

Unternehmen SBB

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Geschäftsbericht / Schweizerische Bundesbahnen**

Band (Jahr): - **(1999)**

PDF erstellt am: **28.06.2024**

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.

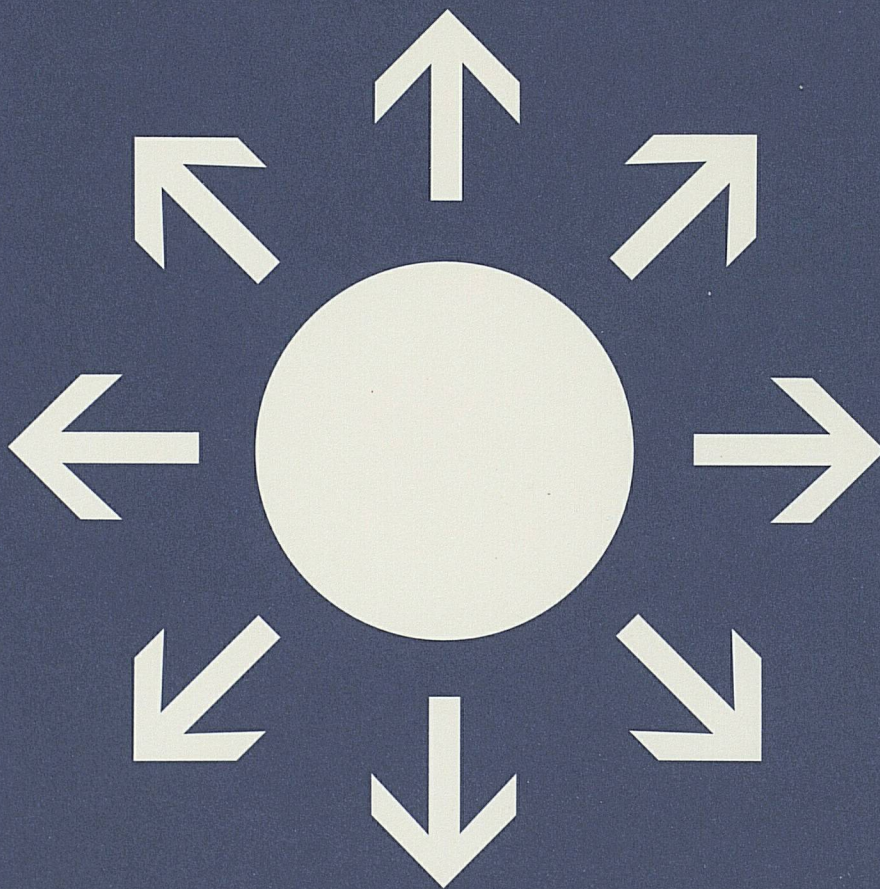
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen 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.

Unternehmen SBB







Wir sichern.

Sicherheit steht bei den SBB an oberster Stelle. Dazu gehört die dauernde Überprüfung aller Anlagen und des Rollmaterials. Dabei werden modernste technische Verfahren eingesetzt, aber auch die Kontrolle von Auge und von Hand durch das spezialisierte Personal wird nicht vernachlässigt. Denn auch hier kann das Fingerspitzengefühl entscheidend sein.



A photograph of a railway worker in an orange uniform and helmet, working on tracks. The worker is leaning over a rail, and the background shows a blurred industrial setting. A dark blue banner with white text is overlaid on the right side of the image.

Wir fördern.

Die SBB gehen in der Berufsbildung neue Wege. Sie bieten nur noch Berufslehren an, die vom Bund anerkannt sind und die den Lehrlingen den Zugang zu anderen Branchen ermöglichen. Auch die Ausbildung zum Gleisbauer wird flexibler. Zwar werden die künftigen Verkehrswegbauer, so der neue Name der Ausbildung, in erster Linie Schienenwege bauen, doch die breite Grundausbildung lässt ihnen auch andere Wege offen.

Gesamtunternehmen SBB

Die SBB AG hat die Chancen der Bahnreform genutzt. Dank einer konsequenten Ausrichtung auf Produktivitätssteigerungen und dem grossen Einsatz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konnten ein positives Betriebsergebnis von 275,2 Mio. Franken und ein Gewinn von 120,3 Mio. Franken erzielt werden. Das erste Jahr der SBB AG war geprägt durch eine tiefgreifende Umstrukturierung des Unternehmens in drei ergebnisverantwortliche Divisionen.

Zum guten Ergebnis haben alle Bereiche der SBB beigetragen. Das Angebot wurde in allen Sparten ausgebaut, und die Stammkundschaft konnte weiter vergrössert werden. Im Güterverkehr stieg die transportierte Menge auf den neuen Rekordwert von 57,3 Mio. Tonnen. In der Infrastruktur konnten Einnahmen aus Trassenverkäufen von 647,4 Mio. Franken erzielt und ein positiver Rechnungsabschluss von 78,4 Mio. Franken erwirtschaftet werden. Die Pünktlichkeitsziele wurden aufgrund der extremen Wettersituationen nur teilweise erreicht.

1999 beschäftigten die SBB durchschnittlich 29 202 Personen, 1 659 weniger als im letzten Jahr. Als Folge der kontinuierlichen Rationalisierung und der steigenden Mengen konnte die Produktivität im letzten Jahr um 9,2% erhöht werden. Seit 1992 ist die Produktivität der SBB damit insgesamt um rund 42% gestiegen.

→ Divisionalisierung des Unternehmens

Der neu gewählte Verwaltungsrat hatte aufgrund der besonderen Umstände bereits im Herbst 1998 die Entscheidung zu einer tiefgreifenden Umstrukturierung des Unternehmens getroffen. Die Umsetzung der daraus folgenden Entscheidungen wurde in den ersten Monaten des Jahres rasch vorangetrieben. In den meisten Bereichen waren die neuen Strukturen bereits Ende April operativ.

Neu gliedert sich die SBB AG in die drei Divisionen Personenverkehr, Güterverkehr und Infrastruktur. Die SBB haben damit eine Konzernstruktur angenommen, in der die Untereinheiten einen hohen Grad an Selbstverantwortung bei der Umsetzung der ihnen gesetzten Ziele haben. Die Divisionalisierung wurde konsequent vollzogen, was insbesondere auch die Aufteilung von Produktionsbereichen wie etwa der Traktion (Zugförderung) und ihre Integration in die Divisionen nötig machte.



Sozialpartner am Runden Tisch:
GAV-Verhandlungen der SBB.

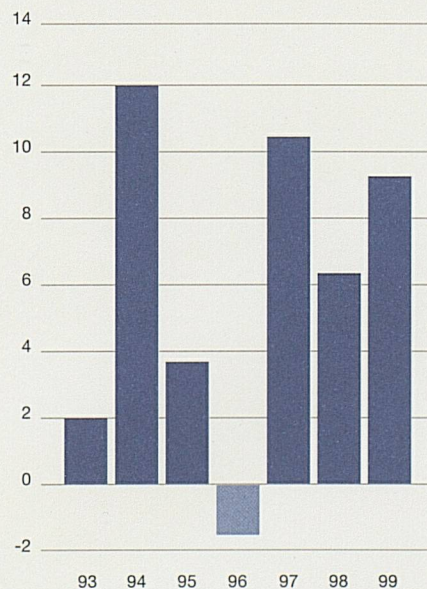
→ Neue regionale Struktur

Die regionale Strukturierung der SBB wurde grundsätzlich verändert und vereinfacht. Aufgehoben wurden die traditionellen Kreisdirektionen. Die regionalen Ressorts der Divisionen werden von diesen direkt geführt. Den Verantwortungsträgern in den Regionen wurden damit einerseits mehr Kompetenzen erteilt, andererseits wurde die Führung gestrafft.

Personalpolitik

Bei der tief greifenden Umgestaltung der SBB zur SBB AG kommt der Fortführung der vorausschauenden Personalpolitik eine grosse Bedeutung zu. Die Unternehmensführung muss sicherstellen, dass sich das Personal auch in Umbruchzeiten mit den Zielen der SBB identifiziert und das Vertrauen in die Unternehmensführung behält. Der Veränderungsprozess stellt für einen Grossteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Belastung dar. Den Rahmen der Personalführung bildet das im vergangenen Jahr verabschiedete Leitbild für die Personalpolitik und die Neuausrichtung der Sozialpartnerschaft auf eine Vertragspartnerschaft, in der die Verbände und das Unternehmen mit neuer Eigenverantwortung die Anstellungsbedingungen vereinbaren werden.

Jährliche Produktivitätssteigerung
in Prozenten



Oberstes Ziel ist, den freigesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern — auf dem internen oder externen Arbeitsmarkt neue Perspektiven zu eröffnen.

→ **Arbeitszeitflexibilisierung und -verkürzung**

Dem Personal wurde 1996 in Aussicht gestellt, dass als Gegenleistung für den vorübergehenden Lohnverzicht die Arbeitszeit teilweise beschäftigungswirksam verkürzt werden soll. Die SBB verhandelten eine Arbeitszeitverkürzung, welche neben einem Beschäftigungseffekt die Flexibilisierung der Arbeitszeit umfasste. Diese Arbeitszeitverkürzung wird je hälftig durch das Unternehmen und das Personal (durch Verzicht auf Teuerungsausgleich) finanziert. Die 39-Stunden-Woche wird auf 1. Juni 2000 gemeinsam mit einer flexiblen Jahresarbeitszeit eingeführt werden. Über 20 verschiedene Arbeitszeitmodelle ersetzen die starren Vorgaben beamtenrechtlicher Arbeitszeitregulierung.

→ **Auf dem Weg zum ersten GAV**

Das Personal der SBB AG wird gemäss dem SBB-Gesetz weiterhin öffentlich-rechtlich angestellt. Die Unternehmensleitung kann aber mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge vereinbaren, deren Bestimmungen von jenen des übrigen Bundespersonals abweichen. Diese Möglichkeit wurde geschaffen, damit die SBB unabhängig von der Revision des Beamtenrechts die Modernisierung der Anstellungsbedingungen vorantreiben können. Im ersten

Halbjahr 1999 wurden die gemeinsamen Vorarbeiten der SBB und der Sozialpartner für den Gesamtarbeitsvertrag abgeschlossen. Im September 1999 wurden die Verhandlungen mit den Personalverbänden aufgenommen. In intensiven Diskussionen wurden bis Ende Jahr die neugestalteten Beziehungen zwischen der SBB AG und den Gewerkschaften sowie wichtige Bestimmungen (Anstellungsbedingungen im Bereich Lohn und Zeit) ausgehandelt.

→ **Neue Wege in der Berufsbildung**

Die SBB AG geht neue Wege in der Berufsbildung. Die Ausbildungsgänge, welche in erster Linie auf eine berufliche Tätigkeit bei den SBB ausgerichtet waren, werden ab Sommer 2000 nicht mehr angeboten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine marktfähige, vom Bund im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes anerkannte Ausbildung, welche sie auf dem Arbeitsmarkt offen und flexibel macht. Neue Berufe sind etwa Kauffrau/Kaufmann öffentlicher Verkehr oder Verkehrswegbauer.

→ **Neuorientierung und Arbeit**

Um konkurrenzfähig zu bleiben, wollen die SBB die Produktivität kontinuierlich verbessern. In der Folge ist der Personalbestand seit 1993 um rund 10 000 Mitarbeiter gesunken. Dieser Personalabbau konnte ohne betriebsbedingte Entlassungen bewältigt werden. Die starke Abnahme des Personalbestandes im letzten Jahr ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass aussergewöhnlich viele Frühpensionierungen durchgeführt wurden. 948 Mitarbeiter konnten bereits ab 60, in Ausnahmefällen ab 58 in den Ruhestand wechseln.

Frühpensionierungen sind aber nur begrenzt anwendbar, wenn bei Rationalisierungen auch jüngere Mitarbeiter freigesetzt werden. Genau dies war bei der Schliessung der Hauptwerkstätte Chur der Fall, die sich zu einer Art Probe für die neue Arbeitsmarktpolitik der SBB entwickelte. Nach dem Schliessungsentscheid im Herbst 1998 wurde intensiv nach individuellen Lösungen für die betroffenen Mitarbeiter gesucht. Bis auf wenige Ausnahmen konnte bis Ende Jahr für alle Mitarbeiter neue Stellen innerhalb oder ausserhalb der SBB gefunden werden.

Die Erfahrungen in Chur flossen in die neue SBB-Arbeitsmarktpolitik ein, mit der die bisherige Beschäftigungsgarantie abgelöst werden soll. Oberstes Ziel ist, den freigesetzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf dem internen oder externen Arbeitsmarkt neue Perspektiven zu eröffnen. Zu diesem Zweck werden regionale Pools «Neuorientierung» gebildet, denen die Mitarbeiter ohne feste Stelle zugeteilt werden. Dort werden mit ihnen individuelle Aktionspläne entwickelt, um wieder eine feste Stelle zu finden. Hauptmerkmale in diesem Prozess sind die Entwicklung von Eigeninitiative und das Erkennen der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen. Die Poolorganisation wird im Frühling 2000 operativ tätig werden.

Corporate Risk Management

Im Sommer wurde der neue Zentralbereich Corporate Risk Management gebildet, zu dem die Bereiche Sicherheit, Qualitätsmanagement, Umwelt, Versicherungsmanagement und Rechtsdienst gehören, die vorher an verschiedenen Orten angesiedelt waren. Mit der Schaffung des Corporate Risk Management soll den Anforderungen an eine moderne Unternehmensführung bei der Bewältigung von unternehmerischen Risiken Rechnung getragen werden.

→ Keine Kompromisse bei der Sicherheit

Mit der Schaffung einer zentralen Sicherheitsorganisation haben die SBB dem hohen Stellenwert Ausdruck gegeben, den die Sicherheit bei ihnen hat. Die zentrale Beurteilung der Sicherheitsrisiken und die Erarbeitung von Strategien zur Gefahrenabwehr soll sicherstellen, dass unternehmensweit nach vergleichbaren Standards gehandelt wird. Die Umsetzung der Sicherheitsstrategie ist Angelegenheit der Divisionen.

Besonders dringlich war, die Krisenorganisation für den Fall grösserer Ereignisse den neuen Verhältnissen anzupassen. Diese Organisation, zu der regionale Notfallmanager ebenso gehören wie die Betreuung Betroffener und ihrer Angehörigen, ist heute bereit.

Bei der Häufigkeit von Betriebsunfällen ergaben sich 1999 keine wesentlichen Veränderungen gegenüber dem Vor-

jahr. Überschattet wurde das Jahr allerdings durch den Unfall in Zürich-Wiedikon am 1. Februar, bei dem erstmals seit 1994 wieder ein Todesopfer durch einen Bahnbetriebsunfall zu verzeichnen war. Ein weiterer Unfall mit zwei Todesopfern, an dem auch ein Pendelzug der SBB beteiligt war, ereignete sich Anfang November in Bern-Weissenbühl auf dem Netz der BLS.

Dieser Unfall hat zu einer regen Diskussion über die Sicherheitsmassnahmen der Bahnen geführt. Es besteht heute Einigkeit darüber, dass nicht auf die Einsatzreife des European Train Control System (ETCS) gewartet werden darf, sondern dass der Einsatz des bestehenden Zugbeeinflussungssystems ZUB vorangetrieben werden muss. Das ZUB-System steht bei den SBB schon an 1800 Stellen im Einsatz. Im Verlauf des Jahres 2000 sollen weitere 120 Signale mit dem ZUB nachgerüstet werden.



Die Massnahmen gegen Bahnlärm werden rasch umgesetzt.

Neue elektronische Systeme zur Verkleinerung von Sicherheitsrisiken kommen in immer mehr Bereichen zum Einsatz. Der Einsatz von elektronischen Entgleisungsdetektoren wurde 1999 im Versuchsbetrieb getestet. Damit sollen nicht nur Gefahrgutwagen ausgerüstet werden, sondern auch Züge des Personenfernverkehrs.

→ Neues Bahnumwelt-Center

Das Bahnumwelt-Center ist als unternehmensweites Kompetenzzentrum verantwortlich für die Erarbeitung der Umweltstrategie und des unternehmensinternen Umweltmanagementsystems. Es kann sich dabei auf ein Netzwerk von Umweltbeauftragten in allen Geschäftsbereichen der SBB abstützen. Über die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit informieren die SBB erstmals in einem umfassenden Umweltbericht, der gleichzeitig mit dem Geschäftsbericht veröffentlicht wird.

Wichtigstes Thema der SBB-Umweltpolitik war 1999 die Lärmsanierung der Eisenbahn. Während die entsprechende Vorlage von den eidgenössischen Räten behandelt wurde, sind bei den SBB die Arbeiten für die Umsetzung dieses Grossprojektes bereits angelaufen. Um die rasche Umsetzung zu ermöglichen, haben die SBB einen Überbrückungskredit im Betrag von 14,9 Mio. Franken für die Sanierung von insgesamt 450 Reisezugwagen bis Ende 2000 freigegeben. Bis 2003 soll die Sanierung aller 1500 lärmigen Reisezugwagen abgeschlossen sein.

Bei den Güterwagen dauert die Sanierung mindestens bis 2009. Die volle Wirkung wird erst erreicht, wenn auch die Güterwagenparks der anderen europäischen Länder saniert sind. Um darauf hinzuwirken, sind die SBB in den zuständigen Gremien der Bahnen auf europäischer Ebene aktiv.



Die Brünigbahn
wird selbstständig werden.

Bis 2003 soll die Sanierung aller
1500 lärmigen Reisezugwagen abgeschlossen sein.



Die SBB-Lokomotiven und Depots
wurden den Divisionen P und G zugeteilt.

Die Übergangsddivision TWD

Mit der Neuorganisation der SBB auf den 1.1.1999 wurden vorerst nicht definitiv zuscheidbare Einheiten der Übergangsddivision TWD (Traktion, Werkstätten, Dienste) zugeordnet. Diese hatte den Zweck, die betroffenen Einheitenführungsmässig in die neuen Strukturen einzubinden und im Verlauf des Jahres einer definitiven Zuteilung zuzuführen.

- Der Geschäftsbereich Traktion (Lokführer und Lokomotiven) wurde in der zweiten Jahreshälfte auf die Divisionen Personenverkehr (P) und Güterverkehr (G) aufgeteilt.
- Der Geschäftsbereich Grossunterhalt Rollmaterial wird im Verlauf des Jahres 2000 auf die beiden Divisionen Personen- und Güterverkehr aufgeteilt und dort mit dem Betriebsunterhalt verbunden.

- Brünig: Die einzige Schmalspurstrecke der SBB wird bereits seit 1997 als eigener Geschäftsbereich geführt. Es ist beabsichtigt, die Brünigbahn im Jahr 2000 als Aktiengesellschaft zu verselbständigen. Gleichzeitig soll die Linie mit Fernsteuerung und neuer Zugsicherung modernisiert werden.
- Die Bereiche Sicherheit und Qualitätsmanagement wurden per 1. Juli in den neuen Zentralbereich Corporate Risk Management integriert. Die Übergangsddivision TWD wurde per Ende August nach Erfüllung ihrer Aufgaben aufgelöst.

Verwaltungsrat

→ Thierry Lalive d'Epinay

Dipl. El.-Ing. und Dr. sc. Techn. ETH
Präsident
Geschäftsführender Partner der HPO AG,
Freienbach

→ Beth Krasna

Dipl. Chem. Ing. ETH und MS Management MIT
Vizepräsidentin
Generaldirektorin der Sécheron SA, Genf

→ Hans Bieri

Sekretär des Schweiz. Eisenbahn- und
Verkehrspersonal-Verbandes SEV, Spiez

→ Hanspeter Brändli

Dr. dipl. Physiker ETH, Zug

→ Mario Fontana

Dipl. Ing., CEO und designierter Verwaltungsratspräsident der Bon appétit Group, Moosseedorf

→ Yvette Jaggi

Dr. sc. pol., Präsidentin der Pro Helvetia, Lausanne

→ Paul E. Otth

Dipl. Wirtschaftsprüfer, Mettmenstetten

→ Paul Reutlinger

Präsident und CEO der Sabena, Brüssel

→ Ulrich Sinzig

Fürsprecher, Direktor der Aare Seeland mobil AG, Langenthal

Geschäftsleitung

→ Benedikt Weibel

Dr. rer. pol., Vorsitzender

→ Pierre-Alain Urech

Dipl. Ing. ETH
Stv. Vorsitzender, Leiter Division Infrastruktur

→ Paul Blumenthal

Lic. rer. pol.
Leiter Division Personenverkehr

→ Michel Christe*

Leiter Finanzen und Controlling

→ Daniel Nordmann

Dipl. psych. IAP
Leiter Personal

→ Ken Bloch Sørensen*

Leiter Division Güterverkehr

*bis Oktober 1999

→ Per Utnegaard**

Leiter Division Güterverkehr

→ Claude Alain Dulex***

Dr. oec. publ.
Leiter Finanzen und Controlling

**seit Januar 2000

***seit März 2000