

Personal

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Geschäftsbericht / Schweizerische Bundesbahnen**

Band (Jahr): - **(1989)**

PDF erstellt am: **22.07.2024**

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.

Personal

Personalbestand Für 1989 war der Personalbestand mit 38 058 Personen budgetiert, davon 2795 in Ausbildung. Im Jahresdurchschnitt beschäftigten die SBB 37 338 Mitarbeiter/innen, was einem Unterbestand von 720 Personaleinheiten entspricht. Die Zahl der nicht besetzten Stellen ist nach Personalkategorien und Regionen sehr unterschiedlich. Die intensiven Personalwerbekampagnen und Beschaffungsmassnahmen sind zwar nicht ohne Wirkung geblieben; dennoch ist der Personalmangel besonders im Produktionsbereich (Betrieb, Zugförderung) nach wie vor ausgeprägt. Die Situation ist in den grossen und mittleren Agglomerationen weiterhin sehr angespannt, namentlich im Grossraum Zürich.

Im Jahre 1989 stehen 3155 Personaleintritten 3211 Abgänge (Pensionierungen, Todesfälle, Austritte) gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr (in Klammer: Vergleich zu 1985) haben die Austritte insgesamt um 13% (110%), in den Grossstädten um 8% (106%) zugenommen. Die 1989 über den Erwartungen liegende Zahl von 459 flexiblen Altersrücktritten (bei insgesamt 1399 Pensionierungen) hat zur sehr angespannten Personalsituation wesentlich beigetragen.

<i>Personal nach Funktionsbereichen</i>	1988	%	1989	%
Produktion	25 077	67,1	25 012	67,0
– Stationsdienst	17 023	45,6	16 843	45,1
– Zugbegleitung	2 884	7,7	2 829	7,6
– Zugförderung	4 858	13,0	5 053	13,5
– übrige	312	0,8	287	0,8
Bau und Unterhalt	8 398	22,5	8 334	22,3
– Anlagen und Einrichtungen	4 271	11,5	4 209	11,3
– Fahrzeuge und Schiffe	4 127	11,0	4 125	11,0
Bereitstellen von Material und Energie	252	0,7	258	0,7
Zentrale Dienste	3 305	8,8	3 410	9,1
Übriges Personal	340	0,9	324	0,9
Total, im Jahresdurchschnitt	37 372	100,0	37 338	100,0
davon Personal in Ausbildung	2 488	6,7	2 614	7,0

Rekrutierung Um der steigenden Zahl von Austritten zu begegnen und den erhöhten Bedarf zu decken, mussten mehr Mitarbeiter/innen rekrutiert werden, vor allem bei den Lokomotivführer-Anwärtern/innen.

Schwieriger wurde die Rekrutierung von Hochschulabgängern, insbesondere bei den Ingenieur- und den Informatikberufen. In Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen hat sich die Berufsinformation SBB an verschiedenen Veranstaltungen – u.a. der Universitäten Lausanne und Zürich – beteiligt, um die zahlreichen Berufsmöglichkeiten für Hochschulabgänger bei den SBB vorzustellen.

Obwohl landesweit die Zahl der Schulabgänger zurückgeht, haben die SBB dank ihren Anstrengungen 1988/89 die gesteckten Ziele für die Rekrutierung der Lehrlinge und Lehrtöchter teilweise erreicht; je nach Berufsrichtung und Region konnten zwischen 50 und 100% der Lehrstellen besetzt werden.

Anstellungsbedingungen Die dritte Vollzugsphase der Revision Ämterklassifikation wurde vom Bundesrat mit Rücksicht auf die angespannte Personalsituation vom 1.1.1991 auf 1.1.1990 vorverschoben. Um der Teuerungsentwicklung Rechnung zu tragen, wurden die Löhne und Pensionen auf 1.1.1990 um 5% erhöht. Der damit ausgeglichene Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise beträgt 119,0 Punkte.

Sehr gutes Unternehmungsergebnis auch dank dem Einsatz der Mitarbeiter aller Stufen. Die Bahn kämpft – unter anderem auch beim Rangierpersonal – gegen Personalknappheit.



Ergänzend zu den vom Bundesrat auf 1.1.1989 beschlossenen Besoldungsmassnahmen (2% Reallohnerhöhung, Ämterklassifikation) wurden regional gezielte weitere Verbesserungen vorgenommen. Wie das in der Agglomeration Genf stationierte Personal erhält seit 1.1.1989 auch jenes in der Agglomeration Zürich einen Sonderzuschlag zum Ortszuschlag. Er beträgt ab dem 1.1.1990 Fr. 2085.– und hat den Zweck, die Personalerhaltung und -rekrutierung zu erleichtern. Das Personal mit Dienstort Basel, Bern und Lausanne sowie einigen angrenzenden Gemeinden erhält ab dem 1.1.1990 einen Sonderzuschlag von Fr. 1093.–. Dieser wird auch in einigen Agglomerationsgemeinden von Zürich und in Winterthur ausgerichtet.

Der in der Pensionskasse versicherte Teil des Ortszuschlages (ohne den obenerwähnten Sonderzuschlag) ist auf den 1.1.1990 auf den gesamten Betrag von Fr. 4370.– ausgedehnt worden (bisher Fr. 3000.–), ohne Beteiligung der Mitarbeiter/innen am Einkauf.

Personalentwicklung: langfristige Perspektiven

Mittel- bis langfristig ist damit zu rechnen, dass bei guter Konjunktur eine mindestens gleichbleibende oder noch steigende Nachfrage nach Arbeitskräften einem tendenziell rückläufigen Bestand an Erwerbsfähigen gegenübersteht. Bis zum Jahre 2010 wird die Zahl der Jugendlichen voraussichtlich ständig abnehmen, jene der über 65jährigen dagegen stetig zunehmen. Nach dem Jahre 2010 dürfte die Zahl der Jugendlichen unter jene der über 65jährigen absinken.

Zur Überalterung und Abnahme der Schulabgänger kommt noch der Rückgang der Lebensarbeitszeit. Selbst bei gleichbleibendem Personalbedarf wird sich die Situation am Arbeitsmarkt daher mittel- bis längerfristig markant verschärfen. Um die geforderten zusätzlichen Leistungen trotzdem erbringen zu können, sind vermehrt alternative Anstellungsbedingungen wie Teilzeitarbeit, Verlagerung von Arbeiten in Gegenden mit besseren Rekrutierungsmöglichkeiten, Job-sharing usw. zu prüfen und zu realisieren. Zudem werden die SBB in Zukunft noch vermehrt Frauen und, soweit möglich, ausländische Arbeitskräfte in ihren Dienst aufnehmen. Schliesslich wird eine konsequente Effizienzsteigerung und Ausschöpfung von Rationalisierungsmöglichkeiten mithelfen, den Personalbedarf insgesamt in Grenzen zu halten.

Ausbildung

Das Programm der Kaderschulung umfasste 33 Seminare in der Grundausbildung, davon 25 in deutscher, 6 in französischer und 2 in italienischer Sprache. In der Weiterbildung haben insbesondere Seminare für Kader der oberen Führungsstufe zum Training von Managementtechniken anhand der Unternehmenssimulation «Railsim» sowie Seminare mit den Themen Rhetorik, Gesprächs- und Verhandlungsführung stattgefunden.

Die Leitideen für die Ausbildung der 90er Jahre wurden verabschiedet. Eine erste Umsetzung erfolgt mit der Entwicklung neuer Simulationsanlagen, die an der «Sonderschau Ausbildung SBB» an MUBA und Didacta 1990 präsentiert werden.

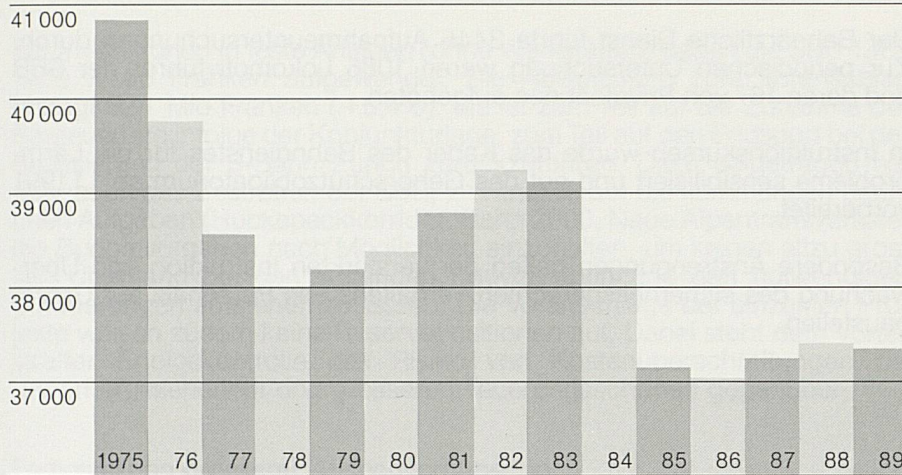
Neben den Kursen für die Grundausbildung sowie dem Training und der Spezialisierung war das Jahr 1989 im Betriebsdienst durch folgende Ausbildungsschwerpunkte geprägt: In Romanshorn, Rorschach, Olten, Freiburg, Neuenburg und Biel wurden für die theoretische und praktische Ausbildung der Betriebsdisponentenlehrlinge und -lehrtöchter Lehrbahnhöfe eingerichtet. 15 bis 30 Lehrtöchter und Lehrlinge sind auf jedem dieser Bahnhöfen gleichzeitig stationiert und werden an Ort ausgebildet. Diese Ausbildungsart verbindet Theorie und Praxis in idealer Weise.

Personalversicherungen, Sozialwesen

Das herausragende Ereignis war zweifellos der grundsätzliche Beschluss des Bundesrates vom 27.11., die Pensions- und Hilfskasse der SBB (PHK) und die Eidgenössische Versicherungskasse (EVK) zusammenzulegen. Die Fusion wird vollzogen, sobald gewisse Randbedingungen geschaffen sind. Nach einem seit 1973 dauernden Unterbruch ist es der PHK wieder

Entwicklung des Personalbestandes

Anzahl Mitarbeiter (Jahresdurchschnitte)



möglich, ihren Mitgliedern und den Pensionierten Darlehen zur Finanzierung von Wohneigentum zu gewähren.

Dank einer bedeutenden Erhöhung der Mitgliederbeiträge ab dem 1.1.1989 schloss das Geschäftsjahr der Krankenkasse mit einem Überschuss. Angesichts des anhaltenden kräftigen Kostenanstiegs im Gesundheitswesen war eine weitere, allerdings bedeutend geringere Beitragserhöhung auf den 1.1.1990 nicht zu umgehen.

In den 31 Personalrestaurants, die der SV-Service Zürich und das Département Social Romand Morges im Auftrag der SBB führen, wurde ein Umsatz von 17 Mio Franken erzielt. Die durchschnittliche Anzahl Hauptmahlzeiten pro Betriebstag belief sich auf 5245. Die Notwendigkeit dieser Betriebe ist nach wie vor ausgewiesen.

An verschiedenen Plätzen werden weitere Genossenschaftswohnungen verwirklicht. In Genève-La Plaine wurden 65 Neuwohnungen fertiggestellt und zur Vermietung freigegeben. Weitere Bauvorhaben stehen in Genf, Spreitenbach und Rorschach in Projektierung oder in Ausführung.

Das Projekt Führung und Zusammenarbeit hat zum Ziel, mit einer Vielzahl von Massnahmen die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu steigern, die Identifikation mit dem Unternehmen und seiner Leitung zu fördern, die Bereitschaft zu verantwortungsbewusstem Handeln zu stärken und die Führung auf allen Stufen zu verbessern. Auch sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, damit künftige Veränderungen in verschiedensten Bereichen des Unternehmens besser verstanden, akzeptiert und mitgetragen werden.

Im abgelaufenen Jahr sind mit dem Teilprojekt «Zielvereinbarung als Prozess» Massnahmen für eine bessere Durchsetzung des kooperativen Führungsstils im Kaderbereich der gesamten Unternehmung eingeleitet worden.

Mit einer Befragung von rund 600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Basis sowie des unteren und mittleren Kadern wurden die Probleme, Sorgen und Nöte, aber auch die allgemeine Stimmung in diesen Bereichen erhoben. Die Resultate der Befragungen werden ausgewertet und im Jahre 1990 in konkrete Massnahmen umgesetzt.

Mit einer Reihe weiterer Teilprojekte, die den Dialog, die Führungsrichtlinien, lokale Probleme usw. betreffen, soll die oben erwähnte Zielsetzung schrittweise erreicht werden. Verschiedene Massnahmen werden durch Schulung begleitet und unterstützt.

Führung und Zusammenarbeit

**Bahnärztlicher Dienst,
Arbeitsschutz**

Die durchschnittliche krankheitsbedingte Abwesenheit pro Mitarbeiter betrug 16,47 Tage (1988: 16,84 Tage). Das ergibt eine mittlere Fehlzeit in Prozent der Sollzeit von 4,51% (1988: 4,61%).

Der Bahnärztliche Dienst führte 3445 Aufnahmeuntersuchungen durch. Zur periodischen Untersuchung waren 1086 Lokomotivführer der SBB und deren 167 von Privatbahnen aufgeboten.

In Instruktionkursen wurde das Kader des Bahndienstes für die Lärmprobleme sensibilisiert und auf das Gehörschutzobligatorium ab 1.1.1991 vorbereitet.

Besondere Anstrengungen galten der verstärkten Instruktion und Überwachung des sicherheitsgerechten Verhaltens des Personals auf Grossbaustellen.