

Zeitschrift: Geschäftsbericht / Schweizerische Bundesbahnen
Herausgeber: Schweizerische Bundesbahnen
Band: - (1996)

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](#)

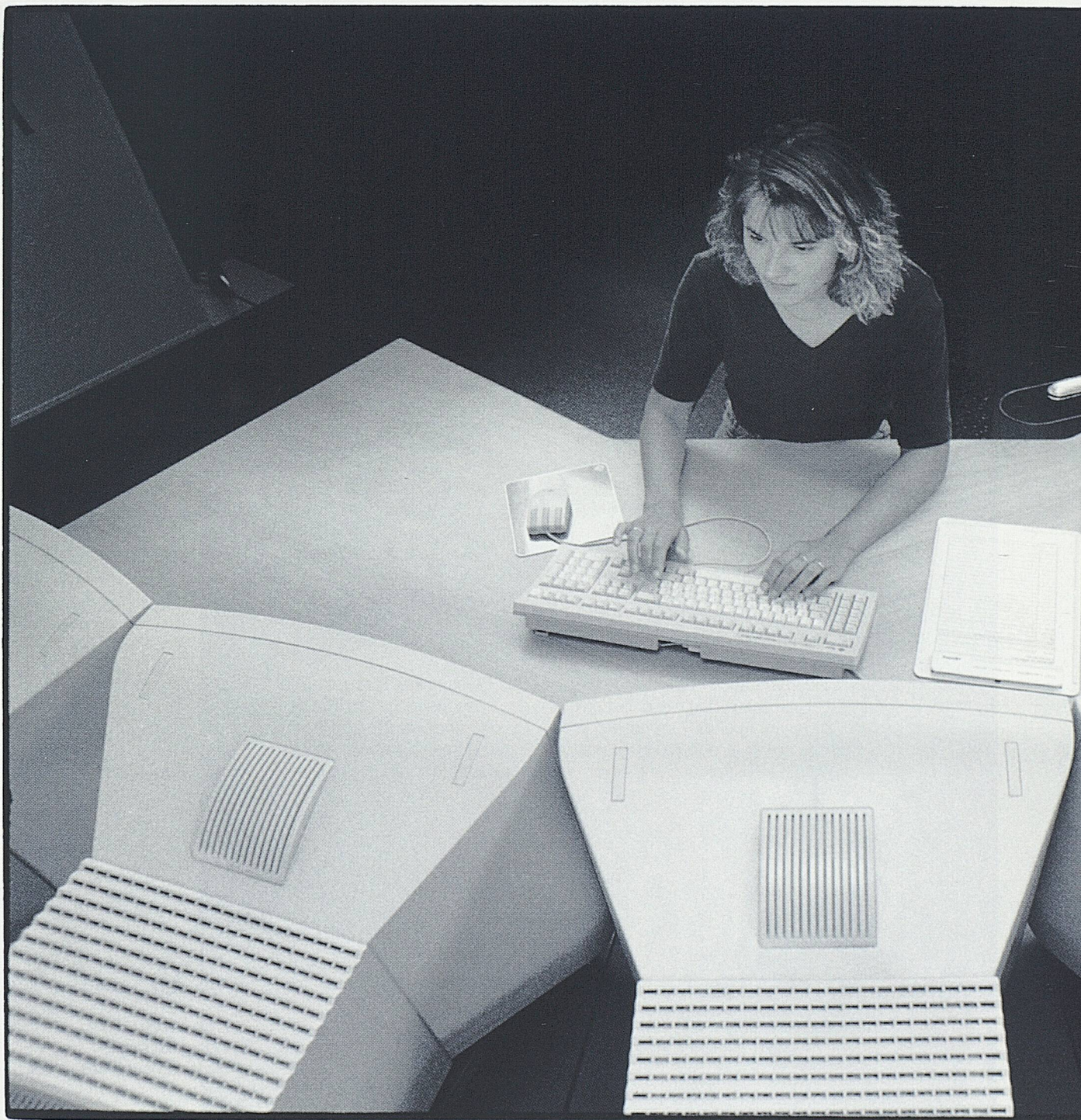
Terms of use

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](#)

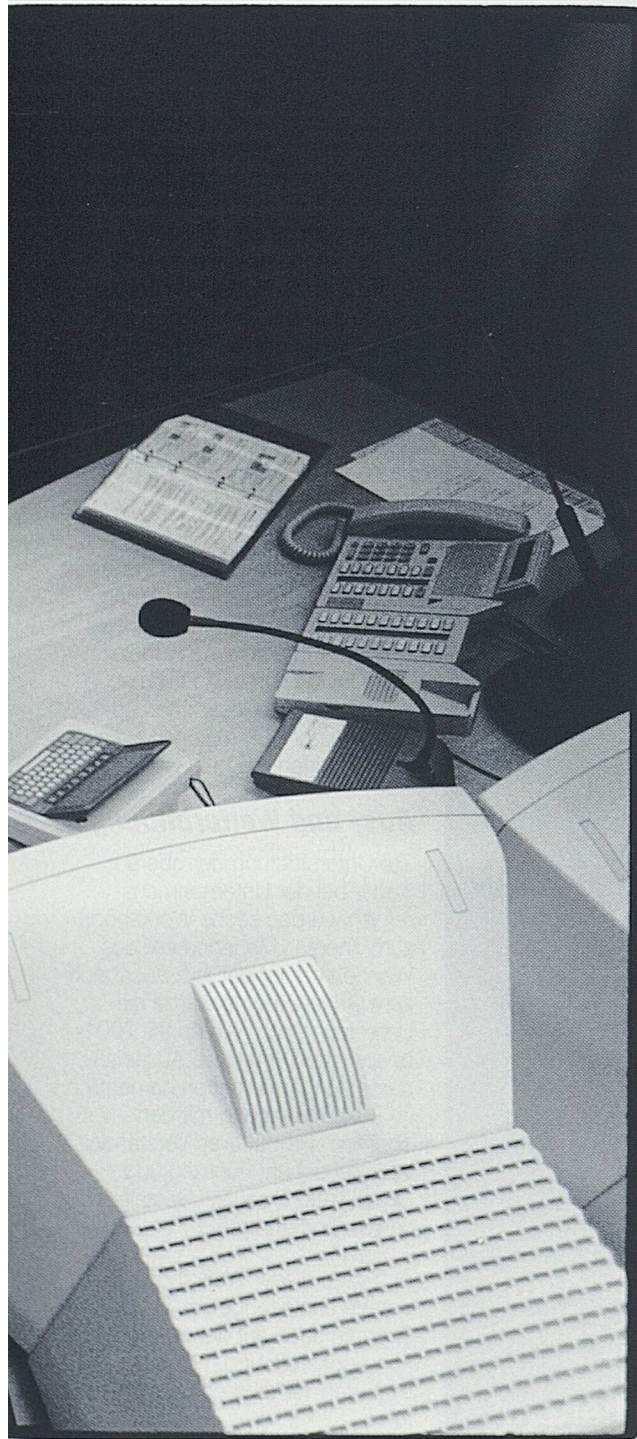
Download PDF: 22.12.2025

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

Die Bahn wird modernisiert.
Die Bahnhöfe werden immer
mehr versetzt. Moderne
Zugüberwachungs- und
Kontrolleinrichtungen aus dem Ausland
sichern die Sicherheit der
Züge.



Die Bahn ist zukunftsorientiert.
Laufend werden Zugüberwachungs-
Systeme und Kontrolleinrichtungen im
Interesse der Sicherheit auf den mo-
dernsten technischen Stand gebracht,
wie hier am Beispiel der Betriebs-
leitzentrale Lausanne.



Auch bei den immer enger werdenden finanziellen Rahmenbedingungen gaben die 32 581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 1996 ihr Bestes für die SBB und ihre Kundschaft. Dank Automatisierungen im Betrieb, unbegleiteten Regionalzügen, einfacheren Abläufen im Güterverkehr und anderen Rationalisierungsprogrammen konnte der Personalbestand um weitere 948 Einheiten reduziert werden. Gesamthaft lag der Personalaufwand um 151,7 Mio. Franken unter dem Budget.

Für 1996 waren ursprünglich 33 158 Personaleinheiten budgetiert worden. Nach der Überarbeitung des Voranschlags wurde der Personalbestand auf 32 520 Einheiten festgesetzt, wovon 1085 in Ausbildung. Der ursprüngliche Personalvoranschlag wurde um 577 Personeneinheiten wesentlich unterschritten. Der überarbeitete Voranschlag mit 32 520 Personaleinheiten wurde geringfügig um 61 Einheiten überschritten. Der Personalaufwand 1996 lag mit 3258,6 Mio. Franken dennoch um 128,6 Mio. Franken tiefer als die überarbeitete Budgetvorgabe.

Bestandesentwicklung

1996 haben durchschnittlich 32 581 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die SBB gearbeitet. Davon befanden sich 1 068 in der Grundausbildung (Berufslehren). Im Vergleich zum Vorjahr wurde wiederum deutlich mehr Lehrpersonal eingestellt (+ 129 Personen).

Aufgrund der negativen Ergebnisentwicklung war eine einschneidende Überarbeitung des Voranschlags 1996 unumgänglich. In der Folge wurde der Personalbestand um 638 Einheiten tiefer budgetiert. Zusätzlich wurde auf Mitte Jahr mit den Personalverbänden eine Neuverteilung der Prämie für die Nichtberufsunfallversicherung der SUVA vereinbart, was die

Rechnung SBB 1996 um ca. 3,3 Mio. Franken entlastete.

Als Folge des Verkaufs der CDS AG an die Gesellschaft Transvision sind 120 detachierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den SBB zurückgekehrt. Sie sind ab 1. September 1996 wieder in die Produktion integriert worden.

Der Personalabbau fiel im Berichtsjahr geringer aus als in den beiden Vorjahren. Auch die Zahl der nach strengen wirtschaftlichen Kriterien vorgenommenen administrativen Pensionierungen hat sich verringert. Die SBB mussten dafür einen einmaligen Betrag von 23,4 Mio. Franken für fehlendes Deckungskapital der Pensions- und Hilfskasse ausrichten.

Die kontinuierliche Ausbildungs- politik wurde im Berichtsjahr namentlich für Monopolberufe weitergeführt und der Rekrutierungsbedarf ausschliesslich auf den Ersatzbedarf ausgerichtet.

Lohnmassnahmen

Die sich dramatisch verdüsternde finanzielle Situation veranlasste den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, im Rahmen eines umfassenden Massnahmenpaketes dem Personal für 1997 ein Lohnopfer vorzulegen. Die im Juni bekanntgegebenen Vorstellungen wurden im Laufe des Sommers konkretisiert, im Kontakt mit Bundesbehörden und Sozialpartnern modifiziert und zu einem Gesamtpaket zur Verbesserung des Unternehmensergebnisses geschnürt. Finanziell am stärksten gewichten beim Personal der Verzicht auf die Gewährung des Teuerungsausgleichs und eine Reduktion der ordentlichen und ausserordentlichen Lohnerhöhungen.

Zusammen mit weiteren Komponenten (vorzeitige Abschaffung der unechten Familienzulage, höherer Arbeitnehmeranteil bei der Nichtberufsunfallversicherung der SUVA, gekürzte Ortszuschläge, Weiter-

Die Bahn hat ein klares Ziel.
Klare Orientierung in unsicherer Zeit:
Unter dem Titel «Kompass 2001» setzt
die Generaldirektion in zehn Sätzen
den Kurs des Unternehmens fest.

kompass 2001

Unsere Ziele auf dem Weg ins nächste Jahrtausend

Wir wollen...

1. ...eine überdurchschnittliche Unternehmungsleistung mit motivierten, innovativen und flexiblen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreichen.
2. ...die beste Bahn Europas sein.
3. ...im Personen- und Güterverkehr eine zentrale Rolle spielen.
4. ...unseren Kunden perfekte Dienstleistungen bieten.
5. ...alles tun für die Sicherheit.
6. ...ein positives Betriebsergebnis erzielen.
7. ...die Produktivität laufend erhöhen.
8. ...Bahn 2000 und AlpTransit fristgerecht und im vorgegebenen Kostenrahmen realisieren.
9. ...die SBB als Unternehmung zusammenhalten.
10. ...unsere soziale, wirtschaftliche und ökologische Verantwortung wahrnehmen.

führung des Kader-Lohnopfers) dürften die Lohnmassnahmen die Rechnung 1997 um 50 Mio. Franken entlasten. Der Beitrag des Personals löst weitere Entlastungsmassnahmen seitens des Bundes in dreifacher Höhe aus.

Die Verhandlungen mit den Personalverbänden gestalteten sich schwierig; die Sozialpartnerschaft wurde auf eine harte Probe gestellt. Ein grösserer Teil der Massnahmen betrifft gemäss den Beschlüssen des Bundesrats von Ende Jahr das gesamte Bundespersonal. Bei den Lohnerhöhungen, Ortszuschlägen sowie Nichtberufsunfall-Prämien wird das Personal der SBB indessen stärker gefordert als jenes der PTT und der allgemeinen Bundesverwaltung. Damit ist eine längerfristig unvermeidliche Entwicklung eingeleitet worden, die voraussichtlich ab 2001 in eigene Gesamtarbeitsverträge der SBB mit ihren Personalverbänden münden wird.

Aus- und Weiterbildung

Zur Unterstützung der oberen Kader bei der Unternehmensreform wurden sechs Workshops zum Thema «Management des Wandels» durchgeführt. Zusätzlich zum Generalthema wurde die Umsetzung von «Kompass 2001» besprochen. Intensive Auseinandersetzungen erfolgten namentlich im Zusammenhang mit den Themen «Produktives Verständnis von Menschen, Führung und Organisation» sowie «Gestalten von Veränderungen».

Als Folge dieser Workshops wurden Veranstaltungen zu diesen Themen auch auf der unteren Führungsstufe und mit einem erweiterten Teilnehmerkreis durchgeführt.

In der Managementausbildung ist ein deutlicher Trend zu Lösungen nach Mass zu erkennen. Beispiele sind die Strategieberatung bei der Neuausrichtung eines Geschäftsbereiches, die Begleitung bei der Einführung von Fertigungsinseln im

Rollmaterialunterhalt sowie das Veränderungsmanagement bei der Unternehmensreform.

Im Ausbildungszentrum Löwenberg wurde die erste Ausbaustufe abgeschlossen. Begonnen wurde mit der zweiten Ausbaustufe. Bereits fertig erstellt sind die Räumlichkeiten für die Installation des Loksimulators 460 und der Stellwerk-Simulationsanlage.

Pensions- und Hilfskasse (PHK)

In bezug auf die zukünftige Entwicklung der PHK wurden einige Grundsätze und die allgemeine Stossrichtung festgelegt: Die Kasse ist finanziell und organisatorisch aus den bisherigen Strukturen zu entflechten und ausreichend zu verselbständigen. Ein professionelles Management soll mit einer neuen Anlagepolitik eine marktmässige Verzinsung des Kapitals realisieren. Zudem ist beabsichtigt, mit verschiedenen Massnahmen das Finanzierungsrisiko für den Arbeitgeber zu reduzieren. Die Neuausrichtung soll schrittweise ab 1997 erfolgen.

Mit dem am 1.1.1995 bei der Pensions- und Hilfskasse (PHK) in Betrieb genommenen neuen EDV-System für die Verwaltung der aktiven Versicherten gab es anfänglich einige Schwierigkeiten, die sukzessive beseitigt wurden. Nun wird zusammen mit der Pensionskasse des Bundes die Entwicklung eines neuen EDV-Systems für die Verwaltung von Guthaben und Bezügen der Rentner und Rentnerinnen vorangetrieben. Das bestehende Rentensystem der SBB wurde soweit abgeändert, dass es auch den Jahrhundertwechsel verkraften kann.

Personalbestandesentwicklung nach Bereichen

	Durchschnittsbestand 1995	Durchschnittsbestand 1996	Differenz effektiv	in %
Produktion	20 729	19 973	- 756	- 3,65
Bau und Unterhalt	7 882	7 812	- 70	- 0,89
Material und Energie	261	253	- 8	- 3,07
Zentrale Dienste (inkl. AlpTransit)	3 376	3 269	- 107	- 3,17
Übrige ¹	1 281	1 274	- 7	- 0,55
Total	33 529	32 581	- 948	- 2,83

¹ Teilinvalide, freigesetztes und detachierte Personal

Personalfluktuationsentwicklung der letzten drei Jahre

	1994	1995	1996	Diff. 95/96
<i>Eintritte</i>	482	515	656	+ 141
davon Personal in Ausbildung	339	319	448	+ 129
<i>Abgänge</i>	2 571	1 999	1 457	- 542
davon Austritte	572	658	741	+ 83
Todesfälle	68	62	56	- 6
<i>Pensionierungen</i>				
· administrativ	1 086	657	102	- 555
· medizinisch	535	327	254	- 73
· altershalber	116	94	68	- 26
· vorzeitig	194	201	236	+ 35