

Bachelorarbeit 2022

Personalbeschaffung im modernen HRM – Generation Z und ihre Erwartungen an den Arbeitgeber



Studentin : Denise Karlen

Dozent : Hans-Peter Roten

Abgabedatum : 11. Juli 2022

Management Summary

Jeder Mensch kann anhand seines Geburtsjahres in eine Generationen-Schublade gesteckt werden. Durch Erziehungstrends und unterschiedliche externe Einflüsse während den prägenden Jahren verändern sich die Anforderungen der Generationen an die Berufs- und Privatwelt. Während immer mehr Vertreter der geburtenstarken Generation Babyboomer den Arbeitsmarkt verlassen, tritt die Generation Z ins Arbeitsleben ein. Gleichzeitig entsteht durch den demografischen und gesellschaftlichen Wandel eine Lücke im Arbeitnehmermarkt, wodurch sich der War for Talents verstärkt. Für die Unternehmen als Arbeitgeber wird es immer schwieriger, geeignete Fachkräfte zu rekrutieren und diese ans Unternehmen zu binden.

Ziel dieser Arbeit ist die Erwartungen der Generation Z an den Arbeitgeber durch eine Literaturrecherche, Fokusgruppeninterviews und einer Umfrage sichtbar zu machen und die Stärken und verbesserungsfähigen Punkte der Matterhorn Gotthard Bahn zu identifizieren. Daraus werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, um im War for Talents eine stärkere Position einzunehmen.

Die Generation Z (1996 bis 2010 Geborene) ist freizeitorientiert, stellt jedoch hohe Ansprüche an ihren Arbeitgeber. Die Arbeitsbedingungen sollen möglichst von Flexibilität gekennzeichnet und individuell auf den einzelnen Mitarbeitenden zugeschnitten sein. Arbeitnehmende dieser Generation fordern, während den Werktagen Gleitzeit zu arbeiten und das Berufs- und Privatleben strikt zu trennen. Neben der Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice und späterer Teilzeitarbeit wünschen sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen jährlich sechs bis sieben bezahlte Ferienwochen. Der Beruf soll zudem Spass machen und sinnstiftend sein, ebenfalls wichtig ist ein harmonisches Arbeitsklima.

Die Matterhorn Gotthard Bahn positioniert sich durch die Erfüllung von einem Grossteil der Erwartungen als attraktive Arbeitgeberin. Insgesamt wurden nur kleine Handlungsempfehlungen identifiziert. Die Hauptempfehlungen sind den Kauf zusätzlicher Ferientage anzubieten, den Erhalt der definitiven Dienstpläne auf den ersten des Vormonats anzusetzen und die Stellenanzeigen anzupassen.

Schlüsselbegriffe: Generation Z, Erwartungen, MGBahn, Arbeitgeber, demografischer Wandel

Vorwort und Dank

Vor dem Betriebsökonomie-Studium absolvierte ich mein kaufmännisches-Berufsmaturitäts-(KBM)Praktikum bei der Matterhorn Gotthard Bahn (MGBahn). Aufgrund dessen war ich interessiert, meine Bachelorarbeit im Auftrag der MGBahn zu verfassen. Nach einem ersten Gespräch mit Jose Piening, Leiterin Personal, und Guido Heinen, Leiter HR-Support, fiel die Wahl auf das Thema Generation Z und ihre Erwartungen an den Arbeitgeber. In einem weiteren Gespräch wurden die zu behandelnden Themenfelder definiert. Mit Jahrgang 2000 gehöre auch ich der Generation Z an und bin deshalb an diesem Thema sehr interessiert. Dies insbesondere, weil immer wieder behauptet wird, dass die heutigen Jugendlichen faul seien und keine Lust zum Arbeiten hätten. Ich wollte herausfinden, ob und wie viel von solchen und ähnlichen Aussagen der Wahrheit entsprechen.

Viele Arbeitnehmende der MGBahn erreichen in den kommenden Jahren das Pensionsalter und verlassen die Unternehmung. Die Generation Babyboomer wird abgelöst von der Generation Z, die unterschiedliche Erwartungen an ihren Arbeitgeber stellt als die Vorgängergenerationen.

Das Hauptziel dieser Arbeit besteht darin, die Erwartungen der Generation Z in Bezug auf die Themenfelder Arbeitsumfeld, Arbeitszeit, Zeit ausserhalb der Arbeitszeit, Arbeitsort und Beschäftigungsgrad sichtbar zu machen und zu identifizieren, wo die MGBahn diesbezüglich steht. Neben einer Literaturrecherche wurden Fokusgruppeninterviews mit ausgewählten Mitarbeitenden der MGBahn durchgeführt und eine Umfrage lanciert. Des Weiteren verhalfen Gespräche mit der HR-Abteilung sowie interne Dokumente der MGBahn zu einem besseren Verständnis der Arbeitsbedingungen.

Ein grosser Dank geht an die Verantwortlichen der MGBahn, Jose Piening, Guido Heinen und Niels Brunner. Sie haben es ermöglicht, meine Bachelorarbeit im Auftrag der Unternehmung zu verfassen, haben mich unterstützt und wertvolle Inputs gegeben. Ein spezieller Dank geht insbesondere an Guido Heinen, der sich mehrmals für Gespräche Zeit genommen hat und meine Fragen beantwortet hat.

Ein besonderer Dank gilt ebenfalls Hans-Peter Roten für die wissenschaftliche Begleitung und Betreuung während meiner Bachelorarbeit. Im Weiteren bedanke ich mich bei den

Mitarbeitenden, die an den Fokusgruppeninterviews teilgenommen haben, den Bildungsstätten sowie den Personalverantwortlichen der Schweizerischen Post für die Weiterleitung der Umfrage. Ebenfalls bedanke ich mich bei sämtlichen Personen, welche die Umfrage ausgefüllt haben. Zum Schluss möchte ich es nicht unterlassen, den Personen, die meine Arbeit korrekturengelesen haben, zu danken.

In dieser Arbeit wird aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Form verwendet. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass diese Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	viii
Abbildungsverzeichnis	ix
Abkürzungsverzeichnis	xii
Einleitung	1
Ausgangslage	1
Problemstellung.....	1
Zielsetzung.....	2
Hypothesen.....	2
Methodik und Datenerhebung.....	3
Abgrenzung.....	5
Abriss der Abfolge	5
Kapitel 1: Generationen Babyboomer, X und Y	6
1.1. Babyboomer	6
1.2. Generation X.....	7
1.3. Generation Y	8
Kapitel 2: Die Generation Z.....	10
2.1. Kindheit.....	11
2.2. Prägende Jahre	11
2.3. Mediennutzung.....	12
2.4. Einstellungen, Werte und Ängste	13
2.5. Ausbildung	15
2.6. Erwerbsleben	16
Kapitel 3: Die Matterhorn Gotthard Bahn	22
3.1. Firmenportrait	22

3.2. Altersstrukturanalyse.....	22
3.3. Ist-Zustand der Arbeitsbedingungen	25
Kapitel 4: Demografischer Wandel in der Schweiz.....	29
4.1. Bevölkerungsstruktur	29
4.2. Entwicklung Geburtenzahlen und Todesfälle.....	30
4.3. Veränderung der Zu- und Abwanderung.....	31
4.4. Prognosen Schweizer Bevölkerung 2050.....	31
Kapitel 5: Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews und der Umfrage.....	32
5.1. Fokusgruppeninterviews	32
5.2. Umfrage	43
5.3. Zusammenfassung der Ergebnisse	57
Kapitel 6: Gegenüberstellung Theorie und Ergebnisse	60
Kapitel 7: Stärken und Verbesserungspotential der MGBahn	63
7.1. Stärken.....	63
7.2. Verbesserungspotential.....	64
Kapitel 8: Handlungsempfehlungen	65
Schlussfolgerung.....	74
Literaturverzeichnis	76
Anhang I: Mandatsvorschlag	85
Anhang II: Rückmeldung Jury	94
Anhang III: Ergänzende Tabellen und Abbildungen	95
Anhang IV: Benefits der MGBahn.....	99
Anhang V: Transkribierte Fokusgruppeninterviews	100
Anhang VI: Tabellen und Abbildungen der Umfrage	142
Anhang VII: Differenzen Umfrageergebnisse un- bzw. regelmässige Arbeitszeiten.....	164
Anhang VIII: Faktenblatt Generation Z.....	165

Anhang IX: Empfehlungen zum Ferienkauf	166
Anhang X: E-Mailverkehr mit Bernhard Schwab	168
Anhang XI: Stellenanzeigen heute	169
Anhang XII: Angepasste Stellenanzeige	170
Anhang XIII: Angefragte Bildungsstätten	171
Anhang XIV: Aufgewendete Arbeitsstunden	178
Selbständigkeitserklärung	179

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Hypothesen.....	2
Tabelle 2: Beantwortung der Hypothesen	62
Tabelle 3: Bezugsmöglichkeiten Ferienkauf	67
Tabelle 4: Beispiel Kosten einer zusätzlichen Ferienwoche	68
Tabelle 5: Auswahlverfahren Inhalte Stellenanzeige Rubrik «Wir bieten dir»	72
Tabelle 6: Studierende auf Tertiärstufe	95
Tabelle 7: Durchschnittsalter der Mitarbeitenden nach Geschlecht	95
Tabelle 8: Mitarbeitende der MGBahn je Bereich	96
Tabelle 9: Einteilung der Mitarbeitenden nach Generation und Bereich	96
Tabelle 10: Beschäftigungsgrad der Generation Z bei der MGBahn.....	97
Tabelle 11: ZGZ im Jahr 2050 in der Schweiz	98
Tabelle 12: Entwicklung der Lebenserwartung von 2000 bis 2020 in der Schweiz	98
Tabelle 13: Lebenserwartung bei Geburt 2050 in der Schweiz.....	98
Tabelle 14: Bezeichnung der abgeschlossenen Ausbildung der Vollzeit-Erwerbstätigen.	146
Tabelle 15: Unregelmässige Arbeitszeiten - Beginn Arbeitstag	150
Tabelle 16: Unregelmässige Arbeitszeiten - Ende Arbeitstag	150
Tabelle 17: Unregelmässige Arbeitszeiten - Erhalt des definitiven Dienstplans.....	153
Tabelle 18: Maximaler Arbeitsweg zur Arbeitsstätte	157
Tabelle 19: Korrelation zwischen Geschlecht und Homeoffice.....	160
Tabelle 20: Korrelation Geschlecht und Teilzeitarbeit in der Zukunft	162
Tabelle 21: Korrelation Geschlecht und Grund Teilzeitarbeit in der Zukunft	163

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl Studierenden auf Tertiärstufe in der Schweiz.....	16
Abbildung 2: Einfache Fahrzeit pro Arbeitsweg	20
Abbildung 3: Zuteilung der Mitarbeitenden der MGBahn nach Generationen	23
Abbildung 4: Verteilung der Generation Z nach Bereichen	25
Abbildung 5: Veränderung der Schweizer Alterspyramide von 1990 bis 2020.....	30
Abbildung 6: Fokus der Generation Z.....	46
Abbildung 7: Bevorzugtes Arbeitszeitmodell	47
Abbildung 8: Trennung von Berufs- und Privatleben	49
Abbildung 9: Übernahme einzelner Ferientage ins Folgejahr.....	50
Abbildung 10: Maximaler Arbeitsweg zur Arbeitsstätte	52
Abbildung 11: Arbeit im Homeoffice	54
Abbildung 12: Teilzeitarbeit in der Zukunft.....	56
Abbildung 13: Geschlechterverteilung bei der MGBahn.....	95
Abbildung 14: Geschlechterverteilung der Generation Z - Mitarbeitenden.....	96
Abbildung 15: Alter der Mitarbeitenden der Generation Z	97
Abbildung 16: Geschlechtsidentifikation der befragten Zielgruppe	142
Abbildung 17: Alter der befragten Zielgruppe	142
Abbildung 18: Wohnkanton der befragten Zielgruppe	142
Abbildung 19: Befragte Personen in Ausbildung.....	143
Abbildung 20: Ausbildungsniveau der befragten Personen in Ausbildung.....	143
Abbildung 21: Verteilung der Studierenden auf Tertiärstufe nach Typen	143
Abbildung 22: Studienrichtung der Befragten auf Tertiärstufe	144
Abbildung 23: Verteilung Vollzeit-, Teilzeit- und berufsbegleitendes Studium	144
Abbildung 24: Bezeichnung der Lernenden auf Sekundarstufe II.....	145
Abbildung 25: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Vollzeit-Erwerbstätigen.....	146
Abbildung 26: Wunsch nach unregelmässigen oder regelmässigen Arbeitszeiten	146
Abbildung 27: Unregelmässige Arbeitszeiten - Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Bezug auf den Arbeitgeber	147
Abbildung 28: Regelmässige Arbeitszeiten - Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Bezug auf den Arbeitgeber.....	148

Abbildung 29: Gewünschte Nebenleistungen und Vergünstigungen	149
Abbildung 30: Gewünschter Führungsstil	150
Abbildung 31: Regelmässige Arbeitszeiten - Beginn Arbeitstag	151
Abbildung 32: Regelmässige Arbeitszeiten - Ende Arbeitstag	151
Abbildung 33: Unregelmässige Arbeitszeiten - Überzeitkompensation	151
Abbildung 34: Regelmässige Arbeitszeiten - Überzeitkompensation	152
Abbildung 35: Unregelmässige Arbeitszeiten - Anzahl Arbeitstage am Stück	152
Abbildung 36: Unregelmässige Arbeitszeiten - Anzahl arbeitsfreie Tage am Stück	152
Abbildung 37: Unregelmässige Arbeitszeiten - Schichten nach Präferenzen	153
Abbildung 38: Unregelmässige Arbeitszeiten - bevorzugter freier Tag	153
Abbildung 39: Unregelmässige Arbeitszeiten - bevorzugter arbeitsfreier Feiertag	154
Abbildung 40: Verfügbarkeit nach regulärer Arbeitszeit	154
Abbildung 41: Kontaktaufnahme ausserhalb der Arbeitszeit	154
Abbildung 42: Verfügbarkeit der Führungskraft	155
Abbildung 43: Unregelmässige Arbeitszeiten - Anzahl bezahlter Ferienwochen	155
Abbildung 44: Regelmässige Arbeitszeiten - Anzahl bezahlter Ferienwochen	155
Abbildung 45: Unregelmässige Arbeitszeiten - Wichtigkeit von (un-)bezahltem Urlaub und Ferienkauf.....	156
Abbildung 46: Regelmässige Arbeitszeiten - Wichtigkeit von (un-)bezahltem Urlaub und Ferienkauf.....	156
Abbildung 47: Unregelmässige Arbeitszeiten - Gründe Bezug unbezahlter Urlaub	156
Abbildung 48: Regelmässige Arbeitszeiten - Gründe Bezug unbezahlter Urlaub	157
Abbildung 49: Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Bezug auf den Arbeitsort	158
Abbildung 50: Gestaltung des Aufenthaltsraumes	159
Abbildung 51: Mobile Telearbeit	159
Abbildung 52: Regelmässige Arbeitszeiten - Anteil Personen, die in einem Büro arbeiten möchten.....	159
Abbildung 53: Regelmässige Arbeitszeiten - gewünschte Anzahl Mitarbeitende je Büro	160
Abbildung 54: Unregelmässige Arbeitszeiten - Anzahl Arbeitstage im Homeoffice	160
Abbildung 55: Regelmässige Arbeitszeiten - Anzahl Arbeitstage im Homeoffice.....	161
Abbildung 56: Vorteile von Homeoffice	161
Abbildung 57: Unregelmässige Arbeitszeiten - gewünschter Beschäftigungsgrad.....	161

Abbildung 58: Regelmässige Arbeitszeiten – aktuell gewünschter Beschäftigungsgrad..	162
Abbildung 59: Gründe Teilzeitarbeit	162
Abbildung 60: Gründe Teilzeitarbeit in der Zukunft.....	163
Abbildung 61: Prozess Ferienkauf	167
Abbildung 62: Beispiel Stellenanzeige Marketing-Kommunikation	169
Abbildung 63: Beispiel Stellenanzeige Ressort Instandhaltung	169
Abbildung 64: Beispiel Stellenanzeige Ressort Projekte	169

Abkürzungsverzeichnis

AG	Aktiengesellschaft
ArG	Arbeitsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
AZGV	Verordnung zum Arbeitszeitgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
bzw.	beziehungsweise
CEO	Chief Executive Officer
d.h.	das heisst
FAV	Firmenarbeitsvertrag
FVP	Fahrvergünstigungen Personal
GA	Generalabonnement
HR	Human Resources
HRM	Human Resources Management
KBM	Kaufmännische Berufsmaturität
MGBahn	Matterhorn Gotthard Bahn
OR	Obligationenrecht
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
vgl.	vergleiche
ZGZ	Zusammengefasste Geburtenziffer

Einleitung

Ausgangslage

Die MGBahn beschäftigt aktuell viele Arbeitnehmende der Generation Babyboomer, die das Pensionsalter erreichen und folglich aus dem Arbeitsmarkt austreten. Zeitgleich tritt die Generation Z ins Erwerbsleben ein, die unterschiedliche Werte und Einstellungen aufweist als die Vorgängergenerationen (Mangelsdorf, 2015, S. 12). Verschiedene Autoren zeigen auf, dass sich auch die Erwartungen an den Arbeitgeber verändert haben (Hubert & Schlotter, 2020, S. 57). Es stellt sich die Frage, inwieweit die aufgestellten Theorien der Wirklichkeit entsprechen und wo in diesem Kontext die Stärken und das Verbesserungspotential der MGBahn liegen. In diesem Zusammenhang wurde die Forschungsfrage «Welche Erwartungen haben die 18- bis 25-Jährigen an ihren Arbeitgeber und welche Massnahmen kann die MGBahn treffen, um ihr Arbeitsangebot attraktiver zu gestalten?» formuliert.

Problemstellung

Die geburtenstarken Jahrgänge der Generation Babyboomer verlassen in den nächsten Jahren den Arbeitsmarkt, viel Wissen wird verloren gehen (Mangelsdorf, 2015, S. 11). Gleichzeitig rücken weniger Arbeitnehmende in den Arbeitsmarkt nach, wodurch ein Fachkräftemangel entsteht. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass die Zahl der potenziellen Arbeitnehmenden abnimmt. Als Folge können viele Stellen nicht besetzt werden und es entsteht ein War for Talents. Als die Babyboomer den Arbeitsmarkt betraten, konnten die Arbeitgeber entscheiden, welcher Kandidat am besten zum Unternehmen passt. Heute ist die Ausgangslage zunehmend umgekehrt, der Bewerber wählt seinen Arbeitgeber aus (Jobfile GmbH, nicht datiert).

Zusätzlich findet ein Wertewandel in der Gesellschaft statt. Arbeitgeber werden häufiger gewechselt und Arbeitnehmende sind aufgrund veränderter Bedürfnisse vielfach nicht mehr bereit, zu den gleichen Konditionen wie vor 30 Jahren zu arbeiten (in Holste, 2012, S. 9).

Zeitgleich bewegt sich eine neue Generation Richtung Arbeitsmarkt. Die Generation Z stellt andere Erwartungen an ihren Arbeitgeber als die Vorgängergenerationen (Hubert & Schlotter, 2020, S. 57). Ein Unternehmen, das die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden erkennt und seine

Arbeitsbedingungen darauf ausrichten kann, ist attraktiver und nimmt im War for Talents eine bessere Position ein. Dies erleichtert die Personalauswahl.

Zielsetzung

- Literaturrecherche zu den Werten und Prägungen der Generation Z und ihren Anforderungen an den Arbeitgeber
- Identifikation der Erwartungen der befragten 18- bis 25-Jährigen an ihren Arbeitgeber in Bezug auf die Themenfelder Arbeitsumfeld, Arbeitszeit, Zeit ausserhalb der Arbeitszeit, Arbeitsort, Homeoffice und Beschäftigungsgrad
- Ist-Analyse der Arbeitsbedingungen der Unternehmung hinsichtlich der sechs definierten Themenbereiche
- Untersuchung, inwiefern sich die Bedürfnisse der Befragten mit den Aussagen der Fachliteratur decken
- Gegenüberstellung der Erwartungen der untersuchten Zielgruppe mit dem Ist-Zustand der Unternehmung
- Unterbreitung von Handlungsempfehlungen an die Verantwortlichen der MGBahn, um den Erwartungen der Generation Z gerecht zu werden und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken

Hypothesen

Folgende Hypothesen wurden im Zusammenhang mit der Forschungsfrage aufgestellt:

Tabelle 1: Hypothesen

Nr.	Hypothese
1	An erster Stelle steht für die Generation Z das Privatleben und nicht das Erwerbsleben.
2	Nach Ablauf der täglichen Arbeitszeit stehen Mitarbeitende der Generation Z dem Arbeitgeber nicht mehr zur Verfügung.
3	Arbeitnehmende der Generation Z wünschen sich einen Beschäftigungsgrad von 80 Prozent - dies zugunsten von mehr Freizeit.
4	Die Generation Z zeigt kein Bedürfnis nach Homeoffice.
5	Die Generation Z interessiert sich für regelmässige Arbeitszeiten. Sie ist nicht bereit, nach Dienstplan zu arbeiten.

6	Die Generation Z wünscht sich einen grösseren bezahlten Ferienanspruch als gesetzlich vorgeschrieben.
7	Zusätzliche Benefits sind Arbeitnehmenden der Generation Z sehr wichtig. Sie erwarten, dass ihr Arbeitgeber diese anbietet.

Quelle: eigene Darstellung

Methodik und Datenerhebung

Um die definierte Fragestellung zu beantworten, wurde in einem ersten Schritt eine Literaturrecherche durchgeführt. Dadurch konnten die Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen der Generation Z sowie bereits erste Erwartungen an die Arbeitswelt identifiziert werden. Ein Gespräch mit dem Leiter HR-Support der MGBahn sowie interne Dokumente ermöglichten eine Ist-Analyse über die Arbeitsbedingungen der Unternehmung. Anhand der gewonnenen Erkenntnisse wurde der Leitfaden für die Fokusgruppeninterviews und die Umfrage konzipiert, um die Erwartungen der Zielgruppe in Bezug auf den Arbeitgeber zu sammeln. Im Anschluss wurden die Ergebnisse mit den Aussagen der Literatur verglichen, Stärken und verbesserungsfähige Punkte im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen der MGBahn identifiziert und geeignete Handlungsempfehlungen ausgearbeitet.

Die MGBahn beschäftigt sowohl Mitarbeitende, die unregelmässige Arbeitszeiten aufweisen, als auch Arbeitnehmende mit regelmässigen Arbeitszeiten. Es wurde davon ausgegangen, dass die Erwartungen der Personen der Gruppe unregelmässige Arbeitszeiten und der Gruppe regelmässige Arbeitszeiten voneinander abweichen. Bei der Konzeption der Umfrage und dem Leitfaden für die Fokusgruppeninterviews wurde deshalb eine Unterteilung in unregelmässige und regelmässige Arbeitszeiten vorgenommen.

Anmerkung: Unter regelmässigen Arbeitszeiten werden in Zusammenhang mit dieser Arbeit konstante Arbeitszeiten zwischen 6:00 Uhr und 20:00 Uhr während den Werktagen verstanden. Wer unregelmässige Arbeitszeiten aufweist, arbeitet nach Dienstplan, teilweise auch an den Wochenenden. Arbeitsbeginn und -ende variieren laufend.

Fokusgruppeninterviews

Das Fokusgruppeninterview ist ein Instrument der qualitativen Datenerhebung. Bei Fokusgruppeninterviews äussern die Teilnehmenden in kleinen Gruppen ihre Meinung zu einem

vorgegebenen Thema. Dabei soll eine Diskussion entstehen mit dem Ziel, so viele unterschiedliche Sichtweisen wie möglich zu erfassen. Die zentralen Vorteile von Fokusgruppeninterviews gegenüber Einzelinterviews bestehen darin, dass in kürzerer Zeit viele Informationen aufgenommen werden können und die wesentlichen Ergebnisse eindeutiger erkannt werden. Fokusgruppeninterviews werden insbesondere von jungen Zielgruppen geschätzt (Institut für Wertprozessmanagement – Marketing, nicht datiert, S. 1) (in Schulz, 2012, S. 9-14).

Sämtliche Mitarbeitenden der MGBahn mit Jahrgängen 1997 bis 2004 wurden zu einem Fokusgruppeninterview eingeladen. Die Teilnehmenden konnten zwischen den Standorten Andermatt, Brig und Zermatt als Durchführungsort wählen. Im Anschluss wurden die Mitarbeitenden in fünf Gruppen eingeteilt, wobei darauf geachtet wurde, dass die Abgrenzung zwischen unregelmässigen und regelmässigen Arbeitszeiten gewährleistet werden konnte. Personen, die zu Pikettdienst verpflichtet sind, wurden der Gruppe der regelmässigen Arbeitszeiten zugeteilt, da der Pikettdienst durch die hohe Anzahl an Mitarbeitenden gering ausfällt. An vier der fünf Fokusgruppeninterviews nahmen Mitarbeitende mit regelmässigen Arbeitszeiten teil, ein Interview wurde mit Arbeitnehmenden mit Dienstplan durchgeführt.

Die Fokusgruppeninterviews dauerten zwischen 30 und 60 Minuten und wurden anschliessend sinngemäss transkribiert und einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen, um die zentralen Ergebnisse festzuhalten.

Umfrage

Zur Ergänzung wurde eine Umfrage erstellt, die sich an 18- bis 25-Jährige aus dem Oberwallis und den Kantonen Bern und Uri richtete. Voraussetzung bildete, dass die befragten Personen bereits Arbeitserfahrungen aufweisen und durch ihre Ausbildung von der MGBahn beschäftigt werden könnten. Der Link zur Online-Umfrage wurde an verschiedene Bildungsstätten zur Weiterleitung an die Zielgruppe versendet. Eine Übersicht über die angefragten Bildungsstätten befindet sich im Anhang XIII. Zusätzlich erhielten die Mitarbeitenden der MGBahn die Möglichkeit, ihre Meinung durch das Ausfüllen der Umfrage bekanntzugeben. Um die Antwortquote der Personen, die nach Dienstplan arbeiten, zu erhöhen, wurde der Link zur Umfrage an die Post CH AG, die SBB AG und die BLS AG versendet. Die Umfrage wurde mit dem Tool Sphinx erstellt und war vom 4. April 2022 bis zum 25. April 2022 geöffnet. Als Anreiz

für eine Teilnahme wurde unter allen Teilnehmenden zweimal je zwei Tageskarten auf den Gornergrat verlost.

Abgrenzung

Es wurden lediglich Personen befragt, die zwischen 18 und 25 Jahre alt sind, im Oberwallis oder in den Kantonen Bern oder Uri wohnhaft sind und bereits Berufserfahrungen aufweisen. Im Weiteren müssen sie durch ihre Ausbildung von der MGBahn beschäftigt werden können, beispielsweise als Lokführer, Kundenbegleiter, Elektriker oder Sachbearbeiter. Quereinsteiger gehören nicht zur Zielgruppe.

Wie mit dem Auftraggeber vereinbart, werden ausschliesslich die fünf Themenfelder Arbeitsumfeld, Arbeitszeit, Zeit ausserhalb der Arbeitszeit, Arbeitsort und Beschäftigungsgrad behandelt. Nicht Teil dieser Arbeit sind Standortbestimmungen, Pikettdienste, Sonderurlaube und Regelungen in Bezug auf Pausen während der Arbeitszeit. Ebenfalls werden keine Erwartungen hinsichtlich des Rekrutierungsprozesses erhoben. Nur am Rande behandelt wird der gewünschte Führungsstil und das Arbeitsklima. Das gleiche gilt für Arbeitshilfsmittel.

Im Weiteren wird nicht auf die Vorgängergeneration der Babyboomer, die Traditionalisten, eingegangen, da deren Vertreter alle das Pensionsalter erreicht haben und nur noch ein sehr kleiner Anteil erwerbstätig ist. Die Generation Alpha, welche auf die Generation Z folgt, wird ebenfalls ausgegrenzt.

Abriss der Abfolge

Nachfolgend werden zuerst die Generationen Babyboomer, X und Y vorgestellt. In einem nächsten Schritt werden die Einstellungen und Werte der Generation Z sowie die theoretischen Aussagen zu den Erwartungen in Bezug auf den Arbeitgeber präsentiert. Im Anschluss wird im Kapitel 3 der Ist-Zustand der Arbeitsbedingungen der MGBahn dargelegt, bevor auf den demografischen Wandel eingegangen wird. Die zentralen Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews und die Umfrageresultate werden im Kapitel 5 präsentiert, das Kapitel 6 befasst sich mit der Gegenüberstellung der theoretischen Aussagen und den identifizierten Erwartungen der befragten Zielgruppe. Zum Schluss werden die Stärken und verbesserungsfähigen Punkte der MGBahn sichtbar gemacht und umsetzbare Handlungsempfehlungen abgegeben.

Kapitel 1: Generationen Babyboomer, X und Y

Menschen lassen sich grob verschiedenen Generationen zuordnen. Eine Generation definiert sich gemäss Mangelsdorf anhand einer Gruppe von Personen, die ungefähr gleich alt sind und für die dieselben gesellschaftlichen Normen und Werte gelten. Ein weiteres wichtiges Indiz ist das Weltbild, das sich die Generationenvertreter teilen. Dieses wird durch äussere Einflüsse, wie beispielsweise Umweltgeschehnisse oder politische Entscheidungen, geprägt, die sich während dem 11. bis zum 15. Lebensjahr einer Person ereignen. Diese Zeit wird auch als die prägenden Jahre einer Person bezeichnet, weil sie deren Entwicklung beeinflussen und die Persönlichkeit massgebend formen. Daraus ergeben sich unterschiedliche Erwartungen an die Zukunft. Dies erklärt auch, weshalb Vertreter verschiedener Generationen voneinander abweichende Anforderungen an den Arbeitgeber stellen (Hubert & Schlotter, 2020, S. 57) (Mangelsdorf, 2015, S. 12).

Es lassen sich hingegen nicht alle Menschen exakt einer Generation zuordnen. Es gibt Individualisten, welche sich von den Einstellungen der Mehrheit abgrenzen, die ihren eigenen Weg gehen und deshalb nicht in die Generationen-Schubladen gesteckt werden können (Geffroy & Geffroy, 2017, S. 186). Auch muss an dieser Stelle betont werden, dass eine einheitliche internationale Altersabgrenzung der jeweiligen Generationen nicht existiert, denn je nach Autor unterscheiden sich die Geburtenjahre voneinander (Krüger, 2016, S. 44). «Dabei sind die Erfahrungen in den prägenden Jahren als verbindendes Glied wichtiger als die exakte Bestimmung der Geburtsjahre» (Mangelsdorf, 2015, S. 12). Diese Arbeit greift auf die von Mangelsdorf definierten Jahresangaben zurück.

1.1. Babyboomer

Zwischen 1946 und 1964 Geborene lassen sich der Generation Babyboomer zuordnen. Ihren Namen verdanken sie dem Umstand, dass in der Nachkriegszeit die Geburtenraten stark anstiegen. Die Rollenverteilung innerhalb der Familie war klar geregelt: Der Vater, das Familieneroberhaupt, arbeitete, während sich die Mutter um die Kinder und den Haushalt kümmerte (Mangelsdorf, 2015, S. 12-15).

Geprägt wurde diese Generation in den Jahren 1957 bis 1979 durch etliche Krisen wie beispielsweise die Kubakrise, den Kalten Krieg, die Ermordung Kennedys und den Bau der Berliner

Mauer Anfang der 1960er Jahre. Nicht nur Unsicherheiten beeinflussten das spätere Leben der Babyboomer, sondern auch bahnbrechende Innovationen. Im gleichen Jahrzehnt fand beispielsweise die erste erfolgreiche bemannte Mondlandung statt (Mangelsdorf, 2015, S. 12-15).

Als die Babyboomer das erwerbsfähige Alter erreichten, fand ein Wandel in der Arbeitswelt statt. Frauen wurde der Zugang zu Bildung ermöglicht, wodurch sie ebenfalls in Berufe einsteigen konnten, die ein höheres Bildungsniveau erforderten. Machtpositionen wurden dennoch von Männern innegehalten (Mangelsdorf, 2015, S. 15). Wie bereits erwähnt, ist diese Generation durch ihre geburtenstarken Jahrgänge in der Bevölkerung zahlenmässig stark vertreten (Bucher, 2018, S. 1). Auch auf dem Arbeitsmarkt machte sich dies bemerkbar. Arbeitsstellen waren hart umkämpft. Die Babyboomer waren somit gefordert, sich am Arbeitsplatz anzustrengen (Mangelsdorf, 2015, S. 15). Denn «Nur wer sich im Wettbewerb behaupten konnte, hatte eine Chance auf die angestrebte Karriere und den damit verbundenen gesellschaftlichen Aufstieg» (Mangelsdorf, 2015, S. 15).

Mangelsdorf beschreibt diese Generation als pflichtbewusst, tatkräftig und optimistisch. Sie haben keine Angst vor Konflikten und lassen sich davon auch nicht unterkriegen. Ebenfalls ist ihnen die Gemeinschaft sehr wichtig. In der Arbeitswelt sind sie bekannt als teamorientierte Mitarbeitende mit einer grossen Einsatzbereitschaft und hoher Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Ein Grossteil wird aus dem tiefsten Inneren angetrieben, hervorragende Arbeit zu erbringen und strebt eine perfekt verlaufende Karriere an. Arbeitnehmende dieser Generation lassen sich relativ einfach führen, da sie grossen Respekt vor autoritären Führern und ausgeprägten Hierarchieebenen haben und möglichst lange im selben Betrieb arbeiten wollen. Sie streben nach Sicherheit und Ordnung und lehnen Veränderungen oftmals ab (Mangelsdorf, 2015, S. 22) (Niederberger, Simshäuser, & Steckl, 2019, S. 213).

1.2. Generation X

Nach den Babyboomern folgt die Generation X, deren Vertreter von 1965 bis 1979 geboren sind. Während ihre Vorgänger in einer Kindheit mit einem klaren Familienbild aufwuchsen, wandelten sich die Familienkonstellationen zunehmend. Immer mehr Mütter arbeiteten, die Scheidungsraten nahmen zu und erste Familien schlossen sich zu Patchwork-Familien zusammen. Diese und weitere Faktoren führten dazu, dass die Kinder früh Selbstständigkeit

erlernten. Ihre Jugendzeit war jedoch von grosser Verunsicherung geprägt. Eine Ölkrise gegen Ende der 1970er bis Anfang der 1980er Jahre legte die Wirtschaft lahm, während das Wettrennen zwischen Ost und West rasant anstieg und das Vertrauen in die Politik abnahm. Die Nuklearkatastrophe von Tschernobyl sowie der Fall der Berliner Mauer 1989 stellten weitere prägende Ereignisse für die Generation X dar. Zur gleichen Zeit waren die ersten Mobiltelefone erhältlich, wodurch die elektronische Übermittlung von Texten, Nachrichten und Dokumenten revolutioniert wurde. Es war die Geburtsstunde der E-Mails (Mangelsdorf, 2015, S. 13-17).

Anders als ihre Vorgänger zeigte sich die Generation X kritisch gegenüber Autoritäten. Die Vertreter der Generation X widersprachen den gängigen Sitten, der gelebten Ethik, sowie den geltenden moralischen und gesellschaftspolitischen Grundsätzen, die ihnen von den Eltern vorgelebt wurden. Unterdessen gewannen Protestbewegungen an Popularität, gleich wie sich eine Tendenz zur Individualisierung bemerkbar machte und sich die Bandbreite sozialer Gruppen vergrösserte (Mangelsdorf, 2015, S. 17).

Wessen Jobtitel sich gut anhörte und wer bis spät in den Abend arbeitete, galt als erfolgreich. Ebenfalls wurden Statussymbole dem Erfolg gleichgesetzt. Wer also mehr verdiente und sich mit dem Geld einen neuen Sportwagen leistete oder seine Ferien weit weg von der Heimat verbrachte, galt als erfolgreich und glücklich. Gemäss Mangelsdorf fokussieren sich Vertreter dieser Generation vermehrt auf das Endergebnis der Arbeit, Produktivität wird grossgeschrieben. Im Weiteren werden die eigenen Ziele den Zielen des Arbeitgebers untergeordnet. Mitarbeitende der Generation X arbeiten unerlässlich, um dem Unternehmen zu dienen. Im Gegenzug fordern sie aber eine Belohnung (Mangelsdorf, 2015, S. 17-22).

1.3. Generation Y

Die Vertreter der Generation Y, auch Millennials genannt, sind zwischen den Jahren 1980 und 1995 geboren. Es ist eine Generation, welche die Welt und ihre Begebenheiten oft hinterfragt, das Y steht für den englischen Begriff «why» (Mangelsdorf, 2015, S. 13) (Manzin, 2016) (Geffroy & Geffroy, 2017, S. 180).

Es ist die erste Generation, die mit dem Internet aufgewachsen ist, weshalb ihre Mitglieder auch als Digital Natives bezeichnet werden. Die meisten erlebten eine sorgenfreie Kindheit, denn ihre Eltern schenken ihnen wesentlich mehr Beachtung und Wertschätzung als diese

selbst in ihrer Kindheit genossen hatten. Zudem lobten die wohlmeinenden Eltern ihre Schützlinge bei der kleinsten Gelegenheit und beschenkten sie mit materiellen Gegenständen. Erstmals kam der Begriff der Helikopter Eltern auf: Eltern die stets wie ein Helikopter über ihrem Kind kreisen und jederzeit bereit sind, einzuschreiten, wenn ihr Kind den Anschein macht, dass es Unterstützung braucht. Zu der Zeit, als diese Generation aufwuchs, liess sich ein Trend zur antiautoritären Erziehung erkennen, welcher noch heute anhält. Die antiautoritäre Erziehung zeichnet sich durch die Gleichstellung des Kindes aus und ermöglicht ihm, das Vertrauen in sich selbst und seine Fähigkeiten zu stärken. Mangelsdorf beschreibt die Millennials auch als verwöhnte, beschützte und geförderte Kinder (Mangelsdorf, 2015, S. 13-19).

Während die Vertreter der Generation Y zuhause gut umsorgt und vor den Gefahren beschützt wurden, zeichnete sich in der Welt ein anderes Bild ab: Die heranwachsenden Millennials wurden zunehmend mit Terrorismus, kriegerischen Auseinandersetzungen, Umweltverschmutzungen und Naturkatastrophen konfrontiert. Sicher auch einen bedeutenden Einfluss auf die Generation Y hatten das Smartphone und erste soziale Netzwerke wie Facebook. Es war leichter denn je, sich mit seinen Freunden und Bekannten auszutauschen. Es zeigten sich jedoch allmählich erste Schattenseiten, denn durch die weltweite Vernetzung verbreiteten sich auch schlechte Nachrichten wie 9/11 oder der Golfkrieg in Windeseile und wurden präsenter denn je. Es wundert also nicht, dass sich die Millennials auch Gedanken über ihre Zukunft machten und sich fragten, wie diese wohl aussehen würde (Mangelsdorf, 2015, S. 23).

Die Generation Y hat andere Erwartungen an den Arbeitgeber als die Generationenvertreter vor ihr. Einen Job auszuüben ist längst nicht mehr das Mittel zur Existenzsicherung, sondern neu eine Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung. Die Tätigkeit soll erfüllend sein, Spass machen und mit den persönlichen Zielen im Einklang stehen. In diesem Zusammenhang erhielt der Begriff Work-Life-Balance erstmals erhöhte Aufmerksamkeit. Work steht für alle Aktivitäten im Erwerbsleben des Mitarbeitenden, Life für die Zeit ausserhalb der Arbeitszeit, welche mit der Familie oder Freunden verbracht wird oder in der einem Hobby nachgegangen wird. Die Komponente Balance versteht sich als Gleichgewicht oder Zusammenspiel. Es geht also darum, die Arbeitswelt mit der Freizeit zu vereinbaren. Diese Ausgewogenheit zwischen Berufs- und Privatleben ist nach den Erkenntnissen von Geffroy und Geffroy für die Millennials fast 300 Prozent bedeutender als die Produktqualität des Unternehmens (Geffroy & Geffroy, 2017, S. 177 & 180) (Mangelsdorf, 2015, S. 19) (Wiese, 2007).

Solange die Aktivitäten des Unternehmens die Erwartungen der Millennials decken, sind diese bereit, sich für den Arbeitgeber einzusetzen. Ansonsten wird die Arbeitsstelle oder der Arbeitgeber gewechselt. Im Vergleich zu den Vorgängergenerationen hat nicht nur die Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber abgenommen. Auch die Arbeit an sich unterzog sich einer Veränderung. Der technologische Fortschritt leitete die multimediale Echtzeitkommunikation ein. Lange Arbeitswege zu einem Vertreter wurden durch ein Telefonat ersetzt, virtuelle Welten und soziale Netzwerke gewannen zunehmend an Bedeutung. Weil die Millennials als Kinder von ihren Eltern mit Lob überschüttet und verwöhnt wurden, fällt es ihnen schwer, mit Kritik seitens der Vorgesetzten umzugehen. Teilweise sind sie sogar überrascht, wenn sie von ihrem Arbeitgeber nicht im gleichen Mass wie von ihren Eltern bewundert werden. Scholz distanziert sich hingegen von den Behauptungen von Mangelsdorf. Obwohl die Generation Y eine Work-Life-Balance anstrebt und ihr das Privatleben wichtig ist, ist sie dennoch bestrebt, Karriere zu machen. Die Millennials sind aus eigenem Antrieb motiviert, sich zu verbessern und sehen Feedback als Chance (Geffroy & Geffroy, 2017, S. 178) (in karrierefürer, nicht datiert) (Mangelsdorf, 2015, S. 19-23).

Hohe Gehälter und lange Arbeitstage sind für viele Vertreter der Generation Y längst nicht mehr ein Zeichen von Erfolg, gleich wie die Zurverfügungstellung eines Firmenwagens an Attraktivität verloren hat. Sie wurden substituiert durch flexible Arbeitszeiten, ein freundschaftliches Arbeitsklima und die Möglichkeit, sich regelmässig weiterzubilden. Wie bereits erwähnt, wurden die Millennials in ihrer Kindheit von ihren Eltern verwöhnt. Sie wurden von klein auf belohnt, auch für geringfügige Leistungen. Dies und verändertes Konsumverhalten, wie personalisierte On-Demand Angebote von Netflix oder von Zalando auf Basis bisheriger Käufe vorgeschlagene Artikel, wirken sich auch auf das Arbeitsleben der Generation Y aus. Viele wünschen sich ein individuell auf ihre Wünsche zugeschnittenes Angebot, was den Arbeitgeber vor eine praktisch unmögliche Aufgabe stellt (Geffroy & Geffroy, 2017, S. 182-183).

Kapitel 2: Die Generation Z

Ab 1996 bis 2010 Geborene werden der Generation Z zugeordnet (Mangelsdorf, 2015, S. 13). Geffroy und Geffroy (2017, S. 181) bezeichnen diese Generation auch als die zweite der Digital Natives, da auch ihre Vertreter mit innovativen Technologien aufwuchsen. Scholz geht überdies hinaus und nennt sie Generation Zombies, weil sie, gleich wie Zombies, sich

allmählich bemerkbar machen und ansteckend sind. So beeinflusst die Weltanschauung der Generation Z diejenigen anderer Generationenvertreter, teilweise wird sie sogar übernommen (in Rieder, 2015).

2.1. Kindheit

Die Generation Z ist in einem ähnlichen Wohlstand aufgewachsen wie die Generation Y. Aus politischer Sicht war die Lage stabil. Essen war genügend vorhanden, viele Kinder hatten sogar ein eigenes Zimmer und wurden regelrecht überhäuft mit Spielsachen. Vielfach gingen beide Elternteile zeitweise einer Beschäftigung nach und teilten sich die Verantwortung im Haushalt und in der Erziehung. An Tagen, an denen beide arbeiteten, kümmerten sich die Grosseltern um die Kinder. Als Alternative profitierten die Familien von Betreuungsangeboten wie Kindertagestätten und Mittagstische. Patchworkfamilien und alleinerziehende Elternteile gehörten nicht mehr zu den Ausnahmen, sie waren immer stärker vertreten. Was sich jedoch nicht gross änderte war die Erziehung. Auch zahlreiche Eltern der Generation Z gehören zu der Gruppe der Helikopter-Eltern, die sich konstant um ihre Kinder sorgen, sie beschützen und beaufsichtigen bzw. beaufsichtigen lassen. Weil ihre Eltern ihnen die Steine aus dem Weg geräumt haben, meinen die heutigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, dass sie von Natur aus ein Recht auf ein leichtes und glückliches Leben haben. Allerdings werden die Eltern den Kindern nicht immer schützend beistehen können. Die Generation Z versteht es nicht, wenn jemand anderes sie nicht im gleich hohen Mass umsorgt und ermutigt. Das verunsichert sie. Dies könnte ein Grund sein, weshalb die Vertreter dieser Generation aus Angst vor Kritik gar nicht erst um Feedback bitten (in karrierefürer, nicht datiert) (Klaffke, 2014, S. 71) (Mangelsdorf, 2015, S. 20) (Scholz, 2014, S. 47).

2.2. Prägende Jahre

Die Einflüsse während den prägenden Jahren der Generation Z unterscheiden sich nicht wesentlich von jenen der Generation Y. Auch ab dem Jahr 2007, dem Beginn der prägenden Jahre der Generation Z, nahmen Treibhausgasemissionen drastisch zu, der Klimawandel schritt voran. Die nächste grosse Naturkatastrophe zeigte sich in Form eines schweren Erdbebens in Haiti, welches mehr als 230'000 Menschenleben kostete. Hinzu kam die Finanzkrise 2008, welche verheerende Folgen für die Weltwirtschaft hatte und durch die das Vertrauen in

die Finanzwelt abnahm. Sicherheit war nicht mehr selbstverständlich, das bewiesen auch diverse Terroranschläge. Ebenso führten Proteste, Aufstände und Revolutionen in vielen arabischen Ländern, auch arabischer Frühling genannt, zu Instabilität. Während in einigen arabischen Ländern durch die Massenproteste Regierungswechsel stattfanden, brach in Syrien gar ein Bürgerkrieg aus, der bis heute anhält. Die COVID-19-Pandemie sowie der Krieg zwischen Russland und der Ukraine werden sich ebenfalls auf die Werte und Einstellungen der Generation Z auswirken. Wie weit diese gehen werden, lässt sich zum heutigen Zeitpunkt schwer festlegen. Für Mangelsdorf steht fest - die Generation Z strebt nach Sicherheit und Stabilität (Autor unbekannt, nicht datiert) (Bersch, 2020) (Bundesamt für Statistik (BFS), 2021f) (Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten, nicht datiert) (Mangelsdorf, 2015, S. 23).

Nicht nur die oben genannten Krisen wirken sich auf die junge Generation aus, sondern auch der rasant voranschreitende technologische Fortschritt. Ein Grossteil der Vertreter der Generation Z kam bereits in ihrer Kindheit mit einem Smartphone oder ähnlichen Geräten in Kontakt (Mangelsdorf, 2015, S. 23). Zu dem Zeitpunkt, in dem der Internetkonsum für die heutigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen bedeutsam wurde, waren Riesen wie Google, Facebook und YouTube schon auf dem Markt vertreten (Klaffke, 2014, S. 70).

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die prägenden Jahre der Generation Z noch nicht abgeschlossen sind (Mangelsdorf, 2015, S. 20). Angenommen, dass sich diese, wie die vorherigen auch, über einen Zeitraum von 15 Jahren erstrecken, wird das Jahr 2022 das letzte prägende Jahr für die Vertreter dieser Generation sein.

2.3. Mediennutzung

Mit dem ersten iPhone, das Apple im Jahr 2007 auf den Markt brachte, wurde die mobile Kommunikation dauerhaft verändert. Mehrere Funktionen wurden in einem Gerät vereint, was den Informationsaustausch wesentlich vereinfachte. Es war die Geburtsstunde eines neuen Zeitalters (Apple Inc., 2007). In der Schweiz besitzen, der *JAMES-Studie 2020* zufolge, 99 Prozent der 12- bis 19-Jährigen ein Handy und 98 Prozent nutzen mindestens ein soziales Netzwerk (Bernath et al., 2020, S. 29-35).

«Die Generation Z konsumiert Medien in einer Intensität und Simultanität wie keine andere Generation zuvor» (Scholz, 2014, S. 73). Xeit, eine Agentur aus Zürich, stellte fest, dass Jugendliche und junge Erwachsene in der Woche mehr als 20 Stunden auf Social Media verbringen. Dies entspricht etwas weniger als drei Stunden pro Tag. Laut Hein ist diese Nutzungszeit von Social Media grösser als die Zeit, in der die Jugendlichen und jungen Erwachsenen fernsehen. Auch Abende, an denen während dem Fernsehen über Social Media mit Freunden kommuniziert wird, bilden keine Ausnahme. Mangelsdorf ist sogar der Meinung, dass die Generation Z ihr Smartphone dem Wert ihrer Körperteile gleichsetzt. Sie können bequem neue Freundschaften mit Menschen auf der ganzen Welt schliessen und sich online austauschen. Durch zunehmende On-Demand-Angebote und diverse Applikationen, die zur Unterhaltung, Information oder zum Austausch dienen, wurde «langweilig» zu einem Fremdwort (Autor unbekannt, 2021) (Hein, 2019) (Mangelsdorf, 2015, S. 21 & 61) (Scholz, 2014, S. 73-74).

Es ist eine Generation, die permanent online und dadurch nie allein zu sein scheint. Teilweise haben viele bereits eine Abhängigkeit gegenüber den sozialen Medien entwickelt (Mangelsdorf, 2015, S. 21) (Scholz, 2014, S. 96).

Für die Generation Z ist es kein Problem, dass immer mehr Medien den Markt durchdringen. Im Gegenteil, weil sie es bereits seit ihrer Kindheit gewohnt sind, dass Technologien einem schnellen Wandel unterzogen sind, sind sie offen gegenüber neuen Veränderungen (Mangelsdorf, 2015, S. 146).

2.4. Einstellungen, Werte und Ängste

Während die Vorgängergeneration als optimistisch eingestuft worden ist, werden die Vertreter der Generation Z als realistisch bezeichnet. Sie sind sich beispielsweise über die ökologischen Herausforderungen im Klaren und sind sich bewusst, dass Journalismus von Quoten beeinflusst wird. Wer eine interessante Geschichte veröffentlicht, generiert auch mehr Einnahmen (Niederberger et al., 2019, S. 213) (Scholz, 2014, S. 40).

Wie bereits im Kapitel 2.3 beschrieben, haben die Vertreter der Generation Z ein Bewusstsein über die kontinuierliche Veränderung der Welt. Sie wissen, dass nichts konstant bleibt. Laut Mangelsdorf ist dies der Grund, weshalb die heutige Jugend Entscheidungen rasch fällt und als flüchtig gilt (Mangelsdorf, 2015, S. 23, 62 & 146).

Grundsätzlich sind die Vertreter der Generation Z sehr selbstständig und technikaffin. Wenn sie etwas nicht wissen, wird online nach der Antwort gesucht. Dank dem Internet und der weltweiten Vernetzung mit ihren Freunden wissen sie schnell über die neusten Geschehnisse Bescheid. Bei wichtigen Entscheidungen wird neben der Internetrecherche der Rat der Eltern eingeholt. Die Generation Z wurde, ähnlich wie ihre Vorgängergeneration, von Helikopter-Eltern erzogen und beschützt. Deshalb wissen viele Jugendliche und junge Erwachsene nicht, wie sie sich durchsetzen und sich in Konflikten verhalten sollen. Sie ziehen sich zurück, wenn es unangenehm wird. Ein weiteres Produkt ihrer Erziehung ist die Selbstliebe. Einige haben durch das viele Lob ein so starkes Selbstwertgefühl entwickelt, dass von Egozentrik gesprochen werden kann (Hurrelmann, Köcher, & Sommer, 2019, S. 81-83) (Mangelsdorf, 2015, S. 20-164).

Die Vertreter der Generation Z verfügen über ein markenorientiertes Denken. Unternehmen, die sich einen guten Ruf aufgebaut haben, sind bei den heutigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen äusserst beliebt. Dies widerspiegelt sich in ihrem Konsumverhalten. Beispielsweise kaufen sie sich ein iPhone, obwohl es leistungsstarke und im Vergleich günstigere Alternativen gibt. Durch das Tragen von Markenartikeln fühlen sich viele selbstbewusster und angesehener. Der Wunsch nach Anerkennung und Akzeptanz in der Gruppe wird so befriedigt. Um ihre Produkte langfristig an die heutigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen verkaufen zu können, müssen die Unternehmen auf ein authentisches Auftreten achten. Wer kommuniziert, dass auf eine nachhaltige Produktion geachtet wird, sich aber nicht daran hält, erhält von der Generation Z wenig Beachtung (Issmail, nicht datiert) (Mangelsdorf, 2015, S. 21 & 62).

Gemäss Mangelsdorf (2015, S. 21) liegt den Vertretern der Generation Z die Freizeit sehr am Herzen. Die McDonald's Ausbildungsstudie 2019 präsentiert ein ähnliches Bild. Fast die Hälfte, der über 1'600 Befragten, will Spass haben und ihr Leben in vollen Zügen geniessen. Mehr als 40 Prozent der Befragten gaben an, dass die eigenen Interessen und Freizeitaktivitäten im Fokus ihres Lebens stehen (Hurrelmann et al., 2019, S. 14-15).

Während die Generation Z aufgewachsen ist, hat sich auch die Gesellschaft verändert. Die Einführung des Gleichstellungsgesetzes 1996 verfolgte das Ziel, Arbeitnehmende einander gleichzustellen, um niemanden zu benachteiligen. Jede Person hat gemäss Gesetz das Recht auf die gleichen Chancen im Erwerbsleben, daran soll weder das Geschlecht, die Herkunft, die

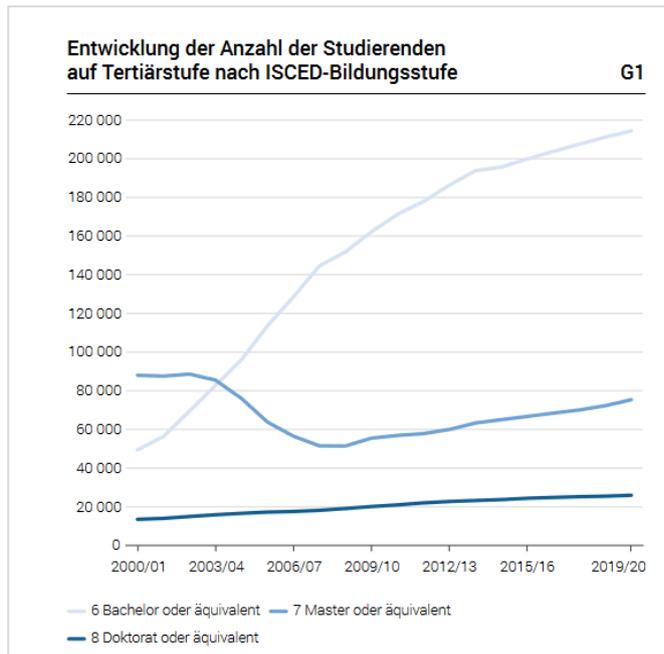
Hautfarbe, die Religion noch die sexuelle Orientierung etwas ändern. Laut Mangelsdorf hat die Generation Z ein hohes Bewusstsein für Chancengleichheit und Vielfalt. Dies belegen auch die Ergebnisse der 18. Shell Jugendstudie. Für die Generation Z ist es normal, dass unterschiedliche Menschen zusammen in einer Gemeinschaft leben. Die Generation Z schreibt Toleranz gross (Albert, Hurrelmann, & Quenzel, 2019, S. 4) (Mangelsdorf, 2015, S. 21) (Eidgenössisches Departement des Innern, nicht datiert).

Die Shell Jugendstudie hält fest, dass für 97 Prozent der Befragten gute Freunde am bedeutsamsten sind, gefolgt von einer starken Beziehung. An dritter Stelle steht ein ausgewogenes Familienleben (Albert et al., 2019, S. 4). Zu ähnlichen Schlussfolgerungen kam auch Mangelsdorf. Sie hielt fest, dass es die Familie ist, die den Vertretern der Generation Z Rückhalt und Stärke gibt (Mangelsdorf, 2015, S. 20). Der McDonald's Ausbildungsstudie 2019 zufolge bitten fast 90 Prozent der befragten Jugendlichen ihre Eltern bei der Stellensuche um Rat. Neben einer glücklichen Familie und guten Freundschaften wünschen sich die Jungen Gesundheit und einen erfüllenden Beruf (Hurrelmann et al., 2019, S. 82).

2.5. Ausbildung

Das Bildungsangebot hat sich im Vergleich zu den letzten Jahrzehnten stark verändert. Früher wurde ein Beruf erlernt, der vielfach das ganze Erwerbsleben lang ausgeübt worden ist. Heute sind Berufswechsel längst nicht mehr so ungewöhnlich. Trotzdem ist es für viele Jugendliche nicht einfach, einen Beruf zu finden, der ihnen Spass macht. Das liegt zum einen daran, dass heute enorm viele Bildungsangebote zur Auswahl stehen, die vielfältiger nicht sein könnten. Das ist einer der Mitgründe, weshalb sich die Generation Z Sicherheit und Orientierung wünscht. Andererseits haben sich die Erwartungen der Arbeitnehmer verändert. Während die Generation Babyboomer arbeitete, um zu leben, ist es für die Generation Z wichtig, erfüllende Arbeit zu leisten. Weil sich die Ausbildungsverläufe der Berufseinsteiger immer mehr unterscheiden, schliesst Klaffke daraus, dass die Vertreter der Generation Z sehr flexibel und unkompliziert sind (Fischer, 2008, S. 10) (Hurrelmann et al., 2019, S. 15) (Klaffke, 2014, S. 75-76) (Mangelsdorf, 2015, S. 15) (Michael Page International (Deutschland) GmbH, nicht datiert).

Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl Studierenden auf Tertiärstufe in der Schweiz



Quelle: (in BFS, 2022c, S. 5)

In der Schweiz betrug der Anteil der Studenten auf tertiärer Stufe im Studienjahr 2019/2020 etwas mehr als 316'000. Gemäss dem BFS waren dies ein Fünftel aller Personen, die zu dieser Zeit eine Ausbildung absolvierten. Auf der Abbildung 1 ist deutlich zu erkennen, dass die Nachfrage nach Studienangeboten auf tertiärer Stufe deutlich zugenommen hat. Gegenüber dem Studienjahr 2000/2001, in welchem fast 151'000 Personen eine Ausbildung auf Tertiärstufe absolvierten, verdoppelte sich die Zahl der Studierenden im Studi-

enjahr 2019/2020. Am meisten zugenommen hat dabei der Anteil der Studierenden auf Bachelor- oder äquivalenter Stufe. Wie der Tabelle 6 im Anhang III zu entnehmen ist, vervierfachte sich dieser Anteil in den vergangenen zwei Jahrzehnten. In der gleichen Zeitspanne strebten weniger Personen einen Master- oder äquivalenten Abschluss an, während sich die Zahl der Doktoranden fast verdoppelte (BFS, 2022c, S. 1-5).

2.6. Erwerbsleben

Die prägenden Einflüsse auf die Generation Z unterscheiden sich nicht wesentlich von jenen der Generation Y. Aus diesem Grund gilt einiges, was die Generation Y ausmacht auch für die Vertreter der Nachfolgegeneration. An dieser Stelle wird erwähnt, dass eine vollständige Validierung der Ergebnisse noch nicht möglich ist. Dies aus dem Grund, weil die Vertreter der Generation Z erst den Arbeitsmarkt betreten und einige noch im Schulalter sind (Mangelsdorf, 2015, S. 20).

Mangelsdorf behauptet, dass die Arbeitnehmer der Generation Z realistischere Anforderungen an das Erwerbsleben stellen als die Generation vor ihr. Neben einem sicheren Arbeitsplatz darf der Spassfaktor und die Sinnhaftigkeit in der Arbeit nicht zu kurz kommen. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der McDonald's Ausbildungsstudie 2019. Die Forscher kamen

zum Entschluss, dass diese Faktoren für etwas weniger als zwei Drittel der Befragten entscheidend für die Berufs- und Arbeitgeberwahl sind. Weitere Motivationsfaktoren sind ein hohes Einkommen und genügend Zeit für Freizeitaktivitäten. Mangelsdorf ist jedoch der Meinung, dass zum heutigen Zeitpunkt noch keine genauen Aussagen getroffen werden können, ob mit einem hohen Einkommen auch eine höhere Leistungsbereitschaft verbunden ist. Des Weiteren behauptet sie, dass sich die Generation Z über Benefits erfreut. Wie im Kapitel 2.4 erläutert, sind die Vertreter dieser Generation sehr markenfokussiert. Aus diesem Grund hat die Reputation der Arbeitgebermarke für sie einen hohen Stellenwert. Hinzu kommt, dass Unternehmen, die nicht nur an wirtschaftliches Wachstum denken, sondern sich auch für Themen wie Umweltschutz, Armutsbekämpfung und Grundrechte engagieren, bei der Generation Z beliebter sind (Autor unbekannt, 2019, S. 29) (Hurrelmann et al., 2019, S. 15) (Mangelsdorf, 2015, S. 21-134) (in Meyer, 2020, S. 6).

In diesem Zusammenhang erhält der Begriff Corporate Purpose immer mehr Beachtung. Ein Unternehmen, das einen Corporate Purpose verfolgt, richtet sein ganzes unternehmerisches Handeln auf einen Sinn aus. Dieser ist überwiegend ökologischer, ökonomischer oder sozialer Natur. Im Fokus steht ein pflichtbewusstes Verhalten und nicht der Profitgedanke (AVANTGARDE Experts GmbH, 2021).

Während die Generation Babyboomer äusserst loyal gegenüber ihrem Arbeitgeber zu sein scheint, ist dieser Aspekt für die Generation Z nur von geringer Bedeutung (Niederberger et al., 2019, S. 213). Scholz (2014, S. 41) ist der Auffassung, dass die jungen Arbeitnehmenden weder eine emotionale Bindung gegenüber ihrem Arbeitgeber haben noch diese anstreben. Stimmen Werthaltungen nicht überein, beendet die Generation Z ihr Arbeitsverhältnis und bewirbt sich für eine andere Stelle (in Meyer, 2020, S. 5).

Was sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen wünschen, ist Klarheit. Sie erwarten von ihrem Arbeitgeber zum einen eine einfache und verständliche Kommunikation, aber auch klare Strukturen in Bezug auf den Arbeitsplatz (Mangelsdorf, 2015, S. 40) (Scholz, 2014, S. 143).

2.6.1. Arbeitsumfeld

Individualität und Unabhängigkeit sind für die Generation Z von grosser Bedeutung. Aus diesem Grund spricht sie sich eher gegen klassische Arbeitskonzepte aus (in Meyer, 2020, S. 1). Die Individualität soll bei den Arbeitszeiten beginnen und über die Belohnungen hinaus gehen. Sie wünschen sich ein vom Arbeitgeber auf ihre Wünsche und Bedürfnisse ausgerichtetes Angebot, was in der Praxis fast unmöglich umsetzbar ist (Mangelsdorf, 2015, S. 134).

In Bezug auf den erwünschten Führungsstil lassen sich zum heutigen Zeitpunkt keine allgemein gültigen Thesen aufstellen. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass die Arbeitnehmenden der Generation Z bis jetzt noch keine oder nur wenige Vorgesetzte in beruflicher Hinsicht hatten und somit keinen Vergleich ziehen können. Mangelsdorf vermutet, dass der Vorgesetzte aus Sicht der Generation Z offen gegenüber Vorschlägen sein und über die notwendigen Fach-, Methoden und Sozialkompetenzen verfügen sollte (Mangelsdorf, 2015, S. 81-82). Hesse spricht sich klar gegen den Wunsch zur autoritären Führung aus (in Brademann & Piorr, 2019, S. 347).

2.6.2. Arbeitszeit

Das Bedürfnis nach Struktur zeigt sich bei der Generation Z auch in Bezug auf die Arbeitszeit. Idealerweise wird von Montag bis Freitag zwischen 9:00 Uhr und 17:00 Uhr gearbeitet und dies konstant über einen längeren Zeitraum. Die Ergebnisse der Vorstudie *Generation Z. Achtung, die Arbeitswelt-Optimierer kommen!* unter der Leitung von Waffenschmidt zeigen, dass der Generation Z, mit einer Zustimmung von mehr als zwei Dritteln der Befragten, eine gewisse Flexibilität wichtig ist. So soll zwar die wöchentliche Arbeitszeit vorgegeben werden, die Einteilung pro Tag sollte aber jedem Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der betrieblichen Rahmenbedingungen selbst überlassen werden. Rahmenbedingungen stellen beispielsweise Blockzeiten dar, an denen alle Mitarbeitenden verpflichtet sind, Arbeit zu leisten. Dies entspricht dem Gedanken der Gleitzeitarbeit. Die gleiche Auffassung in Bezug auf die Arbeitszeit vertritt ebenfalls Mangelsdorf. Auch im Hinblick auf die Arbeit während dem Wochenende sind sich die Verfasser einig - die Vertreter der Generation Z sprechen sich klar dagegen aus (Mangelsdorf, 2015, S. 142) (in Meyer, 2020, S. 6) (Scholz, 2014, S. 143-158) (Waffenschmidt, 2018, S. 8).

Problematisch wird es dann, wenn die Erwartungen in Bezug auf den Arbeitgeber und diejenigen in Hinsicht auf das Unternehmen als Produzent und Verkäufer bzw. als Dienstleistungserbringer aufeinandertreffen. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen wollen einerseits, dass Produkte zu jeder Zeit kaufbar sind und geliefert werden, sie selbst sind aber nur bereit, an den Werktagen von 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr zu arbeiten (Scholz, 2014, S. 155-160).

2.6.3. Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

Während die Vorgängergeneration eine Work-Life-Balance anstrebt, wünscht sich die Generation Z eine klare Trennung zwischen der Berufswelt und dem privaten Leben. So finden beispielsweise auch berufliche Probleme keinen Platz im Privatleben der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Scholz, 2014, S. 144 & 155).

Nach Feierabend oder während dem Wochenende steht die Lebenslustmaximierung im Vordergrund. Grundsätzlich ist das Arbeiten nach Feierabend bei der Generation Z unbeliebt. Mit der entsprechenden Belohnung würden es aber einige in Kauf nehmen. Auch wenn einige bereit sind, nach der regulären Arbeitszeit weiterzuarbeiten, erwartet die Generation Z von ihrem Arbeitgeber klare Regeln und Bestimmungen im Hinblick auf die Erreichbarkeit. Die Grenzen sollen dabei eindeutig festgehalten werden. Beispielsweise kann nach Waffenschmidt der Arbeitgeber explizit erwähnen, dass der Mitarbeitende maximal eine Stunde nach seiner regulären Arbeitszeit erreicht werden darf. Die Generation Z wünscht sich nicht nur für sich selbst Freiheiten, sondern auch für ihre Arbeitskollegen und Vorgesetzten (Scholz, 2014, S. 157-158) (Waffenschmidt, 2018, S. 8-12).

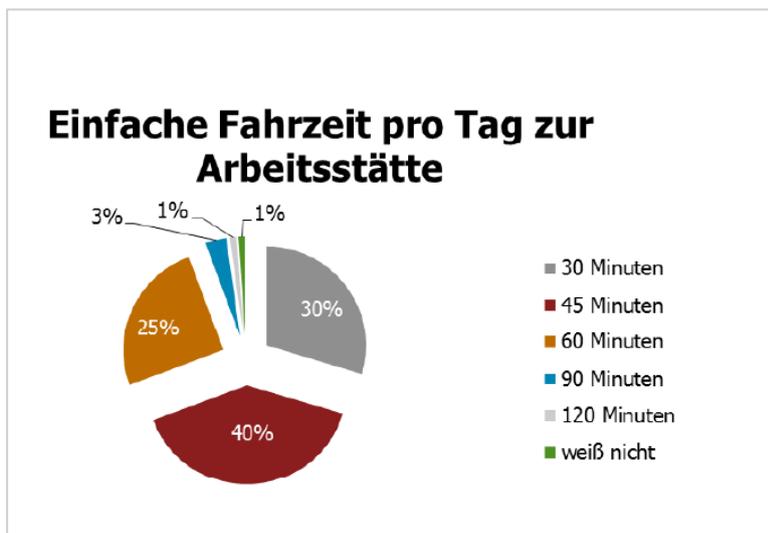
Neben der Arbeit genügend Zeit für die Familie, Freunde und Hobbys zu haben, hat für die Generation Z einen hohen Stellenwert (in Meyer, 2020, S. 6). Dies bestätigen auch die Ergebnisse der 18. Shell Jugendstudie, die im Kapitel 2.4 erläutert wurden (Albert et al., 2019, S. 4). 93 Prozent der Befragten gaben an, dass ausserhalb des Erwerbslebens noch genügend Zeit für die Familie vorhanden sein muss (Autor unbekannt, 2019, S. 27). Unternehmen, die Massnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Privat- und Berufsleben umsetzen, gelten gemäss den Resultaten der Vorstudie von Waffenschmidt für rund 70 Prozent als attraktiver Arbeitgeber (Waffenschmidt, 2018, S. 10).

In Bezug auf die Anzahl der Ferientage lassen sich noch keine eindeutig bestimmbareren Erwartungen feststellen. Jedoch ist ein grosszügiger Urlaub bei der Generation Z stets willkommen (in Brademann & Piorr, 2019, S. 347).

2.6.4. Arbeitsort

Scholz hält fest, dass die Generation Z motiviert werden kann, indem den jungen Arbeitnehmenden die Möglichkeit gegeben wird, den Arbeitsort eigenständig wählen zu können. Die Mehrheit, der in der Vorstudie von Waffenschmidt Befragten, wünscht sich, gelegentlich im Homeoffice zu arbeiten. Die Tage, welche der Arbeitnehmende im Homeoffice arbeitet, sollten aber klar definiert sein und nicht ständig wechseln. Dabei ist es für fast die Hälfte der Befragten von Bedeutung, dass ihr Vorgesetzter an bestimmten Tagen vor Ort im Unternehmen arbeitet, damit ihnen bei Unklarheiten eine Ansprechperson zur Seite steht. Die Ergebnisse von Waffenschmidt decken sich mit den Aussagen von Scholz. Auch er ist der Meinung, dass die Generation Z gelegentlich im Homeoffice arbeiten möchte, das eigene Zuhause aber nicht zum Regelarbeitsplatz werden dürfe. Dieser Wunsch wird dadurch begründet, dass die Vertreter dieser Generation zwar eine gewisse Flexibilität erwarten, ihnen die Trennung zwischen Berufs- und Privatleben aber enorm wichtig sei. Hinzu kommt, dass für die überwiegend multimedial kommunizierende Generation Z, die Face-to-Face-Kommunikation trotzdem nicht vernachlässigt werden darf (Mangelsdorf, 2015, S. 72 & 139) (in Meyer, 2020, S. 5) (Scholz, 2014, S. 168-171) (Waffenschmidt, 2018, S. 6-9).

Abbildung 2: Einfache Fahrzeit pro Arbeitsweg



Quelle: (Waffenschmidt, 2018, S. 6)

Etwas weniger als ein Drittel der von Waffenschmidt befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist der Meinung, dass pro Arbeitsweg eine halbe Stunde aufgewendet werden darf, während sich rund 40 Prozent einen 40-minütigen langen Hinweg vorstellen können. Jeder vierte akzeptiert sogar

einen einfachen Fahrweg von 60 Minuten wie der Abbildung 2 entnommen werden kann (Waffenschmidt, 2018, S. 6).

Obwohl die Vertreter der Generation Z dank ihres Laptops sehr mobil sind und papierlos arbeiten, präferieren sie es, über einen persönlichen Arbeitsplatz zu verfügen. Dabei werden kleine Büros bevorzugt. Ebenfalls schätzen es die jungen Arbeitnehmenden, wenn sie ihren Arbeitsplatz mitgestalten dürfen. Für das Unternehmen bedeutet dies, dass die emotionale Bindung des einzelnen Mitarbeitenden an den Arbeitsplatz verstärkt wird. Desk Sharing stellt hingegen kein geeignetes Arbeitsmodell dar. Auch die Einführung von mobiler Telearbeit wird nicht empfohlen. Dies, weil die Generation Z erst in das Erwerbsleben eintritt und demnach noch nicht so erfahren ist. Teilweise müssen die jungen Arbeitnehmenden ihre Arbeitskollegen bei Unklarheiten um Hilfe bitten, was durch den persönlichen Austausch leichter fällt (Mangelsdorf, 2015, S. 139-142) (Scholz, 2014, S. 109-176).

2.6.5. Beschäftigungsgrad

Gemäss den Resultaten von Waffenschmidt, die sich auf die Deutschen Jugendlichen beziehen, wünschen sich fast 60 Prozent der Befragten pro Woche zwischen 36 und 40 Stunden zu arbeiten, was einem Beschäftigungsgrad von mindestens 87 Prozent gleichkommt. An zweiter Stelle steht das Bedürfnis, zwischen 41 und 45 Stunden pro Woche zu arbeiten, gefolgt von 30 bis 35 Stunden. Teilzeitarbeit wird gewünscht, um sich um pflegebedürftige Angehörige zu kümmern oder später eigene Kinder zu betreuen. Weiter ist die Generation Z bereit, von Vollzeit zu Teilzeit wechseln, wenn ihr Einkommen die privaten Ausgaben in einem genügend hohen Mass deckt. Jeder Dritte wünscht sich Teilzeitarbeit, um über mehr Freizeit zu verfügen. Neben der Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten ist es für fast vier Fünftel der Befragten wichtig, den Zeitpunkt des Wechsels von Voll- zu Teilzeit eigenständig bestimmen zu können (Waffenschmidt, 2018, S. 8-10).

Die Teilzeitarbeit wird auch in der Schweiz immer beliebter. Anfang 1990 machten Teilzeitarbeitende einen Viertel aller in der Schweiz Erwerbstätigen aus. Heute, rund dreissig Jahre später, sind bereits ein Drittel der Arbeitnehmenden nicht Vollzeit erwerbstätig. Dabei fällt auf, dass die Teilzeitarbeit vor allem bei Frauen äusserst beliebt ist. Im Jahr 2021 waren rund 73 Prozent der Teilzeiterwerbstätigen Frauen (BFS, 2022a).

Kapitel 3: Die Matterhorn Gotthard Bahn

3.1. Firmenportrait

Die MGBahn ist Teil der BVZ Holding AG, die 10 Tochtergesellschaften und Beteiligungen umfasst. Neben der MGBahn sind auch die Gornergrat Bahn und der Glacier Express bedeutende touristische Aushängeschilder der BVZ Gruppe, die in den vier Geschäftsfeldern Gornergrat, Immobilien, Beteiligungen und Mobilität tätig ist. Die Geschäftsleitung setzt sich aus den sechs Bereichsleitern und dem CEO Fernando Lehner zusammen. Die jeweiligen Bereiche sind aufgeteilt in verschiedene Ressorts und Teams. Das Management ist in Brig angesiedelt, weitere Arbeitsstätten befinden sich im Glisergrund, in Zermatt und in Andermatt sowie entlang der Bahnstrecke (BVZ Holding AG, 2020) (BVZ Holding AG, nicht datiert a, S. 9).

Als Dienstleistungserbringer im öffentlichen Verkehr führt die MGBahn bedeutende Aufträge vom Bund sowie den Kantonen Wallis, Uri und Graubünden aus. Das Schienennetz verläuft von Disentis bis nach Zermatt. Daneben betreibt die Bahngruppe den Betrieb der Autoverlade Furka und Oberalp sowie den Güterverkehr nach Zermatt. Die über 650 Mitarbeitenden werden von der AG Matterhorn Gotthard Bahn beschäftigt, welche für die übrigen Gesellschaften die Geschäftsführung inne hat (BVZ Holding AG, 2020) (BVZ Holding AG, nicht datiert a, S. 3-7).

Die MGBahn hat im Jahr 2021 den Swiss Arbeitgeber Award gewonnen und ist somit Teil der 15 besten Unternehmen der Schweiz und Liechtenstein in der Sparte mittelgrosse Unternehmen. In der Kategorie Bahnen belegte das Unternehmen gar den ersten Platz. (Matterhorn Gotthard Bahn / Gornergrat Bahn / BVZ Gruppe, 2021).

3.2. Altersstrukturanalyse

Nachfolgende Angaben beziehen sich auf die von der MGBahn erhaltenen Daten. Die diesbezüglich erstellten Abbildungen und Tabellen, welche nicht im Text präsentiert werden, sind im Anhang III abgelegt. Aus Datenschutzgründen wird die Liste der Mitarbeitenden nicht im Anhang abgebildet.

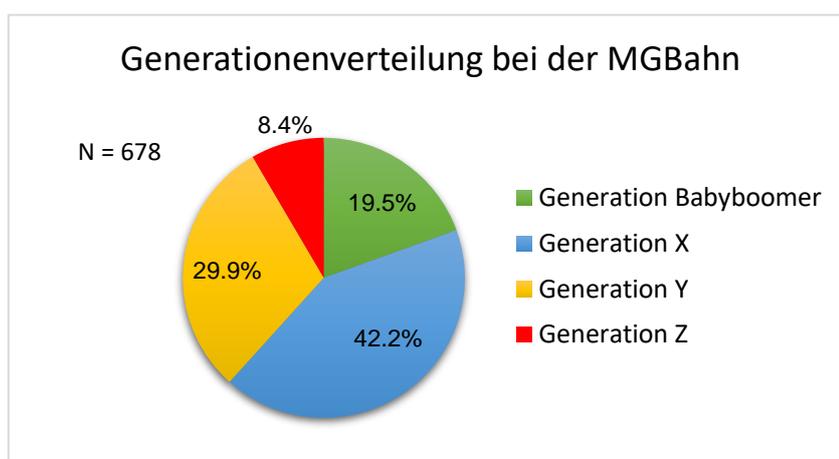
Wie im Kapitel 3.1 beschrieben, ist die AG Matterhorn Gotthard Bahn Arbeitgeberin sämtlicher Mitarbeitenden der BVZ Gruppe (BVZ Holding AG, nicht datiert a, S. 7). Per 18. März

2022 beschäftigte das Unternehmen 678 Mitarbeitende in den Bereichen Finanzen & Services, Infrastruktur, Kundenservice & Betrieb, Marketing & Vertrieb, Personal sowie Rollmaterial & Traktion. Hinzu kommen die Stabsstellen Business & Partner, Direktionsassistenten und Unternehmenskommunikation sowie die Geschäftsleitung. Etwas weniger als ein Fünftel aller Mitarbeitenden sind Frauen, mehr als 80 Prozent sind Männer. Das Durchschnittsalter der Männer beläuft sich auf 46 Jahre, dasjenige der Frauen auf 42 Jahre (Stand März 2022). Die genauen Werte können der Tabelle 7 sowie der Abbildung 13 im Anhang entnommen werden.

Der Bereich Kundenservice & Betrieb beschäftigt mehr als 45 Prozent aller Arbeitnehmenden der MGBahn, gefolgt vom Bereich Rollmaterial & Traktion mit rund 27 Prozent aller Mitarbeitenden. Circa 15 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten in der Infrastruktur, die übrigen sind in den Bereichen Finanzen & Services, Marketing & Vertrieb sowie Personal beschäftigt oder können den Stabsstellen bzw. der Geschäftsleitung zugeordnet werden. Die genauen Werte sind in der Tabelle 8 im Anhang ersichtlich.

Gemäss der Abbildung 3 gehören mehr als 40 Prozent der Mitarbeitenden der Generation X an, gefolgt von der Generation Y mit rund 30 Prozent. Jeder fünfte Beschäftigte wird der Generation Babyboomer zugeordnet und wird in den kommenden Jahren das Pensionsalter erreichen. 57 Personen gehören der Generation Z an. Die geringe Anzahl ist darauf zurückzuführen, dass noch nicht alle Vertreter dieser Generation in den Arbeitsmarkt eingetreten sind.

Abbildung 3: Zuteilung der Mitarbeitenden der MGBahn nach Generationen



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

Im Bereich Kundenservice & Betrieb ist der Anteil der Generation Babyboomer mit rund 45 Prozent am höchsten (vgl. Tabelle 9 im Anhang). Etwa 26 Prozent der von der MGBahn

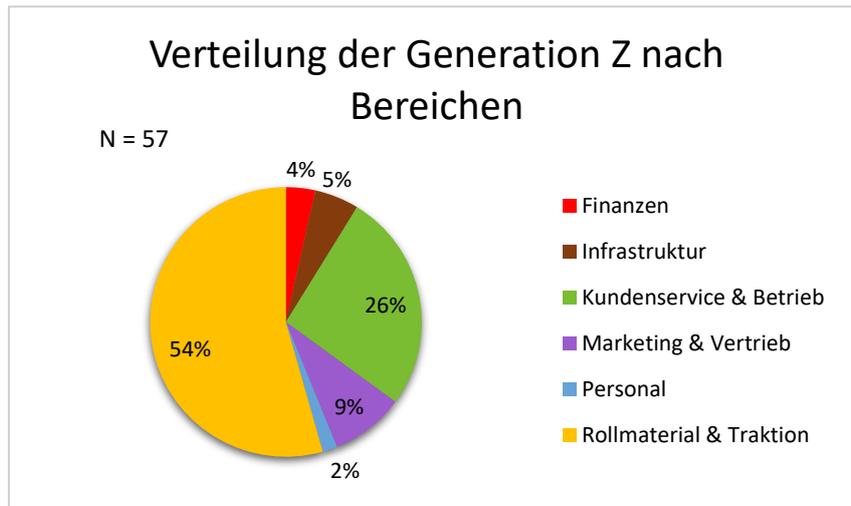
beschäftigten Babyboomer arbeiten im Bereich Rollmaterial & Traktion gefolgt vom Bereich Infrastruktur. Mitarbeitende des Bereichs Kundenservice & Betrieb arbeiten grösstenteils auch an den Wochenenden. Aufgrund des Struktur- und Wertewandels der jungen Generationen wird es eine grosse Herausforderung, diese Stellen in Zukunft zu besetzen. Die nachrückende Generation bevorzugt konstante Arbeitszeiten und dies nur an Werktagen (Scholz, 2014, S. 143-158). Zudem fehlen qualifizierte Fachkräfte besonders in handwerklichen Berufen (Jobfile GmbH, nicht datiert).

Die Generation Z

57 Mitarbeitende der MGBahn sind Vertreter der Generation Z. Gemäss der Abbildung 14 im Anhang fällt die Geschlechterverteilung relativ deckungsgleich mit derjenigen der gesamten Arbeitnehmenden der Unternehmung aus. Die Beschäftigten dieser Generation sind zwischen 16 und 26 Jahre alt. Für die genaue Verteilung wird auf die Abbildung 15 im Anhang verwiesen.

Aus der Abbildung 4 ist ersichtlich, dass mehr als die Hälfte der von der Unternehmung beschäftigten Mitarbeitenden der Generation Z im Bereich Rollmaterial & Traktion arbeiten. Dieser Bereich ist hauptsächlich für die Instandhaltung des Rollmaterials zuständig. Viele der dort tätigen Mitarbeitenden haben handwerkliche Berufe wie Polymechaniker, Elektriker, Lackierer oder Automatiker erlernt. Weiter ist ein Grossteil dem Bereich Kundenservice & Betrieb zugeordnet. Lokführer, Kundenbegleiter, Fahrdienstleiter oder Mitarbeiter Kundenberatung & Verkauf sind typische Berufsbezeichnungen in diesem Bereich. Fast 10 Prozent der Generation Z der MGBahn arbeitet beim Marketing & Vertrieb. Die restlichen Angestellten dieser Altersklasse sind in den Bereichen Finanzen & Services, Infrastruktur und Personal tätig.

Abbildung 4: Verteilung der Generation Z nach Bereichen



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

49 der 57 Mitarbeitenden der Generation Z weisen einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent auf. Eine Person arbeitet zu 60 Prozent. Bei den übrigen sieben Arbeitnehmenden handelt es sich um Mitarbeitende im Stundenlohn, die von Dezember bis Ende April jeweils am Wochenende bei der MGBahn arbeiteten. Aus diesem Grund wurden die Stellenprozente nicht ermittelt. Diese sind in der Tabelle 10 im Anhang mit null Prozent vermerkt.

3.3. Ist-Zustand der Arbeitsbedingungen

Nachfolgende Aussagen sind aus dem Personalreglement und dem Firmenarbeitsvertrag (FAV) der MGBahn entnommen. Diese Dokumente sind intern abrufbar und umfassen mehr als 100 Seiten. Folglich wurden sie nicht dem Anhang beigelegt.

Die generellen Anstellungsbedingungen der Arbeitnehmenden werden vom FAV festgehalten, welcher auf dem Personalreglement beruht. Der FAV ist Bestandteil der Arbeitsverträge der einzelnen Mitarbeitenden mit Ausnahme von Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen, Stundenlöhnern, Praktikanten und Lernenden. Für diese gelten die Bestimmungen des FAV nur ergänzend, ebenso wie das Personalreglement. Ebenfalls nicht zur Anwendung kommt der FAV bei Mitarbeitenden mit höher leitenden Tätigkeiten wie beispielsweise Geschäftsleitungsmitglieder und Ressortleiter, sowie für Arbeitnehmende, die einen Beschäftigungsgrad von 20 Prozent nicht überschreiten. Zusätzlich gibt es Differenzen in Bezug auf die

Anstellungsbedingungen zwischen den Mitarbeitenden, welche dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstellt sind und denjenigen die dem Arbeitszeitgesetz (AZG) unterliegen (MGBahn, 2022).

Für Mitarbeitende in der Verwaltung sowie für Arbeitnehmende mit Vertrauensarbeitszeit gelten die Bestimmungen des ArGs und die Verordnungen zum Arbeitsgesetz. Für alle übrigen Arbeitnehmenden kommt das AZG und dessen Verordnungen (AZGV) zur Anwendung (MGBahn, 2022).

3.3.1. Arbeitsumfeld

Die MGBahn bietet ihren Mitarbeitenden diverse Nebenleistungen und Vergünstigungen an (vgl. Anhang IV). Diese können grob acht Gruppen zugeordnet werden: Lohnnebenleistungen, Reisen & Mobilität, Erlebnisse, Familie, Verpflegung, Dienstkleider & Souvenirs, Sport & Gesundheit sowie Pensionierte. Die Benefits umfassen beispielsweise gratis Parkplätze am Arbeitsplatz, Rabatte in Restaurants, Skitageskarten in Zermatt, vergünstigte Ferienwohnungen in Zermatt sowie Andermatt und Dienstalergeschenke. Zudem erhalten Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von über 50 Prozent ein Generalabonnement-Fahrvergünstigungen Personal (GA-FVP), an dessen Kosten sie sich zu 30 Prozent beteiligen (MGBahn, 2022). Die vielen unterschiedlichen Benefits steigern die Attraktivität der Unternehmung zusätzlich und stärken die Mitarbeitendenbindung (Wachter, 2022).

3.3.2. Arbeitszeit

Grundsätzlich gilt für alle Beschäftigten der MGBahn die Jahresarbeitszeit. Das Prinzip der Jahresarbeitszeit sieht vor, dass die Arbeitszeit pro Jahr vorgegeben wird. Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeit anhand des anfallenden Arbeitsaufwandes einteilen. Typisch für die Jahresarbeitszeit ist, dass die Wochenarbeitszeiten häufig nicht identisch sind (Swissmem, 2022a). Mitarbeitende mit einer höher leitenden Tätigkeit können nach dem Modell der Vertrauensarbeitszeit arbeiten. Dies erlaubt den Mitarbeitenden, ihre Arbeitszeiten eigenständig bestimmen zu können. Die Arbeitszeiten werden weder erfasst noch kontrolliert (Wachter, 2021). Jedoch müssen die gesetzlichen Bestimmungen beachtet werden (MGBahn, 2022).

Es wird zwischen Mitarbeitenden mit einer fünf-Tage-Woche und einer sechs-Tage-Woche unterschieden. Mitarbeitende, die nach Dienstplan arbeiten, beispielsweise Lokführer oder Kundenbegleiter, arbeiten sechs Tage die Woche, während für alle übrigen Arbeitnehmenden

die fünf-Tage-Woche gilt. Die jeweiligen Vorgesetzten bestimmen mit ihrem Team die Anwesenheitszeiten, um externe Kunden sowie Mitarbeitende anderer Ressorts und Bereiche zu unterstützen. Ausserhalb dieser definierten Anwesenheitszeiten können Mitarbeitende mit einer fünf-Tage-Woche ihre Arbeitszeiten eigenständig einteilen. Die Arbeitsleistung muss jedoch während den Werktagen zwischen 06:00 Uhr und 20:00 Uhr erfolgen und von der direkten Führungskraft genehmigt sein. Für Arbeitnehmende, die nach einer sechs-Tage-Woche arbeiten, ist der monatliche Dienstplan massgebend. Die definitive Monateinteilung muss spätestens am 10. des Vormonats für den Mitarbeitenden einsehbar sein (MGBahn, 2022).

Wird die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten, so ist von Überstunden die Rede (WEKA Business Media AG, 2022). Diese sind bei der MGBahn regelmässig über das Jahr hinweg mit Freizeit auszugleichen. Nach Absprache mit dem Vorgesetzten ist ebenfalls eine wochenweise Kompensation möglich, jedoch maximal einmal pro Jahr (MGBahn, 2022).

Mitarbeitende, die dem AZG unterstellt sind und länger als die im Dienstplan vorhergesehene Arbeitszeit arbeiten, leisten Überzeit (MGBahn, 2022).

Die dem ArG unterliegenden Arbeitnehmenden dürfen nur in Ausnahmefällen und auf Weisung ihres Vorgesetzten die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 45 Stunden überschreiten (MGBahn, 2022) (Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), 2021a). Die Regelungen der MGBahn zum Bezug der Überzeit sehen vor, dass die geleistete Mehrarbeit bis Ende des ersten Quartals des nächsten Jahres durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren ist. Ist dies nicht möglich, so muss die Überzeit zu 125 Prozent ausbezahlt werden (MGBahn, 2022).

3.3.3. Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

Der Ferienanspruch ist gesetzlich in den Art. 14 Abs. 1 AZG, Art. 27 AZGV und Art. 329a Abs. 1 OR geregelt.

Die MGBahn geht darüber hinaus und gewährt sämtlichen Mitarbeitenden jährlich mindestens fünf bezahlte Ferienwochen. Praktikanten, Lernende und Mitarbeitende ab dem 50. Lebensjahr haben einen Anspruch auf sechs Wochen, Arbeitnehmende ab dem 60. Lebensjahr haben Anspruch auf sieben bezahlte Ferienwochen. Die Ferien sind generell im gleichen Jahr zu beziehen. Auf Wunsch kann höchstens eine Ferienwoche ins Folgejahr übertragen werden, wobei diese bis Ende des ersten Quartals bezogen werden muss (MGBahn, 2022).

Die Mitarbeitenden der MGBahn haben ebenfalls die Möglichkeit zum Bezug von unbezahltem Urlaub, sofern dies betrieblich vereinbart werden kann. Die Mindestdauer beträgt zwei Wochen, die Maximaldauer ein Jahr. Bei einem Urlaub von mehr als einem Monat verändern sich auch die Leistungen an den Mitarbeitenden. So werden beispielsweise die Ferien gekürzt und die Pensionskassenbeträge werden von der Unternehmung auf den Arbeitnehmenden überwält (MGBahn, 2022).

3.3.4. Arbeitsort

Das Verwaltungsgebäude befindet sich in Brig. In Andermatt, im Glisergrund und in Zermatt befinden sich Werkstätten und einzelne Büroräumlichkeiten. Mitarbeitende, welche weder im Verwaltungsgebäude noch in einer Werkstatt arbeiten, arbeiten entlang der Bahnstrecke. Mit Ausnahme der Werkstätte im Glisergrund sind alle Arbeitsstätten gut mit dem öffentlichen Verkehr erschlossen. Sämtliche Mitarbeitende der MGBahn haben Anrecht auf einen Gratisparkplatz für Privatfahrzeuge, Velo und Mofa (MGBahn, 2022).

Im näheren Umkreis jeder Arbeitsstätte befinden sich Restaurants, teilweise können sich die Mitarbeitenden der MGBahn dort vergünstigt verpflegen. Alternativ stehen Pausenräume zu Verfügung. Diese sind je nach Standort zwar unterschiedlich ausgestattet, erfüllen aber die gängigen Standards. So hat es gemäss der Personalabteilung im Verwaltungsgebäude in Brig neben Kaffeemaschinen und Selecta-Automaten auch eine Mikrowelle, ein Backofen und diverse Wasserspender. Im Glisergrund haben die Arbeitnehmenden unter anderem Zugang zu einer kleinen Küche inklusive Geschirrspüler und Kühlschrank, einer Nespresso-Maschine und einem Selecta-Automaten.

Sämtlichen Mitarbeitenden steht ein physischer Arbeitsplatz zur Verfügung. Mobile Telearbeit, wie zum Beispiel im Zug auf dem Weg zur Arbeit zu arbeiten, darf nur in Absprache mit dem direkten Vorgesetzten erfolgen. Das gleiche gilt für die Arbeit im Homeoffice. Eine Bestimmung, die den Beschäftigten vorschreibt, wie viele Tage maximum im Homeoffice gearbeitet werden darf, existiert nicht. Die Unternehmung empfiehlt hingegen, die Arbeitstage ausserhalb der Arbeitsstätte auf einen bis zwei Tage pro Woche zu beschränken. Für beide Varianten gilt, dass die Arbeit innerhalb der betriebsüblichen Arbeitszeiten geleistet werden muss (MGBahn, 2022).

3.3.5. Beschäftigungsgrad

Auf Wunsch des Mitarbeitenden und unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen ist Teilzeitarbeit möglich. Die Rahmenbedingungen sind in Absprache mit der direkten Führungskraft zu regeln. Bei Teilzeitarbeit ändern sich je nach Anstellungsgrad und Vertragsdauer die Fahrvergünstigungen. Beispielsweise erhalten Mitarbeitende, die einen Beschäftigungsgrad von mehr als 50 Prozent aufweisen, ebenfalls ein GA-FVP. Mitarbeitende, die zwischen 20 und 49 Prozent arbeiten, haben Anrecht auf ein Halbtaxabonnement-FVP und können gegen einen Aufpreis das GA-FVP erwerben (MGBahn, 2022).

Kapitel 4: Demografischer Wandel in der Schweiz

Unter dem Begriff demografischer Wandel wird die Veränderung der Bevölkerungsstruktur verstanden. Auswirkungen auf die Bevölkerungsstruktur eines Landes haben Geburtenzahlen und Sterbefälle sowie die Entwicklung der Zu- und Abwanderung. Der demografische Wandel bringt neue Chancen, aber auch Herausforderungen. Diese betreffen nicht nur die Gesellschaft und die Politik, sondern auch die Unternehmen als Arbeitgeber (Bundeszentrale für politische Bildung, 2017) (explainity, 2013).

Die nachfolgenden Aussagen beziehen sich auf das Jahr 2020.

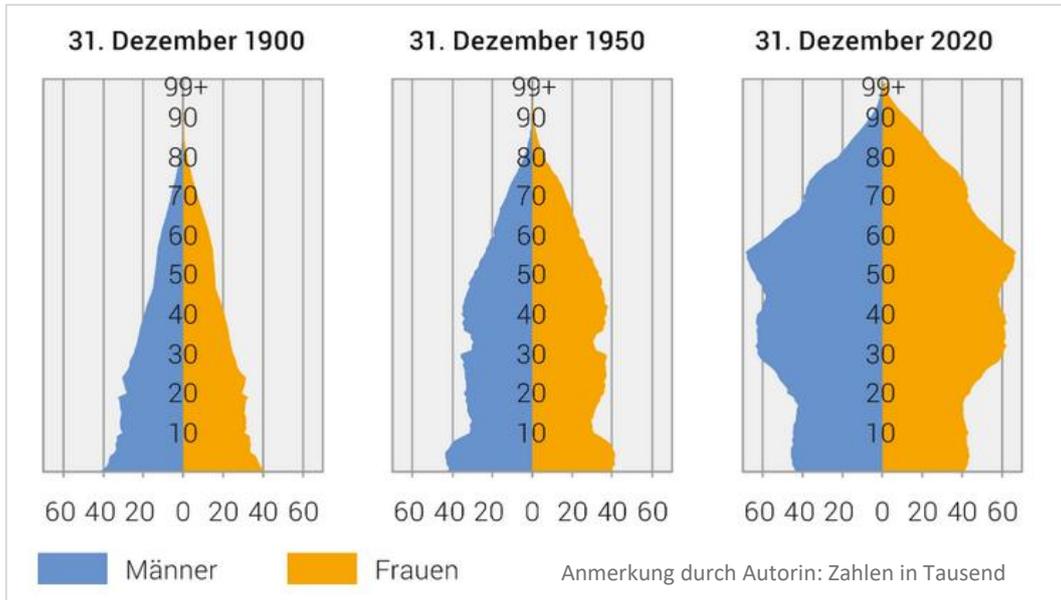
4.1. Bevölkerungsstruktur

In der Schweiz lebten im Jahr 2020 mehr als 8.6 Millionen Menschen. Drei Viertel davon waren Schweizer Bürger, rund ein Viertel der Personen Ausländer. Das Durchschnittsalter der Schweizer Bevölkerung betrug bei den Männern 41.6 Jahre, bei den Frauen 43.6. Die Geschlechtsverteilung fiel mit 50.4 Prozent Frauen und 49.6 Prozent Männer sehr ausgeglichen aus (BFS, 2021g, S. 2) (BFS, 2022b, S. 8).

Auf der Abbildung 5 ist deutlich zu erkennen, dass sich die Alterspyramide der Schweiz im letzten Jahrhundert stark verändert hat. Im Jahr 1990 ähnelte die Form einer Pyramide, 50 Jahre später verwandelte sich das Bild zu einer Glocke. Damals gebar eine Frau im Durchschnitt mehr Kinder und die Lebenserwartung war kürzer. Heute zeichnet sich noch einmal ein verändertes Bild ab. Die Form der Alterspyramide kommt nun einer Tanne gleich. Durch den Fortschritt der Medizin und die verbesserten Lebens- und Arbeitsbedingungen stieg der

Wohlstand der Schweizer Bevölkerung und damit auch die Lebenserwartung. Gleichzeitig sank die Anzahl Geburten je Frau (BFS, 2021b) (BFS, nicht datiert b) (Hannoversche Lebensversicherung AG, nicht datiert).

Abbildung 5: Veränderung der Schweizer Alterspyramide von 1990 bis 2020



Quelle: (BFS, 2021b)

4.2. Entwicklung Geburtenzahlen und Todesfälle

Die zusammengefasste Geburtenziffer (ZGZ) sagt aus, wie viele Kinder eine Frau durchschnittlich zur Welt bringt (BFS, 2021c). In der Schweiz wurden im Jahr 2020 etwas mehr als 85'000 Kinder lebend zur Welt gebracht. Wird die Anzahl der Geburten ins Verhältnis mit den Frauen im gebärfähigen Alter gesetzt, ergibt dies eine ZGZ von 1.46 Kinder je Frau (BFS, nicht datiert b).

Das BFS hat drei Szenarien in Bezug auf die Bevölkerungsentwicklung der Schweiz von 2020 bis 2050 erstellt. Es wird zwischen dem Referenzszenario, dem hohen Szenario und dem tiefen Szenario unterschieden. Beim Referenzszenario beruhen die Zukunftsschätzungen auf den Werten der Vergangenheit, d.h. auf dem bisherigen Verlauf. Das hohe Szenario rechnet mit einem vergleichsweise höheren Bevölkerungsanstieg, wogegen das tiefe Szenario ein geringeres Wachstum vorsieht (BFS, 2021a). Ausgehend vom Referenzszenario wird für das Jahr 2050 eine ZGZ von 1.62 erwartet (siehe Tabelle 11 im Anhang III). Trifft das Szenario «tief» ein, wird die ZGZ tiefer als im Jahr 2020 sein (BFS, 2021d).

Die Lebenserwartung ist in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern eine der höchsten (BFS, nicht datiert a). Gemäss der Tabelle 12 im Anhang III lag sie bei den Männern im Jahr 2020 bei 81 Jahren, während Frauen durchschnittlich vier Jahre älter wurden (BFS, 2021e).

Laut dem BFS werden die nächsten Generationen älter werden (BFS, nicht datiert a). Wie auf der Tabelle 13 im Anhang III ersichtlich, variiert die Lebenserwartung im Jahr 2050 gemäss den Szenarien bei den Männern zwischen 85.5 und 88.8 Jahren. Bei dem weiblichen Geschlecht steigt sie um mindestens dreieinhalb Jahre auf einen Wert zwischen 88.4 und 91 Jahren (BFS, 2021d) (BFS, 2021e).

4.3. Veränderung der Zu- und Abwanderung

Sowohl Ein- als auch Auswanderungen haben in den letzten Jahren in der Schweiz zugenommen. Während 1990 mehr als 154'000 Personen in die Schweiz eingewandert sind, waren es im Jahr 2020 163'000. Die Zahl der Auswanderungen entwickelte sich von rund 97'000 im Jahr 1990 auf etwa 110'000 im Jahr 2020. Zu- und Abwanderungen haben einen erheblichen Einfluss auf das Bevölkerungswachstum der Schweiz. So trägt seit 1999 die Zuwanderung massgeblich zum Wachstum der Bevölkerung bei (BFS, 2022b, S. 33).

4.4. Prognosen Schweizer Bevölkerung 2050

Gemäss den Zukunftsschätzungen des BFS wird in der Schweiz bis zum Jahr 2050 die ZGZ ansteigen, unabhängig der veränderten Lebenserwartung. In Bezug auf die Entwicklung der Zu- und Abwanderung können keine eindeutigen Trends festgestellt werden. Klimaforscher gehen davon aus, dass aufgrund der zunehmenden globalen Erderwärmung die Zahl der Klimaflüchtlinge ansteigen wird. Schätzungsweise werden es im Jahr um die 150 Millionen Menschen sein. Das BFS geht in seinen Szenarien jedoch davon aus, dass die Zahl der Personen, die in die Schweiz ein- und auswandern, bis im Jahr 2050 abnehmen wird. In allen drei Szenarien nimmt die Zuwanderung dabei stärker ab als die Abwanderung (BFS, 2020) (BFS, 2021d) (Hochuli, 2017).

Aufgrund dieser Prognosen kann davon ausgegangen werden, dass die Bevölkerungszahl der Schweiz steigen wird und sich auch die Alterspyramide verändern wird. Je nach dem welches Szenario eintritt, wird die Schweiz im Jahr 2050 zwischen 9.5 Millionen und 10.4

Millionen Einwohner zählen. Die Alterspyramide wird gemäss dem BFS nicht mehr die Form einer Tanne einnehmen, sondern zu einer Urne wechseln (BFS, 2021a).

Kapitel 5: Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews und der Umfrage

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, wurde vermutet, dass die Erwartungen der Personen, die sich für unregelmässige bzw. regelmässige Arbeitszeiten interessieren, voneinander abweichen. Bei der Analyse der Ergebnisse hat sich jedoch gezeigt, dass dies nicht der Fall ist. Aus diesem Grund werden die Resultate kumulativ vorgestellt mit Ausnahme der Fragen, die spezifisch den einzelnen Gruppen gestellt wurden und den wenigen Ergebnissen, die nicht übereinstimmen.

Nachfolgend werden die Resultate der Fokusgruppeninterviews dargelegt. Anschliessend erfolgt die Präsentation der Erwartungen der Generation Z, die dank der Umfrage identifiziert werden konnten. Im Kapitel 5.3 werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst.

5.1. Fokusgruppeninterviews

Von den 57 MGBahn-Mitarbeitenden der Generation Z waren 40 Personen Teil der Zielgruppe. Davon erklärten sich 15 Mitarbeitende bereit, an den Fokusgruppeninterviews teilzunehmen, die zwischen dem 5. April 2022 und dem 13. April 2022 durchgeführt und im Anschluss sinngemäss transkribiert worden sind.

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse aus den Fokusgruppeninterviews vorgelegt (Daten durch die Autorin gesammelt – Fokusgruppeninterviews vom 5. bis 13. April 2022). Weiterführende Informationen können den transkribierten Interviews im Anhang V entnommen werden.

5.1.1. Arbeitsumfeld

In Bezug auf die angebotenen Nebenleistungen und Vergünstigungen sind die befragten Mitarbeitenden äusserst zufrieden. Teilweise zeigten sich die Befragten erstaunt über die Vielfalt der Angebote. Besonders beliebt sind das GA-FVP, Rabatte in den Restaurants, die Mobile-Pauschale, kostenlose Parkplätze sowie Skitageskarten für das Skigebiet Zermatt. Aber auch weitere Erlebnis-Angebote wie die kostenlosen Fahrten mit der Gornergrat Bahn oder die

Möglichkeit zur Miete einer Ferienwohnung in Zermatt oder Andermatt werden sehr geschätzt. Die Befragten waren sich einig, dass ein Unternehmen letzteres nicht zwingend anbieten muss. Das gleiche gilt für Dienstaltersgeschenke. Gemäss den Befragten stellt ein Dienstaltersgeschenk sicherlich einen Mehrwert dar, hat aber weder auf die Arbeitgeberwahl noch auf die Anzahl Arbeitsjahre im Unternehmen einen Einfluss. Grundsätzlich war ein Grossteil der befragten Mitarbeitenden der Meinung, dass die verschiedenen Benefits alle beibehalten werden sollten, weil je nach Arbeitnehmender andere Bedürfnisse vorliegen.

Teilweise herrschte die Ansicht vor, dass die Benefits den Pensionierten nicht unbedingt gewährt werden sollten. Ebenfalls sehen die Befragten bei den Spezialpreisen für die Souvenirs keinen Mehrwert.

Auf die Frage, welche Benefits zusätzlich gewünscht werden, wurden unterschiedliche Punkte genannt. Einige Teilnehmenden sprachen sich dafür aus, Skitageskarten nicht nur auf Familienangehörige zu überwälzen, sondern auch auf Freunde und Bekannte. Andere wünschen Gratis-Fahrkarten für den Autoverlad Furka, analog den Skitageskarten. Keinen Mehrwert sehen die Befragten an einem Kinderbetreuungsangebot im Unternehmen, die MGBahn sei dafür zu klein und die Nachfrage nicht genügend gross.

Die Bedeutung der Arbeit fällt bei einem Grossteil der Befragten identisch aus. Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden arbeitet, um die anfallenden Kosten zu decken und die Freizeit zu geniessen. Dennoch sei es sehr wichtig, dass die Arbeit Freude mache und das Arbeitsklima stimmen würde. Letzteres sei sogar wichtiger als die Höhe des Lohns, wie viele betonten. Des Weiteren waren sich die Befragten einig in Bezug auf den Ruf des Arbeitgebers und die Arbeitsplatzsicherheit. Beide Aspekte sind zwar von Bedeutung, jedoch nicht ausschlaggebend für die Wahl des Arbeitgebers.

5.1.2. Arbeitszeit

Die Gestaltung des Arbeitstages der Personen, die unregelmässige Arbeitszeiten aufweisen, weicht stark von jenen der Mitarbeitenden mit regelmässigen Arbeitszeiten ab. Folglich wird separat auf die Ergebnisse eingegangen.

Unregelmässige Arbeitszeiten

Die befragten Arbeitnehmenden bevorzugen einteilige Dienste, die beispielsweise Frühmorgens beginnen und anfangs Nachmittag enden. Im Weiteren wünschen sie sich, über mindestens zwei arbeitsfreie Tage hintereinander zu verfügen.

Bevor die definitive Dienstenteilung vorgenommen wird, erhalten die Mitarbeitenden eine provisorische Planung, die je nach Ressort und Team zu einem unterschiedlichen Zeitpunkt ausgehändigt wird. Den definitiven Dienstplan erhalten die Arbeitnehmenden spätestens am 10. des Vormonats. Die befragten Mitarbeitenden waren sich einig, dass diese Regelung Vor- und Nachteile mit sich bringt, würden es aber grundsätzlich dabei belassen. Dies, weil die Verantwortlichen der Dienstenteilung sehr flexibel sind und auch bei kurzfristigen Terminen eine Lösung gefunden wird. Diese Flexibilität wird von den Mitarbeitenden sehr geschätzt.

Im Allgemeinen arbeiten die befragten Teilnehmenden gerne zu unregelmässigen Arbeitszeiten und am Wochenende, dies mit folgender Begründung: Während der Woche herrsche auf den Strassen weniger Verkehr und auf der Skipiste oder in den Geschäften weniger Gedränge, wodurch die Freizeit intensiver genossen werden könne. So würden sie sich durch die unregelmässigen Arbeitszeiten absolut nicht benachteiligt fühlen.

Auf die Frage, was die MGBahn unternehmen kann, um die Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit zu verbessern, antworteten die Befragten, dass sie momentan viele Freiheiten hätten. Ebenfalls sei es für sie noch zu früh, um über die Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen zu sprechen. In Bezug auf die Freizeit waren die Mitarbeitenden der Meinung, dass ihre Freizeitaktivitäten durch die unregelmässigen Arbeitszeiten grundsätzlich nicht eingeschränkt werden. Als Negativpunkt erwähnten sie jedoch, dass ein aktives Vereinsleben durch unregelmässige Arbeitszeiten praktisch unmöglich sei. Als Arbeitgeber sei es aber auch nicht möglich, die Dienstpläne so zu gestalten, dass es für jeden Mitarbeitenden stimmt.

Regelmässige Arbeitszeiten

Die momentanen Bestimmungen zu den Arbeitszeiten kommen bei den Befragten sehr gut an. Sämtliche Teilnehmenden schätzen die flexiblen Bedingungen. Trotzdem würden einige kleine Anpassungen vornehmen. Eine Handvoll der befragten Mitarbeitenden, die in der Werkstatt arbeiten, wünschen sich, die Arbeit morgens um 6:00 Uhr statt um 6:45 Uhr zu

beginnen und dafür am Nachmittag den Arbeitsplatz früher verlassen zu können. Wie aus den Fokusgruppeninterviews hervorging, bilden die flexiblen Arbeitszeiten einen hohen Mehrwert. Die Interviewten waren alle der Ansicht, dass ihnen, unter anderem, diese Flexibilität in Bezug auf die Arbeitsbedingungen am besten gefällt.

Auch die Befragten, die regelmässige Arbeitszeiten aufweisen, sind überzeugt, dass keine weiteren Massnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit mit der Familie und Freizeit nötig sind. Bereits jetzt könnten dank flexiblen Arbeitszeiten und der Möglichkeit zum Homeoffice die privaten Verpflichtungen mit dem Berufsleben in Einklang gebracht werden. Auch werden viele Sitzungen virtuell durchgeführt, wovon auch Beschäftigte mit Kindern profitieren.

In Bezug auf die Überzeitkompensation deckten sich die Ansichten der Personen mit unregelmässigen und regelmässigen Arbeitszeiten. Der Grossteil der Teilnehmenden ist für eine Kompensation der Überzeit durch Freizeit. Einzelne Personen würden es jedoch schätzen, wahlweise zu entscheiden. Das hätte den Vorteil, dass bei hohem Arbeitsvolumen nicht noch gleichzeitig Stunden abgebaut werden müsste, wie es teilweise heute der Fall sei.

5.1.3. Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

In Bezug auf die gewünschte Anzahl der Ferienwochen deckten sich die Ergebnisse der Mitarbeitenden mit einem Dienstplan und jenen mit regelmässigen Arbeitszeiten nicht. Wie im Kapitel 3.3.3 präsentiert, haben sämtliche Mitarbeitenden der MGBahn Anspruch auf mindestens fünf bezahlte Ferienwochen je Jahr. Grundsätzlich waren, mit Ausnahme einer Person, sämtliche befragten Beschäftigten der Meinung, dass dies das gewünschte Minimum sei. Könnten die Teilnehmenden die Bestimmungen eigenständig festlegen, so würden die Mitarbeitenden mit einem Dienstplan sieben bezahlte Ferienwochen beziehen, während die übrigen Befragten sechs Wochen optimal fänden. Eine Gruppe der Teilnehmenden sieht eine Erhöhung des Ferienanspruches als Chance, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern und einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen.

Gemäss dem Personalreglement der Unternehmung erhöht sich der Ferienanspruch der Personen in Ausbildung um eine Woche, gleich wie den über 50-Jährigen eine zusätzliche Woche und den über 60-Jährigen zwei zusätzliche Wochen gewährt werden (MGBahn, 2022). Der Grossteil der Teilnehmenden befürwortet diese Handhabung. Einzelne Personen würden

jedoch kleine Änderungen vornehmen, wie beispielsweise die zusätzlichen Ferientage auf zwei bis drei Tage zu beschränken oder den Beschäftigten mit Pikettdienst ebenfalls eine zusätzliche Woche zu gewähren, um diesen attraktiver zu gestalten.

Während einige Befragte sich vorstellen können, in den kommenden Jahren unbezahlten Urlaub zu beantragen, besteht bei anderen aus heutiger Sicht kein Interesse. In diesem Zusammenhang wurde ebenfalls erwähnt, dass auch die finanziellen Auswirkungen im Auge behalten werden müssten. Trotzdem schätzen es die Mitarbeitenden, dass sie die Möglichkeit haben, unbezahlten Urlaub zu beziehen. In den Augen der Befragten ist es ein zusätzlicher Benefit, wenn ein Arbeitgeber dies anbietet. Der Hauptgrund zum Bezug von unbezahltem Urlaub liegt im Wunsch nach längeren Auslandsreisen. Des Weiteren würden die Interessierten für Sprachaufenthalte, private Angelegenheiten wie den Bau eines Eigenheims oder für die Verlängerung von Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub auf das Angebot zurückgreifen. Letzteres sei aktuell jedoch noch weit entfernt.

Im Weiteren zeigten rund die Hälfte der befragten Teilnehmenden Interesse an der Möglichkeit zum Ferienkauf. Beim Ferienkauf können die Mitarbeitenden zusätzliche freie Tage erwerben. Erfahrungsgemäss wird geraten, dass pro Arbeitnehmenden jährlich nicht mehr als 20 Ferientage hinzugekauft werden können und dass diese in Blöcke gebündelt werden. Gemäss Swissmem könnte ein Mitarbeitender beispielsweise entweder einen 5-er, 10-er, 15-er oder 20-er Ferienblock einkaufen, jedoch keine einzelnen Tage beziehen. Dies fordert eine erhöhte Flexibilität des Betriebs (Swissmem, 2022a). Auch die daran interessierten Befragten sprachen sich für zusätzliche Bestimmungen aus. So würde eine Person beispielsweise den Ferienkauf auf eine Woche beschränken, um die Leistungsfähigkeit des Unternehmens sicherstellen zu können. Die Befürchtung liegt darin, dass einige Mitarbeitende das Angebot ausnützen könnten und ihre Arbeit stillliegen würde. Im Weiteren sei auch der Preis ein wichtiger Indikator, ob von diesem Angebot Gebrauch gemacht wird. Die übrigen Befragten haben zum jetzigen Zeitpunkt kein Bedürfnis Ferientage dazuzukaufen, weil bereits heute durch den Ausgleich der Überstunden die Anzahl freier Tage zunehme. Trotzdem würden sie die Möglichkeit zum Ferienkauf begrüßen. Denn schlussendlich solle jede Person für sich selbst entscheiden, ob sie von diesem Angebot Gebrauch machen will.

5.1.4. Arbeitsort

Um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu gewährleisten, sind gemäss den Resultaten der Fokusgruppeninterviews die Arbeitsatmosphäre und die Beziehung zu der direkten Führungskraft von grosser Bedeutung. Ebenfalls sollte sich die Arbeitsstätte in einem zeitgemässen Zustand befinden und eine angenehme Temperatur aufweisen. Die Räumlichkeiten sollten im Winter beheizt und im Sommer gekühlt werden können. Ein Mitarbeitender, der im Führerstand arbeitet, würde in diesem Zusammenhang eine Sitzheizung schätzen. Auch die Ausstattung der Büroräumlichkeiten und Werkstätten trägt gemäss den Befragten zum Wohlergehen bei. So erwarten die befragten Arbeitnehmenden, dass der Arbeitgeber geeignete Werkzeuge und Arbeitshilfsmittel zur Verfügung stellt. Des Weiteren sollten die Arbeitsplätze ergonomisch eingerichtet sein. Mit der aktuellen Ausstattung ist die überwiegende Mehrheit der Befragten sehr zufrieden. Einzelne Befragte wünschen sich jedoch verstellbare Bürotische sowie Pflanzen in den Büroräumlichkeiten, um den Arbeitsplatz heimeliger zu gestalten.

In Bezug auf die Einrichtung der Pausenräume deckten sich die Meinungen grösstenteils. Zwingend vorhanden sein sollten eine Kaffeemaschine, ein Wasserspender sowie diverse Tische und Sitzmöglichkeiten. Für den Grossteil der Befragten ist ein Kühlschrank sowie eine Mikrowelle oder ein Backofen zum Aufwärmen selbst mitgebrachter Speisen sehr wichtig. Der Selecta-Automat hingegen ist nicht bei allen im gleich hohen Mass beliebt. Während er für Arbeitnehmende in Büroräumlichkeiten und für die Befragten mit unregelmässigen Arbeitszeiten schon fast zwingend ist, beziehen Mitarbeitende aus der Werkstatt nur selten daraus Produkte. Folglich sieht diese Gruppe den Automaten nicht als notwendig an. Allgemein ist es den Werkstattmitarbeitenden nicht wichtig, über die neusten und modernsten Ausstattungen in Bezug auf die Pausenräume zu verfügen. Alle im Glisergrund arbeitenden Teilnehmenden wünschen sich jedoch einen Wasserspender. Dieser Punkt wurde in jedem Fokusgruppeninterview, an dem dort arbeitende Mitarbeitende vertreten waren, hervorgehoben. Dies insbesondere auch, weil im Verwaltungsgebäude auf jedem Stockwerk ein Wasserspender vorhanden ist.

Die zu unregelmässigen Zeiten arbeitenden Mitarbeitenden wiesen darauf hin, dass der Standort des Pausenraums in Zermatt nicht optimal sei. Dieser befindet sich aktuell direkt

neben den Toiletten. Zusätzlich wünschen sich die betreffenden Personen ein paar Stühle im Aufenthaltsraum beim Schalter.

Die Teilnehmenden, welche im Verwaltungsgebäude tätig sind, zeigten sich mit der Einrichtung der Pausenräume im Grossen und Ganzen sehr zufrieden. Einzelne Personen würden eine Sitzbank auf der Nordseite vor dem Verwaltungsgebäude und einen Tischfussballkasten in einem Pausenraum platzieren, sofern sie für die Gestaltung zuständig wären.

Bevor die Ergebnisse zum Thema Homeoffice vorgelegt werden, muss eine Unterteilung in Personen, deren Arbeit es erlaubt, im Homeoffice zu arbeiten und jenen, denen es aufgrund ihrer Tätigkeit nicht möglich ist, vorgenommen werden. Mitarbeitende, die in der Verwaltung arbeiten, können nach Absprache mit der Führungskraft für einzelne Tage je Woche im Homeoffice arbeiten. Für Werkstattmitarbeitende ist die Möglichkeit naturgemäss nicht gegeben. Auch für die Befragten mit unregelmässigen Arbeitszeiten ist die Arbeit im Homeoffice aufgrund ihrer Tätigkeit nicht umsetzbar.

Die Befragten, für die Homeoffice grundsätzlich erlaubt ist, begrüssen die Möglichkeit. Aktuell ist für die Mehrheit die Arbeit im Homeoffice jedoch nicht erwünscht. Die betreffenden Personen können es sich allerdings vorstellen, wenn sie später Kinder haben, gelegentlich im Homeoffice zu arbeiten.

Die Bedürfnisse der Teilnehmenden, für die die Möglichkeit zur Heimarbeit nicht gegeben ist, sind gespalten. Rund zwei Drittel der befragten Mitarbeitenden möchte aktuell nicht im Homeoffice arbeiten, weil der Kontakt zu den Arbeitskollegen fehlen würde und die Motivation nicht vorhanden wäre. Die übrigen Befragten würden es begrüssen, bei einem Arbeitspensum von 100 Prozent einen bis maximal zwei Tage pro Woche im Homeoffice zu arbeiten. Die Vorteile sehen die befragten Personen im Wegfall des Arbeitsweges und im längeren Ausschlafen. Auch die Ansichten in Bezug auf die Heimarbeit zu einem späteren Zeitpunkt decken sich nicht. So sprachen sich einige Beschäftigte für die Arbeit im Homeoffice aus, sobald sie Kinder hätten, während andere zu diesem Zeitpunkt die Heimarbeit stilllegen würden. Der Grund besteht darin, dass die Ablenkung viel grösser wäre und auch die Konzentration abnehmen würde.

Obwohl sich die Wünsche der Beschäftigten aktuell nicht decken, sind die befragten Personen der Ansicht, dass die Gestaltung individuell mit Absprache des Vorgesetzten erfolgen sollte. Die Mitarbeitenden würden allerdings eine allgemeine Regel aufstellen, die die Anzahl Tage im Homeoffice betrifft. Wie viele Tage dies sein sollen, waren sich die Befragten allerdings uneinig. Während eine Person vorschreiben würde, dass wöchentlich mindestens ein Tag vor Ort gearbeitet werden muss, sind andere der Ansicht, die Zeit im Homeoffice auf zwei, höchstens drei Tag je Woche zu begrenzen.

5.1.5. Beschäftigungsgrad

Sämtliche befragten Mitarbeitende weisen aktuell einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent auf. Zwei der drei Personen, die nach Dienstplan arbeiten, wären bereit, ihre Stellenprozentage auf 80 Prozent zu reduzieren, dies zugunsten von zusätzlicher Freizeit. Allerdings müssten die finanziellen Auswirkungen eingehender überprüft werden. Beide waren der Ansicht, dass nicht das Tagespensum reduziert werden, sondern drei aufeinanderfolgende arbeitsfreie Tage (statt zwei) gewährt werden sollten.

Im Gegensatz dazu würden die Befragten, welche regelmässige Arbeitszeiten aufweisen, aktuell das Arbeitspensum nicht reduzieren. Dies insbesondere, um die privaten Ersparnisse zu erhöhen. Vor allem die in der Werkstatt Beschäftigten waren der Meinung, dass Teilzeitarbeit schlecht mit ihrer Tätigkeit vereinbart werden könne. Wenn ein Mitarbeitender beispielsweise die Arbeit noch nicht beendet und am darauffolgenden Tag frei hätte, würde die Arbeit liegen bleiben. Ebenfalls müsse bei Sitzungen vermehrt Rücksicht genommen werden.

Rund die Hälfte kann sich vorstellen, in ferner Zukunft die Stellenprozentage zu reduzieren, sofern die finanziellen Gegebenheiten dies zulassen. Der Hauptgrund liegt in den familiären Verpflichtungen. Zudem könne so auch mehr Zeit mit Freunden verbracht werden. Die Befragten, die bereits jetzt gerne weniger arbeiten würden, sehen den Hauptvorteil der Teilzeitarbeit in der zusätzlichen Freizeit und der Möglichkeit, nebenbei eine Weiterbildung zu absolvieren. Die Gestaltung der Teilzeitarbeit sollte gemäss den Befragten jedem selbst überlassen werden, selbstverständlich nach Absprache mit der direkten Führungskraft. Um die Flexibilität zu erhöhen, würden es einzelne Mitarbeitende schätzen, die Verteilung der Stellenprozentage auf die Wochentage eigenständig anzupassen.

5.1.6. Stärken, Verbesserungspotential und Corporate Purpose

Die gestellten Fragen am Ende der Fokusgruppeninterviews verfolgten das Ziel, zu identifizieren, was den Mitarbeitenden an der Arbeit bei der MGBahn am besten gefällt, wo sie Verbesserungspotential sehen und wie die Beschäftigten zum Thema Corporate Purpose stehen.

Stärken

Am besten an der Arbeit bei der MGBahn gefällt den befragten Mitarbeitenden die Abwechslung in ihrem Beruf, die diversen Mitarbeitenden-Anlässe und die familiäre Unternehmenskultur.

Eine hohe Wertschätzung finden ebenfalls die angebotenen Nebenleistungen und Vergünstigungen, vor allem das GA-FVP. Die Befragten zeigten sich erstaunt über den Umfang der Benefits und sind dafür dankbar.

Teilnehmende mit regelmässigen Arbeitszeiten begrüssen zudem die flexiblen Arbeitszeiten und die Freiheiten in der Ausübung ihrer Tätigkeit.

Die Mitarbeitenden in der Werkstatt schätzen, dass Ideen geprüft werden und rasch Verantwortung übernommen werden kann.

Attraktiv scheint auch das Arbeitsklima innerhalb der Werkstatt-Teams zu sein, sowie der jährliche Bereichswechsel der Kaufmann/-frau-Lernenden.

Des Weiteren lobten die befragten Mitarbeitenden die Geschäftsleitung in Bezug auf das Management während der Covid-19-Pandemie. Obwohl der Bahnbetrieb stark reduziert werden musste, sei der Lohn jeweils pünktlich und vollumfänglich vergütet worden, was nicht selbstverständlich sei.

In Bezug auf die Diversität der Arbeitnehmenden waren die befragten Personen der Meinung, dass derjenige Bewerber, dessen Qualifikationen und Kenntnisse am besten zur ausgeschriebenen Stelle passen, beschäftigt werden soll. Geschlechtszugehörigkeit, Nationalität und Religion sollten keinen Einfluss auf den Bewerbungsprozess haben. Dies werde im Augenblick von den Verantwortlichen der MGBahn gut umgesetzt.

Verbesserungspotential

Gemäss mehreren Mitarbeitenden der Werkstatt gibt es in Bezug auf das Lohnsystem Handlungsbedarf. Die Einteilung der Mitarbeitenden in die unterschiedlichen Lohnstufen erfolgt ihrer Meinung nach fair, jedoch wird innerhalb der Lohnklassen ebenfalls eine Unterteilung vorgeschlagen. Gemäss den Aussagen der Befragten würden Personen in der Werkstatt, die eine Grundausbildung sowie eine spezifische Zusatzausbildung absolviert haben, denselben Grundlohn erhalten wie jene, die lediglich eine Ausbildung nachweisen können. Eine Möglichkeit sehen die Teilnehmenden darin, den Grundlohn der Personen mit einer Zusatzausbildung monatlich um 250 Franken zu erhöhen.

Aus der Befragung geht auch hervor, dass das Arbeitsklima zwischen den Bereichen Finanzen & Services und Marketing & Vertrieb und innerhalb des Marketing-Teams verbesserungsfähig ist.

Für die Befragten, die im Verwaltungsgebäude arbeiten, ist eine genderneutrale Kommunikation sehr wichtig. Gemäss ihrer Einschätzung würde sich heute niemand benachteiligt oder ausgeschlossen fühlen. Weil sich aber niemand vollkommen in eine andere Person hineinversetzen könne, sei es wichtig, dass Stellenausschreibungen geschlechtsneutral publiziert werden. Dies sei aktuell nicht der Fall.

Während der Grossteil der Befragten zufrieden ist mit den momentanen Bestimmungen zu den bezahlten Ferienwochen, würden einzelne Befragte sämtlichen Mitarbeitenden mindestens sechs bezahlte Ferienwochen pro Jahr gewähren.

Obwohl der jährliche Bereichswechsel während der Lehre als Kaufmann/-frau sehr geschätzt wird, sehen die Beteiligten Verbesserungspotential in der Gestaltung. Bis anhin wird die dreijährige Lehre im Marketing & Vertrieb begonnen. Nach einem Jahr wird in das Ressort Einkauf & Materialwirtschaft gewechselt, bevor die Lehre im Bereich Finanzen & Services fortgesetzt und abgeschlossen wird. Die Lernenden wünschen sich, dass auch im Bereich Personal ein Einsatz möglich ist. Als Ausgleich könne die Einsatzzeit im Marketing auf ein halbes Jahr reduziert werden.

Auch die KBM-Praktikanten würden einen Einblick in verschiedene Abteilungen begrüssen. Bis anhin werden jährlich zwei KBM-Praktikumstellen in den Bereichen Marketing & Vertrieb

und Personal angeboten. Die Befragten schlagen vor, nach einem halben Jahr den Bereich zu wechseln.

Ferner sehen sowohl die Praktikanten als auch die Kaufmann/-frau-Lernenden Handlungsbedarf in der teilweise fehlenden Arbeitsauslastung. So würden ihrer Meinung nach im Bereich Marketing & Vertrieb zu viele Praktikanten und Lernende arbeiten. Dies führe dazu, dass die einzelnen Personen zu wenig Arbeit haben, um sich den ganzen Tag zu beschäftigen. Die Ressourcen könnten gemäss den Befragten besser auf die verschiedenen Bereiche aufgeteilt werden.

Wie in der Einleitung erwähnt, wird der Pikettdienst in dieser Arbeit nicht näher behandelt. In einem Fokusgruppeninterview hat sich jedoch gezeigt, dass einige Werkstattmitarbeitende in Bezug auf die Organisation des Pikettdienstes Verbesserungspotential sehen. Nicht die Verfügbarkeit ausserhalb der Arbeitszeiten, sondern die fehlende Erfahrung wurde kritisiert. So fühlen sich einige Befragte sehr unsicher und machen sich bereits im Voraus Sorgen über einen möglichen Einsatz. Aufgrund der fehlenden Erfahrung und unterschiedlicher Ausbildung haben viele Angst, falsch zu reagieren. Die Befragten schlagen deshalb vor, dass der Pikettdienst von den Mitarbeitenden, welche vor allem für die Elektronik rund um das Rollmaterial zuständig sind, übernommen wird. Hier sei das notwendige Fachwissen vorhanden.

Wie im Kapitel 5.1.4 erwähnt, sollten in der Werkstatt im Glisergrund Wasserspender zur Verfügung gestellt werden. Beschäftigte, die im Verwaltungsgebäude tätig sind, wünschen sich einen kleinen Entspannungsraum mit Sofas. Zudem schlagen sie vor, den Pausenraum in der Marketingetage von den Büroräumlichkeiten abzutrennen, um die Konzentration zu fördern.

Die nachfolgenden Verbesserungspotentiale wurden jeweils von einer einzelnen Person vorgeschlagen und sind entsprechend zu werten.

- Mehr Personal für Kundenkontakt an der Front, damit Kunden optimal beraten werden können
- Weniger Bahnersatzbusse, mehr Züge
- Störungsverantwortlichkeiten innerhalb der einzelnen Bereiche regeln und nicht über die Betriebsleitzentrale

- Fokus auf das Geschäftsfeld Mobilität, Reduktion der Sparte Immobilien
- Einbindung der Lernenden in Projekte, um in Erfahrung zu bringen, in welche Richtung sich die MGBahn bewegt
- Erhöhung des Lehrlingslohns um monatlich 200 Franken

Corporate Purpose

Die Frage, ob die MGBahn einen Corporate Purpose verfolgen sollte, war für die Teilnehmenden schwierig zu beantworten. Viele vertraten die Ansicht, dass dies momentan im Trend sei und einen Nutzen für das Unternehmensbild darstelle. Jedoch ist dieser Aspekt für keinen der Teilnehmenden zwingend notwendig.

Aus den Gesprächen hat sich herauskristallisiert, dass sämtliche befragten Mitarbeitenden sehr zufrieden mit der MGBahn als Arbeitgeberin sind und dass etwa 90 Prozent nochmals den gleichen Werdegang verfolgen würden. Die Meinungen der befragten Zielgruppe deckten sich weitgehend. Innerhalb der jeweiligen Gruppen entstanden sehr wenige bis keine Differenzen.

5.2. Umfrage

Nachfolgende Aussagen beziehen sich auf die Ergebnisse der Umfrage, die vom 4. April 2022 bis zum 25. April 2022 geöffnet war (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022). Die erstellten Tabellen und Abbildungen, welche nicht direkt im Text präsentiert werden, können im Anhang VI eingesehen werden.

Wie auch schon in den Fokusgruppeninterviews wurde bei der Umfrage eine Unterteilung in unregelmässige und regelmässige Arbeitszeiten vorgenommen. Die Umfrage wurde von 214 Personen ausgefüllt, 32 Antworten konnten jedoch nicht berücksichtigt werden, weil die entsprechenden Personen nicht zur Zielgruppe gehörten. Die Geschlechtsverteilung zwischen den Männern und Frauen fällt mit einem Verhältnis von 48 Prozent zu 50 Prozent sehr ausgeglichen aus. Die restlichen zwei Prozent waren non-binäre Personen oder gaben das Geschlecht nicht an. Die Umfrage war, wie bereits vermerkt, den 18- bis 25-Jährigen vorbehalten. Vom Alter her waren die 22- und 23-Jährigen am stärksten vertreten, gefolgt von den 21- und 18-Jährigen und den übrigen Altersklassen (vgl. Abbildungen 16 und 17 im Anhang).

Mit einem Anteil von 60 Prozent der Befragten, ist die überwiegende Mehrheit im Kanton Wallis ansässig. 38 Prozent der Teilnehmenden wohnen im Kanton Bern, ein Prozent im Kanton Uri. Weiter absolvieren 86 Prozent der befragten Personen aktuell eine Aus- bzw. Weiterbildung, wobei die Verteilung zwischen Tertiär- und Sekundärstufe in etwa gleichmässig ausfällt. Lediglich 14 Prozent der befragten Zielgruppe ist Vollzeit erwerbstätig, die meisten haben einen kaufmännischen Beruf auf Sekundarstufe II erlernt. Die dazugehörigen Abbildungen 18 bis 20 und 25 sowie die Tabelle 14 sind dem Anhang beigelegt.

Im Allgemeinen wurde die Umfrage vermehrt von Personen mit einem kaufmännischen Hintergrund ausgefüllt. Vor allem bei den Befragten, die aktuell eine Ausbildung auf Sekundarstufe II absolvieren, war der Anteil der Kaufmann/-frau EFZ- Lernenden hoch. Die Befragten, welche sich tertiär weiterbilden, sind fast alle an einer höheren Fachschule oder Fachhochschule immatrikuliert. Hier ist das Verhältnis zwischen Personen, die einen handwerklichen Beruf erlernten und jenen mit einem kaufmännischen Hintergrund, ausgeglichener. Bachelorstudiengänge wie Betriebsökonomie, Tourismus oder Wirtschaftsinformatik wurden öfters genannt, jedoch gab es auch einige Studenten, die einen anderen Studiengang wie beispielsweise Systemtechnik oder Bauingenieurwesen belegen. 72 Prozent der befragten Studenten studieren Vollzeit, 12 Prozent Teilzeit und 16 Prozent berufsbegleitend. Die detaillierten Angaben können den Abbildungen 21 bis 24 im Anhang entnommen werden.

Gemäss der Abbildung 26 im Anhang bevorzugen fast 90 Prozent der befragten Personen regelmässige Arbeitszeiten, die übrigen 10 Prozent unregelmässige Arbeitszeiten.

5.2.1. Arbeitsumfeld

Bei der ersten Frage wurden die Teilnehmenden aufgefordert, verschiedene Aspekte in Bezug auf den Arbeitgeber nach ihrer Wichtigkeit zu bewerten. Weil die Ergebnisse der Gruppen unregelmässige Arbeitszeiten und regelmässige Arbeitszeiten nicht deckungsgleich sind, werden sie separat betrachtet.

45 Prozent der Befragten, welche unregelmässige Arbeitszeiten bevorzugen, stufen die Aspekte harmonisches Arbeitsklima, interessanter Arbeitsinhalt und Vereinbarkeit mit Freizeitaktivitäten jeweils am wichtigsten ein. Für 68 Prozent der Befragten, welche sich für regelmässige Arbeitszeiten interessieren, ist ein harmonisches Arbeitsklima der wichtigste Aspekt,

gefolgt von einem interessanten Arbeitsinhalt und attraktiven Aufgaben. Ausserdem werden Weiterbildungsmöglichkeiten, die der Arbeitgeber unterstützt, von beiden Gruppen geschätzt.

Obwohl die meisten Aspekte von den Teilnehmenden zwischen eher wichtig und sehr wichtig eingestuft werden, lassen sich innerhalb der Gruppen Diskrepanzen feststellen. So ist den Personen, die sich für unregelmässige Arbeitszeiten interessieren, beispielsweise der Handlungsspielraum und die Vereinbarkeit mit den Freizeitaktivitäten viel wichtiger als den Befragten, die regelmässige Arbeitszeiten bevorzugen. Die Diversität der Mitarbeitenden wird von allen Befragten als wenig wichtig eingeschätzt, aber insbesondere von den Befragten, welche nach Dienstplan arbeiten möchten. Die detaillierten Ergebnisse können den Abbildungen 27 und 28 im Anhang entnommen werden.

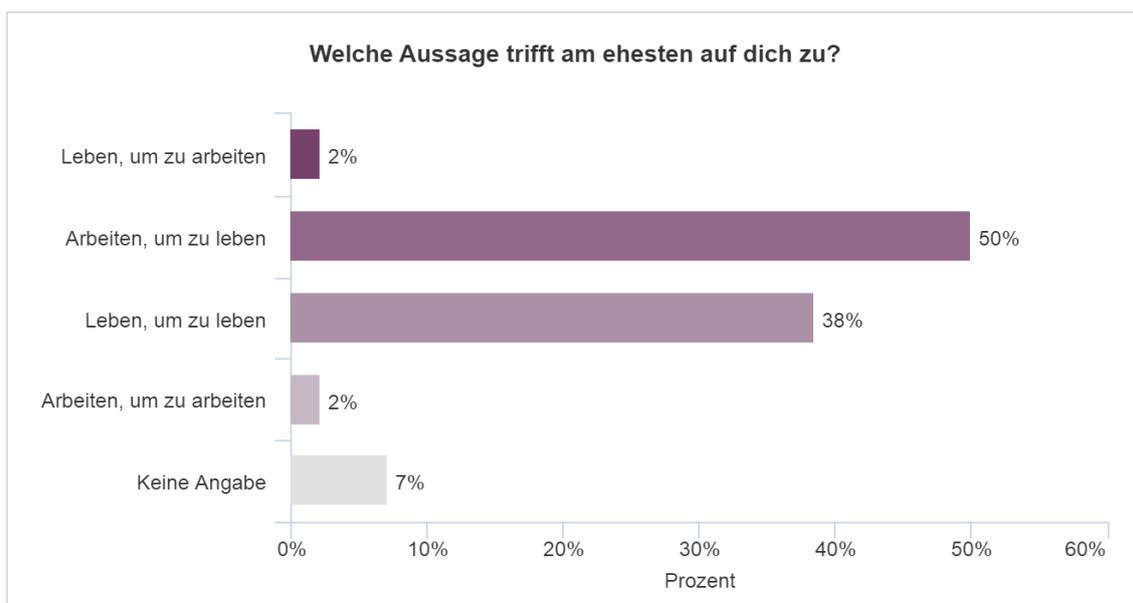
In Bezug auf die Nebenleistungen und Vergünstigungen decken sich die Meinungen. Rund 70 Prozent der Befragten wünschen sich, dass ihr Arbeitgeber Fahrvergünstigungen anbietet. Die zweithöchste Wertschätzung finden Gratisparkplätze beim Arbeitsplatz mit einer Zustimmung von rund zwei Dritteln der Teilnehmenden. Abstellplätze für Mofas und Velos und die Abgabe von vergünstigten Getränken werden ebenfalls sehr geschätzt. Im Weiteren sprechen sich jeweils um die 40 Prozent der Teilnehmenden für vergünstigte Unternehmensprodukte, einen verlängerten Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Dienstalergeschenke aus. In den Augen der befragten Zielgruppe nicht notwendig sind Hochzeitzulagen, Sharing-Angebote für Auto und Velo sowie Mietferienwohnungen. Auch Familienangebote, wie eine unternehmensinterne Kinderbetreuung, Kontakte für Kinderbetreuung sowie organisierte Familienanlässe erhalten nur eine geringe Anerkennung. Die spezifischen Werte je Kategorie können der Abbildung 29 im Anhang entnommen werden.

Fast die Hälfte der befragten Zielgruppe wünscht sich, dass ihr Vorgesetzter kooperativ führt. Bei diesem Führungsstil können die Mitarbeitenden bei Entscheidungen mitreden, ein gewisser Grad an Selbstmotivation wird hierbei vorausgesetzt. Der situative Führungsstil, bei dem der Vorgesetzte den Führungsstil auf den einzelnen Mitarbeitenden anhand dessen « [...] psychologischen und aufgabenbezogenen Reifegrad [...] » (WEKA Business Media AG, 2021) anpasst, wird von 44 Prozent der Befragten als ideal angesehen. Die autoritäre Führung ist geprägt von starken Hierarchien und wenig Entscheidungsfreiheiten für die Mitarbeitenden.

Die Führung anhand Laissez-faire ist durch einen hohen Grad an Selbstbestimmung gekennzeichnet. Sowohl der autoritäre Führungsstil als auch der Laissez-faire-Führungsstil sind gemäss der Abbildung 30 im Anhang bei der Generation Z nicht beliebt (WEKA Business Media AG, 2021).

Die Generation Z legt mehr Wert auf die Freizeit als auf den Beruf. Dies beweisen die Ergebnisse der Umfrage (vgl. Abbildung 6). So sieht die Hälfte der Teilnehmenden ihre Arbeit als Mittel, um ihr Leben zu finanzieren und die Freizeit zu geniessen. Weitere 38 Prozent sind der Meinung, dass ihr Fokus vollumfänglich auf der Freizeit liegt und der Beruf lediglich eine Nebenrolle einnimmt. Das Leben soll demnach in vollen Zügen genossen werden. Lediglich je zwei Prozent der Befragten identifizieren sich mit der Aussage «Leben, um zu arbeiten» bzw. «Arbeiten, um zu arbeiten». Die Generation Z orientiert sich folglich primär am Privatleben.

Abbildung 6: Fokus der Generation Z



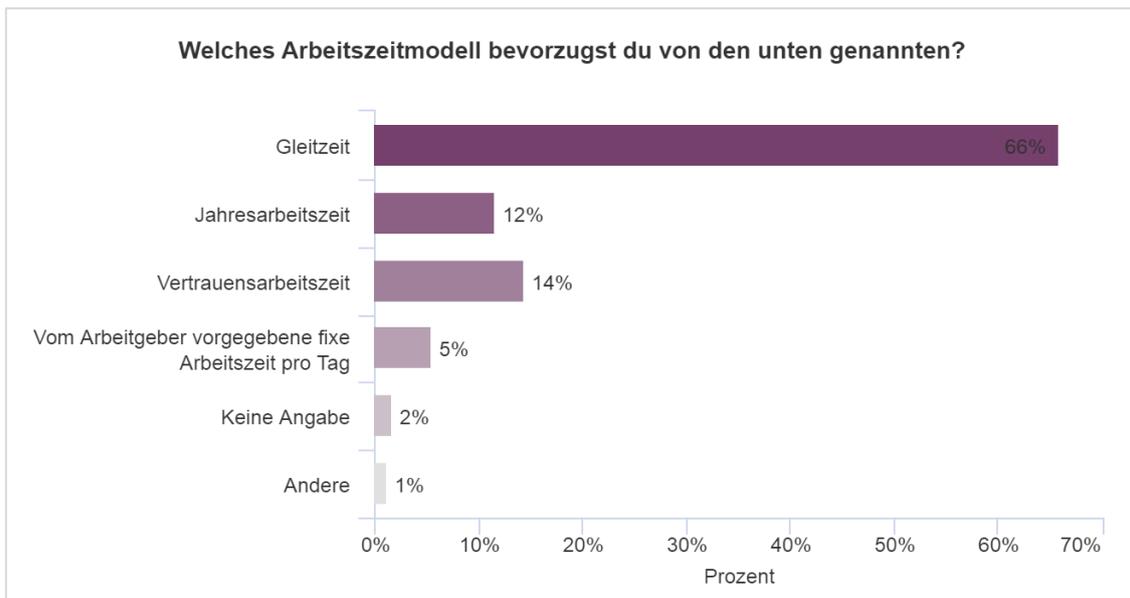
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

5.2.2. Arbeitszeit

In Bezug auf dieses Themenfeld wurden den Personen, die unregelmässige Arbeitszeiten bevorzugen und denjenigen, die sich für regelmässige interessieren, teilweise unterschiedliche Fragen gestellt. Während vier Fragen identisch waren, mussten Personen, die bei der ersten Frage unregelmässige Arbeitszeiten bevorzugt haben, zusätzliche Fragen beantworten. Diese werden im Unterkapitel unregelmässige Arbeitszeiten separat ausgewertet.

Wie wichtig der Generation Z Flexibilität ist, beweisen auch die Ergebnisse im Hinblick auf das bevorzugte Arbeitszeitmodell. Gemäss der Abbildung 7 möchte zwei Drittel der Teilnehmenden Gleitzeit arbeiten, um ihr Berufsleben am besten mit den Freizeitaktivitäten und Verpflichtungen in Einklang zu bringen. 14 Prozent begrüessen Vertrauensarbeitszeiten. Während rund jeder Zehnte das Modell der Jahresarbeitszeit befürwortet, sprechen sich ausschliesslich fünf Prozent der Teilnehmende für eine fixe Arbeitszeit pro Tag aus, welche vom Arbeitgeber definiert wird.

Abbildung 7: Bevorzugtes Arbeitszeitmodell



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Obwohl die Fragen zum Beginn und zum Ende des Arbeitstages unterschiedlich formuliert wurden und die Personen mit Dienstplan andere Rahmenbedingungen in Bezug auf die Arbeitszeit aufweisen, decken sich die Ergebnisse grösstenteils. Die Mehrheit der Vertreter der Generation Z spricht sich für einen Arbeitsbeginn zwischen 7:00 Uhr und 8:00 Uhr aus. Auch die Bedürfnisse in Bezug auf das Ende des Arbeitstages decken sich mehrheitlich. So wünschen sich fast alle Befragten, ihren Arbeitstag zwischen 15:00 Uhr und 17:00 Uhr zu beenden. Nur wenige sind der Meinung, dass ihr Arbeitstag früher enden sollte, während ebenfalls nur ein geringer Anteil bereit ist, die Arbeitsstätte nach 17:00 Uhr zu verlassen. Die dazugehörigen Tabellen 15 und 16 und die Abbildungen 31 und 32 sind im Anhang abgelegt.

Die Antworten in Bezug auf die gewünschte Form der Überzeitkompensation fallen bei den Befragten, die sich für unregelmässige bzw. regelmässige Arbeitszeiten interessieren,

unterschiedlich aus. 80 Prozent der Befragten, welche regelmässige Arbeitszeiten bevorzugen, wünschen sich eine Kompensation der Überzeit durch Freizeit. Dieser Anteil fällt bei den Befragten, die nach Dienstplan arbeiten möchten, wesentlich geringer aus. Hier sind es 55 Prozent, die einen Ausgleich durch Freizeit vorziehen. Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass Arbeitnehmende mit unregelmässigen Arbeitszeiten einer Überzeitkompensation in Form eines Lohnzuschlages von 25 Prozent positiver eingestellt sind als jene mit regelmässigen Arbeitszeiten. Die dazugehörigen Abbildungen 33 und 34 sind im Anhang abgebildet.

Unregelmässige Arbeitszeiten

Mehr als die Hälfte der Befragten, die sich für unregelmässige Arbeitszeiten interessieren, sprechen den Wunsch aus, vier Tage hintereinander zu arbeiten und im Anschluss über drei freie Tage zu verfügen (vgl. Abbildungen 35 und 36 im Anhang). Im Weiteren möchte 25 Prozent fünf Tage hintereinander arbeiten. Ein Drittel der Befragten wünscht sich zwei arbeitsfreie Tage hintereinander, für zwei Personen würde sogar ein Tag reichen. Niemand spricht sich für mehr als drei zusammenhängende freie Tage aus.

Mit einer Zustimmung von 75 Prozent der befragten Personen ist die Frühschicht bei der Generation Z am beliebtesten. An zweiter Stelle folgt die Spätschicht, die in der Regel um 14:00 Uhr beginnt und bis 22:00 Uhr dauert. Am unbeliebtesten ist die Nachtschicht, für die sich lediglich eine Person ausgesprochen hat. Die dazugehörige Abbildung 37 kann im Anhang eingesehen werden.

In Bezug auf den Erhalt der definitiven Dienstpläne spalten sich die Meinungen. 30 Prozent erwarten den definitiven Arbeitsplan jeweils am ersten Tag des Vormonats. Die übrigen Antworten reichen von fünf Tagen bis zu 60 Tagen des Vormonats und sind in der Tabelle 17 im Anhang ersichtlich.

Der unbeliebteste Arbeitstag ist für ein Drittel der Befragten der Samstag, knapp gefolgt mit 30 Prozent vom Freitag und mit 25 Prozent vom Montag. Lediglich zwei Personen bevorzugen den Mittwoch als freien Tag. Auffallend ist, dass neben dem Dienstag und Donnerstag der Sonntag als Arbeitstag nicht unbeliebt ist (vgl. Abbildung 38 im Anhang).

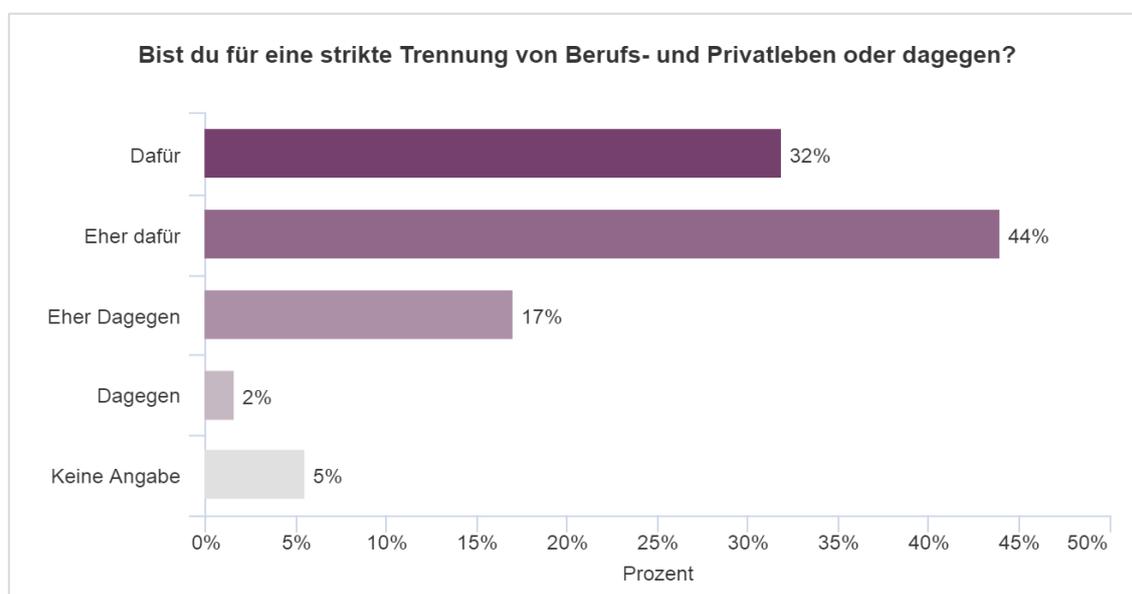
Mehr als ein Drittel der befragten Zielgruppe würde am liebsten an Neujahr nicht arbeiten. Ebenfalls mit einer Zustimmung von 35 Prozent sprachen sich die Teilnehmenden für

arbeitsfreie Weihnachten aus. Die genauen Auswertungen sind in der Abbildung 39 im Anhang einsehbar.

5.2.3. Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

Einer Trennung zwischen der Berufswelt und dem Privatleben sehen die Befragten überwiegend positiv entgegen. Während etwa ein Drittel einer strikten Trennung vollkommen zustimmt, sprechen sich 44 Prozent eher dafür aus. Für fast jeden Fünften ist eine Trennung von Berufs- und Privatleben nicht wichtig, wie die Abbildung 8 zeigt.

Abbildung 8: Trennung von Berufs- und Privatleben



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Obwohl die Teilnehmenden der Umfrage mehrheitlich das Privat- vom Berufsleben differenzieren möchten, wäre fast ein Drittel der befragten Zielgruppe bereit, länger als eine Stunde nach der täglichen Arbeitszeit für den Vorgesetzten erreichbar zu sein. Die restlichen Befragten vertreten eine andere Ansicht. So wäre fast jeder Vierte maximal 30 Minuten nach der Arbeit verfügbar, jeder Fünfte während einer Stunde. Ebenfalls 20 Prozent wären nach der Arbeit für den Arbeitgeber nicht erreichbar. Die dazugehörige Abbildung 40 kann im Anhang eingesehen werden.

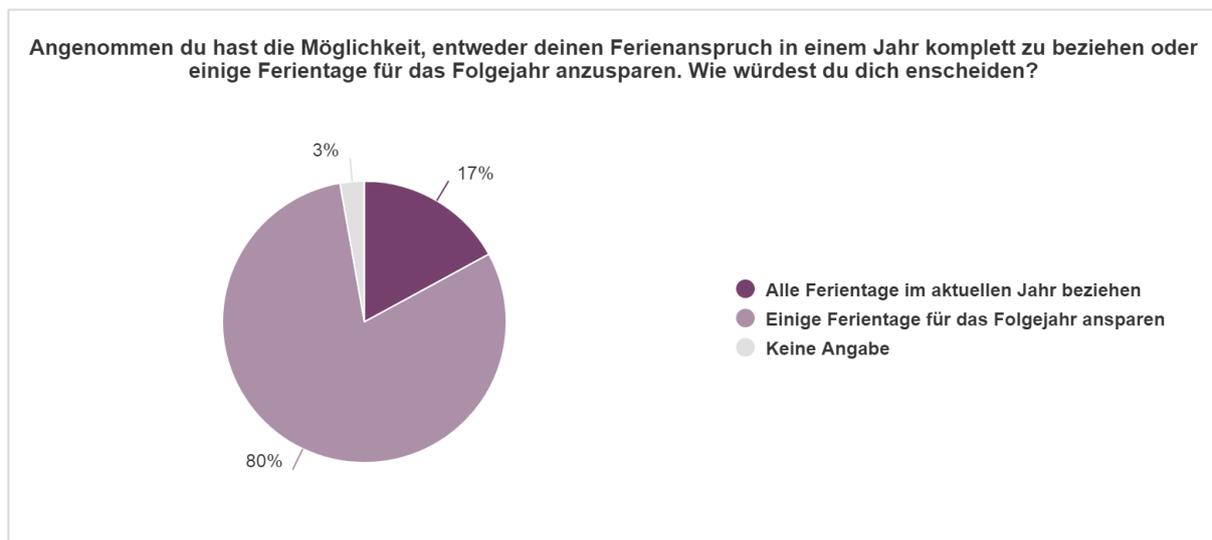
Erhalten die Befragten ausserhalb ihrer Arbeitszeit eine E-Mail oder einen Anruf von ihrer direkten Führungskraft, würde etwas mehr als ein Drittel diese bzw. diesen beantworten. Mehr als die Hälfte würde in einem ersten Schritt die Kontaktaufnahme nach ihrer Relevanz einschätzen. Wird der Anruf bzw. die E-Mail als wichtig eingestuft, erfolgt eine Rückmeldung.

Lediglich sieben Prozent würden eine Kontaktaufnahme ignorieren. Der Grossteil der befragten Zielgruppe ist folglich auch in ihrer Freizeit für die direkte Führungskraft verfügbar. Im Umkehrschluss erwartet die Mehrheit jedoch nicht, dass ihr Vorgesetzter ausserhalb der Arbeitszeit erreichbar ist, wie 71 Prozent der Befragten der Ansicht sind. Die dazugehörigen Abbildungen 41 und 42 sind dem Anhang beigelegt.

Die nächste Frage befasste sich mit der gewünschten Anzahl der bezahlten Ferienwochen. Gemäss den Umfrageergebnissen wünschen sich Arbeitnehmende mit unregelmässigen Arbeitszeiten einen längeren Ferienanspruch als Beschäftigte mit regelmässigen Arbeitszeiten. Die Teilnehmenden, welche nach Dienstplan arbeiten möchten, nannten am häufigsten sieben bezahlte Ferienwochen. Bei der anderen Gruppe lag der Median um eine Woche tiefer. Was ebenfalls bei der Betrachtung der Abbildungen 43 und 44 im Anhang auffällt, ist, dass mit Ausnahme einer Person alle Befragten mehr als vier bezahlte Ferienwochen erwarten, was dem gesetzlichen Mindestanspruch für den Grossteil der Arbeitnehmenden in der Schweiz entspricht (Art. 27 AZG und Art. 329a OR).

Hätten die Befragten die Möglichkeit, ihren Ferienanspruch in einem Jahr vollumfänglich zu beziehen oder einige Ferientage für das Folgejahr anzusparen, würden sich vier Fünftel der Teilnehmenden für die Ansparung und spätere Übernahme entscheiden. 17 Prozent sind gegensätzlicher Meinung und sprechen sich für den vollen Bezug im aktuellen Jahr aus, wie die Abbildung 9 zeigt. Die übrigen Befragten äusserten sich nicht zu dieser Frage.

Abbildung 9: Übernahme einzelner Ferientage ins Folgejahr



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Auch bei der Frage, wie wichtig die Möglichkeiten zum Bezug von unbezahlt¹em bzw. bezahltem¹ Urlaub sowie zum Ferienkauf sind, spalten sich die Meinungen. Die Mehrheit der Befragten, die unregelmässige Arbeitszeiten bevorzugen, finden es wichtig, dass ein Arbeitgeber die genannten Optionen anbietet. Die höchste Zustimmung erhält dabei der Bezug von unbezahlt¹em Urlaub, welcher von einem Viertel der Befragten als sehr wichtig eingestuft wurde. Die Teilnehmenden, welche sich für regelmässige Arbeitszeiten interessieren, empfinden die beiden ersten Möglichkeiten grösstenteils als eher wichtig. Zusätzliche Ferientage einzukaufen ist im Vergleich zwar weniger beliebt, wird jedoch noch immer von 43 Prozent zwischen eher wichtig und sehr wichtig eingestuft. Von den drei Optionen wird dabei der Bezug von bezahltem Urlaub, d.h. eine Auszeit von ein paar Monaten, am meisten geschätzt (vgl. Abbildungen 45 und 46 im Anhang).

Gemäss den Abbildungen 47 und 48 im Anhang liegt der Hauptgrund, weshalb die Teilnehmenden an unbezahlt¹em Urlaub interessiert sind, in der Möglichkeit eines längeren Urlaubs wie beispielsweise einer Weltreise oder einem Sprachaufenthalt. Obwohl der Hauptgrund identisch ist, lassen sich einige Unterschiede in Bezug auf die Ergebnisse der beiden Gruppen feststellen. Mehr als die Hälfte der Befragten, welche sich für regelmässige Arbeitszeiten aussprechen, möchten ihren Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub verlängern. Dieser Anteil lag bei den übrigen Befragten mit einer Zustimmung von 26 Prozent deutlich tiefer. Im Gegensatz dazu haben die Teilnehmenden, die sich für die Arbeit nach Dienstplan interessieren, vermehrt das Bedürfnis unbezahlten Urlaub für Weiterbildungszwecke zu beantragen. Wiederum deckungsgleich war der Anteil der Partizipierenden, die sich den Bezug von unbezahlt¹em Urlaub wünschen, um sich um ihre kranken Kinder oder pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern.

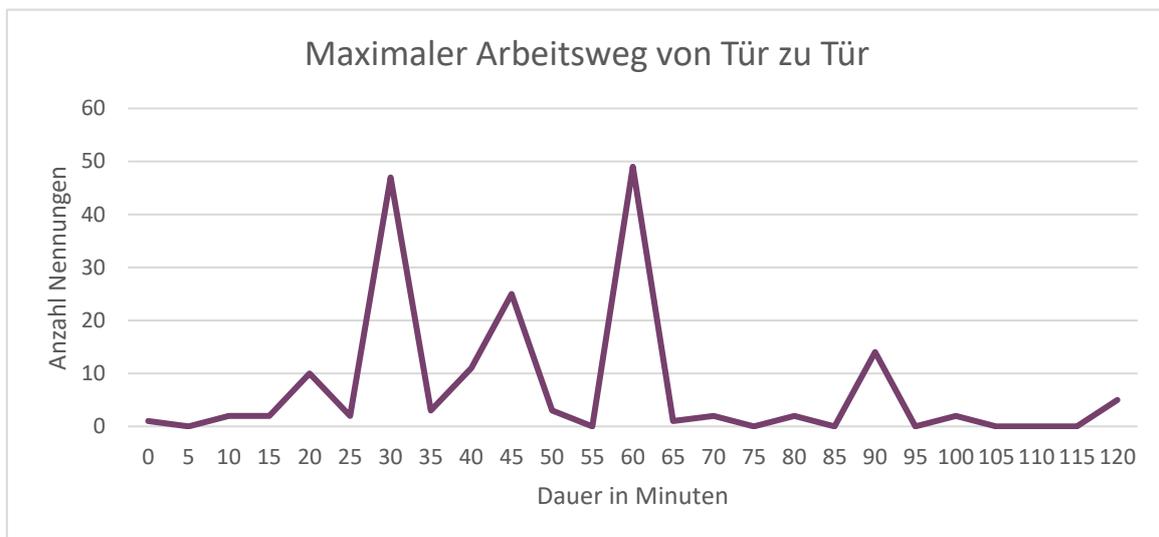
5.2.4. Arbeitsort

In Bezug auf die maximale Entfernung des Wohnortes zur Arbeitsstätte äusserten sich die Befragten unterschiedlich. Für 27 Prozent der Befragten ist eine Fahrzeit von 60 Minuten je Arbeitsweg akzeptabel. Dicht dahinter, mit einer Differenz eines Prozents, wird ein Arbeitsweg von einer halben Stunde als Höchstwert empfunden. Auf dem dritten Platz liegt die maximale

¹ Unter bezahltem Urlaub wird in dieser Arbeit eine bezahlte Auszeit von mehreren Monaten, eine Art Sabbatical bzw. Langzeiturlaub, verstanden (Gelpke, 2018). Dies wurde ebenfalls in der Umfrage vermerkt.

Fahrzeit von 45 Minuten je Arbeitsweg. Wie in der Abbildung 10 ersichtlich ist, verteilen sich die übrigen Antworten auf null bis 120 Minuten. Dies zeigt, dass die Toleranzgrenze bezüglich der Entfernung zur Arbeitsstätte von den Befragten sehr subjektiv wahrgenommen wird. Im Schnitt beträgt das Maximum des Fahrweges 49 Minuten je Arbeitsweg, der Median liegt bei 60 Minuten. Die Person, welche keine Zeit für ihren Arbeitsweg aufwenden möchte, würde gerne jeden Tag im Homeoffice arbeiten. Die jeweiligen Nennungen und Prozentangaben sind auf der im Anhang beigelegten Tabelle 18 abgebildet.

Abbildung 10: Maximaler Arbeitsweg zur Arbeitsstätte



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Die nächste Frage behandelt die Wichtigkeit einzelner Aspekte in Bezug auf die Arbeitsstätte. Die Anbindung des Arbeitsortes an den öffentlichen Verkehr und gute Verbindungen sind für die Befragten am wichtigsten. An zweiter Stelle stehen vom Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung gestellte Parkmöglichkeiten, 76 Prozent der Zielgruppe sehen dies als eher wichtig bis sehr wichtig an. Ebenfalls geschätzt werden Verpflegungsmöglichkeiten in der Nähe der Arbeitsstätte. Zudem erwünscht sind Aufenthaltsräume, öffentliche Parkmöglichkeiten in der Nähe der Arbeitsstätte sowie Abstellplätze für Mofas und Fahrräder vor den Arbeitsstätten. Keinen hohen Stellenwert finden Ladestationen für E-Autos und E-Bikes, unabhängig davon, ob die Stromkosten vom Arbeitgeber oder dem Mitarbeitenden übernommen werden. Dies ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass nur wenige der Befragten über ein elektrisches Transportmittel verfügen. Im Weiteren werden auch Raucherzonen als unwichtig angesehen. Die dazugehörige Abbildung 49 mit den jeweiligen Aspekten und ihrer Wichtigkeit ist dem Anhang beigelegt.

Wie bereits erwähnt, ist der Aufenthaltsraum für die überwiegende Mehrheit der befragten Personen von grosser Bedeutung. Wie aus der Abbildung 50 im Anhang ersichtlich ist, sind die meisten Einrichtungsgegenstände sehr beliebt. Neben Tischen, Stühlen und einer Kaffeemaschine sind auch Mikrowellen und Kühlschränke erwünscht. Für rund zwei Drittel der Teilnehmenden dürfen bequeme Sitzgelegenheiten wie beispielsweise eine Lounge oder Sitzsäcke und -kissen nicht fehlen. Das Vorhandensein eines Snack-Automaten wurde im Vergleich zu den vorgängig genannten Einrichtungsgegenständen zwar als weniger wichtig eingestuft, trotzdem erwarten immer noch rund die Hälfte der befragten Zielgruppe eine entsprechende Einrichtung. Weniger wichtig sind Spielmöglichkeiten wie beispielsweise ein Flipper- oder ein Tischfussballkasten sowie Unterhaltungselektronik. Diese Gegenstände wurden lediglich von 26 Prozent (Spielmöglichkeiten) bzw. 10 Prozent der Befragten (Unterhaltungselektronik) als wichtig eingestuft.

Bei dem Modell der mobilen Telearbeit können Mitarbeitende nicht nur am Arbeitsplatz des Unternehmens ihre Arbeit verrichten, sondern auch unterwegs, zum Beispiel in öffentlichen Verkehrsmitteln (Personio GmbH, 2022). Unabhängig davon, ob die Tätigkeit des einzelnen Mitarbeitenden mit mobilem Arbeiten kompatibel ist oder nicht, möchten 84 Prozent der Umfrageteilnehmenden mobile Telearbeit leisten. Die Generation Z erwartet demnach eine gewisse Flexibilität von ihrem Arbeitgeber. Dies belegt die Abbildung 51 im Anhang.

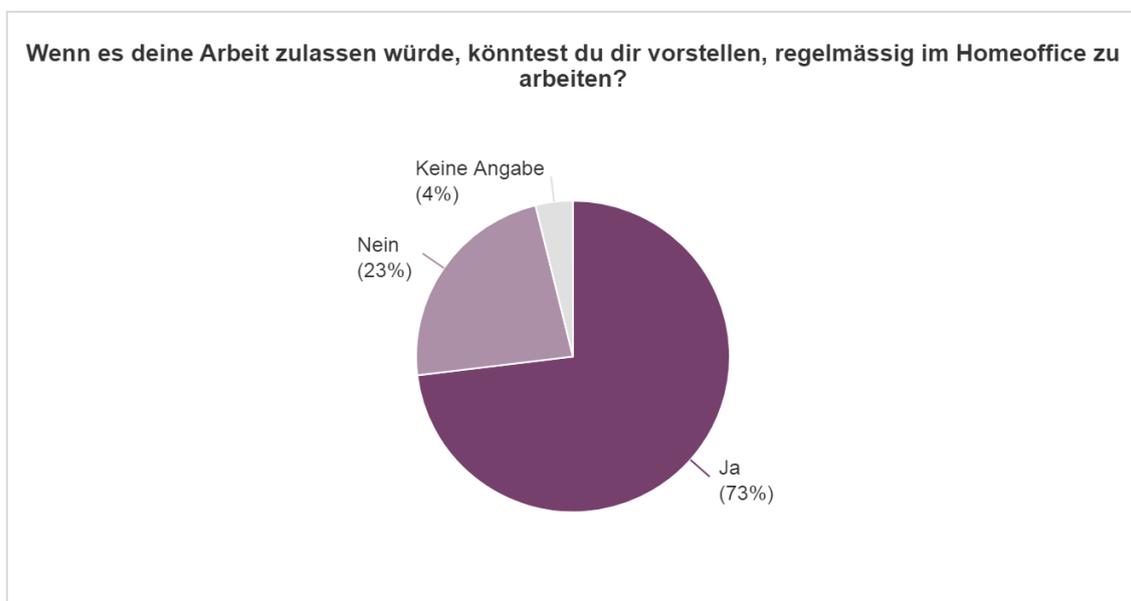
72 Prozent der Teilnehmenden der Gruppe, welche regelmässige Arbeitszeiten bevorzugen, wünschen sich, in einem Büro zu arbeiten. Ein Drittel davon ist bereit, sich das Büro mit einem bis zwei Arbeitskollegen zu teilen. 27 Prozent der Befragten können sich drei bis vier Mitarbeitende im gleichen Büro vorstellen, 14 Prozent bis zu fünf Mitarbeitende. In einem Einzelbüro bzw. in einem Grossraumbüro zu arbeiten, ist bei der Generation Z weniger beliebt. Am wenigsten gewünscht sind abgetrennte Büros mit einer Kapazität von mehr als sieben Sitzplätzen und das Modell von Desk Sharing, bei dem der Arbeitnehmer über keinen festen Arbeitsplatz verfügt und sich täglich seinen Arbeitsplatz im Unternehmen neu aussucht (Baumgartner, Gähwiler, & Peter, nicht datiert). Die dazugehörigen Abbildungen 52 und 53 sind dem Anhang beigelegt.

Durch die Arbeit im Homeoffice oder die Reduktion des Beschäftigungsgrades sind viele Arbeitsplätze oft nicht besetzt. Zusätzlich reduzieren auch Krankheitsabwesenheiten und der

Bezug von unbezahltem Urlaub die Anzahl der nötigen Arbeitsplätze. Für das Unternehmen ist Desk Sharing vorteilhaft, weil die Arbeitsplätze optimal ausgelastet und Kosten eingespart werden können (Baumgartner et al., nicht datiert).

Drei Viertel der Befragten könnten sich gelegentliche Arbeit im Homeoffice vorstellen, unabhängig ob es die Tätigkeit zulässt oder nicht (vgl. Abbildung 11). Obwohl Homeoffice und mobile Telearbeit grundsätzlich beliebt sind, wünscht sich die Generation Z, den persönlichen Arbeitsplatz nicht aufzugeben. Gelingt es dem Arbeitgeber, die Mitarbeitenden von einem Desk Sharing Arbeitsplatz zu überzeugen, liegt für das Unternehmen ein beachtliches Sparpotential vor (Baumgartner et al., nicht datiert).

Abbildung 11: Arbeit im Homeoffice



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Eine Korrelation zwischen dem Geschlecht und dem Wunsch im Homeoffice zu arbeiten, liegt gemäss der Tabelle 19 im Anhang nicht vor.

Auf die Frage, wie viele Tage pro Woche im Homeoffice gearbeitet werden soll, sind sich Personen, die sich für unregelmässige Arbeitszeiten und jene, die regelmässige Arbeitszeiten bevorzugen, uneinig. Bei einem Arbeitspensum von 100 Prozent würden zwar die meisten Befragten, die sich für Homeoffice interessieren, 40 Prozent zuhause arbeiten. Die übrigen Antworten der Gruppen unregelmässige bzw. regelmässige Arbeitszeiten verteilen sich allerdings unterschiedlich und können anhand der Abbildungen 54 und 55 im Anhang eingesehen werden.

Die Gründe, die für eine Arbeit im Homeoffice sprechen, decken sich wiederum. So besteht der Hauptgrund darin, dass der Fahrweg zur Arbeitsstätte entfällt. Mit einer Zustimmung von 62 Prozent sind die Befragten zudem der Meinung, dass die Arbeit im Homeoffice die Vereinbarkeit mit privaten Verpflichtungen, wie beispielsweise das Kümmern um Familienmitglieder oder die Erledigung des Haushaltes, erleichtert bzw. flexibler gestaltet. Jeder zweite sieht im Homeoffice den Vorteil, eigenständig arbeiten zu können und Störfaktoren wie beispielsweise Kundentelefonaten der Arbeitskollegen nicht ausgesetzt zu sein. Weitere Gründe sind die Einsparung von Reisekosten und die Steigerung der Produktivität. Letzterer Punkt erhielt aber lediglich eine Zustimmung von knapp 30 Prozent, wie die Abbildung 56 im Anhang zeigt.

5.2.5. Beschäftigungsgrad

Die erste Frage in Bezug auf das Themenfeld Beschäftigungsgrad befasst sich mit den gewünschten Stellenprozenten der Generation Z. In dieser Hinsicht spalten sich die Meinungen der Befragten, die sich für unregelmässige bzw. regelmässige Arbeitszeiten interessieren.

Die Mehrheit der Personen, die regelmässige Arbeitszeiten befürwortet, wünscht sich aktuell ein Arbeitspensum von 100 Prozent, gefolgt von rund einem Drittel, die den Beschäftigungsgrad bei 80 Prozent ansetzen würde. Bei den Befragten, die sich für die Arbeit nach einem Dienstplan interessieren, verhält es sich gerade umgekehrt. Zudem ist der Anteil der Befragten, die reduziert arbeiten möchten, viel höher als bei den Personen, die regelmässige Arbeitszeiten bevorzugen.

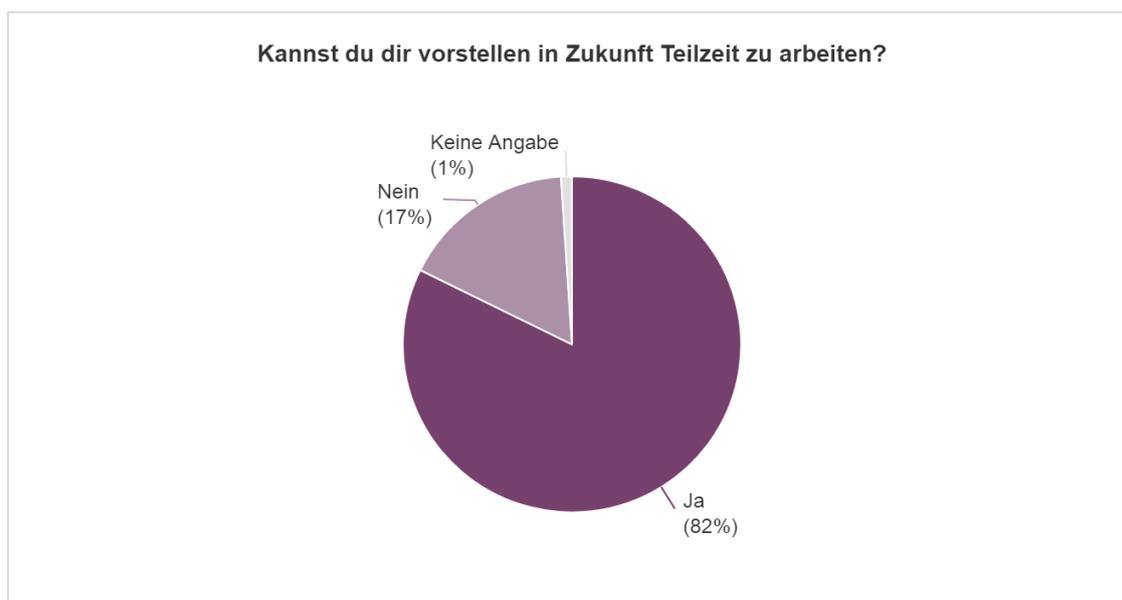
Gesamthaft gesehen wünscht sich etwas weniger als die Hälfte der Befragten, die sich für regelmässige Arbeitszeiten interessieren, Teilzeit zu arbeiten, während es bei den übrigen Befragten 65 Prozent sind. Folglich kann behauptet werden, dass viele Generation Z – Anwärter ein Arbeitspensum unter 100 Prozent anstreben und an der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit interessiert sind. Die entsprechenden Abbildungen 57 und 58 sind dem Anhang beigelegt.

Obwohl die gewünschten Beschäftigungsgrade der beiden Gruppen voneinander abweichen, decken sich die Gründe, die für die Teilzeitarbeit sprechen. So sehen mit einer Zustimmung von 90 Prozent fast sämtliche Befragten, die aktuell das Bedürfnis nach Teilzeitarbeit verspüren, den Vorteil der erhöhten Lebensqualität. Weiter möchte rund die Hälfte der betreffenden Personen eine berufsbegleitende Weiterbildung absolvieren, gefolgt von einem

Drittel der Befragten, die aufgrund der familiären Situation ihr Arbeitspensum reduzieren möchten. Für berufliche Projekte, die nebenbei verfolgt werden, scheint bei den Befragten die Teilzeitarbeit nicht prioritär. Gleiches gilt für Krankheiten oder Unfallfolgen. Die dazugehörige Abbildung 59 kann im Anhang eingesehen werden.

Mehr als vier Fünftel der Personen, die aktuell nicht Teilzeit arbeiten möchten, können sich vorstellen, in Zukunft in beruflicher Hinsicht kürzer zu treten (siehe Abbildung 12). Kumuliert mit den Ergebnissen der ersten Frage bevorzugen 90 Prozent der Befragten aktuell oder zu einem späteren Zeitpunkt einen Beschäftigungsgrad von unter 100 Prozent. Die Geschlechterverteilung fällt gemäss der Tabelle 20 im Anhang ausgeglichen aus. Die Generation Z erwartet demnach von ihrem Arbeitgeber, dass Teilzeitarbeitsstellen angeboten werden bzw. die Möglichkeit zur Reduktion des Beschäftigungsgrades besteht.

Abbildung 12: Teilzeitarbeit in der Zukunft



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Während sich das Hauptmotiv der Personen, die momentan Teilzeit arbeiten möchten, auf die Erhöhung der Lebensqualität fokussiert, sehen die Personen, die in Zukunft Teilzeit arbeiten möchten, den Vorteil in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vgl. Abbildung 60 im Anhang). Die Generation Z bevorzugt auch Teilzeitarbeit, um sich in der arbeitsfreien Zeit beruflich weiterzubilden. Den Beschäftigungsgrad zu reduzieren, um dadurch die Lebensqualität zu erhöhen, stellt für 60 Prozent der Befragten ebenso einen Grund dar. Die niedrigste Zustimmung erhält das Kriterium Zeit für andere berufliche Projekte.

In Korrelation mit dem Geschlecht fällt auf, dass Frauen aufgrund der familiären Situation eher Teilzeitarbeit bevorzugen als Männer. Zudem sind Frauen eher bereit, nebenbei eine berufsbegleitende Weiterbildung zu absolvieren. Im Gegensatz dazu ist bei den Männern das Bedürfnis nach Teilzeitarbeit grösser, um die Lebensqualität zu erhöhen und Zeit für andere berufliche Projekte zu haben. Die detaillierte Verteilung mit den Prozentangaben kann der Tabelle 21 im Anhang entnommen werden.

Eine Übersicht zu den genannten Differenzen zwischen den Ergebnissen der Personen, die sich für unregelmässige bzw. für regelmässige Arbeitszeiten interessieren, wurde im Anhang VII abgelegt. Die identifizierten Unterschiede sind den Resultaten der Fokusgruppeninterviews sehr ähnlich.

5.3. Zusammenfassung der Ergebnisse

Nach Vorstellung der Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews und der Umfrage werden nachfolgend die Hauptaussagen zusammenfassend präsentiert.

Der Fokus der Generation Z liegt klar auf den Freizeitaktivitäten und nicht auf dem Erwerbsleben. Trotzdem stellen sie hohe Erwartungen an ihren Arbeitgeber. Im Allgemeinen kann behauptet werden, dass die Generation Z Flexibilität und Individualität gross schreibt. So erwarten die jungen Arbeitnehmenden beispielsweise flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit, eigenständig die Arbeit im Homeoffice auszuführen. Zudem sprechen sie sich gegen allgemein geltende Regeln, beispielsweise in Bezug auf die Gestaltung der Arbeit im Homeoffice oder zur Teilzeitarbeit, aus. Sie sind der Meinung, dass dies jeder Mitarbeitende zusammen mit seinem Vorgesetzten entscheiden sollte.

Nebenleistungen werden weniger wichtig wahrgenommen als beispielsweise das Arbeitsklima oder der Arbeitsinhalt, sind jedoch willkommen. Mit Zusatzleistungen könne allerdings die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden, wie einige Teilnehmenden der Fokusgruppeninterviews der Meinung waren. Beliebte Benefits sind Fahrvergünstigungen, Abstellplätze für Fahrräder, vergünstigte Getränke im Unternehmen, Rabatte in ausgewählten Restaurants, Parkplätze usw. Im Weiteren erwartet die Generation Z nicht, dass bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden gezielt auf Diversität geachtet wird. Die Teilnehmenden der Fokusgruppeninterviews sprachen sich dafür aus, dass derjenige Bewerber beschäftigt wird, der am besten

zum Profil der ausgeschriebenen Stelle passt. Trotzdem wird darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, Stellenanzeigen geschlechtsneutral zu publizieren.

Gemäss den Umfrageergebnissen wird der kooperative Führungsstil und der situative Führungsstil von den jungen Arbeitnehmenden bevorzugt. Die Generation Z fordert Individualität, dies entspricht eher dem situativen Führungsstil. Für den kooperativen Führungsstil spricht, dass die Mitarbeitenden ihre Ideen in die Entscheidungen der Führungskraft einfliessen lassen können (Mai, 2021a) (WEKA Business Media AG, 2022).

Das Gleitzeit-Arbeitszeitmodell spricht die Vertreter der Generation Z besonders an. Der Arbeitstag beginnt idealerweise zwischen 07:00 Uhr und 08:00 Uhr morgens und endet zwischen 15:00 Uhr und 17:00 Uhr. Obwohl die Mehrheit für eine Trennung von Berufs- und Privatleben ist, ist ein Grossteil der Generation Z für wichtige berufliche Anliegen auch nach der regulären Arbeitszeit verfügbar. Die jungen Arbeitnehmenden erwarten hingegen nicht, dass der Vorgesetzte ausserhalb seiner Arbeitszeit verfügbar ist.

Wird die gesetzlich festgelegte Höchstarbeit überschritten, ist von Überzeit die Rede. Welche Form der Überzeitkompensation präferiert wird, kann nicht eindeutig definiert werden. Während Personen, die sich für regelmässige Arbeitszeiten interessieren, allfällige Überzeit lieber mit Freizeit ausgleichen, anstatt durch einen Lohnzuschlag, fallen die Resultate der übrigen Befragten ausgeglichener aus.

Die befragten Personen, die aktuell nach einem Dienstplan arbeiten oder sich für unregelmässige Arbeitszeiten interessieren, erwarten, dass der definitive Arbeitsplan am ersten des Vormonats einsehbar ist. Zudem wünscht sich die Mehrheit, vier Tage am Stück zu arbeiten und anschliessend drei arbeitsfreie Tage zu haben. Der bevorzugte arbeitsfreie Wochentag ist der Samstag, während an Weihnachten und Neujahr ebenfalls ungerne gearbeitet wird.

Die Generation Z ist sich einig, dass vier bezahlte Ferienwochen im Jahr zu wenig sind. So sprechen sich Personen mit regelmässigen Arbeitszeiten für sechs Wochen aus, diejenigen mit unregelmässigen Arbeitszeiten für sieben. Die Teilnehmenden der Fokusgruppeninterviews begrüssen es, dass Auszubildende sowie Beschäftigte über 50 und 60 Jahre über einen höheren Ferienanspruch verfügen und würden dies so weiterführen. Zudem ist die Übernahme einiger Ferientage ins Folgejahr bei den Vertretern der Generation Z sehr beliebt. Angebote zum

Bezug von unbezahltem Urlaub sowie die Möglichkeit zum Ferienkauf müssen nicht zwingend angeboten werden. Sie werden trotzdem von einem Grossteil der Generation Z begrüsst, weil sie unter anderem die Flexibilität erhöhen.

Der Hauptgrund für den Bezug von unbezahltem Urlaub liegt in der Möglichkeit, Reisen zu unternehmen. Auch in diesem Zusammenhang wird sichtbar, wie wichtig der Generation Z die Freizeit ist. Ferner können sich viele vorstellen, ihren Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub durch den Bezug von unbezahltem Urlaub zu verlängern.

In Bezug auf den Arbeitsweg ist der Grossteil der Generation Z bereit, zwischen 30 und 60 Minuten je Arbeitsweg aufzuwenden. Im Weiteren erwarten die jungen Arbeitnehmenden, dass die Arbeitsstätte gut mit dem öffentlichen Verkehr erreichbar ist und kostenlose Parkplätze sowie Abstellmöglichkeiten für Motor- und Fahrräder bereitstehen. Zudem ist es wichtig, dass auch Restaurants in der Nähe vorzufinden sind. Geschätzt werden in diesem Zusammenhang auch Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitenden vergünstigte Menüs in spezifischen Restaurants anbieten. Auch der Pausenraum und dessen Ausstattung sind für die Generation Z enorm wichtig. Neben den gängigen Standards wie Tischen, Stühlen und einer Kaffeemaschine erwarten die jungen Arbeitnehmenden auch einen Wasserspender, sowie einen Kühlschrank und eine Mikrowelle. Dass sich die jungen Arbeitnehmenden vergünstigte Menüs in Restaurationsbetrieben wünschen und gleichzeitig eine Mikrowelle erwarten, zeigt wiederum das Bedürfnis nach Flexibilität und Abwechslung.

Die Generation Z wünscht sich auf dem Weg zur Arbeit und im Homeoffice zu arbeiten, auch wenn dies aufgrund der Tätigkeit nicht für jeden Mitarbeitenden möglich ist. Bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent würden die jungen Arbeitnehmenden rund 40 Prozent im Homeoffice arbeiten. Gründe dazu sind der Wegfall des Arbeitsweges, die erhöhte Flexibilität und bessere Vereinbarkeit des Berufs- und Familienlebens. Die Generation Z will nicht täglich physisch vor Ort arbeiten und wünscht auch kein Desk Sharing. Gemäss den Umfrageergebnissen sind Büroräumlichkeiten, die Platz für zwei bis drei Mitarbeitende bieten, am beliebtesten, gefolgt von Büros mit vier bis fünf Schreibtischen.

Mehr als die Hälfte der Personen, die sich für unregelmässige Arbeitszeiten interessieren, möchten Teilzeit arbeiten, um die Lebensqualität zu erhöhen. Bei den Befragten, die regelmässige Arbeitszeiten präferieren, bevorzugen 45 Prozent Teilzeitarbeit. Unabhängig des

Geschlechts können sich jedoch fast alle vorstellen, zu einem späteren Zeitpunkt ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Als Hauptgrund für eine Arbeitszeitreduktion wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass in Zukunft Teilzeitarbeit immer populärer wird. Die Generation Z erwartet von ihrem Arbeitgeber, ihren Beschäftigungsgrad den jeweiligen Umständen anpassen zu können.

Anhand der gewonnenen Ergebnisse wurde ein Faktenblatt über die Einstellungen, Werte und Eigenschaften der Generation Z sowie deren Erwartungen an den Arbeitgeber erstellt. Dieses befindet sich im Anhang VIII.

Kapitel 6: Gegenüberstellung Theorie und Ergebnisse

Werden die Ergebnisse der Fokusgruppeninterviews und der Umfrage mit den Behauptungen von Mangelsdorf, Scholz und Co. verglichen, fällt auf, dass die aufgestellten Theorien überwiegend auf die Generation Z zutreffen. Die gesammelten Resultate beweisen, dass es der Generation Z wichtig ist, interessante und sinnstiftende Arbeit zu leisten und neben der Arbeit über genügend Freizeit zu verfügen. Im Weiteren sind Individualität und Flexibilität von grosser Bedeutung. In Bezug auf das gewünschte Arbeitszeitmodell haben sich sowohl die Autorinnen Mangelsdorf und Waffenschmidt als auch die befragten Teilnehmenden für das Modell der Gleitzeit ausgesprochen (Mangelsdorf, 2015, S. 142) (Waffenschmidt, 2018, S. 8). Weitere zentrale Übereinstimmungen lassen sich in Bezug auf folgende Punkte feststellen:

- Obwohl die Generation Z eine Trennung zwischen dem Berufs- und Privatleben anstrebt, sind viele Vertreter ausserhalb ihrer Arbeitszeit für berufliche Angelegenheiten erreichbar
- Der Vorgesetzte muss im Regelfall ausserhalb der Arbeitszeit nicht erreichbar sein
- Der Fokus liegt auf der Freizeit, nicht auf der Arbeit
- Arbeiten am Wochenende und nach Dienstplan ist nicht beliebt
- Homeoffice ist erwünscht
- Kleine Büroräumlichkeiten werden bevorzugt, Desk Sharing ist nicht gefragt
- Benefits werden geschätzt, sind aber nicht unbedingt notwendig
- Die jungen Arbeitnehmenden erwarten eine grosszügige Ferienregelung
- Die Generation Z will nicht autoritär geführt werden

In Bezug auf die Generation Z wurde behauptet, dass die Vertreter kein Feedback von ihrem Vorgesetzten wünschen, weil sie mit Kritik nicht umgehen können (in karrierefördernd, nicht datiert). Gemäss den Umfrageresultaten ist den Jugendlichen und jungen Erwachsenen regelmässiges Feedback aber wichtig. Insgesamt 75 Prozent der Befragten, die sich für die Arbeit nach Dienstplan interessieren, gewichteten diesen Punkt zwischen eher wichtig und sehr wichtig. Ähnlich sahen dies die Befragten, welche regelmässige Arbeitszeiten bevorzugen.

Ebenfalls wurde die Theorie aufgestellt, dass Arbeitgeber, welche einen Corporate Purpose verfolgen, in den Augen der Generation Z populärer sind (Mangelsdorf, 2015, S. 71). Diese Aussage kann allerdings nicht bestätigt werden. Teilnehmende der Fokusgruppeninterviews waren der Meinung, dass sich diesbezüglich zwar ein Trend feststellen lasse, es aber für ein Unternehmen kein Muss sei, bzw. keinen Einfluss auf die Arbeitgeberattraktivität habe.

Eine weitere Differenz lässt sich in Hinblick auf den Beginn der Arbeitszeit feststellen. Wie die Umfrageergebnisse zeigten, wollen die jungen Arbeitnehmenden morgens zwischen 07:00 Uhr und 08:00 Uhr mit ihrer Arbeit beginnen. Scholz (2014, S. 158) behauptete jedoch, dass die Generation Z einen Arbeitsbeginn vor 9:00 Uhr nicht wünscht.

Die in der Vorstudie von Waffenschmidt präsentierten Ergebnisse belegen, dass die Generation Z Teilzeit arbeiten möchte. Der am häufigsten genannte Grund bezieht sich auf die Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen (Waffenschmidt, 2018, S. 8-10). In Bezug auf die durch die Autorin gesammelten Resultate präsentiert sich teilweise ein anderes Bild. Ein Grossteil der Befragten, die unregelmässige Arbeitszeiten bevorzugen, möchte aktuell ihren Beschäftigungsgrad zugunsten von mehr Freizeit auf 80 Prozent fixieren. Bei mehr als der Hälfte der Befragten, welche sich für regelmässige Arbeitszeiten interessieren, liegt hingegen kein Bedürfnis nach Teilzeitarbeit vor. Fast sämtliche Teilnehmenden erwarten jedoch, dass die Möglichkeit gegeben ist, zukünftig allenfalls Teilzeit zu arbeiten. Dies insbesondere aus familiären Gründen.

Nach dem Vergleich zwischen den theoretischen Behauptungen und den identifizierten Bedürfnissen der Generation Z können nun die aufgestellten Hypothesen verifiziert bzw. widerlegt werden. Die jeweiligen Hypothesen sowie deren Bewertung kann der Tabelle 2 entnommen werden.

Tabelle 2: Beantwortung der Hypothesen

Nr.	Hypothese	Begründung	Bewertung
1	An erster Stelle steht für die Generation Z das Privatleben und nicht das Erwerbsleben.	Neben der Arbeit genügend Freizeit zu haben, ist der Generation Z sehr wichtig. Die überwiegende Mehrheit der Befragten geht einer Beschäftigung nach, um ihr Leben zu finanzieren und dieses in vollen Zügen zu geniessen. Der Fokus liegt auf dem Privatleben.	verifiziert
2	Nach Ablauf der täglichen Arbeitszeit stehen Mitarbeitende der Generation Z dem Arbeitgeber nicht mehr zur Verfügung.	Obwohl die Generation Z ihr Berufs- und Privatleben trennen will, würden lediglich sieben Prozent der Befragten eine Kontaktaufnahme nach Arbeitsende durch den Vorgesetzten ignorieren.	widerlegt
3	Arbeitnehmende der Generation Z wünschen sich einen Beschäftigungsgrad von 80 Prozent - dies zugunsten von mehr Freizeit.	Insgesamt möchte etwa die Hälfte aller Befragten Teilzeit arbeiten. Der Wunsch nach Teilzeitarbeit fällt bei den Befragten, die unregelmässige Arbeitszeiten bevorzugen, allerdings grösser aus. Etwa die Hälfte wünscht sich ein Arbeitspensum von 80 Prozent, während es bei den übrigen Befragten ein Drittel ist. Der Hauptgrund liegt bei beiden Gruppen in der Erhöhung der Lebensqualität.	Teilweise verifiziert
4	Die Generation Z zeigt kein Bedürfnis nach Homeoffice.	Rund 75 Prozent der Befragten wünschen sich, regelmässig im Homeoffice zu arbeiten, unabhängig davon, ob aufgrund ihrer Tätigkeit überhaupt die Möglichkeit gegeben ist.	widerlegt
5	Die Generation Z interessiert sich für regelmässige Arbeitszeiten. Sie ist nicht bereit, nach Dienstplan zu arbeiten.	Laut Scholz (2014, S. 143-158) bevorzugt die Generation Z konstante Arbeitszeiten zwischen Montag und Freitag. Mit knapp 90 Prozent der Befragten interessiert sich die überwiegende Mehrheit für regelmässige Arbeitszeiten an Werktagen.	verifiziert
6	Die Generation Z wünscht sich einen grösseren bezahlten Ferienanspruch als gesetzlich vorgeschrieben.	Mit Ausnahme einzelner Personen erwarten alle Befragten jährlich zwischen fünf und sieben bezahlte Ferienwochen. Personen, die sich für die Arbeit nach Dienstplan interessieren, möchten mehrheitlich sieben Ferienwochen je Jahr beziehen. Personen, die regelmässige Arbeitszeiten bevorzugen, wünschen sich grösstenteils sechs bezahlte Ferienwochen.	verifiziert
7	Zusätzliche Benefits sind Arbeitnehmenden der Generation Z sehr wichtig. Sie erwarten, dass ihr Arbeitgeber diese anbietet.	Die meisten Befragten stufen Benefits als eher wichtig ein. Generell werden sie gegenüber anderen Aspekten wie ein attraktiver Standort, Handlungsspielraum oder Weiterbildungsmöglichkeiten schwächer gewichtet. Dennoch sind sie willkommen. Aus den Fokusgruppeninterviews geht hervor, dass durch Benefits die Arbeitgeberattraktivität gestärkt wird.	Teilweise widerlegt

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Resultate der Fokusgruppeninterviews und Umfrageergebnisse

Kapitel 7: Stärken und Verbesserungspotential der MGBahn

7.1. Stärken

Die MGBahn erfüllt sehr viele Anforderungen der Generation Z. Nachfolgend wird auf die wichtigsten Stärken eingegangen.

Die heutigen Arbeitsbedingungen ermöglichen den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität. Obwohl einzelne Bereiche und Ressorts Anwesenheitszeiten festgelegt haben, verfügen Mitarbeitende ohne Dienstplan durch die Jahresarbeitszeit-Regelung über sehr viele Freiheiten. Ebenfalls zeigten sich Arbeitnehmende mit unregelmässigen Arbeitszeiten zufrieden. Gemäss den Befragten können auch kurzfristig jeweils Dienste ausgetauscht werden. Homeoffice und mobile Telearbeit erleichtern die Vereinbarkeit mit privaten Verpflichtungen. Gemäss den befragten Mitarbeitenden der Verwaltung ist auch eine spontane Verlegung der Arbeit ins Homeoffice möglich. Dies wird sehr geschätzt. Eine Ferienwoche auf das Folgejahr zu übertragen, zeigt ebenfalls von einer grossen Flexibilität des Arbeitgebers.

Die Fokusgruppeninterviews haben aufgezeigt, dass die Mitarbeitenden über viel Handlungsspielraum verfügen. Dieser Punkt wird von der Generation Z stark gewichtet.

Eine hohe Bedeutung hat für die Vertreter der Generation Z auch ein harmonisches Arbeitsklima bzw. -team. In den Fokusgruppeninterviews hat sich gezeigt, dass sich ein Grossteil der Beschäftigten im Team wohlfühlt und die familiäre Unternehmenskultur schätzt. Lernende und Praktikanten weisen darauf hin, dass Fehler erlaubt sind und Nachfragen für das Verstehen einer Aufgabe erwünscht sind.

Die von der Unternehmung angebotenen Benefits werden ebenfalls geschätzt. Die befragten Mitarbeitenden vertraten allesamt die Meinung, dass die Angebote sehr vielfältig und grosszügig sind. Wie die Ergebnisse der Umfrage gezeigt haben, wünscht sich die Generation Z insbesondere Fahrvergünstigungen, gefolgt von gratis Park- und Abstellplätzen für Mofas und Fahrräder in unmittelbarer Nähe der Arbeitsstätte. Die MGBahn erfüllt durch ihr breites Angebot diese und noch weitere Erwartungen und nimmt dadurch eine starke Position im Arbeitgebermarkt ein.

Ein weiterer Pluspunkt sind die mindestens fünf bezahlten Ferienwochen im Jahr, die jedem Mitarbeitenden zustehen sowie der erhöhte Ferienanspruch für Lernende, Praktikanten und Angestellte, die älter als 50 bzw. 60 Jahre sind. Die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beziehen, hat für viele Vertreter der Generation Z einen hohen Stellenwert. Auch diese Erwartung erfüllt die MGBahn.

Die letzten Stärken umfassen die Standorte der Arbeitsstätten, die Einrichtung der Pausenräume und die Büroräumlichkeiten. Mit Ausnahme der Werkstätte im Glisergrund sind alle Arbeitsstätten gut mit den öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar. Zudem befinden sich verschiedene Restaurants mit teilweise vergünstigten Verpflegungsmöglichkeiten in der Nähe. Jeder Mitarbeitende, der in einem Büro arbeitet, verfügt über einen persönlichen Arbeitsplatz. Die meisten Mitarbeitenden im Verwaltungsgebäude teilen sich die Räumlichkeit mit einem bis vier Arbeitskollegen, die Büros im Glisergrund bieten Platz für bis zu sieben Mitarbeitende. Grossraumbüros mit mehr als 10 Personen sind nicht vorzufinden. Dies wird von der Generation Z sehr geschätzt.

7.2. Verbesserungspotential

Im Kapitel 5.1.6 wurden bereits die Verbesserungsvorschläge der befragten Mitarbeitenden präsentiert. Diese beinhalten die Optimierung des Lohnsystems und die Organisation des Pikettdienstes. Im Weiteren wurde vorgeschlagen, Stellenausschreibungen genderneutral zu publizieren, die Ferienwochen zu erhöhen, einen Wasserspender in der Werkstätte im Glisergrund zu platzieren und die Gestaltung der Lehrjahre bzw. des Praktikumsjahrs anzupassen. Zudem würden Mitarbeitende, die am Standort Zermatt arbeiten, den Pausenraum an einen anderen Ort verlegen, damit dieser nicht mehr direkt neben den Toiletten ist.

Neben den genannten Punkten wurde durch den Vergleich des Ist-Zustandes mit den Erwartungen der Generation Z Verbesserungspotential in Bezug auf die Einrichtung der Pausenräume festgestellt. An dieser Stelle kann jedoch erwähnt werden, dass nur geringfügige Massnahmen notwendig sind. Die Pausenräume sind bereits heute sehr gut ausgestattet. Wie die Umfrageergebnisse zeigen, wünscht sich die Generation Z unter anderem einen Kühlschrank sowie gemütliche Sitzgelegenheiten wie Sofas oder Sitzsäcke. Diesbezüglich muss erwähnt werden, dass aktuell ein Konzept zum Thema Pausenraum ausgearbeitet wird.

Gemäss dem Personalreglement müssen die Mitarbeitenden spätestens am 10. des Vormonats in Besitz des definitiven Arbeitsplans sein (MGBahn, 2022). Wie die Umfrageergebnisse belegen, erwartet die Generation Z die Arbeitsplanung jedoch bereits am ersten des Vormonats.

Obwohl die Nachfrage am Ferienkauf geringer ausfällt als die Möglichkeit zum Bezug von unbezahltem Urlaub, zeigten sich viele Generation Z- Vertreter daran interessiert. Aktuell ist diese Option für die Arbeitnehmenden der MGBahn nicht möglich.

Auf Seite 63 wurde die Arbeitsatmosphäre als Stärke hervorgehoben. Es muss hier erwähnt werden, dass gemäss den durchgeführten Fokusgruppeninterviews innerhalb des Bereiches Marketing & Vertrieb, sowie bereichsübergreifend zwischen den Bereichen Marketing & Vertrieb und Finanzen & Services ein Verbesserungspotential vorhanden ist.

Kapitel 8: Handlungsempfehlungen

Nach Identifikation der Erwartungen der Generation Z und der Analyse der Stärken und den verbesserungsfähigen Punkten der MGBahn werden nachfolgend die erarbeiteten Handlungsempfehlungen präsentiert.

Empfehlung 1: Stärken beibehalten

Die Arbeitsbedingungen der MGBahn erfüllen die Erwartungen der Generation Z weitgehend. Die Unternehmung ist ein attraktiver Arbeitgeber und bietet ihren Mitarbeitenden viel an. Es wird empfohlen, die bestehenden Angebote in Bezug auf die Benefits, flexiblen Arbeitszeiten, mobile Telearbeit, Homeoffice und den höheren Ferienanspruch beizubehalten.

Wie die Umfrageergebnisse gezeigt haben, ist die Generation Z an reduzierten Arbeitspensas interessiert. Teilweise wünschen sich die Befragten bereits heute, Teilzeit zu arbeiten, viele wollen sich diese Option aber auch für einen späteren Zeitpunkt offenlassen. Die MGBahn deckt auch diese Bedürfnisse ab. Es wird empfohlen, mit derselben Strategie weiterzufahren und Teilzeitarbeit weiterhin zu ermöglichen.

Empfehlung 2: Ferienkauf

Die Generation Z fordert mehr Ferien und die grösstmögliche Flexibilität. Den Ferienanspruch sämtlicher Mitarbeitenden zu erhöhen, wird von der Autorin nicht als sinnvoll angesehen. Die Option, Ferientage durch den Mitarbeitenden käuflich zu erwerben, bietet sich als Alternative an. Durch den Ferienkauf werden die zwei Aspekte mehr Ferien und Flexibilität vereint (Swissmem, 2022b).

Gesetzlich festgelegte Bestimmungen zum Kauf zusätzlicher Ferientage existieren nicht. Bevor die Mitarbeitenden von diesem Angebot profitieren können, müssen diverse Abklärungen vorgenommen werden. Beispielsweise muss unter anderem definiert werden, wer zum Bezug berechtigt ist, auf wie viele Tage der Ferienkauf begrenzt ist und welche Kosten die Arbeitnehmenden zu tragen haben (Swissmem, 2022b). Nachfolgend werden die abzuklärenden Punkte mit der jeweiligen Empfehlung an die MGBahn präsentiert. Die Empfehlungen in Bezug auf abgewiesene Anträge und einzuhaltende Fristen wurden in Anlehnung an die Bedingungen der Schweizerischen Post entworfen (vgl. Anhang X).

Wer ist zum Ferienkauf berechtigt?

In einem ersten Schritt muss entschieden werden, welche Mitarbeitenden die Möglichkeit erhalten, zusätzliche Ferientage einzukaufen (Swissmem, 2022b). Es wird empfohlen, sämtlichen Arbeitnehmenden mit Ausnahme der Lernenden und Praktikanten, Stundenlöhnern und Mitarbeitenden mit befristeten Arbeitsverträgen den Bezug zu ermöglichen. Lernende und Praktikanten kommen bereits heute in den Genuss von sechs bezahlten Ferienwochen. Stundenlöhner arbeiten jeweils saisonal an den Wochenenden, somit ist ein Ferienkauf für diese beiden Kategorien nicht sinnvoll. Das gleiche gilt für Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Aus diesem Grund sind die Personengruppen vom Anspruch ausgenommen.

Anzahl zusätzlicher Ferientage

Im Weiteren muss definiert werden, wie viele zusätzliche Ferientage pro Jahr erworben werden können. Gemäss Swissmem (2022b) gelten als Richtwert höchstens 20 Arbeitstage. Den Verantwortlichen der MGBahn wird allerdings empfohlen, das Maximum auf zwei Wochen zu beschränken. Für Arbeitnehmende der fünf-Tage-Woche bedeutet dies, dass entweder fünf oder zehn Tage zusätzlich eingekauft werden können. Beschäftigte in der sechs-Tage-

Woche können währenddessen sechs bzw. zwölf zusätzliche Ferientage beantragen. Es wird empfohlen, dass die eingekauften Ferientage wochenweise als Block bezogen werden müssen, um den organisatorischen Aufwand zu minimieren (Swissmem, 2022b).

Den Mitarbeitenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen stehen folgende Bezugsmöglichkeiten zur Auswahl:

Tabelle 3: Bezugsmöglichkeiten Ferienkauf

Bezug	Anzahl einzukaufender Tage	
	5-Tage-Woche	6-Tage-Woche
Eine Woche am Stück	5 Tage	6 Tage
2x eine Woche am Stück	10 Tage	12 Tage
Zwei Wochen am Stück	10 Tage	12 Tage

Quelle: eigene Darstellung

Kosten zusätzlicher Ferientage

Es existieren verschiedene Ansätze zur Berechnung der zusätzlich eingekauften Ferientage. Nachfolgend werden gängige Methoden vorgestellt (Swissmem, 2022b).

Option 1:

Die zusätzlichen Ferientage werden ins Verhältnis mit den Anzahl Arbeitstagen je Jahr gesetzt. Bezahlte arbeitsfreie Tage und Feiertage werden dabei nicht berücksichtigt. Der daraus resultierende Prozentsatz wird anschliessend mit dem Bruttojahreslohn multipliziert, um den Preis zu bestimmen (Swissmem, 2022b).

Für Mitarbeitende mit einer sechs-Tage-Woche belaufen sich die Arbeitstage je Jahr (ohne Feiertage und bezahlte Ferienwochen) auf 313 Tage. Ein Feiertag würde demnach $1/313$ des Bruttojahreslohns kosten. Für Beschäftigte mit einer fünf-Tage-Woche wird mit 261 Arbeitstagen gerechnet. Folglich belaufen sich die Kosten pro zusätzlichen Ferientag auf $1/261$ (Farner, 2020) (MGBahn, 2022).

Option 2:

Die Berechnung ist identisch mit der ersten Variante, die Feiertage und bezahlten Ferientage werden aber von den jährlichen Arbeitstagen abgezogen (Swissmem, 2022b).

Für die Mitarbeitenden der MGBahn mit einer sechs-Tage-Woche setzt sich das Kalenderjahr 2022 aus 63 freien Tagen und 302 Arbeitstagen zusammen (MGBahn, 2022). Um den Preis für einen zusätzlichen Ferientag zu bestimmen, müssen die Anzahl vertraglich vereinbarter Ferientage von den Arbeitstagen abgezogen werden. Ein Mitarbeitender mit fünf bezahlten Ferienwochen arbeitet im Jahr 2022 folglich an 272 Tagen. Ein zusätzlicher Ferientag kostet für ihn $1/272$ vom Bruttojahreslohn, ein Angestellter mit sechs Ferienwochen würde $1/266$ bezahlen.

Arbeitnehmende in der fünf-Tage-Woche arbeiten im Jahr 2022 an 251 Tagen (MGBahn, 2022). Ein zusätzlicher Ferientag kostet demnach $1/226$ für Beschäftigte mit fünf Ferienwochen, $1/221$ für Beschäftigte mit sechs bezahlten Ferienwochen.

Option 3:

Die Berechnung der dritten Variante ist deckungsgleich mit der zweiten Variante. Der Unterschied ist jedoch, dass bei der Option drei die Arbeitstage jährlich neu ermittelt werden, während bei der zweiten Variante die Kosten für die zusätzlichen Ferientage jährlich identisch ausfallen (Swissmem, 2022b).

Tabelle 4: Beispiel Kosten einer zusätzlichen Ferienwoche

Beispiel Kosten einer zusätzlichen Ferienwoche (Mitarbeitender mit fünf bezahlten Ferienwochen mit einem Bruttojahreslohn von 100'000 CHF, Beträge auf ganze Zahlen gerundet)		
Arbeitswoche	5-Tage-Woche	6-Tage-Woche
Option 1	1'916 CHF	1'917 CHF
Option 2	2'212 CHF	2'206 CHF

Quelle: eigene Darstellung

Obwohl die Option eins für das Unternehmen am teuersten ist, wird empfohlen, die Kosten der zusätzlichen Ferientage anhand dieser Variante zu berechnen. Die Methode ist klar und insbesondere auch für die Mitarbeitenden verständlich. Zudem ist sie mit einem geringen administrativen Aufwand verbunden, da nicht jedes Jahr eine neue Berechnung durchgeführt werden muss.

Prozess Antrag Ferienkauf

Der interessierte Mitarbeitende muss einen entsprechenden Antrag stellen. Die Fristen müssen klar kommuniziert und vom Mitarbeitenden eingehalten werden. Ebenfalls muss der Zeitpunkt der Verrechnung klar definiert sein (Swissmem, 2022b).

Es wird vorgeschlagen, dass der Antrag bis spätestens am 30. September des Vorjahres beim Vorgesetzten schriftlich eingereicht werden muss. In diesem Antrag hält der Mitarbeitende fest, ob er in einer fünf- oder sechs-Tage-Woche arbeitet und wie viele zusätzliche Ferienwochen er erwerben will. Im Anhang IX befindet sich eine mögliche Gestaltung des Dokuments. Es wird empfohlen, dieses Dokument zusammen mit dem Prozess im Intranet hochzuschalten. Der interessierte Mitarbeitende füllt das Dokument aus, unterzeichnet es und reicht es fristgerecht an die direkte Führungskraft weiter. Diese entscheidet, ob der Antrag bewilligt oder abgelehnt wird, dabei steht die betriebliche Leistungserbringung im Vordergrund. Abgelehnte Gesuche bedürfen einer Erklärung. Sofern der Vorgesetzte einverstanden ist, wird das von beiden Parteien unterschriebene Dokument, vorzugsweise per E-Mail, an die Personalabteilung weitergeleitet. Anträge, die bis spätestens am 15. Oktober bei der Personalabteilung eintreffen, werden von den Verantwortlichen geprüft. Gibt es auch seitens der Personalabteilung keine Einwände, wird der Antrag freigegeben. Eine Kopie des bewilligten Antrages geht bis zum 31. Oktober an den Mitarbeitenden und seinen direkten Vorgesetzten. Ebenso werden die zusätzlichen Ferientage dem Konto des Mitarbeitenden im System gutgeschrieben. Der Mitarbeitende trägt im Anschluss die zusätzliche(n) Ferienwoche(n) in der Jahresplanung ein und bezieht die zusätzlichen Ferientage im Folgejahr. Der entsprechende Prozess ist im Anhang IX abgelegt.

Der Unternehmung wird geraten, die zusätzlichen Ferientage im Monat des Bezuges mit dem Lohn des Mitarbeitenden zu verrechnen.

Nicht bezogene Ferienwochen

Im Vorfeld sollten ebenfalls Bestimmungen zu zusätzlichen Ferienwochen, welche der Mitarbeitende nicht nutzen konnte, aufgestellt werden (Swissmem, 2022b). In diesem Zusammenhang wird folgende Empfehlung abgegeben:

Grundsätzlich müssen die dazugekauften Ferientage auch im entsprechenden Kalenderjahr bezogen werden. Wird dies aufgrund von Unfällen oder anderen unvorhergesehenen äusseren Einflüssen oder Schwangerschaften verhindert, können die nicht bezogenen Ferientage ins Folgejahr übertragen werden. Es wird empfohlen, eine Regelung einzuführen, die vorschreibt, dass die übernommenen Tage bis spätestens Ende März, analog den Bestimmungen zur Übertragung der vertraglichen Ferienwochen, bezogen werden müssen. Falls die Abwesenheit des Mitarbeitenden diesen Zeitpunkt überschreitet, ist eine Verlängerung der Frist oder eine Rückzahlung zu prüfen (Swissmem, 2022b).

Weitere abzuklärende Punkte

Eine Regelung zur Handhabung der Ferienunfähigkeit aufgrund einer Krankheit oder einem Unfall existiert nicht. Aus diesem Grund sollte im Personalreglement der MGBahn festgehalten werden, ob die Ferien später bezogen werden können oder nicht (Swissmem, 2022b). Zum Inhalt der Bestimmung kann keine Empfehlung abgegeben werden.

Ebenfalls muss im Voraus abgeklärt werden, mit welchen Folgen der Arbeitnehmende zu rechnen hat, wenn ein zusätzlich bezogener Ferientag auf einen Feiertag fällt. Entweder wird der Feiertag so angesehen, als gäbe es ihn nicht, was faktisch zu einem Ferienabzug führt oder das Gegenteil ist der Fall und es wird kein Ferientag abgezogen (Swissmem, 2022b). Der MGBahn wird geraten, den Ferienkauf wie die gesetzlich festgelegten bzw. vertraglich vereinbarten Ferien zu handhaben. Demzufolge würde kein Abzug vorgenommen werden. In diesem Zusammenhang muss der Mitarbeitende darauf achten, dass die Ferientage trotzdem blockweise bezogen werden. Nachfolgend ein Beispiel dazu:

Ein Mitarbeitender in einer fünf-Tage-Woche kauft fünf Ferientage und will diese in der Kalenderwoche 23 beziehen. Der Pfingstmontag als Feiertag fällt auf den ersten Arbeitstag derselben Woche. Der Mitarbeitende trägt die vier Werktage Dienstag bis Freitag als freie Tage ein. Der übrig gebliebene fünfte freie Tag muss entweder am Freitag vor der Kalenderwoche 23 bezogen werden oder am darauffolgenden Montag der Kalenderwoche 24.

Gemäss Swissmem besteht der Versicherungsschutz durch die Kranken- und Unfallversicherung auch während den bezogenen Ferien. Dies sollte analog den übrigen Bestimmungen schriftlich festgehalten werden, um Missverständnisse zu vermeiden (Swissmem, 2022b).

Weil der effektive Jahreslohn durch den Kauf zusätzlicher Ferientage geringer ausfällt als der an die Pensionskasse gemeldete Betrag, muss vorgängig mit der Pensionskasse abgeklärt werden, ob eine Anpassung der Lohnsumme erforderlich ist oder nicht. Wird nichts unternommen, fallen die Sozialversicherungsbeiträge an die Pensionskasse ein wenig zu hoch aus (Swissmem, 2022b).

Kommunikation an die Mitarbeitenden

Entscheidet die MGBahn, den Ferienkauf einzuführen, sind die Mitarbeitenden über diese Möglichkeit und den Prozessablauf zu informieren. Es muss sichergestellt werden, dass alle Mitarbeitenden wissen, wo das Dokument zur Beantragung des Ferienkaufs abgerufen werden kann, was beachtet werden muss, welche Kosten anfallen und zu welchem Zeitpunkt diese verrechnet werden. Ebenfalls wird vorgeschlagen, das Personalreglement mit den Bestimmungen zum Ferienkauf zu ergänzen.

Empfehlung 3: Erhalt definitiver Arbeitsplan

Der definitive Arbeitsplan soll den Mitarbeitenden mindestens zehn Tage früher abgegeben werden, d.h. auf den ersten Tag des Vormonats. Auch das SECO rät den Arbeitgebern, den Dienstplan mindestens einen Monat im Voraus auszuhändigen. Diese Änderung würde die Vereinbarkeit mit Freizeitaktivitäten und familiären Verpflichtungen unterstützen (SECO, 2021b, S. 11).

Empfehlung 4: Stellenanzeigen

Im Weiteren wird der MGBahn geraten, die identifizierten Stärken zu nutzen, um aktiv für das Unternehmen als Arbeitgeber zu werben. So wird empfohlen, dass alle Stellenausschreibungen identisch gestaltet werden. Ansonsten könnte das Bild vermittelt werden, dass je nach Stelle unterschiedliche Arbeitsbedingungen bzw. Benefits gewährt werden.

Bis zum heutigen Zeitpunkt werden die Leistungen, welche das Unternehmen anbietet, je nach Ressort oder Team in den Stellenanzeigen unterschiedlich kommuniziert (vgl. Anhang XI). Aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche und Anforderungen kann folgendermassen vorgegangen werden: Die Personalabteilung erstellt für die Rubrik «Wir bieten dir» eine Liste mit den möglichen Inhalten. Dabei wird definiert, welche Inhalte zwingend

aufgelistet werden müssen und aus welchen die Verantwortlichen wählen können. Es wird empfohlen, in den Stellenanzeigen maximal sechs Punkte aufzulisten.

Auf der Tabelle 5 sind die möglichen Inhalte dieser Liste abgebildet. Die blau hinterlegte Zeile soll aufgrund der Attraktivität bei sämtlichen Stellenanzeigen als erster Punkt publiziert werden. Aus den gelb hinterlegten Punkten wählt der Vorgesetzte die auf die Stelle zutreffenden Inhalte aus. Im Anschluss können ressort- oder teamspezifische Ergänzungen (graue Zeilen) angebracht werden.

In Bezug auf die Stellenanzeigen wird zudem vorgeschlagen, diese so auszuschreiben, dass sämtliche Geschlechter angesprochen werden. Aktuell ist hinter jeder Berufsbezeichnung (m/w) vermerkt. Der Unternehmung wird geraten, diese Bezeichnung mit dem Buchstaben x zu ergänzen. Das x steht für undefiniertes Geschlecht (Mai, 2021b).

Im Anhang XII befindet sich eine von der MGBahn publizierte Stellenanzeige, welche anhand der präsentierten Verbesserungsvorschläge angepasst wurde. Die unter der Rubrik «Wir bieten dir» aufgelisteten Inhalte beziehen sich auf die angekreuzten Kästchen der Tabelle 5.

Tabelle 5: Auswahlverfahren Inhalte Stellenanzeige Rubrik «Wir bieten dir»

Mögliche Inhalte	
GA und weitere attraktive Benefits für dich und deine Familie	Standard
5 Wochen Ferien und Möglichkeit zum Kauf zusätzlicher Ferientage	<input checked="" type="checkbox"/>
6 Wochen Ferien*	<input type="checkbox"/>
Flexible Arbeitszeiten	<input checked="" type="checkbox"/>
Arbeiten von unterwegs und im Homeoffice möglich	<input checked="" type="checkbox"/>
Unregelmässige Arbeitszeiten als Chance für eine flexible Freizeitgestaltung	<input type="checkbox"/>
Ressort- bzw. teamspezifische Ergänzungen (optional)	
Gestaltungsspielraum bei deinen Aufgaben	<input checked="" type="checkbox"/>
Motiviertes und eingespieltes Team	<input type="checkbox"/>
Interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
usw.	<input type="checkbox"/>

* gilt nur für Lehr- und Praktikumsstellen

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an publizierte Stellenanzeigen (BVZ Holding AG, nicht datiert b)

Empfehlung 5: Pausen- und Erholungsraum

Wie bereits erwähnt, wird aktuell ein Konzept zur Einrichtung der Pausenräume erarbeitet. Obwohl die Grundausstattung der Pausenräume den Erwartungen der Generation Z entspricht, können einzelne Punkte in das Konzept integriert werden. In Bezug auf den Pausenraum in Zermatt soll geprüft werden, ob ein Raum zur Verfügung gestellt werden kann, der sich nicht direkt neben den Toiletten befindet. Ebenfalls wird vorgeschlagen, den Pausenraum der Kundenberater in Zermatt mit einer Sitzmöglichkeit auszustatten und in der Werkstätte im Glisergrund Wasserspender zur Verfügung zu stellen. Für die Pausenräume bei der Arbeitsstätte in Brig wird empfohlen, im Erdgeschoss ein Sofa oder eine andere bequeme Sitzgelegenheit aufzustellen. Alternativ kann ein kleiner Entspannungsraum mit Sofaecken oder Sitzkissen eingerichtet werden. Dies würde nicht nur den befragten Mitarbeitenden entgegenkommen, sondern auch zukünftigen jungen Arbeitnehmenden. Die Umfrageergebnisse zeigten, dass fast zwei Drittel der befragten Generation Z eine bequeme Sitzgelegenheit als ein Muss ansehen. Ein Erholungsraum stärkt zudem das Wohlergehen am Arbeitsplatz (Qualtrics LLC, 2022).

Empfehlung 6: Gestaltung Lehrjahre Kaufmann/-frau EFZ

Die Befragung hat ergeben, dass sich die Auszubildenden im Bereich Marketing & Vertrieb zu wenig ausgelastet fühlen, weil zu viele Lehrstellen und Praktikumsplätze angeboten werden. Daher wird empfohlen, die Ausbildungszeit der Kaufmann/-frau-Lernenden im Marketing auf ein halbes Jahr zu reduzieren und das zweite Halbjahr in einem anderen Bereich zu absolvieren. Die Lernenden würden zum Beispiel einen Einsatz in der Personalabteilung begrüssen.

Empfehlung 7: Arbeitsklima

Aus den Fokusgruppeninterviews ging hervor, dass das Arbeitsklima im Bereich Marketing & Vertrieb sowie bereichsübergreifend zwischen der Marketing- und der Finanzabteilung verbesserungsfähig ist. Wie bereits erwähnt, ist für die Generation Z ein harmonisches Arbeitsklima und ein respektvoller Umgang mit den Teamkollegen von sehr grosser Bedeutung. Eine angenehme Arbeitsatmosphäre stärkt zudem die Zufriedenheit und erhöht die Arbeitsproduktivität. Das Arbeitsklima kann beispielsweise mit gemeinsamen Ausflügen und Sportanlässen verbessert werden (Knecht, 2020). Bei der Organisation von solchen Anlässen ist darauf zu

achten, dass die Teameinteilung bereichsübergreifend vorgenommen wird. Damit wird ein Austausch gefördert und die Teilnehmenden können sich besser kennenlernen. Allfällige Konflikte können so allenfalls auch aus Weg geräumt werden (Mai, 2021c).

Empfehlung 8: Zukünftige Arbeitsplatzgestaltung

Ob in Zukunft jeder Mitarbeitende einen persönlichen Arbeitsplatz haben wird, ist unklar. Durch die hybride Arbeitswelt werden immer weniger Büroräumlichkeiten benötigt. Aufgrund dieser Entwicklung wird die MGBahn wohl nicht darum herumkommen, physische Arbeitsplätze abzubauen. Es sei darauf hingewiesen, dass die Generation Z kleinere Büroräumlichkeiten bevorzugt und Desk Sharing nicht erwünscht ist. Eine allfällige Umstellung sollte für die jungen Arbeitnehmenden aber nicht allzu schwierig sein, weil sie seit ihrer Kindheit mit Veränderungen konfrontiert und daher sehr anpassungsfähig sind (Mangelsdorf, 2015, S. 146).

Schlussfolgerung

In naher Zukunft werden immer mehr Arbeitnehmende der Generation Babyboomer pensioniert, während der Anteil der Generation Z am Arbeitsmarkt zunimmt. Die Generation Z ist zahlenmässig viel kleiner als die Generation Babyboomer, somit wird eine grosse Lücke im Arbeitnehmermarkt entstehen und geeignete Fachkräfte werden fehlen. Hinzu kommen veränderte Erwartungen an den Arbeitgeber. Deshalb ist es für ein Unternehmen wichtig, die Erwartungen der nachrückenden Generation Z zu kennen und die Arbeitsbedingungen darauf auszurichten. So kann die Arbeitgeberattraktivität gesteigert werden.

Die Generation Z fokussiert ihr Leben vor allem auf Freizeitaktivitäten. Trotzdem stellen sie teilweise hohe Anforderungen an ihren Arbeitgeber. Massnahmen, die die Flexibilität der Arbeitnehmenden unterstützen, wie beispielsweise Homeoffice, mobile Telearbeit, unbezahlter Urlaub oder eine flexible Arbeitszeitgestaltung, werden sehr geschätzt und teilweise vorausgesetzt. Zudem sollen die Arbeitsbedingungen klar auf die Bedürfnisse des einzelnen Mitarbeitenden ausgerichtet sein. Neben dem Spassfaktor muss die Arbeit erfüllend und sinnstiftend sein, der Umgang mit den Arbeitskollegen beruht auf einer freundschaftlichen Basis. Ein jährlicher Urlaub von mindestens fünf bezahlten Ferienwochen wird als Standard angesehen, wünschenswert sind sechs bzw. sieben Wochen. Die Zeit nach 17:00 Uhr an den Werktagen und das Wochenende sind prioritär den Freizeitaktivitäten vorbehalten.

Die MGBahn als Arbeitgeberin erfüllt die Erwartungen der Generation Z weitgehend und nimmt im Arbeitgebermarkt eine starke Position ein, die Weichen für die Zukunft sind geschickt gestellt. Insgesamt konnten nur geringfügige Handlungsempfehlungen identifiziert werden. Um die Vereinbarkeit mit dem Privatleben zu fördern, wird empfohlen, die Möglichkeit zum Ferienkauf einzuführen. Zudem wird vorgeschlagen den Mitarbeitenden die definitive Diensteinteilung spätestens am ersten des Vormonats auszuhändigen. Um einheitlicher aufzutreten und aktiver mit den identifizierten Stärken zu werben, sollten die Stellenanzeigen überarbeitet werden. Weitere verbesserungsfähige Punkte beziehen sich auf die Einrichtung der Pausen- und Erholungsräume, die Gestaltung der Kaufmann/-frau Lehre und das Arbeitsklima in einzelnen Bereichen. Schlussendlich muss sich das Unternehmen bewusst sein, dass in Zukunft weniger physische Arbeitsplätze notwendig sein werden und Überlegungen anstellen, wie das künftige Arbeitsplatzkonzept gestaltet werden kann.

An dieser Stelle muss vermerkt werden, dass es nicht möglich war, die Erwartungen der im Kanton Uri ansässigen Vertreter der Generation Z zu identifizieren. Die Ausbildungsstätte des Kantons Uri zeigte sich nicht bereit, den Link zur Umfrage weiterzuleiten. Ebenfalls konnte kein Mitarbeitender der MGBahn mit Wohnort Kanton Uri für die Teilnahme an den Fokusgruppeninterviews gewonnen werden.

Mögliche Konfliktsituationen am Arbeitsplatz, die durch das Zusammentreffen der verschiedenen Generationen entstehen können, werden in dieser Arbeit nicht analysiert. Im Weiteren sind die Auswirkungen der Handlungsempfehlungen auf die Arbeitnehmenden der Generationen Babyboomer, X und Y nicht Bestandteil der vorliegenden Arbeit. In diesem Zusammenhang muss betont werden, dass eine Abstimmung aller Arbeitsbedingungen auf die Bedürfnisse der Generation Z nicht sinnvoll ist. So muss ein Arbeitgeber auch die Wünsche der Mitarbeitenden anderer Generationen berücksichtigen, um für sämtliche Arbeitnehmenden attraktiv zu sein.

Zum Schluss gilt es zu vermerken, dass es sich bei den identifizierten Erwartungen der Generation Z nur um eine Momentaufnahme handelt und dass die prägenden Jahre einiger Vertreter dieser Generation noch nicht abgeschlossen sind. Es wird sich zeigen, ob die aufgestellten Theorien auch langfristig ihre Gültigkeit bewahren.

Literaturverzeichnis

- Albert, M., Hurrelmann, K. & Quenzel, G. (2019). *Jugend 2019 - Eine Generation meldet sich zu Wort*. Verfügbar unter https://www.shell.de/about-us/initiatives/shell-youth-study/_jcr_content/root/main/containersection-0/simple/simple/call_to_action/links/item2.stream/1642665734978/9ff5b72cc4a915b9a6e7a7a7b6fdc653cebd4576/shell-youth-study-2019-flyer-de.pdf
- Apple Inc. (2007). *Apple erfindet mit dem iPhone das Mobiltelefon neu*. Verfügbar unter <https://www.apple.com/chde/newsroom/2007/01/09Apple-Reinvents-the-Phone-with-iPhone/>
- Autor unbekannt. (2019). *Zusammenfassung*. Verfügbar unter https://www.shell.de/about-us/initiatives/shell-youth-study/_jcr_content/root/main/containersection-0/simple/simple/call_to_action/links/item0.stream/1642665739154/4a002dff58a7a9540cb9e83ee0a37a0ed8a0fd55/shell-youth-study-summary-2019-de.pdf
- Autor unbekannt. (14. Oktober 2021). GenZ-Report von Xeit zeigt: Jugendliche sind extrem "social". *Netzwoche*. Verfügbar unter <https://www.netzwoche.ch/news/2021-10-14/genz-report-von-zeit-zeigt-jugendliche-sind-extrem-social>
- Autor unbekannt. (nicht datiert). Auswirkungen der Pandemie auf Jugendliche und junge Erwachsene. In Bundesamt für Gesundheit (Hrsg.) *spectra*. Verfügbar unter <https://www.spectra-online.ch/de/spectra/news/Auswirkungen%20der%20Pandemie%20auf%20Jugendliche%20und%20junge%20Erwachsene-944-29.html>
- AVANTGARDE Experts GmbH. (2021). *Purpose im Unternehmen: So profitierst du von einem Corporate Purpose*. Verfügbar unter <https://www.avantgarde-experts.de/de/magazin/purpose-unternehmen/>
- Baumgartner, A., Gähwiler, P. & Peter, S. (nicht datiert). *Desk-Sharing*. Verfügbar unter <https://blog.hslu.ch/arbeitsplatzoptimierung/desk-sharing/>

- Bernath, J., Suter, L., Waller, G., Külling, C., Willemse, I. & Süss, D. (2020). *JAMES - Jugend, Aktivitäten, Medien - Erhebung Schweiz*. In Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, (Hrsg.) Zürich. Verfügbar unter <https://www.zhaw.ch/de/psychologie/forschung/medienpsychologie/mediennutzung/james/>
- Bersch, L. (2020). *Arabischer Frühling und EU*. In M. Grosse Hüttmann & H.-G. Wehling (Hrsg.), Bonn: Verlag J.H.W. Dietz Nachf GmbH. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/kurzknapp/lexika/das-europalexikon/176678/arabischer-fruehling-und-eu/>
- Brademann, I. & Piorr, R. (2019). Generation Z - Analyse der Bedürfnisse einer Generation auf dem Sprung ins Erwerbsleben. In S. Fichtner-Rosada, B. Hermeier, & T. Heupel (Hrsg.), *Arbeitswelten der Zukunft* (S. 345-360). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bucher, H.-P. (2018). *Babyboomer nicht mehr stärkste Jahrgänge*. Verfügbar unter https://www.web.statistik.zh.ch/ogd/daten/ressourcen/KTZH_00000264_00001305.pdf
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2020). *Szenarien zur Bevölkerungsentwicklung der Schweiz und der Kantone 2020-2050*. Verfügbar unter <https://www.viz.bfs.admin.ch/assets/01/ga-01.03.01/de/index.html>
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2021a). *Schweiz-Szenarien*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung/schweiz-szenarien.html>
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2021b). *Alter, Zivilstand, Staatsangehörigkeit*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/stand-entwicklung/alter-zivilstand-staatsangehoerigkeit.html>
- Bundesamt für Statistik (BFS). (2021c). *Zusammengefasste Geburtenziffer (ZGZ)*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/integrationindikatoren/indikatoren/zgz.html>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2021d). *Alterspyramide der Schweiz, 1860 - 2050*. Verfügbar unter

<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/zukuenftige-entwicklung/schweiz-szenarien.assetdetail.18644680.html>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2021e). *Lebenserwartung, 2000 - 2020*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/lebenserwartung.assetdetail.18845607.html>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2021f). *Treibhausgasemissionen*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/querschnittsthemen/wohlfahrts-messung/auswirkungen-bestaende/auswirkungen-aktivitaeten/treibhausgasemissionen.html>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2021g). *Die Bevölkerung der Schweiz im Jahr 2020*. Verfügbar unter <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/19964430/master>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2022a). *Vollzeit und Teilzeit*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeits-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/merkmale-arbeitskraefte/vollzeit-teilzeit.html>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2022b). *Demografisches Portrait der Schweiz*. Verfügbar unter <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/21764558/master>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2022c). *Studierende und Abschlüsse auf Tertiärstufe in der Schweiz*. Verfügbar unter <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/19024447/master>

Bundesamt für Statistik (BFS). (nicht datiert a). *Lebenserwartung*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle/lebenserwartung.html>

Bundesamt für Statistik (BFS). (nicht datiert b). *Geburten und Todesfälle*. Verfügbar unter <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/geburten-todesfaelle.html>

- Bundeszentrale für politische Bildung. (2017). *Demografischer Wandel*. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/demografischer-wandel/>
- BVZ Holding AG. (2020). *BVZ Gruppe*. Verfügbar unter <https://www.bvzholding.ch/de/menue/unternehmen/bvz-gruppe/>
- BVZ Holding AG. (2022a). *Kampagnen und Community Manager 60-80% (m/w)*. Verfügbar unter <https://jobs.bvzholding.ch/Kampagnen-und-Community-Manager-60-80-mw-de-j350.html>
- BVZ Holding AG. (2022b). *Elektroinstallateur (m/w)*. Verfügbar unter <https://jobs.bvzholding.ch/Elektroinstallateur-mw-de-j213.html>
- BVZ Holding AG. (2022c). *Projektleiter Infrastruktur (m/w) (80% - 100%)*. Verfügbar unter <https://jobs.bvzholding.ch/Projektleiter-Infrastruktur-mw-80-100-de-j355.html>
- BVZ Holding AG. (nicht datiert a). *Die Welt der BVZ Gruppe 2021*. Verfügbar unter https://www.bvzholding.ch/fileadmin/user_upload/BVZGruppe/Unternehmen/Dateien/BVZ_Portr%C3%A4t_2021_V3.pdf
- BVZ Holding AG. (nicht datiert b). *Offene Stellen*. Verfügbar unter <https://jobs.bvzholding.ch/>
- Eidgenössisches Departement des Innern. (nicht datiert). *Gleichstellung von Mann und Frau*. Verfügbar unter <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/themen/gleichstellung/gleichstellung-von-frau-und-mann.html>
- Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten. (nicht datiert). *Erdbeben in Haiti*. Verfügbar unter https://www.eda.admin.ch/deza/de/home/deza/aktivitaeten/humanitaere-hilfe/schwerpunkte/nothilfeaktionen/erdbeben_in_haiti.html
- explainity. (2013). *Demografischer Wandel*. Verfügbar unter https://www.explainity.de/downloads/Gesellschaft/Demografischer_Wandel_explainity_20131008.pdf

- Farner, M. (2020). *Lohnberechnung: Formeln mit Tücken*. Verfügbar unter <https://www.weka.ch/themen/personal/lohn-und-gehalt/lohnabrechnung/article/lohnberechnung-formeln-mit-tuecken/>
- Fischer, G. (2008). Veränderungen im Bildungssystem der Schweiz. Verfügbar unter https://www.sgb.ch/fileadmin/user_upload/news/57_GF_Bildungssystem_Internet.pdf
- Geffroy, B. & Geffroy, E. (2017). *Die neue Macht der Mitarbeiter: Wie man Mitarbeiter gewinnt, begeistert und hält*. Offenbach: GABAL Verlag.
- Gelpke, A. (2018). *New Work: 8 flexible Arbeitsmodelle und ihre Vorteile*. Verfügbar unter <https://www.wearesquared.de/blog/8-flexible-arbeitsmodelle-was-sind-die-vorteile>
- Hannoversche Lebensversicherung AG. (nicht datiert). *Steigende Lebenserwartung – Was sind Gründe und Folgen?* Verfügbar unter <https://www.hannoversche.de/wissenswert/steigende-lebenserwartung-was-sind-gruende-und-folgen>
- Hein, D. (20. Dezember 2019). Generation Z verbringt mehr Zeit mit Social Media als mit Fernsehen. *Horizont*. Verfügbar unter <https://www.horizont.net/medien/nachrichten/studie-generation-z-verbringt-mehr-zeit-mit-social-media-als-mit-fernsehen-179851>
- Hochuli, M. (9. November 2017). Klimaflüchtlinge brauchen Schutz und Perspektiven. *Caritas Schweiz*. Verfügbar unter https://www.caritas.ch/de/artikel/blog/klimafluechtlinge-brauchen-schutz-und-perspektiven.html?no_cache=1
- Holste, J. H. (2012). *Arbeitgeberattraktivität im demografischen Wandel*. In Z. Reuse & S. Zeranski (Hrsg.) Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hubert, P. & Schlotter, L. (2020). *Generation Z - Personalmanagement und Führung*. Wiesbaden: Springer Gabler.

- Hurrelmann, K., Köcher, R. & Sommer, M. (2019). *Kinder der Einheit - Same Same but (still) different!* Verfügbar unter https://karriere.mcdonalds.de/docroot/jobboerse-mcd-career-blossom/assets/documents/McD_Ausbildungsstudie_2019.pdf
- Institut für Wertprozessmanagement – Marketing. (nicht datiert). *Fokusgruppen*. In Universität Innsbruck (Hrsg.) Verfügbar unter https://www.uibk.ac.at/smt/marketing/files/ubik_marketing_fg.pdf
- Issmail, M. (nicht datiert). *Markenbewusstsein und Konsumverhalten von Jugendlichen*. Verfügbar unter <https://www.bpb.de/system/files/pdf/8ZARRV.pdf>
- Jobfile GmbH. (nicht datiert). *War for Talents - nur ein Battle um die Besten?* Verfügbar unter <https://www.jobfile.ch/blog/war-for-talents/>
- karrierefuehrer. (nicht datiert). *Generation Z: Interview mit Prof. Christian Scholz*. Verfügbar unter <https://www.karrierefuehrer.de/wirtschaftswissenschaften/generation-z-interview-christian-scholz.html>
- Klaffke, M. (2014). *Generationen-Management*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Knecht, L. (2020). *Warum ist das Arbeitsklima so wichtig?* Verfügbar unter <https://www.oneagency.ch/warum-ist-das-arbeitsklima-so-wichtig/>
- Krüger, K.-H. (2016). Gesellschaftlicher Wertewandel: Generation X,Y,Z - und dann? In H. Klaus & H. J. Schneider (Hrsg.), *Personalperspektiven: Human Resource Management und Führung im ständigen Wandel* (S. 39-71). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Mai, J. (2021a). *Situativer Führungsstil: Definition, Vorteile, Kritik + 4 Stufen der Führung*. Verfügbar unter <https://karrierebibel.de/situativer-fuehrungsstil/>
- Mai, J. (2021b). *(m/w/d) in Stellenanzeigen: Bedeutung der Abkürzungen*. Verfügbar unter <https://karrierebibel.de/m-w-d-in-stellenanzeigen/>
- Mai, J. (2021c). *Arbeitsklima: So fühlt sich jeder wohl*. Verfügbar unter <https://karrierebibel.de/arbeitsklima/>

- Mangelsdorf, M. (2015). *Von Babyboomer bis Generation Z: Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen*. Offenbach: GABAL Verlag.
- Manzin, T. (29. Juni 2016). Generation X,Y oder Z? Die az erklärt die Unterschiede. *Luzerner Zeitung*. Verfügbar unter <https://www.luzernerzeitung.ch/wirtschaft/generation-x-y-oder-z-die-az-erklart-die-unterschiede-ld.1565700>
- Matterhorn Gotthard Bahn (MGBahn). (2022). *Firmenarbeitsvertrag und Personalreglement*. Brig: Autor unbekannt.
- Matterhorn Gotthard Bahn / Gornergrat Bahn / BVZ Gruppe. (19. November 2021). Swiss Arbeitgeber Award - Matterhorn Gotthard Bahn zum Aufsteiger des Jahres 2021 gekürt. *Presseportal*. Verfügbar unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100067295/100881441>
- Meyer, K. (2020). *Persönlichkeit und Selbststeuerung der Generation Z*. Wiesbaden: Springer.
- Michael Page International (Deutschland) GmbH. (nicht datiert). *Berufliche Neuorientierung kennt kein Alter*. Verfügbar unter <https://www.michaelpage.de/advice/karriere-tipps/karriere/berufliche-neuorientierung-kennt-kein-alter>
- Niederberger, M., Simshäuser, U. & Steckl, M. (2019). Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Z. *Prävention und Gesundheitsförderung*, (S. 212-217). DOI:<https://doi.org/10.1007/s11553-019-00703-w>
- Personio GmbH. (2022). *Telearbeit: Definition, Formen und Unterschied zu Home Office*. Verfügbar unter <https://www.personio.de/hr-lexikon/telearbeit/>
- Peters, N. (015). *Christian Scholz über die Generation Z*. Verfügbar unter https://www.managerseminare.de/ms_Artikel/Christian-Scholz-ueber-die-Generation-Z-Keine-Lust-auf-Karriere,237979
- Qualtrics LLC. (2022). *10 Tipps, um das Mitarbeiterwohlbefinden zu verbessern*. Verfügbar unter <https://www.qualtrics.com/de/erlebnismanagement/mitarbeiter/mitarbeiterwohlbefinden-zu-verbessern/>

- Rieder, P. (2015). *Prof. Christian Scholz über die Generation Z*. Verfügbar unter <https://www.arbeitswelten.at/demografie/prof-christian-scholz-ueber-die-generation-z/>
- Scholz, C. (2014). *Generation Z: Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt*. Weinheim: Wiley-VCH.
- Schulz, M. (2012). Quick and easy!? Fokusgruppen in der angewandten. In B. Mack, O. Renn & M. Schulz (Hrsg.), *Fokusgruppen in der empirischen Sozialforschung. Von der Konzeption bis zur Auswertung* (S. 9-14). Wiesbaden: Springer VS.
- Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). (2021a). *Arbeits- und Ruhezeiten*. Verfügbar unter <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten.html>
- Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO). (2021b). *Nacht- und Schichtarbeit: Arbeitsmodelle modern gestalten*. Verfügbar unter https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Broschueren/broschuere_arbeitszeitmodelle.pdf.download.pdf/Broschuere_Arbeitszeitmodelle.pdf
- Swissmem. (2022a). *Gleitzeit und Jahresarbeitszeit - was ist der Unterschied?* Verfügbar unter <https://www.swissmem.ch/de/themen/gleitzeit-und-jahresarbeitszeit-was-ist-der-unterschied.html>
- Swissmem. (2022b). *Ferienkauf im Arbeitsverhältnis - was ist zu regeln?* Verfügbar unter <https://www.swissmem.ch/de/wissen/personalwesen/arbeitsrecht/ferienkauf-im-arbeitsverhaeltnis-was-ist-zu-regeln.html>
- Wachter, T. (2021). *Vertrauensarbeitszeit in der Schweiz: Weshalb das Vertrauen genaue Planung und Kontrolle braucht*. Verfügbar unter <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/arbeitszeitmodelle/article/vertrauensarbeitszeit-in-der-schweiz-weshalb-das-vertrauen-genaue-planung-und-kontrolle-braucht/>

- Wachter, T. (2022). *Benefits: Attraktive Anreize für Mitarbeiter*. Verfügbar unter <https://www.weka.ch/themen/personal/lohn-und-gehalt/variable-verguetung/article/benefits-attraktive-anreize-fuer-mitarbeiter/>
- Waffenschmidt, B. (2018). *Generation Z. Achtung, die Arbeitswelt-Optimierer kommen! - Whitepaper zur Vorstudie "Generation Z und ihre Erwartungen an die zukünftige Arbeitswelt"*. Verfügbar unter https://www.econstor.eu/bitstream/10419/245823/1/Neu_Generation_Z_Whitepaper.pdf
- WEKA Business Media AG. (2021). *Führungsstil: Übersicht und Anwendungstipps*. Verfügbar unter <https://www.weka.ch/themen/fuehrungskompetenzen/mitarbeiterfuehrung/fuehrungsinstrumente/article/fuehrungsstil-uebersicht-und-anwendungstipps/>
- WEKA Business Media AG. (2022). *Überstunden und Überzeit*. Verfügbar unter <https://www.weka.ch/themen/personal/arbeitszeit-und-absenzen/ueberstunden-und-ueberzeit/>
- Wiese, B. S. (2007). Work-Life-Balance. In K. Moser (Hrsg.), *Wirtschaftspsychologie* (S. 245-263). Berlin, Heidelberg: Springer. DOI:https://doi.org/10.1007/978-3-540-71637-2_13

Anhang I: Mandatsvorschlag

HES-SO Wallis

EE	IG	TO
X		

Definitiver Mandatsvorschlag der Bachelorarbeit

 FO.2.2.02.27.HD
 mob/06/08/2019

Studiengang Betriebsökonomie, Vollzeit

Studienjahr 2021/2022

Vertraulich **Nicht vertraulich**

Die Richtlinie über die Bachelorarbeit DI.2.2.02.01 beschreibt die Verpflichtungen der HES-SO Wallis und des Auftraggebers/der Auftraggeberin, je nachdem ob das Thema vertraulich ist oder nicht.

Studierende/r NAME Vorname Karlen Denise Tel. +41 79 905 49 57		Dozierende/r NAME Vorname Roten Hans-Peter	
Auftraggeber/in NAME (Firmenbezeichnung) Matterhorn Gotthard Bahn AG Vollständige Adresse Bahnhofplatz 7 3900 Brig Email Guido.Heinen@mgbahn.ch		Kontaktperson NAME Vorname Heinen Guido Funktion Leiter HR-Support Tel. +41 27 927 71 91	
Titel der Bachelorarbeit Personalbeschaffung im modernen HRM – Generation Z und ihre Erwartungen an den Arbeitgeber			
Termine der Bachelorarbeit			
> Vollzeitausbildung	<input checked="" type="checkbox"/>	Variante 1	Februar-Juli
	<input type="checkbox"/>	Variante 2	September-November
> Berufsbegleitende Ausbildung	<input type="checkbox"/>	Variante 1	Februar-August
	<input type="checkbox"/>	Variante 2	September-Januar
> Versuch	<input checked="" type="checkbox"/>	Erster Versuch	
	<input type="checkbox"/>	Zweiter Versuch	

HES-SO Wallis

EE	IG	TO
X		

Definitiver Mandatsvorschlag der Bachelorarbeit

 FO.2.2.02.27.HD
 mob/06/08/2019

Der/die Auftraggeber/in bestätigt die Kenntnisnahme folgender Punkte:

- QM-Richtlinie über die Bachelorarbeit.
- Die Arbeit wird gemäss der oben gewählten Variante ausgeführt.
- Die Suche des Themas der Bachelorarbeit ist Sache des/der Studierenden; die in diesem Zusammenhang mit einem Unternehmen geknüpften Kontakte führen zu keinen Verpflichtungen seitens der Schule.
- Die Arbeit bleibt Eigentum der HES-SO Wallis und das Exemplar, welches das Unternehmen von dem/der Studierenden erhält, ist nur zum Eigengebrauch bestimmt
- Die HES-SO Wallis behält sich das Recht vor, auf der Website der Schule den Namen des Unternehmens, den Namen des/der Studierenden, den Titel der Bachelorarbeit sowie eine Zusammenfassung (ausser für vertrauliche Arbeiten) zu veröffentlichen.
- Vertrauliche Arbeiten werden nicht veröffentlicht. Der Name des/der Studierenden mit dem Vermerk „Vertraulich“ sowie eine Zusammenfassung der Bachelorarbeit ohne vertrauliche Angaben oder Daten werden veröffentlicht. Der Name des Unternehmens wird nicht veröffentlicht.
- Die mündliche Verteidigung ist nicht öffentlich (der/die Dozierende, der Experte/die Expertin und ein/e Vertreter/in des Studiengangs nehmen daran teil).
- Der/die Studierende und der/die Dozierende planen gemeinsam mit dem/der Vertreter/in des Unternehmens eine Präsentation der Bachelorarbeit im Unternehmen.

Bestätigung der Originalität (zuhanden des Auftraggebers)

- Der/die Auftraggeber/in bestätigt, dass bisher kein ähnliches Projekt durchgeführt wurde.
- Falls in Zusammenhang mit dieser Arbeit bereits Elemente vorhanden sind, müssen diese nachstehend explizit aufgeführt werden.

Zusätzlich zu diesem Dokument muss jede/r Studierende einen dreiseitigen Bericht abgeben, der Folgendes enthält:

1. Titel der Arbeit	Geben Sie an: 1.1. Einen aussagekräftigen Titel mit Informationen zum Kontext, zum Hauptziel und eventuell zum Namen des Auftraggebers oder des Projekts.
2. Kontext (Auftraggeber)	Geben Sie an: 2.1. Den Kontext des Auftraggebers und dessen Erwartungen an die Bachelorarbeit. (max. 10 Zeilen) 2.2. Die Abgrenzung der Arbeit (was wird nach Absprache mit dem Auftraggeber nicht abgedeckt?).
3. Forschungsstand	Geben Sie an: 3.1. Eine kurze Übersicht über den Forschungsstand im Themenbereich der Bachelorarbeit (Methoden, Konzepte, Kontext, Tätigkeitssektor usw.). (15-20 Zeilen)
4. Zielsetzungen	Geben Sie in Form von spezifischen, messbaren, erreichbaren, realistischen und zeitlich abgegrenzten Zielsetzungen an: 4.1. Welches ist die Forschungsfrage in Zusammenhang mit der Problemstellung, die am Ende der Arbeit beantwortet wird? 4.2. Welches sind die Zielsetzungen, die der Auftraggeber mit der Bachelorarbeit erreichen will? (mind. 4 Zielsetzungen) 4.3. Welches sind die Ergebnisse, die dem Auftraggeber am Ende der Arbeit präsentiert werden (mit Ergebnissen sind greifbare, messbare und überprüfbare Ergebnisse gemeint, z. B. ein Pflichtenheft, eine SWOT-Analyse, Umfrageergebnisse usw.). 4.4. Welchen Mehrwert bringt Ihre Arbeit für den Auftraggeber und welche Auswirkungen wird Ihre Arbeit auf die Organisation des Auftraggebers haben?
5. Methodologie	Geben Sie an: 5.1. Welche Forschungsmethoden Ihnen die Beantwortung der Forschungsfrage und die Erreichung der Zielsetzungen (4.2) ermöglichen werden? (max. 10 Zeilen) Wenn Sie qualitative Interviews durchzuführen möchten, führen Sie bitte die Anzahl der geplanten Interviews und die Zielgruppe auf (wen möchten Sie interviewen?). Wenn Sie einen Fragebogen ausfüllen lassen möchten, geben Sie bitte die Anzahl der erwarteten

Quelle: Abgabe definitiver Mandatsvorschlag

HES-SO Wallis

EE	IG	TD
X		

Definitiver Mandatsvorschlag der Bachelorarbeit

 FO.2.2.02.27.HD
 mob/06/08/2019

	<p>Rückmeldungen und die Zielgruppe an (wen möchten Sie befragen?).</p> <p>5.2. Wie Sie bei der Datensammlung vorgehen und deren Qualität gewährleisten werden? (max. 10 Zeilen)</p>
6. Planung	<p>Geben Sie an:</p> <p>6.1. Die Aufteilung der 360 Arbeitsstunden auf die verschiedenen Etappen, unter Berücksichtigung des Zeitaufwands für die Implementierung der Methodologie (5) und die Erreichung der Zielsetzungen (4).</p> <p>6.2. Die Schlüsseldaten und Meilensteine der Arbeit.</p>
7. Literaturverzeichnis	<p>7.1. Vollständiges Literaturverzeichnis (Forschungsstand, Arbeit) gemäss APA-Normen.</p>
ACHTUNG!	<p>Der definitive Mandatsvorschlag muss vor der Abgabe <u>vom Auftraggeber, dem/der Dozierenden und dem/der Studierenden</u> datiert und unterzeichnet werden.</p>

EE	IG	TO
X		

Beschreibung des Mandatsvorschlags der Bachelorarbeit

Rückmeldung Jury

Das Thema wird akzeptiert.

Dozent: Hans-Peter Roten

Form: Bitte folgen Sie der vorgegebenen Nummerierung

Inhalt:

- Etwas verwirrend ist die Aussage: Es wird nicht die gesamte Generation Z untersucht, sondern nur die 18- bis 25-jährigen.
- Die Ziele würde ich etwas präziser formulieren.

1. Titel der Arbeit

1.1 Titel, Informationen zum Kontext und Hauptziel der Arbeit

Der Titel der Bachelorarbeit lautet: Personalbeschaffung im modernen HRM – Generation Z und ihre Erwartungen an den Arbeitgeber.

In naher Zukunft verlassen die Babyboomer den Arbeitsmarkt und die Generation Z betritt ihn. Ziel ist es herauszufinden, was diese Generation von ihrem Arbeitgeber erwartet in Bezug auf die Themenfelder Arbeitszeit, Zeit ausserhalb der Arbeitszeit, Arbeitsort, Homeoffice, Beschäftigungsgrad und unbezahlter Urlaub sowie der Matterhorn Gotthard Bahn Handlungsempfehlungen zu unterbreiten.

2. Kontext

2.1 Auftraggeber und seine Erwartungen

Die Matterhorn Gotthard Bahn beschäftigt zurzeit viele Babyboomer, die in den nächsten Jahren pensioniert werden. Gleichzeitig tritt die Generation Z am Arbeitsmarkt auf. Es existieren bereits einige Artikel über die Generation Z und deren Anforderungen. Sie zeigen auf, dass sie andere Erwartungen an ihren Arbeitgeber hat und anders angesprochen werden muss. Der Matterhorn Gotthard Bahn soll aufgezeigt werden, wie weit die bereits existierenden Theorien mit den Aussagen und Erwartungen der befragten Zielgruppe übereinstimmen. Nach Abschluss der Bachelorarbeit ist klar, was sich die 18-25-Jährigen wünschen in Bezug auf den Arbeitgeber. Die Ergebnisse sollen der Unternehmung aufzeigen, wo ihre Stärken und Schwächen liegen, um die Arbeitgeberattraktivität aus Sicht der Generation Z zu steigern und die Personalbeschaffung zu erleichtern.

2.2 Abgrenzung der Arbeit

Es werden nur die Erwartungen der 18-25-Jährigen (Jahrgang 1997 – 2004) identifiziert, welche bereits Arbeitserfahrungen aufweisen. Auch stehen folgende sechs Themenfelder im Fokus der Arbeit: Arbeitszeit, Zeit ausserhalb der Arbeitszeit, Arbeitsort, Homeoffice, Beschäftigungsgrad und unbezahlter Urlaub. Ich werde mich nach Rücksprache mit der Matterhorn Gotthard Bahn nicht auf die gesamte Schweiz beziehen, sondern nur auf diejenigen Personen, die im Oberwallis und in den deutschsprachigen Nachbarkantonen Bern und Uri ansässig sind. Um die Bedürfnisse klar identifizieren zu können, wird in der Umfrage eine Abgrenzung in regelmässige und unregelmässige Arbeitszeiten vorgenommen. Ebenfalls werden nur Personen befragt, die durch ihre Ausbildung von der Matterhorn Gotthard Bahn beschäftigt werden könnten, wie beispielsweise Lokführer, Kundenbegleiter, Polymechaniker oder kaufmännische Angestellte. Quereinsteiger werden nicht berücksichtigt.

EE	IG	TO
X		

3. Forschungsstand

3.1 Aktueller Stand

Im Bereich der Generationenforschung existieren bereits einige Bücher über die Werte, Prägungen und Einstellungen der Generation Z. Die Bücher «Generation Z» von Christian Scholz und «Generation Z – Personalmanagement und Führung», verfasst von Lorenz Schlotter und Philipp Hubert, geben Aufschluss über die Grundhaltungen der einzelnen Generationen. Ebenfalls befassen sie sich im näheren mit den Werten der Generation Z und einzelnen Anforderungen in Bezug auf den Arbeitgeber. Auch das Buch «Die neue Macht der Mitarbeiter» von Barbara und Edgar Geffroy liefert interessante Theorien über die Generation Z. Die Literatur befasst sich zwar mit wichtigen Aspekten im Allgemeinen, jedoch liegen bis anhin nur wenige konkrete Anforderungen in Bezug auf den Arbeitgeber vor. Dies ist damit verbunden, dass die Vertreter der Generation Z erst den Arbeitsmarkt betreten. Davon abgesehen betonen die Verfasser, dass die Erkenntnisse der Fachliteratur nicht vollumfänglich auf die gesamte Generation angewandt werden können. Es gibt Menschen, die sich von den Einstellungen der Mehrheit abgrenzen und ihren individuellen Weg gehen (Geffroy & Geffroy, 2017, S. 186).

Ein wichtiger Aspekt, den es zu betonen gilt, ist die Abgrenzung des Begriffs Generation Z. Einige Autoren sind der Meinung, die Generation Z umfasst Personen mit Jahrgängen ab 1995, andere wiederum gehen von 1996 oder 1997 aus. Auch wann die Generation Z aufhört, ist umstritten (Klaus & Schneider, 2016, S.44).

4. Zielsetzungen

4.1 Forschungsfrage

Welche Erwartungen haben die 18-25-Jährigen an ihren Arbeitgeber und welche Massnahmen kann die MGBahn treffen, um ihr Arbeitsangebot attraktiver zu gestalten?

4.2 Zielsetzungen des Auftraggebers

- Literaturrecherche zu den Werten und Prägungen der Generation Z und ihren Anforderungen an den Arbeitgeber
- Identifikation der Erwartungen der befragten 18-25-Jährigen an ihren Arbeitgeber in Verbindung mit Arbeitszeit, Zeit ausserhalb der Arbeitszeit, Arbeitsort, Homeoffice, Beschäftigungsgrad und unbezahlter Urlaub
- Ist-Analyse des Angebotes der Unternehmung hinsichtlich der sechs definierten Themenbereiche
- Untersuchung, inwiefern sich die Bedürfnisse der Befragten mit den Aussagen der Fachliteratur decken
- Gegenüberstellung der Erwartungen der untersuchten Zielgruppe mit dem Ist-Zustand der Unternehmung
- Handlungsempfehlungen an die MGBahn abgeben, um den Erwartungen der Generation Z gerecht zu werden und die Arbeitgeberattraktivität zu stärken

4.3 Ergebnisse

- Ist-Analyse des Angebotes der MGBahn in Bezug auf die Themenfelder
- Auswertung der Fokusgruppeninterviews mit den Mitarbeitenden der Generation Z der MGBahn und der Online-Umfrage
- Vergleich der identifizierten Bedürfnisse mit den Aussagen der Literatur
- Übersicht über die Stärken und Schwächen des Angebots der MGBahn und umsetzbare Handlungsempfehlungen in Bezug auf die Themenfelder

EE	IG	TO
X		

4.4 Mehrwert für den Auftraggeber

Die Matterhorn Gotthard Bahn erhält durch die Ergebnisse der Arbeit einen Einblick in die Erwartungen der 18-25-Jährigen, die im Oberwallis oder in den angrenzenden deutschsprachigen Kantonen wohnhaft sind. Dadurch kann sie feststellen, ob ihr jetziges Angebot in Bezug auf die sechs Themenfelder mit den Erwartungen der zukünftigen Arbeitnehmer übereinstimmt. Es können Anpassungen an das bestehende Angebot vorgenommen werden, um den Erwartungen der Generation Z gerecht zu werden. Dies ermöglicht es der Unternehmung ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und die freien Stellen optimal besetzen zu können.

5. Methodologie

5.1 Forschungsmethoden

Um die Erwartungen der Zielgruppe in Bezug auf den Arbeitgeber zu identifizieren, werden fünf Fokusgruppeninterviews mit den Mitarbeitenden mit Jahrgang 1997 – 2004 der MGBahn durchgeführt. Zur Ergänzung wird eine Online-Umfrage gestartet. Befragt werden Lehrlinge, die durch ihre Ausbildung bei der MGBahn beschäftigt werden könnten, Personen, die zurzeit die Berufsmaturität Wirtschaft und Dienstleistungen oder Technik, Architektur und Life Sciences absolvieren und kaufmännische Berufsmaturitäts-Praktikanten. Die Befragten müssen zusätzlich im Oberwallis, im Kanton Bern oder im Kanton Uri ansässig sein und zwischen 18 und 25 Jahre alt sein. Es wird eine Rücklaufquote von 15 Prozent angestrebt.

5.2 Datensammlung und Sicherstellung der Qualität

Zur Ermittlung des bestehenden Angebots der MGBahn in Bezug auf die sechs Themenfelder werden interne Dokumente zur Hilfe gezogen und Gespräche mit der HR-Abteilung geführt. Ebenfalls wird eine Literaturrecherche durchgeführt, um zu identifizieren, was die Generation Z ausmacht und welche Erwartungen sie an ihren Arbeitgeber stellt. Es werden mit den Mitarbeitenden mit Jahrgang 1997 – 2004 der MGBahn fünf Fokusgruppeninterviews durchgeführt, welche anschliessend einer qualitativen Inhaltsanalyse unterzogen werden. Die Mitarbeitenden werden dafür in möglichst homogene Gruppen von sechs bis zehn Mitgliedern eingeteilt. Auch die Online-Umfrage dient dazu, die Erwartungen der 18-25-Jährigen sichtbar zu machen. Um an die Zielgruppe zu gelangen, werden die betreffenden Ausbildungsstätten kontaktiert.

6. Planung

6.1 Aufteilung der Arbeitsstunden

Beginn der Arbeit:	7. Februar 2022
Abgabe der Arbeit:	11. Juli 2022
Anzahl Wochen:	22 Wochen (2 Wochen davon Pause → grün hinterlegt)
Anzahl Stunden:	360 Stunden
Arbeitszeit pro Woche:	18 Stunden

Quelle: Abgabe definitiver Mandatsvorschlag

HES-SO Wallis

**Definitiver Mandatsvorschlag
der Bachelorarbeit**
FO.2.2.02.27.HD
mob/06/08/2019

EE	IG	TO
X		

Monat	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	h
Kalenderwoche	6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28						
Vorbereitung							
Literaturrecherche	x x x						25
Literaturlektüre	x x x x						30
Teilnehmer der Fokusgruppen anfragen		x x					2
Umfrage und Leitfaden für Fokusgruppen erstellen			x x				35
Daten sind fixiert und Gruppen gebildet			x				2
Datenerhebung und Auswertung							
Fokusgruppeninterviews durchführen			x x				10
Umfrage gestartet			x				1
Fokusgruppeninterviews auswerten			x x x x				50
Umfrage auswerten				x x			20
Schreibphase							
Theoretischer Hintergrund und Ist-Analyse		x x					20
Praktischer Teil verfassen				x x x x			65
Gegenüberstellung Theorie und Praxis					x x		35
Handlungsempfehlungen erarbeiten					x x		35
Korrektur- und Abschluss							
Überarbeiten					x x x		30
Gegenlesen					x x		
Abgabe						x	
Total							360

6.2 Schlüsseldaten und Meilensteine

Meilenstein	Datum
Beginn der Bachelorarbeit	7. Februar 2022
Verfassen theoretischer Hintergrund und Ist-Analyse beendet	6. März 2022
Umfrage und Leitfaden für Fokusgruppeninterviews erstellt	27. März 2022
Beginn Durchführung Fokusgruppeninterviews und Umfrage	28. März 2022
Auswertung der Fokusgruppeninterviews und Umfragen abgeschlossen	1. Mai 2022
Praktischer Teil verfasst	22. Mai 2022
Gegenüberstellung Theorie und Ergebnisse abgeschlossen	12. Juni 2022
Handlungsempfehlungen abgeschlossen	26. Juni 2022
Arbeit ist fertig verfasst	26. Juni 2022
Abgabe der Bachelorarbeit	11. Juli 2022
Mündliche Verfechtung	August/September 2022

7. Literaturverzeichnis

7.1 Quellen

Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.). (2019). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.

Christian, S. (2014). *Generation Z*. Weinheim: Wiley-VCH.

Geffroy, B. & Geffroy, E. (2017). *Die neue Macht der Mitarbeiter*. Offenbach: GABAL Verlag.

Hubert, P. & Schlotter, L. (2020). *Generation Z - Personalmanagement und Führung*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Klaffke, M. (Hrsg.). (2014). *Generationen-Management*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Klaus, H. & Schneider, H.J. (Hrsg.). (2016). *Personalperspektiven*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Quelle: Abgabe definitiver Mandatsvorschlag

HES-SO Wallis

EE	IG	TO
X		

**Definitiver Mandatsvorschlag
der Bachelorarbeit**

FO.2.2.02.27.HD
mob/06/08/2019

Mack, B., Renn, O. & Schulz, M. (Hrsg.). (2012). *Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS.

Mangelsdorf, M. (2015). *Von Babybommer bis Generation Z*. Offenbach: GABAL Verlag.

Meyer, K. (2020). *Persönlichkeit und Selbststeuerung der Generation Z*. Wiesbaden: Springer.

HES-SO Wallis

EE	IG	TO
X		

**Definitiver Mandatsvorschlag
der Bachelorarbeit**

FO.2.2.02.27.HD
mob/06/08/2019

Anmerkung des/der für die Bachelorarbeit zuständigen Dozierenden: Zu behandelnde oder nicht zu behandelnde Themen, Anforderungen der Schule, Hilfsmittel, Anmerkungen, Empfehlungen usw.

Datum: 9.12.2021

Unterschrift Studierende/r:



Datum: 14.12.2021

Unterschrift Dozierende/r:



Datum: 9.12.2021

Unterschrift Auftraggeber/in:



Datum: 31 JAN. 2022

Validierung durch den/die Leiter/in des Studiengangs:



Anhang II: Rückmeldung Jury

EE - Thema und Auftrag der Bachelorarbeit 2021-2022

Girod Lehmann Béatrice <beatrice.girod@hevs.ch>

Di, 25.01.2022 09:30

An: Karlen Denise <denise.karlen@students.hevs.ch>

Cc: Roten Hans-Peter <hpeter.roten@hevs.ch>

Guten Tag,

Nach der Prüfung der Mandatsvorschläge durch die Jury teilen wir Ihnen mit, dass Ihr Vorschlag akzeptiert wird.

Die Jury bittet Sie jedoch, die folgenden Punkte zu beachten:
- sprachlich immer noch etwas umständlich.

Diese Bemerkungen müssen in die Anhänge der BA aufgenommen werden.

Für den weiteren Prozess wird Ihnen nach der Unterschrift des Studiengangleiters eine Kopie des Formulars zugesandt. Bitte senden Sie eine Kopie an Ihren Dozenten und Mandanten.

Ihre Bachelor-Arbeit beginnt offiziell am 07. Februar 2022. Zu diesem Termin werden Ihnen die Unterlagen per Post zugestellt.

Alle Informationen zum Modul Bachelorarbeit finden Sie auf Cyberlearn.

Für Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

hes.
so
you.

Béatrice Girod Lehmann
Adjointe scientifique HES
Haute Ecole de Gestion
Institut Entrepreneuriat & Management

Tel: +41 58 606 90 10

Email: beatrice.girod@hevs.ch, masqsm@hes.so.ch - Web: www.hevs.ch,
www.masqsm.ch

Coordinatrice Formation Continue HEG. Disponible le lundi matin, mardi, jeudi après-midi et vendredi.

HES-SO Valais-Wallis • Techno-Pôle 3 • 3960 Sierre
+41 58 606 90 94 • info.iem@hevs.ch • www.hevs.ch



Quelle: Outlook

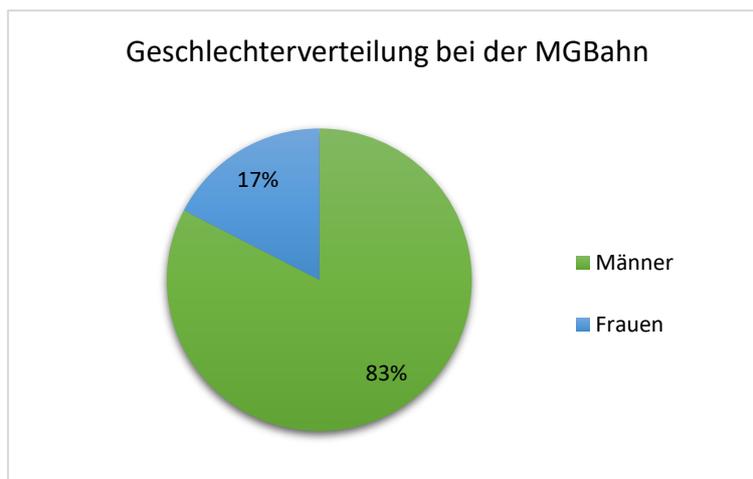
Anhang III: Ergänzende Tabellen und Abbildungen

Tabelle 6: Studierende auf Tertiärstufe

Studierende auf Tertiärstufe								
Studienjahr	2000/01	2005/06	2010/11	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Universitäre Hochschulen								
Bachelor oder äquivalent	2'119	37'688	68'418	73'546	74'601	75'421	76'064	77'185
Master oder äquivalent	81'060	57'453	42'123	48'002	49'095	50'031	51'319	53'531
Doktorat oder äquivalent	13'494	17'232	20'953	24'394	24'824	25'206	25'467	25'953
Total	96'673	112'373	131'494	145'942	148'520	150'658	152'850	156'669
Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen								
Bachelor oder äquivalent	25'137	52'845	64'555	77'717	79'634	80'670	82'121	83'208
Master oder äquivalent	0	1'295	10'480	15'093	15'936	16'563	17'551	18'199
Total	25'137	54'140	75'035	92'810	95'570	97'233	99'672	101'407
Höhere Berufsbildung								
Bachelor oder äquivalent	22'166	22'966	38'288	48'648	49'536	51'456	52'993	54'013
Master oder äquivalent	6'938	5'063	4'271	3'615	3'399	3'451	3'424	3'631
Total	29'104	28'029	42'559	52'263	52'935	54'907	56'417	57'644

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an (in BFS, 2022c, S. 3)

Abbildung 13: Geschlechterverteilung bei der MGBahn



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

Tabelle 7: Durchschnittsalter der Mitarbeitenden nach Geschlecht

	Durchschnittsalter
Männer	46.12
Frauen	42.47

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

Tabelle 8: Mitarbeitende der MGBahn je Bereich

		Mitarbeitende	
		absolut	relativ
Bereich	Finanzen & Services	37	5.5%
	Infrastruktur	104	15.3%
	Kundenservice & Betrieb	309	45.6%
	Marketing & Vertrieb	25	3.7%
	Personal	8	1.2%
	Rollmaterial & Traktion	184	27.1%
Stabsstellen	Business & Partner	1	0.1%
	Direktionsassistentz	2	0.3%
	Unternehmenskommunikation	1	0.1%
	Geschäftsleitung	7	1.0%
Total		678	100.0%

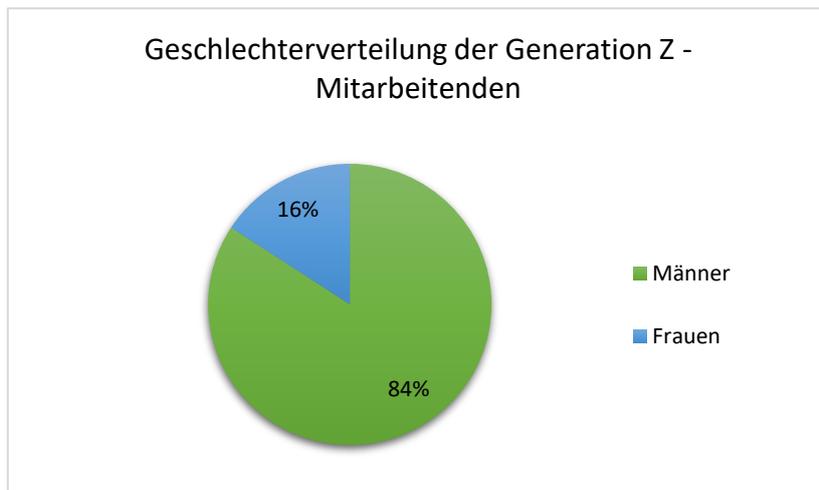
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

Tabelle 9: Einteilung der Mitarbeitenden nach Generation und Bereich

		Generation Babyboomer		Generation X		Generation Y		Generation Z	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
Bereich	Finanzen & Services	8	6.1%	13	4.5%	14	6.9%	2	3.5%
	Infrastruktur	19	14.4%	46	16.1%	36	17.7%	3	5.3%
	Kundenservice & Betrieb	60	45.5%	140	49.0%	94	46.3%	15	26.3%
	Marketing & Vertrieb	4	3.0%	7	2.4%	9	4.4%	5	8.8%
	Personal	1	0.8%	2	0.7%	4	2.0%	1	1.8%
	Rollmaterial & Traktion	35	26.5%	73	25.5%	45	22.2%	31	54.4%
Stabsstellen	Business & Partner	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%
	Direktionsassistentz	2	1.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Unternehmenskommunikation	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%
	Geschäftsleitung	3	2.3%	3	1.0%	1	0.5%	0	0.0%
Total		132	100%	286	100%	203	100%	57	100%

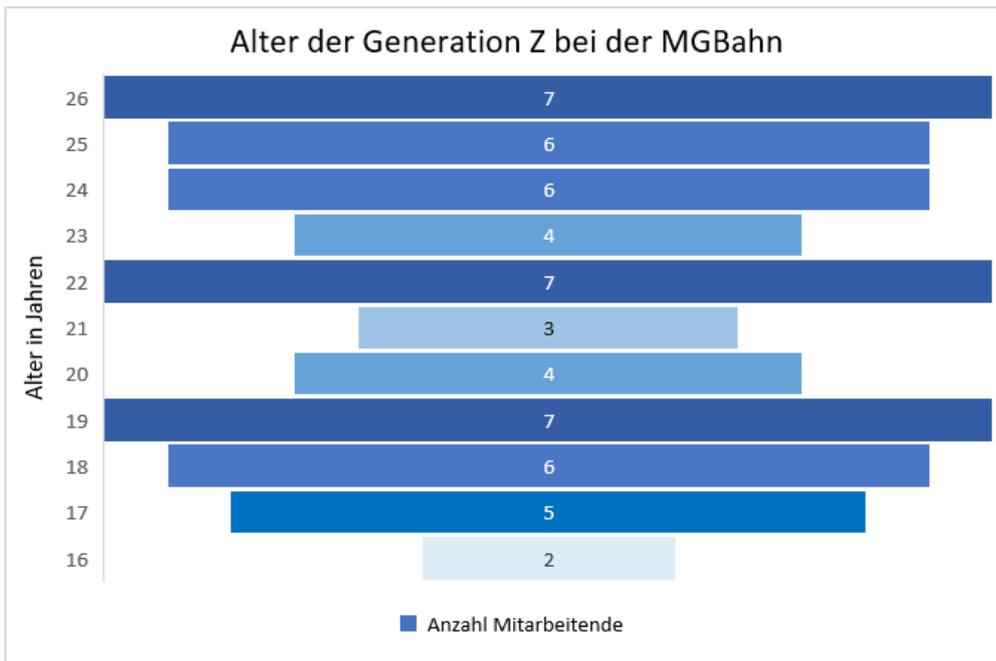
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

Abbildung 14: Geschlechterverteilung der Generation Z - Mitarbeitenden



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

Abbildung 15: Alter der Mitarbeitenden der Generation Z



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

Tabelle 10: Beschäftigungsgrad der Generation Z bei der MGBahn

Beschäftigungsgrad Generation Z	
Stellenprozente	Anzahl MA
100%	49
90%	0
80%	0
70%	0
60%	1
50%	0
40%	0
30%	0
20%	0
10%	0
0%	7

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten der MGBahn

Tabelle 11: ZGZ im Jahr 2050 in der Schweiz

Zusammengefasste Geburtenziffer im Jahr 2050	
Szenario	Kind je Frau
Referenzszenario	1.62
hohes Szenario	1.82
tiefes Szenario	1.41

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten von (BFS, 2021d)

Tabelle 12: Entwicklung der Lebenserwartung von 2000 bis 2020 in der Schweiz

Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt		
Jahr	Männer	Frauen
2000	76.9	82.6
2001	77.4	83.1
2002	77.8	83.1
2003	78	83.2
2004	78.6	83.7
2005	78.7	83.9
2006	79.1	84
2007	79.4	84.2
2008	79.7	84.4
2009	79.8	84.4
2010	80.2	84.6
2011	80.3	84.7
2012	80.5	84.7
2013	80.5	84.8
2014	81	85.2
2015	80.7	84.9
2016	81.5	85.3
2017	81.4	85.4
2018	81.7	85.4
2019	81.9	85.6
2020	81	85.1

Abnahmen im Vergleich zum Vorjahr

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten von (BFS, 2021e)

Tabelle 13: Lebenserwartung bei Geburt 2050 in der Schweiz

Lebenserwartung bei Geburt 2050 in Jahren		
Szenario	Männer	Frauen
Referenzszenario	87.2	89.6
hohes Szenario	88.8	91
tiefes Szenario	85.5	88.4

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Daten von (BFS, 2021d)

Anhang IV: Benefits der MGBahn

Reisen & Mobilität	Erlebnisse
GA-FVP (>50 % Beschäftigungsgrad) Halbtax-FVP (<49 % Beschäftigungsgrad) Vergünstigungen für Familienangehörige SwissPass Ausland-Billette SBB Geldwechsel Autoverlad Furka Parkplätze beim Arbeitsplatz	Gornergrat Bahn Schlitten- und Schneeschuh-Miete Ski-Tageskarten Winter- und Sommererlebnisse Gornergrat Ferienwohnung Zermatt & Andermatt Familienskitag Dampfbahn Furka (DFB) Tickets EHC Visp Verkehrshaus Schweiz
Lohnnebenleistungen	Familie
Spesen und Zulagen Pikettentschädigungen Mobile-Pauschale Dienstaltersgeschenk	Kinderzulagen 16 Wochen Mutterschaftsurlaub 2 Wochen Vaterschaftsurlaub
Verpflegung	Pensionierte
Vergünstigte Heissgetränke Vergünstigtes Mineralwasser Rabatte in Restaurants	Vergünstigter Bezug GA-FVP Pensionierten-Anlässe
Dienstkleider & Souvenirs	Sport und Gesundheit
Bezug von Dienstkleidern, Sicherheitsausrüstung, Arbeitsschuhen Spezialpreise bei Souvenirs MGBahn/GGB	Anlässe Sportclub MGBahn Sportcenter Olympica Thermalbad Brigerbad Diverse Vergünstigungen Gesundheitsschutz

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an interne Dokumente der MGBahn

Anhang V: Transkribierte Fokusgruppeninterviews

Interview I: unregelmässige Arbeitszeiten

Teilnehmende: Drei Mitarbeitende

Datum: 5. April 2022

Ort: Zermatt

Dauer: 45 Minuten

Anmerkung: T1 steht für Teilnehmer eins, T2 für Teilnehmer zwei usw.

Arbeitsumfeld

1. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich für die Bestimmung der Nebenleistungen und Vergünstigungen. Gibt es einen Aspekt, der eurer Meinung nach nicht notwendig ist, welchen ihr streichen würdet?

T1: Was es nicht braucht? Es ist alles super, was auf der Liste steht.

T2: Ja ich finde auch. Alles was man zusätzlich zum Lohn erhält ist gut.

T1: Vielleicht zum Sportcenter oder zum Thermalbad: Es ist grösstenteils der Sportclub, der dies anbietet, somit braucht es die MGBahn nicht unbedingt auch anzubieten. Es hat bereits sehr viel genügend gute Angebote dabei. Pensionierten-Anlässe sind aber etwas, was es nicht unbedingt braucht. Als Pensionierter hat man bereits der vergünstigte Bezug zum GA. In Bezug auf die Angebote für die Familien braucht es keine Diskussion, das ist sicherlich gut, auch in Sachen Erlebnisse hat es viele Angebote. Klar, wir sind es uns gewohnt, dass wir so viele Angebote haben. Auch das mit der Ferienwohnung ist etwas Gutes, was die MGBahn anbietet für die Mitarbeiter. Ob es zwingend notwendig ist, ist schon fragwürdig. Für das Unternehmen hat es aber auch einen Vorteil, weil durch die Vermietung der Ferienwohnungen Einnahmen generiert werden. Das ist sicher auch positiv.

T2: Das finde ich auch. Ich habe auch das Gefühl, dass die Sport- und Gesundheits-Angebote gut sind. Ich selbst habe aber die Angebote in diesem Zusammenhang noch nicht oft genutzt.

T3: So wie du gesagt hast (T1), es ist eher für diejenigen gedacht, die im Sportclub vertreten sind. Die Heiss-Getränke könnten wieder gratis sein. Vor Corona konnten diese für kurze Zeit gratis bezogen werden. Dass diese wieder kostenpflichtig sind, finde ich schade.

T1: Was die Lohnnebenleistungen betrifft, vor allem wir, die am Sonntag und in der Nacht arbeiten, ist das Angebot wirklich gut. Auch wenn man es mit anderen Unternehmungen vergleicht, kann die MGBahn wirklich gut mithalten, ich würde sogar sagen sie übernimmt schon fast das Zepter. Es gibt sicher nichts am heutigen Angebot auszusetzen. Der kostenfreie SBB Geldwechsel braucht es meiner Meinung nach aber nicht unbedingt, ist aber natürlich durch das FVP gegeben und weniger ein Angebot der Bahn.

Gibt es etwas, dass ihr zusätzlich anbieten würdet, was nicht auf der Liste steht?

T2: Nein.

Die LONZA AG bietet ihren Mitarbeitenden an, dass diese einen Tesla mieten können. Ist das etwas, was ihr auch möchtet? Oder beispielsweise ein Elektrovelo zur Miete.

T3: Ich denke, das ist sehr situationsbedingt. Es kommt darauf an, wo man wohnt oder arbeitet. Das Unternehmen erstreckt sich vom Gornergrat bis nach Disentis. Ein Mitarbeiter, der in Zermatt wohnt, hat daran vielleicht weniger Interesse, als jemand der in Brig wohnt oder arbeitet. Das gleiche ist mit den Anlässen, die organisiert werden. Ich wohne hier in Zermatt und gehe nicht extra nach Brig für den Anlass, ich bekomme manchmal auch gar nicht mit, dass überhaupt ein Anlass stattfindet.

2. Welche Bedeutung hat Arbeit für euch?

T3: Das ist mein absoluter Traumberuf, ich habe meinen Kindheitstraum verwirklicht. Ich bin in einer Bähnler-Familie aufgewachsen und arbeite jetzt in vierter Generation bei der Bahn.

Das ist somit deine Selbstverwirklichung?

T3: Ja.

Und bei euch anderen?

T2: Für mich ist es jetzt nicht unbedingt der Traumberuf, aber ich gehe jeden Tag gerne arbeiten, auch weil es so abwechslungsreich ist. Ich denke jetzt nicht, dass dies mein Traumberuf ist oder dass ich das Leben lang diesen Beruf ausüben werde.

T1: Irgendwo muss man gleichwohl realistisch bleiben. Ich glaube wir alle arbeiten, weil das Leben kostet und wir die Kosten unterhalten müssen. Mir geht es genau gleich wie euch. Ich gehe auch jeden Tag gerne arbeiten, es ist auch eine Abwechslung zum Alltag. Auch was das Familiäre betrifft, was wir haben. Man hat mit jedem zu tun. Klar, ich jetzt schon von A bis Z auf der gesamten Strecke. Mit allen Abteilungen, mit denen man zu tun hat und wo es auch regelmässig die Möglichkeit gibt, etwas miteinander zu unternehmen oder auch der Sportclub. Das ist sicher positiv. Ich würde überhaupt nicht sagen, dass es nur Arbeit ist.

In dem Fall sollte euch der Arbeitsinhalt auch Spass machen?

T2: Ja.

T1: Ganz klar.

Wie wichtig ist das Arbeitsklima für euch? Auch innerhalb vom Team und mit anderen Abteilungen?

T2: Ich finde sehr wichtig. Wenn das Team nicht stimmt, gefällt einem die Arbeit die Hälfte weniger.

T3: Das Arbeitsklima ist schon wichtig. Wenn ich jetzt als Lokführer tätig bin, muss ich darauf achtgeben, dass ich mit den Mitarbeitern vom Depot gut auskomme, schlussendlich reparieren diese die Züge. Ansonsten kann ich zu Fuss die Kunden transportieren.

T1: Dem stimme ich zu. Bei Unterbrüchen ist es eine Katastrophe, wenn man sich mit dem gegenüber nicht verträgt, es sollte ja darum gehen das Problem so rasch wie möglich zu beseitigen. Nur schon, wenn es jemanden gibt, mit dem du nicht gerne zusammenarbeitest. Dann denkst du dir oh nein jetzt ist der schon wieder da. So gehst du schon mit einem anderen Gefühl arbeiten. Ich bin froh, dass es nicht so ist.

T2: Ja gottseidank.

Sind Dienstaltersgeschenke ein Anreiz für euch länger im Unternehmen zu bleiben?

T1: Bei meiner Anstellung hat man nie irgendetwas wegen den Dienstaltersgeschenken erwähnt, ich wusste das zu diesem Zeitpunkt auch nicht. Es ist sicher positiv, es ist aber nicht der Grund, weswegen ich länger im Unternehmen bleibe.

T3: Ich habe es natürlich gekannt von meinem Vater. Es ist aber nicht der Grund, weshalb ich zur MGBahn ging. Es ist sicher schön, dass man nach 10 Jahren einen Bonus erhält.

T2: Ich bin gleicher Meinung wie die anderen. Ich glaube auch nicht, dass man wegen dem länger im Unternehmen arbeitet. Ich habe das Gefühl, dass wenn jemand gehen will, diese Person auch geht.

Arbeitszeit

3. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich, um den Dienstplan zu bestimmen. Welche Bestimmungen würdet ihr festlegen?

T3: Wenn ich mir selbst die Diensterteilung machen könnte - ich bin ein Mensch, der nicht gerne Frühschichten hat - würde ich sicher darauf achten, dass ich nie den Frühdienst erhalte. Aber das wäre ja nicht gerecht gegenüber den anderen. Wobei es gibt einige, die lieber früh arbeiten.

T2: Ich finde es noch gut, wenn es eher kompakte Touren sind. Beispielsweise, wenn man früh beginnt und dann anfangs Nachmittag schon Feierabend hat. Das hatten wir früher und das war wirklich gut. Das ist etwas, was ich ändern würde. Ich würde es auch begrüßen, wenn man beispielsweise einmal drei Tage hintereinander frei hat, dass man einmal länger am Stück arbeitet, dann dafür auch länger frei hat.

Wie viele arbeitsfreie Tage hintereinander habt ihr jetzt im Maximum?

T1: Ja so maximum zwei.

T3: Ich hatte auch schon vier Tage.

War das eher Zufall oder ist dies regelmässig vorgekommen?

T3: Also früher war es schon regelmässiger als heute, vor allem vor Corona. Heute sieht es schon ein wenig anders aus.

Und was ist das Minimum an arbeitsfreien Tagen, dass ihr euch wünscht?

T3: Zwei sollte man schon haben.

T2: Ja.

T1: Ich bin selbst zuständig für die Einteilung der Dienstpläne. Klar, wir arbeiten fünf oder sechs Tage und wir probieren, dass wenn man am letzten Tag arbeitet, eine Tour erhält, die um die Mittagszeit aufhört und dass man danach drei Tage frei hat. Wir probieren zwar, es mit drei Tagen zu machen, manchmal sind es auch nur zwei, manchmal vier oder fünf, manchmal ist es auch nur ein Tag. Es ist sehr unterschiedlich, das kann stark variieren. Das Ziel ist aber schon, dass man studententechnisch das Maximum herausholt. Wenn beispielsweise jemand mit der Abendschicht aufhört, versuchen wir die Dienste so einzuteilen, dass er mindestens zwei Tage frei hat und am dritten Tag erst am Nachmittag wieder beginnt. So hat er dann studententechnisch auch mehr als zwei Tage frei. Wir probieren auch die Touren so zu gestalten, dass man acht Stunden arbeitet und nicht über den ganzen Tag verteilt noch drei bis vier Pausen hat.

Wann würdet ihr den ersten Dienst ansetzen?

T1: Klar, wenn ich jetzt sagen würde, der erste Zug fährt erst um 9:00 Uhr, kann ich als Mitarbeitender nicht erst um neun erscheinen. Da sollte ich schon eine Stunde früher erscheinen und alles installieren.

Um welche Uhrzeit wärt ihr dann arbeitsbereit, mit der Stunde Vorbereitungszeit eingerechnet? Um welche Uhrzeit sollte der Arbeitstag beginnen?

T1: Mir geht es ähnlich wie dir T3. Ich bin jetzt auch nicht unbedingt derjenige, der gerne Frühschichten hat.

T3: Am liebsten würde ich nicht vor 10:00 Uhr beginnen.

T2: Ich mache dann die Frühschicht schon. Ich beginne am liebsten früh und habe dafür den Nachmittag frei.

Du würdest also um 6:00 Uhr starten?

T2: Ja.

T3: Mir spielt es dann auch keine Rolle, wenn ich bis morgens um halb zwei Uhr arbeite oder die ganze Nacht durcharbeite. Das stört mich gar nicht.

T1: Ich habe am liebsten eine Abwechslung. Jeden Tag genau zur gleichen Zeit zu beginnen und aufzuhören, möchte ich jetzt auch nicht unbedingt.

Wann sollte dann der Arbeitsplan für den Folgemonat verfügbar sein? Wie viele Tage vor Dienstantritt sollte er verfügbar sein?

T1: Meiner Meinung nach sollte die Planung früh eintreffen, ansonsten wird es auch viel schwieriger, die privaten Angelegenheiten zu planen. Zwei Monate zuvor müssten es schon sein. Das ist bei uns nicht so ein Problem. Im November kommt bereits die komplette Einteilung für das ganze Jahr.

T3: Bei uns kommt er 20 Tage zuvor.

T2: Das hat Vor- und Nachteile. Wenn ich den Plan spät erhalte, kann ich noch Freiwünsche eingeben. Wenn er früh zugestellt wird, muss ich mich nach ihm richten. Es gibt dann einfach bestimmte Anlässe, an denen man nicht teilnehmen kann.

T1: Das ist klar. Bis wann kommen dann eure Dienstpläne?

T3: Bis am 10. des Vormonats.

T2: Ja bei mir auch.

T1: Die definitive Planung erhalten wir auch erst dann.

T3: Ja gut, ihr habt ja dann die Jahresplanung. Das ist bei uns nicht der Fall, das kann man bei uns gar nicht so weit im Voraus festlegen. Mich stört das System, wie wir es jetzt haben, nicht. Von meiner Seite aus könnten es noch fünf Tage eher sein. Aber wie T2 sagte, wenn er eher spät kommt und du dann noch spontan

an einem Tag frei haben kannst, ist das auch gut. Und das funktioniert hier wirklich sehr gut, das schätze ich. Wenn ich einen Termin habe, kann ich diesen eingeben und zu 99 Prozent habe ich an diesem Tag dann auch frei.

T1: Was bei uns vielleicht auch noch gut ist, ist, dass wir teilweise auch während der Woche frei haben, da wir alle auch an den Wochenenden arbeiten. Für mich ist es nicht wichtig, an jedem Wochenende frei zu haben. Ich bin auch froh, wenn ich einmal an einem Dienstag oder Mittwoch frei habe. Da kannst du so viel erledigen: Einkaufen, Doktor, Zahnarzt, keine Ahnung was noch alles, da hast du so viele Möglichkeiten.

T3: Die Strassen sind leer, die Banken sind geöffnet.

T2: Ja das ist wirklich auch gut, das stimmt.

Nun noch eine Frage zur Überzeit. Möchtet ihr diese lieber durch Freizeit kompensieren oder durch einen Lohnzuschlag von 25%?

T1: Ich bin im letzten Jahr in die Situation geraten, in der mit mitgeteilt wurde, dass ich über 250 Stunden zu viel gearbeitet habe. Ich wurde gefragt, ob ich diese auszahlen lassen möchte oder nicht. Ich habe dann geantwortet, dass ich eigentlich mehr gearbeitet habe und deshalb auch mehr Freizeit haben möchte. Ich habe dann aber auch erwähnt, dass wenn es aufgrund der Personaleinteilung nicht möglich ist, meine Überzeit durch Freizeit zu kompensieren, sie es auch auszahlen können, es komme aber ganz auf den Zuschlag an. Und für mich hat dieser nicht gestimmt. Man darf aber auch nicht vergessen, dass bei einem zusätzlichen Monatslohn viel nach Sitten geht.

T2: Ja, ich würde ganz sicher auch die freien Tage wählen.

4. Was würdet ihr unternehmen, um die Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit zu verbessern?

Sollte die MGBahn eine eigene Kita anbieten oder sich auch an den Kosten beteiligen, vielleicht als Input.

T3: Das ist jetzt vielleicht eine blöde Frage, weil von uns hier niemand eine Familie hat. Man kann schon für die Zukunft denken.

T1: Ich denke die Familienausgleichskasse im Kanton Wallis ist bereits nicht unbedingt schlecht. Ich denke wir als Unternehmen sind vielleicht auch zu klein für die 650 Mitarbeitenden. Die Wahrscheinlichkeit, dass jeder innerhalb von drei Jahren Kinder hat, ist nicht unbedingt hoch. Ich weiss nicht, ob es das braucht.

Und in Bezug auf die Vereinbarkeit mit den Freizeitaktivitäten?

T3: Ich bin eigentlich nicht gebunden, durch das, dass ich nach einem Tourenplan arbeite, habe ich eigentlich auch viele Freiheiten. Wenn ich jetzt beispielsweise die Frühschicht habe, endet mein Arbeitstag bereits gegen Mittag und dann habe ich noch immer genügend Zeit am Nachmittag für meine Hobbys.

T2: Ich finde es noch schwierig, das mit der Freizeit zu regeln. Man kann nicht den ganzen Arbeitsplan so gestalten, dass jeder seinem Hobby nachgehen kann. Ich denke, das ist gar nicht möglich. Aber in diesem Beruf muss man damit rechnen, dass man nicht jede Woche ins Training gehen kann.

T3: Vereinsaktivitäten leiden schon darunter. Jemand, der in der Musik spielt und immer am gleichen Tag Probe hat, kann nicht an jeder Probe teilnehmen. Das schon. Aber wenn man von der privaten Freizeit ausgeht, wenn ich mit einem Kollegen wandern gehe oder am Abend ins Kino gehen möchte, leidet da nichts. Das funktioniert super.

Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

5. Stellt euch vor, ihr seid für einen Tag Leiter/in der Personalabteilung. Wie würdet ihr die Dauer und Verteilung der Ferien gestalten?

Wie viele Ferienwochen möchtet ihr im Jahr haben?

T2: Mehr.

T3: Ich denke, wir sind in diesem Aspekt nicht schlecht bedingt vom Unternehmen aus mit unseren fünf Wochen. Wenn man 50-jährig ist, erhält man sechs Wochen und ab 60 sieben Wochen, wenn ich es richtig im Kopf habe.

T1: Ja ich denke auch. Ich denke jeder würde eine zusätzliche Ferienwoche nehmen.

T2: Ja so eine Woche oder zwei mehr, wäre sicher nicht schlecht.

Du wünschst dir also sieben Wochen? Und ihr anderen?

T2: Ja sieben wäre gut.

T3: Stand jetzt, bin ich eigentlich zufrieden.

T1: Ich bin auch zufrieden, aber ich würde auch eher gegen sieben Wochen gehen.

Würdet ihr auch festlegen, dass diejenigen, die älter als 50 sind, mehr Ferienwochen haben? Oder diejenigen in der Ausbildung?

T2: Ich finde das noch gut. Mit 60 Jahren kannst du körperlich betrachtet vielleicht schon weniger effizient arbeiten. Während der Schulzeit ist man sich ja 14 Wochen gewohnt, von dort direkt hinunter auf vier oder fünf Wochen ist schon hart. Somit finde ich es gut, so wies es jetzt ist.

T1: Ich schliesse mich dem an.

6. Wie wichtig ist für euch die Möglichkeit unbezahlten Urlaub beziehen zu können?

T1: Mir ist das schon wichtig. Auch wenn ich zum Beispiel nach Amerika oder Australien möchte. Zumindest wenn man die Möglichkeit dazu hat.

T2: Da bin ich gleicher Meinung.

T3: Ich glaube es ist ziemlich ein Bürokratiekrieg, damit du den Urlaub erhältst, aber wenigstens hat man die Möglichkeit dazu. Auf der anderen Seite muss man auch immer die finanziellen Auswirkungen beachten. Das hat dann schon einen grossen Einfluss auf den Lohn, wenn ich jetzt sechs Wochen unbezahlten Urlaub nehmen würde.

7. Wo sind die Vorteile von unbezahltem Urlaub?

T2: Dass man einmal weiter weg in die Ferien gehen kann, vor allem für Reisen.

Gibt es noch andere Gründe? Einige verlängern beispielsweise ihren Mutter- oder Vaterschaftsurlaub durch den Bezug von unbezahltem Urlaub.

T2: Das macht vielleicht auch noch Sinn. Das ist aber jetzt für mich noch weit weg.

Arbeitsort

8. Was braucht es damit ihr euch am Arbeitsplatz wohlfühlt?

T3: Eine Sitzheizung, aber die haben wir nicht.

T1: Das gibt es, glaube ich, gar nicht.

T3: Ja das ist jetzt nicht so ernst gemeint. Ich sitze den ganzen Tag im Führerstand, was will man da gross. Es gäbe sicher einige Luxusausstattungen, die interessant wären wie eben die Sitzheizung für den Winter. Es ist sicher auch nicht tragisch, wenn es keine hat, aber manchmal ist es schon kalt, vor allem am morgen oder in der Nacht.

Vielleicht auch in Bezug auf die Erholungsräume.

T3: Es wäre gut, wenn diese nicht neben dem WC sein würden, wie hier.

T2: Ja, ein bisschen gemütlicher könnte es schon sein. Zum Beispiel könnte es eine Sitzgelegenheit haben. Unten beim Schalter stehen wir immer, hier oben hat es schon etwas zum Sitzen.

Und was schlägst du vor? Eher ein normaler Stuhl oder ein Sofa?

T2: Das spielt eigentlich keine Rolle. Was auch wichtig ist, ist die Kaffeemaschine und der Selecta-Automat.

Wie sieht es mit einer Mikrowelle aus?

T2: Meiner Meinung nach braucht es die nicht.

T1: Vom Arbeitsplatz her sieht es bei mir schon anders aus als bei euch. Wenn ich nicht sitzen möchte, verstelle ich den Tisch und arbeite im Stehen.

T2: Das wäre auch eine gute Idee für uns.

T1: Sonst kann ich dazu nicht viel sagen. Wir hatten früher Probleme mit der Temperatur in den Büros. Es war immer sehr heiss wegen den Bildschirmen. Dann erhielten wir Kühldecken. Ich hätte nicht gedacht, dass das etwas bringt, aber es ist fantastisch. Im Sommer haben wir eine angenehme Temperatur. Was ich auch schätze, ist dass wir hier im Bahnhofbuffet aber auch in Brig und in Andermatt vergünstigt Essen können. Wenn man selbst etwas mitnehmen möchte, braucht es aber schon eine Mikrowelle. Was für mich nicht fehlen darf ist ein Wasserspender.

Und einen Kühlschrank? Braucht es das?

T1: Ja, das finde ich gut.

T2: Ja ich auch.

T1: An so Sachen denkt man gar nicht, wenn alles schon da ist.

T2: Ja das stimmt, aber es ist schon wichtig. Was mir noch einfällt sind bequeme Stühle gegen Rückenschmerzen.

T3: Da äussere ich mich jetzt nicht dazu. Das ist bei den fast 100-jährigen Fahrzeugen ganz anders. Ich sitze teilweise auf einer Bank. Da ist eine Kirchenbank bequemer.

9. Wie steht ihr zum Thema Homeoffice? Würdet ihr im Homeoffice arbeiten, wenn es eure Arbeit zulassen würde?

T2: Vielleicht einmal wöchentlich, aber nicht immer. Das ist aber in meinem Job nicht möglich.

T1: Ich bin in der gleichen Situation. Vom Beruf aus gesehen ist es nicht möglich, ich bin sogar froh, ist es so. Ich habe das Gefühl, dass ich nichts machen würde, wenn ich zuhause arbeiten müsste.

T2: Ja ich denke, man müsste sich wirklich gut motivieren.

T3: Da kann ich nicht mitreden. Der Zug bewegt sich nicht, wenn ich zuhause bin.

Und wenn es jetzt in 50 Jahren eine Möglichkeit gibt, dass du von zuhause den Zug steuern kannst?

T3: Dann würde ich den Beruf nicht mehr machen wollen.

Beschäftigungsgrad

10. Welchen Beschäftigungsgrad findet ihr optimal?

T3: In Zermatt ist das Leben teuer, das würde finanziell eng werden, wenn ich nicht 100 Prozent arbeiten würde. Wenn du hier wohnen und leben willst, musst du fast 100 Prozent arbeiten, damit du dich durch den Monat schlagen kannst. Wenn du nicht gerade so viel verdienst wie in der Chefetage.

T2: Ich würde zu 80 Prozent nicht nein sagen. Wenn man es sich leisten kann, finde ich es keine schlechte Sache, dann hat man auch mehr Freizeit.

T1: Ich kann mich dem eigentlich nur anschliessen. Zeitweise kommt es mir vor, also die letzten zwei Monate, als würde ich 150 Prozent arbeiten.

T2: Ja, ich habe auch das Gefühl, dass ich nur noch am Arbeiten bin.

T3: Da muss ich dazu stehen, im letzten Sommer und Winter hatte ich 12 Tage frei im Monat. Das war eine schöne Zeit, aber das war aus anderen Gründen, wegen der Kurzarbeit.

T1: Das ist etwas, was man auch erwähnen muss. Während der Kurzarbeit haben wir jeden Monat pünktlich am Schluss den Lohn erhalten. Der war immer da.

T2: Und der ganze.

T1: Ja, vollumfänglich. 100%

T3: Spesentechnisch hat man es sicher ein wenig gemerkt.

- T1: Ich selbst habe genau gleich gearbeitet, wir haben einfach eine Tour weniger gemacht pro Tag.
- T3: Ja aber eben, wenn du 12 Tage nur zuhause bist, merkst du das schon Ende Monat.
- T2: Ja das sicher, aber da kann man sich gleichwohl nicht beklagen. Anderen Leuten ging es anders.
- T3: Ja klagen kann man sich nicht.
- T2: Nein, definitiv nicht.

11. Wie würdet ihr Teilzeitarbeit gestalten?

Hättet ihr lieber ganze Tage frei oder eher halbe?

- T2: Ich würde schon sagen ganze Tage.
- T1: Ganz klar.
- T2: Damit man so kompakt wie möglich arbeitet und dann drei Tage hintereinander frei hat.

Schluss

12. Was gefällt euch am besten an der Arbeit bei der MGBahn?

- T2: Mir gefällt die Abwechslung. Manchmal arbeite ich bei der GGB, manchmal hier, manchmal auf dem Gornegrat. Das finde ich schön, dass jeder Tag anders ist.
- T1: Bei mir ist es auch die Abwechslung. Auch wenn gerade ein Chaos herrscht, gerate ich nicht in den Stress. Jeder Tag sieht anders aus. Ich weiss am Morgen noch nicht was mich erwarten wir und das schätze ich sehr. Ich verspüre auch keinen Leistungsdruck, das gefällt mir wirklich gut. In einer Fabrik hat man die Vorgabe, dass bis am Abend 200 Kisten gefüllt werden müssen und das haben wir hier nicht. Was mir an meiner Arbeit ebenfalls gefällt ist, dass ich persönliche Interessen einfließen lassen kann. Wenn ich beispielsweise will, dass eine bestimmte Durchsage läuft oder ein Fahrzeug irgendwo hinfährt, lässt sich da manchmal auch etwas machen. Sicher nicht immer und nur, wenn es auch sinnvoll ist.

Was gefällt euch am Arbeitgeber selbst?

- T1: Nur schon das Blatt mit den Nebenleistungen und Vergütungen. Such das einmal in einer anderen Unternehmung, so viel. Ich war selbst erstaunt, wenn ich das vorhin gesehen habe, wie viel eigentlich angeboten wird.
- T3: Ja ich hätte nicht gedacht, dass das eine ganze A4 Seite einnimmt.
- T2: Ja.
- T1: Ja, man macht eigentlich schon viel für uns. Auch die Mitarbeiteranlässe, die jedes Jahr stattfinden.
- T2: Durch die vielen Anlässe ist es wahrscheinlich auch so familiär, das gefällt mir sehr gut.

Gibt es sonst noch etwas?

- T3: Ja, bei mir ist es auch der Job an sich. Ich kann aus dem Fenster schauen und dabei Geld verdienen, ich kann mich nicht beklagen.

13. Stellt euch vor, ihr seid Morgen CEO für einen Tag, Welche Handlungen würdet ihr sofort setzen? Was würde sich dadurch ändern im Unternehmen?

- T2: Ich würde wieder ein bisschen mehr Wert auf das Personal an der Front legen. Zum Beispiel darauf achten, dass genügend Personal vor Ort arbeitet, damit die Kunden nicht anstehen müssen. Auch wenn einige manchmal das Gefühl haben es läuft nichts mehr. Damit die Kunden auch zufrieden sind und man genügend Zeit hat, diese zu beraten, auch wenn es einmal länger geht.
- T1: Ganz klar, ich finde es nicht unbedingt optimal, dass ein Halbstundentackt gestrichen werden muss, weil die Rollmaterialsituation derart extrem ist. Da würde ich jetzt unbedingt schauen, dass das nicht so weitergeführt werden muss, dass man die Leistungen unbedingt selbst ausführen kann. Man will als Unternehmen auch grösser und besser werden und dann kann man nicht auf einmal Leistungen streichen und Busse fahren lassen. Das ist etwas, was ich nicht gut finde für das Unternehmensbild, auch generell.

T3: Es ist allgemein das Störungsproblem, der Fahrzeugunterhalt, den ich als Manko ansehe. Man sollte zurück zu den Wurzeln gehen, es ist ein Bahnunternehmen und kein Immobilienunternehmen und mehr Geld auch in diesen Bereich investieren. Auch das Marketing, ein Kräutergarten im Rotenboden, da kann sich jeder sein Teil dazu denken. Die MGBahn ist ein Transportunternehmen.

T1: Klar, aber man muss gleichwohl froh sein, wenn nebenbei noch Mieteinnahmen generiert werden können.

T3: Ja, das ist schon klar. Ich will es auch nicht schlechtreden.

T2: Vielleicht einfach weniger.

T1: Jetzt kommt mir noch etwas in den Sinn, was ich verändern würde. Es ist am Abend spät, nur noch die in der BLZ arbeiten und vielleicht ist gerade eine Fahrleitung herunter oder ein Zug entgleist oder was auch immer und dann ruft jemand an und sagt im Gornnerhaus sei gerade die Waschmaschine kaputt. Solche Sachen würde ich strikt vom Betrieb wegnehmen. Meldungen über Störungen in Liegenschaften oder zu der Infrastruktur müssten unbedingt zu den eigenen Abteilungen. Damit die eigenen Abteilungen in ihren Angelegenheiten rund um die Uhr verfügbar sind und dass man nicht die Abteilungen durcheinandermischt. Auch der SPOC gehört meiner Meinung nach nicht dorthin, wo er jetzt ist. Der gehört klar zur IT.

Möchtet ihr noch etwas ergänzen, das keinen Zusammenhang mit dem Bereich Betrieb hat?

T1: Ja da kommt man in die Bereiche, die wir vorhin miteinander diskutiert haben, was der Lohn oder die Ferien betrifft, dass man die erhöht. Das hätte jeder gerne.

14. Sollte die MGBahn einen Corporate Purpose, einem dem Gewinn überstehenden Nutzen, verfolgen?

T3: Die MGBahn sollte schon das Hauptziel verfolgen, Personen zu transportieren als Bahnunternehmen. Der Gewinn nimmt man sicher auch, irgendwie muss man auch Investitionen tätigen.

T1: Ganz klar, als Tourismusland, wenn du etwas zeigen möchtest. Aus ökologischer Sicht spielt es uns gerade in die Karten, weil wir sowieso elektrisch unterwegs sind.

T3: Ökologisch sind wir, da mache ich mir keine Sorgen.

15. Wenn ihr nochmals vor eurer Berufswahl stehen würdet, würdet ihr euch für regelmässige oder unregelmässige Arbeitszeiten entscheiden?

T2: Ich glaube ich würde es nochmals so machen. Das KV finde ich keine schlechte Basis. Von dort aus, kannst du später viel machen.

T3: Ich muss nicht gross überlegen. Das ist mein absoluter Traumberuf, wie ich am Anfang gesagt habe. Ich habe vor, diesen Beruf bis zur Pension auszuüben. Ob es dann auch so kommt, sehe ich dann.

T1: Ich sehe das eigentlich gleich wie die anderen. Ich würde es auch nochmals genau gleich machen. Nur eine kleine Sache, die ich vielleicht ändern würde: Ich würde mit meinem Studium früher beginnen, das ist das einzige.

16. Gibt es noch etwas, dass wir nicht behandelt haben, dass ihr noch mitteilen möchtet?

T2: Mir kommt nichts in den Sinn.

T1: Nein.

T3: Ich schliesse mich den anderen an.

Interview II: regelmässige Arbeitszeiten

Teilnehmende: Vier Mitarbeitende

Datum: 6. April 2022

Ort: Brig

Dauer: 40 Minuten

Anmerkung: T1 steht für Teilnehmer eins, T2 für Teilnehmer zwei usw.

Arbeitsumfeld

1. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich für die Bestimmung der Nebenleistungen und Vergünstigungen. Welche Aspekte würdet ihr streichen? Gibt es etwas, dass fehlt?

T1: Das ist schwer zu sagen.

T2: Wir haben momentan sechs Skitageskarten für Zermatt. Ich würde daraus ein Jahresabonnement machen. Diejenigen, die in Täsch am Schalter arbeiten erhalten das und die anderen, die die Kunden nach Zermatt bringen, nicht.

T1: Was an den Tageskarten auch nicht optimal ist, dass man sie nur selbst nutzen kann.

T2: Oder die Begleitperson, denke ich.

T1: Nein, eben nicht.

T2: Doch das geht schon, früher ging es jeden Fall.

T3: Ich stimme T2 zu, ich habe das einmal ausprobiert und es hat funktioniert.

T1: Laut Reglement darf nur der Mitarbeitende mit GA-FVP eine Tageskarte beziehen. Das finde ich schade, vor allem wenn man mit einem Kollegen Skifahren gehen möchte.

T3: Es kommt ganz darauf an wer am Schalter arbeitet. Einige geben dir auch eine Tageskarte für die Begleitperson, auch wenn du nicht verheiratet bist oder es deine Kinder sind.

T1: Ja ich würde es einfach besser finden, wenn man die einfach übertragen kann, auch auf nicht Familienmitglieder. Das spielt keine Rolle. Du hast einfach die sechs Tageskarten, die du nutzen kannst. Wenn du einen Kollegen mitnimmst, hast du dann einfach nur noch vier Tageskarten statt fünf.

Gibt es sonst noch etwas das fehlt? Die Lonza beispielsweise bietet ja den Mitarbeitenden eigene Fahrzeuge zur Miete an. Würdet ihr das begrüßen?

T3: Nein.

T2: Nein.

T1: Also mich interessiert das nicht.

T2: Nein mich auch nicht.

T1: Da sehe ich jetzt keinen Mehrwert. Es gibt sicher Personen, welche dies schätzen würden, aber meiner Meinung nach braucht es das nicht.

Würdet ihr etwas auf der Liste streichen?

T3: Ja vielleicht die Spezialpreise bei Souvenirs. Das ist jetzt etwas, was ich nicht unbedingt für notwendig halte.

T2: Ja das sehe ich auch so. Das bringt tatsächlich nichts.

T1: Mir kommt sonst nichts in den Sinn.

2. Welche Bedeutung hat Arbeit für euch?

Geht ihr arbeiten, weil ihr müsst, oder muss es euch auch gefallen?

T3: Ja sicher auch, weil es einem gefallen muss, aber sicher auch, um Geld zu verdienen.

- T4: Ja das ist wahrscheinlich klar, dass es beides ist.
- T1: Ja schlussendlich geht niemand gratis arbeiten. Jeder der das sagt, lügt. Schlussendlich geht es immer um den Lohn, aber ich habe das Gefühl, dass die Arbeit einem schon gefallen muss. Für mich ist das fast wichtiger als der Lohn. Wenn du jeden Morgen keine Lust hast zur Arbeit zu gehen, kannst du noch so viel verdienen. Das macht es dann nicht besser. Der Lohn sollte aber gleichwohl beachtet werden. Ob man Ende Monat tausend Franken mehr hat oder nicht merkt man gleichwohl. Vor allem wir Jungen, wenn du vielleicht mit 30 ein Haus bauen willst. Jemand, der im Jahr 10'000 Franken mehr verdient, hat mit 30 vielleicht 100'000 Franken auf der Seite, die er angespart hat. Das hat derjenige, der weniger verdient dann nicht.

Wie wichtig für euch das Arbeitsklima?

- T1: Das ist eigentlich fast wichtiger als der Lohn. Bei uns ist das jetzt gut, es gibt auch Teams, in denen das Gegenteil der Fall ist. Da sieht man dann, wie unangenehm das ist, wenn man miteinander nicht arbeiten kann. Für mich ist das noch wichtig, dass das Team gut zusammenpasst.
- T2: Und jeder kann auch den anderen um Hilfe bitten, in dem Team, in dem wir arbeiten.

Wie sieht es mit Dienstaltersgeschenken aus. Ist das ein Anreiz für euch, länger im Unternehmen zu arbeiten?

- T2: Darüber habe ich mir noch nie Gedanken gemacht.
- T4: Ich auch nicht.
- T1: Nach 10 Jahren ist es entweder einen halben Monatslohn oder zusätzliche Ferien, denke ich.
- T3: Ja das ist für mich sicher kein Anreiz.
- T1: Nein für mich auch nicht. Wegen 2500 Franken bleibt keiner noch ein paar Jahre länger.
- T4: Das sehe ich auch so.

Arbeitszeit

3. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich, um die Arbeitszeiten zu bestimmen. Welche Bestimmungen würdet ihr festlegen?

- T1: Wir sind momentan sehr flexibel mit den Gleitzeiten. Ich würde aber am Morgen gerne schon um 6:00 Uhr beginnen.
- T3: Ja genau.
- T2: Ja ich auch.

Um welche Zeit fängt ihr normalerweise an?

- T1: Um Viertel vor Sieben, wenn nichts Spezielles vorliegt.
- T2: Es wäre gut, wenn wir die Zeiten, die wir momentan haben, eine Stunde vorverschoben können. Das heisst von 06:00 Uhr bis um 12:00 Uhr, und dann von 13:00 Uhr bis 15:00 Uhr.
- T1: Damit man um 15:00 Uhr nach Hause gehen könnte, statt um 16:00 Uhr.

Das heisst ihr müsst grundsätzlich bis um vier vor Ort sein?

- T2: Ja, aber wenn du den Teamleiter fragst, ob du heute um drei gehen darfst, ist das sicher kein Problem.

Nun zur Überzeit, möchtet ihr diese lieber in Freizeit oder mit einem Lohnzuschlag kompensieren?

- T3: Ich bevorzuge in Ferien.
- T1: Ja eigentlich schon. Es wäre zwar manchmal schon auch gut mit einem Lohnzuschlag. Vor allem wenn viel los ist und ein zusätzlicher freier Tag für die Verrichtung der Arbeit eigentlich hinderlich ist. Das ist bei uns ab und zu problematisch. Manchmal musst du dann eben an einem Tag frei machen, an dem es dir eigentlich gar nicht viel bringt.

T3: Was ich nicht so gut finde ist, dass wir Ende Jahr die ganze Zeit auf null bringen müssen. Das ist teilweise schon schwierig, vor allem wenn dann alle zu viel Überzeit haben. Irgendwer sollte noch arbeiten, damit die Züge fahren können.

4. Was würdet ihr unternehmen, um die Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit zu verbessern?

T1: Ich bin der Meinung, dass wir dort schon viel Freiheiten haben.

T2: Ich denke auch. Besser als jetzt geht es fast nicht mehr.

T3: Ja das ist wirklich so. Man kann auch manchmal spontan fragen, ob man am nächsten Tag frei nehmen kann. Wenn man nicht irgendwo eingeplant ist, geht das eigentlich immer.

Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

5. Stellt euch vor, ihr seid für einen Tag Leiter/in der Personalabteilung. Wie würdet ihr die Dauer und Verteilung der Ferien gestalten?

T2: Zu viel ist sicher nicht gut. Nicht gut ist vielleicht das falsche Wort, man braucht einfach nicht mehr.

T1: Da bin ich gleicher Meinung.

T2: Wenn ich jetzt im Sommer zwei Wochen Ferien habe, ist das sicher schön. Aber nach den zwei Wochen bin ich wieder froh, dass ich wieder arbeiten kann. Dann hat man auch wieder eine Verpflichtung.

Das heisst, du würdest bei den fünf Ferienwochen bleiben?

T2: Ja. Momentan habe ich noch sechs Wochen, wegen der Ausbildung. So sieben, acht Wochen könnten es schon sein. Aber übertrieben viel braucht es nicht. Ich brauche jetzt zum Beispiel nicht vierzehn Wochen Ferien. Ein gesundes Mass.

T1: Ja man hat ja auch immer die Gleitzeit oder die Piktetdienste. Dadurch kannst du vielleicht auch noch ein paar zusätzliche Tage frei beziehen. Das gibt über das ganze Jahr hinweg vielleicht auch noch eine Woche zwei. Ich habe momentan genügend Ferien.

T3: Ja ich auch. Fünf Wochen reichen eigentlich aus.

Habt ihr schon mal etwas von Ferienkauf gehört?

T1: Nein.

Es geht darum, dass man mit seinem Lohn zusätzliche Ferientage hinzukaufen kann. Interessiert euch das?

T3: Ja, in den nächsten Jahren werde ich das sicherlich einmal machen. Vielleicht einen Monat irgendwo ins Ausland verreisen. Das wäre schon das Ziel.

T1: Das wäre dann eher unbezahlter Urlaub.

T3: Ja genau, einfach unbezahlt.

Ja das ist dann eher einmalig. Würdet ihr pro Jahr noch einige Tage dazukaufen?

T3: Nein, aktuell nicht, aber vielleicht in der Zukunft. Es ist eher so gedacht, wie vorhin gesagt, damit ich ein paar Monate ins Ausland gehen kann.

T1: Wenn es die Möglichkeit gibt, darf das jeder selbst entscheiden. Spontan würde ich sagen, dass ich es nicht brauche. Es kann sicher eine Situation geben, in der das von Vorteil wäre.

Und du T4?

T4: Momentan habe ich dazu kein Bedürfnis.

T2: Ich auch nicht. Ich finde aber, dass es sicher Vorteile für einige Personen haben kann. Man muss sich ja nicht jedes Jahr Ferien dazukaufen.

T3, du hast vorhin schon das Stichwort unbezahlter Urlaub gesagt. Wie viele Wochen würdest du ideal finden?

T3: Ja, vielleicht einen Monat. Es kommt darauf an, wo man hinget.

6. Wie steht ihr anderen dazu? Wie wichtig ist für euch die Möglichkeit unbezahlten Urlaub beziehen zu können?

T1: Wie gesagt, das ist ähnlich wie der Ferienkauf. Es ist fast das Gleiche, ob du die Ferien kaufst oder unbezahlten Urlaub nimmst. Beides kostet Geld. Aber wie gesagt, wenn man etwas vorhat, ist es sicher gut, wenn du die Möglichkeit hast. Zum Beispiel wenn du nach Amerika willst oder zum Beispiel ein Haus bauen und selbst mitanpacken willst. Dann nimmst du vielleicht einen Monat frei.

Somit eher für Reisezwecke oder private Zwecke?

T2: Ja genau.

T1: Ja, dann kommst du schneller vorwärts, wenn du einen Monat nicht arbeiten gehst und dafür im Hausbau hilfst.

Arbeitsort

7. Was braucht es damit ihr euch am Arbeitsplatz wohlfühlt?

T1: Das ist schwierig zu beantworten.

T3: Sicher Werkzeug, mit dem man arbeiten kann.

T1: Ja das stimmt. Wobei, bei uns hat eigentlich jeder sein persönliches Werkzeug. Von dem her ist das bereits auf einem guten Niveau. Was für die Zukunft vielleicht auch noch wichtig ist, ist die ganze IT-Geschichte. Vielleicht dass man für die Zukunft noch mehr Laptops zur Verfügung stellt, es braucht ja nicht jeder einen eigenen zu haben. Wir haben Arbeitsstationen, die für alle zur Verfügung stehen. Dass man für die Zukunft vielleicht noch eine oder zwei mehr anschafft. Das ist sicher ein Punkt, der nicht verpasst werden darf.

T3: Bei uns sind die Windows-Systeme auch immer veraltet. Wir haben noch Windows sieben und das ist mit den Programmen teilweise nicht mehr kompatibel.

T2: Ja einige Programme gehen auch nur noch auf Windows sieben.

T1: Gut, aber das ist ja mehrheitlich auf die Fahrzeuge bezogen. Ich meine die Arbeitsstationen, die die IT pflegt, welche für alle zugänglich sind. Das wird sicher in Zukunft auch noch wichtig sein. Jetzt hat jeder ein Tablet.

Und in Bezug auf den Aufenthaltsraum, wie sollte dieser gestaltet sein?

T1: Eigentlich brauchen wir das Bistro gar nicht.

T2: Ja nur am Mittag, denn ich esse immer dort.

T1: Wenn Corona angefangen hat, mussten wir die Pausen aufteilen, dann durften wir nicht mehr dort hinauf. Das hat sich nun so etabliert, dass wir bei uns die Pausen verbringen, wir haben dort so einen alten Bürotisch.

Braucht es dann eine Kaffeemaschine oder einen Wasserspender?

T1: Ja, Wasserspender ist ein gutes Stichwort.

T2: Ja das wäre noch gut.

T1: Das ist jetzt nicht nur ein Wunsch, das möchte auch unser Gruppenchef. Wir möchten schon lange einen haben, aber das geht einfach aus einem unerklärlichen Grund nicht. Ich sehe das absolut nicht ein. Sie bezahlen Henniez halb. Von mir aus gesehen ist es günstiger, wenn man so eine Kiste montieren würde, da hat es sogar einen Wasseranschluss, der Kaffeeautomat ist ja auch am Wasseranschluss. Ich weiss nicht was dagegenspricht.

T3: Ja, vor allem hat es sogar oben beim Engineering einen.

T2: Ja genau im Sitzungszimmer hat es einen.

T3: Besser den Selecta-Automat rausnehmen und einen Wasserspender installieren.

Nutzt ihr den Automaten nicht?

T1: Nein sehr selten.

T3: Ich auch selten. Aber der Kaffeeautomat muss dann schon dableiben.

T1: Ja das sehe ich auch so.

Wie sieht es mit einer Sitzgelegenheit aus?

T1: Ja schlussendlich ist es immer noch eine Werkstatt und kein Büro. Von dem her ist es gut, so wie es jetzt ist. Was uns ein wenig fehlt ist ein allgemeiner Besprechungsraum im unteren Stockwerk. Wenn man miteinander etwas besprechen möchte oder jemand aus einer anderen Firma vorbeikommt, müsste man nicht immer nach oben gehen. Es wäre gut, wenn es so einen Raum gibt bei uns, den man nicht reservieren muss. Ähnlich wie der Fokusraum im oberen Stock. Es muss nicht gross sein. Vielleicht für fünf sechs Leute mit einem Tisch und Stühlen.

T2: Ja momentan gehen sie einfach ins obere Stockwerk.

T1: Ja das geht ja auch. Es ist eher so eine Idee.

8. Wie steht ihr zum Thema Homeoffice?

T1: Ich wäre der falsche Typ für das.

T3: Ich auch, definitiv.

T2: Nein, ich könnte es auch nicht. Ich würde zuhause wahrscheinlich nichts machen.

T1: Ja, nicht nichts. Es ist aber auch nicht das gleiche. Für mich ist der Kontakt zu den Arbeitskollegen sehr wichtig und das habe ich zuhause ja nicht.

T3: Ja und dann bist du den ganzen Tag zuhause und am Abend auch nochmals.

T1: Ja ich sehe es auch so. Wenn du zur Arbeit gehst, bist du wenigstens unterwegs und mit anderen Personen zusammen.

Und du T4?

T4: Ja, da bin ich der gleichen Meinung.

T1: Ja und bei uns wäre es auch schwierig zuhause zu arbeiten.

T3: Da müsstest du das Gleis bis vor die Haustüre bauen.

Beschäftigungsgrad

9. Welchen Beschäftigungsgrad findet ihr optimal?

T2: So wie jetzt finde ich eigentlich gut.

Arbeitest du 100%?

T2: Ja genau.

Und ihr anderen, möchtet ihr weniger arbeiten?

T3: Nein.

T1: Ich sehe das absolut als Hindernis, 80 Prozent zu arbeiten. Da kannst du sicher sein, dass an dem Tag, an dem du zuhause bist etwas im Unternehmen läuft, wo du dabei sein solltest. Das sehe ich bei X. Wenn er einmal an einem Dienstag nicht da ist, sind an diesem Tag Sitzungen. Für mich ist das mühsam.

T2: Ja und dann hast du vielleicht mal Pikettdienst und dann bist du schnell einmal zehn, zwanzig Stunden über der Wochenarbeitszeit. Dann hast du noch ein Problem mit dem AZG.

T1: Ich möchte das nicht machen. Zumindest nicht jetzt. Vielleicht wenn ich dann älter bin.

T2: Ja, wenn du genug Geld gespart hast.

T1: Ja es geht nicht mal unbedingt um das Geld meiner Meinung nach.

T2: Ja, wenschon müssten wir eine vier-Tage-Woche einführen. Das alle vier Tage arbeiten.

T1: Das kommt auch darauf an, wo du jetzt arbeitest.

- T2: Ja bei uns geht das sowieso nicht.
- T1: Ja ich meine nicht wegen der 4-Tage-Woche, ich rede von 80 Prozent. So wie bei X, der hat ja eigentlich immer die gleiche Arbeit. Bei uns weisst du nicht, was im nächsten Tag alles kaputt ist. Das ist schwierig. Auch wenn du am Abend nicht fertig bist und am nächsten Tag eigentlich weitermachen möchtest, es aber nicht darfst, weil du nur 80 Prozent arbeitest.
- Du T2 wärst also für eine 4- Tage-Woche?**
- T2: Nein, das wäre für mich fast zu viel Freizeit. Wenn jetzt alle in der Schweiz eine 4-Tage-Woche einführen würden, würde ich auch nicht nein sagen.
- T1: Ja, dann ist es wieder etwas anderes.
- T2: Ja, dann fehlen alle einen Tag.
- T1: Dann gibt es diesen Tag einfach nicht, so wie jetzt der Samstag oder der Sonntag. Aber das ist dann wirtschaftlich auch nicht gut.
- T2: Nein, das kannst du nicht machen.
- T1: Das ist nicht wirklich tragbar.
- T3: Was noch dazu kommt ist, dass du dann auch einen Tag mehr hast, an dem du Geld ausgibst.
- T2: Ja das stimmt.
- T1: Ja irgendetwas musst du an dem Tag auch unternehmen, das stimmt schon.

Schluss

10. Was gefällt euch am besten an der Arbeit bei der MGBahn?

- T3: Sicher die Abwechslung.
- T1: Ja, die Abwechslung ist sicher eines der grössten Pluspunkte, die wir haben. Ich habe jeden Tag eigentlich etwas anderes. Auch die Freiheiten, die wir haben, finde ich super. Es sagt dir niemand, wie du deine Arbeit zu verrichten hast. Man kann sich auch persönlich verwirklichen. Auch wenn ich etwas ausprobieren möchte, darf ich das. Wenn ich jetzt zum Beispiel eine gute Idee habe, darf ich probieren, diese umzusetzen. Wenn du siehst, wie es in der Lonza ist, haben wir es schon besser. Wenn du in der Lonza etwas ausprobieren möchtest, hast du vielleicht einen halben Tag Papierkram zu erledigen, bevor du beginnen darfst, wenn überhaupt. Hier bei uns heisst es einfach, ja probieren wir es einmal. Man kann auch tiefer in die Materie eintauchen. Teilweise können wir auch mit den Personen aus dem Engineering zusammenarbeiten und da siehst du noch einmal ganz andere Arbeiten. Das kannst du an vielen anderen Orten nicht als normaler Werkstattmitarbeiter. Ich denke bei uns kannst du viel schneller Verantwortung übernehmen. Das ist dann von Person zu Person individuell. Es gibt sicher Personen, die lieber nur das machen, was ihnen vorgegeben wird.
- T2: Die Abwechslung ist bei uns sicher der grösste Vorteil. Dann auch die Arbeitszeiten, Gleitzeit zu arbeiten ist eine gute Sache. Auch das Gesamtklima in unserem Team. Wir kommen alle gut miteinander aus. Das ist das Wichtigste.
- T4: Ja, die Abwechslung ist sicher auch da und das mit den Arbeitszeiten schätze ich auch. Wenn du an einem Abend länger arbeiten willst und dafür am nächsten Tag später beginnst, stört das niemanden.
- Und nun weniger in Bezug auf die Arbeit an sich, sondern auf den Arbeitgeber?**
- T3: Ja hier die Nebenleistungen sind sicher super, das ist eine gute Sache, auch das GA.
- T1: Was bei uns ein bisschen ein Problem ist, ist, dass sie in der Werkstatt ein Lohnsystem haben wie vor zwanzig Jahren. Das ist absolut nicht mehr zeitgemäss. In der Lonza verdienst du im Durchschnitt 10'000 Franken mehr als wir in der Werkstatt.
- Du wärst also für eine Lohnerhöhung?**
- T1: Ich bin der Meinung, der Lohn muss höher angesetzt werden in den nächsten Jahren. Ansonsten werden sie ein grosses Problem haben neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Das haben wir bereits. In Zermatt ist jetzt schon fast ein ganzes Jahr lang die gleiche Stelle ausgeschrieben. Ich habe mich bei einer anderen

Unternehmung gemeldet, in der ich circa die gleiche Arbeit gemacht hätte und da hätte ich fast 20'000 Franken pro Jahr mehr verdient als bei der MGBahn. Vor 20 Jahren gab es ein Schlosser, ein Mechaniker und ein Elektriker und fertig. Da hast du eine Lehre absolviert und konntest an den Maschinen arbeiten. In einer Lok ist sehr viel Computerzeug drin, wo es vertiefte Ausbildungen und Spezialisten braucht. Ein Maurer oder Stromer weiss nach vier Jahren alles, was er zu wissen braucht. Hier musst du dir selbst viel Wissen aneignen. Nach den vier Jahren Lehre als Polymechniker weisst du noch gar nichts von einem Fahrzeug. Da musst du dir viel selbst aneignen, was auch eine gewisse Motivation erfordert. Ein Maler bei uns ist in der gleichen Lohnklasse wie wir, die zwei Ausbildungen haben. Einer der eine dreijährige Lackierlehre gemacht hat und von morgens bis abends Farbe mischt und die Fahrzeuge spritzt - das ist jetzt nicht abschätzend gemeint- aber schlussendlich ist seine Verantwortung gegenüber unserer viel kleiner. Wir arbeiten am Bremssystem und an allem. Wenn wir dem Betrieb ein Fahrzeug freigeben, übernehmen wir auch die Verantwortung, dass alles in Ordnung ist am Fahrzeug.

Das heisst ihr seid in der gleichen Lohnklasse, wie jemand, der gerade seine Lehre abgeschlossen hat?

- T1: Ein Fachspezialist ist bei uns zum Beispiel in der Lohnklasse vier. Das sind normale Werkstattmitarbeiter. Es gibt auch 50-Jährige, die noch in diese Lohnklasse sind. Die geht aber bis zu 90'000 Franken, ich glaube circa 64'000 Franken bis 90'000 Franken. Das heisst ja nicht, dass die Lohnklasse das Problem ist. Du kannst auch in der Lohnklasse höher einsteigen. Ich weiss jetzt zum Beispiel bei der Scintilla. Wenn du eine Zweitlehre absolviert hast, verdienst du automatisch, ich glaube 250 Franken im Monat, mehr, anstatt wenn du nur Polymechniker bist. Das sind dann gleichwohl um die 3000 Franken mehr pro Jahr. Wenn du nach der zweiten Ausbildung in der gleichen Lohnklasse bist, überlegst du dir vielleicht zweimal, ob du die Zusatzausbildung überhaupt machen willst. Wenn nicht, verdienst du zwei Jahre voll.
- T2: Gut, wir haben den Vorteil, dass wir in der Zusatzlehre mehr verdienen. Wir verdienen nicht nur 800 Franken und 1'000 Franken. Wir verdienen jetzt schon mehr als in der ersten Lehre.
- T1: Ja der Lehrlingslohn in der zweiten Lehre ist gut, da kann man nichts sagen, der ist auch höher als in der Scintilla und in der Lonza. Aber in Bezug auf den Lohn nach der Lehre sehe ich einfach das Problem, dass sie da noch nachhinken. Ich würde einfach eine Abstufung machen in Bezug auf die Arbeit selbst, also wo der Mitarbeiter arbeitet, was er macht.
- T3: Einfach auch mit der Verantwortung angepasst.
- T1: Ja das auch. Anhand der Verantwortung und der Ausbildung. Wir leisten alle zusätzlich noch Pikettdienst, das haben viele andere auch nicht. Wenn ein Zug im Goms stehen bleibt, musst du entscheiden, was du machst. Das haben die alles nicht. Klar erhältst du Pikettzuschläge, aber das ist ja eher für die Zeit gedacht, in der du verfügbar sein musst. Schlussendlich musst du dir ein Wissen aufbauen, damit du überhaupt Pikettdienst haben kannst.

11. Gibt es sonst noch etwas, dass ihr ändern würdet? Angenommen ihr seid Morgen CEO für einen Tag. Was würdet ihr abgesehen vom Lohn ändern?

- T3: Keine Ahnung.
- T2: Diversen Leuten sagen, dass es vielleicht besser ist, wenn sie den Betrieb bald verlassen würden.
- T1: Im Grossen und Ganzen ist es eigentlich gut. Das ist ein kleines Thema aber die Gefahr ist dennoch da, das auf einmal die Fachkräfte fehlen.
- T2: Ja, alle gehen studieren.
- T1: Oder arbeiten bei der Lonza.
- T2: Ja die Handwerker, die es noch gibt, gehen in die Lonza.
- T1: Ja ich verstehe das auch. Man kann nicht den gleichen Lohn bezahlen wie die Lonza, das ist verständlich. Das ist auch gar nicht möglich. Aber eine gewisse Abstufung müsste es schon geben. Ansonsten bin ich der Meinung, dass es nicht wirklich eine Veränderung braucht.

Das heisst, wenn der Lohn erhöht werden würde und ihr morgen ein Angebot der Lonza erhalten würdet, würdet ihr zur Lonza gehen?

- T1: Ich habe vor einem Monat das Angebot von Stadler erhalten und ich habe es abgelehnt. Aber gut, ich darf mich nicht beklagen, sie sind mir dann entgegengekommen. Ich sage nur wie ich es früher empfunden

habe. Von mir aus gesehen müsste das auch entlohnt werden, wenn du zwei Ausbildungen gemacht hast. Aber ich denke, dass ist ihnen auch bekannt, also unserem Vorgesetzten, der weiss das sicher auch. Von mir aus gesehen ist der Einstieg einfach schlecht. Nicht einmal unbedingt schlecht, aber dass der andere gleichviel erhält wie du. Aber wie gesagt, der Lohn ist eine kleine Sache. Das bringt dir dann auch nichts, wenn du viel verdienst, aber alles andere nicht gut ist. Das ist aber sicher der Punkt, an dem man eine kleine Änderung anbringen könnte.

Gibt es sonst noch etwas?

T2: Nein.

T3: Nein.

12. Sollte die MGBahn einen Corporate Purpose, einem dem Gewinn überstehenden Nutzen, verfolgen?

T1: Ich denke nicht.

T3: Nein.

T2: Ich wüsste jetzt auch gar nicht wie.

T1: Wir sind jetzt nicht unbedingt ein Unternehmen, dass der Umwelt schadet. Wir fahren mit Strom. Wenn man die Chemie-Industrie oder eben die Lonza anschaut, ist das vielleicht eher ein Thema. Mich würde es eher aufregen, wenn für so etwas Geld ausgegeben werden würde.

13. Wenn ihr nochmals vor eurer Berufswahl stehen würdet, würdet ihr euch für regelmässige oder unregelmässige Arbeitszeiten entscheiden? + Begründung

T2: Regelmässig.

T1: Ich würde nochmal das gleiche machen.

T4: Genau.

T3: Ja ich auch sicher regelmässige Arbeitszeiten. Ich würde mir überlegen nicht mehr Elektroniker zu machen, sondern eher Automatiker.

T2: Ich würde es wahrscheinlich auch gleich machen.

14. Gibt es noch etwas, dass wir nicht behandelt haben, dass ihr noch mitteilen möchtet?

T4: Nein.

T2: Nein.

T3: Auch nicht.

T1: Nein, es ist gut so weit.

Interview II: regelmässige Arbeitszeiten

Teilnehmende: Zwei Mitarbeitende

Datum: 8. April 2022

Ort: Brig

Dauer: 30 Minuten

Anmerkung: T1 steht für Teilnehmer eins, T2 für Teilnehmer zwei.

Arbeitsumfeld

1. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich für die Bestimmung der Nebenleistungen und Vergünstigungen. Welche Aspekte würdet ihr streichen?

T1: Vergünstigungen sind ja immer gut, ich finde eigentlich alles auf der Liste gut.

T2: Ja, ich auch.

Gibt es etwas, was ihr euch zusätzlich wünscht?

T1: Mir kommt gerade nichts in den Sinn. Es sind schon sehr viele Punkte auf der Liste. Ich denke es ist gut so.

Wie sieht es mit Autos zur Miete aus? Die Lonza bietet beispielsweise ihren Mitarbeitenden an Autos vergünstigt zu mieten.

T1: Ah stimmt.

T2: Ja, das wäre schon cool.

T1: Ja, wenn man das könnte, wäre das gut.

Und zum Thema Kinderbetreuung. Das ist wahrscheinlich für euch noch nicht so ein aktuelles Thema aber vielleicht in Bezug auf die Zukunft. Braucht es beispielsweise eine eigene Kita oder Kontakte zur Kinderbetreuung?

T1: Meiner Meinung nach ist das nicht notwendig. Bei einem grösseren Unternehmen ist es vielleicht praktisch, wenn man die Möglichkeit dazu hat. Ansonsten kann man sich privat umsehen.

Sind die Nebenleistungen und Vergünstigungen ein Kriterium für die Arbeitgeberwahl?

T1: Nein das jetzt nicht.

T2: Für mich auch nicht.

T1: Es ist sicher ein Vorteil und ein Pluspunkt. Aber es ist kein Muss.

2. Welche Bedeutung hat Arbeit für euch?

T1: Eigentlich geht man arbeiten, um Geld zu verdienen. Es ist schon gut, wenn die Arbeit auch Spass macht. In erster Linie ist es für mich aber der Lohn, damit ich in der Freizeit etwas unternehmen kann.

T2: Ja bei mir auch.

Ist für euch demensprechend Geld zu verdienen wichtiger, als dass euch die Arbeit Spass macht?

T2: Es sollte ausgeglichen sein.

T1: Ja genau.

T2: Wenn ich jetzt zum Beispiel 10'000 Franken verdienen würde, aber jeden Morgen Mühe habe, aus dem Bett zu kommen und zur Arbeit zu gehen, würde ich lieber weniger verdienen und dafür etwas machen, dass mir auch gefällt.

T1: Das stimmt.

Wie wichtig ist euch das Arbeitsklima?

T2: Sehr wichtig.

T1: Ich finde es auch sehr wichtig. Ansonsten hat man auch keine Lust arbeiten zu gehen.

T2: Wenn es nicht harmoniert.

Das heisst, ihr würdet lieber wegen dem Arbeitsklima den Arbeitgeber wechseln anstatt wegen dem Lohn?

T2: Ja genau.

T1: Ja.

Ist es euch wichtig, dass euer Arbeitsplatz sicher ist? Dass ihr wisst, dass ihr im nächsten Jahr auch noch eine Stelle habt.

T1: Das finde ich sehr wichtig. Damit du auch nicht andauernd Angst haben musst, dass dir gekündigt wird.

Und der Ruf des Arbeitgebers?

T2: Man sollte sich eigentlich immer selbst ein Bild machen.

- T1: Ja das stimmt, aber wenn man nur schlechte Dinge hört, hat man vielleicht keine Lust dort zu arbeiten.
- T2: Ja genau.
- T1: Aber das ist jetzt nicht an erster Stelle.

Arbeitszeit

3. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich, um die Arbeitszeiten zu bestimmen. Welche Bestimmungen würdet ihr festlegen?

- T1: Ich würde es so machen, wie wir es jetzt haben. Jeder soll seine Zeit selbst einteilen können, das finde ich noch gut. Im zweiten Lehrjahr hatte ich fixe Zeiten, in denen ich anwesend sein musste. Das ist auch nicht schlecht, vor allem wenn man Kundenkontakt hat. Damit dich die Kunden auch erreichen können, zum Beispiel von 8:00 Uhr bis 11.00 Uhr.

Würdest du somit Blockzeiten definieren, an denen jeder arbeiten muss?

- T1: Ja genau, vorher und danach kann jeder selbst entscheiden, wann er kommt.

Und du T2?

- T2: Ich bin auch der Meinung, dass man zu bestimmten Zeiten anwesend sein sollte. Zum Beispiel von 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr. Ansonsten soll jeder selbst bestimmen dürfen. Das finde ich am besten.

Würdet ihr die Überzeit lieber in Form von Ferien kompensieren oder mit einem Lohnzuschlag von 25%?

- T2: Lohnzuschlag.

- T1: Ich würde es gut finden, wenn man beide Möglichkeiten hat. Es ist sicher schön, wenn man einen Nachmittag freimachen kann, aber Lohn ist auch gut.

- T2: Ja, das würde ich auch gut finden, wenn man selbst auswählen darf.

Und wenn es nur eine Möglichkeit geben würde, für welche würdet ihr euch entscheiden?

- T1: Ich weiss gerade nicht, ich denke ich würde eher die Ferien nehmen.

- T2: Ich würde mich für den Lohnzuschlag entscheiden.

4. Was würdet ihr unternehmen, um die Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit zu verbessern?

- T1: Momentan sind wir eigentlich sehr frei mit unserer Arbeitszeit, man kann sich das gut selbst einteilen. Wenn man Kinder hat, ist es dann schon hilfreich, wenn diese zur Schule gebracht werden können, dass man flexibel sein kann in Bezug auf die Arbeitszeiten.

- T2: Dem stimme ich zu.

Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

5. Stellt euch vor, ihr seid für einen Tag Leiter/in der Personalabteilung. Wie würdet ihr die Dauer und Verteilung der Ferien gestalten?

Vielleicht zuerst zur Dauer. Wie viele Ferienwochen würdet ihr bestimmen?

- T2: Sechs Wochen.

- T1: Ja sechs finde ich auch gut.

Sind sechs Wochen eher das Minimum oder wäre das eher das Optimale?

- T1: Optimal.

- T2: Optimal.

- T1: Die meisten haben eigentlich weniger als sechs Wochen.

Würden alle sechs Wochen erhalten oder einige mehr oder weniger? Zum Beispiel erhalten heute diejenigen in der Ausbildung eine Woche mehr und diejenigen über 50 eine Woche mehr.

T1: Ich würde denjenigen, die älter als 50 sind, ein paar Tage mehr geben, vielleicht nicht gerade eine Woche, so zwei, drei Tage. Und auch den Lehrlingen, damit der Arbeitgeber attraktiver ist.

T2: Ich würde es gleich machen wie du, das finde ich noch eine gute Idee.

Habt ihr schon mal etwas von Ferienkauf gehört?

T1: Nein.

T2: Nein.

Es geht darum, dass man für das Folgejahr zusätzliche freie Tage dazukaufen kann, das wird anschliessend über den Lohn abgerechnet. Wie steht ihr zu dem?

T2: Es kommt darauf an, wie viel dies kosten würde. Wenn es nicht zu teuer ist, finde ich es super.

T1: Ich finde es gut, wenn es die Möglichkeit geben würde. Ich würde mir jetzt nicht jedes Jahr zusätzliche Ferientage kaufen, aber so ab und zu ist das sicher eine gute Option. Man muss es nicht machen, wenn man es nicht möchte.

Wie wichtig ist für euch die Möglichkeit unbezahlten Urlaub beziehen zu können?

T1: Mir ist es momentan nicht wichtig.

T2: Ich finde es eigentlich gut. Es gibt sicher Situationen, in denen man davon Gebrauch machen könnte, aber momentan habe ich kein Bedürfnis dazu.

Aus welchen Gründen würdet ihr ihn beziehen?

T2: Vielleicht für Reisen.

T1: Ich denke als Festangestellter ist es sicher noch sinnvoll, auch wenn man einen Sprachaufenthalt machen möchte. Wenn man die Möglichkeit dazu nicht hat, sind die eigenen Ferien schnell aufgebraucht.

Einige verlängern damit auch den Mutterschaftsurlaub.

T1: Das kann ich nachvollziehen.

T2: Ja das stimmt. Momentan kommt das für uns noch nicht in Frage, aber in Zukunft ist das sicher eine gute Option.

Arbeitsort

6. Was braucht es damit ihr euch am Arbeitsplatz wohlfühlt?

T1: Einen guten PC.

T2: Vielleicht auch Pflanzen.

T1: Das stimmt.

Würdet ihr diese in die Büros stellen oder in den Aufenthaltsraum?

T2: In die Büros. Ich fühle mich besser, wenn ich eine Pflanze im Büro habe. Es ist einfach eine schönere Atmosphäre.

T1: Was es auch braucht ist ein Pausenraum, damit man abschalten kann und nicht im eigenen Büro essen muss.

Wie würdet ihr diesen gestalten?

T1: Einen Selecta-Automat und eine Kaffeemaschine sollte es schon haben, damit man etwas essen kann oder ein Tee oder ein Kaffee trinken kann. Stühle muss es sicher auch haben.

Fällt euch sonst noch etwas ein?

T2: Ein Sofa wie in Andermatt.

T1: Das wollte ich auch gerade sagen.

T2: Oder ein Sessel, einfach etwas gemütliches.

- T1: Ja das stimmt.
- T2: Einen Kühlschrank finde ich auch noch wichtig, vor allem wenn man etwas von zuhause mitbringen möchte. Und eine Mikrowelle oder ein Backofen zum Aufwärmen.
- T1: Für mich wäre die Mikrowelle wichtiger als der Kühlschrank, aber es ist sicher auch gut, wenn es einen hat.
- T2: Ich würde es noch gut finden, wenn man einen zusätzlichen Pausenraum machen könnte. Im Marketing ist es immer so laut, wenn die anderen dort ihre Pause verbringen, vor allem wenn alle Türen geöffnet sind. Das nervt mich manchmal. Ich kann mich nie konzentrieren.
- T1: Ja das würde ich auch gut finden.

Und in Bezug auf das Büroequipment. Fällt euch dazu noch etwas ein?

- T1: Ja sicher, dass man einen bequemen Stuhl hat, dass man nicht jeden Tag Rückenschmerzen hat. Verstellbare Tische würde ich auch begrüßen. Momentan haben fast alle einen ausser wir Lehrlinge.
- T2: Ja.

7. Wie steht ihr zum Thema Homeoffice?

- T2: Ich finde gut, dass es die Möglichkeit gibt. Ich persönlich kann mich damit aber nicht anfreunden. Ich kann mich zuhause nicht konzentrieren.
- T1: Ja, ich finde es auch gut, dass man die Möglichkeit dazu hat. Ich selbst würde jetzt nicht mehr als einen Tag pro Woche im Homeoffice arbeiten. Ich denke man arbeitet nicht gleich zuhause, wie wenn man im Büro ist. Man spart aber den Arbeitsweg, das ist positiv.

Das heisst du würdest maximum einen Tag zuhause arbeiten?

- T1: Ja so einen Tag pro Woche finde ich gut. Das sollte aber jeder selbst entscheiden, ob er das möchte oder nicht.

Würdet ihr auch ein Maximum bestimmen, an denen die anderen im Homeoffice sein dürfen?

- T1: Ja, der persönliche Kontakt ist schon noch wichtig. Auch wenn man eine Frage oder so hat, ist es manchmal einfacher, wenn man das persönlich erledigen kann anstatt über den Bildschirm. Auch bei Sitzungen. Ich denke ich würde zwei Tage Maximum einführen.

Würdet ihr dann auch einen Tag bestimmen, an denen alle im Unternehmen sein müssen, zum Beispiel für Sitzungen innerhalb der Abteilung oder im Team, damit es einfacher ist, diese zu organisieren?

- T2: Wir haben manchmal jetzt schon Teamsitzungen online, das ist eigentlich kein Problem.
- T1: Ich bin auch der Meinung, dass das jeder mit seinem Vorgesetzten klären sollte, wann er zuhause arbeitet und wann im Büro.

Beschäftigungsgrad

8. Welchen Beschäftigungsgrad findet ihr optimal?

- T1: Normalerweise arbeiten die meisten 100 Prozent. Es wäre aber schon cool, wenn man weniger arbeiten könnte und es gleichwohl reichen würde, um gut zu leben. Mir würden 80 oder 90 Prozent gefallen.
- T2: Ich denke auch.

9. Welche Vorteile seht ihr in Teilzeitarbeit? Weshalb möchtet ihr Teilzeit arbeiten?

- T2: Weiterbildungen und wenn man studiert.
- T1: Auch mehr Freizeit.
- Wenn ihr jetzt auch an die Zukunft denkt, falls ihr Kinder möchtet. Ist das auch ein Vorteil, wenn ihr Teilzeit arbeiten könnt?**
- T1: Ja, das sicher.
- T2: Ja, das finde ich auch gut.

T1: Dann muss man die Kinder auch nicht die ganze Zeit in die Kita bringen, das ist auch schön, wenn man mit ihnen Zeit verbringen kann.

10. Wie würdet ihr Teilzeitarbeit gestalten?

Bevorzugt ihr halbe Tage oder ganze Tage?

T1: Ich hätte lieber ganze Tage.

T2: Halbe Tage haben auch ihren Reiz, man ist dann zwar schon recht gebunden.

T1: Ja man muss ja dann gleichwohl jeden Tag arbeiten gehen, auch wenn es nicht der ganze Tag ist.

T2: Ja das stimmt. Ich würde glaube ich auch eher einen ganzen Tag frei haben wollen. Das sollte aber jeder selbst entscheiden.

T1: Ich bin auch der Meinung, dass das jeder selbst bestimmten sollte, aber auch in Absprache mit dem Vorgesetzten.

Schluss

11. Was gefällt euch am besten an der Arbeit bei der MGBahn?

T2: Ich finde meine Arbeitskollegen super. Mit denen ist es immer lustig und auch wenn ich einen Fehler mache, werde ich nicht angeschrien. Sie erklären mir was ich falsch gemacht habe und wie man es richtig macht, das schätze ich. Auch die Vergünstigungen finde ich sehr gut.

T1: Ja. Mir gefällt auch, dass wir in einem grossen Unternehmen arbeiten. Auch die Arbeiten an sich gefallen mir gut. Es ist manchmal ein wenig schade, wenn man nicht so viel zu tun hat. Das war vor allem während Corona der Fall, aber ich denke, dass war in den anderen Unternehmen ähnlich.

Gibt es sonst noch etwas?

T1: Ich finde das GA auch super.

T2: Am besten finde ich, dass wir selbst entscheiden dürfen, wann wir arbeiten.

Also die flexiblen Arbeitszeiten?

T2: Ja genau.

T1: Das finde ich auch gut. Andere haben das nicht. Das ist ein grosser Vorteil.

12. Stellt euch vor, ihr seid Morgen CEO für einen Tag, Welche Handlungen würdet ihr sofort setzen? Was würde sich dadurch ändern im Unternehmen?

T2: Sicher die Ferientage erhöhen.

T1: Ich würde den Lohn der Lehrlinge ein wenig erhöhen.

T2: Einen Raum mit einer Lounge gestalten.

T1: Ja genau, mit Sofas und so.

Und wo würdest du diesen errichten?

T2: Hier ist es immer so laut, aber ich würde ihn trotzdem hier im Verwaltungsgebäude einrichten.

Wäre das eher ein Pausenraum oder ein Ruheraum zum Entspannen?

T2: Ein Entspannungsraum. Im Marketing ist es immer so laut, wenn die anderen dort ihre Pause verbringen, die könnten sich im neuen Raum entspannen.

T1: Vielleicht könnte man den Raum abtrennen.

Wie würdest du das machen?

T1: Ich würde eine Hälfte zur Erholung einrichten und die andere Hälfte wie ein normaler Pausenraum. Im Erholungsraum würde ich gemütliche Sofas oder etwas in der Art aufstellen und im Pausenraum eher Tische, wo man auch etwas essen kann und miteinander reden kann. So hätte man beides.

T2: Ja, aber die Räume müssten klar abgetrennt sein, vielleicht mit einer Wand. Ansonsten ist es nicht ruhig. Ich würde den Erholungsraum kleiner machen als der Pausenraum. Da braucht man nicht viel Platz.

Du T2 hast vorhin noch erwähnt, dass du die Ferien erhöhen würdest. Wie viele Wochen würdest du bestimmen?

T2: So sechs Wochen.

T1: Wir haben ja sechs.

T2: Ja, aber noch mehr.

T1: Ja dann sieben?

T2: Ja, in dem Fall sieben.

Das heisst jedem eine Woche mehr? Diejenigen, die früher fünf Wochen hatten, hätten neu sechs und diejenigen mit sechs Wochen neu sieben Wochen?

T2: Ja genau.

T1: Das wäre schon gut. Ist wahrscheinlich, aber schwer umzusetzen. Das kostet auch.

Würdet ihr sonst noch etwas ändern?

T1: Ich würde es noch gut finden, wenn man während der Lehre auch in der Personalabteilung arbeiten könnte. Das wäre noch interessant.

Wie würdest du das gestalten?

T1: Meiner Meinung nach reicht ein halbes Jahr im Marketing. Finanzen ist schon am einfachsten im dritten Lehrjahr, zuvor weiss man noch nicht so viel. Im Personal kenne ich mich jetzt gar nicht aus. Vielleicht dann das auch im ersten Lehrjahr.

Das heisst du würdest die Zeit im Marketing auf ein halbes Jahr verkürzen und anschliessend ins Personal wechseln, dann in den Einkauf und zum Schluss in die Finanzen?

T1: Ja genau. Damit man so viel wie möglich sieht.

T2: Ich würde es auch gut finden, einen Tag in eine andere Abteilung gehen zu dürfen, um zu sehen, was die so machen.

Dann gäbe es innerhalb vom Praktikumsjahr beispielsweise eine Woche, in der du in die anderen Abteilungen gehen darfst und siehst, woran die täglich arbeiten. So eine Art Schnuppern?

T2: Ja, damit man sich auch unter den Abteilungen etwas vorstellen kann. Dann könnte man sich vielleicht besser entscheiden, in welchem Bereich man später arbeiten möchte. Sonst siehst du nur einen. Es kann auch sein, dass mir dieser gut gefällt, mir aber die Finanzen oder der Einkauf noch besser gefallen würden.

T1: Ja, dann hätte man verschiedene Einblicke. Auch im Hinblick auf die Jobsuche später.

Fällt euch sonst noch etwas ein?

T2: Nein, eigentlich bin ich zufrieden mit der MGBahn.

T1: Ich auch.

Du T1 hast vorhin noch gesagt, du würdest den Lohn der Lehrlinge erhöhen. Wie würdest du das gestalten?

T1: Wenn ich mein Lohn mit den anderen aus meiner Klasse vergleiche, verdiene ich schon fast am wenigsten.

Wie viel würdest du bezahlen?

T1: Ich denke um die 200 Franken mehr pro Lehrjahr.

Was denkst du darüber T2?

T2: Ich verdiene recht gut, ich würde nichts ändern.

T1: Ja innerhalb der MGBahn verdienen die Lehrlinge glaube ich alle gleichviel pro Lehrjahr. Es ist einfach so, dass ich weniger verdiene als meine Klassenkameraden. Es ist auch nicht schlimm, aber wenn ich es ändern könnte, würde ich den Lohn erhöhen.

13. Sollte die MGBahn einen Corporate Purpose, einem dem Gewinn überstehenden Nutzen, verfolgen?

T1: Ich finde es schon cool, wenn ein Unternehmen dies verfolgt. Man muss dann schon darauf achten, wie das mit der Finanzierung geht. Ich würde es schön finden, wenn es an erster Stelle stehen würde und nicht immer nur der Gewinn das oberste Ziel ist.

Welchen Corporate Purpose würdest du für die MGBahn bestimmen?

T1: Etwas mit Kunden. Dass diese zufrieden sind.

Das heisst du würdest eher Richtung soziale Ebene gehen?

T1: Ja.

T2: Würde ich auch so machen.

Ist es euch wichtig, dass ein Unternehmen genderneutral kommuniziert?

T1: Das habe ich mir schon so oft überlegt in Bezug auf die Stellenausschreibungen. Die schreiben die Stellen immer nur männlich und weiblich aus. Das denke ich mir jedes Mal. Da fehlt einfach das d für divers.

T2: Da bin ich gleicher Meinung. Das ist keine grosse Sache, dort noch ein d hinzuschreiben.

Gibt es sonst noch etwas, dass in dieser Hinsicht eurer Meinung nach geändert werden muss?

T1: Ja bei den Mails sollte man auch darauf achten, dass sich alle Geschlechter wiederfinden. Ich glaube aber das war bisher kein Problem. Mir fällt jetzt gerade kein E-Mail ein, dass jemand ausgeschlossen hätte. Ich denke jetzt zwar auch nicht, dass jemand im Unternehmen ein anderes Geschlecht hat, aber man kann es nicht wissen. So fühlt sich niemand diskriminiert.

T2: Wenn sie «Mitarbeiter» schreiben, dann sollte eigentlich ein Doppelpunkt kommen, und sie machen dann nochmals einen Schrägstrich zu männlich weiblich. Das ist vielleicht auch etwas, worauf man achten müsste. Ist jetzt sicher nicht schlimm für den Grossteil, aber vielleicht gibt es jemand, der sich dadurch benachteiligt fühlt.

T1: Ja ansonsten bin ich der Meinung, dass hier niemand am Arbeitsplatz diskriminiert wird. Überhaupt nicht. Die Akzeptanz ist gut. Ich würde einfach das d noch hinzufügen bei den Stellenausschreibungen. Ich habe letzstens bei den Stellenanzeigen auf rro gesehen, dass viele Unternehmen das d schreiben. Die MGBahn ist eigentlich ein grosses Unternehmen, das finde ich noch wichtig, dass sie das auch machen würden.

Und in Bezug auf Diversity im Allgemeinen zum Beispiel auch dass verschieden Nationalitäten im Unternehmen vertreten sind. Sollte das die MGBahn fördern?

T1: Ich weiss nicht, ob man momentan darauf achtet oder nicht. Es arbeiten gleichwohl viele Deutsche hier im Unternehmen. Schlussendlich sollte einfach die Person angestellt werden, die am besten zum Job passt, egal was für einen Nachnamen sie hat.

14. Wenn ihr nochmals vor eurer Berufswahl stehen würdet, würdet ihr euch für regelmässige oder unregelmässige Arbeitszeiten entscheiden?

T2: Regelmässig.

T1: Ich auch regelmässig. Ich sehe das bei meinen Kolleginnen, wenn sie am Wochenende arbeiten müssen. Sie können am Wochenende nichts unternehmen und während der Woche, wenn sie frei haben, arbeiten alle anderen. Das finde ich doof. Ich finde regelmässige Arbeitszeiten von Montag bis Freitag viel besser.

15. Gibt es noch etwas, dass wir nicht behandelt haben, dass ihr noch mitteilen möchtet?

T1: Nein, alles gut.

T2: Mir fällt nichts ein.

Interview IV: regelmässige Arbeitszeiten

Teilnehmende: Drei Mitarbeitende

Datum: 11. April 2022

Ort: Brig

Dauer: 50 Minuten

Anmerkung: T1 steht für Teilnehmer eins, T2 für Teilnehmer zwei usw.

Arbeitsumfeld

1. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich für die Bestimmung der Nebenleistungen und Vergünstigungen. Welche Aspekte würdet ihr streichen? Gibt es etwas, dass fehlt?

Gibt es etwas, dass ihr streichen würdet?

T1: Ich wusste gar nicht, dass wir das alles haben.

T2: Alles wusste ich jetzt auch nicht.

T3: Das Auslandsbillet.

T2: Nein.

T3: Doch.

T2: Das ist doch super. Kannst du mal ins Ausland fahren.

T3: Ja hast du es schon mal gebraucht?

T2: Ich habe noch keines. Man muss mindestens ein Jahr lang hier arbeiten.

T3: Ich habe das bis jetzt noch nie gebraucht.

T1: Als Arbeitnehmer würde ich nichts streichen.

Und wenn du die Nebenleistungen selbst bestimmten darfst in Bezug auf deine Bedürfnisse? Gibt es etwas, dass dich nicht anspricht?

T3: Die Pensionierten-Anlässe.

T2: Das wusste ich auch nicht, dass es das gibt.

T1: Ich würde alles, was mit Skifahren zu tun hat, streichen, weil ich nicht Ski fahre.

Würdet ihr etwas ergänzen?

T2: Ich würde den Autoverlad Furka auf die Liste nehmen, dass dieser gratis ist für die Mitarbeitenden. Da wäre ich sehr zufrieden.

T1: Ja momentan haben wir einen vergünstigten Tarif.

T3: Ich würde es nicht gratis machen. Ich würde die sechs Tageskarten in Zermatt eher mit dem Autoverlad auswechseln.

T2: Oder beides. Sechsmal verladen und sechsmal Skifahren.

T3: Einmal verladen kostet mit Rabatt ungefähr 25 Franken und eine Tageskarte in Zermatt kostet sicher das doppelte.

T2: Das kostet viel mehr als das doppelte.

Ja, ich glaube es kostet um die 100 Franken mit Cervinia.

T2: Ja eben. Für uns ist es besser, wenn wir beides haben.

T3: Dass man es zumindest anbietet.

T1: Vielleicht könnte man auch ein Angebot machen, dass man wählen kann zwischen den Tageskarten in Zermatt oder dem Autoverlad.

T3: Ja. Ich habe mir schon einige Male gedacht, das wäre für mich praktischer, dass ich gratis den Autoverlad nutzen darf anstatt die Tageskarten erhalte. Die habe ich in den vergangenen drei Jahren noch nie gebraucht.

T2: Das wäre eine gute Idee, wenn jeder auswählen darf.

Fällt euch sonst noch etwas ein?

T2: Vielleicht einen Bonus bei einem guten Geschäftsjahr.

T3: Ja, damit nicht nur die obersten etwas erhalten. Es muss nicht viel sein. Aber so einen kleinen Betrag als Dankeschön für die Arbeit wäre sicher gut.

T1: Man könnte auch die Pikettentschädigung erhöhen.

T3: Ja, das sowieso. Andere arbeiten fix in einem Depot und haben keine Pikettdienste, erhalten aber rund 200 bis 300 Franken mehr als wir durch einen Pikettdienst erhalten.

Oder vielleicht Autos zur Miete. Habt ihr dort ein Bedürfnis?

T3: Nein.

T1: Nein.

T3: Wir haben eigentlich alle ein eigenes Auto und man könnte auch die Infrastruktur fragen, wenn man jetzt eines im Notfall brauchen würde. Die haben mehr Autos. Wir haben schon ein Pikettauto, aber wenn das jetzt aus irgendeinem Grund nicht verfügbar wäre, kann man zu den Mitarbeitern der Infrastruktur gehen und diese danach fragen. Das funktioniert.

Gibt es sonst noch etwas?

T3: Ja, wenn ich das jetzt so lese, Souvenirs. Ich denke jetzt nicht unbedingt, dass das nötig ist. Uns selbst Merchandise andrehen, verstehe ich nicht wirklich.

T1: Teilweise erhältst du einiges auch gratis, wenn sie zu viel haben. Einmal lagen bei uns Mützen, die wir mitnehmen konnten.

T3: Das ist das gleiche mit den Kleiderbügel. Manchmal haben sie zu viel und dann werden sie bei der Stempeluhr zum Mitnehmen abgestellt.

T2: Ja, das kannst du ja immer brauchen. Sobald du selbst einen Haushalt hast, bist du froh, wenn du etwas gratis mitnehmen kannst.

2. Welche Bedeutung hat Arbeit für euch?

T3: Eine Dienstleistung, für die jemand anderes profitiert. Zum Beispiel die Bahn, wenn ich meine Arbeit gut mache, dass alles läuft. Damit der Arbeitgeber zufrieden ist.

Geht es euch mehr um die Arbeit, dass es euch Spass macht oder um den Lohn, den ihr dadurch erhält und den ihr für die Freizeitaktivitäten ausgeben könnt?

T3: Mal so, mal so. Es kommt immer darauf an, was ich machen muss.

T1: Ich denke es ist eine gesunde Mischung aus beidem. Wenn der Lohn nicht passt, ist man nicht zufrieden und wenn die Arbeit keinen Spass macht, ist auch nicht gut.

T2: Ich schliesse mich den anderen an. Gratis arbeitet niemand und ich möchte jetzt auch nicht nur arbeiten.

Wie wichtig ist für euch das Arbeitsklima?

T1: Sehr wichtig.

T3: Ja.

T2: Ich denke auch. Wenn man nur mit mühsamen Leuten zusammenarbeitet, ist man automatisch unzufriedener und hat keine Lust zu arbeiten.

Und einen sicheren Arbeitsplatz zu haben? Zum Beispiel, dass ihr dieses Jahr eine grosse Gewissheit habt, dass ihr nächstes Jahr noch hier arbeiten dürft.

T3: Das ist mir schon wichtig.

T1: Ja, das auf jeden Fall.

T2: Ich möchte jetzt nicht nochmal eine Bewerbung schreiben. Das reicht für einen Moment.

T3: Wer hat nicht gerne eine sichere Zukunft.

Wie sieht es mit dem Ruf des Arbeitgebers aus? Würdet ihr euch bei einer Unternehmung bewerben, die oft negative Schlagzeilen hat?

T3: Wir sind in dem Ranking eigentlich recht hoch, schweizweit gesehen. Auch Bahnässig sind wir auf dem dritten Platz.

T1: Ja ich würde mich jetzt sicher nicht irgendwo bewerben, wo mein Kollege gearbeitet hat, der überhaupt nicht zufrieden war. Aber es muss jetzt auch nicht ein Unternehmen sein, dass am besten abschneidet bei so Rankings.

Sind Dienstaltersgeschenke ein Anreiz, dass ihr länger im Unternehmen arbeiten würdet?

T1: Es kommt immer darauf an. Wenn ich jetzt weiss, dass ich im nächsten Jahr zwei Wochen mehr Urlaub erhalte und ich es bis dahin aushalten kann, würde ich es mir schon überlegen. Aber sobald ich unzufrieden bin und mir die Arbeit nicht mehr gefällt, würde ich gehen.

T2: Ja ich denke auch. Wenn es einem nicht mehr gefällt, wird man sich einen neuen Job suchen. Sonst ist es sicher gut, wenn man nach ein paar Jahren nochmals so einen Bonus erhält.

T3: Das finde ich auch.

Arbeitszeit

3. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich, um die Arbeitszeiten zu bestimmen. Welche Bestimmungen würdet ihr festlegen?

T3: Die Möglichkeit morgens früher zu beginnen.

Das heisst um welche Zeit?

T3: Ich mache jetzt keine Frühschicht, die anderen beiden müssen oder dürfen, je nachdem wie man es formuliert. Es wäre mir auch von Zeit zu Zeit recht, wenn ich morgens um 04:00 Uhr oder um 04:30 Uhr beginne, damit ich am Nachmittag frei habe. Der Arbeiter könnte dem Vorgesetzten zum Beispiel sagen, dass er gerne eine Woche lang früher beginnen möchte und dann könnte man das miteinander organisieren. Eine Person ist immer bereits früher da, dann könnte man sich dort anschliessen. So würde man auch einmal andere Arbeiten kennenlernen.

Würdest du dann aber auch Blockzeiten definieren, an denen du im Betrieb sein musst?

T3: Ja Blockzeiten und gleitende Zeiten.

Wie steht ihr anderen dazu?

T1: Meiner Meinung nach sind die Arbeitszeiten super geregelt. Ich bin mir auch sicher, dass ich einmal früher beginnen darf, wenn ich meinen Vorgesetzten frage. Zum Beispiel, wenn ich am Nachmittag einen Termin habe.

T3: Ja, sie sind sehr spontan. Letzten Freitag habe ich um fünf vor drei gefragt, ob ich ins Wochenende gehen darf und das ging problemlos. Das findest du in anderen Betrieben eigentlich nicht.

Um welche Zeit würdet ihr am frühesten beginnen?

T3: Eigentlich so wie jetzt um 06:45 Uhr.

T2: Ja ich denke auch.

T1: Und am Abend bis 16:00 Uhr. Dann hast du den ganzen Abend frei.

T2: Ja.

Würdet ihr die Überzeit lieber in Ferien oder mit einem Lohnzuschlag von 25% kompensieren?

T2: Ferien.

T1: Ja.

T3: Ich auch.

4. Was würdet ihr unternehmen, um die Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit zu verbessern?

T2: Wir sind eigentlich sehr frei so wie es jetzt organisiert ist.

T3: Ja wir haben die Freiheiten bereits. Es ist gut, so wie es jetzt ist.

T1: Ich denke auch, sie sind hier alle sehr flexibel. Besser geht es eigentlich nicht.

Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

5. Stellt euch vor, ihr seid für einen Tag Leiter/in der Personalabteilung. Wie würdet ihr die Dauer und Verteilung der Ferien gestalten?

T1: Wie viele haben wir jetzt, fünf?

T3: Ja fünf Wochen.

T1: Fünf Wochen ist ja eigentlich Standard nicht? Jedes Unternehmen hat fast fünf Wochen.

T3: Ich denke fünf Wochen reichen.

T1: Ich hätte sicher nichts gegen sechs.

T2: Das wäre für mich ein guter Anreiz, wenn ein Arbeitgeber sechs Wochen Ferien gewährt.

T3: Dann hast du sechs Wochen und denkst dir sieben wären auch gut.

T2: Ich denke, dass wäre noch ein guter Benefit. So kannst du dich von den anderen Unternehmen hervorheben.

T3: Ich habe noch eine andere Idee. Momentan können wir mit den Überstunden auch freie Tage einbauen, aber ich glaube nur zwei drei Tage am Stück. Man könnte die Regelung auflösen, damit man auch eine Woche am Stück freimachen kann durch die Überstunden abbaut. Das würde ich besser finden.

T1: Oder eine Regel, dass diejenigen die Pikettdienst haben, sechs Wochen Ferien haben und die restlichen fünf Wochen.

T2: Das wäre natürlich auch eine Lösung. Das wäre ein grosser Reiz, damit mehr Pikettdienst leisten.

T3: Dass man den Pikettdienst attraktiver gestalten würde.

Sind die Pikettdienste ein Problem für euch?

T3: In meinen Augen ja. Das ist so, dass darf ich wirklich sagen. Jedes Mal, wenn ich vor dieser Woche stehe, denke ich mir nicht schon wieder. Aber eher wegen dem Telefon, nicht wegen der Verfügbarkeit. Wenn ich weiss, was ich machen muss oder mir jemand die Arbeit erklärt, ist mir das eigentlich egal.

T1: Ja, das Problem ist einfach, dass du in der Zeit nichts machen kannst, weil jedes Mal das Telefon klingeln könnte. Du kannst nicht auf eine Party gehen oder deinem Hobby nachgehen.

Wie lange habt ihr Pikettdienst? Eine ganze Woche?

T3: Nein vier Tage. Früher war es eine Woche.

T1: Entweder hast du jetzt von Montag bis Donnerstag um 16:00 Uhr oder von Donnerstag ab 16:00 Uhr bis am Montagmorgen.

Würdet ihr dann die Zeit, in der ihr Pikettdienst leistet in Freizeit umwandeln, und dafür die Pikettenschädigungen streichen?

T1: Ja zum Beispiel.

T3: Wir müssen auch einen Kompensationstag einlegen. Man könnte auch diesen zurückerstatten. Es kann nicht sein, dass wenn man von Montag bis Donnerstag Pikettdienst hat am Freitag freinehmen muss, damit man keinen Konflikt mit dem Arbeitsgesetz hat. Ich wäre dafür, dass man diesen Tag selbst einteilen könnte. Der könnte zum Beispiel irgendwo vermerkt werden und wenn ich jetzt zwei drei solche Tage habe, könnte ich zwei Tage am Stück freimachen.

Würden dann alle fünf Wochen Ferien erhalten und diejenigen mit Pikettdienst sechs Wochen? Wie viel würdet ihr denjenigen in Ausbildung gewähren?

T3 Ja grundsätzlich würde ich jedem fünf Wochen geben, auch denjenigen in Ausbildung. Nur denjenigen mit Pikettdiensten würde ich sechs Wochen geben.

T2: Nein, den Lehrlingen würde ich sechs Wochen geben.

T1: Ich hatte in der Garage vier Wochen.

T2: Ich würde den Lehrlingen schon sechs Wochen geben. In der Orientierungsschule bist du 13 oder 14 Wochen gewohnt und dann sollst du auf einmal nur noch fünf haben? Nein, ich würde denen sechs Wochen geben, um in die Arbeit einzufinden.

Und diejenigen, die älter als 50 oder 60 Jahre alt sind. Würdet ihr dort auch eine Abstufung machen und eine Woche mehr Ferien gewähren?

T2: Ja.

T1: Das finde ich eine gute Idee.

Das heisst über 50-Jährige erhalten eine Woche mehr, und mit 60 erhältst du nochmals eine Woche mehr?

T1: Ja genau.

T3: Ja, die haben in ihrem Leben genug gearbeitet. Die sollen das geniessen.

Habt ihr schon mal etwas von Ferienkauf gehört?

T1: Nein.

Es geht darum, dass du zusätzliche Ferientage mit deinem Lohn dazukaufen kannst. Das heisst, wenn du fünf Wochen Ferien hast und du zum Beispiel sechs Wochen haben möchtest, kannst du dir zusätzlich fünf freie Tage kaufen. Wie steht ihr dazu?

T3: Da kannst du dir ja Brücken bauen bist zum geht nicht mehr.

T1: Ja, das kannst du ja jetzt mit der Überzeit machen.

T2: Ich finde es ein bisschen unnötig in unserem Fall. Wir können die Überstunden bereits mit Freizeit kompensieren. Es gibt zwar keine ganze Woche aber eins, zwei Tage am Stück liegen manchmal schon drin. Für mich reicht das.

T3: Ja gut, jemand der zu Blockzeiten arbeitet und keine Überstunden macht ist daran vielleicht mehr interessiert. Der hat dann durch, dass er keine Überstunden macht auch nicht mehr Freizeit.

6. Wie wichtig ist für euch die Möglichkeit unbezahlten Urlaub beziehen zu können?

T2: Schon wichtig.

T1: Das ist sicher eine gute Sache.

T3: Mir jetzt gar nicht.

T2: Möchtest du nicht irgendwann eine Reise machen?

T1: Das kannst du ja nie wissen. Vielleicht möchtest du nächstes Jahr drei Wochen nach Dubai.

T3: Ich gehe dieses Jahr im Mai nach Dubai, das hat sich für mich erledigt.

T1: Ja du weisst was ich meine.

T2: Auch wenn du zum Beispiel für eine längere Zeit nach Amerika gehen willst, um das Land zu bereisen. Ich finde es gut, wenn die Möglichkeit gegeben ist unbezahlten Urlaub zu nehmen.

- T1: Ich werde es auch nie machen, aber man weiss ja nie. Es ist schön, dass man die Möglichkeit hat.
- T3: Ja meine Überlegung war, dass ich es selbst wahrscheinlich nicht nehmen würde. Momentan jedenfalls nicht. Aber eben, derjenige der möchte, sollte das frei entscheiden dürfen.

Du T2 würdest es hauptsächlich wegen Reisen beziehen?

- T2: Genau.

Gibt es noch andere Gründe?

- T2: Nein ich denke nicht.

- T1: Ja ich denke auch vor allem für Reisen.

- T3: Ich würde es wahrscheinlich auch am ehesten für Reisen nehmen.

Einige verlängern damit auch den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub.

- T2: Das wird sicher einmal ein Thema werden.

- T3: Momentan nicht.

- T2: Ja sicher noch nicht jetzt, aber eher für die Zukunft. Es ist sicher eine gute Idee.

Arbeitsort

7. Was braucht es damit ihr euch am Arbeitsplatz wohlfühlt?

- T1: Gute Arbeitskollegen, einen guten Chef, gute Arbeitszeiten und einen anständigen Lohn, dann bin ich zufrieden.
- T2: Vielleicht noch ein gutes Gebäude. Ein zeitgemässes Gebäude, wo es im Winter nicht sehr kalt und im Sommer viel zu heiss ist.
- T3: Mir wäre der Ort noch wichtig. Damit man nicht zu lange pendeln muss. Sagen wir so einen Arbeitsweg von 15 bis 20 Minuten. Oder einen guten Anschluss an den öffentlichen Verkehr, damit man nicht mit dem Velo eine halbe Stunde lang auf einem holprigen Weg fahren muss.

Wie würdet ihr den Aufenthaltsraum einrichten?

- T3: Ja so wie du vorhin gesagt hast, zeitgerecht. Es muss nicht das neuste und modernste sein.

- T1: Es sollte sauber sein.

- T3: Wir haben ja eigentlich überall einen Pausenraum.

- T1: Aber schau mal das Gebäude im Osten an, mit den Mäusen.

- T2: Ja da ist jeden Tag eine in der Falle.

- T3: Ja das Gebäude ist auch in einem katastrophalen Zustand. Das ist eigentlich ein schlechtes Beispiel. So sollte es nicht sein.

- T2: Ja, das ist wirklich ein schlechtes Beispiel. Dreckig ist es auch.

- T1: Und es tropft von der Decke.

Wo ist das genau?

- T3: Das ist das andere Depot, Richtung Baustelle. Da hat es noch ein altes Depot.

- T1: Im normalen Depot wird gerade umgebaut und darum musste unsere Abteilung ins alte Gebäude wechseln.

Was würdet ihr dann ändern in diesem Gebäude? Was bräuchte es, damit ihr euch wohler fühlt?

- T3: Da kannst du die Volken AG bestellen mit der Abrissbirne und alles nochmal erstellen. Das geht schneller. Ich denke da gibt es nichts mehr zu retten.

Nehmen wir an das alte Gebäude wird abgerissen und es wird ein neues errichtet. Wie würdet ihr dort den Pausenraum einrichten?

T2: Sicher eine Kaffeemaschine, die braucht es immer. Einen guten Kühlschrank.

Einen Selecta-Automaten auch?

T1: Ich würde eher einen Wasserspender wie hier im Sitzungszimmer installieren.

T2: Das wäre noch eine gute Idee.

T3: Ja das stimmt.

T2: So etwas haben wir bisher noch nicht.

T3: Ja es hat nur einen in den Sitzungszimmern. Aber wir selbst haben keinen Zugriff. Da müssen wir unser Wasser am Selecta-Automat kaufen und der Preis ist recht hoch.

T2: Ja.

Wie sieht es mit Tischen und Stühlen aus?

T1: Ja einen Pausenraum mit einem Tisch.

T2: Das braucht es schon.

T3: Ja so wie jetzt hier wäre gut. Mehr braucht es nicht.

T2: Ja finde ich auch. Das ist schon ein guter Standard. Ein paar Tische mit bequemen Stühlen und einen Wasserspender.

T1: Wir sind auch dort, um zu arbeiten.

8. Wie steht ihr zum Thema Homeoffice?

T1: Ich finde das ist eine gute Sache.

Das heisst du würdest zuhause arbeiten, wenn es deine Arbeit zulassen würde?

T1: Ja, aber nicht die ganze Woche. Vielleicht so zwei Tage.

T3: Ich auch zwei Tage.

T2: Ich würde das gleiche sagen.

Ihr würdet somit alle gerne zeitweise im Homeoffice arbeiten?

T2: Ja.

T3: Ja.

T2: Gut, wir kennen es noch nicht. Vielleicht wären wir anderer Meinung, wenn wir bereits zuhause gearbeitet hätten.

T1: Am besten anfangs und ende Woche. Montag und Freitag.

Aus welchen Gründen möchtet ihr im Homeoffice arbeiten?

T1: Das ist eine gute Frage.

T2: Ich glaube es ist viel bequemer. Man muss am Morgen nicht so früh aufstehen und hat weniger Stress über Mittag. Wir gehen jetzt über Mittag nach Hause, sonst wärst du schon zuhause.

T3: Ich denke, wenn man eine Familie hat, bringt es einem mehr. Wenn der Partner vielleicht einmal keine Zeit hat, muss man auch nicht jemand anderes suchen, der sich um die Kinder kümmert.

T1: Ich glaube, wenn du eine Familie hast, ist Homeoffice mühsam.

T2: Ich denke auch.

T1: Wenn du zum Beispiel zweijährige Kinder hast.

T2: Die den ganzen Tag schreien. Du solltest eigentlich arbeiten aber musst das Kind auch irgendwie beschäftigen. Du weisst, wie das läuft. Da hörst du im Hintergrund wie alles zerschlagen wird. Man kann dann nicht die ganze Zeit sagen, warte ich muss kurz weg.

Das heisst, ihr beide würdet es eher jetzt machen und aufhören, wenn ihr kleine Kinder habt?

T1: Ja

T2: Ja genau. Wenn die Kinder dann älter sind, geht es wieder.

Du T3 würdest des umgekehrt machen?

T3: Ich denke, das ist schon möglich. Man kann das Mikrofon zwischendurch abschalten. Vielleicht stelle ich mir das auch zu einfach vor.

Beschäftigungsgrad

9. Welchen Beschäftigungsgrad findet ihr optimal?

T3: Ich selbst möchte 100 Prozent arbeiten. Diejenigen, die lieber weniger arbeiten möchten, sollen das meiner Meinung nach auch machen können. Man sollte flexibel sein und denjenigen, die lieber 80 Prozent arbeiten möchten auch klar sagen, dass das in Ordnung ist.

T1: Es wäre gut, wenn man die Möglichkeit dazu hat. Ich würde es auch nicht unbedingt machen.

T2: Momentan habe ich kein Bedürfnis. Ich denke aber es ist sicher gut für die Zukunft. Wenn man eines Tages Kinder hat, damit man vielleicht auf 60 oder 80 Prozent reduzieren kann. Auch damit die Partnerin nebenbei einer Beschäftigung nachgehen kann.

Würdet ihr lieber ganze Tage frei haben oder halbe Tage?

T2: Ganze Tage.

T1: Ja, das finde ich auch besser.

Schluss

10. Was gefällt euch am besten an der Arbeit bei der MGBahn?

T2: Ich behaupte die Arbeitszeiten.

T1: Ich auch, man ist dadurch sehr flexibel.

T3: Die Arbeitszeiten sind sicher ein grosser Pluspunkt.

Fällt euch sonst noch etwas ein? Vielleicht auch etwas, dass ihr im Vergleich mit euren Freunden, die in einer anderen Unternehmung arbeiten besser findet?

T3: Die Vergütung.

T2: Sicher?

T3: Ja.

T2: Ja gut, ich habe die meisten Kollegen in der Lonza. Was ich auch noch schätze ist das GA.

T3: Ja.

11. Stellt euch vor, ihr seid Morgen CEO für einen Tag, Welche Handlungen würdet ihr sofort setzen? Was würde sich dadurch ändern im Unternehmen?

T1: Ich würde jedem Mitarbeitenden in diesem Monat eine Lohnerhöhung geben.

T2: Ich würde allen Mitarbeitenden sechs Wochen Ferien geben, damit man attraktiver ist als die Konkurrenz.

Das heisst alle hätten neu sechs Wochen Ferien?

T2: Ja im Minimum. Diejenigen, die über 50 Jahre alt sind hätten dann sieben Wochen und diejenigen über 60 acht Wochen.

Gibt es sonst noch etwas?

T2: Wieder gratis Kaffee anbieten.

T1: Das würde mir auch gefallen.

- T3: Nein, dann gibt es wieder Völkerwanderungen vor der Kaffeemaschine und alle stehen rund um die Kaffeemaschine, als würden sie die Maschine bewachen.
- T2: Ja, das ist ja jetzt auch schon so.
- T3: Das ist einfach mühsam.
- T2: Wenn nicht das Kaffee, wenigstens das Mineralwasser, die kleinen Flaschen.
- T3: Ja, vor allem jetzt, wo es wieder wärmer wird.
- T2: Ja, ich denke das kann man auch das ganze Jahr über machen. Oder wenigstens einen Wasserspender.
- T1: Ja.

12. Sollte die MGBahn einen Corporate Purpose, einem dem Gewinn überstehenden Nutzen, verfolgen?

- T1: Es wäre sicher eine gute Werbung für den Betrieb, wenn man zum Beispiel etwas für die Gesellschaft macht. Das würde der MGBahn langfristig sicher helfen.
- In welche Richtung würdest du gehen? Eher in den sozialen Bereich oder ökologisch oder wirtschaftlich oder ganz etwas anderes?
- T1: Wahrscheinlich wirtschaftlich. Zum Beispiel, dass jeder Einwohner vom Wallis einen Tag lang frei Zugfahren kann auf dem Netz. Das würden einige sicher attraktiv finden und da profitiert ja dann die Bahn.
- T3: Ich glaube das gab es schon einmal. Wenn man in einem bestimmten Monat Geburtstag hatte, konnte man irgendwo gratis fahren, ich glaube auf den Gornergrat sogar. Das wurde aber ein wenig missbraucht.
- T2: Das ist schwierig. Ich denke ich würde schon etwas machen. Das ist auch ein Stückweit Werbung für das Unternehmen. In welche Richtung man geht ist wahrscheinlich nebensächlich, Hauptsache man macht etwas. Ich würde schauen, was gerade im Trend ist und dann etwas ähnliches machen.

13. Wenn ihr nochmals vor eurer Berufswahl stehen würdet, würdet ihr euch für regelmässige oder unregelmässige Arbeitszeiten entscheiden?

- T3: Momentan haben wir ja beides durch den Pikettdienst. Ich würde aber regelmässige Arbeitszeiten von Montag bis Freitag bevorzugen.
- T1: Ja.
- T2: Ich auch so.

Das heisst so wie jetzt, einfach ohne die Pikettdienste?

- T3: Genau. Das Problem der Pikettdienste sind meiner Meinung nach die fehlende Erfahrung und die Kenntnisse der Fahrzeuge. Diejenigen, die das bereits seit 10 Jahren machen, haben vielleicht weniger Mühe damit. Für uns, die jetzt nicht von Anfang an mit diesen Fahrzeugen vertraut waren, ist es teilweise sehr schwierig. Wir brauchen einfach viel mehr Zeit, um uns in diese Materie einzufinden.

Wenn du Pikettdienst hast, machst du dir teilweise Sorgen, dass das Telefon klingeln könnte?

- T3: Ja. Man muss dann schauen, dass das Fahrzeug wieder fährt, die Strecke wieder frei ist, dass keine Ersatzbusse fahren müssen. Für jemanden, der bereits seit 10 oder 20 Jahren dabei ist, ist das weniger schlimm, der kann die Lage viel besser einschätzen. Wir haben teilweise einfach zu wenig Erfahrung, um solche Entscheidungen zu treffen und das stresst mich. Man kann die Mitarbeiter mit mehr Erfahrung schon anrufen, aber vielleicht nehmen sie nicht im ersten Moment ab und dann rufen dich die anderen an und sagen, dass die Strecke freigemacht werden sollte, dass die Leute den Anschluss verpassen würden. Die in den Zügen werden ungeduldig.

Hast du eine Idee, wie man das umgehen könnte?

- T3: Es gibt extra ein Team, die Elektronikabteilung, in denen zwei drei Personen wöchentlich ähnlichen Problemen nachgehen. Man könnte denjenigen den Lohn erhöhen, damit diese den Anreiz haben, den Pikettdienst zu übernehmen. Zwingen kann man sie auch nicht, nur weil sie während der Woche diesen Problemen nachgehen. Das würde mich aber überhaupt nicht stören, wenn diese mehr Lohn erhalten.

Das heisst du würdest den Pikettdienst auf diejenigen Personen verteilen, die mehr Kenntnisse von den Fahrzeugen haben und schon ein paar Jahre länger bei der MGBahn arbeiten?

- T3: Ja. Aber irgendwann wird die Gegenargumentation kommen, dass man zu wenig Leute hat für den Pikettdienst. Aber dann könnte man ja in den anderen Teams fragen, ob jemand Interesse hat.
- T1: Ich bin gleicher Meinung. Es sollen diejenigen Pikettdienst haben, die in der Stromer-Abteilung arbeiten. Die wissen am besten Bescheid.

14. Gibt es noch etwas, dass wir nicht behandelt haben, dass ihr noch mitteilen möchtet?

- T1: Ich habe nichts mehr auf dem Herzen.
- T2: Für mich ist alles in Ordnung.
- T3: Nein.

Interview V: regelmässige Arbeitszeiten

Teilnehmende: Drei Mitarbeitende
 Datum: 13. April 2022
 Ort: Brig
 Dauer: 60 Minuten

Anmerkung: T1 steht für Teilnehmer eins, T2 für Teilnehmer zwei usw.

Arbeitsumfeld

1. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich für die Bestimmung der Nebenleistungen und Vergünstigungen. Welche Aspekte würdet ihr streichen? Gibt es etwas das fehlt?

Was gefällt euch?

- T1: Das GA ist natürlich 1A. Die meisten Sachen habe ich noch nicht erlebt, zum Beispiel die Dienstaltersgeschenke, auch Anlässe Sportclub MGBahn ist nur für die Mitarbeitenden, also die Lehrlinge und Praktikanten können da glaube ich nicht mitmachen. Und in Bezug auf die Erlebnisse habe ich von der Liste eigentlich auch noch nichts gemacht.

Deiner Meinung nach braucht es somit nur das GA?

- T1: Ja und vielleicht noch Rabatte in Restaurants, das finde ich gut. Den Rest brauche ich eigentlich nicht. Ah, und noch die Mobile-Pauschale.
- T2: Ich kann mich dieser Meinung eigentlich auch anschliessen. Hauptsächlich betrifft mich nur das GA und auch die Erlebnisse, die man machen könnte, zum Beispiel Skifahren. Das klingt alles super, aber ich habe es auch noch nicht gebraucht und ich bin jetzt schon zwei Jahre hier. Was ist auch noch gut finde ist, dass man Tickets für die Hockeymatches haben kann, das habe ich aber auch noch nicht genutzt. Das sind eher Dinge, die die Mitarbeiter brauchen, die hier schon lange arbeiten und nicht erst ein paar Jahre. Die Rabatte in den Restaurants haben wir im letzten Jahr auch viel gebraucht, das fand ich ebenfalls super und auch die Mobile-Pauschale.
- T3: Ja bei mir ist es eigentlich sehr ähnlich wie bei den anderen, ausser die Skitageskarten in Zermatt, die konnte ich bereits nutzen. Das finde ich noch gut. Das zur Ergänzung. Das GA ist von Vorteil und die gratis Parkplätze gefallen mir auch.

Gibt es etwas was ihr streichen würdet?

- T2: Ich denke es hat alles seinen Nutzen für gewisse Personen.
- T1: Zum Beispiel die Pikettenschädigung, die haben wir ja nicht und auch den Autoverlad Furka brauche ich weniger.

T3: Es ist sehr personenabhängig. Etwas, dass der eine gut findet, braucht ein anderer nicht unbedingt. Von dem her würde ich nichts streichen.

T2: Ja, das finde ich auch.

Würdet ihr etwas ergänzen?

T1: Es könnte mehr Firmenausflüge geben. Da haben wir bis jetzt noch nicht so viel gehabt.

Meinst du mit der ganzen Unternehmung oder innerhalb der Abteilung oder mit dem Team?

T1: Weder noch. Am meisten würde ich einen Lehrlings- und Praktikantenausflug schätzen. Da hatten wir bereits einen. Ich würde es noch gut finden, wenn es mehr davon gibt. Auch in meiner Abteilung haben wir bisher noch nicht so viel gemacht. Ich weiss jetzt nicht, ob es an Corona gelegen hat oder ob es sonst auch so aussehen würde.

T2: Wir hatten jetzt gerade intern die Besprechung, dass wir vielleicht einmal einen Teamausflug machen. Das finde ich gut. Das ist etwas, was man nicht so viel macht. Aber ich denke, es war auch wegen Corona, dass man das nicht machen konnte.

Würdet ihr es begrüßen, wenn die MGBahn Firmenwagen zur Verfügung stellen würde, die man mieten kann?

T1: Ja.

T3: Ja es ist sicher nicht schlecht.

T1: Mir wäre auch ein Trottinette lieb.

Würdest du lieber ein Trottinette mieten anstatt ein Auto?

T1: Nein, das schon nicht. Ich würde nicht nein sagen. Was ich aber komisch finde ist, dass man den E-Scooter nicht ins Gebäude nehmen darf. Der nimmt nicht viel Platz weg.

Möchtest du einen Parkplatz für den Scooter?

T1: Nein extra einen Parkplatz braucht es sicher nicht. Ich wäre einfach dafür, dass man diesen ins Büro nehmen kann. Wir haben grosse Büros.

2. Welche Bedeutung hat Arbeit für euch?

T1: Was mir wichtig ist, ist das Arbeitsklima, dass man es untereinander guthat und sich versteht. Dann sicher auch, dass man selbstständig arbeiten kann, sich die Arbeiten auch selbst einteilen kann, vielleicht, dass man auch ein bisschen Verantwortung hat und genügend Arbeit hat. Es sollte aber in einem Rahmen sein, man sollte auch nicht überhäuft werden mit der Arbeit.

T3: Mir muss es auch noch Spass machen. Ich sollte gerne zur Arbeit kommen.

T2: Ich schliesse mich den anderen an.

Geht ihr eher arbeiten, damit ihr Lohn erhält, den ihr dann in eurer Freizeit ausgeben könnt oder ist Arbeit für euch persönlich wichtig, weil es euch einen Sinn gibt?

T2: Für mich ist es ein guter Ausgleich, auch weil ich nebenbei noch zur Schule gehe. Wenn ich jetzt nur arbeiten würde, wäre es anders. Der Lohn ist sicher wichtig, denn irgendwie muss man auch sein Leben finanzieren. Wenn ich zusätzlich noch ein gutes Team habe, bin ich sicher froh darüber.

T3: Ich finde es muss eine gute Balance sein, damit man auch mit dem Lohn etwas verwirklichen kann.

T1: Ich bin gleicher Meinung. Was auch noch gut ist, sind die flexiblen Arbeitszeiten, jedenfalls bei den meisten. Lokführer haben das sicher nicht, aber diejenigen, die im Verwaltungsgebäude arbeiten, haben das glaube ich alle. Und die im Glisergrund weiss ich nicht genau.

T2: Wir haben Stosszeiten, an denen wir da sein sollten. Ansonsten sind wir auch eher flexibel. Man ist aber schon gebundener als hier im Marketing zum Beispiel. Ich hatte letztes Jahr mehr Freiheiten was die Zeiteinteilung betrifft.

Du T1 hast vorhin noch die Dienstaltersgeschenke erwähnt. Ist das für euch ein Anreiz länger im Unternehmen zu bleiben?

T3: Das muss jetzt nicht wirklich sein.

T1: Ja ich finde auch.

Arbeitszeit

3. Stellt euch vor, ihr seid verantwortlich, um die Arbeitszeiten zu bestimmen. Welche Bestimmungen würdet ihr festlegen?

T1: Ich würde es so lassen wie es jetzt ist mit den flexiblen Zeiten.

T3: Ja ich auch.

T2: Ich würde mich sicher auch für flexible Arbeitszeiten einsetzen. Dann würde ich auch noch die Stosszeiten, in denen ich momentan vor Ort sein muss, abschaffen. Wenn jemand etwas möchte, kann er mich anrufen, da muss ich nicht extra vor Ort sein und warten bis ein Telefon klingelt. Es ändert meiner Meinung nach nichts, ob ich jetzt da bin oder nicht.

Und die Überzeit, möchtet ihr diese lieber in Form von Freizeit oder mit einem Lohnzuschlag von 25 Prozent kompensieren?

T1: Das ist schwer zu sagen.

T2: Es kommt darauf an. Mir ist einfach wichtig, dass es mit dem Arbeitgeber besprochen wird, damit er nicht einfach sagen kann, ich zahle dir das jetzt aus.

T1: Ich würde es noch schätzen, wenn man das selbst entscheiden könnte und auch ein wenig abwechseln könnte. Wenn ich jetzt mehr als so viel Überzeit haben würde, würde ich die Hälfte durch Freizeit ausgleichen und den Rest durch Lohn.

4. Was würdet ihr unternehmen, um die Vereinbarkeit mit Familie und Freizeit zu verbessern?

T1: Wir sind eigentlich durch die Arbeitszeiten sehr flexibel. Ich merke das auch bei meiner Mitarbeiterin, sie hat zwei kleine Kinder. Wenn sie weiss, dass die Kinder früher von der Schule nach Hause kommen, macht sie Homeoffice oder geht früher nach Hause und arbeitet dann am Abend nochmals zuhause. Das finde ich eine gute Sache.

Das heisst du würdest die Möglichkeit für Homeoffice und die flexiblen Arbeitszeiten beibehalten?

T1: Ja genau. Auch wenn man eine Sitzung hat, kann man ja die über Teams machen, wenn es nicht anders geht.

Wie steht ihr andern dazu?

T3: Ich bin gleicher Meinung. Hier ist man sehr flexibel. Ich denke nicht, dass es noch etwas Zusätzliches dazu braucht. Ich wüsste auch nicht was.

T2: Ja.

Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

5. Stellt euch vor, ihr seid für einen Tag Leiter/in der Personalabteilung. Wie würdet ihr die Dauer und Verteilung der Ferien gestalten?

T1: Mehr Ferien, definitiv.

Wie viele Wochen würdest du festlegen?

T1: Sechs mindestens.

Du hast doch schon sechs oder bin ich da falsch? Laut Personalreglement haben diejenigen in Ausbildung sechs Wochen Ferien.

T2: Eigentlich solltest du auch sechs haben.

T1: Oh, ich habe noch nie gezählt, wie viel ich habe. Ich hatte sie einfach und das war mir zu wenig. In dem Fall kann man schon noch eine Woche hinzufügen.

Das heisst auf sieben Wochen erhöhen?

T1: Ja, wenn man das vergleicht mit den Ferien, die ich im letzten Jahr während der Schule hat, sind es schon viel weniger. Was ich während den Sommerferien hatte, habe ich jetzt im ganzen Jahr. Das ist eine grosse Veränderung.

Und ihr anderen?

T3: Ich denke so fünf bis sechs Wochen sind sehr gut. Ich würde jedem mindestens fünf Wochen geben, ideal wären sechs Wochen.

T1: Unter fünf gibt es doch gar nicht oder schon?

Gesetzlich hast du bis 20 einen Anspruch auf fünf bezahlte Ferienwochen, danach vier Wochen.

T1: Das ist sehr wenig.

T2: Ich finde sechs Wochen Ferien sind super, da kann man nicht beschweren. Ich bin auch der Meinung, dass es mindestens fünf Wochen sein müssen. Sechs Wochen sind schon das Tüpfchen mehr.

T1: Ja fünf sollten es allermindestens sein.

Würdet ihr allen Mitarbeitenden gleich viele Ferienwochen gewähren oder zum Beispiel denjenigen in Ausbildung eine Woche mehr?

T1: Wie denjenigen in Ausbildung mehr?

Die MGBahn gewährt den Personen in Ausbildung eine zusätzliche Ferienwoche. Das heisst die Lernenden und Praktikanten haben sechs Wochen Ferien, alle anderen haben fünf Wochen. Ausser diejenigen, die älter als 50 Jahre alt sind. Ab 50 und ab 60 gibt es nochmals eine Woche mehr.

T1: Ah, das wusste ich gar nicht. Ich würde das so weitermachen, dass die eine Woche mehr erhalten. Die treten erst ins Arbeitsleben ein, die sollen einen gemütlichen Start haben und sich langsam daran gewöhnen.

Seid ihr anderen der gleichen Meinung?

T2: Ich finde das auch noch gut, dass man zuerst sechs Wochen hat.

T3: Ja ich auch. Und dass diejenigen über 50 und 60 auch mehr haben ist auch positiv.

Habt ihr bereits etwas von Ferienkauf gehört? Es geht darum, dass man sich zusätzliche freie Tage mit dem Lohn dazukaufen kann. Interessiert euch das?

T1: Es kommt darauf, wie viel das kostet. Wenn jetzt nicht gerade ein Monatslohn geopfert werden muss, ist das sicher attraktiv. Wenn du jetzt weisst, dass du im nächsten Jahr vielleicht einmal drei Wochen in die Ferien möchtest, kannst du dir noch eine Woche kaufen.

T3: Ja, das würde ich auch gut finden, dann hast du noch genügend Ferien bis Ende Jahr.

T2: Ich denke es hängt auch davon ab, was im Jahr selbst so läuft. Wenn es ein gewöhnliches Jahr ist, reichen die fünf oder sechs Wochen Ferien eigentlich. Aber wenn man noch etwas spezielles vorhat oder heiratet, ist das sicher eine gute Option. Jedes Jahr Ferien dazuzukaufen, würde ich aber jetzt nicht gut finden.

Würdest du eine Regel dazu einführen, dass man maximal alle zwei Jahre Ferien dazukaufen kann?

T2: Nein, ich bin der Meinung, dass das jeder selbst entscheiden soll. Er ist dann selbst schuld, wenn er jedes Jahr weniger Lohn hat.

T1: Ich würde aber festlegen, dass man nicht mehr als eine Woche zusätzlich dazukaufen kann. Nicht das jemand gar nicht mehr arbeiten würde.

6. Wie wichtig ist für euch die Möglichkeit unbezahlten Urlaub beziehen zu können?

T1: Darüber habe ich mir noch nicht so viele Gedanken gemacht. Ich denke, wenn ich festangestellt wäre, würde ich es sicher einmal in Betracht ziehen. Ich würde auch gerne einen Monat unbezahlten Urlaub nehmen, um weiter weg zu verreisen.

T2: Ich habe nicht so viel Erfahrung in diesem Bereich, bin aber gleicher Meinung.

T3: Ich denke es ist kein Muss, wenn man es aber schon zur Verfügung hat, kann man es auch nutzen.

Du T1 hast bereits gesagt, dass du unbezahlten Urlaub beziehen würdest, um weiter weg zu verreisen. Gibt es sonst noch Gründe?

T2: Vielleicht für einen Sprachaufenthalt.

T1: Ansonsten fällt mir nichts ein, weshalb ich einen Monat unbezahlten nehmen würde.

Einige verlängern damit auch den Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub.

T1: Ah ja.

T3: Ja das ist sicher auch eine gute Idee.

T2: Das stimmt, aber momentan habe ich noch kein Bedürfnis dazu.

7. Wo sind die Vorteile von unbezahltem Urlaub?

T1: Man hat mehr Ferien, das ist der grösste Vorteil.

Arbeitsort

8. Was braucht es damit ihr euch am Arbeitsplatz wohlfühlt?

T2: Gute Arbeitskollegen.

T1: Ja, lockere und sympathische Mitarbeiter, damit ich mich entfalten kann. Einfach nicht so sture Persönlichkeiten, dass man zum Beispiel auch einmal einen Witz machen kann und nicht alles immer perfekt aufgeräumt sein muss am Arbeitsplatz. Ich bin nicht unbedingt ordentlich. Eine lockere Atmosphäre im Büro. Einen Radio finde ich auch super.

T3: Bei mir ist es nicht anders. Man sollte ins Büro eintreten und es sollte eine gute Stimmung vorliegen. Nicht dass du das Büro betrittst und dir schon denkst, oh nein.

Das Arbeitsklima ist euch somit sehr wichtig. Wie sieht es mit dem Ruf des Arbeitgebers aus? Wie wichtig ist euch dieser?

T2: Das ist mir auch wichtig.

T3: Ja, das hat sicher auch einen Einfluss. Wichtiger ist schon das Arbeitsklima.

Was braucht es im Aufenthaltsraum, damit ihr euch wohlfühlt?

T1: Ich würde es gut finden, wenn es Gipfel geben würde. Dann müssten wir nicht immer in die Bäckerei laufen. Eine Mensa würde ich auch begrüßen, aber das lohnt sich wahrscheinlich nicht. Bevor die Heissgetränke vergünstigt waren, waren sie für kurze Zeit gratis. Das finde ich auch schade. Ich habe sie zwar nicht oft gebraucht. Das ist eher für die Kaffeetrinker.

T2: Ich fand es noch gut, dass das Mineral gratis war. Das ist etwas, was man fast täglich trinkt. Man kann es jetzt einfach in den Automaten kaufen. Man könnte einen Wasserspender wie hier im Sitzungszimmer deponieren. Das fehlt unten im Glisergrund schon ein wenig.

Fällt euch sonst noch etwas ein?

T1: Vielleicht einmal ein Sofa, wo auch Menschen darauf sitzen. Hier gibt es zwei Stöcke mit einem Sofa, aber dort sitzt irgendwie nie jemand. Darum sitzen wir dort auch nicht. Und so einen richtigen Pausenraum. Das gibt es hier nicht wirklich. Hier im Marketing hat es so eine Ecke, aber da ist es immer so voll und laut. Wir sind meistens im Betrieb unten bei den Stühlen. Daneben hat es auch einen Aufenthaltsraum, der ist aber fast nur für die Zugbegleiter. Die sind immer dort und dann gehen wir nicht zu denen. Ich wäre dafür, dass man so einen gemütlichen Raum baut, wo man sich auch ausruhen kann. Ein Sofa wäre schon cool.

T2: Oder eine Ablenkungsmöglichkeit. So ein Tischfußballkasten zur Ablenkung, damit man auch mal etwas anderes im Kopf hat als nur die Arbeit. Einen Radio könnte es meiner Meinung nach auch haben.

T1: Was ich auch sehr empfehlen würde ist, dass es beim Perron eine Bank geben würde. Wir müssen immer weiter Richtung Bahnhof laufen. Da hat es genau eine Bank und diese ist manchmal unstabil.

Braucht es einen Tisch und Stühle auch oder reicht das Sofa?

T1: Nein, ich würde sagen, so zwei Sofas und einen Tisch mit ein paar Stühlen.

Wie sieht es mit einem Kühlschrank aus?

T3: Das ganze Equipment brauchen wir jetzt auch nicht. Wenn es einen hat, ist das gut, aber es ist sicher kein Muss.

T2: Ich denke auch.

Und eine Kaffeemaschine und einen Selecta-Automat?

T1: Ich trinke keinen Kaffee und einen Automaten hat es unten eigentlich. Den brauchen wir nicht so oft.

T3: Ja.

Ihr habt vorhin noch gesagt, dass ihr die vergünstigten Preise in den Restaurants schätzt. Braucht es dann eurer Meinung nach eine Mikrowelle?

T1: Ja das wäre schon hilfreich, dann könnte man ab und zu Essen von zuhause mitnehmen. Aber unten, dort wo die Zugbegleiter immer sind, hat es einen Backofen mit einer Mikrowelle, die ist da integriert. Für einige ist das sicher optimal, für mich jetzt nicht, weil ich meistens nach Hause gehe.

T2: Ich finde das noch wichtig. Mir reicht es nicht, über Mittag nach Hause zu gehen.

Ihr arbeitet alle in einem Büro. Wie sollte das eingerichtet sein?

T3: Es wäre sicher cool, wenn wir verstellbare Tische hätten. Einige haben das bereits, da bin ich manchmal ein bisschen neidisch. Und sonst sollten die Bürostühle bequem sein.

T1: Ich hätte es wirklich gerne. Da würde man nicht den ganzen Tag sitzen.

T2: Ich würde auch nicht nein sagen.

Es gibt Unternehmen, in denen man sich täglich einen neuen Arbeitsplatz aussucht. Das sind meistens grosse Räume mit leeren Schreibtischen, wo der eigene Laptop mitgenommen wird und dann an diesem Tisch gearbeitet wird. Wie findet ihr das?

T1: Das würde ich gut finden. Was mich aber stören würde ist, dass man nicht einen eigenen Platz hat. Man weiss nie, was die Leute im Büro machen.

Was gefällt dir dann daran?

T1: Dass man mit vielen Personen in einem Raum ist und man immer neue Gesichter neben sich sieht. Wenn du in deinem Büro jemanden nicht magst, kannst du dem nicht aus dem Weg gehen. In grossen Büros ist das einfacher.

T3: Ich sehe das gleich.

T2: Ja.

T1: Was ich gerne hätte wären zwei Bildschirme. Fast alle haben einen zweiten Bildschirm ausser ich.

9. Wie steht ihr zum Thema Homeoffice?

T3: Wenn man einen Termin hat oder eines Tages zum Beispiel Kinder hat, ist es sicher nützlich, wenn man im Homeoffice arbeiten kann.

Würdest du dann eher im Ausnahmefall im Homeoffice arbeiten oder möchtest du einen bestimmten Tag in der Woche oder mehrere im Homeoffice sein?

T3: Für die Personen, die das betrifft, ist es sicher optimal, wenn man mindestens einen Tag pro Woche hat, wo man zuhause arbeitet. Ich selbst brauche es nicht so oft.

T2: Im Glisergrund hat fast jeder einen fixen Tag, an dem er im Homeoffice arbeitet. Denen gefällt das und das bietet sich für sie gut an. Es ist immer Ansichtssache. Für einige ist das sicher interessant, für andere nicht.

T1: Homeoffice ist nicht so meins. Ich kann zuhause nicht gut arbeiten. Da komme ich lieber am Morgen ins Büro und arbeite dort.

Würdet Ihr eine Regelung einführen, die vorgibt, wie viele Tage pro Woche maximal im Homeoffice gearbeitet werden darf?

- T1: Ich denke das sollte jeder selbst entscheiden. Man muss zwar auch sagen, dass es einige dann vielleicht ausnutzen würden.
- T3: Meiner Meinung nach sollte man an einigen Tagen schon vor Ort im Büro sein.
- T1: Ja ab und zu wäre nicht schlecht.
- T2: Solange die Arbeit gemacht wird und die Kommunikation nicht leidet, sollte das jeder Mitarbeitende zusammen mit dem Vorgesetzten entscheiden dürfen. Ich denke aber, mindestens einen Tag pro Woche sollte man schon ins Büro kommen.
- T3: Ich würde sogar auf zwei oder drei Tage gehen, wo man im Büro sein muss. Hier kann man glaube ich zwei Tage im Homeoffice sein und drei im Büro. Das finde ich gut.
- Würdet ihr momentan gerne im Homeoffice arbeiten?**
- T3: Ja die Möglichkeit wäre da, aber momentan möchte ich das nicht. Vielleicht wenn ich älter bin.
- T2: Bei mir ist es gleich.

Beschäftigungsgrad

10. Welchen Beschäftigungsgrad findet ihr optimal?

- T1: Ganz sicher weniger als jetzt. Ich denke so 80 Prozent. Einen Tag pro Woche mehr frei brauche ich einfach. Oder nur schon 90 Prozent wären super.
- T2: Das Gute ist, also es ist jetzt nicht schlecht, wenn man eine ganze Woche arbeitet, aber ich arbeite nur drei Tage, weil ich nebenbei noch in die Schule gehe. Und da habe ich eigentlich eine gute Abwechslung. Wenn ich die ganze Woche hier wäre, würde ich wahrscheinlich auch 80 Prozent arbeiten. Es kommt aber auch immer darauf an, ob man es sich leisten kann.
- T1: Du kannst ja auch 80 Prozent hier arbeiten und einen Tag irgendwo anders. Dann hast du auch ein bisschen Abwechslung. Ich denke das macht schon viel aus.
- T3: Ich würde sicher mit 100 Prozent bleiben am Anfang und dann vielleicht später, wenn man Familie hat, reduzieren.

Der Hauptgrund, weshalb du Teilzeit arbeiten würdest, ist bei dir somit die Familie?

- T3: Ja.

11. Gibt es noch andere Gründe, weshalb ihr Teilzeit arbeiten würdet?

- T1: Das Wochenende ist einfach zu kurz.
- Das heisst du möchtest mehr Freizeit?**
- T1: Ja ganz sicher. Und auch mehr Abwechslung.
- T2: Ja manchmal wünscht man sich schon mehr Zeit mit der Familie, aber da denke ich mir auch, jetzt zuerst mal Geld verdienen und dann kannst du immer noch Teilzeit arbeiten, wenn es für dich stimmt.

12. Wie würdet ihr Teilzeitarbeit gestalten?

- T1: Ich fände es am besten, wenn man selbst entscheiden darf, wie man das machen möchte. Hier kann man das eigentlich selbst bestimmen. Auch ob man jetzt lieber ganze Tage frei hat oder halbe.
- T3: Ja.
- T1: Ich selbst würde wahrscheinlich auch ein wenig wechseln, auch was ich gerade vorhabe, damit es mit meinen Plänen harmoniert. Eher die Arbeit meinen Plänen anpassen.
- Wie seht ihr anderen das?**
- T3: Ja ich würde auch eher die Arbeit den Plänen anpassen statt umgekehrt.
- T2: Ja.

Schluss

13. Was gefällt euch am besten an der Arbeit bei der MGBahn?

T3: Die flexiblen Arbeitszeiten und das GA.

T1: Mir auch.

T2: Ja vor allem das GA und auch dass man Ausflüge machen kann. Das ist zwar wegen Corona noch nicht so viel vorgekommen, aber sie haben eigentlich viele Events zum Beispiel auch der Marathon in Zermatt, wo man mitmachen könnte.

Fällt euch sonst noch etwas ein?

T3: Bei so Events erhält man manchmal auch Tickets, das gefällt mir auch. Zum Beispiel wie letztes für das Unplugged in Zermatt.

T2: Wenn du das KV hier machst, wechselst du jedes Jahr die Abteilung. Das finde ich interessant. Was ich aber ändern würde ist, dass man im ersten Jahr nicht nur das Marketing sieht, sondern auch das Personal oder die Sales innerhalb vom Marketing. Dann könnte man sich auch besser vorstellen, welcher Bereich was macht und wo man später arbeiten möchte.

Würdest du halbjährlich immer wechseln oder nur im ersten Jahr nach ein paar Monaten zum Beispiel in die Personalabteilung wechseln?

T2: Halbjährlich wäre fast effizienter. Das haben die in der Lonza auch und da siehst du wirklich alles.

Wo würdest du beginnen?

T2: Ich würde auf jeden Fall im Marketing beginnen. Ob dann der Einkauf kommt oder das Personal spielt eigentlich keine Rolle, aber ich denke es ist am einfachsten, wenn du im Marketing startest.

14. Stellt euch vor, ihr seid Morgen CEO für einen Tag, Welche Handlungen würdet ihr sofort setzen? Was würde sich dadurch ändern im Unternehmen?

T2: Ich würde mehr auf die Lehrlinge und Praktikanten schauen. Ich weiss nicht, ob das seither verändert wurde oder nicht, aber als ich noch im Marketing war hat man sich eigentlich nicht gross um uns gekümmert. Wir hatten teilweise sehr wenig zu tun und waren dann miteinander in den Büros und haben uns ausgetauscht. Es gab ein paar wenige Personen, die uns Arbeit gegeben haben, aber diejenigen, die uns Arbeit geben sollten, haben nicht immer so viel gegeben.

Das heisst du hattest damals zu wenig Arbeit, um dich zu beschäftigen?

T2: Ja. Soweit ich weiss und gehört habe, hat sich das jetzt verbessert.

T3: Nein.

T2: Das müsste besser organisiert sein. Ich habe jetzt immer etwas zu tun. Das schätze ich sehr. Ich hatte das Glück, dass ich damals mit den Praktikanten und dem anderen Lehrling gut ausgekommen bin, sonst hätte ich das nicht lustig gefunden.

Wie sieht es bei dir aus T1?

T1: Ich hätte gerne ein bisschen weniger Arbeit. Hier im Marketing sind fünf Praktikanten oder Lehrlinge angestellt und keiner hat viel zu tun und ich schwimme manchmal fast. Das könnte man vielleicht besser verteilen oder untereinander aufteilen, aber das geht nicht wegen dem Datenschutz.

T2: Ja, ich bin auch der Meinung, dass sich die interne Aufteilung ein wenig verändern würde.

T3: Ja die Ressourcen besser einteilen.

Gibt es sonst noch etwas, dass ihr ändern würdet?

T3: Dass man die Praktikanten und Lehrlinge auch mehr in die Projekte einbindet.

T1: Das würde ich auch begrüssen. Ich habe seitdem ich hier angefangen habe, eigentlich jede Woche das gleiche zu tun. So ein Projekt würde sicher ein bisschen Abwechslung bringen. Man könnte zum Beispiel auch einmal mit jemandem für einen Tag mitgehen und schauen, was der so macht. Vielleicht könnte man das Praktikum auch halbjährlich wechseln. Eine Hälfte im Marketing und dann ins Personal oder sogar je

vier Monate und dann noch die Finanzen hinzunehmen. Vielleicht kann man auch im Glisergrund Praktik-umstellen anbieten, das würde mich auch interessieren, was die so machen.

Du T2 hast vorhin noch gesagt, dass man euch auch bei Projekten miteinbeziehen würde.

T2: Ja, damit man auch wirklich etwas von dem mitbekommt, was eigentlich gerade in der eigenen Abteilung läuft oder im Unternehmen. Manchmal fragt mich jemand wie es mit dem neuen Projekt auf dem Gorngrat läuft und ich weiss dann keine Antwort, das war letztes Jahr so. Das ist traurig. Ich habe im Marketing gearbeitet und hätte das eigentlich mitbekommen sollen. Wir konnten aber einmal auf den Gorngrat gehen und ein paar Fotos machen für das Schlittel-Angebot. Das fand ich super und das würde ich auch jede Zeit wieder machen. Aber eben, wenn man weiss, was gerade läuft kann man auch gegenüber Externen viel besser eine Antwort geben und von dem Angebot schwärmen, als wenn man nichts weiss.

T3: Ich würde das Arbeitsklima innerhalb der Unternehmung versuchen zu verbessern. Teilweise kommt es mir vor als hätten die Abteilungen etwas gegeneinander. Vor allem das Marketing und die Finanzen.

Hast du eine Idee, was man dagegen unternehmen könnte?

T1: So ein Coaching oder so.

T3: Ja ich finde es einfach übertrieben, was hier jeder über jeden lästert. Ich finde das ein bisschen kindisch. Fast immer ist es auch grundlos.

T2: Ja innerhalb der Teams stimmt eigentlich alles und auch innerhalb der Abteilung ist es besser, aber abteilungsübergreifend stimmt die Chemie nicht.

T1: Ja aber auch bei uns im Team. Bei uns macht jeder sein Ding und geht dann nach Hause. Ich habe es eigentlich mit niemandem so richtig gut, dass ich jetzt auch in meiner Freizeit etwas mit ihnen unternehmen würde. Ich sehe sie nur während der Arbeit und habe keine Ahnung, was die überhaupt in ihrer Freizeit machen.

Wünschst du dir, dass ihr mehr miteinander zu tun habt?

T1: Ja, man muss ja nicht die ganze Zeit etwas unternehmen, aber man könnte sich besser kennenlernen, damit es lockerer wird. Momentan ist alles so angespannt.

T2: Den Teamspirit verbessern?

T1: Ja und dafür müssten einige Personen lockerer werden. Ich habe manchmal das Gefühl, dass hier jeder etwas gegen den anderen hat.

T2: Ich finde es einfach schade. Du bist hier angestellt und erhoffst dir eine Unternehmung, die sich intern unterstützt und dann arbeitest du hier und siehst, wie einige gegeneinander arbeiten. Das finde ich schade, wenn man das mitansehen muss. Man kann sich auch keine eigene Meinung bilden, weil es jeder anders sieht. Man ist dann wie in einem Sandwich.

15. Sollte die MGBahn einen Corporate Purpose, einem dem Gewinn überstehenden Nutzen, verfolgen?

T3: Das wäre eine gute Sache.

T2: Ich finde auch.

Würdet ihr dann eher Richtung soziale Ebene gehen oder ökologisch oder wirtschaftlich?

T2: Das ist schwer zu sagen. Die Umwelt ist sicher heutzutage ein grosses Thema.

T3: Das zeigt auch den Leuten, dass man sich Gedanken macht. Aber mit der MGBahn wüsste ich jetzt nicht, was man machen könnte.

Ist es euch wichtig, dass das Unternehmen gendert?

T1: Das war hier im Unternehmen bisher kein grosses Thema, weil es noch nicht so viel vorgekommen ist, dass sich jemand mit einem anderen Geschlecht identifiziert. Man konnte die Reaktionen darauf auch nicht wirklich sehen. Ich denke, wenn sich jetzt jemand als transsexuell sehen würde, wären viele Mitarbeitende angespannt. Das könnte ich mir sehr gut vorstellen.

T2: Ja, viele haben dort einfach eine andere Denkweise.

T1: Ich finde das aber gut, wenn ein Unternehmen zeigt, dass man alle Personen akzeptiert, egal welches Geschlecht sie haben. Das macht das Unternehmen auch sympathisch.

T2: Dem schliesse ich mich an.

T3: Ja ich auch.

Momentan werden die Stellen nur männlich und weiblich ausgeschrieben. Sollte das auch angepasst werden?

T2: Ja, einige fühlen sich nur wegen dem Wort nicht angesprochen. Das d für divers ist schon wichtig.

T3: Ja. In der heutigen Zeit ist es eigentlich ein Muss.

Und in Bezug auf die Vielfalt der Mitarbeitenden. Sollte darauf geachtet werden, dass Mitarbeitende verschiedener Nationalitäten im Unternehmen arbeiten?

T1: Ich finde, dass macht man hier nicht schlecht. Ich kann jetzt nicht sagen, dass hier nur Schweizer arbeiten. In Täsch und Zermatt arbeiten auch viele Portugiesen und hier sind eigentlich auch viele Nationalitäten vertreten.

T3: Ja, es ist ein guter Mix.

T2: Man sollte schlussendlich denjenigen wählen, der am besten auf die Stelle passt.

T1: Ja genau. Ich bin auch der Meinung, dass hier nicht stark darauf geachtet wird, woher man kommt und man später anders behandelt wird.

16. Wenn ihr nochmals vor eurer Berufswahl stehen würdet, würdet ihr euch für regelmässige oder unregelmässige Arbeitszeiten entscheiden?

T1: Ich hätte lieber regelmässige Arbeitszeiten. Ich will mich einfach am Freitag aufs Wochenende freuen. Ich denke man kommt aus dem Gleichgewicht, wenn man an unterschiedlichen Tagen frei hat.

T2: Ich denke auch eher regelmässige. Ich freue mich auch immer aufs Wochenende, wenn auch meine Kollegen freihaben. Es ist jetzt nicht so, dass ich unglücklich bin, aber du freust dich einfach, weil es deine Freizeit ist.

T3: Jetzt nach regelmässigen Arbeitszeiten zu arbeiten ist sicher gut, aber später werde ich wahrscheinlich einen Beruf ausüben, in dem ich unregelmässige Arbeitszeiten haben werde. Von dem her stört es mich eigentlich nicht, wenn ich auch einmal während den Werktagen frei habe und dafür am Wochenende arbeite.

17. Gibt es noch etwas, dass wir nicht behandelt haben, dass ihr noch mitteilen möchtet?

T1: Nein, alles in Ordnung.

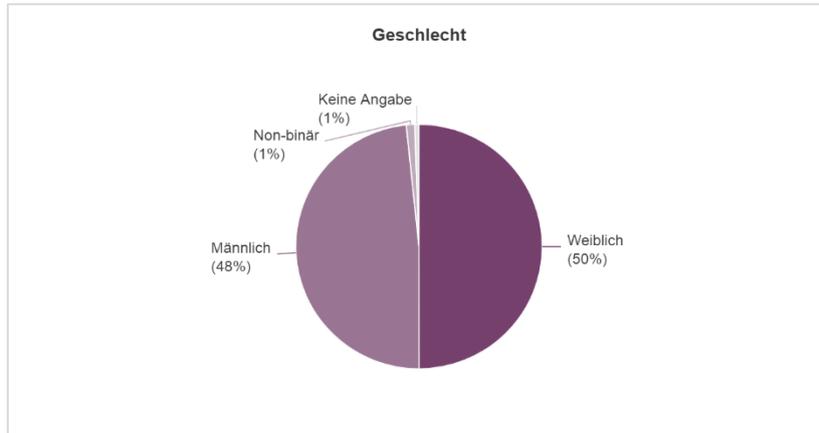
T3: Für mich auch.

T2: Nein.

Anhang VI: Tabellen und Abbildungen der Umfrage

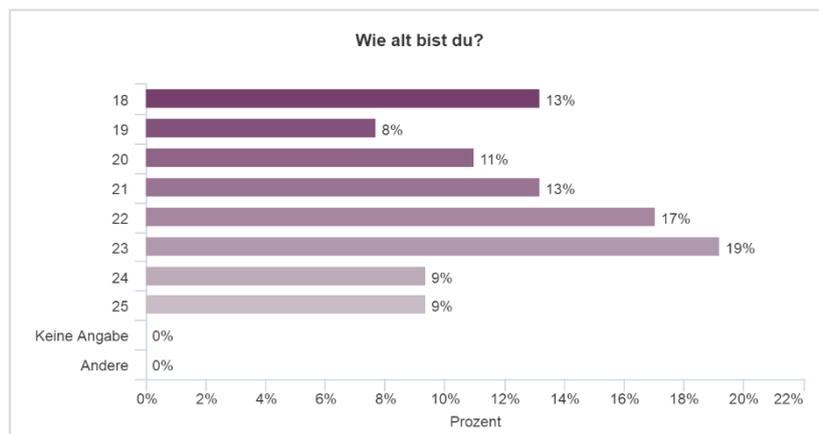
Informationen über die befragte Zielgruppe

Abbildung 16: Geschlechtsidentifikation der befragten Zielgruppe



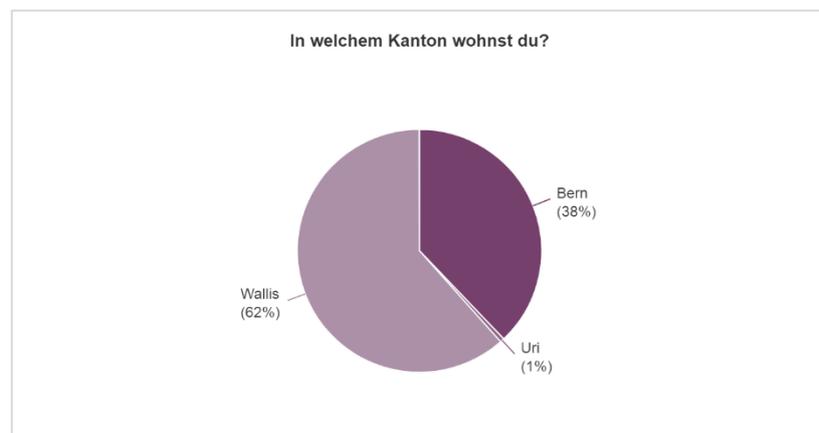
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 17: Alter der befragten Zielgruppe



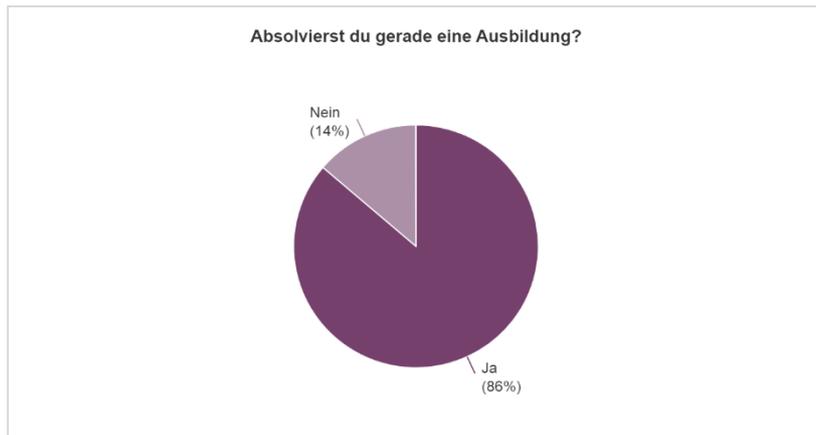
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 18: Wohnkanton der befragten Zielgruppe



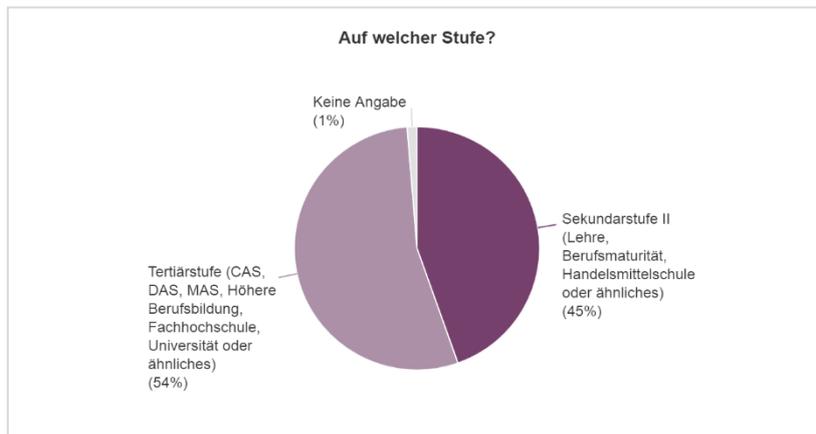
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 19: Befragte Personen in Ausbildung



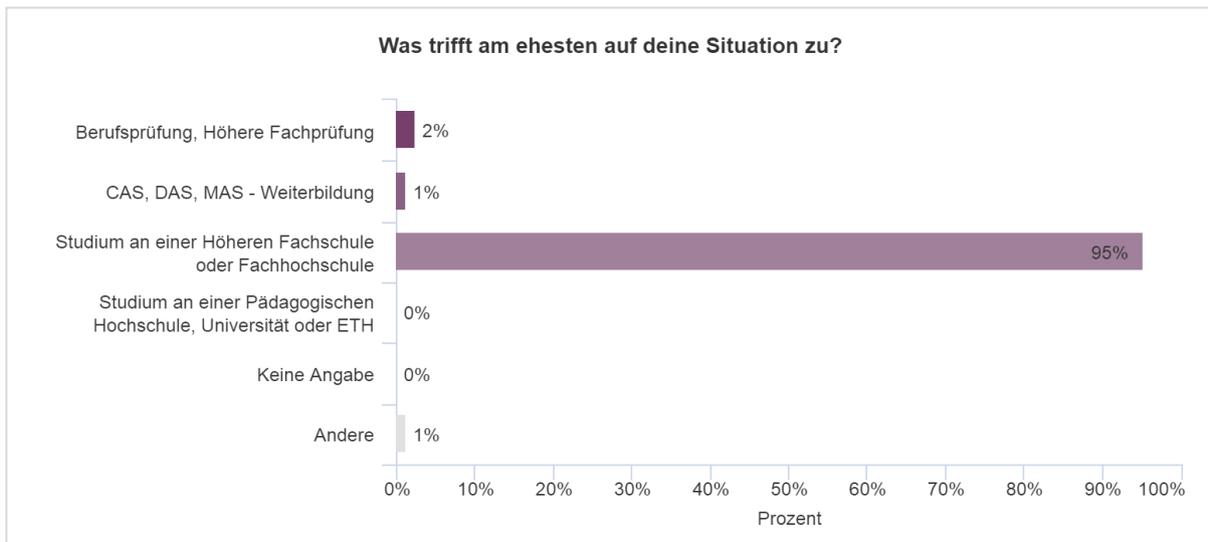
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 20: Ausbildungsniveau der befragten Personen in Ausbildung



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 21: Verteilung der Studierenden auf Tertiärstufe nach Typen



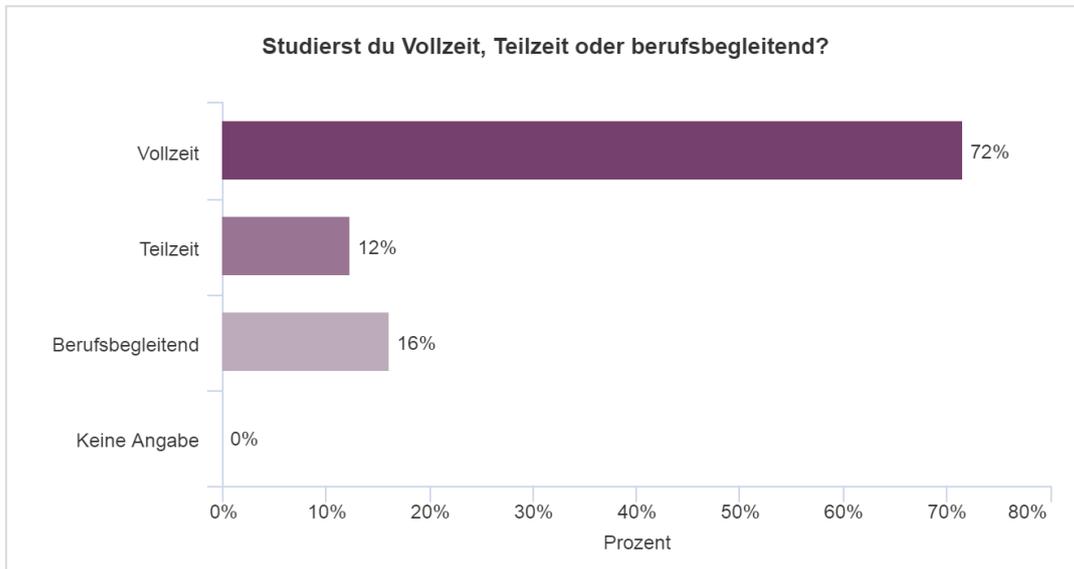
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 22: Studienrichtung der Befragten auf Tertiärstufe



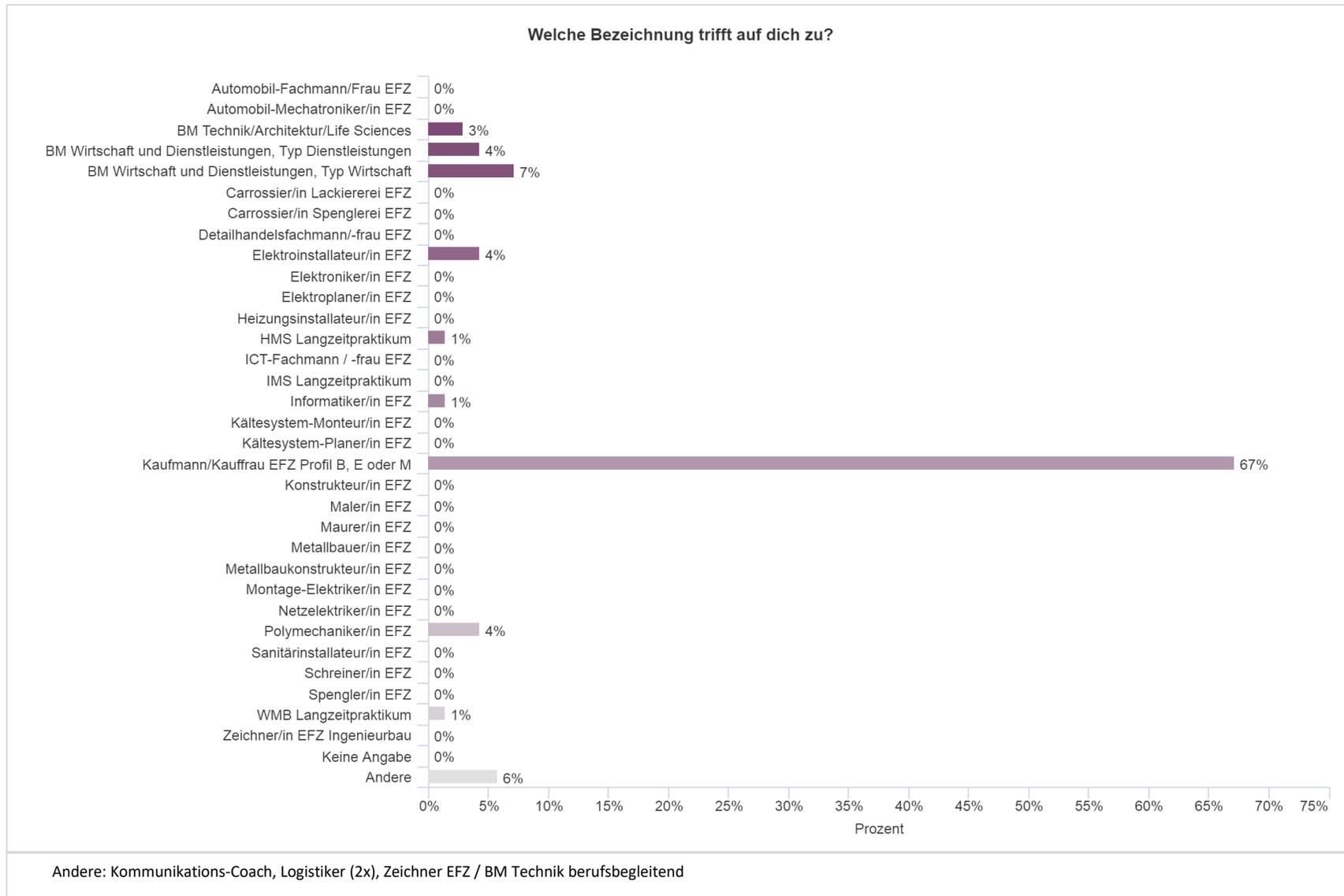
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 23: Verteilung Vollzeit-, Teilzeit- und berufsbegleitendes Studium



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 24: Bezeichnung der Lernenden auf Sekundarstufe II



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 25: Höchste abgeschlossene Ausbildung der Vollzeit-Erwerbstätigen



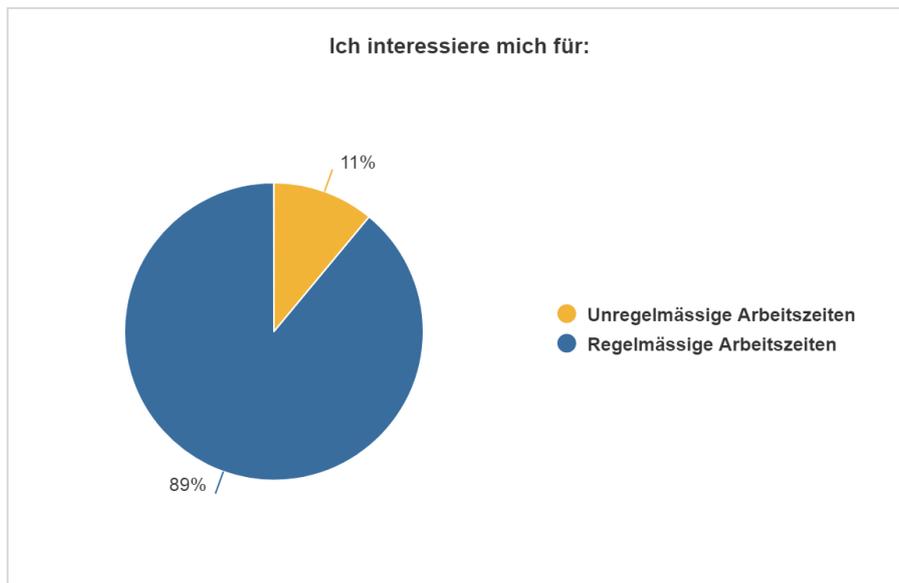
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt -Umfrage 2022)

Tabelle 14: Bezeichnung der abgeschlossenen Ausbildung der Vollzeit-Erwerbstätigen

Stufe	Bezeichnung	N
Sekundarstufe II	Automatiker EFZ	2
	Automobilfachmann	1
	Elektroniker	1
	Kaufmann EFZ mit Berufsmaturität	10
	Kaufmann EFZ	2
	Lokführer	1
	Mediamatikerin EFZ	1
Tertiärstufe	Personalassistentin	1
	European Master in Strategic Tourism Management	1
Total		20

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Abbildung 26: Wunsch nach unregelmässigen oder regelmässigen Arbeitszeiten



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Arbeitsumfeld

Abbildung 27: Unregelmässige Arbeitszeiten - Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Bezug auf den Arbeitgeber

Wie wichtig sind dir folgende Aspekte in Bezug auf den Arbeitgeber?								
	KEINE ANGABE	NICHT RELEVANT	UNWICHTIG	EHER UNWICHTIG	EHER WICHTIG	WICHTIG	SEHR WICHTIG	GESAMT
Sicherer Arbeitsplatz	0%	0%	0%	5%	25%	50%	20%	100%
Ruf des Arbeitgebers	0%	5%	0%	15%	30%	30%	20%	100%
Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen	0%	0%	5%	20%	20%	35%	20%	100%
Vereinbarkeit mit Freizeitaktivitäten	0%	0%	0%	15%	25%	15%	45%	100%
Möglichkeit zur Weiterbildung	0%	5%	0%	10%	15%	30%	40%	100%
Aufstiegsmöglichkeiten	0%	5%	0%	5%	15%	50%	25%	100%
Guter Standort	0%	0%	0%	5%	25%	35%	35%	100%
Gute Entlohnung	0%	5%	0%	0%	20%	45%	30%	100%
Benefits (z.B. Fahrvergünstigungen, Parkplatz)	0%	10%	15%	20%	30%	15%	10%	100%
Harmonisches Arbeitsklima / Arbeitsteam	0%	0%	0%	0%	20%	35%	45%	100%
Interessanter Arbeitsinhalt und Aufgaben	0%	0%	0%	0%	20%	35%	45%	100%
Sinnstiftende Arbeit	0%	0%	5%	5%	10%	45%	35%	100%
Handlungsspielraum	0%	0%	0%	5%	25%	50%	20%	100%
Regelmässig Feedback erhalten	0%	10%	0%	15%	25%	25%	25%	100%
Diversity (vielfältige Mitarbeitende z.B. verschiedene Nationalitäten)	5%	30%	15%	20%	5%	10%	15%	100%
GESAMT	0%	5%	3%	9%	21%	34%	29%	

Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 28: Regelmässige Arbeitszeiten - Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Bezug auf den Arbeitgeber

Wie wichtig sind dir folgende Aspekte in Bezug auf den Arbeitgeber?								
	KEINE ANGABE	NICHT RELEVANT	UNWICHTIG	EHER UNWICHTIG	EHER WICHTIG	WICHTIG	SEHR WICHTIG	GESAMT
Sicherer Arbeitsplatz	0%	1%	1%	0%	22%	38%	38%	100%
Ruf des Arbeitgebers	0%	1%	3%	7%	36%	36%	16%	100%
Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen	2%	2%	4%	7%	31%	30%	25%	100%
Vereinbarkeit mit Freizeitaktivitäten	0%	2%	4%	7%	33%	23%	31%	100%
Möglichkeit zur Weiterbildung	0%	1%	0%	3%	19%	37%	41%	100%
Aufstiegsmöglichkeiten	1%	1%	0%	4%	20%	39%	36%	100%
Guter Standort	1%	2%	2%	5%	26%	38%	26%	100%
Gute Entlohnung	1%	0%	0%	2%	16%	49%	31%	100%
Benefits (z.B. Fahrvergünstigungen, Parkplatz)	1%	2%	2%	19%	35%	28%	13%	100%
Harmonisches Arbeitsklima / Arbeitsteam	0%	1%	0%	0%	5%	27%	68%	100%
Interessanter Arbeitsinhalt und Aufgaben	0%	1%	0%	0%	14%	35%	51%	100%
Sinnstiftende Arbeit	1%	2%	1%	10%	20%	43%	23%	100%
Handlungsspielraum	1%	2%	1%	6%	40%	34%	16%	100%
Regelmässig Feedback erhalten	1%	2%	2%	17%	40%	27%	11%	100%
Diversity (vielfältige Mitarbeitende z.B. verschiedene Nationalitäten)	1%	21%	10%	23%	20%	14%	10%	100%
GESAMT	1%	3%	2%	7%	25%	33%	29%	

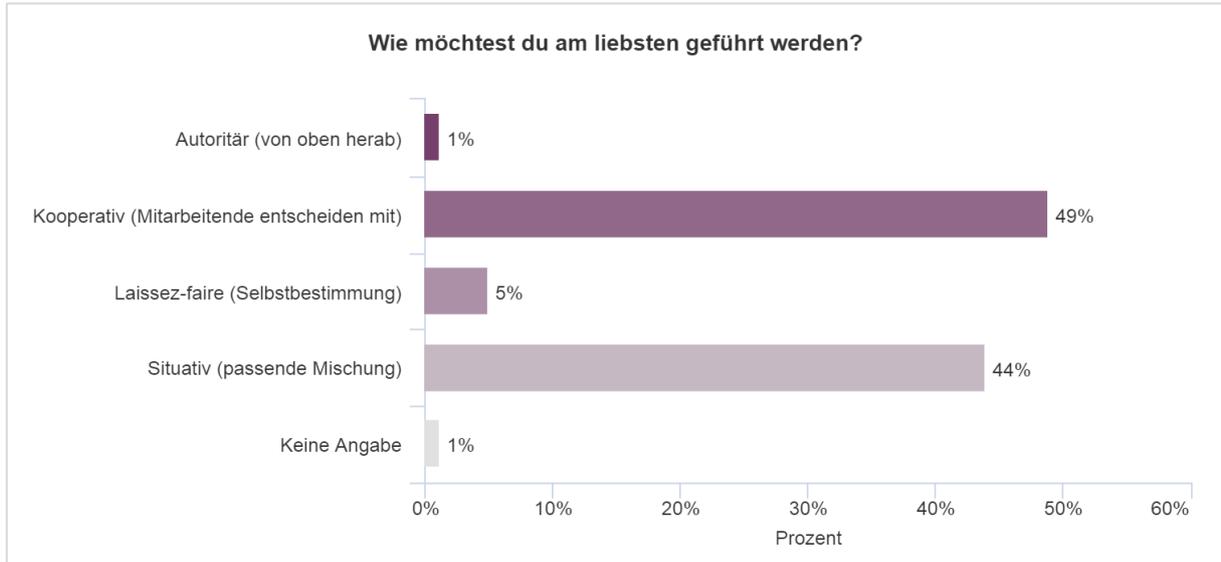
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 29: Gewünschte Nebenleistungen und Vergünstigungen



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 30: Gewünschter Führungsstil



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Arbeitszeit

Tabelle 15: Unregelmässige Arbeitszeiten - Beginn Arbeitstag

Beginn Arbeitszeit		
Uhrzeit	Anzahl Nennungen	in %
vor 7:00 Uhr	0	0%
7:00 Uhr	4	20%
7:30 Uhr	0	0%
8:00 Uhr	7	35%
8:30 Uhr	4	20%
9:00 Uhr	3	15%
9:30 Uhr	0	0%
10:00 Uhr	1	5%
nach 10:00 Uhr	0	0%
Andere	1	5%
Total	20	100%

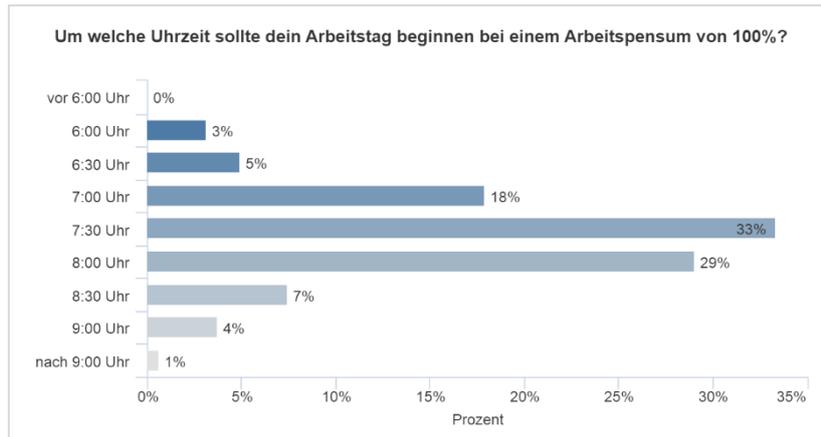
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Tabelle 16: Unregelmässige Arbeitszeiten - Ende Arbeitstag

Ende Arbeitszeit		
Uhrzeit	Anzahl Nennungen	in %
vor 15:00 Uhr	0	0%
15:00 Uhr	3	15%
15:30 Uhr	0	0%
16:00 Uhr	9	45%
16:30 Uhr	0	0%
17:00 Uhr	4	20%
17:30 Uhr	0	0%
18:00 Uhr	1	5%
18:30 Uhr	1	5%
nach 18:30 Uhr	0	0%
Andere	2	10%
Total	20	100%

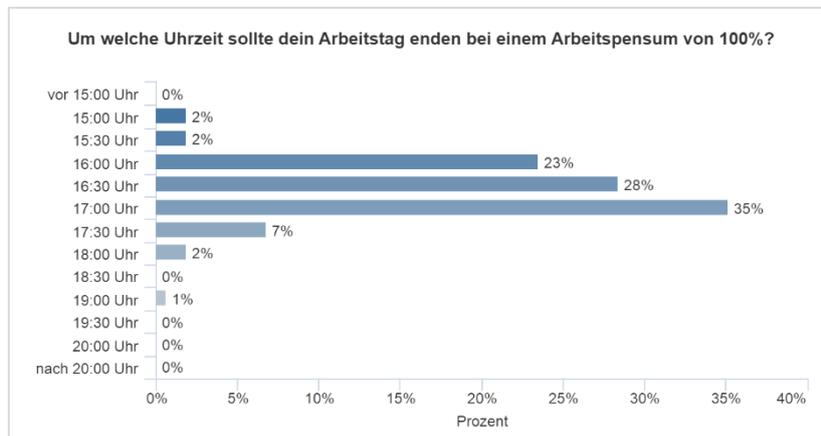
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Abbildung 31: Regelmässige Arbeitszeiten - Beginn Arbeitstag



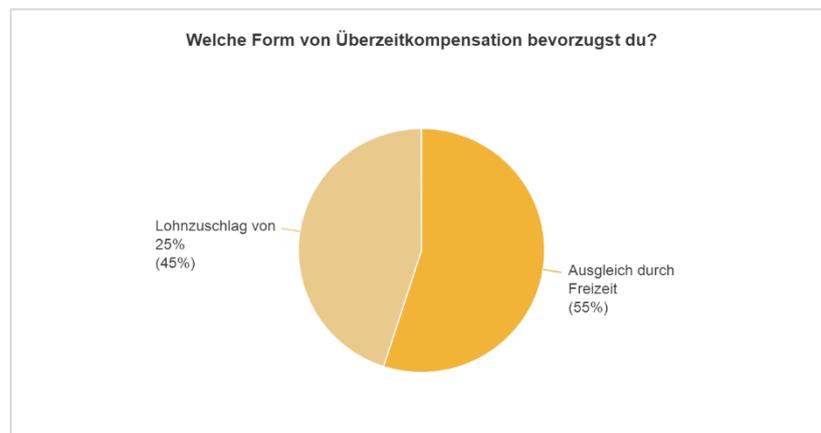
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 32: Regelmässige Arbeitszeiten - Ende Arbeitstag



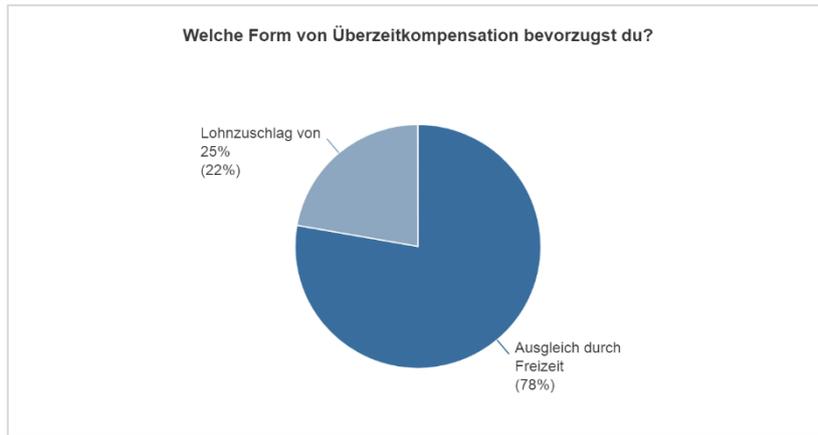
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 33: Unregelmässige Arbeitszeiten - Überzeitkompensation



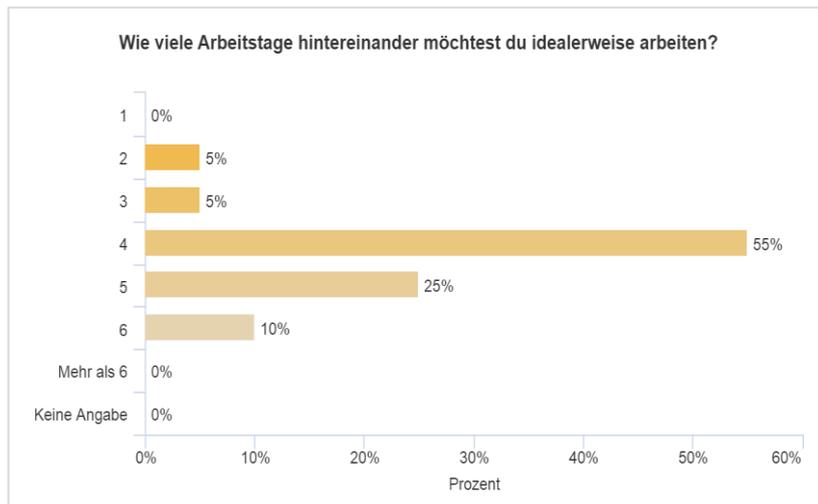
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 34: Regelmässige Arbeitszeiten - Überzeitkompensation



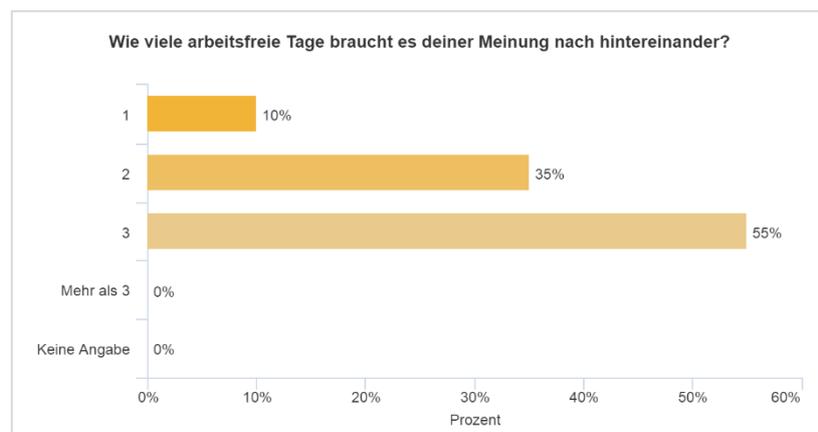
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 35: Unregelmässige Arbeitszeiten - Anzahl Arbeitstage am Stück



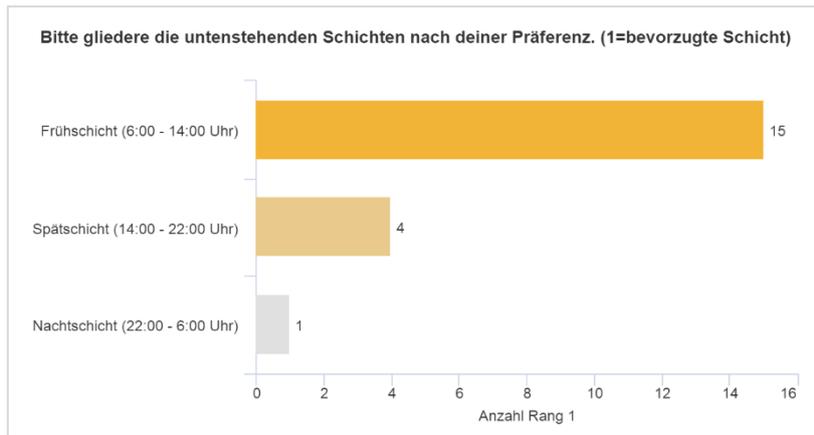
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 36: Unregelmässige Arbeitszeiten - Anzahl arbeitsfreie Tage am Stück



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 37: Unregelmässige Arbeitszeiten - Schichten nach Präferenzen



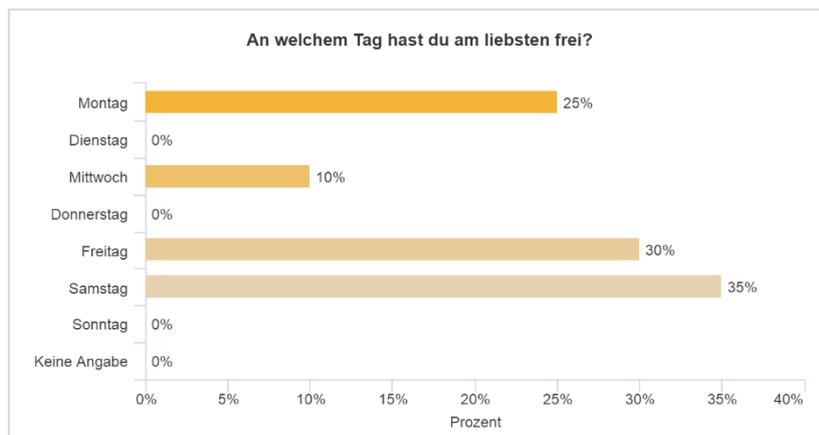
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Tabelle 17: Unregelmässige Arbeitszeiten - Erhalt des definitiven Dienstplans

Erhalt der definitiven Arbeitspläne	
Anzahl Tage vor Arbeitsbeginn	Anzahl Nennungen
5	1
7	2
10	1
14	1
15	2
20	3
25	2
30	6
60	2
Total	20
Mittelwert	24.15
Median	30

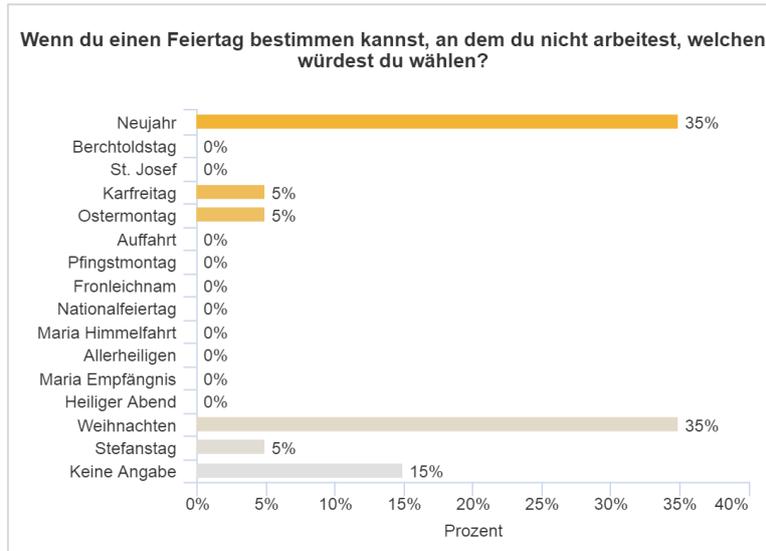
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Abbildung 38: Unregelmässige Arbeitszeiten - bevorzugter freier Tag



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

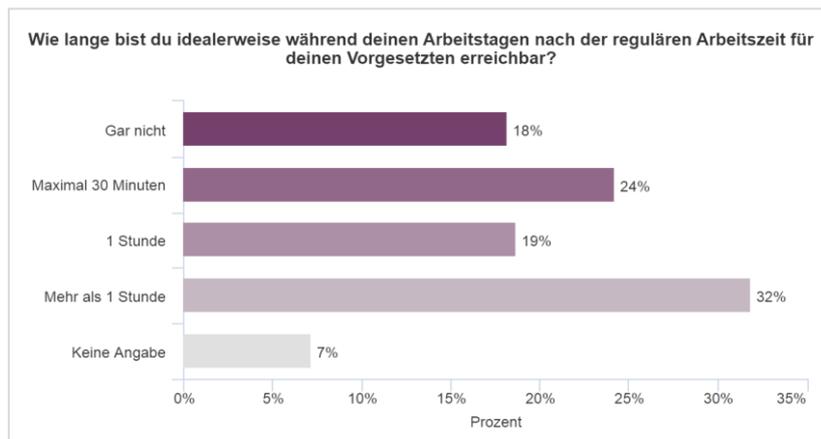
Abbildung 39: Unregelmässige Arbeitszeiten - bevorzugter arbeitsfreier Feiertag



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

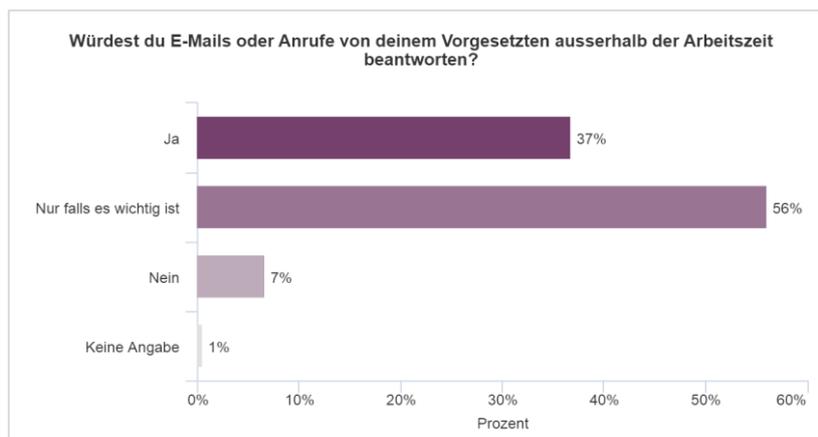
Zeit ausserhalb der Arbeitszeit

Abbildung 40: Verfügbarkeit nach regulärer Arbeitszeit



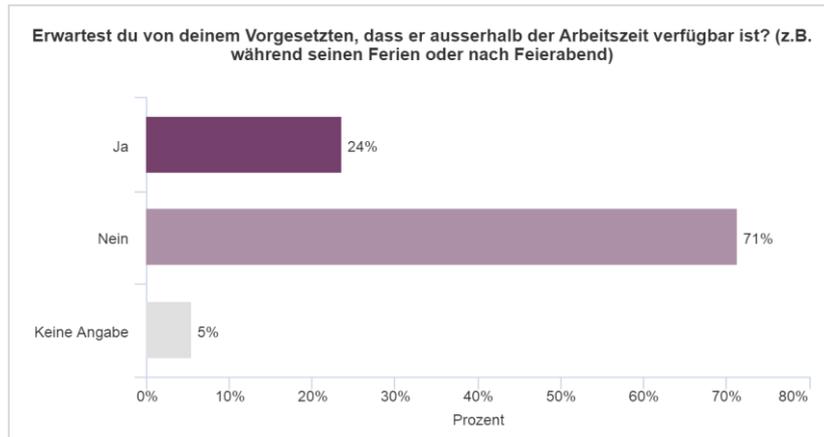
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 41: Kontaktaufnahme ausserhalb der Arbeitszeit



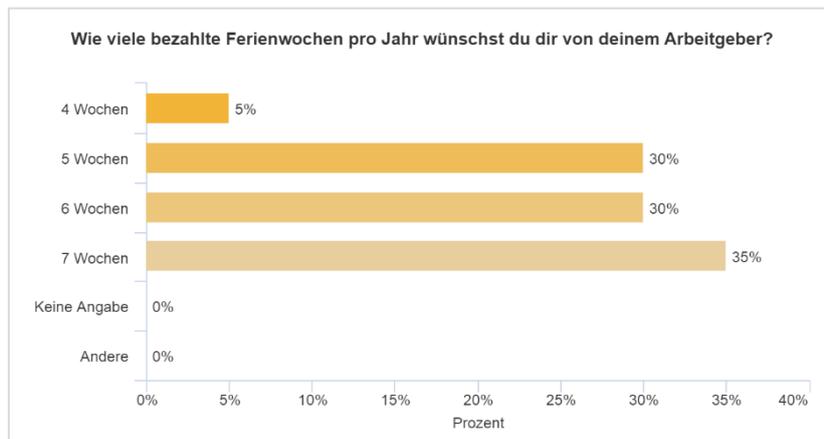
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 42: Verfügbarkeit der Führungskraft



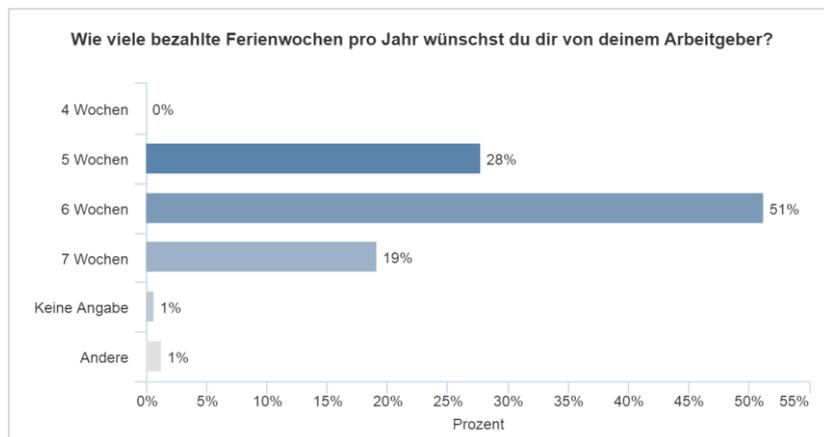
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 43: Unregelmässige Arbeitszeiten - Anzahl bezahlter Ferienwochen



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 44: Regelmässige Arbeitszeiten - Anzahl bezahlter Ferienwochen



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 45: Unregelmässige Arbeitszeiten - Wichtigkeit von (un-)bezahltem Urlaub und Ferienkauf

Wie wichtig sind dir folgende Möglichkeiten?								
	KEINE ANGABE	NICHT RELEVANT	UNWICHTIG	EHER UNWICHTIG	EHER WICHTIG	WICHTIG	SEHR WICHTIG	GESAMT
Bezug von unbezahltem Urlaub	5%	10%	5%	10%	15%	30%	25%	100%
Bezug von bezahltem Urlaub	0%	0%	10%	20%	20%	35%	15%	100%
Ferienkauf	5%	5%	10%	20%	15%	25%	20%	100%
GESAMT	3%	5%	8%	17%	17%	30%	20%	

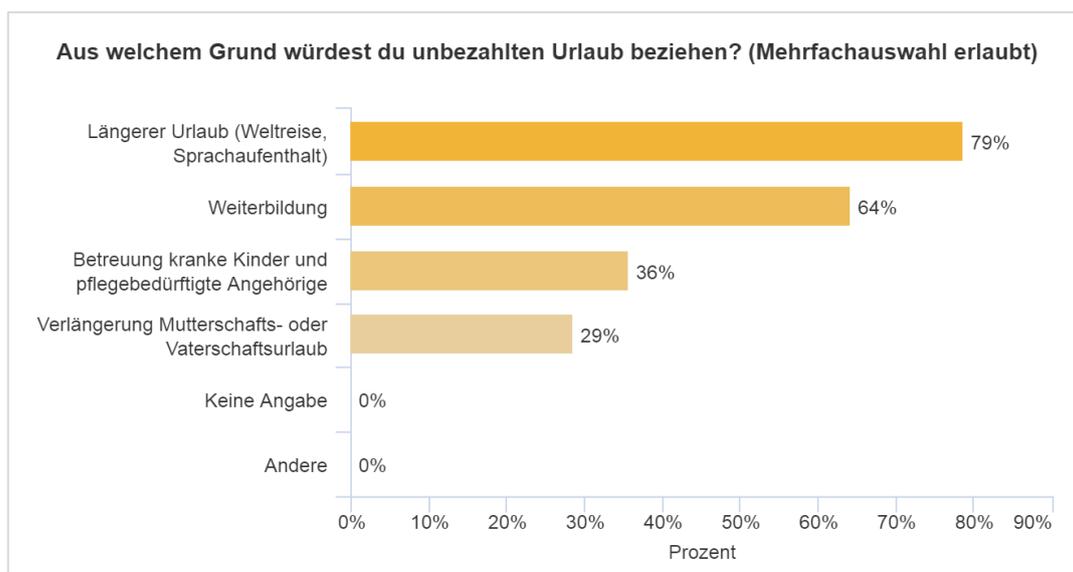
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 46: Regelmässige Arbeitszeiten - Wichtigkeit von (un-)bezahltem Urlaub und Ferienkauf

Wie wichtig sind dir folgende Möglichkeiten?								
	KEINE ANGABE	NICHT RELEVANT	UNWICHTIG	EHER UNWICHTIG	EHER WICHTIG	WICHTIG	SEHR WICHTIG	GESAMT
Bezug von unbezahltem Urlaub	2%	4%	6%	23%	29%	25%	11%	100%
Bezug von bezahltem Urlaub	4%	5%	7%	17%	31%	22%	14%	100%
Ferienkauf	6%	17%	10%	23%	22%	17%	4%	100%
GESAMT	4%	9%	8%	21%	27%	21%	10%	

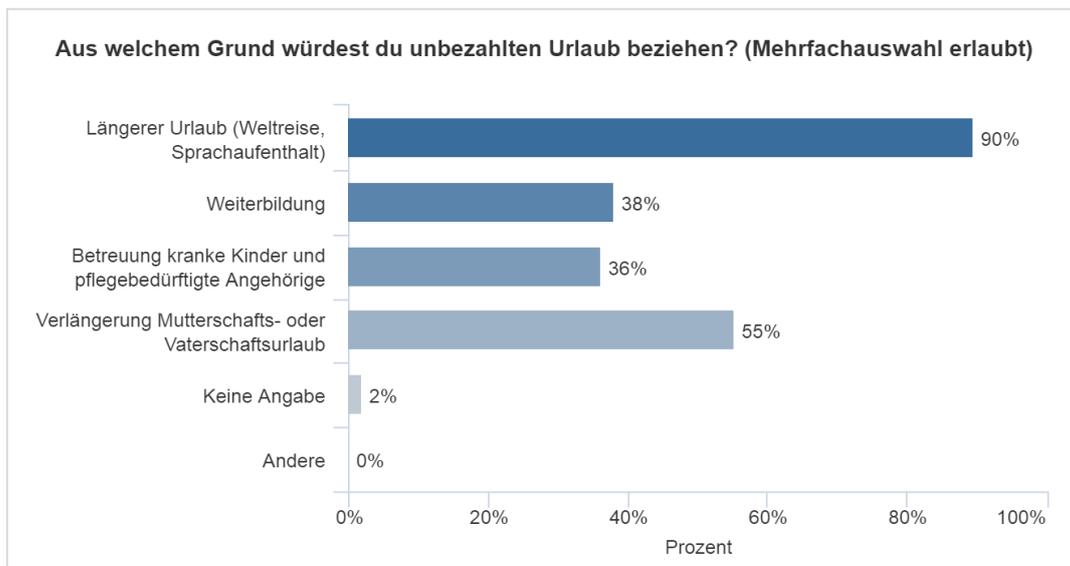
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 47: Unregelmässige Arbeitszeiten - Gründe Bezug unbezahlter Urlaub



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 48: Regelmässige Arbeitszeiten - Gründe Bezug unbezahlter Urlaub



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Arbeitsort

Tabelle 18: Maximaler Arbeitsweg zur Arbeitsstätte

Maximaler Arbeitsweg von Tür zu Tür		
Dauer in Minuten	Anzahl Nennungen	in Prozent
0	1	1%
5	0	0%
10	2	1%
15	2	1%
20	10	5%
25	2	1%
30	47	26%
35	3	2%
40	11	6%
45	25	14%
50	3	2%
55	0	0%
60	49	27%
65	1	1%
70	2	1%
75	0	0%
80	2	1%
85	0	0%
90	14	8%
95	0	0%
100	2	1%
105	0	0%
110	0	0%
115	0	0%
120	5	3%
Keine Angabe	1	1%
Total	182	100%
Mittelwert	49 Minuten	
Median	60 Minuten	

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Abbildung 49: Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Bezug auf den Arbeitsort

Wie wichtig sind dir folgende Aspekte?								
	KEINE ANGABE	NICHT RELEVANT	UNWICHTIG	EHER UNWICHTIG	EHER WICHTIG	WICHTIG	SEHR WICHTIG	GESAMT
Anbindung an öV und gute Verbindungen	0%	3%	2%	5%	15%	31%	43%	100%
Öffentliche Parkmöglichkeiten in der Nähe	2%	9%	9%	14%	25%	26%	15%	100%
Parkmöglichkeiten der Unternehmung, die der Arbeitgeber gratis zur Verfügung stellt	3%	7%	6%	9%	17%	26%	33%	100%
Parkmöglichkeiten der Unternehmung, die gemietet werden können	7%	14%	16%	18%	24%	15%	7%	100%
Ladestation für Elektroautos (bezogener Strom wird dem Lohn in Abzug gebracht)	7%	31%	19%	23%	14%	4%	2%	100%
Ladestation für Elektroautos (bezogener Strom wird vom Arbeitgeber bezahlt)	7%	30%	18%	19%	15%	8%	3%	100%
Ladestation für E-Bikes (bezogener Strom wird dem Lohn in Abzug gebracht)	7%	32%	20%	22%	12%	4%	3%	100%
Ladestation für E-Bikes (bezogener Strom wird vom Arbeitgeber bezahlt)	6%	30%	16%	20%	14%	8%	5%	100%
Abstellplätze für Mofas / Fahrräder vor dem Gebäude	3%	13%	8%	7%	26%	29%	14%	100%
Verpflegungsmöglichkeiten in der Nähe (Restaurant, Imbiss, Food Truck)	0%	3%	3%	7%	30%	36%	22%	100%
Kantine	1%	11%	10%	23%	24%	21%	9%	100%
Aufenthaltsraum / Erholungsraum	1%	3%	5%	9%	25%	36%	21%	100%
Raucherzone	2%	49%	24%	7%	5%	8%	5%	100%

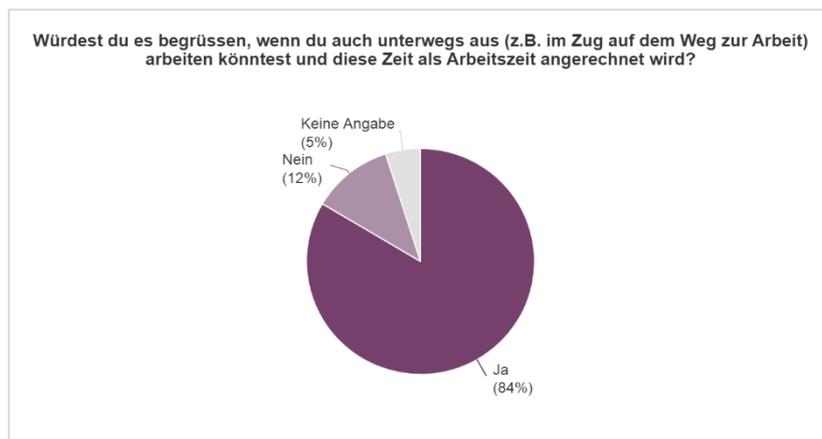
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 50: Gestaltung des Aufenthaltsraumes



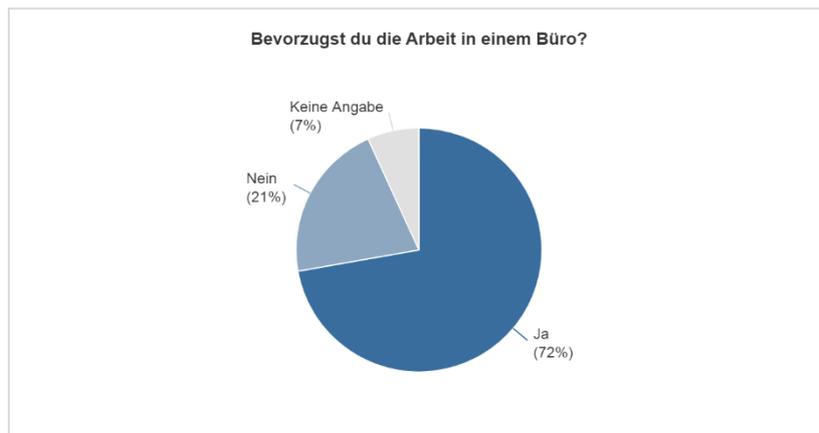
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 51: Mobile Telearbeit



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 52: Regelmässige Arbeitszeiten - Anteil Personen, die in einem Büro arbeiten möchten



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 53: Regelmässige Arbeitszeiten - gewünschte Anzahl Mitarbeitende je Büro



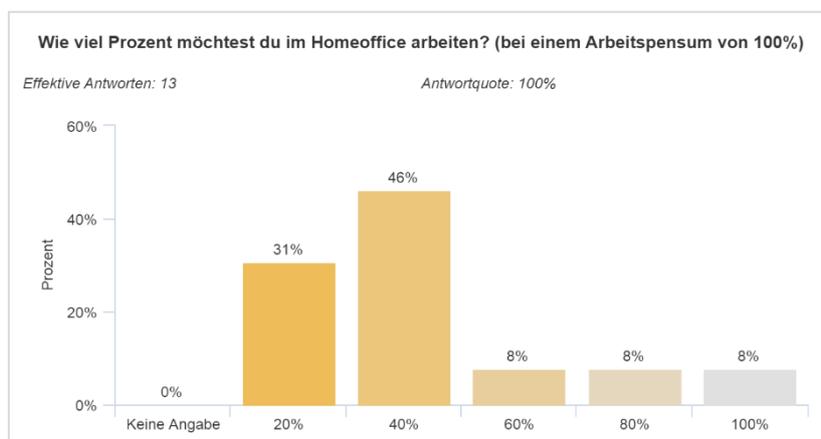
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Tabelle 19: Korrelation zwischen Geschlecht und Homeoffice

Arbeit im Homeoffice	Geschlecht									
	weiblich		männlich		non-binär		Keine Angabe		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ja	68	51%	65	49%	0	0%	0	0%	133	100%
Nein	21	50%	19	45%	1	2%	1	2%	42	100%
Keine Angabe	2	29%	4	57%	1	14%	0	0%	7	100%
									182	100%

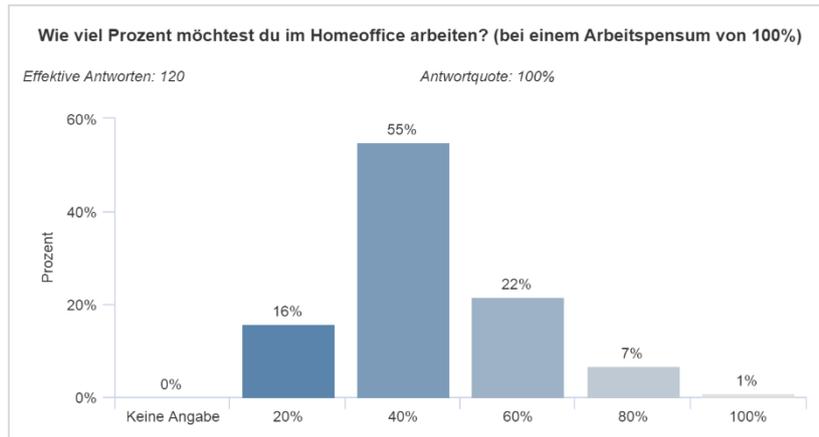
Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Abbildung 54: Unregelmässige Arbeitszeiten - Anzahl Arbeitstage im Homeoffice



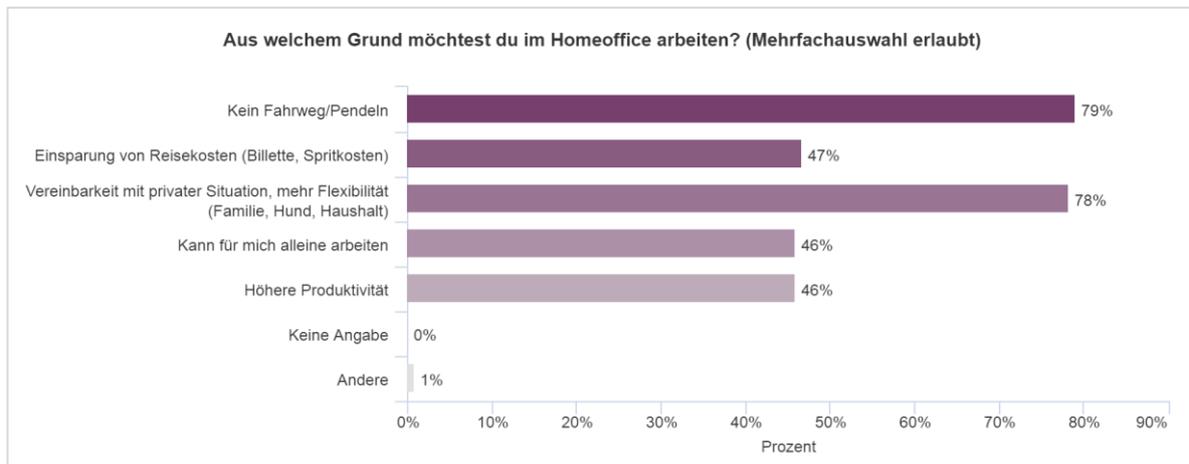
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 55: Regelmässige Arbeitszeiten - Anzahl Arbeitstage im Homeoffice



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

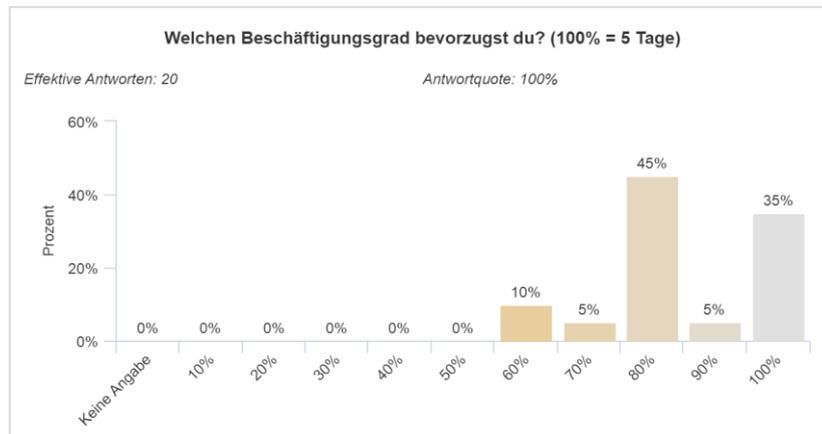
Abbildung 56: Vorteile von Homeoffice



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

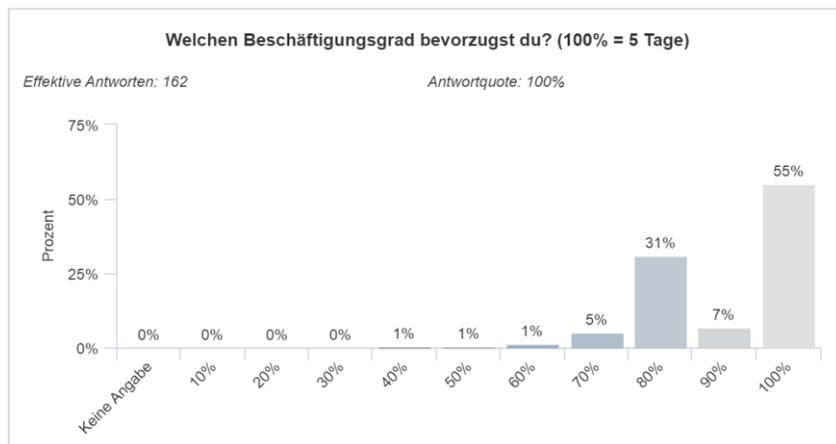
Beschäftigungsgrad

Abbildung 57: Unregelmässige Arbeitszeiten - gewünschter Beschäftigungsgrad



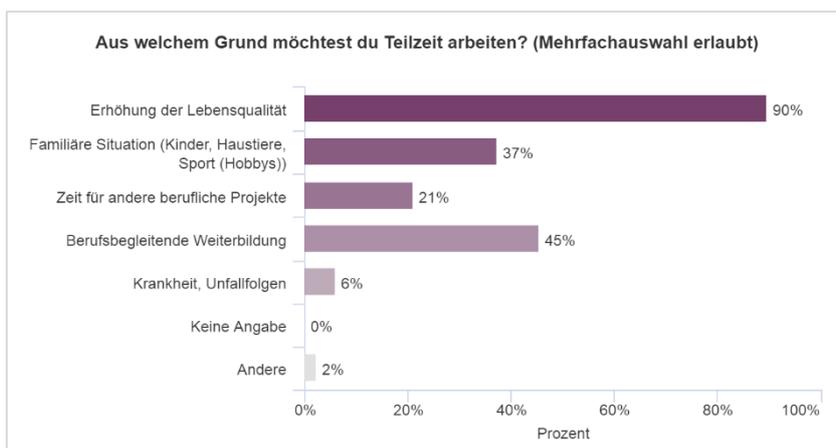
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 58: Regelmässige Arbeitszeiten – aktuell gewünschter Beschäftigungsgrad



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Abbildung 59: Gründe Teilzeitarbeit



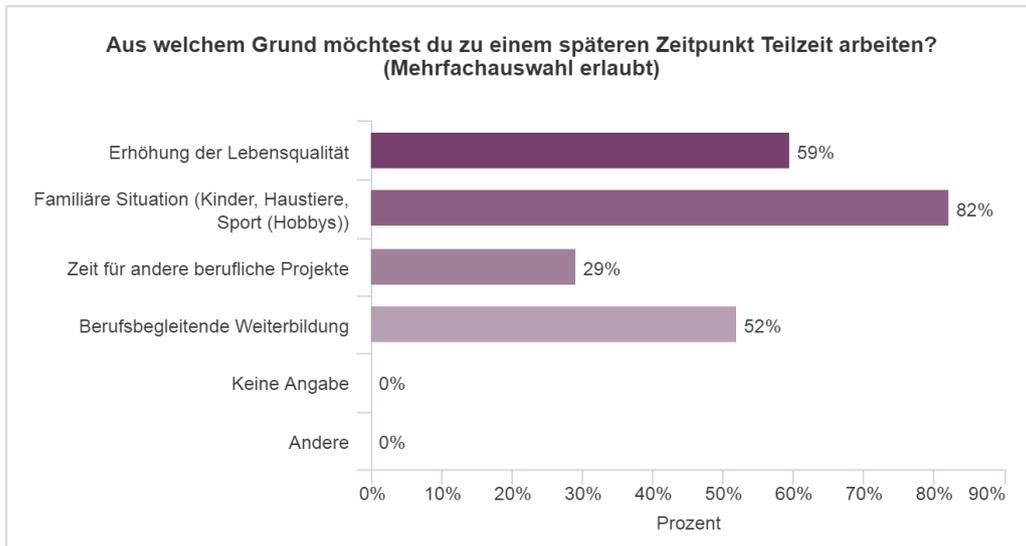
Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Tabelle 20: Korrelation Geschlecht und Teilzeitarbeit in der Zukunft

Spätere Teilzeitarbeit	Geschlecht									
	weiblich		männlich		non-binär		Keine Angabe		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ja	41	52%	37	47%	0	0%	1	1%	79	100%
Nein	5	31%	10	63%	1	6%	0	0%	16	100%
Keine Angabe	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
									96	100%

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Abbildung 60: Gründe Teilzeitarbeit in der Zukunft



Quelle: Sphinx (Daten durch die Autorin gesammelt – Umfrage 2022)

Tabelle 21: Korrelation Geschlecht und Grund Teilzeitarbeit in der Zukunft

Grund spätere Teilzeitarbeit	Geschlecht									
	weiblich		männlich		non-binär		Keine Angabe		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Erhöhung der Lebensqualität	19	40%	27	57%	0	0%	1	2%	47	100%
Familiäre Situation	37	57%	27	42%	0	0%	1	2%	65	100%
Zeit für andere berufliche Projekte	10	43%	13	57%	0	0%	0	0%	23	100%
Berufsbegleitende Weiterbildung	24	59%	17	41%	0	0%	0	0%	41	100%
Keine Angabe	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%
Andere	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	100%

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Anhang VII: Differenzen Umfrageergebnisse un- bzw. regelmässige Arbeitszeiten

Themenfeld	Aspekt	Unregelmässige Arbeitszeiten	Regelmässige Arbeitszeiten
Arbeitsumfeld	Wichtigkeit verschiedener Aspekte in Bezug auf den Arbeitgeber	Am wichtigsten sind die Aspekte harmonisches Arbeitsklima, interessanter Arbeitsinhalt und die Vereinbarkeit mit Freizeitaktivitäten mit einer Zustimmung von je 45 Prozent. Der Diversität der Belegschaft kommt indes eine geringere Bedeutung zu.	Die grösste Wertschätzung erhält mit einer Zustimmung von etwa zwei Dritteln der Befragten das harmonische Arbeitsklima. Der zweite Platz nimmt der Punkt interessanter Arbeitsinhalt ein, gefolgt von Weiterbildungsmöglichkeiten.
	Form der Überzeitkompensation	55 % Kompensation durch Ferien 45 % Ausgleich durch Lohnzuschlag	80 % Kompensation durch Ferien 20 % Ausgleich durch Lohnzuschlag
Zeit ausserhalb der Arbeitszeit	Anzahl bezahlter Ferienwochen	1. Sieben Wochen 2. Fünf bzw. sechs Wochen 3. Vier Wochen	1. Sechs Wochen 2. Fünf Wochen 3. Sieben Wochen
	Wichtigkeit unbezahlter bzw. bezahlter Urlaub und Ferienkauf	Alle Möglichkeiten werden von den meisten als wichtig eingeschätzt.	Die Befragten stufen die Optionen im Vergleich zu den nach unregelmässigen Arbeitszeiten Befragten weniger wichtig ein. Trotzdem werden sie von vielen geschätzt.
	Gründe Bezug unbezahlter Urlaub	1. Längerer Urlaub (Welt- oder Sprachreise) 2. Weiterbildung 3. Betreuung kranke Kinder und pflegebedürftige Angehörige 4. Verlängerung Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub	1. Längerer Urlaub (Welt- oder Sprachreise) 2. Verlängerung Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub 3. Weiterbildung 4. Betreuung kranke Kinder und pflegebedürftige Angehörige
Arbeitsort	Anzahl Tage im Homeoffice bei einem Arbeitspensum von 100 %	1. 40 % im Homeoffice 2. 20 % im Homeoffice 3. 60 % bis 100 % im Homeoffice	1. 40 % im Homeoffice 2. 60 % im Homeoffice 3. 20 % im Homeoffice
Beschäftigungsgrad	Gewünschter Beschäftigungsgrad aktuell	Während rund ein Drittel ein Arbeitspensum von 100 % anstrebt, wünschen sich die übrigen Befragten Teilzeit zu arbeiten. Am häufigsten genannt wurde ein Beschäftigungsgrad von 80 %.	Die Mehrheit möchte 100 % arbeiten. Die meisten Personen, die aktuell an Teilzeitarbeit interessiert sind, möchten an vier von fünf Tagen arbeiten.

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse

Anhang VIII: Faktenblatt Generation Z

WERTE & EINSTELLUNGEN

- Flexibilität
- Individualität
- Toleranz
- Spass
- Sinnhaftigkeit
- Authentizität
- Trennung Berufs- und Privatleben

ERWARTUNGEN AN DEN ARBEITGEBER

- Subjektive Gestaltung der Rahmenbedingungen
- Harmonisches Arbeitsklima, interessanter Arbeitsinhalt
- Gleitzeit während den Werktagen
- 6 bis 7 bezahlte Ferienwochen im Jahr
- Möglichkeit zu Homeoffice
- Kleine Büros, kein Desk Sharing
- Teilzeitarbeit in Zukunft

EIGENSCHAFTEN

freizeitorientiert, selbstbewusst,
technikaffin, permanent online, flüchtig

Generation Z

«Keine Lust auf Karriere»
(in Peters, 2015)

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Umfrageergebnisse, Resultate der Fokusgruppeninterviews, (Albert et al., 2019) (Hurrelmann et al., 2019, S. 14-15) (Mangelsdorf, 2015, S. 21-164)

Anhang IX: Empfehlungen zum Ferienkauf

Antrag Ferienkauf

Anweisung zum korrekten Ausfüllen des Antrages: Bitte zutreffendes Ankreuzen

Arbeitswoche	<input checked="" type="checkbox"/>	6-Tage-Woche
	<input type="checkbox"/>	5-Tage-Woche

Anzahl Ferienwochen	<input checked="" type="checkbox"/>	Eine Woche
	<input type="checkbox"/>	Zwei Wochen

Kosten*pro zusätzlichen Ferientag	6-Tage-Woche	5-Tage-Woche
	1/313 vom Bruttojahreslohn	1/261 vom Bruttojahreslohn

*Die Kosten werden vollumfänglich vom Arbeitnehmenden übernommen. Die Verrechnung mit dem Lohn erfolgt im Bezugsmonat.

Damit der Ferienkauf für das Folgejahr gewährt wird, muss der Antrag bis spätestens am 30. September des laufenden Jahres beim direkten Vorgesetzten eingereicht werden. Sofern dieser das Gesucht bewilligt, muss der Antrag bis spätestens am 15. Oktober an die Personalabteilung weitergeleitet werden (vorzugsweise per E-Mail an personal@mgbahn.ch). Sämtliche termingerecht eingetroffenen Anträge werden von der Personalabteilung bis spätestens am 31. Oktober administrativ verarbeitet und freigegeben.

Mit Unterzeichnung des Antrages nehmen die Parteien die Bestimmungen zum Ferienkauf in Kenntnis.

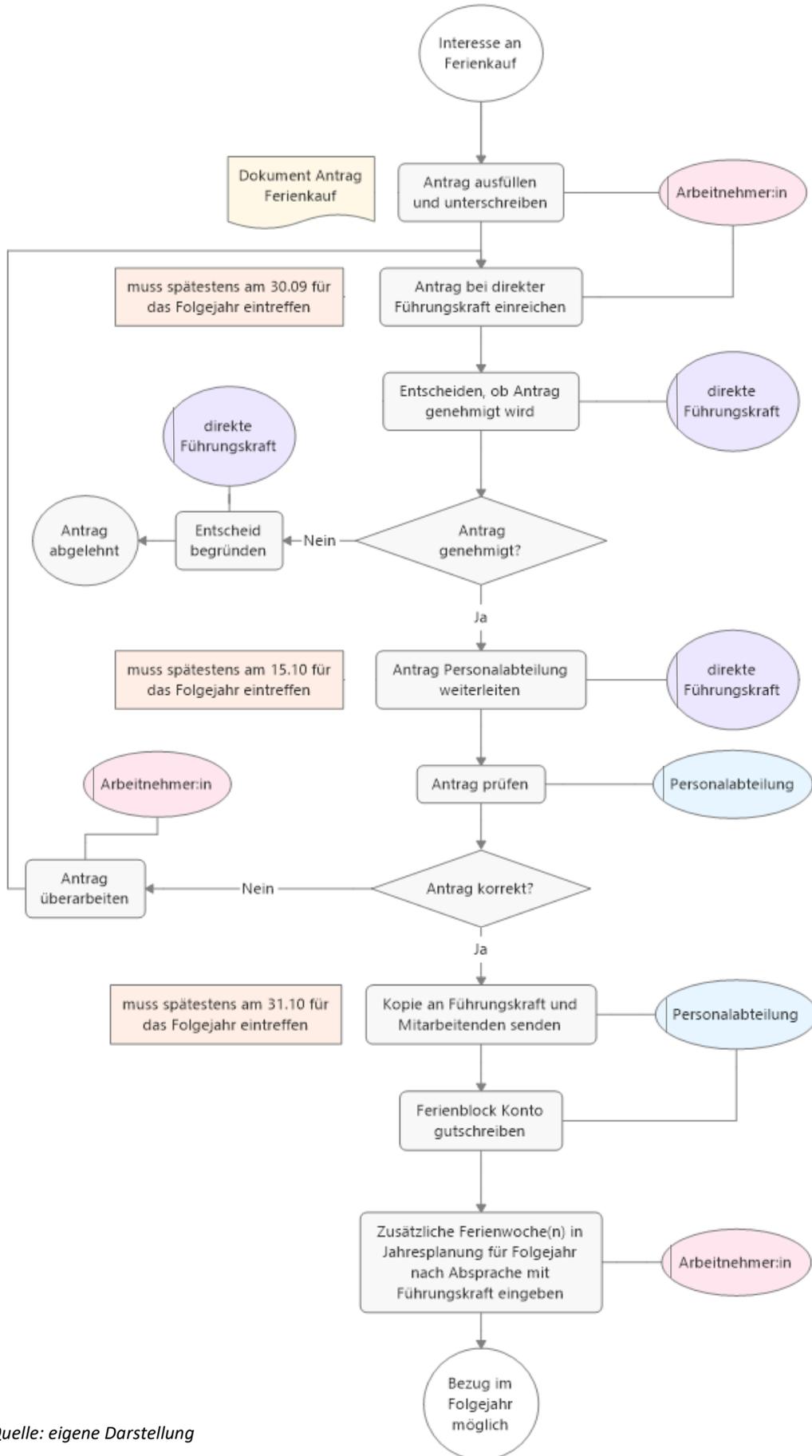
«Name Arbeitnehmer:in»

«Name Führungskraft»

Personalabteilung

Quelle: eigene Darstellung

Abbildung 61: Prozess Ferienkauf



Quelle: eigene Darstellung

Anhang X: E-Mailverkehr mit Bernhard Schwab

AW: Ferienkauf bei der Schweizerischen Post

bernhard.schwab@post.ch <bernhard.schwab@post.ch>

Do, 09.06.2022 08:34

An: Karlen Denise <denise.karlen@students.hevs.ch>

Grüessech Frau Karlen,

Da sind sie bei mir an der richtigen Adresse. Ich war der «Verursacher» dieser Option «Ferienkauf» bei PostAuto, die dann auch für den ganzen Konzern Post zur Anwendung gelangte. Mittlerweile wurde diese Möglichkeit leider wieder abgeschafft. Was die Mitarbeitenden jedoch tun können ist, auf einfache Art und Weise Tage- oder Wochenweise unbezahlten Urlaub zu beantragen. Unter dem Strich kommt das in etwa auf das Gleiche.

Bei PostAuto (später, wie erwähnt, auch bei der Post) war die Regel wie folgt:

- Ferienkauf 1 Woche: -2% Lohn
- Ferienkauf 2 Wochen: - 4% Lohn
- Ferienkauf 3 Wochen: - 6% Lohn
- Ferienverkauf 1 Woche: +2% Lohn

Aus gesetzlichen Gründen war ein Ferienverkauf von mehr als 1 Woche nicht möglich. Sämtliche Anträge für Ferienkauf oder Ferienverkauf mussten von den direkten VG bewilligt werden (es bestand also seitens Arbeitnehmer kein Anrecht). Abschlägige Entscheide mussten aber gegenüber dem Beantrager von den Vorgesetzten begründet werden.

Das Thema Ferienverkauf / Ferienkauf kam bei PostAuto jeweils nach den Sommerferien auf (August/September) und die Gesuche mussten jeweils bis spätestens Ende Oktober von den Vorgesetzten bearbeitet worden sein.

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Informationen weiterhelfen zu können, wünsche Ihnen viel Erfolg bei der Arbeit, alles Gute für die Zukunft und liebe Grüsse an Ihren Vater zurück!

Freundliche Grüsse
Bernhard Schwab
HR-Berater
Die Schweizerische Post AG
Personal, P44.22
HR-Beratung Region Mitte
Wankdorfallee 4
3030 Bern
E-Mail: bernhard.schwab@post.ch
www.post.ch

Quelle: Outlook

Anhang XI: Stellenanzeigen heute

Abbildung 62: Beispiel Stellenanzeige Marketing-Kommunikation

Wir bieten dir:

- Gestaltungsspielraum bei deinen Aufgaben
- Flexible Arbeitszeiten
- Arbeiten unterwegs und von zu Hause möglich
- GA und weitere attraktive Benefits für dich und deine Familie
- Vermarktung des schönsten Berges der Welt

Quelle: (BVZ Holding AG, 2022a)

Abbildung 63: Beispiel Stellenanzeige Ressort Instandhaltung

Wir bieten dir:

- Gestaltungsspielraum bei deinen Aufgaben
- Gut eingespieltes Team
- GA und weitere attraktive Benefits für dich und deine Familie
- Den schönsten Arbeitsplatz im Oberwallis

Quelle: (BVZ Holding AG, 2022b)

Abbildung 64: Beispiel Stellenanzeige Ressort Projekte

Wir bieten dir:

- Herausfordernde Aufgabe in einem motivierten Team
- Hoher Gestaltungsspielraum
- Flexibles Arbeiten von unterwegs und von zu Hause möglich
- GA und weitere attraktive Benefits für dich und deine Familie

Quelle: (BVZ Holding AG, 2022c)

Anhang XII: Angepasste Stellenanzeige

Kampagnen und Community Manager (60-80%) (m/w/x)

- 📍 Brig
- 🕒 Teilzeit
- 🎓 Berufserfahrung
- 📅 Publizierung bis: 09.06.2022
- 📌 Marketing, Kommunikation, PR



Das Herzstück der BVZ Holding bilden das Bahnunternehmen Matterhorn Gotthard Bahn und die internationalen Top Marken Gornergrat Bahn und Glacier Express.

Leidenschaftliche und qualifizierte Mitarbeitende bilden die Grundlage unseres Erfolges. Täglich engagieren sich 670 Mitarbeitende, um unseren Gästen ein erstklassiges Erlebnis zu bieten.

In den letzten Jahren wurden wir zu einem der besten Arbeitgeber der Schweiz ausgezeichnet. Dabei legen wir grossen Wert auf Zuverlässigkeit, Authentizität, Naturverbundenheit und Erstklassigkeit.

Deine Aufgaben:

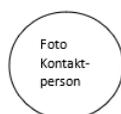
- Als Kampagnen und Community Manager/in konzipierst, schaltest und optimierst du unsere Social Media Kampagnen
- Du erstellst Kampagnen-Reportings und analysierst den Erfolg der Kampagnen anhand der KPI's
- Du verantwortest das Community Management inkl. der Erstellung von Inhalten für sämtliche Plattformen
- Du setzt neue Social-Media-Trends rasch um und bringst eigene Ideen zum Ausbau der Social-Media und Influencer-Strategie ein inkl. der Erstellung von Inhalten für sämtliche Plattformen
- Du hast Freude an der Mitarbeit in interdisziplinären, bereichsübergreifenden Teams und Projekten

Dein Profil:

- Hochschulabschluss idealerweise in BWL, Marketing oder Kommunikation oder eine Weiterbildung im Online- Marketing
- Du hast bereits Erfahrungen im Kampagnen- resp. Leadmanagement gesammelt und kannst Funnelkampagnen selbstständig aufsetzen
- Der Umgang mit dem Facebook Business Manager sowie Begriffe wie der Facebook Pixel sind dir nicht fremd
- Deine ausgewiesene Textkompetenz in Deutsch und Englisch sowie dein hohes Mass an Kreativität gehört zu deinen Stärken
- Du bist ein Kommunikationstalent und bringst Gespür für aktuelle Trends, Themen und neue Plattformen mit
- Der Umgang mit den Produkten aus der Adobe Creative Suite oder ähnlichen Tools sind dir bestens bekannt

Wir bieten dir:

- GA und weitere attraktive Benefits für dich und eine Familie
- 5 Wochen Ferien und Möglichkeit zusätzliche Ferientage einzukaufen
- Flexible Arbeitszeiten
- Arbeiten von unterwegs und im Homeoffice möglich
- Gestaltungsspielraum bei deinen Aufgaben



Name Kontaktperson
 Funktion
 Telefonnummer

***Angepasste Punkte: (m/w/x) und Rubrik «Wir bieten dir»**

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an (BVZ Holding AG, 2022a)

Anhang XIII: Angefragte Bildungsstätten

Sekundarstufe II

Anmerkung: Es wurden nur Lernende aus dem dritten und vierten Lehrjahr befragt.

Bildungsstätte	Lehrgang / Ausbildung	Kontakt	Anfrage	Zusage
bwd Bern	Informatikmittelschule (Langzeitpraktikum)	Raymond Anliker, Direktor für Informatik- und Wirtschaftsmittelschule raymond.anliker@bwdbern.ch	29.03.2022	Ja
	Wirtschaftsmittelschule (Langzeitpraktikum)			
	Lehre Kaufmann / Kauffrau EFZ B-Profil und E-Profil	Marco Giovannacci, Rektor Kaufmännische Be- rufsfachschule marco.giovannacci@bwdbern.ch	29.03.2022	Keine Rück- meldung
	Erweiterte Grundbildung mit BM1 BM2 Wirtschaft			
gibb Bern	BM1 Technik, Architektur, Life Sciences	Thomas von Burg, Abteilungsleiter BMS Thomas.vonBurg@gibb.ch	29.03.2022	Nein
	BM2 Technik, Architektur, Life Sciences			
	BM1 Wirtschaft und Dienstleistungen Typ D			
	BM2 Wirtschaft und Dienstleistungen Typ D			
	Automobil-Fachmann/-frau EFZ	Tvrtko Brzovic, Abteilungsleiter DMG Tvrtko.Brzovic@gibb.ch	29.03.2022	Nein
	Automobil-Mechatroniker/-in EFZ			
	Carrossier/in Lackiererei EFZ			
	Carrossier/in Spenglerei EFZ			
	Elektroinstallateur/in EFZ	Martin Frieden, Abteilungsleiter IET martin.frieden@gibb.ch	29.03.2022	Keine Rück- meldung
	Elektroplaner/in EFZ			
	Elektroniker/in EFZ			
	ICT-Fachfrau / ICT Fachmann EFZ			
	Informatiker/in EFZ			
	Netzelektriker/in EFZ			
	Montage-Elektriker/in EFZ			
	Kältesystem-Monteur/in EFZ			
	Kältesystem-Planer/in EFZ	Marc Aebersold, Abteilungsleiter Bau Marc.Aebersold@gibb.ch	29.03.2022	Nein
	Heizungsinstallateur/in EFZ			
Maler/in EFZ				

	Maurer/in EFZ			
	Sanitärinstallateur/in EFZ			
	Spengler/in EFZ			
	Zeichner/in EFZ Ingenieurbau			
	Metallbaukonstrukteur/in EFZ			
	Metallbauer/in EFZ			
bwz Uri	BM2 Technik/Architektur/Life Sciences	Christine Stadler, Rektorin Christine.stadler@bwzuri.ch	29.03.2022	Nein
	Automobil-Fachmann/Frau EFZ			
	Automobil-Mechatroniker/in EFT			
	Elektroinstallateur/in EFZ			
	Konstrukteur/in EFZ			
	Maurer/in EFZ			
	Metallbauer/in EFZ			
	Montage-Elektriker/in			
	Polymechaniker/in EFZ			
	Schreiner/in EFZ			
	Detailhandelsfachmann/-frau EFZ			
OMS St. Ursula	Handelsmittelschule, Langzeitpraktikum	Iwan Wyrsch, Abteilungsleiter iwan.wyrsch@bwzuri.ch	29.03.2022	Nein
		Eveline Mazotti, Abteilungsleiterin HMS eveline.mazotti@edu.vs.ch	29.03.2022	Ja
Berufsfachschule Oberwallis	BM Technik, Architektur, Life Sciences	Christian Jäger, Abteilungsleiter BM christian.jaeger@berufsbildung-vs.ch	29.03.2022	Keine Rückmeldung
	BM Wirtschaft und Dienstleistungen Typ Wirtschaft			
	BM Wirtschaft und Dienstleistungen Typ Dienstleistungen	Marion Vogel Rieder, Abteilungsleiterin Wirtschaft & Dienstleistungen marion.vogel@berufsbildung-vs.ch	29.03.2022	Ja
	Kaufmann/-frau EFZ B Profil und E Profil			
	Kaufmann/-frau EFZ mit integrierter lehrbegleitender Berufsmatura (BMS I)			
	Detailhandelsfachmann/-frau EFZ			
	Automobil-Fachmann/-frau EFZ			
	Automobil-Mechatroniker/in EFZ			
Baumaschinenmechaniker/in EFZ	Reinhard Dirren, Abteilungsleiter Technik, Chemie, Life Sciences reinhard.dirren@berufsbildung-vs.ch	29.03.2022	Keine Rückmeldung	
Motorgerätemechaniker/in EFZ				

	Landmaschinenmechaniker/in EFZ			
	Metallbauer/in EFZ			
	Anlagen- und Apparatebauer/in EFZ			
	Informatiker/in EFZ			
	Automatiker/in EFZ			
	Automatikmonteur/in EFZ			
	Elektroniker/in EFZ			
	Mediamatiker/in EFZ			
	Elektroinstallateur/in EFZ			
	Montage-Elektriker/in EFZ			
	Fachmann/-frau Betriebsunterhalt EFZ			
	Heizungsinstallateur/in EFZ			
	Sanitärinstallateur/in EFZ			
	Polymechaniker/in EFZ			
	Konstrukteur/in EFZ			
	Produktionsmechaniker/in EFZ			
	Maler/in EFZ	Armin Lambrigger, Abteilungsleiter Bau, Gastronomie, Gewerbe armin.lambrigger@berufsbildung-vs.ch	29.03.2022	Keine Rückmeldung
	Maurer/in EFZ			
	Zeichner/in EFZ			
	Schreiner/in EFZ			
	Zimmermann/Zimmerin EFZ			
	Logistiker/in EFZ			
wks bern	BM2 Typ Dienstleistungen und Typ Wirtschaft	Dominik Müller, Leiter Bildungsgang dominik.mueller@wksbern.ch	04.04.2022	Nein
	Kauffrau / Kaufmann EFZ M Profil			
	BM2 Typ Technik, Architektur, Life Science	Tibor Redai, Leiter Bildungsgang tibor.redai@wksbern.ch	04.04.2022	Ja
	BM2 Wirtschaft und Dienstleistungen			
	Fachfrau/Fachmann Kundendialog EFZ	Silvia Mauerhofer, Leiterin Bildungsgang silvia.mauerhofer@wksbern.ch	04.04.2022	Nein
	Kauffrau / Kaufmann EFZ B und E Profil	Domenico Finocchiaro, Leiter Bildungsgang domenico.finocchiaro@wksbern.ch	04.04.2022	Ja
	KV Handelsschule mit EFZ (Langzeitpraktikum)	Andrea Werder, Leiterin Bildungsgang andrea.werder@wksbern.ch	04.04.2022	Nein

Tertiärstufe

Bildungsstätte	Studiengang	Kontakt	Angefragt	Zusage
HES-SO Valais / Wallis	Bachelor Betriebsökonomie	Klassen 502_D, 504_D, 506_D	04.04.2022	-
	Bachelor Tourismus	VS-TO-702a, VS-TO-704a, VS-TO-706D	04.04.2022	-
	Bachelor Wirtschaftsinformatik	VS-IG-602_FT_D, VS-IG-604D, VS-IG-606D	04.04.2022	-
	Bachelor Systemtechnik	Cyrille Bezençon, Leiter Studiengang	04.04.2022	Ja
Berner Fachhochschule	Bachelor Bauingenieurwesen	infobau.ahb@bfh.ch	04.04.2022	Ja
	Bachelor Betriebsökonomie	wirtschaft@bfh.ch	04.04.2022	Ja
	Bachelor International Business Administration			
	Bachelor Wirtschaftsinformatik	martin.kucera@bfh.ch Prof. Martin Kucera; Leiter EIT	04.04.2022	Keine Rückmeldung
	Bachelor Elektrotechnik und Informationstechnologie			
	Bachelor Informatik	michael.roethlin@bfh.ch Prof. Dr. Michael Röthlin, Leiter Informatik	04.04.2022	Ja
	Bachelor Maschinentchnik	axel.fuerst@bfh.ch Prof. Dr. Axel Fuerst, Leiter Maschinentchnik	04.04.2022	Keine Rückmeldung
	CAS IT Principles	Kathrin Blumenthal, Teamleiterin Sekretariat Weiterbildung kathrin.blumenthal@bfh.ch	04.04.2022	>25 Jahre
	CAS Digital Transformation (beginnt erst am 21.04)			
	CAS IT Management & -Strategy			
	CAS Product Owner			
	CAS Software Development			
	CAS Artificial Intelligence	René Brack, Mitarbeiter Sekretariat rene.brack@bfh.ch	04.04.2022	Keine Rückmeldung
	CAS Betriebswirtschaft im Technologieumfeld			
	CAS Innovation			
	CAS Requirements Engineering	Andrea Moser, Mitarbeiterin Sekretariat andrea.moser@bfh.ch	04.04.2022	Keine Rückmeldung
	CAS Data Science Applications			
CAS Datenanalyse				
CAS Embedded Secure Linux				

	CAS Java Microservices Development						
	CAS Networking and Security						
	CAS Professional Business Case Development						
	CAS Betriebswirtschaft				Sara Gehrig, Studienorganisatorin sara.gehrig@bfh.ch	04.04.2022	>25 Jahre
	CAS Führung				Barbara Reichmuth, Mitarbeiterin Sekretariat, barbara.reichmuth@bfh.ch	04.04.2022	Keine Rückmeldung
	CAS Projektmanagement				Sylvia Batt, Studienorganisatorin sylvia.batt@bfh.ch	04.04.2022	>25 Jahre
	CAS Mindfulness in Organisationen				Priska Gigaud-Peterhans, Studienorganisatorin priska.gigaud@bfh.ch	04.04.2022	>25 Jahre
Private Hochschule Wirtschaft PHW Bern	Betriebsökonomie						
	CAS Eco Economics						
	CAS Unternehmensführung						
	CAS Project Management & Re-Engineering						
	CAS General Management I & II				Carina Krebs, Kursleiterin carina.krebs@phw.ch	04.04.2022	Keine Rückmeldung
WKS Bern	Berater: in Berufliche Vorsorge IAF						
	Change-Management, innovative Unternehmensstrategien						
	Digital Marketing Practitioner						
	Digital Collaboration Specialist: in	Pascal Vontobel, Leiter Bildungsgang pascal.vontobel@noties.ch	04.04.2022	Weiterbildung erst im Oktober			
	Dipl. Betriebswirtschafter: in HF	Christian Messerli, Leiter Bildungsgang christian.messerli@wksbern.ch	04.04.2022	>25 Jahre			
	Dipl. Wirtschaftsinformatiker: in HF						
	Dipl. Finanzberater: in IAF	Marco Comugnaro, Leiter Bildungsgang marco.comugnaro@mendo.ch	04.04.2022	Keine Rückmeldung			
	Finanzplaner: in						
	Direktionsassistent: in Executive Assistant	Nadja Aebi, Leiterin Bildungsgang nadja.aebi@wksbern.ch	04.04.2022	>25 Jahre			
	Event Manager: in WKS	Sandra Rogger, Leiterin Bildungsgang sandra.rogger@wksbern.ch	04.04.2022	Ja			
Expert: in Rechnungslegung und Controlling	Konrad Moser, Leiter Bildungsgang	04.04.2022	>25 Jahre				

	Fachfrau / Fachmann Finanz- und Rechnungswesen	konrad.moser@wksbern.ch					
	Führungsfachleute	Werner Wolff, Leiter Bildungsgang werner.wolff@wksbern.ch	04.04.2022	Keine Rückmeldung			
	HR-Assistent: in	Nadja Trautmann, Leiterin Bildungsgang nadja.trautmann@wksbern.ch	04.04.2022	Ja			
	Sachbearbeiter: in Personalwesen						
	HR-Fachfrau / HR-Fachmann	Patrizia Herzog, Leiterin Bildungsgang patrizia.herzog@wksbern.ch	04.04.2022	>25 Jahre			
	KV Marketing- und Verkaufsassistent: in	Tobias Lehmann, Leiter Bildungsgang tobias.lehmann@wksbern.ch	04.04.2022	>25 Jahre			
	Marketingfachfrau / Marketingfachmann						
	Organisation, Prozess- und Projektmanagement						
	Verkaufsfachfrau / Verkaufsfachmann						
	Online-Marketingmanager	Stefan Zbinden, Leiter Bildungsgang stefan.zbinden@wst.ch	04.04.2022	Ja, Sachbearbeiter Rechnungswesen			
	Payroll Expert: in						
	Sachbearbeiter: in Rechnungswesen						
	Sachbearbeiter: in Technik						
	PR-Fachfrau / PR-Fachmann	Bettina Kriegel, Leiterin Bildungsgang bettina.kriegel@wksbern.ch	04.04.2022	>25 Jahre			
	Sachbearbeiter: in Sozialversicherung	Ramona Zbinden, Leiterin Bildungsgang ramona.zbinden@wksbern.ch	04.04.2022	Keine Rückmeldung			
Fernfachhochschule Schweiz	DAS Applikationsentwicklung	Stefan Eggel, Studiengangsleiter stefan.eggel@ffhs.ch	05.04.2022	>25 Jahre			
	DAS Web-Engineering						
	CAS Web- und Informationsdesign						
	CAS Advanced Cloud Computing						
	CAS Business Information Management						
	CAS Business Process Management						
	CAS Communication and Collaboration						
	CAS Information System Engineering						
	CAS IT Security						
	CAS Project Management and Leadership						
	CAS Web Usability						
	DAS Data Science				Markus Geuss, Studiengangsleiter markus.geuss@ffhs.ch	05.04.2022	>25 Jahre
	CAS Big Data						

DAS General Management	Dr. Claudia Stadelmann, Studiengangsleiterin claudia.stadelmann@ffhs.ch	05.04.2022	Ja
CAS Leadership			
CAS Management			
CAS Advanced Manufacturing	David Gemmet, Studiengangsleiter david.gemmet@ffhs.ch	05.04.2022	Keine Rückmeldung
CAS Business Engineering			
CAS Computing and Analytics			
CAS Digitale Unternehmenstransformation	Hannah Instenberg, Studiengangsleiterin hannah.instenberg@ffhs.ch	05.04.2022	>25 Jahre
CAS Agile Organisation			
CAS Corporate Inclusion			
CAS Culture and Employer Branding			
CAS Digital Leadership	Urs Held, Studiengangsleiter urs.held@ffhs.ch	05.04.2022	Startet erst im Herbst
CAS Innovative Human Resource Management			
CAS Bauprojektmanagement	Tobias Heilmann, Studiengangsleiter tobias.heilmann@ffhs.ch	05.04.2022	Ja
CAS Behavioral Economics			
CAS Marken- und Werbepsychologie	Dr. Rosmarie Clara, Studiengangsleiterin rosmarie.clara@ffhs.ch	05.04.2022	Keine Rückmeldung
CAS Betriebliche Gesundheitsförderung			
CAS Compliance and Corporate Governance	Dr. Jasmina Smokvina, Studiengangsleiterin businesslaw@ffhs.ch	05.04.2022	Startet erst im Herbst
BSc Betriebsökonomie			
BSc Informatik	Desiree Guntern, Studiengangsleiterin desiree.guntern@ffhs.ch	05.04.2022	Ja
BSc Wirtschaftsinformatik			
BSc Wirtschaftsingenieurwesen	Oliver Ittig, Studiengangsleiter inf@ffhs.ch	05.04.2022	Ja
	Pascal Martig, Studiengangsleiter a.i. bsc.wi@ffhs.ch	05.04.2022	Ja
	Simon Ruff, Studiengangsleiter simon.ruff@ffhs.ch	05.04.2022	Ja

Quelle: eigene Darstellung

Anhang XIV: Aufgewendete Arbeitsstunden

Detailplanung Arbeitsstunden

Aktivität	Beginn	Tage	Ende	Zeitaufwand geplant	Zeitaufwand ist
Gespräch mit HR-Abteilung über Ist-Zustand	30.01.2022	1	30.01.2022	1	1
Einleitung verfassen	08.02.2022	129	16.06.2022	16	11
Literaturlektüre + Notizen	09.02.2022	34	14.03.2022	25	14.5
Dokumente anfragen, E-Mail aufsetzen für MA	17.02.2022	1	17.02.2022	0.25	0.5
Kapitel 1 und 2 verfassen	21.02.2022	56	17.04.2022	30	49
Inhaltsverzeichnis erstellen	01.03.2022	1	01.03.2022	5	2
Analysen erstellen (MA und Generation Z der MGBahn)	01.03.2022	55	24.04.2022	8	5.5
Kapitel 4 verfassen	01.03.2022	57	26.04.2022	15	13.5
Organisatorische Abklärungen (Sitzungszimmer, MA einladen, Reminder senden, Gruppen bilden)	03.03.2022	33	04.04.2022	5	4
Personalreglement und FAV durchlesen	08.03.2022	15	22.03.2022	5	2
Umfrage und Leitfaden für Fokusgruppeninterviews erstellen	08.03.2022	26	02.04.2022	25	36
Bildungsstätten suchen und anfragen, Bekannte anschreiben	29.03.2022	8	05.04.2022	15	22
Start Umfrage	04.04.2022				
Fokusgruppeninterviews durchführen	05.04.2022	9	13.04.2022	4	3.75
Transkription Fokusgruppeninterviews	05.04.2022	9	13.04.2022	24	22.75
Reminder senden Umfrage	12.04.2022	1	12.04.2022	0.25	0.25
Überarbeiten	14.04.2022	81	03.07.2022	30	44.5
Gewinner auslosen und informieren	25.04.2022	1	25.04.2022	0.25	0.25
Kapitel 3 verfassen	27.04.2022	6	02.05.2022	15	18
Kapitel 5 verfassen	03.05.2022	25	27.05.2022	65	84
Kapitel 6 verfassen	30.05.2022	2	31.05.2022	12	8
Faktenblatt über Generation Z erstellen	01.06.2022	1	01.06.2022	5	2
Übersicht Benefits MGBahn erstellen	01.06.2022	1	01.06.2022	1	0.5
Kapitel 7 verfassen	01.06.2022	5	05.06.2022	12	7
Kapitel 8 verfassen	07.06.2022	7	13.06.2022	25	26.5
Schlussfolgerung	13.06.2022	3	15.06.2022	5	4.75
Vorwort und Dank	13.06.2022	4	16.06.2022	4	2.5
Management Summary	16.06.2022	4	19.06.2022	7	3.5
Selbstständigkeitserklärung	20.06.2022	1	20.06.2022	0.25	0.25

Total	360	389.5
-------	-----	-------

Quelle: eigene Darstellung

Selbständigkeitserklärung

«Ich bestätige hiermit, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit alleine und nur mit den angegebenen Hilfsmitteln realisiert habe und ausschliesslich die erwähnten Quellen benutzt habe. Ohne Einverständnis des Studiengangsleiters und des für die Bachelorarbeit verantwortlichen Dozierenden sowie des Forschungspartners, mit dem ich zusammengearbeitet habe, werde ich diesen Bericht an niemanden verteilen, ausser an die Personen, die mir die wichtigsten Informationen für die Verfassung dieses Berichts geliefert haben und die ich nachstehend aufzähle: Jose Piening, Guido Heinen und Niels Brunner».

Bitsch, 11. Juli 2022



Denise Karlen