Personal

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Geschäftsbericht / Schweizerische Bundesbahnen**

Band (Jahr): **- (1995)**

PDF erstellt am: **17.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

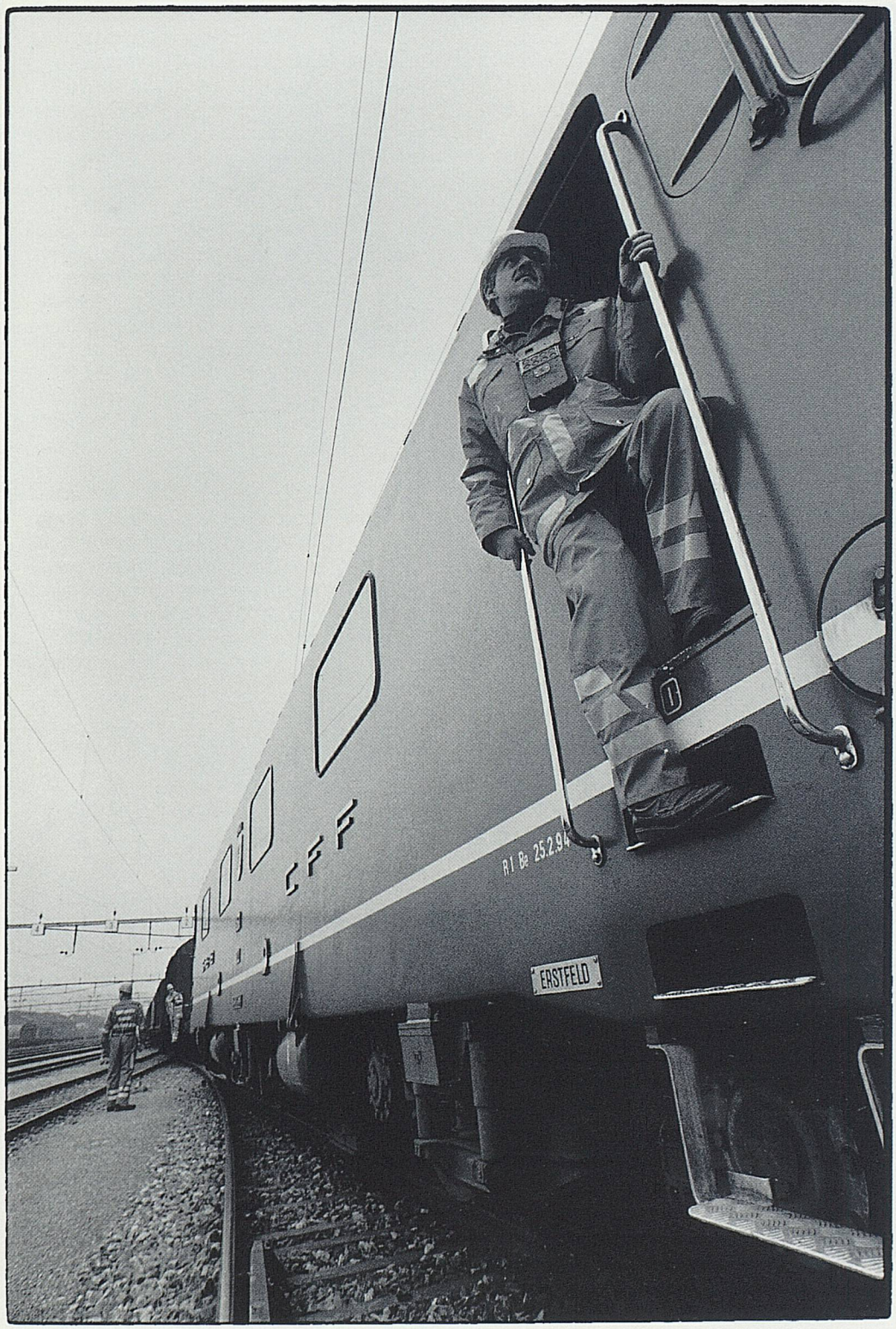
Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Sicherheit im Gleisbereich…
Gesehen werden und selber schauen – beides gehört zur Sicherheit im Gleisfeld, wie das reflektierende Kombi zur Ausrüstung. Helm und Handschuhe bieten zusätzlichen Schutz.



Für eine kundenfreundliche und produktive Bahn erbrachten 33 529 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter nicht immer einfachen Rahmenbedingungen wertvolle Dienstleistungen. Ein Personalabbau um 1697 Einheiten, die Verkürzung der Arbeitszeit auf 41 Wochenstunden sowie Rationalisierungs- und Reformprogramme waren eine grosse Herausforderung für alle. Im Zusammenhang mit administrativen Pensionierungen mussten die SBB einmalig 140 Mio. Franken für fehlendes Deckungskapital der Pensions- und Hilfskasse aufwenden. Trotzdem lag der Gesamtpersonalaufwand um 35,2 Mio. Franken unter dem Budget.

Budgetiert worden waren für 1995 ursprünglich insgesamt 34 686 Personaleinheiten. Nach der Überarbeitung des Voranschlages sank dieser budgetierte Personalbestand auf 33 800 Personaleinheiten, wovon 1253 in Ausbildung. Im Jahresdurchschnitt beschäftigten die SBB dann tatsächlich 33 529 Mitarbeiter/innen. Unter Berücksichtigung des mit den Personalverbänden 1993 vereinbarten «Contrat social» erfolgte gegenüber dem Durchschnittsbestand des Vorjahres ein Personalabbau von 1697 Einheiten. Die Ausbildung von Lehrtöchtern und Lehrlingen wurde namentlich in den Monopolberufen weitergeführt, die Rekrutierung jedoch strikte auf den Ersatzbedarf ausgerichtet.

Massnahmen auf dem Personalsektor wie vorzeitige Pensionierungen, Förderung von Teilzeitarbeit und unbezahltem Urlaub, Umschulungen wurden 1995 weitergeführt und nochmals ausgebaut. Mehrere hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzten die Möglichkeit, sich während eines un- oder teilbezahlten Urlaubes im In- und Ausland sprachlich weiterzubilden. Die vom Bundesrat für das ganze Bundespersonal beschlossenen Arbeitszeitverkürzungen durch

Personalbestandesentwicklung nach Bereichen

	Durchschnitts-bestand 1994	Durchschnitts-bestand 1995	Differenz effektiv	in %
Produktion	22 902	20 729	– 2 173	– 9,49
Bau und Unterhalt	7 998	7 882	– 116	– 1,45
Material und Energie	265	261	– 4	– 1,5
Zentrale Dienste (inkl. AlpTransit)	3 554	3 376	– 178	– 5,01
Übrige[1]	507	1 281	+ 774	+152,66
Total	35 226	33 529	– 1 697	– 4,82

[1] Teilinvalide, freigesetztes und detachiertes Personal (Detachierung zur CDS AG ab 1.1.95)

- Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit von 42 auf 41 Stunden ab 1. Juni 1995 unter hälftiger finanzieller Beteiligung des Personals und
- Erhöhung des jährlichen Ruhetaganspruchs (infolge neuer Regelung 1. August) von 62 auf 63 bei gleichzeitiger Vereinheitlichung landesweit

konnten dank konsequenter Umsetzung von Rationalisierungs- und Produktivitätssteigerungsprogrammen in die Praxis ohne spürbaren Personalmehrbedarf realisiert werden.

Aus- und Weiterbildung

Das System «flexiblere Führungsausbildung» hat sich im ersten Jahr seiner praktischen Anwendung bewährt. Neben dem Standardangebot waren 1995 in der Weiterbildung vermehrt massgeschneiderte Lösungen gefragt. Das Team-Coaching als inzwischen bewährte neuartige Führungsausbildung wird ab 1996 auf die mittlere Führungsstufe ausgeweitet. Neue Moderatoren wurden auf ihre anspruchsvolle Aufgabe vorbereitet.

Neu werden Kurse für die Transaktionsanalyse auch für das Rangier- und Gepäckpersonal angeboten. Zudem sind die Vorbereitungsarbeiten für ein modular aufgebautes Weiterbildungsangebot für das Betriebs- und Verkaufspersonal so forciert worden, dass die neuen Kurse ab 1996 angeboten werden können. Im Ausbildungszentrum Löwenberg wurden im Mai die Bauarbeiten für die neuen Gleis-, Fahrleitungs-, Signal- und Stellwerkanlagen aufgenommen. Das ganze Schulgebäude wurde zusätzlich mit der internen Vernetzung den neuesten Informatik- und Datenverarbeitungsbedürfnissen angepasst. Im weiteren ist die Entwicklung einer neuen Trainingsanlage für Fahrdienstleiter auf EDV-Basis geplant sowie die Installierung eines Loksimulators der Lok-generation 460 (Lok 2000) mit Bewegungssystem und vollständig digitalisierter Simulation.

Pensions- und Hilfskasse (PHK)

Die Stabilität der Personalvorsorge hat in der heutigen Zeit des intensiven Wandels einen hohen personalpolitischen Stellenwert. Die guten Leistungen der PHK erfordern von den aktiven Versicherten grosse Beiträge und belasten die Rechnung der Unternehmung beträchtlich. Im Zusammenhang mit der Bahnreform, die den SBB eine grössere Autonomie vom Bund bringen soll, wird die Frage der zukünftigen Pensionskasse eine zentrale Rolle spielen. Die Zweckmässigkeit der geplanten Fusion der PHK mit der Pensionskasse des Bundes (PKB) wird deshalb in Zusammenarbeit mit der Firma PRASA, Experten für die Personalvorsorge Peseux/Neuchâtel, überprüft. Schwerpunkte der Abklärung bilden das künftige Leistungssystem, die Finanzierung und die Anlagepolitik der Pensionskasse.

Auf den 1. Januar 1995 wurde bei der PHK ein neues EDV-System für die Verwaltung der aktiven Versicherten eingeführt. Nach dem Endausbau ermöglicht das System eine schnellere Behandlung aller Geschäfte sowie eine umfassende und rasche Information der Versicherten. Es entspricht dem System, das sich bei der Pensionskasse des Bundes bereits seit Anfang 1993 bewährt. Anpassungen, die das seit 1. Januar 1995 gültige Freizügigkeitsgesetz bedingt, sind im SBB-System enthalten. Mit dem Start des Systems wurde die Bearbeitung der Geschäfte zentralisiert. Die Einführung eines eigenen Systems war notwendig, weil die Pensionskasse des Bundes nicht in der Lage war, die bereits 1994 ins Auge gefasste und bei der Fusion der beiden Kassen ausdrücklich vorgesehene Verwaltung der aktiven Versicherten der PHK zu übernehmen.

Personalfluktuation der letzten drei Jahre

	1993	1994	1995	Diff. 94/95
Eintritte	787	482	515	+ 33
davon Personal in Ausbildung	586	339	319	– 20
Abgänge	2 307	2 571	1 999	– 572
davon Austritte	728	572	658	+ 86
Todesfälle	88	68	62	– 6
Pensionierungen				
· administrativ	405	1 086	657	– 429
· medizinisch	425	535	327	– 208
· altershalber	170	116	94	– 22
· flexibel	491	194	201	+ 7