Zeitschrift: Geschäftsbericht / Schweizerische Bundesbahnen

Herausgeber: Schweizerische Bundesbahnen

Band: - (1985)

Rubrik: Personal

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 06.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Personal

Allgemeine Personalfragen

1985 beschäftigten die SBB im Jahresdurchschnitt 37 109 Personen; das sind 693 weniger als budgetiert und 1050 weniger als 1984. Im Vergleich Dezember 1985/84 ergibt sich ein Abbau um 702 Mitarbeiter. Der Rückgang ist bedingt durch die Weiterführung der Rationalisierungsmassnahmen und betrifft alle personalintensiven Bereiche. Überdurchschnittlich war er beim Stationsdienst als Folge der Einführung des Cargo Domizil sowie beim Barrierendienst, der im Interesse der Sicherheit beschleunigt automatisiert wird. Auch bei kurzzeitig verringertem Nachwuchsbedarf sind ständige Anstrengungen erforderlich, um für die bahnspezifischen Berufe geeignete Lehrlinge zu gewinnen.

Personal nach Funktionsbereichen	1984	%	1985	%
Produktion	25 749	67,5	24 787	66,8
– Stationsdienst	17 321	45,4	16 553	44,6
– Zugbegleitung	3 265	8,6	3 191	8,6
– Zugförderung	4 684	12,3	4 628	12,5
– übrige	479	1,2	415	1,1
Bau und Unterhalt	8 750	22,9	8 600	23,2
– Anlagen und Einrichtungen	4 486	11,7	4 395	11,9
– Fahrzeuge und Schiffe	4 264	11,2	4 205	11,3
Bereitstellung von Material und Energie	263	0,7	265	0,7
Zentrale Dienste	3 138	8,2	3 102	8,4
Teilinvalide in Wiedereingliederung und übriges Personal	259	0,7	355	0,9
Total, im Jahresdurchschnitt	38 159	100,0	37 109	100,0
davon Personal in Ausbildung	2 238	5,9	1 695	4,6

Die Reduktion des Personalbestandes gegenüber dem Vorjahr entlastete den Personalaufwand um rund 41 Mio Franken.

Auf den 1. Januar 1985 wurden die Bahnhöfe, Stationen und Dienste (Administratives und Personelles, Fahrdienst, Personen- und Güterverkehr) erstmals nach dem analytischen Arbeitsbewertungssystem eingereiht. Die bisherige Bewertung beruhte vor allem auf dem mengenmässigen Erfassen von Tätigkeiten und Leistungen. Demgegenüber trägt das neue System den Grundsätzen des Leistungsauftrages Rechnung, dient der Umsetzung der Unternehmungspolitik und gewährleistet anforderungs- und leistungsgerechte Einreihungen. Anpassungsfähig an Veränderungen des Angebots und der Produktion, ist es auch rationalisierungsfreundlich und motiviert zur Leistungssteigerung und Ergebnisverbesserung.

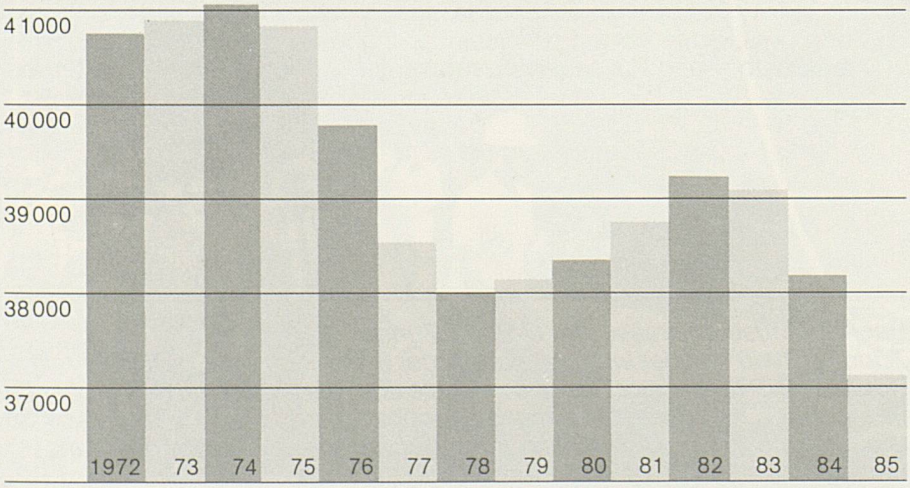
Ausbildung

Drei Ereignisse charakterisierten das Jahr 1985 im Bereich Ausbildung: Die Einführung der Personalqualifikation im ganzen Unternehmen, die neue Kaderschulung und die Erarbeitung der Ausbildungspolitik.
Die Qualifikation ist nun auf allen hierarchischen Ebenen eingeführt. Damit verfügt die Unternehmung über ein wertvolles Instrument zur Laufbahnplanung und Kaderschulung.
Im Rahmen des neuen Konzeptes für die Kaderschulung begannen 1985 30 Seminare auf allen Stufen, wovon 8 abgeschlossen und ausgewertet sind. Der persönliche Einsatz jedes Seminarteilnehmers wird durch eine individuelle, lernzielbezogene Erfolgskontrolle überprüft.
Mit der Ausbildungspolitik, welche die verschiedenen bereits realisierten Ausbildungskonzepte koordiniert und die künftige Zielorientierung festlegt, will die Generaldirektion eine «unité de doctrine» erreichen. Diese Politik fördert das Zusammenwirken aller Ausbildungsmassnahmen.
Im Ausbildungszentrum Löwenberg wurden insgesamt 2461 Veranstaltungen mit 43 549 Manntagen durchgeführt. Davon entfallen 18% auf die Kaderschulung, 62% auf die Fachausbildung, 10% auf Sitzungen, Arbeitstage und Besucher sowie 10% auf Dritte. Die Anzahl Übernachtungen stieg gegenüber dem Vorjahr um 18% auf 26 464, was einer durchschnittlichen Belegung von 75% entspricht. Als Ergänzung zum Unterricht fanden zwölf öffentliche kulturelle Veranstaltungen statt.

Personalversicherungen, Sozialwesen

Am 1. Januar 1985 ist das Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) in Kraft getreten. Für die dem Obligatorium unterstehenden Mitarbeiter führt die Pensions- und Hilfskasse der SBB (PHK) die berufliche Vorsorge durch. Zu diesem Zweck wurde die PHK als anerkannte Pensionskasse im Register für berufliche Vorsorge eingetragen. Die entsprechenden Rechtsgrundlagen sind in einer Übergangsordnung provisorisch festgehalten. Die endgültige Anpassung der Statuten an das BVG wird zusammen mit der Verwirklichung anderer Postulate, wie u.a. die Einführung des flexiblen Rücktrittsalters, geregelt.
Die Probleme der Suchtgefahren (Alkohol und andere Drogen) wurden unter Mitwirkung der Sozialberater für Suchtgefährdete in die Kaderseminare einbezogen. Ein neuer Leitfaden für Vorgesetzte dient dem Ziel, gefährdete Mitarbeiter rechtzeitig in Kontakt mit den Sozialberatern zu bringen.
Die alkoholfrei geführten Personalverpflegungsbetriebe erzielten einen Umsatz von 13,5 Mio Franken. Auf jeden Betriebstag entfielen rund 16 800 Konsumationen. Die Preise mussten auf 1. Januar 1986 der Teuerung angepasst werden.

Bahnärztlicher Dienst, Arbeitsschutz

Die durchschnittliche krankheitsbedingte Abwesenheit pro Mitarbeiter betrug 18,02 Tage (1984: 17,77). Daraus ergibt sich eine mittlere Fehlzeit in Prozent der Sollzeit von 4,94% (1984: 4,87%).
Der Bahnärztliche Dienst führte 1842 Aufnahmeuntersuchungen durch; er untersuchte 1110 Lokomotivführer der SBB und deren 158 von Privatbahnen. Bei 12 799 Schirmbilduntersuchungen wurden 1 behandlungsbedürftige Tuberkulose und 5 Tumorfälle entdeckt. Wegen der dauernd geringen Zahl von Tuberkulosefällen steht die Zweckmässigkeit weiterer Schirmbild-Reihenuntersuchungen zur Diskussion.
Die Ärzte wurden in ausgewählte Kapitel der Arbeitsmedizin eingeführt und ein ärztlicher Mitarbeiter zu vertiefter arbeitsmedizinischer Ausbildung für vier Wochen an eine Akademie in der BRD delegiert.
Im Bereich Arbeitsschutz lagen die Schwerpunkte vor allem beim Gehörschutz und beim Schutz vor Asbesterkrankungen: Ende Jahr ist, nach einer längeren Versuchsphase, der nach internationalem Pflichtenheft entwikkelte kollektive akustische Warnsignalgeber im Hauenstein-Basistunnel installiert worden. Damit sind die Voraussetzungen für die Gehörschutztragpflicht geschaffen, so dass Personen im Lärmbereich des Tunnels wirksam gegen Gehörschädigung geschützt werden können. Daneben wurde das Projekt der individuellen Warnung von Personen im Gleisbereich vorangetrieben. Auch bei den SBB waren bis 1973 – in Unkenntnis der damit verbundenen Gefahren – Gebäude mit Spritzasbest isoliert worden. Gemäss einem Verzeichnis des Bundesamtes für Umweltschutz wurde für diese Bauten ein Sanierungskonzept erstellt. Die Vorbeugung gegen Asbestose soll neu auch bei Pensionierten, Weggezogenen oder intern Versetzten fortgesetzt werden.

Entwicklung des Personalbestandes der SBB
Anzahl Mitarbeiter (Jahresdurchschnitte)