



SBB CFF FFS

**Vereinbarkeit von Beruf und
Familie
Bedürfnisse,
Angebote und
Lösungsstrategien
bei der SBB.**

Regula Rütli
SAGW, Bern, 5.6.2014





Agenda.

- Ausgangslage
- Rückblick
- Einblick
- Ausblick



Ausgangslage.

Mit 31 000
Mitarbeitenden aus über
89 Ländern in 150
Berufen ist die SBB die
viertgrösste
Arbeitgeberin der
Schweiz.





Ausgangslage.

«Der Bundesrat erwartet,

dass die SBB sich

mit geeigneten Massnahmen für
die

Vereinbarkeit von Beruf und
Familie engagiert»

→ Bundespersonalgesetz

→ Gleichstellungsgesetz

→ GAV SBB (2011)

→ Eigenerziele/Strategische Ziele 2011 –
2014



Rückblick.

...eine lange
Geschichte...



Rückblick.

Gendermanagement bei der SBB.

- 1987
- 1989
- 1990
- 1991
- 1997
- 2000
- 2009



SBB AZB
3094 Wärlahnen

6
Teilzeit: n

Die Bedürfnisse der Unternehmische der Eisenbahner und Eisenartig abdecken: Von der Förderung; len beide Seiten profitieren. Teil; für die Generaldirektion das G Arbeitsplatzabbau.

«Es liegt im Interesse aller, wenn wir unseren Personalbestand reduzieren können, ohne Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen entlassen zu müssen», findet André Robert, Chef der Sektion Personalgeschäfte in der Personaldirektion. Deshalb wird in den nächsten Monaten vor allem beim Personal der Zentralen Dienstleistungen gezielte Teilzeitarbeit angewandt. Allerdings ist dies nichts Neues bei den SBB: Auf bedienten Haltestellen, bei Barrierenposten, in den Rottenküchen oder im Reinigungsdienst sind reduzierte Pensum praktisch so alt wie die Bahn selbst. In den letzten Jahren kamen sie auch vereinzelt in Bereichen auf, wo sie vorher jahrzehntelang als undenkbar galten. Lokomotivführer und Kondukteure, die nicht in den festen Touren arbeiten, sondern mit einem Pensum von 80 oder sogar nur 50 Prozent individuell eingeteilt werden, sind eine neue Errungenschaft bei den SBB. Inzwischen sind es aber dennoch über 1200 Personen, also etwas mehr als 3 Prozent aller Beschäftigten, die kein volles Pensum haben.

Der Auslöser heisst FNA
Diese Zahl soll in den nächsten Monaten deutlich ansteigen. Die Faktorkosten/Nutzen-Analyse, die gegenwärtig in den Zentralen

Zugassistenten, Kondu

pno. Beispiele für Teilzeitarbeit bei den SBB gibt es immer mehr. Am meisten Erfahrung mit Teilzeitarbeit hat Franz Aeschlimann, Chef Zugdienst im Hauptbahnhof Zürich. Von seinen 419 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten 83, also jeder fünfte, in irgend einer Form Teilzeit. Der grösste Teil davon sind Zugassistentinnen und Zugassistenten, die vor drei Jahren innert kurzer Zeit angestellt wurden. Auf dem damals noch ausgetrockneten Arbeitsmarkt mussten sich die SBB flexibel zeigen und den Arbeitswilligen mit den Einsatzzeiten entgegenkommen.

Davon haben aber beide Seiten profitiert, denn Flexibilität war auch ein Bedürfnis der Bahn, die

Dien laut wegs gebe ab; c Platz eine
Desh tion! Mita Dien fen, der häufi gibt mod
● T zung pro 1
● d bring
● d erm c Arbe

Die
Die rekt Fra; dun Jun dier beza

vor z und 1
Inzw färbt limann, rter t Zürich ihre und Aesch Mecht nur i müssen s satz terp) Mita fen 1 samt sätzli
Ursula Reuschmann ist eine der Zugassistentinnen, die vor drei

 **Zeitung**
Informationen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schweizerischen Bundesbahnen



FOTO: ALAIN D. BOILLAT

Regionalverkehr über die Bücher

«Optimieren» lautet die Devise im Regionalverkehr – teils aus eigenem Antrieb, teils, weil der Bund seinen Gürtel engerschnallen muss.
Seite 3

Teilzeitarbeit: beiden gedient

Die Bahn propagiert die Teilzeitarbeit – auch im eigenem Interesse.
Seiten 6 und 7

10 Jahre Löwenberg

Wo so viel gelernt wird, muss man sich zwischendurch auch erholen können: Diesen Monat feiert das Ausbildungszentrum Löwenberg in Murten – in der Eisenbahnersprache «das AZL» – sein zehnjähriges Bestehen.
Seiten 12 bis 15

Selbstschutz: Bedürfnis wächst

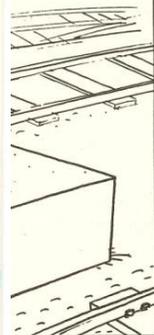
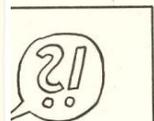
Selbstverteidigungskurse sind bei der Bahn im Kommen.
Seite 21

Taschenlampen: leichteres Licht

Die Handlaterne macht im Handgepäck der Zugbegleiter einer Taschenlampe Platz.
Seite 22

Zeitung

ätze



esuche vorliegen. Robert von aus, dass erst in den Monaten eine grössere in Gesuchen eintrifft, da rsonalinformation erst tig anläuft.
Peter Moor

r Arbeitspensum reduziert

nders aus: Gegenüber arbeit von Kaderpersonal rgesetzfunktionen ist skeptisch und hält sich willigungen zurück. Jürg ist also noch die Aus-on der Regel.
i der Teilzeitarbeit sieht eorg Lübbli, Bahnhofin- in Winterthur: «Die Be-herheit bleibt das ober-ot», stellt er fest. Eine nstleiterin, die nach der h Pensum auf 20 Prozent re, kann deshalb nur r Perrodienst, aber nicht n Winterthurer Zentralk eingesetzt werden. sefürchtet, wer in den ver- schiedenen Diensten zu wenig zum Einsatz komme, verliere die

Teilzeitverträge für junge Eisenbahner

Ei. Teilzeitarbeit als Mittel zum Erhalt von Arbeitsplätzen wird bei den SBB neuerdings mit System angewandt. Der Kreis II hat all seinen vor der Abschlussprüfung stehenden Stations- und Kondukteurlehrlingen 85-Prozent-Arbeitsverträge angeboten. Die Verträge basieren auf dem Jahresarbeitszeit-Modell und laufen bis Ende 1994; danach wird wieder auf 100 Prozent aufgestockt. Konkret gesagt: Mit einer Lohneinbusse von 15 Prozent verdienen sich die jungen Berufsleute zusätzliche zwei Monate Ferien im kommenden Jahr. Statt unbezahlten Urlaub verlangen zu müssen, können sie so bei weiterlaufendem Lohn beispielsweise einen Sprachkurs im Ausland verbringen. Besonders beim Büro-personal komme diese Neuerung sehr gut an, erklärte Isidor Lochmann, Chef der Personalsektion bei der Luzerner Betriebsabteilung: «Wir nehmen an, dass rund die Hälfte mitmacht.» Die Teilnahme ist freiwillig. Wer nicht mitmache, brauche keinerlei Nachteile zu befürchten. Neben konventionelleren Mitteln – wie grosszügiger Gewährung von unbezahltem Urlaub – setzt der Kreis II dieses Teilzeitmodell als wichtigstes Mittel gegen die ab August drohenden Personalüberbestände ein. Die beiden anderen Kreise setzen andere Prioritäten; so fördert der Kreis III Weiterbildungs-massnahmen in Form von Stages auf grossen Bahnhöfen. «Unser Versuch soll auch zum weiteren Durchbruch der Teilzeitarbeit beitragen», sagt Personalchef Lochmann.

Kreisdirektion III. «Als meine Partnerin und ich uns für ein

teig Führungsfunktionen im Militär ausüben: «Dort ist es selbst-

bar, glaubt Müller. Die Haltung der Generaldirektion sieht aller-

Teilzeit: mehr Freizeit –

Die Bedürfnisse der Unternehmung SBB und die Wünsche der Eisenbahner und Eisenbahnerinnen gleichzeitig abdecken: Von der Förderung der Teilzeitarbeit sollen beide Seiten profitieren. Teilzeitarbeit heisst darum für die Generaldirektion das Gebot der Stunde beim Arbeitsplatzabbau.

«Es liegt im Interesse aller, wenn wir unseren Personalbestand reduzieren können, ohne Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen entlassen zu müssen», findet André Robert, Chef der Sektion Personalgeschäfte in der Personaldirektion. Deshalb wird in den nächsten Monaten vor allem beim Personal der Zentralen Dienstleistungszentrum gezielte Teilzeitarbeit angewandt. Allerdings ist diese nichts Neues bei den SBB: Auf bedienten Haltestellen, bei Barrierenposten, in den Rottenküchen oder im Reinigungsdienst sind reduzierte Pensen praktisch so alt wie die Bahn selbst. In den letzten Jahren kamen sie auch vereinzelt in Bereichen auf, wo sie vorher jahrzehntlang als undenkbar galten. Lokomotivführer und Kondukteure, die nicht in den festgesetzten Pensen arbeiten, sondern mit einem Pensum von 80 oder sogar nur 50 Prozent individuell eingeteilt werden, sind eine neue Errungenschaft bei den SBB. Inzwischen sind es aber dennoch über 1200 Personen, also etwas mehr als 3 Prozent aller Beschäftigten, die kein volles Pensum haben.

Der Auslöser heisst FNA
Diese Zahl soll in den nächsten Monaten deutlich ansteigen. Die Faktoren/Nutzen-Analyse, die gegenwärtig in den Zentralen

Diensten durchgeführt wird, zielt laut Robert vielerorts geradezu auf Teilzeit hin: «Mit FNA geben wir bestimmte Arbeiten ab; das heisst, dass an einzelnen Plätzen gar nicht mehr Arbeit für eine volle Stelle vorhanden ist.» Deshalb hat die Personaldirektion für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Dienste eine Broschüre geschaffen, die ihnen die Möglichkeiten der Teilzeitarbeit vorstellt und häufige Fragen beantwortet. Es gibt vier verschiedene Teilzeitmodelle:

- tägliche Arbeitszeitverkürzung bedeutet weniger Stunden pro Tag,
- die wöchentliche Reduktion bringt zusätzliche Freitage,
- die monatliche Verkürzung ermöglicht ganze Wochen ohne Arbeit und

Die Broschüre
Die Broschüre der Personaldirektion, welche die wichtigsten Fragen zur Teilzeitarbeit beantwortet und damit eine Entscheidungshilfe gibt, erscheint Ende Juni. Sie kann bei den Personaldirektionen der Zentralen Dienste bezogen werden.

Zugassistenten, Kondukteure, Fahrdienstleiterinnen und

pmo. Beispiele für Teilzeitarbeit bei den SBB gibt es immer mehr. Am meisten Erfahrung mit Teilzeitarbeit hat Franz Aeschlimann, Chef Zugdienst im Hauptbahnhof Zürich. Von seinen 419 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten 83, also jeder fünfte, in irgend einer Form Teilzeit. Der grösste Teil davon sind Zugassistentinnen und Zugassistenten, die vor drei Jahren innert kurzer Zeit angestellt wurden. Auf dem damals noch ausgetrockneten Arbeitsmarkt mussten sich die SBB flexibel zeigen und den Arbeitswilligen mit dem Einsatzzeiten entgegenkommen. Davon haben aber beide Seiten profitiert, denn Flexibilität war auch ein Bedürfnis der Bahn, die

vor allem Leute für Stosszeiten und Wochenenden suchte. Inzwischen hat das Beispiel abgefabt, und auch einzelne Zugführer und Kondukteure haben in Zürich ihre Arbeitszeit reduziert; ihre Pensen machen zwischen 35 und 90 Prozent aus. Für Franz Aeschlimann bedeutet dies Mehrarbeit, da Teilzeiter nicht nur individuell eingeteilt werden müssen, sondern auch ihre Arbeitszeit nicht nach Tag abrechnen sondern nach effektiver Einsetzzeit. «Nur dank dem Computerprogramm Mirapap, das ein Mitarbeiter entwickelt hat, schaffen wir die Einteilung des gesamten Zugpersonals ohne zusätzliche Leute», stellt er fest. Ursula Reuschmann ist eine der Zugassistentinnen, die vor drei

● die jährliche Arbeitszeitverkürzung ergibt gleich freie Monate.

Einbussen nur beim Lohn

Ausser dem Lohnabbau sind mit der Reduktion keine Nachteile verbunden: Bei einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent und höher bleibt der Beamtenstatus erhalten, ebenso die Fahrvergünstigungen. Besonders betont die Personaldirektion, dass die Angebote für Aus- und Weiterbildung auch für Teilzeitschäftigte gelten. Wer sich die volle Rente der Pensionskasse sichern will, muss allerdings für die Differenz nicht nur seinen eigenen Beitrag, sondern auch den Arbeitgeberanteil leisten. Andernfalls muss man beim Wechsel zurück auf ein höheres oder volles Pensum die Differenz wieder einkaufen, die durch die Teilzeitarbeit entstanden ist.

André Robert von der Personaldirektion hofft, dass viele Beamtinnen und Beamte diese Möglichkeit nutzen, um zu mehr Freizeit bei gleicher Arbeitsplatzsicherheit zu kommen. Aber er ist sich auch bewusst, dass nicht alle ein tieferes Einkommen verkraften können: «Viele von uns haben Familien und Eigenheim Verpflichtungen eingegangen, die ihnen einen Lohnabbau nicht erlauben.» Robert betont, dass die Vereinbarung von Teilzeitarbeit zwischen Mitarbeitern und SBB auf gegenseitiger Freiwilligkeit beruht.

Flexible Vorgesetzte nötig
Roberts Hauptanliegen ist an die Vorgesetzten gerichtet: «Die

und mehr Arbeitsplätze



Dienststellen sollen so flexibel wie möglich sein und sich bemühen, die Gesuche um Teilzeitarbeit zu bewilligen.» Dies gilt mit der Einschränkung der Wirtschaftlichkeit. Wo die Kosten den Nutzen für die SBB übersteigen,

wird Teilzeit nicht bewilligt. Bisher sind aber auf der Personaldirektion in Bern keine Streitfälle aufgetaucht. Dies ist ein Anzeichen dafür, dass die Bewilligungen vorerst keine Probleme bieten, aber auch dafür, dass noch

wenig Gesuche vorliegen. Robert geht davon aus, dass erst in den nächsten Monaten eine grössere Welle von Gesuchen eintrifft, da die Personalinformation erst jetzt richtig anläuft.

Peter Moor

sogar ein Sektionschef – sie alle haben sie ihr Arbeitspensum reduziert

Kind entschieden, war mir klar, dass ich auch einen Teil der Familienaufgaben übernehmen werde», begründet er seine Reduktion. Statt 100 Prozent, wie dies im Kader üblich ist, arbeitet er seit bald anderthalb Jahren 80 Prozent. Das gibt einen zusätzlichen Tag für die Familie. «Inzwischen haben sich alle daran gewöhnt, dass ich am Mittwoch nicht hier bin», stellt Müller fest. Er betont, dass in einer solchen Funktion eine reduzierte Arbeitszeit nur möglich ist, wenn sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dies mittragen. Er vergleicht seine Abwesenheit aber auch mit Leuten aus dem Kader, die gleichzeitig Führungsfunktionen im Militär ausüben: «Dort ist es selbst-

ständig anders aus: Gegenüber Teilzeitarbeit von Kaderpersonal mit Vorgesetztenfunktionen ist sie sehr skeptisch und hält sich mit Bewilligungen zurück. Jürg Müller ist also noch die Ausnahme von der Regel. Grenzen der Teilzeitarbeit sieht auch Georg Lübbli, Bahnhofsinspektor in Winterthur: «Die Betriebssicherheit bleibt das oberste Gebot», stellt er fest. Eine Fahrdienstleiterin, die nach der Heirat ihr Pensum auf 20 Prozent reduzierte, kann deshalb nicht mehr im Winterthur Zentralstellwerk eingesetzt werden. Lübbli befürchtet, wer in den verschiedenen Diensten zu wenig zum Einsatz komme, verliere die

notwendige Routine. Er ist sich mit Franz Aeschlimann einig, dass im Betrieb fast ausschliesslich eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitstage möglich ist, nicht aber eine verkürzte Tagesarbeitszeit. Damit ist auch André Robert von der Personaldirektion einverstanden: Wo Öffnungszeiten oder Fahrplan die Präsenz bestimmen, sind der Teilzeitarbeit Grenzen gesetzt. Er sieht aber auch die umgekehrte Möglichkeit: «Heute haben wir gewisse Schalter offen, weil ein vollzeitiger Beamter dort ist. Für die Kundschaft wäre eine kürzere Öffnungszeit kein Verlust.» Die Lösung: Ein Beamter in Teilzeit, der nur noch für die verkürzte Schalterzeit im Einsatz steht.

Teilzeitverträge für junge Eisenbahner

Ei. Teilzeitarbeit als Mittel zum Erhalt von Arbeitsplätzen wird bei den SBB neuerdings mit System angewandt. Der Kreis II hat all seinen vor der Abschlussprüfung stehenden Stations- und Kondukteurlehrlingen 85-Prozent-Arbeitsverträge angeboten. Die Verträge basieren auf dem Jahresarbeitszeitmodell und laufen bis Ende 1994; danach wird wieder auf 100 Prozent aufgestockt. Konkret gesagt: Mit einer Lohnnebenbusse von 15 Prozent verdienen sich die jungen Berufsleute zusätzliche zwei Monate Ferien im kommenden Jahr. Statt unbezahlten Urlaub verlangen zu müssen, können sie so bei weiterlaufendem Lohn beispielsweise einen Synthesenhalt im Ausland verbringen. Besonders beim Büro-personal komme diese Neuerung sehr gut an, erklärte Isidor Lochmann, Chef der Personalsektion bei der Luzerner Betriebsabteilung: «Wir nehmen an, dass rund die Hälfte mitmacht.» Die Teilnahme ist freiwillig. Wer nicht mitmache, brauche keinerlei Nachteile zu befürchten. Neben konventionelleren Mitteln – wie grosszügiger Gewährung von unbezahltem Urlaub – setzt der Kreis II dieses Teilzeitmodell als wichtigstes Mittel gegen die ab August drohenden Personalüberbestände ein. Die beiden anderen Kreise setzen andere Prioritäten; so fördert der Kreis III Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Stages auf grossen Bahnhöfen. «Unser Versuch soll auch zum weiteren Durchbruch der Teilzeitarbeit beitragen», sagt Personalschef Lochmann.



**Einblick.
Vereinbarkeit Beruf und Privatleben**



Einblick. Kidz Care

- Kita-Plätze
- Finanzielle Beteiligung
- Beratung
- ... und mehr...



Gute Fahrt
für Mütter
und Väter.

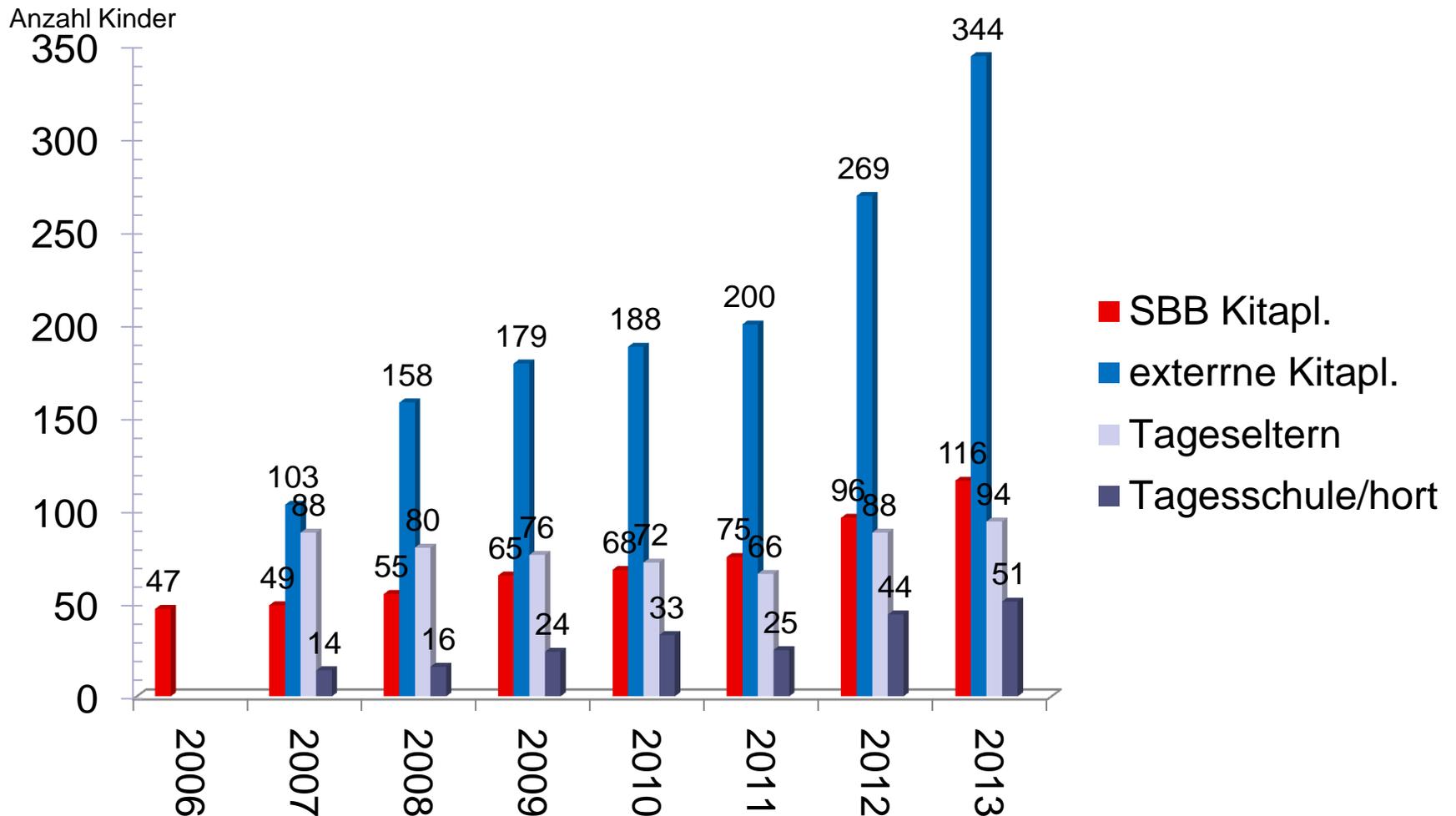
Kidz Care hilft, Beruf und
Familie zu vereinen.

Kidz Care

Als familienfreundliches Unternehmen engagieren wir uns mit Kidz Care für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

1. Vermittlung von Kitaplätzen und Tageseltern
2. Einkauf und Vergabe von Kitaplätzen an Standorten mit entsprechendem Nachfrage/Angebot (Bern/Olten/Genf)
3. Engagement bei der Erstellung/Eröffnung von Kitas
→ 2014: Bern-Wankdorf und Zürich-Letzibach (Westlink)
4. Finanzielle Beteiligung an den Betreuungskosten für Eltern
5. Beratung bei Fragen rund um familienexterne Kinderbetreuung
6. Information/Checklisten
7. Eldercare/Angehörigenbetreuung

Kidz Care.



Kidz Care

Gemischtes Beteiligungs- und Betreuungsmodell

- Finanzielle Beteiligung an familienexternen Betreuungskosten: Bei ca. 406 Familien/605 Kinder beteiligt sich die SBB an den Betreuungskosten.
- Auf ca. 32 SBB Kitaplätzen finden 100 Familien mit 116 Kindern Platz (in Städten mit hohen Wartezeiten auf einen Betreuungsplatz).
- Jährlich gibt die SBB für die finanzielle Beteiligung sowie die Kitaplätze ca. 650'000 CHF aus. Tendenz steigend.
- Auf- und Ausbau von 2 Kitas in unmittelbarer Nähe der neuen SBB Bürogebäude Zürich-Letzibach/WestLink und Bern-Wankdorf.

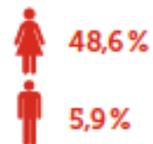
Einblick. Teilzeitarbeit

Teilzeit bei der SBB Total



11,0%

2003

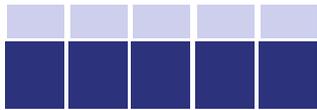


17,0%

2013



Moderne Arbeits-/Zeitmodelle.



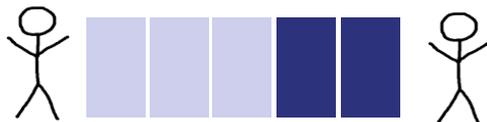
- Tägliche Arbeitszeitverkürzung (z.B. kürzere Touren)



- Wöchentliche Arbeitszeitverkürzung (z.B. 1 arbeitsfreier Tag pro Woche, auch wochenweiser Bezug)



- Jährliche Arbeitszeitverkürzung (z.B. 100 % im Sommer, Bezahlung Teilzeit, Kompensation im Winter)



- Job-Sharing (2 Mitarbeitende teilen sich eine Stelle)



- Bezug unbezahlter Urlaubstage

Einblick. Work anywhere

Flexibel den am besten geeigneten Ort wählen, anstatt «nur» im Büro oder «nur» zuhause arbeiten.



Mögliche moderne Pensionierungsmodelle.

Modell	Kurzbeschreibung / Ansatzpunkte
„Reduziert länger arbeiten“ RLA	<p><i>Für alle Mitarbeitenden (freiwillig, im Einvernehmen mit ihren Vorgesetzten):</i> Vorzeitige Reduktion des Beschäftigungsgrads mit Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus zur Abfederung von Renteneinbussen.</p>
Vorruhestandsmodell VBB	<p><i>Für besonders belastete Berufsgruppen mit tiefem Lohnniveau:</i> Unterstützung eines vorzeitigen oder gleitenden Altersrücktritts.</p>
Lebensarbeitszeitmodell LAZ	<p><i>Für alle Mitarbeitenden (freiwillig):</i> Individuelle Ansparmöglichkeit von Zeit- und Geldelementen, die später in Form von Zeit bezogen werden können.</p>



Einblick. Und vieles mehr...

- Teilzeitstellen
- Lohngleichheitsdialog
- Anlässe
- Information/Checklisten
- Kommunikation/Referate





**Ausblick.
Vereinbarkeit
Beruf & Privatleben**

*...es geht auch noch
um...*

- Angehörigenbetreuung
- Freiwilligenarbeit
- Persönliche Entwicklung/
Freizeitaktivität

Ausblick.

Lösungsstrategien/Trends

- Anliegen von Mitarbeitenden und Unternehmen
 - familienkompatible/-freundliche Arbeitsbedingungen
 - Gesundheit
 - Chancengleichheit

- Vereinbarkeitsfragen im Lebenslauf mehrmals
Kinder, Eltern, Partner/in

- Chancen
 - Arbeitgeberattraktivität
 - Arbeitszufriedenheit und Lebensqualität der Mitarbeitenden
 - volkswirtschaftlicher Nutzen

Ausblick. Hindernde und Fördernde Faktoren

	
finanzieller Aufwand/Kosten	Qualitätssicherung/ einheitliche Qualitätsstandards
administrativer Aufwand	transparente/vergleichbare Finanzierungspolitik
unterschiedliche Rahmenbedingungen (lokal/regional)	Vereinheitlichung/-einfachung der Prozesse Flexibilität/Verfügbarkeit



Ausblick.

- Chancengleichheit
- Vergleichbarkeit
- Einfachheit

für – alle! -

- Kinder & Eltern
- Anbietende
- Finanzierende





«von einer ausgewogenen Work-Family-Balance profitieren wir alle – Unternehmer, HR-Fachleute, die Gesellschaft als Ganzes und natürlich ganz konkret Eltern und ihre Kinder.»

Zitat Lucrezia Meier – Schatz (Vereinbarungsgipfel 26.5.):



SBB CFF FFS



Fragen?



SBB CFF FFS

Auf Wiedersehen. Au revoir.