

DIE SICHERHEIT HAT OBERSTE PRIORITÄT

Der Personalbestand der BVZ Gruppe nahm 2019 zu. Wichtige Schwerpunkte der Personalpolitik lagen in der Verankerung einer Sicherheitskultur sowie in der Weiterentwicklung der digitalen Kompetenzen.

Der Personalbestand der Matterhorn Gotthard Bahn erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr von 627 auf 647 vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende (inklusive Gornergrat Bahn). Von den Vollzeitstellen entfielen 532 auf das Oberwallis, 92 auf das Urserental (UR) und 23 auf die Surselva (GR).

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden beider Bahnen lag per 31.12.2019 bei den Männern bei 45 und bei den Frauen bei 40 Jahren. Der Frauenanteil blieb bei 16%. Die Fluktuationsrate (gemessen an der Zahl der Abgänge pro Vollzeitstelle ohne Pensionierungen, Saisonstellen und Lernende) nahm zwar von 3.1% auf 4.1% zu, blieb aber auf einem sehr tiefen Niveau.

SICHERHEITSKULTUR

Die Sicherheit im Bahnverkehr ist seit 2018 ein Schwerpunktthema der beiden Bahnen. Die Sicherheitskultur basiert auf der 2018 unterzeichneten Sicherheitscharta der Suva und zwölf Verhaltensgrundsätzen, mit denen alle Beteiligten zu einer höheren Sicherheit im Bahnverkehr beitragen können.

2019 wurden sämtliche sicherheitsrelevanten Kompetenzen und Ausbildungen pro Funktion definiert und in einem Ausbildungsverwaltungstool erfasst. Auf der Basis eines Soll-Ist-Kompetenzabgleichs werden die Lücken nun laufend identifiziert. Daraus ergeben sich die zu absolvierenden Ausbildungen und Kurse. Die Führungskräfte sollen dabei verstärkt ihre Verantwortung und Vorbildfunktion in Sicherheitsfragen wahrnehmen und so die Sicherheitskultur nachhaltig fördern.

Zudem wurde die Kampagne «Stolpern & Stürzen» gestartet. Durch die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden sollen die stolper- und sturzbedingten Unfälle um 50 Prozent reduziert werden.

DIGITALE KOMPETENZEN

Im Rahmen des Programms Digitale Kompetenzen wurden 2019 unterschiedliche Kurse zur Schulung von Basiskompetenzen rund um Microsoft Office 365 sowie Kurse zur Förderung von spezifischen Methodenkompetenzen wie beispielsweise «Iterative Ideenentwicklung» oder «Storytelling» lanciert. Ziel dieses Programms ist, durch digitale Technologien einerseits effizient und transparent zusammenzuarbeiten und andererseits Bedürfnisse von Kunden und Partnern schnell und wertbringend zu lösen. Die Befähigung der Mitarbeitenden stellt eine wichtige Massnahme in der digitalen Transformation dar und wird fortgesetzt.

ATTRAKTIVER ARBEITGEBER

Die Matterhorn Gotthard Bahn hat sich mit den Personalverbänden SEV und transfair auf individuelle Lohnerhöhungen im Umfang von 0.8% der Lohnsumme geeinigt. Weiter erhöht das Unternehmen die Pauschale für Pikett- und Bereitschaftsdienst von CHF 270.00 auf CHF 440.00 pro Woche. Damit sich die Mitarbeitenden digital besser vernetzen können, wird jedem Mitarbeitenden eine Pauschale für den beruflichen Einsatz des Mobiltelefons bezahlt. Diese Massnahmen festigen die Attraktivität der Matterhorn Gotthard Bahn auf dem regionalen Arbeitsmarkt und tragen zu einer guten Position im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte bei.

PENSIONSKASSE

Die Personalvorsorgestiftung der Matterhorn Gotthard Bahn und der Gornergrat Bahn erwirtschaftete im Anlagejahr 2019 eine Rendite von 9.1% und erfüllte damit die Erwartungen. Dank der erfreulichen Performance verbesserte sich der Deckungsgrad von 102.7% auf 108.3%.

Damit die Pensionskasse in Zukunft solide finanziert bleibt, sinkt der Umwandlungssatz zwischen 2018 und 2021 in vier Schritten von 6% auf bis zu 5.1%. Der Arbeitgeber hat sich bereit erklärt, erneut in die Pensionskasse zu investieren, um die Leistungseinbussen abzufedern. 2019 hat das Unternehmen dafür CHF 1.5 Mio. bereitgestellt.

PERSONAL-BESTAND NACH BEREICH

Anzahl vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende	Matterhorn Gotthard Bahn inkl. Gornergrat Bahn 2019
Betrieb	250
Rollmaterial und Traktion	175
Infrastruktur	101
Marketing und Vertrieb	68
Finanzen und Services	33
Geschäftsleitung/Personal	20
Total	647

PERSONAL-BESTAND NACH KANTON

Anzahl vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende 2019	Total	Anteil
Wallis	532	82%
Uri	92	14%
Graubünden	23	4%
Total	647	100%

PERSONAL-BESTAND NACH GESCHLECHT

Anzahl vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende 2019	Total	Anteil
Männer	541	84%
Frauen	106	16%
Total	647	100%

ANZAHL FÜHRUNGSKRÄFTE 2019

	VR	GL	Ressortleiter
Männer	5	5	25
Frauen	2	2	4
Total	7	7	29