

# Schweizerische Bundesbahnen : ein sicherer Arbeitgeber

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Geschäftsbericht / Schweizerische Bundesbahnen**

Band (Jahr): - **(1991)**

PDF erstellt am: **28.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-675932>

## **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.



## Schweizerische Bundesbahnen: Ein sicherer Arbeitgeber

*Über 3000 Personen haben die SBB 1991 neu eingestellt und damit ihre Unterbestände ausgleichen können. 1410 Personen haben die Unternehmung verlassen; d.h. rund ein Viertel weniger als im Vorjahr. So wenig freiwillige Austritte hatten die SBB seit Jahren nicht mehr zu verzeichnen. Dies ist ein deutliches Signal für die momentane Wirtschaftslage, die einen Arbeitsplatz bei den SBB wieder attraktiv werden lässt. Den SBB gab es aber auch die Chance, ihre Stellen mit guten Berufsleuten zu besetzen. Einzig bei der Lehrlingsrekrutierung hat die Unternehmung nach wie vor um Nachwuchs zu kämpfen.*

Insbesondere bei den Berufen, die nur bei der Bahn gelernt und ausgeübt werden können, mangelt es noch immer. Dies betrifft vor allem das Zugpersonal, die Gleismonteuere und das Arbeiterpersonal, während bei den Lokführern wieder genügend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen.

Mit gezielter Berufswerbung, aber auch einer Überarbeitung der Bahnlehrberufe, soll der Nachwuchs sichergestellt werden. Ein positives Beispiel dafür ist das neue «Berufsbild Zugbegleiter/Zugbegleiterin», das zusammen mit dem Personal erarbeitet worden ist. Die SBB-interne Aus- und Weiterbildung findet denn auch international – im Bereich der europäischen Bahnen – lebhaftes Interesse.

Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind – als wertvollste Ressource – entscheidend für die Zukunft der Bahn. Der Personalaufwand hat denn auch einen ausserordentlich hohen Anteil am Gesamtaufwand der Unternehmung, er beträgt zur Zeit nämlich rund 55 Prozent. Die Personalpolitik ist zu einem strategisch wichtigen Faktor für die gesamte Unternehmung geworden. Die Aufgaben im Personalbereich haben sich gewandelt.

Der Erfolg der Personalführung und der Zusammenarbeit wird heute – abgesehen von der Qualität im ad-

ministrativen Bereich – weitgehend bestimmt durch saubere Planung, d.h. auch Flexibilität in der Disposition. Zu diesem Zweck haben die SBB mit PERIDAS – dem Personalinformations- und Datenverarbeitungssystem – ein umfangreiches EDV-Projekt in Angriff genommen. Damit soll eine umfassende Bewirtschaftung der Personalbereiche ermöglicht werden: Von der Personalbeschaffung über Personalbetreuung und Lohnadministration bis zum Personalmanagement. Das Projekt PERIDAS ist in Teilprojekte gegliedert und soll ab 1994 schrittweise eingeführt werden.

### Soziale Verantwortung

Die SBB fühlen sich der psychischen und physischen Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung mitverantwortlich. Deshalb wird gegenwärtig ein Gesundheitsförderungs-Konzept erarbeitet. Damit soll nicht nur die notwendige Betriebssicherheit weiter gefördert, sondern gleichzeitig auch die Sensibilisierung für die eigene Gesundheit verstärkt werden.

In dieselbe Richtung geht auch ein neues Leitbild für die Personalverpflegung, an dem zurzeit gearbeitet wird. In diesem Bereich wenden die SBB jährlich rund fünf Millionen Franken allein dafür auf, das Betriebsdefizit der 34 SBB-Personalrestaurants zu decken. Das neue

Leitbild soll sicherstellen, dass diese Mittel auch optimal und am richtigen Ort eingesetzt werden. Ein Schwergewicht wird dabei auf die Modernisierung der Räume gelegt.

### Führung und Zusammenarbeit

Die personalfreundliche Gestaltung der Ruhe-, Aufenthalts- und übrigen Personalräume ist auch eine der Massnahmen, die im Rahmen von «Führung und Zusammenarbeit» realisiert werden. Mit diesem unternehmensweiten Projekt sollen nicht nur qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen, sondern auch gefördert und der Unternehmung erhalten werden.

1991 wurden dabei bedeutende Massnahmen realisiert. So die Verabschiedung neuer Führungsleitlinien, die die kooperative Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ins Zentrum stellen. In diesem Rahmen erweiterten rund 800 Vorgesetzte der Aussendienste in einem zweitägigen Seminar ihre Kompetenz im Führen eines guten Personal-Qualifikationsgesprächs. Mit der Weiterentwicklung der systematischen Kaderförderung sollen künftige Kader betriebsintern frühzeitig erfasst werden, um so eine optimale Besetzung der Kaderstellen zu ermöglichen.

Schliesslich hat – durch gezielte Massnahmen in mehreren Bereichen – der Einsatz von Frauen bei den SBB im vergangenen Jahr erfreulicherweise um rund zwei Prozent zugenommen (s. «Frauen im Führerstand: Die Signale stehen auf Grün»).



*Die wertvollste Ressource:  
Gut ausgebildete und motivierte  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.*

**Neue Frauen  
braucht  
das Land?  
Neue Männer!**

STELLEN  
ZUKUNFT  
DER  
**Bahn**

stellen bei der Bahn. Telefon 031/60 41 33.

