

Personal

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Geschäftsbericht / Schweizerische Bundesbahnen**

Band (Jahr): - **(1988)**

PDF erstellt am: **12.07.2024**

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

Für 1988 war der Personalbestand mit 37 944 Personen budgetiert worden, davon 2649 in Ausbildung. Im Jahresdurchschnitt beschäftigten die SBB 37 372 Mitarbeiter, was einem Manko von 572 Personaleinheiten entspricht. Die Zahl der nicht besetzten Stellen ist nach Personalkategorien und Regionen sehr unterschiedlich. Die Personalknappheit bereitet – nebst dem generellen Mangel an qualifizierten Informatik- und Elektronikspezialisten – vor allem in folgenden Bereichen Schwierigkeiten: Büropersonal im Stationsdienst, Zugpersonal, Lokomotivführer, Personal für Bau und Unterhalt. Besonders angespannt ist die Situation in den grossen Agglomerationen und speziell im Grossraum Zürich.

Im Jahre 1988 stehen 3016 Personaleintritten 2876 Abgänge gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr (in Klammer: Vergleich zu 1985) haben die Austritte insgesamt um 17% (85%), in den Grossstädten um 20% (90%) zugenommen.

<i>Personal nach Funktionsbereichen</i>	1987	%	1988	%
Produktion	24 987	67,1	25 077	67,1
– Stationsdienst	16 853	45,3	17 023	45,6
– Zugbegleitung	3 025	8,1	2 884	7,7
– Zugförderung	4 778	12,8	4 858	13,0
– übrige	331	0,9	312	0,8
Bau und Unterhalt	8 450	22,7	8 398	22,5
– Anlagen und Einrichtungen	4 320	11,6	4 271	11,5
– Fahrzeuge und Schiffe	4 130	11,1	4 127	11,0
Bereitstellen von Material und Energie	263	0,7	252	0,7
Zentrale Dienste	3 193	8,6	3 305	8,8
Übriges Personal	317	0,9	340	0,9
Total, im Jahresdurchschnitt	37 210	100,0	37 372	100,0
davon Personal in Ausbildung	2 162	5,8	2 488	6,7

Die anhaltend günstige Konjunktorentwicklung, der ausgetrocknete Arbeitsmarkt und die starke – unter anderem durch die Altersstruktur bedingte – Zunahme der Abgänge verlangen besondere Anstrengungen in der Personalrekrutierung. Dank gezielter Massnahmen konnten die SBB trotz der Auswirkungen des Geburtenrückgangs 1209 Lehrstellen besetzen. Um der Personalknappheit in allen Bereichen zu begegnen, hat die Generaldirektion spezielle Massnahmen zur Personalbeschaffung beschlossen. Dazu gehören unter anderem die kontinuierliche Nachwuchsrekrutierung in den SBB-spezifischen Berufen, besondere Massnahmen zur Rekrutierung von Frauen sowie die vermehrte Anwendung flexibler Arbeitsformen, so vor allem der Teilzeitarbeit. Geplant sind ferner die Schaffung von Vorbereitungs- und Schulungsmassnahmen für Wiedereinsteiger und Umsteiger, eine Straffung des Anstellungsprozederes sowie die Einführung eines EDV-gestützten Personalinformationssystems PERIDAS zur Optimierung der Personal- und Stellenbewirtschaftung und -planung.

Mangel an Mitarbeitern herrscht heute auch bei den akademischen Berufen. Die Berufsinformation richtet sich deshalb besonders auch an die Absolventen von Universitäten, Technischen Hochschulen und Höheren Technischen Lehranstalten. Sie will ausserdem durch eine Neugestaltung der Berufsbilder den sich ändernden Anforderungen gerecht werden. Die SBB wollen am Arbeitsmarkt als attraktiver, zukunftsorientierter und konkurrenzfähiger Arbeitgeber präsent sein.

Mit der revidierten Verordnung der Ämterklassifikation werden die Ämter für das gesamte Bundespersonal ab 1.1.1989 neu eingereiht. Die vorgesehenen, gezielten Verbesserungen werden gemäss dem vom Bundesrat vorgegebenen und vom Parlament genehmigten Kostenrahmen im Endzustand rund drei Lohnprozente ausmachen. Der etappenweise Vollzug erstreckt sich vom 1.1.1989 bis 1.1.1991.

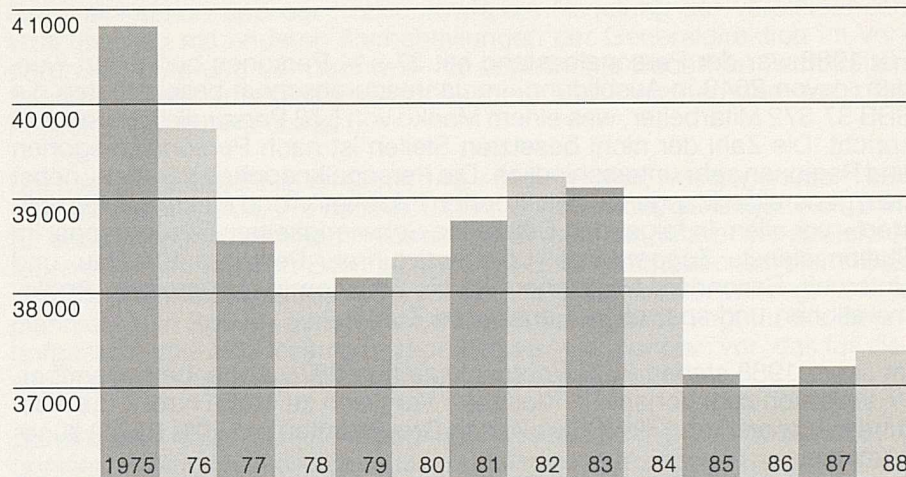
Personalbestand

Rekrutierung

Anstellungsbedingungen

Entwicklung des Personalbestandes

Anzahl Mitarbeiter (Jahresdurchschnitte)



Um der Teuerungsentwicklung Rechnung zu tragen, wurden die Gehälter und die Pensionen ab 1.1.1989 um 2% erhöht. Der damit ausgeglichene Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise beträgt 111,1 Punkte.

Die letzte generelle Realloohnerhöhung des Bundespersonals datiert vom 1.1.1982, jene der oberen und obersten Kader (3. Klasse und höher) sogar vom 1.1.1973. Der Rückstand im Vergleich zu den Durchschnittslöhnen in der privaten Wirtschaft betrug per Ende 1987 gegen 4,5%. Er ist seither noch angestiegen. Direkte Folge davon sind die zunehmenden Rekrutierungsschwierigkeiten und die nachlassende Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt. Die von Parlament und Bundesrat auf 1.1.1989 beschlossenen Massnahmen im Bereich der Besoldungen und Zulagen (2% Realloohnerhöhung, neue Ämterklassifikation) erhöhen die Attraktivität des Arbeitgebers SBB und unterstützen die Erhaltung des Personals in der Unternehmung. Die SBB versprechen sich davon eine Verbesserung ihrer Situation am Arbeitsmarkt und die Stabilisierung oder sogar einen Rückgang der Übertritte zu andern Arbeitgebern. Die gezielten Massnahmen in Genf und Zürich ergänzen die allgemeinen Verbesserungen.

Auf Ende der Amtsdauer 1985–1988 ist das Dienstverhältnis mit drei Mitarbeitern wegen unbefriedigenden Verhaltens oder ungenügender Leistungen nicht mehr erneuert worden. Zwei der Betroffenen werden im Angestelltenverhältnis weiterbeschäftigt. Neun weitere Mitarbeiter wurden mit Vorbehalt wiedergewählt.

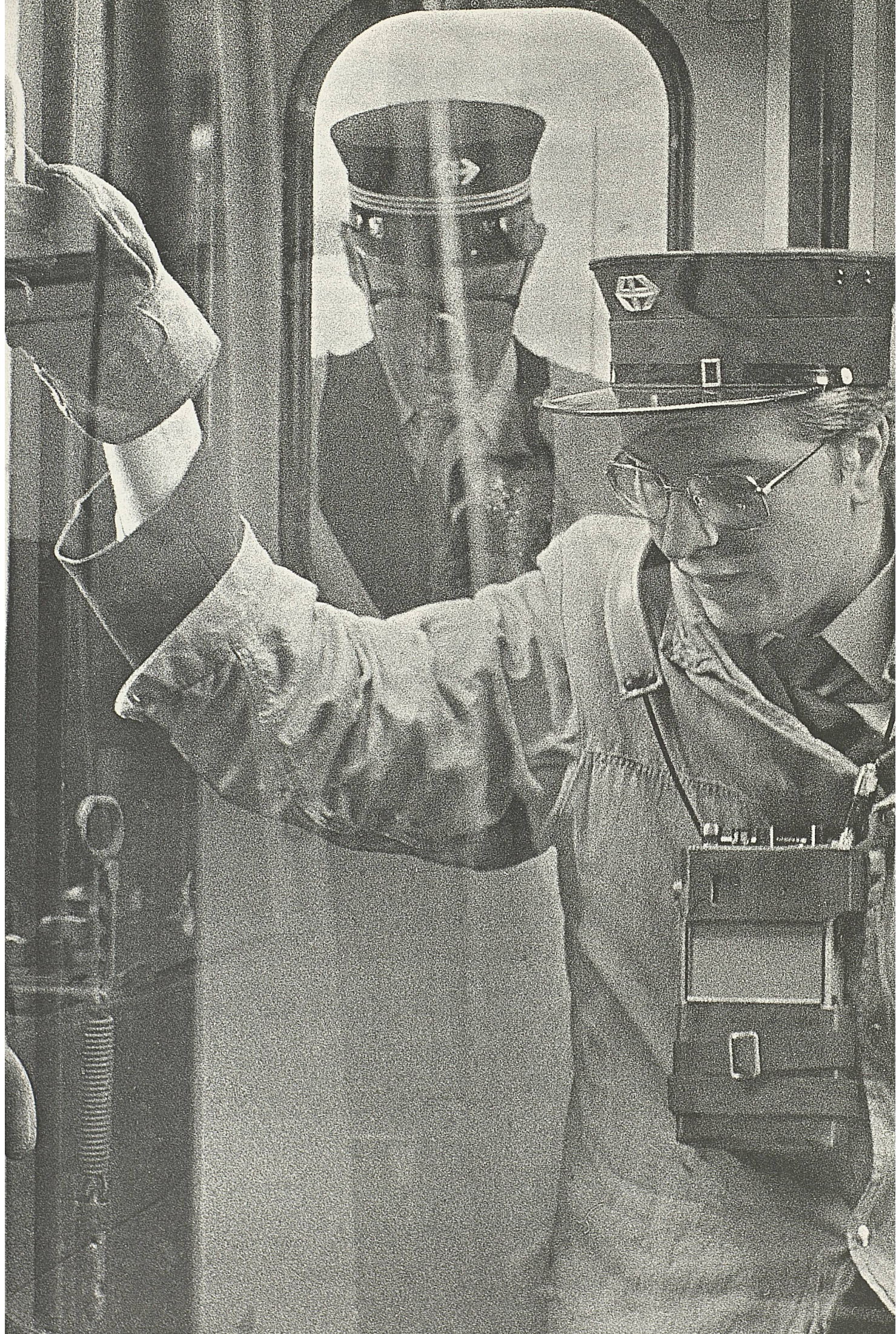
Ausbildung

Das Programm der Kaderaus- und Weiterbildung umfasste 30 Seminare in der Grundausbildung und deren 44 in der Weiterbildung. Weiter wurden angeboten: Fachlehrer- und Lehrmeisterseminare, Kurse für Personaldienstmitarbeiter, Einführungsseminare für Neueintretende des oberen und mittleren Kadern sowie Schulungsanlässe zu den Themen Arbeitstechnik, Projektmanagement, Verhandlungsführung, Rekrutierungsgespräche, Einsatz des Computers am Arbeitsplatz und Verbesserung der Dienstleistung am Telefon.

Die Fachausbildung war geprägt von Kursen, welche die Mitarbeiter auf die Anwendung der Informatik am Arbeitsplatz vorbereiten. Im Baudienst stand die rationelle und effiziente Ausbildung des Aussenpersonals im

Ausbildung – wirklichkeitsnah

Zuverlässige, auch in heiklen Situationen richtig reagierende Mitarbeiter können nur durch praxisnahe Schulung gewonnen werden. Ein Schulungszug ermöglicht es Kondukteurlehrtöchtern und -lehrlingen, verschiedenste Situationen des Bahnbetriebs zu erfahren.



Vordergrund. In der Lokführerausbildung schloss ein erstes Kontingent die Ausbildung nach den neuen Lehrplänen, die eine intensivere und kürzere Schulung vorsehen, erfolgreich ab.

Im Hinblick auf die Veränderungen der Arbeitsprozesse und die Einführung neuer Technologien werden die Leitideen und Infrastrukturen für die Ausbildung der 90er Jahre vorbereitet.

**Personalversicherung,
Sozialwesen**

Das Hauptereignis des Jahres 1988 bildete die Einführung der flexiblen Pensionierung. Wie erwartet, haben etwa ein Drittel der Berechtigten – darunter Mitarbeiter aller Besoldungsklassen – von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, sich vor dem 65. Altersjahr pensionieren zu lassen; eine Zunahme der freiwilligen vorzeitigen Rücktritte wird für 1989 erwartet.

Bei der Krankenkasse steigen die Kosten weiterhin unverhältnismässig an; dies bewirkte im Geschäftsjahr ein Defizit, das in der Folge, trotz einer günstigen Altersstruktur, eine Heraufsetzung der Versichertenbeiträge ab 1.1.1989 um durchschnittlich 30% erforderte.

Die alkoholfrei geführten Personalrestaurants erzielten einen Umsatz von 14,7 Mio Franken. Dies entspricht rund 17 000 Konsumationen pro Betriebstag. Die Betriebsrechnung fiel dank der besseren Ausnützung der Verpflegungsmöglichkeiten deutlich besser als vorgesehen aus.

Zur Beschaffung von preisgünstigen Personalwohnungen wurde in Spreitenbach im Rahmen des bestehenden Gestaltungsplans eine weitere Etappe von 69 Wohnungen für Mitarbeiter der SBB und PTT bewilligt. Der Baubeginn ist für 1989 vorgesehen. Gesamthaft wohnen rund 13 000 SBB-Mitarbeiter in Wohnungen, die den SBB gehören oder an denen diese finanziell beteiligt sind.

**Bahnärztlicher Dienst,
Arbeitsschutz**

Die durchschnittliche morbiditätsbedingte Abwesenheit pro Mitarbeiter betrug 16,84 Tage (1987: 17,38 Tage). Das ergibt eine mittlere Fehlzeit in Prozent der Sollzeit von 4,61% (1987: 4,76%).

Der Bahnärztliche Dienst führte 2885 Aufnahmeuntersuchungen durch. Zur periodischen Untersuchung waren 1267 Lokomotivführer der SBB und deren 155 von Privatbahnen aufgeboden.

Die Bauabteilung der Generaldirektion hat zusammen mit der Sektion Unfallverhütung einen tragbaren akustischen Warnsignalgeber entwickelt, der auch für die Verwendung auf Baumaschinen geeignet ist. Dabei handelt es sich um eine Weiterentwicklung des kollektiven akustischen Warnsignalgebers gemäss Pflichtenheft des Office d'Essais et de Recherches (ORE).

Auf Antrag des Bahnärztlichen Dienstes wurden Lärmmessungen auf verschiedenen Lokomotivtypen vorgenommen.

Die Instruktionkurse zur Sensibilisierung des gesamten Fahrleitungspersonals gegenüber den Gefahren des elektrischen Stroms sind abgeschlossen worden.