

Unterwegs En route in viaggio

für die Mitarbeitenden der SBB – 08 | Oktober | 2013

Abfahrt in
Richtung
Teilzeit.

Wie Mitarbeitende und
die SBB Beruf und
Familie kombinieren.
Seite 6

Pünktlichkeit ist ein Kernziel:
Die Sekunden zählen. **Seite 17**

Werte-Serie: beweglich. Torsten
Bessel und Christian Meier.
Seite 36



Erfahren

05 Auftakt

Ansprechendes Halbjahresergebnis

06 Teilzeitarbeit

Volles Engagement: Das tut die SBB für die Förderung von Teilzeitjobs

12 Der Monat

Prix SBB geht in neue Runde

13 Social Media

Der Kundendienst zwitschert

14 Volksinitiative

Was bedeutet die K-Tipp-Initiative für die SBB?

17 Pünktlichkeit

Wenn die Sekunden zählen

Engagieren

19 Auftakt

Die alte Liebe des Schiffers

20 Arbeitsporträt

Gianluca Fontana, Projektleiter

22 Interview mit Nicolas Perrin

SBB Cargo mit der Schwarzen Null vor Augen

24 Personalia

32 Leserstimmen

33 Chefsache/Moment

35 Umfrage/Personalkommission

36 Serie: die Werte der SBB

Beweglich

Nutzen

39 Auftakt

40 Service

Tipps und Infos zur Teilzeitarbeit

42 Bahnreise: Sachsen-Anhalt

45 Kleininserate

47 Rätsel/Impressum

48 Cartoon

Geteilte Zeit

Teilzeit arbeiten – zum Schwerpunktthema dieses Hefts (ab Seite 6) kann auch unser Team etwas sagen. Fünf Menschen mit 300 Stellenprozenten sind wir, füttern das Intranet mit News, bringen das «Unterwegs» und Kader-Newsletters heraus, produzieren gelegentlich auch Videos. Teilzeit ist gut und schlecht.

Sie ist gut: Dank ihr vereinigt unser kleines Team vielfältige Stärken, bringen auch Kolleginnen mit Familienpflichten ihre Talente ein. Teilzeiter nutzen ihr reduziertes Pensum besonders gut. Sie hassen unproduktive Sitzungen, denn solche zählen beim 50-Prozent-Pensum meiner beiden Bürokolleginnen doppelt.

Sie ist schlecht: Nur mit Mühe finden wir manchmal gemeinsame Termine. Uns zu koordinieren, ist trotz E-Mail aufwendiger. Und oft ist es ein Kampf, die Arbeit von den Freitagen fernzuhalten. Unter dem Strich überwiegen aber die Vorteile – für das Unternehmen und für uns selber. Selber unterschreibe ich dies gerne: Seit ich vor einem halben Jahr auf 80 Prozent reduziert habe, ist der Lohn zwar tiefer, die Lebensqualität aber ungleich höher.

Ruedi Eichenberger

Ruedi Eichenberger
Chefredaktor



 **«Unterwegs» auf dem iPad** Auf dem Tablet gibts mehr: in Bild und Ton. Jetzt herunterladen: www.sbb.ch/unterwegs-app (sbb, benefit)



40%

60%

80%

Geteilte Zeit – mit vollem Engagement

Wer Teilzeit arbeitet, ist zwar nicht immer am Arbeitsplatz präsent, doch mit vollem Engagement dabei. Von Teilzeitmodellen profitieren beide Seiten: Unternehmen und Mitarbeitende. Darum erstaunt es auch nicht, dass es bei der SBB immer mehr Teilzeiter gibt.

Text: Claudio Zemp | Fotos: Daniel Winkler



Catherine Beuret, 37, Leiterin Lenkung Lausanne (80%): «Seit ich Teilzeit arbeite, verbringe ich einen Tag pro Woche mit meiner Tochter. Das ist der einzige Unterschied zu früher: Wenn ich mit ihr bin, bin ich nur mit ihr. Am Ende des Monats bleibt etwas weniger Geld – dafür weiss man, wofür man arbeitet. Im Beruf bin ich vielleicht noch effizienter. Meine Zeit ist besser berechnet: Ich kann nicht immer so lange bleiben, wie ich will, aber die Arbeit muss trotzdem gemacht sein.»



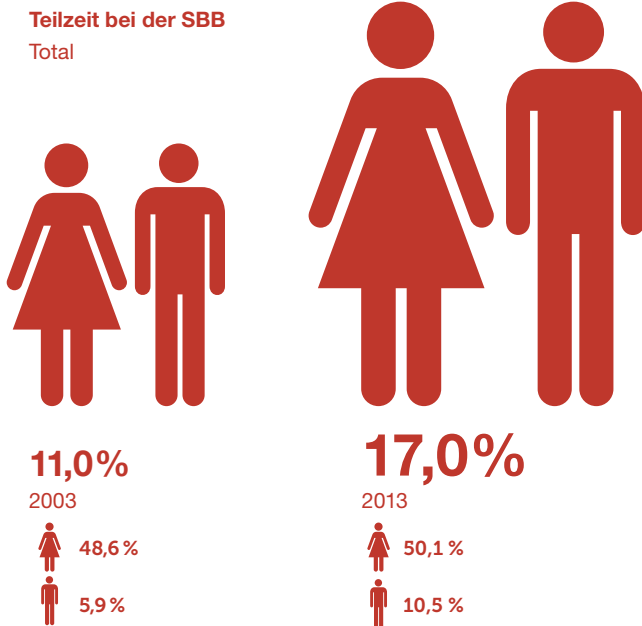
David Fattebert, 34, Leiter Lokpersonaleinsatzplanung (100%): «Teilzeit muss gut organisiert sein, damit es funktioniert. Wenn jeder etwas gibt, finden wir meist eine massgeschneiderte Lösung. Beim Pensum kommt es aber auf die Funktion an. Für viele Spezialisten bei der SBB ist weniger als 50% nicht möglich. Teilzeit ist oft auch eine Chance, weil man jemanden als Ersatz aufbauen kann.»



Werner Dähler, 46, Leiter Projekte Region Mitte, SBB Infrastruktur (80%): «2006 kam unser zweites Kind zur Welt, und es war undenkbar, dass nur meine Frau weniger arbeiten würde. Ich musste mich aber durchringen, um für einen Tag als Hausmann im Beruf zu reduzieren. Heute sehe ich nur Vorteile.»



Reto von Salis, 42, Stv. von Teilzeitchef Dähler (100%): «Als meine Töchter kleiner waren, habe ich ein halbes Jahr auf ein 60-Prozent-Pensum reduziert, um Überzeit abzubauen. In dieser Zeit habe ich viel mehr mitbekommen von den Kindern. Wenn ich jetzt jeweils freitags Werner Dähler vertrete, sind das hektische Tage. Der Zusatzaufwand ist aber eingeplant.»



- ➔ Teilzeit trotz Vollzeit. Das funktioniert. Catherine Beuret beweist es. Sie arbeitet in einem typischen Rund-um-die-Uhr-Betrieb. Beim Personenverkehr in Lausanne ist die 37-Jährige mit ihrem Team dafür verantwortlich, dass auf jedem Zug ein Lokführer ist. Sie arbeitet 80 Prozent, am Mittwoch ist sie bei ihrer zweijährigen Tochter: «Teilzeit ermöglicht mir einen fixen Familientag. Dank der Jahresplanung ist das einfach zu organisieren.» Die Tochter wird an den anderen Arbeitstagen von den Grosseltern und ihrem Partner betreut oder besucht die Krippe. Selbst bei Betriebsstörungen ist das Teilzeitmodell von Catherine Beuret kein Problem. Dann übernimmt sie Dienste in der Lenkung. Und als im Mai gleich zwei Mitarbeiter unverhofft ausfielen, erhöhte sie vorübergehend auf 100 Prozent. Das Modell bietet Flexibilität. Auch auf der Seite der Lokführer. Einige arbeiten Teilzeit in ihrem Team. Darüber ist sie froh. Die Mitarbeiter mit Doppelfunktion geben ihr Spielraum im Dienstplan: «Wenns eng wird, frage ich die Teilzeiter, ob sie einen Monat in der Lenkung arbeiten.»

Beurets Vorgesetzter, David Fattebert, 34, ist Leiter Ressourcenplanung in Bern. Von seinen sieben Bereichsleitern hat nur Beuret ein Teilzeitpensum. Das Beispiel zeigt, dass Teilzeit und Führung zusammen gehen. Entscheidend sei die klare Regelung der Kompetenzen, sagt Fattebert: «Jeder Mitarbeiter muss jederzeit wissen, an wen er sich wenden kann.» Für ihn sind Teilzeitmodelle ein gutes Instrument zur Mitarbeiterbindung: «Es kann am Anfang aufwendig und kompliziert sein. Aber auf lange Sicht kann man gut ausgebildetes Personal halten.»

Teilzeitarbeit und -ausbildung: attraktiv für alle

Teilzeit sei ein formidables Mittel, um mehr Frauen zu rekrutieren und um mehr Mütter im Unternehmen zu halten, sagt Personalchef Markus Jordi. «In den letzten Jahren hat das Unternehmen grosse Fortschritte erzielt.» Ein Paradebeispiel dafür seien die neuen Teilzeitausbildungen. Eben ist die erste Klasse des Lehrgangs Reisezugbegleitung gestartet. Die Teilzeitausbildung dauert 18 statt 12 Monate. Auch Lokführer und Lokführerinnen können ihre Ausbildung wahlweise in Teilzeit absolvieren. In anderen Zweitausbildungen wird das Teilzeitangebot derzeit geprüft. Die Nachfrage nach solchen Lehrgängen sei bei Frauen und Männern gross, sagt Silvia Schack, Genderverantwortliche beim Personenverkehr. Dennoch: «Interessante Zweitausbildungen in Teilzeit sind sehr rar.»

Im letzten Jahr ist vor allem die Teilzeitquote bei den SBB-Männern stark gestiegen. «Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vor allem Mitarbeitern in leitenden Funktionen ein grosses Bedürfnis», sagt Markus Jordi. Es sei ein «mentaler Shift» im Gang: «Wer Teilzeit arbeitet, leistet nicht weniger – er hat aber auch andere Interessen.» Er selbst sei in einem Lernprozess, sagt Jordi: «Es ist nicht mehr so, dass ich dem Beruf kompromisslos alles unterordne. Es geht darum, die Balance zwischen Beruf, Familie und persönlichen Bedürfnissen zu finden.»

Das bedeutet nicht Schlendrian. Im Gegenteil. Teilzeitmitarbeitende seien in der Regel produktiver. «Teilzeit ist aber kein Allheilmittel», betont der Personalchef. Der Koordinationsaufwand nimmt zu, die Einsatzplanung ist anspruchsvoller. So sieht Jordi ungern Pensen, die kleiner als 40 Prozent sind. «Da ist der Aufwand, nur um à jour zu bleiben, so hoch, dass kaum produktive Zeit bleibt.»

Neue Teilzeitmodelle für bessere Planbarkeit

Die Bahn ist auf Teilzeitarbeitende angewiesen und muss sich anpassen, um als Arbeitgeberin attraktiv zu bleiben. Zeige sich ein Arbeitgeber unflexibel, schliesse er viele potenzielle Mitarbeitende aus, sagt Silvia Schack: «Für viele Eltern ist es unverständlich, dass der Spielraum für planbare Lösungen oft eingeschränkt ist.» Ein Killerkriterium für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sei zum Beispiel, fixe Arbeitstage oder feste Freitage im Voraus festzulegen.

Auch für Teilzeit arbeitende Lokführerinnen und Lokführer waren regelmässige Arbeits- und Freitage lange Zeit nicht möglich, ehe Anfang 2013 vier Arbeitsmodelle eingeführt wurden. Je nach Wahl des Arbeitsmodells kann nun beispielsweise ein Wochentag blockiert werden. «Die Erfahrungen mit dem neuen Modell sind positiv», sagt Schack. «Seither gibt es

- weniger Sonderwünsche für die Einteilung und dank den klaren Regeln kaum mehr Diskussionen. Es wäre lobenswert, wenn ähnliche Modelle auch in anderen Geschäftsbereichen umgesetzt würden.»

Starke Stellvertreter

Werner Dähler, 46, entschloss sich vor sieben Jahren, Teilzeit zu arbeiten, um einen Teil der Kindererziehung zu übernehmen. Sein damaliger Chef legte ihm keine Steine in den Weg. Das grösste Hindernis sei er selber gewesen, sagt Dähler, der als Leiter Projekte Region Mitte bei der Infrastruktur 145 Mitarbeitende führt: «Ich brauchte lange, um zu merken, dass ich auch als Teilzeiter ein ganzer Mann bleibe.»

Der Bauingenieur brach seine Vollzeitbastion auf. Seither engagiert er sich stark für flexible Arbeitsmodelle. Dähler sieht Jobsharing als Modell für die Zukunft: «Viele Führungsaufgaben sind durch zwei Personen besser zu bewältigen: Man ergänzt sich, kann strategische Fragen gemeinsam diskutieren, und wenn einer ausfällt, ist der andere auch gleich da.»

In Reto von Salis hat Werner Dähler eine echte Ergänzung gefunden – dieser ist ebenfalls Familienvater und arbeitet einen Tag pro Woche an Dählers Stelle. Der Stellvertreter ist dann an der Quelle, und dieser Informationsvorsprung sei für ihn eine Chance, sagt von Salis: «Die Leute kommen am Freitag zu mir, wie wenn ich er wäre. Das ist für mich eine Horizont-erweiterung und eine zusätzliche Motivation.»

Die SBB schreibt immer mehr Stellen «80 bis 100%» aus. Bei SBB Immobilien hat man damit die meisten Erfahrungen. Bereits seit zwei Jahren werden alle Vollzeitstellen so ausgeschrieben. Ausnahmen müssen begründet werden, sie sind aber sehr selten, sagt HR-Businesspartnerin Sandra Mauron. Werden denn Vollzeitbewerber bevorzugt? Keinesfalls, so Mauron: «Wir nehmen die optimalste Bewerbung. Wenn er oder sie 80 Prozent arbeiten will, geht das. Wir sind sehr flexibel.» Zum Abfedern von nicht besetzten Stellenprozenten gebe es viele Varianten, ergänzt Sandra Mauron.

Geteilte Arbeit als Herausforderung

Pia Steiner, 43, war früher allein Chefin Fernverkehrspersonal in Luzern. Seit gut einem Jahr teilt sie sich diese Stelle in Zürich mit Natalie Wenkel, 43. Zuvor war Steiner in Kanada und wurde Mutter. Nun ist sie an zwei Fronten gefragt, als Mami und als Chefin Zugpersonal. Das Zeitmanagement sei beim Pensum von 50 Prozent eine Herausforderung, sagt Steiner. Aber ihre Einstellung habe sich nicht geändert: «Was ich mache, mache ich mit Herzblut.»

In Natalie Wenkel hat Pia Steiner die passende Partnerin fürs Jobsharing gefunden. Zusätzlich zu ihrer halben Cheffunktion ist Wenkel zu 50 Prozent selbst als Reisezugbegleiterin im Einsatz: «Ich mache das gern und bleibe dank meinen Touren beim Praktischen dran.» Wichtig fürs Jobsharing ist die klare Aufteilung der Aufgaben. Die rund 30 Zugbegleiter sind alle einer Vorgesetzten zugeteilt. Für die eine Hälfte ist Steiner zuständig, für die andere Hälfte Wenkel. Rund ein Drittel des Zugsbegleiterteams arbeitet selbst Teilzeit. Beide Jobsharnerinnen schätzen die Teilzeit-Reisezugbegleiter und -begleiterinnen in ihrem Team: «Das ist ein Gewinn für die Bahn, weil die Mitarbeitenden unterschiedliche Erfahrungen mitbringen.»



Pia Steiner (43), Chefin Zugpersonal (50%):
«Vom Einsatz her mache ich nichts anders als früher, als ich 100 Prozent gearbeitet habe. Ich habe definitiv Bähnlerblut. Nun habe ich einfach zwei verantwortungsvolle Aufgaben, als Mami und als Chefin. Das schwierigste ist das Zeitmanagement. Ich würde gerne noch mehr machen, auf beiden Seiten. Ich bin nicht mehr so frei, mehr fremdbestimmt. Die Organisation und Flexibilität sind noch wichtiger.»





Natalie Wenkel (43), Jobswitcherin Chefin Zugpersonal/Reisezugbegleiterin (2 mal 50%):
 «Ich brauche 100 Prozent Action um mich herum. Als meine Kinder klein waren, ging ich nach der Elternzeit direkt wieder arbeiten. Man darf sich nichts vormachen: Es ist eine Herausforderung, meine zwei Jobs unter einen Hut zu bringen. Aber ich mache das gern. Ich lebe für die SBB. Im Jobsharing harmonieren Pia und ich sehr gut, wir fahren die gleiche Linie.»



Nicht die Zeit, der Inhalt der Arbeit ist entscheidend

David Blumer, Leiter Arbeitsgestaltung und Arbeits- und Organisationspsychologe beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement der SBB, über die Qualität von Teilzeitarbeit.

David Blumer, sind Teilzeitmitarbeitende zufriedener als Vollzeitler?

Man muss das differenziert betrachten. Teilzeit bietet eine grosse Chance, unterschiedliche Lebensbereiche besser in Einklang zu bringen. Es kommt aber auch darauf an, was Teilzeiter in der restlichen Zeit tun und wie die Teilzeit strukturiert ist. Viele Studien haben gezeigt, dass Teilzeitangestellte weniger oft fehlen als Vollzeitangestellte. Auch im fortgeschrittenen Alter kann Teilzeit Entlastung bringen. Teilzeit birgt aber auch gewisse Risiken, vor allem wenn die Aufgaben nicht auf das Pensum abgestimmt sind.

Worauf kommt es an?

Entscheidend ist nicht nur, wie viel man arbeitet, sondern vor allem auch was und wie. Da ist Führung gefragt. Interessante Aufgaben und Wertschätzung steigern die Motivation und das Wohlbefinden. Auch bei Teilzeitjobs sollte es Entwicklungsmöglichkeiten geben.

Ist Teilzeit eine Garantie gegen Burnout?

Nein, wenn der Rahmen nicht stimmt, kann das Risiko für ein Burnout bei Teilzeit sogar höher sein. Wenn Teilzeitangestellte weniger gut im Team integriert sind und uninteressante Aufgaben erhalten, ist das schlecht.

Was tun, damit kein Neid im Team entsteht?

Das Teilzeitmodell muss mit dem Umfeld abgestimmt sein. Das Team sollte wissen, warum jemand Teilzeit arbeitet und zum Beispiel ausgerechnet am Donnerstag frei möchte. Wenn man alles auf den Tisch legt, funktionieren viele Modelle oft sehr gut.



Teilzeit – so funktioniert's

Teilzeitarbeit heisst nicht nur, weniger Stunden im Betrieb zu verbringen; sie zieht auch etliche Konsequenzen nach sich, zum Beispiel bei der Pensionskasse und beim FVP.

Praktische Tipps und Informationen. *Text: Claudio Zemp | Foto: Corbis*

Allgemeines

Teilzeitarbeit wird von der SBB auf allen Stufen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten gefördert. Im Einzelfall entscheidet stets der oder die Vorgesetzte, ob eine Reduktion des Pensums möglich ist und wenn ja, in welcher Form (siehe auch Punkt «Modelle»). Für Teilzeitmitarbeitende gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie für vollbeschäftigte Mitarbeitende.

Arbeitszeit

Bei teilzeitbeschäftigtem Personal wird im Zeiterfassungssystem die Tages-Soll-Arbeitszeit von 492 Minuten im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad gekürzt, unabhängig vom Teilzeitmodell.

Lohn

Auch der Lohn und eine allfällige Regionalzulage richten sich nach dem vereinbarten Beschäftigungsgrad. Garantien werden nach dem Beschäftigungsgrad gekürzt – nicht aber heraufgesetzt.

Militärdienstbefreiung

Mitarbeiter mit betrieblichen Aufgaben sind von der Militärdienstpflicht befreit, wenn ihr Arbeitspensum 85% oder mehr beträgt. Wer ein kleineres Pensum hat, ist militärdienstpflichtig.

Modelle

Teilzeit heisst nicht nur «halbtags». Die Arbeitszeit kann täglich, wöchentlich, monatlich oder jährlich verkürzt werden. Am meisten verbreitet sind ein oder zwei freie Tage pro Woche. Unregelmässig arbeitende Angestellte können ihre arbeitsfreien Tage im Jahresplan oder im Rahmen der Monateinteilung festlegen. Vereinzelt gibt es auch Mitarbeitende, die während mehreren Monaten 100 Prozent arbeiten, aber dafür Teilzeit en bloc als zusätzliche Ferien beziehen. Oder sie arbeiten je einen Monat Vollzeit und haben anschliessend einen Monat frei. Auch Jobsharing ist eine Form von Teilzeit.

Ferien

Teilzeitbeschäftigte haben gleich viele Wochen Ferien wie Vollzeitbeschäftigte. Wer das Pensum ändert, muss vorher die angefallenen Ferien beziehen.

**Pensionskasse**

Die Sparbeiträge werden ab dem Zeitpunkt der Reduktion des Beschäftigungsgrads angepasst. Falls bereits Altersguthaben vorhanden ist, bleibt es in der Kasse. Bei einer Reduktion des Beschäftigungsgrads können Mitarbeitende ihren Sparbeitrag freiwillig um zwei Prozentpunkte erhöhen, sofern sie bei guter Gesundheit sind.

**Spesen**

Teilzeitangestellte haben den gleichen Anspruch auf Spesenvergütung wie vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende.

**Treueprämie**

Die Treueprämien bemessen sich nach dem aktuellen Jahreslohn und dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre.

**FVP**

Vollen Anspruch auf Fahrvergünstigungen gibt es ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent. Zwischen 20 und 49 Prozent erhalten Teilzeiter ein FVP-Halbtaxabo.

**Elternschaft**

Die Checklisten für werdende Eltern weisen darauf hin, was Mitarbeitende frühzeitig vor einer Geburt mit den Vorgesetzten sprechen sollten.

**Nebenbeschäftigung**

Mehrfach- und Nebenbeschäftigungen sind bewilligungspflichtig.

**Unfallversicherung**

Grundsätzlich sind alle Teilzeitbeschäftigten für Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Beiträge richten sich nach dem Einkommen.

**Aus- und Weiterbildung**

Die Ausbildungszeit wird wie bei Vollzeitbeschäftigten als Arbeitszeit angerechnet.

**Teilzeit-Männer**

Das Projekt «Teilzeitmann» macht Männern Mut, den Schritt in die Teilzeit zu wagen. Mehr Informationen: www.teilzeitmann.ch

**Merkblätter**

Im Intranet in der HR-Box (Suchbegriff: Teilzeit) sind weitere Hinweise erhältlich. 



Mehr zum Thema «Teilzeit bei der SBB» erfahren Sie auf Seite 6

