstellen.

**Verhandlung einheitliche Einreihung des Frontoffice und Poststellen ohne Führung:** Die Mitarbeitenden im Frontoffice sind ständigen Neuerungen unterworfen und müssen laufend neue Produktkenntnisse erwerben. transfair wird sich für eine Aufwertung dieser anforderungsreichen Funktion einsetzen.



Bruno Zeller,  
Regionalsekretär Region Mitte

# ÖFFENTLICHER VERKEHR



## SCHWERPUNKTE ÖFFENTLICHER VERKEHR

Die Bahnreform darf nicht auf Kosten der Arbeitnehmenden erfolgen. transfair hat zur Vernehmlassung der Bahnreform 2, zweiter Schritt, Stellung genommen. Dabei geht es auch um die Ausschreibung von Busverbindungen und den Zugang zum Schienennetz. Für transfair ist klar: Ohne ausreichenden Schutz der Angestellten darf nicht liberalisiert werden.



«Die Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder liegen mir sehr am Herzen»

Hanspeter Hofer,  
Branchenleiter Öffentlicher Verkehr

### EIN KURZER ÜBERBLICK

Der erste Schritt in der laufenden Bahnreform 2 wurde mit der Revision des Eisenbahngesetzes 1996 und der Bahnreform 1 im Jahr 1999 gemacht. 2005 wurde die Bahnreform 2 in drei Phasen angegangen. Grundsätzlich geht es um die Harmonisierung des Eisenbahngesetzes, dies auch innerhalb der gesetzlichen Bestimmungen der EU. Dazu gehört die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Zugangs zum Schienennetz. Dafür soll die Trassenvergabe neu durch eine Anstalt des Bundes – also unabhängig von Eisenbahnverkehrsunternehmen – erbracht werden. Schliesslich wird die Interoperabilität des gesamteuropäischen Schienennetzes verbessert.

### FORDERUNGEN VON TRANFAIR

transfair kann eine Öffnung des Markts durch Ausschreibungen nur bedingt akzeptieren. Eine Konzessionsvergabe darf nicht auf Kosten der Arbeitsbedingungen erfolgen. Der Revisionsentwurf sieht vor, dass «branchenübliche Arbeitsbedingungen» eingehalten werden sollen. Für transfair ist das zu wenig. Es muss eine Gesamtarbeitsvertrag-Abschlusspflicht ins Gesetz aufgenommen werden, idealerweise in Form eines Branchengesamtarbeitsvertrags. Der Bund will die Trassenvergabe neu mit einer Anstalt des Bundes erbringen. Für transfair ist es nicht verständlich, warum an der bewährten, diskriminierungsfreien Lösung mit der Trasse Schweiz AG etwas geändert werden soll.

### SANIERUNG PENSIONS KASSE SBB

Die Pensionskasse (PK) SBB ist seit Jahren nicht gedeckt: Ende 2008 fehlten 3 Milliarden Franken. Die Sanierung der PK SBB blieb im

Jahr 2009 ein Dauerthema. Zur Sanierung der Kasse fordert transfair vom Bund substarzielle Beiträge in der Höhe von 3,2 statt der vorgesehenen 1,148 Milliarden Franken.

### SCHMERZHAFTE SANIERUNG

Im September hat der SBB-VR das Sanierungskonzept mit einem Bundesbeitrag von 1,148 Milliarden Franken verabschiedet. Von Mitarbeitenden, Pensionierten sowie von der SBB werden in diesem Konzept grosse Opfer gefordert. Über zehn Jahre erstreckt sich ein paritätischer Sanierungsbeitrag von 2,5 Milliarden Franken.

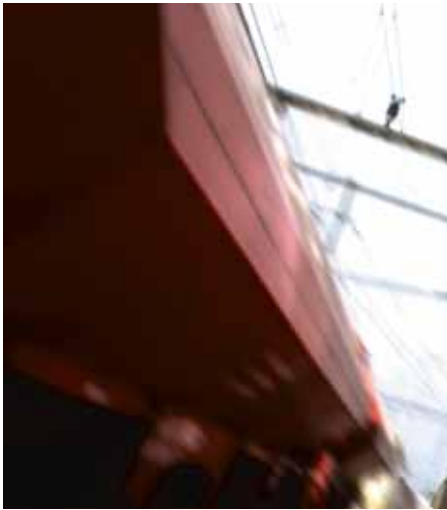
Beschlüsse:

- Sanierungsbeiträge von Versicherten und Arbeitgebern: ab 1. Januar 2010 bis 30. Juni 2010 je 2 Prozent des Lohns, danach bis 100-Prozent-Deckung je 2,5 Prozent.
- Verzicht auf Verzinsung der Altersguthaben im Jahr 2009.
- Verzinsung der Altersguthaben ab 2010 bis voraussichtlich 2019 mit BVG-Mindestzinssatz.
- Kein Teuerungsausgleich auf Renten während ganzer Sanierungsperiode.
- Das Rentenalter wird per Juli 2010 von bisher 63,5 auf 65 Jahre erhöht.
- Die SBB leistet per 1. Januar 2010 einen Sanierungsbeitrag von 938 Millionen Franken und kommt damit einer Forderung von transfair nach.

Die Sanierungsmassnahmen haben für die aktiven Versicherten zur Folge, dass die ausbezahlten Renten zukünftig um bis zu 10 Prozent tiefer ausfallen werden. Die Pensionskasse SBB will damit bis Ende 2019 einen Deckungsgrad von 100 Prozent erreichen.

### HILFE FÜR ASCOOP

Schlimmer als die Pensionskasse der SBB hat es die ASCOOP erwischt. Das Ungleichgewicht kann zum existenziellen Problem werden. transfair erwartet beim Ausgleich



der massiven Unterdeckung vom Bund eine Vorreiterrolle.

**NEUE SAMMELSTIFTUNG SYMOVA**

Zehn Transportunternehmen, ÖV- und Tourismus-Organisationen haben beschlossen, zur beruflichen Vorsorge die Sammelstiftung Symova zu gründen.

**SBB: VERHALTENSREGELN VEREINBART**

2009 wurde ein Leitfaden zum Umgang mit Personalverbänden bei Reorganisationen ausgearbeitet und unterzeichnet.

Im Anschluss an den Streik im Industriewerk Bellinzona im Frühling 2008 warfen sich die Sozialpartner gegenseitig GAV-Verletzungen vor. Die Wogen glätteten sich nur langsam. Die Parteien beschlossen deshalb, den diesbezüglichen Umgang untereinander zu regeln. Am 19. August 2009 wurde ein von der SBB AG, der SBB Cargo AG und den Verbänden transfair, SEV, VSLF und KVÖV gemeinsam erarbeiteter Leitfaden unterzeichnet. SBB-CEO Andreas Meyer dazu: «Die Anliegen unserer Sozialpartner sind uns wichtig. Jetzt haben wir Verhaltensregeln vereinbart, wie ein Meinungsaustausch in Zukunft ablaufen soll.» Der Leitfaden kam im Berichtsjahr bereits mehrmals zum Einsatz.

einem Leistungspool genutzt werden. Die Sozialpartner, Personalkommission und SBB haben zudem einen Begleitausschuss gebildet, der sich dem Prozess der integralen Zweierbegleitung fachlich annimmt.

**INFRASTRUKTUR SBB STREICHT 330 STELLEN**

Die Sparübung «Best IO» (Infrastruktur Overhead) kostet 330 Vollzeitstellen. Das hatte die Divisionsleitung SBB Infrastruktur im Herbst 2009 bekannt gegeben. Die Sozialpartner wurden bereits im Vorfeld ins Vertrauen gezogen. Die Verhandlungsgemeinschaft transfair, SEV und KVÖV protestierte heftig gegen diese Streichungen.

**UNTERSCHIED INFRA 2014 ZU BEST IO**

Das Projekt Infra 2014 beinhaltet die Reorganisation entlang der Wertschöpfungskette. transfair versteht und begleitet diese Reorganisation. Das Projekt Best IO hingegen umfasst die Überprüfung aller Stellen, es ist ein explizites Stellenabbauprogramm. Die Fragen der Verbände dazu blieben grösstenteils unbeantwortet. Insbesondere war unklar, wie viele Personen ihre Stelle verlieren.

**WIDERSTAND VON TRANSFAIR**

transfair und die Verhandlungsgemeinschaft verlangten eine Aussprache mit Infra-Chef Philippe Gauderon. Das Ziel ist es, Infra 2014 solange zu stoppen, bis die Probleme von Best IO gelöst sind. Zusammen mit Philippe Gauderon wurde das weitere Vorgehen festgelegt: Die Umsetzung von Best IO soll zwischen den Sozialpartnern und SBB Infrastruktur schrittweise diskutiert werden. Das Vorgehen und die Termine 2010 wurden schriftlich fixiert. transfair steht zum GAV und begleitet Reorganisationen grundsätzlich, jedoch nur solange diese in einem wertschätzenden, vernünftigen und vertrauensvollen Rahmen ablaufen.

**ZUGPERSONAL: ZWEIERBEGLEITUNG KOMMT**

Die Division Personenverkehr SBB hat beschlossen, im Fernverkehr bis 2014 die integrale Zweierbegleitung einzuführen. Ende Januar 2009 haben sich Vertreter der Division Personenverkehr SBB mit transfair und dem SEV getroffen, um den Rahmen zu definieren. Hauptgrund für die Massnahme ist der Anstieg an Belästigungen und Tätlichkeiten gegenüber dem Zugpersonal und den Reisenden. Es wurden 125 zusätzliche Zugpersonalstellen bewilligt. Damit erfüllte sich ein altes Postulat von transfair.

**GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG**

Eine der grössten Herausforderungen stellt die Rekrutierung des zusätzlichen Personals dar. transfair unterstützt die SBB dabei aktiv. Als sofortige Massnahme sind seit Februar 2009 auf 41 kritischen Früh-Zügen im Fernverkehr zwei Mitarbeitende der Securitas als Begleitung unterwegs. Synergien zwischen Bahnpolizei und Securitas sollen in



«Jede Mitgliedschaft bei transfair macht die Arbeitswelt lebenswerter»

Barbara Marty, Kommunikation



## Aus den konzessionierten Transportunternehmungen

### VBZ: ZÜRICH FOUTIERT SICH UM «ORANGE-URTEIL»

transfair und die Arbeitnehmerorganisationen der Stadt Zürich haben dem Stadtrat am 27. Januar 2010 ein Schreiben übergeben, in dem sie dessen Verzögerungstaktik kritisieren. Grund dafür: Beim Stadtrat-Entscheid vom 25. November 2009 weigerte sich der Rat, den Anspruch des Personals auf Zuschläge für Nacht- und Sonntagsdienste anzuerkennen. In den Augen der Gewerkschaften und transfair missachtet er damit die bestätigten Rechtsnormen aus dem «Orange-Urteil» zur Zahlung von Lohnbestandteilen wie der Nacht- und Sonntagsdienstzuschläge während der Ferientage. Mehr noch: Er verletzt mit seinem Entscheid die Spielregeln der Sozialpartnerschaft und muss deshalb unverzüglich auf den Entscheid zurückkommen.

### SCHIFFFAHRTSGESELLSCHAFT VIERWALDSTÄTTERSEE (SGV)

Nach Inkrafttreten des neuen Lohnsystems am 1. Januar mussten 2009 die Reglemente für Spesen und Zulagen verhandelt werden. Nach fast einem Jahr wurden sich die Sozialpartner einig, und die Reglemente sind per 1. Januar 2010 in Kraft.

Ende April 2009 nahm die SGV ihr neues Motorschiff «Circus» in Betrieb. Es ist ein moderner und behindertengerechter Katamaran für 300 Reisende, der in der SGV-Werft in Luzern geplant und gebaut wurde. Dass für den Kursschiffbetrieb eine Zwei-Mann-Besatzung ausreicht, stellt transfair in Frage.

### BRANCHE ÖFFENTLICHER VERKEHR

Der Branchenvorstand behandelte die ihm nach Geschäftsreglement übertragenen Ge-

## «Pas de progrès sans partenariat social»

schäfte am 21. Januar, 28./29. April, 11. September und 2. Dezember 2009 in Olten und Brunnen. Die Tagungen der Branchenversammlung, an denen auch die zuständigen Sekretäre teilnahmen, fanden am 18. Februar und 25. Juni in Olten und am 21./22. Oktober in Thun statt. Am 21. Oktober waren auch die Präsidenten der Sektionen öffentlicher Verkehr dabei. Gast war SBB CEO Andreas Meyer. Zusätzlich wurde am 1. September eine ausserordentliche Branchenversammlung der SBB-Vertreter zur Themenfindung zum GAV SBB in Olten eingeschoben.

## Herausforderungen 2010

### WEITERENTWICKLUNG GAV SBB

Der GAV SBB hat eine Laufdauer von 2007–2010. Wird er nicht gekündigt, läuft er automatisch weiter. Die SBB wünscht nun GAV-Verhandlungen, in erster Linie, um auf den 1. Januar 2011 das neue Lohnsystem einführen zu können. transfair hat sich auf die Verhandlungen vorbereitet und wird die Interessen seiner Mitglieder bestmöglich vertreten.

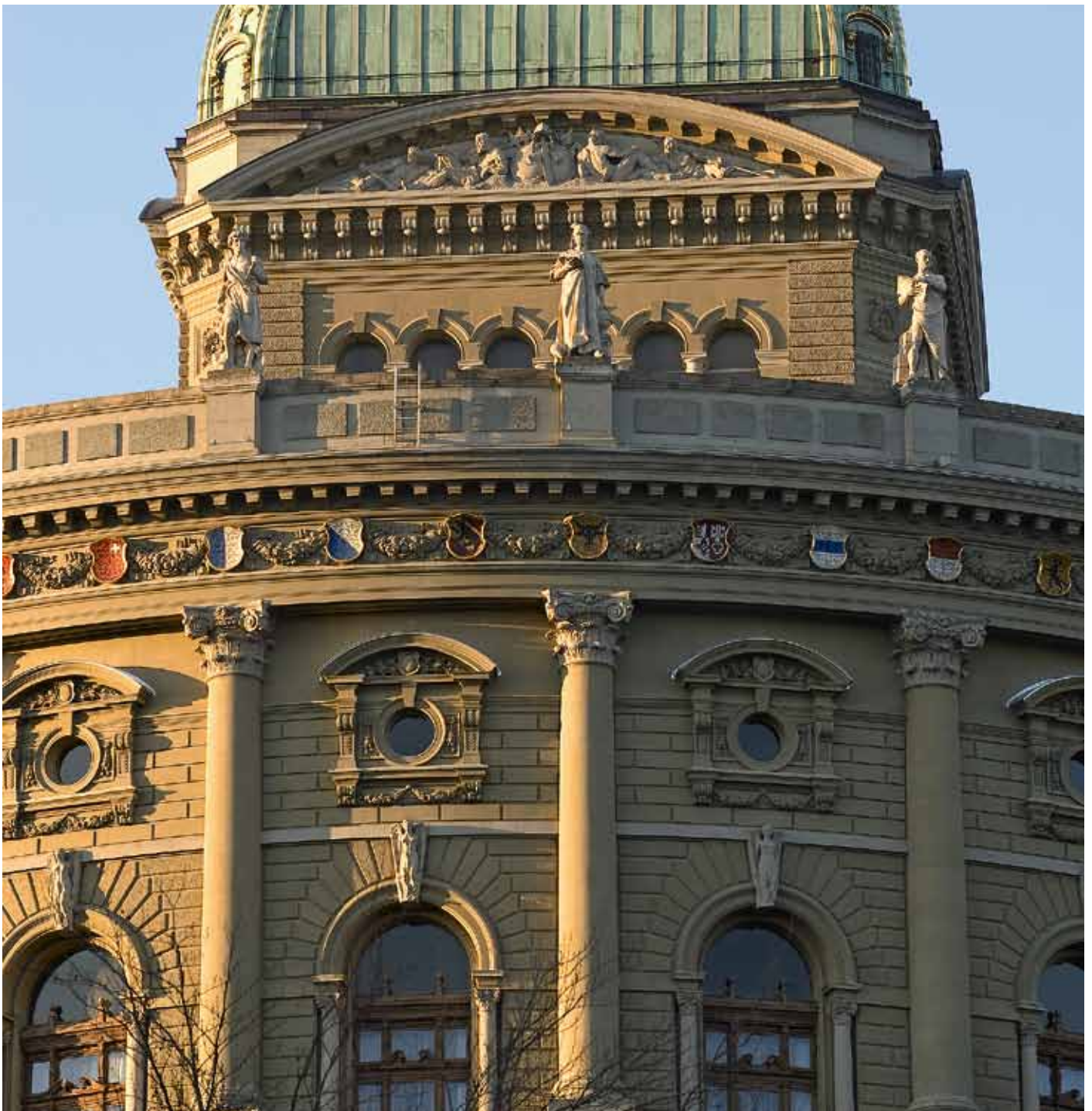
### SANIERUNG PENSIONS KASSE SBB

Der Bundesrat hat in seiner Botschaft einen Beitrag von 1,148 Milliarden Franken an die marode Pensionskasse SBB vorgesehen. Dies ist nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Eigentlich müsste der Bund die Pensionskasse mit 3,2 Milliarden Franken unterstützen. transfair hat 2009 alle Ständerätinnen und -räte über diese Situation informiert und wird nochmals alle Mitglieder von National- und Ständerat mit Argumenten bedienen, sobald das Geschäft auf Bundesebene traktandiert ist.



René-Pierre Thorimbert,  
Regionalsekretär Region West

**ÖFFENTLICHE  
VERWALTUNG**





# PERSONALPOLITIK DES BUNDES – EIN SPAGAT ZWISCHEN NACHHALTIGEN ZIELEN UND KURZFRISTIGEM SPAREN

Die Lohnverhandlungen mit Bundespräsident Hans-Rudolf Merz standen ganz im Zeichen des noch nicht abgeschlossenen Budgetprozesses 2010 und des Konsolidierungsprogramms 2011/2013.



«Die Arbeit ist enorm vielfältig. Ich stehe im Austausch mit Bundesräten, Amtsdirektoren und dem einzelnen Mitglied»

Janine Wicki,  
Branchenleiterin Öffentliche Verwaltung

Der Bundesrat hat 2009 entschieden, in den Jahren 2011 bis 2013 insgesamt 1,5 Milliarden Franken zu sparen. Betroffen sind alle Departemente.

Von einer realen Erhöhung der Löhne wollte Merz deshalb nichts wissen. Er befürchtete, dass das Budget 2010 beim Personalaufwand gekürzt würde – eine Befürchtung, die sich bewahrheitete. Im Wissen, dass ein allfälliger Nachtragskredit im Parlament kaum eine Chance hätte, wies Bundesrat Merz

alle über den Teuerungsausgleich hinausgehenden Begehren ab.

Das Budget 2010 sah eine Lohnerhöhung von 0,5 Prozent vor. Für transfair ist damit die Personal- und Lohnpolitik einmal mehr Opfer der Finanzpolitik geworden. Das Bundespersonal erhält per 1. Januar 2010 lediglich den vollen Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent.

## RENTNERINNEN UND RENTNER GEHEN LEER AUS

Letztmals erhielten die ehemaligen Angestellten des Bundes im Jahre 2004 einen Teuerungsausgleich von 0,4 Prozent – die Hälfte des damals an die Aktiven ausgerichteten Teuerungsausgleichs.

Sowohl eine prozentuale Anpassung als auch eine Einmalzahlung fanden bei Bundespräsident Merz kein Gehör. Seit dem letzten Teuerungsausgleich haben die Renten 6 Prozent an Kaufkraft eingebüsst – ein Umstand, der gerade die Bezüger von kleinen Renten nahe an das Existenzminimum bringt. Bundesrat Merz zeigte Verständnis für die Situation der Rentnerinnen und Rentner. Er sicherte den Personalverbänden zu, 2010 ein Projekt zu lancieren, das die Problematik aufnimmt. Damit besteht Hoffnung, dass es im Jahr 2011 zu einem Ausgleich der Teue-

rung kommen wird. Alle weiteren Forderungen wie die Abgabe eines Gratis-Generalabonnements der SBB waren ebenso chancenlos.

## BOTSCHAFT ZUR BPG-REVISION STEHT

Die Botschaft zum BPG soll 2010 dem Parlament vorgelegt werden. transfair missfällt daran nicht allein der Wortlaut, sondern der Geist, der darin zum Ausdruck kommt: Von den Mitarbeitenden will man sich leichter trennen, und wenn unverschuldet, sie mit Geld abspeisen können. Bereits vor zehn Jahren war transfair treibende Kraft bei der Ausgestaltung eines modernen Personalrechts beim Bund. Mit dem BPG wurde der Grundstein dafür gelegt. Zu diesem Recht stehen wir nach wie vor – ohne die anvisierten Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen hinsichtlich Kündigungsrecht und Weiterbeschäftigungspflicht.

## ANGESCHLAGENE SOZIALPARTNERSCHAFT

Die Sozialpartnerschaft des Bundes hat in den letzten Jahren stark gelitten. Die Gründe dafür sind vielfältig: So banal es erscheint, der Zeitfaktor bestimmt die Rolle in der Ausgestaltung der Sozialpartnerschaft wesentlich. Reorganisationen, Reformprojekte, Anpassungen der verschiedensten Erlasse werden immer rascher durchgezogen. Die Fristen für Stellungnahmen werden kürzer. Für verbandsinterne Vernehmlassungen bleibt kaum Zeit. Oft sind die Verwaltungsorganisationen bzw. deren Vertreter selber die Getriebenen. Kommt hinzu, dass die Zeiten härter geworden sind. Der Stellenabbau der letzten Jahre, der Primatwechsel und die Sparprogramme der letzten Jahre drücken dies aus. Das Eidgenössische Personalamt (EPA) mit Barbara Schaerer an der Spitze hat die Problematik erkannt und verspricht Besserung. Die Personalverbände sollen in Zukunft bei personalrelevanten Geschäften früher ein-



bezogen werden. Mit den Ämterkonsultationen soll erst nach den Gesprächen mit den Personalverbänden gestartet werden, sodass diese in Zukunft auch die Haltung der Verbände widerspiegeln. Die Verbände wiederum werden über die Ergebnisse der Ämterkonsultation informiert. Zudem soll der von der Verordnung zum Bundespersonalgesetz (BPV) vorgesehene Begleitausschuss (BAS) verstärkt für den informellen Austausch genutzt werden.

#### **VBS: STELLENABBAU GEHT WEITER**

Mit der Schätzung, in zehn bis zwölf Jahren noch 80 000 Aktive und 40 000 Reservisten zu haben, äusserte sich Verteidigungsminister Ueli Maurer. An der Antrittsvisite vom 18. August 2009 durfte transfair den neuen Chef des VBS zur Entwicklung der Armee befragen. Maurer zerstreute aktuelle Befürchtungen mit der Aussage, dass der Abbau erst in fünf bis sechs Jahren beginne. Die Auswirkungen auf das Personal liessen sich heute nicht abschätzen. Die Umsetzung würde frühestens im Jahr 2015 erfolgen. Logischerweise führe diese zu einem Personalabbau. Allein in der Logistik Basis der Armee (LBA) und in der Führungsunterstützungsbasis der Armee (FUB) müssen noch rund 700 Stellen abgebaut werden. In der LBA wird der Stellenabbau jedoch bis mindestens 2011 sistiert, bei der FUB gar bis 2012. 50 Stellen werden bis Ende 2011 bei der militärischen Sicherheit abgebaut, 200 Stellen in den Stäben inklusive dem Human Resources Management.

Die Migrationsgrundsätze von 2002 bleiben. Wie das Modell 55/20: Wer das 55. Altersjahr vollendet hat und 20 Dienstjahre aufweist, wird nicht entlassen. Das VBS hat bisher 37 Kündigungen im Sinne der Entlassung vorgenommen. Viele Mitarbeitende konnten nach Kündigung vermittelt werden. transfair begleitet die Entwicklungen kritisch.

#### **VERBESSERUNGEN FÜR DAS REINIGUNGSPERSONAL**

Im Februar stellte die Direktion des Bundesamts für Bauten und Logistik (BBL) den Antrag, die Unterhaltsreinigung an die Leistungsbezüger zu übertragen. Die Generalsekretärenkonferenz GSK stimmte dem Antrag des BBL im Grundsatz zu. Rund 400 Mitarbeitende der Reinigungsdienste «Unterhalt» inklusive Kader sollten neu den Departementen unterstellt werden.

Am 4. März stellte der Direktor des Bundesamtes für Bauten und Logistik (BBL) Gustave Marchand den Personalverbänden das neue Modell vor. Für transfair war immer klar: Der Reinigungsdienst darf nicht privatisiert werden, es dürfen keine Stellen abgebaut werden, und es erfolgt keine Lohneinbusse. Unter diesen Voraussetzungen nahm transfair das Angebot an, in einer Arbeitsgruppe eine Lösung mitzugestalten.

In der Zwischenzeit durchkreuzten verwaltungsinterne Entscheide die Absichten des BBL. Die bestehende Organisation blieb vorerst. Damit waren jedoch die bei den Reinigungsdiensten bestehenden Probleme nicht vom Tisch. Seit Juni suchte man in Workshops nach Lösungen. Es zeigte sich, dass nicht die mangelnde Kundenzufriedenheit, mit welcher das BBL die «Departementalisierung» rechtfertigte, das primäre Problem war. Die Problemfelder lagen in der Betreuung, der Führung, bei den Arbeitszeitbestimmungen und bei mangelnder Schulung. Hinzu kamen auch rechtliche Ungereimtheiten in der Anstellung. Im November fanden die Arbeiten der Personalverbände mit der Direktion BBL ihren vorläufigen Abschluss. Fazit: Das Projekt «Dezentralisierung» wird nicht weiterverfolgt.

Auch verhandelten die Personalverbände mit dem BBL und dem EPA über eine neue Verordnung für das Reinigungspersonal. Dabei ging es um formelle Anpassungen sowie

um neue Regelungen im Anstellungsverhältnis. Die Bezeichnung «Reinigungspersonal» wird durch den Begriff «Personal der Unterhaltsreinigung» ersetzt. Die Löhne wurden der Teuerung und der Reallohnerhöhung angepasst. Ausserdem wurde die Lohnerhöhung verbessert, und bei den Anfangslöhnen können künftig die Erfahrungsjahre berücksichtigt werden. Die neue Verordnung tritt auf den 1. Januar 2010 in Kraft. transfair ist überzeugt, dass diese Anpassungen für Arbeitgebende wie Arbeitnehmende fair sind.

#### **ZOLL: SITUATION ENTSCHÄRFT**

Die Personalsituation in Genf und das Tragen der Namensschilder im Grenzwachtkorps (GWK) veranlasste transfair 2009, bei der Oberzolldirektion (OZD) zu intervenieren. Das Kommando hält an der Tragpflicht auf Dienstkleidung fest. Allerdings soll das Namensschild je nach Gefahrensituation abgenommen werden können. Die bewilligten Stellen im GWK sind mit Ausnahme der Grenzwachregion Genf besetzt. Aber selbst in Genf entschärft sich die Personalsituation, so sind «nur» noch 50 Stellen vakant. Die vorläufig beibehaltene Arbeitsmarktzulage hat zur Entschärfung der Unterbestände beigetragen. In allen anderen Regionen und Kreisen hat die OZD genügend Personal – dies auch dank der tiefen Fluktuationsrate.

#### **ETH: LOHNMASSNAHMEN 2010**

Der ETH-Rat hat an seiner Sitzung im Dezember die Verhandlungen der Personalverbände mit dem Präsidenten des ETH-Rats Dr. Fritz Schiesser bestätigt. Der Beschluss des ETH-Rats lautet wie folgt: «Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Professorinnen und Professoren erhalten einen Teuerungsausgleich im Ausmass von 0,6 Prozent. Für die Steuerung der Löhne im Lohnsystem gemäss Art. 25–28 PVO-ETH stehen 1,2 Prozent der entsprechenden Lohnsumme



zur Verfügung. Die Mahlzeitenentschädigung wird erhöht.

#### **SWISSMEDIC: LOHNMASSNAHMEN 2010**

Der Institutsrat hat an seiner Sitzung im Dezember das Budget 2010 genehmigt. Dieses beinhaltet unter anderem eine Erhöhung der Ist-Lohnsumme um 1,4 Prozent. Diese Erhöhung entspricht dem zwischen den Sozialpartnern ausgehandelten Ergebnis.

Wie in der Personalverordnung vorgesehen, wurden die Lohnmassnahmen mit den Personalverbänden transfair und PVB ausgehandelt. Im Zentrum der Verhandlungen stand die Frage des Teuerungsausgleichs. Da seit Anfang 2009 ein Vorsprung von 0,7 Prozent auf die Teuerung besteht, ging Swissmedic von einer Lohnsummenerhöhung ohne Teuerungsausgleich von 1,2 Prozent aus. Die Verbände verlangten eine Erhöhung um 2 Prozent, davon 0,6 Prozent für die Teuerung. Man einigte sich auf 1,4 Prozent und darauf, dass die prognostizierte Teuerung von 0,6 Prozent mit dem bestehenden Vorsprung ausgeglichen wird.

Der vorliegende Tätigkeitsbericht erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Geschäfte wie die Verselbstständigung der Publica als Arbeitgeberin, Reorganisation von FINMA, ENSI und BFM waren weitere wichtige Themen für transfair.

## Herausforderungen 2010

#### **REVISION BUNDESPERSONALRECHT**

Auf Grund hartnäckiger Kritik der Personalverbände hat der Bundesrat Anfang 2010 entschieden, die Revision des Bundespersonalgesetzes auf Eis zu legen, bis eine einheitliche Bundespersonalstrategie verabschiedet wird. Diese wird unter der Federführung des EPA ausgearbeitet und Ende 2010 dem Bundesrat zur Genehmigung vorgelegt. transfair wird sich dafür einsetzen,

dass sich die Personalverbände an der Ausarbeitung der Strategie aktiv beteiligen. Trotz gestoppter Gesetzesrevision wird dieses Jahr die Bundespersonalverordnung revidiert. Auch hier setzt sich transfair dafür ein, dass der Bund die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben mit attraktiven Arbeitszeitmodellen unterstützt.

#### **TEUERUNGS AUSGLEICH AUF RENTEN**

Nach wiederkehrenden Forderungen der Personalverbände hat Bundesrat Merz den Personalverbänden zugesichert, 2010 den Teuerungsausgleich auf Renten mit einer Projektgruppe anzugehen. transfair wird die Forderungen einer prozentualen Anpassung als auch einer Einmalzahlung im Rahmen der Lohngespräche einbringen.

#### **LOHNGLEICHHEIT IN DER BUNDESVERWALTUNG**

Der Bundesrat will den Lohnleichheits-Dialog auch in der Bundesverwaltung umsetzen. Dazu soll bundesweit eine Vereinbarung abgeschlossen werden. In einer Arbeitsgruppe – transfair ist darin vertreten – wird bis März 2010 ein Vorschlag erarbeitet. Dieser wird im BAS sowie in der HRK besprochen und dem Bundesrat vorgelegt. Zu diskutieren gibt ein tieferer Schwellenwert als 5 Prozent für die Bundesverwaltung.

#### **GEPLANTER STELLENABBAU**

Gemäss verabschiedetem Konsolidierungs-

«transfair findet Antworten auf die Veränderungen, die in der Arbeitswelt passieren, und schafft damit für seine Mitglieder Perspektiven»



**Rolf Summermatter,**  
Marketing

programm 2011–2013 will der Bund 500 bis 700 Stellen abbauen. Betroffen sind alle Departemente. transfair wird sich als fairer und hartnäckiger Verhandlungspartner für die Interessen seiner Mitglieder einsetzen.

**COMMUNICA-  
TION**



## POLITISCHE ENTSCHEIDE

Im Oktober 2008 hinterlegte Ständerätin Erika Forster-Vannini eine Motion zur Teilrevision des Fernmeldegesetzes FMG. Gemäss Motion sollte die Comcom nicht nur aufgrund der Klage einer Fernmeldedienstanbieterin, sondern auch von sich aus tätig werden können. Dies falls Anhaltspunkte vorliegen, dass die Bedingungen des Zugangs zu Netzen nicht rechtskonform sind.



«Dans un monde toujours plus axé vers la performance et la concurrence, transfair redonne à l'humain la place qui est la sienne, à savoir la première. Ce travail doit être mené avec courage et ténacité»

**Robert Métrailler,**  
Branchenleiter Communication

Da das neue FMG erst am 1. April 2007 in Kraft getreten war, hielt die Kommission eine erneute Revision nicht für notwendig. Nach im Jahr 2009 geführten Anhörungen bei verschiedenen Fernmeldedienstanbieterinnen hat die Kommission entschieden, ein Postulat einzureichen, wonach dem Parlament ein Bericht über die Entwicklung des Telekommunikationsmarktes unterbreitet werden soll. In diesem Sinn stimmt die Ständeratskommission mit der Meinung von transfair überein: Wir hatten uns deutlich gegen eine vorzeitige Revision des Fernmeldegesetzes ausgesprochen.

### BAKOM

Im September 2009 veröffentlichte das Bundesamt für Kommunikation (BAKOM) seinen Bericht über die in der Kommunikation branchenüblichen Arbeitsbedingungen. Dieser ausgezeichnete Bericht legt Grundlagen für die Einhaltung des Arbeitsrechts und für die Beachtung der branchenüblichen Arbeitsbedingungen durch die Anbieter von Fernmeldediensten fest. Die variablen Grundlagen sind der Lohn, die Arbeitszeit und die Ferien. In der Schlussfolgerung seiner Stellungnahme begrüsst transfair die sehr gute Arbeit des BAKOM und bittet Letzteres, in seiner Eigenschaft als Kontrollorgan über eine Bestandsaufnahme der branchenüblichen Arbeitsbedingungen hinauszugehen. Für transfair erscheinen Empfehlungen oder sogar Aufforderungen notwendig, um die erkannten Schwachpunkte und Verstösse zu verbessern und zu korrigieren. Dem BAKOM zufolge soll die vorgestellte wissenschaftliche Arbeit erlauben, allfällige Missbräuche

eines Anbieters im Rahmen eines Überwachungsverfahrens festzustellen. Daher enthält dieser Bericht kein Standard- und Empfehlungsergebnis.

### OUTSOURCING SIMAG

Im Jahr 2009 hat die Swisscom ihre Filiale Simag, welche die Immobilien der Swisscom verwaltete, ausgelagert. Die Simag war an zwölf Standorten in der Schweiz präsent. Um die 300 Personen waren von dieser Auslagerung betroffen.

Der Verwaltungsrat beschloss schliesslich, 270 Mitarbeiter zu Johnson Controls zu verlagern, einer amerikanischen Gruppe, die weltweit in verschiedenen Branchen tätig ist. Die Personalverbände stellten Forderungen und verhandelten mit den betroffenen Parteien begleitende Massnahmen: Lohn-, Beschäftigungs- sowie Umschulungsgarantien. Die vorgeschlagenen Massnahmen wurden am 3. März von einer grossen Mehrheit der Betriebsversammlung angenommen. Für die Mitarbeiter von Johnson Controls gilt nunmehr der GAV der Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen. Letzterer ist gleichwertig mit dem GAV Swisscom und wird für sämtliche von der Swisscom verlagerten Mitarbeitenden in allen Regionen angewandt.

### UMSTRUKTURIERUNGEN SWISSCOM

Am 19. März wurden die Gewerkschaften gemäss dem Mitspracherecht laut GAV Swisscom über die strategische Ausrichtung der verschiedenen Einheiten von Swisscom (Schweiz) AG informiert. Diese Ausrichtung wirkt sich auch auf den Personalbestand aus. transfair hat sich sofort dafür eingesetzt, dass Swisscom die notwendigen Massnahmen trifft, um die Anzahl der betroffenen Stellen möglichst gering zu halten. Interne Versetzungen, weniger temporäre und weniger externe Angestellte waren



die Hauptelemente dieser Forderung. Die Problematik der Überstunden sowie die Möglichkeit von Arbeitszeitmodellen wurden ebenfalls eingebracht.

**ANSCHLUSSVereinbarungen**

Nach Ablauf der Anschlussvereinbarung, welche die Calex an den Gesamtarbeitsvertrag Swisscom angebunden hat, haben die Sozialpartner eine neue Anschlussvereinbarung verhandelt, die bis zum 31. Dezember 2010 gültig ist.

Mit 60 Prozent hat Swisscom IT Services ITS die Mehrheit der Sourcag übernommen. Dieses in Basel ansässige Unternehmen ist spezialisiert in den Bereichen Zahlungsverkehr und Wertschriftenverwaltung. ITS hat ebenfalls die SAP-Spezialistin Resource Group übernommen. Für transfair war es besonders wichtig, dass die Angestellten dieser neuen Filialen auch dem GAV und dem Sozialplan von Swisscom unterstellt sind. Entsprechend verhandelte Anschlussvereinbarungen konnten diese Lücke schliessen.

**LOHNVERHANDLUNGEN**

Dank der guten Wirtschaftslage 2009 konnten die Sozialpartner eine sehr günstige Vereinbarung im Bereich der Lohnmassnahmen für die Swisscom-Angestellten abschliessen. So erhielten die Mitarbeiter eine Lohn-erhöhung von 3 Prozent allgemein und 0,2 Prozent individuell. Swisscom Directories hat die Löhne allgemein um 2,4 Prozent, individuell um 0,8 Prozent angehoben.

**TRANSFAIR INTERN**

Per März 2009 hat Robert Métrailler, ehemaliger Regionalsekretär transfair für die Westschweiz, die Verantwortung der Branche Kommunikation übernommen. Der neue Verantwortliche konnte sich auf den anwesenden Vorstand (Cathy Baur, Luciana Stor-

nig, Jean-Daniel Christen, Simon Hofmann und Mark Heppner) sowie auf die Präsidentin seiner Branche, Elisabeth Federspiel, stützen.

**WAHLEN DER BETRIEBSKOMMISSIONEN**

Am 3. November wurden die neuen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter der Betriebskommissionen bekannt gegeben. Folgende transfair Mitglieder wurden gewählt:

Wahlkreis	Name	Organisationseinheit	Arbeitsort
<b>Betriebskommission Swisscom (Schweiz) AG</b>			
Nord-West	Daniel Favre-Bulle	SCS-NIT-NIO	Neuenburg
Genf	Marco Leonelli	SCS-CBU-NSC	Genf
Waadt	Claude Millasson	SCS-NIT-NIO-FS	Lausanne
Süd	Lisa Bonvicini	SCS-RES-CUC	Bellinzona
Graubünden	Arno Balzer	SCS-CBU-NSC	Chur
Zürich	Bettina Vetsch	SCS-RES-CSU	Zürich
Solothurn	Christoph Schmid	SCS-RES-CSU	Olten
Bern	Peter Jöhr	SCS-RES-DIM	Bern
<b>Betriebskommissionen Swisscom ITS</b>			
Bern	Ulrich Scholz	ITS-SDL-APO	Bern
Zentrum	Bernhard Zemp	ITS-SDL-APO	Luzern
<b>Betriebskommissionen Swisscom Broadcast</b>			
SBC	Marco Vezzoli	PAR-SBC-OP-NTO-S-BZ	Bellinzona

**Herausforderungen 2010**

transfair wird sich dem Bericht über die Entwicklung des Fernmeldemarkts widmen, der auf Verlangen der Ständeratskommission für Verkehr und Fernmeldewesen dem Parlament vorgelegt werden soll. transfair wird sich ausserdem bei Gesetzesrevisionen, die den Service Public und die Arbeitssituation im Bereich Fernmeldewesen schwächen, Gehör verschaffen. Die Privatisierung der Swisscom bleibt ein Thema, das erneut auftauchen könnte.

transfair wird gegebenenfalls gegen diesen Willen ankämpfen.

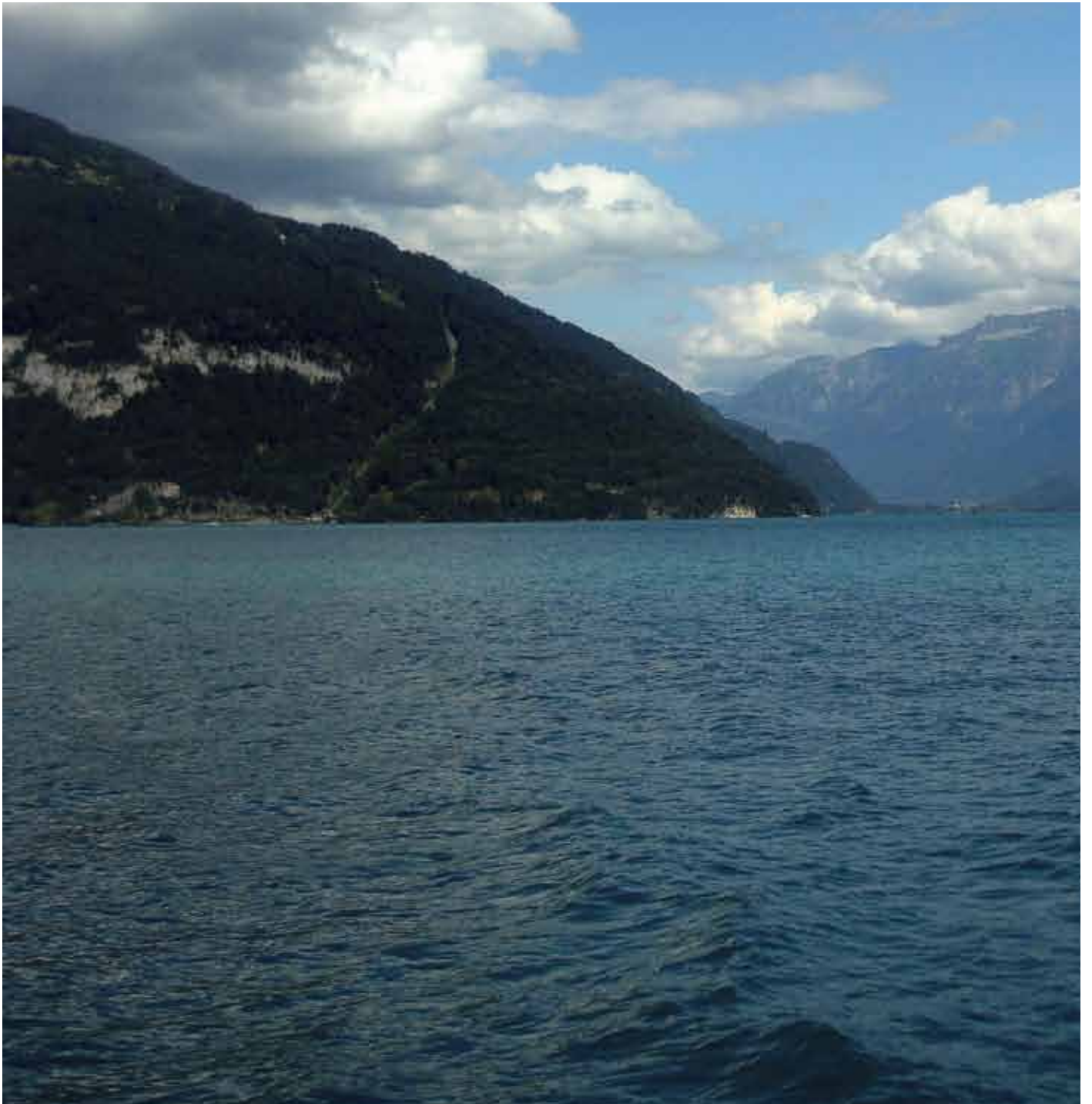
Die Frage der Glasfaser in Verbindung mit der Regulierungsproblematik wird von transfair geprüft.

Auch wird transfair weiterhin unermüdlich die Interessen des Personals im Rahmen weiterer Restrukturierungen und GAV-Anpassungen vertreten.

transfair will sein Wachstumsziel weiterverfolgen und dabei die Nähe zu seinen Mitgliedern wahren.



# REGIONEN







## BERICHT AUS DER REGION MITTE



«Ich halte es wie C.G. Jung:  
Ohne Emotionen kann man  
Dunkelheit nicht in Licht und  
Apathie nicht in Bewegung  
verwandeln»

Fritz Bütikofer,  
Leiter Region Mitte

2009 war ein in vieler Hinsicht bewegendes und bewegtes Jahr: Die Reorganisation von transfair mit der neuen Doppelbesetzung in der Region Mitte auf Ende Jahr, der Einsatz von Mitgliedern als Regionalsekretäre auf Zeit, die Aussenstelle im Briefzentrum in Härkingen und der Prozess der Sektionsfusionen haben uns alle geprägt.

Die Region Mitte erhielt temporär Unterstützung durch Peter Hirt und Pierre Bellwald. Peter Hirt betreute ab April unsere Mitglieder im Briefzentrum Härkingen und leistete grosse Vorarbeit für die beiden neuen Regionalsekretäre Fritz Bütikofer (Leiter Region Mitte ab 1. Dezember) und Bruno Zeller (ab 1. September 2009). Während sechs Monaten betreute zudem Pierre Bellwald mit grossem Einsatz die Mitglieder im öffentlichen Verkehr in der Region.

### THEMENSCHWERPUNKTE

Zu Beginn des Jahres schlossen wir die Unterschriftensammlung zur Ferieninitiative ab. Mitte 2009 widmeten wir uns der Mitgliederwerbung mit dem Projekt «transfair bewegt». Gegen Ende Jahr, sozusagen als Startprojekt für die beiden neuen Sekretäre in der Region Mitte, organisierten wir den Fusionsprozess der Sektionen in den Regionen Mitte und Ost.

### MITGLIEDERBETREUUNG

Verteilt über das ganze Jahr, nahm die Betreuung der Mitglieder bei Fragen und Problemen am Arbeitsplatz viel Raum und Zeit ein. Unsere Beratung reichte von einfachen

Auskünften bis zu komplexen und zeitintensiven Fällen. Mit grossem Einsatz und viel Energie konnten in diesen individuellen Fällen gute Lösungen gefunden werden.

### BÜRO WALLIS

Als designierter Nachfolger des auf Ende 2009 in den Ruhestand tretenden Leo Eyholzer arbeitete sich Bruno Zeller ab Oktober im Büro Wallis ein. Jeden Montag ist er in Visp von 8.15 bis 17.00 Uhr für die Mitglieder des Oberwallis vor Ort.

### HERAUSFORDERUNGEN 2010

2010 stehen für die Region wiederum einige Herausforderungen an. Im Rahmen der Kampagnen zur Mitgliedergewinnung streben wir grosse Ziele an. Zudem treiben wir die Sektionsfusionen weiter voran. Dabei ist auch eine Erfolg versprechende Zusammenstellung der Vorstände von grosser Bedeutung.



## BERICHT AUS DER REGION OST



«Es fühlt sich aussergewöhnlich an, sich einer Aufgabe zu widmen und daran zu wachsen. Das Engagement lohnt sich, denn meist lässt das Ergebnis gleich mehrere Menschen aufblühen»

**Diana Mathys,**  
Leiterin Region Ost

Das Regionalsekretariat Zürich hat sich im 2009 markant gewandelt. Im Zug der Reorganisation wurde es in Regionalsekretariat Ost umbenannt und übernahm zusätzlich die Aufgaben des Sekretariats St. Gallen. St. Gallen wird als Satellit weitergeführt und ist jeweils am Dienstag durch Sekretär Hans Bortis besetzt.

Als zusätzliches Erschwernis hat das ganze Jahr über eine 100-Prozent-Stelle gefehlt. Daher waren alle Mitarbeitenden stark gefordert. Seit Januar 2010 leitet nun Diana Mathys das Regionalsekretariat Ost und prägt dessen Zukunft. René Böhni widmet sich wieder seinen Aufgaben bei der Post.

### KONZESSIONIERTE TRANSPORT-UNTERNEHMEN KTU

Die Salärverhandlungen der KTU verliefen, der wirtschaftlichen Realität folgend, harzig. Dennoch hat transfair bei allen Unternehmen gute Abschlüsse erzielt. Teils wurde nur das Minimum zur Stützung des Lohnsystems gewährt, teils wurden Abschlüsse erreicht, die als Ergänzung auch nichtmonetäre Anteile enthielten. Auch vorgängig ausgehandelte Sparmassnahmen erhielten von den Verwaltungsräten positive Bewertungen. transfair freut sich, dass es zu keiner Nullrunde kam. Bei zwei KTUs wurden Projekte bestimmt, welche in den Bereichen Personalbeurteilung und Berufsinvalidität die Arbeitsbedingungen des Personals verbessern sollen.

### SBB

Die Region Ost war auch in die zeitintensive Projektarbeit der ReTraite SBB-P-Lokpersonal eingebunden. Dieses Projekt konnte im Januar 2010 abgeschlossen werden. Alle anstehenden Aufgaben konnten eingebracht und diskutiert werden. Ein Teil der Fragen ist bei den zuständigen Gremien noch in Arbeit. Das Projekt löste wiederkehrende Kosten von 3 Millionen Franken aus.

### POST

Eine Daueraufgabe für das Regionalsekretariat Ost ist die Arbeitszeitberechnung (AZB) bei PostLogistics. Zu diesem Punkt wurde ein Anpassungsprozess etabliert, der die Sozialpartner ständig fordert.

### NEUMITGLIEDER GEWINNEN

Mit der Schulung und Unterstützung bestehender Mitglieder starteten wir eine erste Welle von Aktionen zur Gewinnung von Neumitgliedern, mit einem respektablen Erfolg. Auch das Glück war uns gut gesinnt. Zweimal konnte bei einer transfair Verlosung der Wettbewerbspreis in die Ostschweiz gebracht werden.

### BERATUNG VON MITGLIEDERN ALS KERNAUFGABE

Die persönliche Beratung und Unterstützung von Mitgliedern zu Fragen und Problemen im Arbeitsleben hatte auch im 2009 einen hohen Stellenwert. Oft sind die Abklärungen und Lösungen mit viel Zeit und persönlichem Einsatz verbunden. Der Nutzen für die Mitglieder ist dementsprechend hoch, und die Ergebnisse sind sehr befriedigend. Leider fällt uns eine zunehmende Härte seitens der Sozialpartner in arbeitsrechtlichen Fragestellungen immer mehr auf.



## BERICHT AUS DER REGION SÜD



«La facilità di ottenere la totale fiducia di chi rappresento mi fa piacere»

**Morena Carelle,**  
Region Süd

### ÖFFENTLICHER VERKEHR: INDUSTRIEWERK BELLINZONA

Auch im 2009 hat sich transfair beim Konflikt im Industriewerk Bellinzona, bei welchem es zu einem Streik kam, im Interesse der Betroffenen stark gemacht. Der Konflikt führte zu zahlreichen Verhandlungen, bei welchen es das Streikkomitee alles andere als einfach hatte. Den Gewerkschaften, die eine transparente Informationspolitik, eine enge Zusammenarbeit, Mitwirkungs- und Mitentscheidungsrecht forderten, wurden dabei zahlreiche Steine in den Weg gelegt. Ein solches Verhalten ist inakzeptabel und sollte zum Nachdenken anregen.

Unser schnelllebiges Zeitalter strebt nach Einsparungen, Expansionen und Fortschritt um jeden Preis. Dies führt sehr oft zu sozialen Missständen mit negativen Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

Auch der letzte Runde Tisch in Luzern brachte keine Einigung. Der von Bundesrat Moritz Leuenberger beauftragte Mediator Franz Steingger lud die Streitparteien daher auf den 28. Mai 2010 erneut ein.

Das aktuelle Projekt, mit welchem die Tessiner Fachhochschule SUPSI beauftragt wurde und welches die Gründung eines Technologieparks vorsieht, müsste bis zum erwähnten Zeitpunkt zur Präsentation und Genehmigung vorliegen. Dessen Realisierung hängt von der Unterstützung der involvierten Parteien ab.

### RESTRUKTURIERUNGEN BEI DEN SBB

Im Zusammenhang mit den Reorganisationsen bei den SBB musste transfair mehrfach intervenieren. Das betroffene Personal wurde aufgrund von überstürzten und fehlerhaf-

ten Entscheidungen und nicht zuletzt wegen falscher Versprechungen und Aussichten an den Rand des Nervenzusammenbruchs getrieben.

transfair hat festgestellt, dass das SBB-Personal trotz allem eine sehr starke Bindung zu seinem Arbeitgeber hat.

### ÖFFENTLICHE VERWALTUNG: ZOLLÄMTER UND MILITÄR

Das Reorganisationsprojekt Innova und das Schengen-Abkommen sind nun auf dem richtigen Weg: Die Tessiner Grenzwächter wurden aufgefordert, ihren Genfer Kollegen unter die Arme zu greifen, da die Zollämter in Genf Mühe haben mit der Rekrutierung von neuem Personal für das Genfer Grenzwachtkorps GWK. In einem Zirkularschreiben war zuvor klar von «freiwilligem Einsatz» die Rede. Falls sich zu wenige Freiwillige melden, behält sich das Kommando das Recht vor, diesen «freiwilligen Einsatz» in einen «amtlichen Einsatz» zu ändern, sodass die Sicherheit und Richtlinien von «Innova» gewährleistet werden können.

Die Einsätze dauern mindestens drei Monate. Die Reise nach Genf erfolgt mit dem Flugzeug. Die Entscheidung hat dazu geführt, dass die Militärpolizei an den Grenzen im Tessin keine Unterstützung mehr leistet. Diese Mitarbeitenden werden zur Unterstützung der Grenzwächter und Überwachung der Botschaften nach Genf beordert. Die Reise erfolgt für sie mit der Bahn. Janine Wicki, Branchenleiterin Öffentliche Verwaltung transfair, nahm mit den Verantwortlichen Kontakt auf, um dies zu klären. Diese haben versichert, dass man für das betroffene Personal auf der Suche nach neuen Einsätzen im Tessin sei.



## BERICHT AUS DER REGION WEST



«Moins de populisme, plus de pragmatisme: ensemble vers un monde plus social»

**Olivier Hählen,**  
Leiter Region West

2009 war für transfair das Jahr der Herausforderungen! Die Auseinandersetzung mit Visionen der Vergangenheit, der Weg zu einem neuen Personalverband sowie neue gewerkschaftliche Energien, gestützt auf eine moderne Verwaltung der Sektionen und der Zentrale, standen im Zentrum.

Nach der Ankunft von Daniel Schütz als Interimgeschäftsführer ging es rasant los mit der Neuorganisation des Personalverbands: Sie begann mit der Bedürfnisanalyse der Mitglieder und der Sektionen, mit der Zuordnung der Aufgaben der neuen Region West (neue Bezeichnung der Romandie) sowie der Zentrale.

Die Organisation des Personalverbands wurde von A bis Z durchdacht und neu etabliert: Das Logo, die Formulare, die Zeitung sowie die interne Kommunikation und die neuen Sektionen sind nur einige Beispiele. Mit der Neubesetzung der Leitung der Branche Kommunikation an der Stelle von Pierre-André Arm wurde die Organisation der Region West durcheinandergeworfen: Im April 2009 übernahm unser Kollege Robert Métrailler nach zehn Jahren Tätigkeit im Westschweizer Regionalsekretariat in Lausanne die Funktion des Leiters Branche Kommunikation in Bern. An seine Stelle als Regionalsekretär in Lausanne trat René Thorimbert. Verstärkt wurde das Regionalsekretariat durch Renate Marques, die neue Verwaltungsassistentin.

Für die Umsetzung der neuen Region musste das Regionalsekretariat das ganze Jahr hindurch eine Vielzahl von Sitzungen in Zusammenarbeit mit den Sektionspräsidenten und -präsidentinnen organisieren. Nach mehre-

ren Monaten Arbeit legten die Sektionen und Sekretariate die Informationen und Daten zusammen, um Lösungswege zu analysieren und transfair wieder in Gang zu bringen. Nach Auswertung der Ergebnisse und Beschlussfassung wurde die Basis in der ganzen Region schrittweise informiert.

### CONTACT ROMAND 2009

Der traditionelle «Contact Romand» wurde am 28. März 2009 von der Sektion TMR in Orsières organisiert. Die Delegierten der Westschweizer Sektionen wurden auf sympathische und originelle Weise im Wallis empfangen. Die Vertreter der Sektionen nutzten die Gelegenheit, um ihrer Zufriedenheit sowie ihrer Besorgnis in Bezug auf das Berufs- und Verbands Umfeld Ausdruck zu geben. Die Diskussionen drehten sich um die Zukunft von transfair. Dabei standen die Neuorganisation des Personalverbands sowie die vorgeschlagenen Massnahmen im Mittelpunkt.

Im Anschluss an diese Diskussionen zeigten die Regionalsekretäre mit Hilfe von Robert Andenmatten, dem Verantwortlichen der Branche öffentliche Verwaltung, die Bedeutung der Ergebnisse im Personalverband auf. Zudem zeigte eine Darstellung von «transfair en campagne 2009» die Bedeutung der Mitgliederwerbung, um die Unabhängigkeit unseres Personalverbands sicherzustellen.

### TRANSFAIR EN CAMPAGNE 2009

Dieses Jahr fand «transfair en campagne» vom 4. bis 15. Mai 2009 statt. Nach dem die werbetechnisch am besten geeigneten Orte der Romandie und des Oberwallis bearbeitet wurden, haben wir eine durchaus ansehnliche Anzahl Neumitglieder geworben.



Einmal mehr waren die Anwesenheit und die Unterstützung von Verantwortlichen und Sektionsmitgliedern entscheidend für den Erfolg. Dank dieser Aktivität ist es uns gelungen, die Mitgliedererosion zu bremsen. Auch für das Jahr 2010 ist bereits wieder eine Aktivität in Planung, und wir sind guter Dinge, dass wir den Enthusiasmus der vorhergehenden Jahre wiederfinden und bei der Werbung neuer Mitglieder von allen Seiten unterstützt werden.

#### TRANSFAIR 2010

An fünf Terminen im Monat April und Mai haben in der gesamten Region West sogenannte Road Shows stattgefunden. Dies mit dem Ziel, unserer Basis die neue Organisation von transfair und deren Eckwerte vorzustellen.

Daniel Schütz hat mit seiner mitreissenden Energie die Bedeutung dieser neuen Organisation sowie das immer noch grosse Bedürfnis, die Basis in die neue Vision von transfair mit einzubeziehen, ausgedrückt. Ebenfalls unterstrich er die Notwendigkeit, unsere Unabhängigkeit als Personalverband beizubehalten. Auch Veränderungen in der Arbeit der Regionalsekretariate und der Zentrale sowie die in der neuen Organisation notwendigen neuen Ressourcen wurden angesprochen.

#### SOZIALPARTNERSCHAFT

In Bezug auf die Arbeit mit unseren Sozialpartnern war 2009 ein wichtiges Jahr. Die Lohnverhandlungen haben sich in allen Branchen spürbar verhärtet: Wir mussten kämpfen und Argumente finden, um die Berechtigung unserer Forderungen zu beweisen. Heute ist die Krise noch nicht vorüber. Ebenso wird uns die Mechanisierung der Arbeit zu neuen Überlegungen zwingen. Die Verhandlungen der Zukunft scheinen ebenfalls schwierig. Mehr denn je werden wir

«Ich erlebe täglich neue Situationen und Möglichkeiten, Mitgliedern in beruflicher Not helfen zu können»

dank Solidarität Lösungen für die Zukunft finden und überzeugende Resultate erzielen.

#### TÄTIGKEITEN DER SEKTIONEN

Die Tätigkeiten der Westschweizer Sektionen haben nicht aufgehört: Mit mehreren Initiativen auf verschiedenen Seiten konnten wir feststellen, dass die Motivation vorhanden ist. Jede gesellige oder gewerkschaftliche Aktion stärkt den Zusammenhalt der Mitglieder, und das ist äusserst wichtig.

#### EIN GROSSES DANKESCHÖN

Dieses Jahr haben verschiedene Grössen des Personalverbands ihr Amt als Sektionspräsident und Sektionspräsidentin niedergelegt. Jeannette Buchs, Jean-Pierre Longchamp, Aldo di Cicco und Gérard Wicht sind nach jahrelanger Arbeit an der Spitze des Personalverbands zurückgetreten. Auch wenn sie auf verschiedene Weise weiterhin ihren Vorstand unterstützen, kann man doch sagen, dass für diese Sektionen ein Kapitel zu Ende geht. Sie alle haben den Personalverband transfair durch ihre Arbeit und ihre Beständigkeit geprägt: Nicht zu vergessen ist ihr starker Wille, die Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen. Wir danken ihnen bestens und wünschen allen eine erfolgreiche und befriedigende berufliche und private Zukunft.

Auch Marc-Antoine Hofmann, der das Sekretariat Lausanne bei der Mitgliederwerbung unterstützte, hat uns im 2009 verlassen. Er hat beschlossen, weiterhin im Be-



Rudolf Plüss,  
Mediamatiker in Ausbildung

reich der Gewerkschaften tätig zu sein, denn er arbeitet nun bei unseren Kollegen von Syna. Auch ihm wünschen wir viel Glück in seiner neuen Stelle.

Wo es Abgänge gibt, gibt es auch Zugänge: Die neuen Präsidenten der Sektionen Freiburg Post, Freiburg Transport, Militär St-Maurice/Lavey und Jura sind Hubert Feyer, Nicolas Di Gruttola, David Rieder und Cyril Raval. Nicolas Emery hat die bereits seit mehreren Monaten vakante Sektion Genf Post übernommen. Wir gratulieren und danken allen für ihr Engagement. Ihnen und ihren Teams wünschen wir viel Erfolg und Zufriedenheit.

# MITGLIEDER



## UNSERE MITGLIEDER STEHEN IM ZENTRUM

Das hat sich transfair im Rahmen der Neupositionierung auf die Fahne geschrieben. Allerdings haben die neue strategische Ausrichtung und der Entscheid zur Eigenständigkeit auch dazu geführt, dass der Personalverband im Jahr 2009 viel Energie in den neuen organisatorischen Aufbau gesteckt hat, um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Zukunft zu schaffen.



«Kein Tag ist gleich wie der andere, und im Kontakt mit unseren Mitgliedern stehen immer wieder neue Herausforderungen an, die wir gerne anpacken»

**Stéfanie Finger,**  
Leiterin Administration

### NEGATIVTREND GEBREMST

Der Kongressentscheid hat uns keine Mitglieder gekostet. Dies zeigt, dass wir auch aus Sicht der Mitglieder den richtigen Weg beschreiten. Der Gewinn von Neumitgliedern wurde vor allem durch die Kampagnen und Aktivitäten in den Regionen und den grossen Einsatz unserer Basis realisiert. Den in der Vergangenheit rückläufigen Trend bei den Mitgliedern konnten wir bremsen. Damit ist ein erster wichtiger Schritt erfolgt. Nun gilt es im 2010 das Mitgliederwachstum zielstrebig voranzutreiben.

### VERTRAUENSLEUTE ALS ERFOLGSFAKTOR

Mit unseren Vertrauenspersonen in den Unternehmen der Sozialpartner verfügen wir über wertvolle Botschafter, welche nah am Geschehen sind. Sie stellen sicher, dass die Informationen zwischen den Betrieben und den Regionen fließen. Auch informieren sie unsere Mitglieder über transfair Aktivitäten und Themen. Sie begrüssen neue Mitarbeitende in ihren Bereichen, verleihen transfair ein Gesicht und gewinnen durch ihr Engagement neue Mitglieder. Kurzum: Sie sind unsere Schlüsselpersonen und ein wichtiger Faktor für unseren künftigen Erfolg. Im September und November 2009 haben wir diese Vertrauensleute in Workshops geschult. Diese Workshops schaffen wertvolle Nähe und ermöglichen den Vertrauensleuten mehr Erfolg in der Werbung von Neumitgliedern. Unser Marketingmann Rolf Summermatter beschreibt das Jahr 2009 rückblickend so: «Der Elan ist bei den Mitarbeitenden wie

auch in der Basis spürbar!» Nun gilt es diesen Elan hochzuhalten und das ambitionöse Ziel von 1000 neuen Mitgliedern im 2010 weiter anzupeilen.

### ATTRAKTIVE LEISTUNGEN

Die Gründe, bei transfair Mitglied zu werden, sind vielfältig. So steht für die einen die Solidarität im Zentrum und bei anderen eher der vorausschauende Blick. Im noch immer von Unsicherheit geprägten wirtschaftlichen Umfeld ist die Arbeitsplatzsicherheit auch bei den Unternehmen des Service Public nicht mehr in Stein gemeisselt. Auch ist es für immer mehr Arbeitnehmende wichtig, einen Partner zu haben, welcher sich für ihre Interessen einsetzt und ihren Rücken stärkt. Dass transfair sich bei diesen Verhandlungen eigenständig als harter und fairer Partner profiliert und nicht auf Poltern und Polemisieren setzt, ist vielen Mitgliedern sympathisch und wichtig.

Neben der Sozialpartnerschaft profitieren Mitglieder auch von attraktiven finanziellen Vergünstigungen bei Krankenkassen und Versicherungen sowie von einem interessanten Weiterbildungsangebot des Bildungsinstituts für Arbeitnehmende ARC. Von diesen kostenfreien Bildungsangeboten haben im 2009 190 Mitglieder Gebrauch gemacht.

### INFORMATION UND KOMMUNIKATION

Zu einer guten Zusammenarbeit mit den Mitgliedern gehört auch ein regelmässiger Kontakt. Nebst der Zeitung «Das Personal» haben wir im Jahr 2009 insgesamt 35 Newsletter zu den verschiedensten Themen versandt und auch die Medien mit mehr als 30 Mitteilungen über das Wirken von transfair informiert. Daraus resultierten über 140 Erwähnungen in den Medien.

# PENSIONIERTE





## BERICHT DER PENSIONIERTEN

Bei transfair gibt es für Pensionierte zwei Kommissionen. Eine für die Mitglieder aus den Branchen «Post/Logistik und Communication» (PL/C) und eine für diejenigen, welche im «öffentlichen Verkehr und Verwaltung» (öV) tätig waren.



«transfair ist wie meine Familie, ganz geborgen»

**Anton Rutishauser,**  
Leiter Finanzen

Die «Post/Logistik und Communication» gehörte der ehemaligen ChPTT an. Und wird von Othmar Bless – ehemals Zentralpräsident ChPTT – seit Anfang 2009 geleitet. Seine Kommission tagte am 4. März und 3. Juni 2009.

Die Pensioniertenkommission «öffentlicher Verkehr und Verwaltung» (öV) mit Präsident Werner Sigrist, traf sich 2009 zu drei Kommissionssitzungen.

Beide Kommissionen befassten sich mit den Pensionskassen. Diese haben aufgrund der schlechten Wirtschaftslage einen starken Rückgang des Deckungsgrads

hinnehmen müssen. Trotz dieser negativen Entwicklung blieben die Renten der Kassen gesichert. Gewerkschaftliche Vorstösse für einen Teuerungsausgleich blieben jedoch ohne Erfolg.

Die Pensionskassen standen auch im Mittelpunkt des Treffens mit der Personalabteilung SBB vom 18. August, an der Hanspeter Hofer, transfair Branchenleiter öffentlicher Verkehr, sowie Beat Stähli und Werner Sigrist teilnahmen.

Die Aktivitäten der Dachorganisation «Schweizerische Rentnervereinigung», welcher transfair angehört, und die vom ehemaligen transfair Sekretär Michel Pillonel präsiert wird, sind für alle Pensionierten wichtig. Und da jetzt neu beide Kommissionen dabei sind, werden in Zukunft alle von brisanten Direktinformationen seitens Michel Pillonel profitieren können.

### KEIN ZUSAMMENSCHLUSS

An der Jahrestagung der Pensionierten öV vom 27. Mai in Grenchen haben 120 Personen teilgenommen. Sie liessen sich unter anderem zum Thema «Caritas im In- und Ausland» orientieren. Vom Angebot, das

Bundeshaus zu besichtigen, profitierten denn mehr als 200 Senioren. Die überregionalen Pensioniertentagungen PL/C finden in den geraden Jahren statt.

Die Neuorganisation von transfair war zentrales Thema der Beratungen. Es zeigte sich, dass der Zeitpunkt für einen Zusammenschluss der beiden Kommissionen noch nicht gekommen ist. Unterschiedliche Kulturen und Bedürfnisse gewichten (noch) zu stark. Einigkeit herrscht darüber, dass die Gruppen in den Sektionen und Regionen beibehalten und die Pensioniertentreffen, getrennt nach Branchenverbänden, durchgeführt werden.

### WESTSCHWEIZ

An der Jahrestagung der «romands des retraités» vom 14. Mai trafen sich 35 Pensionierte in Lausanne. Der Westschweizer Sekretär Olivier Hählen informierte über die transfair Themen. Zu regen Diskussionen führten auch hier die Pensionskassen.

Nach dem Mittagessen trafen sich die Teilnehmenden zu einer Diaschau über den Bau der Metro in Lausanne. Im Depot konnten die Fahrzeuge aus nächster Nähe besichtigt werden. Es war ein spannender Tag.

Die vier Kommissionsmitglieder trafen sich zu drei Sitzungen. Hauptthemen: Zukunft von transfair und Organisation unserer Jahrestagungen. Die Kommission blickt gespannt auf den neuen Weg von transfair und glaubt an eine starke Zukunft. Die Westschweizer Mitglieder haben sich bereit erklärt, enger mit der Pensioniertenkommission PL/C zusammen zu arbeiten. Ein Zusammenschluss der beiden Kommissionen ist allerdings auch in der Westschweiz nicht gewünscht.

**TRANSFAIR  
TALK**

ransfair



# ERSTER TRANSFAIR TALK ZUR NEUEN POSTGESETZGEBUNG

Am 30. November 2009 führte transfair im Medienzentrum des Bundeshauses den ersten transfair talk – ein Podiumsgespräch für geladene Gäste und Medienschaaffende – durch.



«Es herrscht eine positive Aufbruchstimmung, in diesem Umfeld zu arbeiten macht Freude»

Chiara Simoneschi-Cortesi,  
Präsidentin

Mit dem transfair talk hat der Personalverband eine Veranstaltung lanciert, um in der Öffentlichkeit eine vertiefte Diskussion zu führen. Am ersten transfair talk diskutierten Chiara Simoneschi-Cortesi, Nationalrätin und neue Präsidentin von transfair, Peter Heiri, Branchenleiter Post/Logistik bei transfair, sowie Claude Béglé, damaliger Verwaltungsratspräsident der Schweizerischen Post, das neue Postgesetz und dessen Umfeld.

## MARKTÖFFNUNG UM JEDEN PREIS?

Chiara Simoneschi-Cortesi hielt in ihrem Kurzreferat gleich zu Beginn mit Nachdruck fest, dass sie das angeschlagene Tempo zur Schaffung neuer gesetzlicher Grundlagen innerhalb des Marktöffnungsprozesses für die Post als zu hoch erachte. Es fehle die Zeit, um Erfahrungen in Zwischenschritten zu sammeln, zu analysieren und mit einzubeziehen. Simoneschi-Cortesi forderte daher eine Entschleunigung des ganzen Prozesses. Für transfair sei eine Marktöffnung nur verkraftbar, wenn vorab sichergestellt sei, dass diese nicht auf Kosten der Arbeitnehmenden und der Bevölkerung in den Randregionen gehe. Auch nach einer vollständigen Marktöffnung müsse deshalb sichergestellt sein, dass die Grundversorgung weiterhin in gleichbleibend hoher Qualität sowie flächendeckend in allen Landesteilen erbracht werde.

## CLAUDE BÉGLÉ IST FÜR EINEN POST-GAV

Moderator Hanspeter Trütsch gestand der Post eine grosse Bedeutung als ein Stück Heimat und ideelle Identität des Schweizer Volks zu. Umso grösser sei daher die Herausforderung, die ideellen mit den wirtschaftlichen Interessen zusammen zu führen.

Claude Béglé bestätigte dies: «Wir sind unbestritten beiden Seiten verpflichtet. Es ist schwer, die Balance zu halten. Ich glaube aber, dass wir unser Kerngeschäft PostMail in Zukunft nur halten können, indem wir diversifizieren.» Persönlich sei er prinzipiell für einen Gesamtarbeitsvertrag mit ebensolcher Abschlusspflicht. Mit der Liberalisierung würden die Preise bei den Geschäftskunden noch mehr sinken und die Mitbewerber stärker werden. Neue Angebote seien wichtig, damit traditionelle Dienstleistungen mitfinanziert werden können. Béglé musste jedoch zugeben, dass auch er die Lösung noch nicht kenne.

## BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT DURCH DIVERSIFIKATION

Für Claude Béglé war es in Krisenzeiten wichtig, dass die Post ihre soziale Verantwortung wahrnimmt und alles daransetzt, Beschäftigungssicherheit zu bieten. Deren Wert schätze er heutzutage deutlich höher als etwa einen Teuerungsausgleich. Um diese bieten zu können, sei die Diversifikation der Geschäftsfelder von grosser Bedeutung. Dadurch könne eine personelle Überkapazität wie etwa bei PostMail durch eine Unterkapazität in einem wachsenden Geschäftsfeld, beispielsweise bei PostFinance oder PostAuto, aufgefangen werden. Chiara Simoneschi-Cortesi bemerkte dazu: «Mit Aus- und Weiterbildung kann man diese Leute fachlich umsiedeln.»

## DER TEUFEL LIEGT IM DETAIL

Peter Heiri erklärte: «Für uns sind GAV-Abschlusspflicht sowie Branchen-GAV essenziell.» Und solange keine praktikable Lösung zur Finanzierung der Grundversorgung vorliege, hält transfair an der Monopolgrenze von 50 Gramm fest.

Der Anlass stiess auf grosses Interesse, und für 2010 ist eine Weiterführung geplant.

**Impressum**

**Herausgeber/Redaktion:**

transfair, Personalverband des Service Public,  
Hopfenweg 21, 3000 Bern 14, T 031 370 21 21,  
[www.transfair.ch](http://www.transfair.ch)

**Druck/Satz:**

Neue Luzerner Zeitung AG, Luzern,  
[www.lzmedien.ch](http://www.lzmedien.ch)

**Gestaltung:**

consign – identity communication design, Bern,  
[www.consign.ch](http://www.consign.ch)

**Bilder:**

transfair, Schweizerische Post, [www.post.ch](http://www.post.ch), (8, 10, 11)  
SBB, [www.sbb.ch](http://www.sbb.ch) (14, 15)  
Bundesverwaltung, [www.parlament.ch](http://www.parlament.ch) (16)  
[www.photocase.ch](http://www.photocase.ch): GabyJ (19), soulstormer (18),  
SirName (20), french03 (23), jba (25), stratego (26),  
EgoWeb (27), pischare (29), bildbürger (30),  
Mathias the dread (32)  
Barbara Marty, [www.purpur-edition.ch](http://www.purpur-edition.ch) (4, 12, 24)

