

Leistungsfähige, kompetente und motivierte Mitarbeitende sind für eine nachhaltig erfolgreiche Geschäftstätigkeit von grosser Bedeutung. Allreal zahlt allen Mitarbeitenden, unabhängig, ob voll- oder teilzeitbeschäftigt, geschlechts-neutral faire, marktgerechte Saläre und bietet überdurchschnittliche Sozial- und Lohnnebenleistungen.

Mitarbeiterentwicklung

GRI 404

Allreal legt grossen Wert auf die kontinuierliche interne und externe Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden über alle hierarchischen Stufen hinweg und übernimmt in der Regel 100 Prozent der anfallenden Kosten wie auch der Arbeitszeit. So wird sichergestellt, dass die Angestellten fachlich stets auf dem aktuellen Stand sind und entsprechende Leistungen erbringen können, was auch im Interesse von Allreal ist. Bewährte und laufend optimierte Prozesse sowie gut ausgebildete, bau- und arbeitstechnisch versierte Mitarbeitende garantieren eine effiziente Arbeitsweise und ermöglichen den effizienten Einsatz neuer Technologien.

Im Geschäftsjahr 2019 haben sich die Mitarbeitenden von Allreal während durchschnittlich 63 Stunden weitergebildet. Das Unternehmen investierte für interne und externe Aus- und Weiterbildung total CHF 359 186, das entspricht im Durchschnitt CHF 1548 pro Mitarbeitenden.

Allreal Bauleiterschule

Seit 2010 führt Allreal eine eigene Bauleiterschule. Berufseinsteiger und Quereinsteiger aus anderen Bauberufen erhalten so einen einfachen und strukturierten Einstieg in die Bauleitung bei Allreal und die firmenspezifischen Abläufe. In sechs zweitägigen Modulen vermitteln erfahrene Mitarbeitende aus allen Bereichen praxisbezogenes Wissen von Normenwesen über Kostenbewirtschaftung bis hin zur Devisierung. Abgeschlossen wird die Ausbildung mit einer Diplomarbeit. Im Sommer 2019 haben 15 Teilnehmende die mittlerweile sechste Auflage erfolgreich absolviert, die im Vergleich zu den Vorjahren grundlegend aktualisiert und überarbeitet wurde. Total zählt die Allreal Bauleiterschule nun 84 Absolventinnen und Absolventen.

Beschäftigung

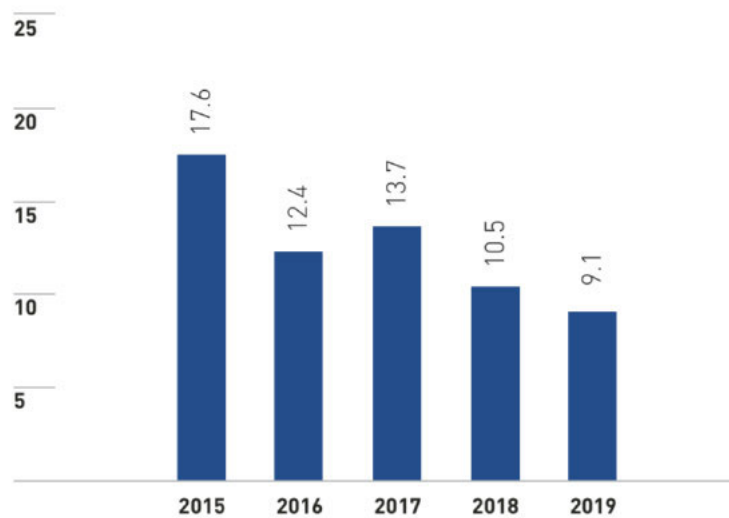
GRI 401-1, 401-2, 405

Alle Mitarbeitenden von Allreal erhalten jährlich eine Beurteilung ihrer Leistung, verbunden mit einer Zielsetzung für das folgende Jahr. Dieser standardisierte Prozess wird seit der letzten Überarbeitung im Jahr 2019 digital protokolliert. Damit sind hohe Transparenz und Fairness sichergestellt. Darüber hinaus bietet eine alle sechs Monate durchgeführte anonyme Mitarbeiterbefragung, das Teambarometer, die Gewähr, dass Konfliktpotenziale auf Teamstufe frühzeitig erkannt werden und entsprechende Massnahmen definiert und umgesetzt werden können. Zusätzlich findet alle zwei Jahre eine erweiterte Mitarbeiterbefragung statt, letztmals im Frühling 2019. Die Gruppenleitung analysiert die daraus gewonnenen Erkenntnisse und setzt zeitnah geeignete Massnahmen zur Verbesserung um. Im Jahr 2019 wurde etwa aufgrund der Erkenntnisse aus der Befragung die Förderung flexibler Arbeitszeit- und Home-Office-Modelle vorangetrieben oder ein standardisierter Prozess für kontinuierliche Verbesserungsvorschläge eingeführt.

Per 31. Dezember 2019 belief sich der Personalbestand auf 232 Mitarbeitende beziehungsweise 220 Vollzeitstellen. Dazu kommen vier Lernende, die bei Allreal eine Ausbildung zur Kauffrau/zum Kaufmann EFZ absolvieren. Der Frauenanteil an der gesamten Belegschaft beträgt 29.7 Prozent und wurde in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesteigert. Diese Entwicklung soll auch in den kommenden Jahren beibehalten werden. Im Verwaltungsrat liegt der Frauenanteil bei 14 Prozent. Die Grundgehälter männlicher Mitarbeitender in den wichtigsten Funktionsgruppen lagen im Jahr 2019 durchschnittlich 5.7 Prozent über denjenigen weiblicher Mitarbeitender. Bei der Gesamtvergütung lag der Wert bei 6.4 Prozent. Dies ist in erster Linie mit dem durchschnittlich ebenfalls höheren Alter beziehungsweise höheren Dienstalter der Mitarbeiter zu erklären. Die Fluktuationsrate betrug im Berichtsjahr 9.1 Prozent und ist damit gegenüber den Vorjahren deutlich zurückgegangen.

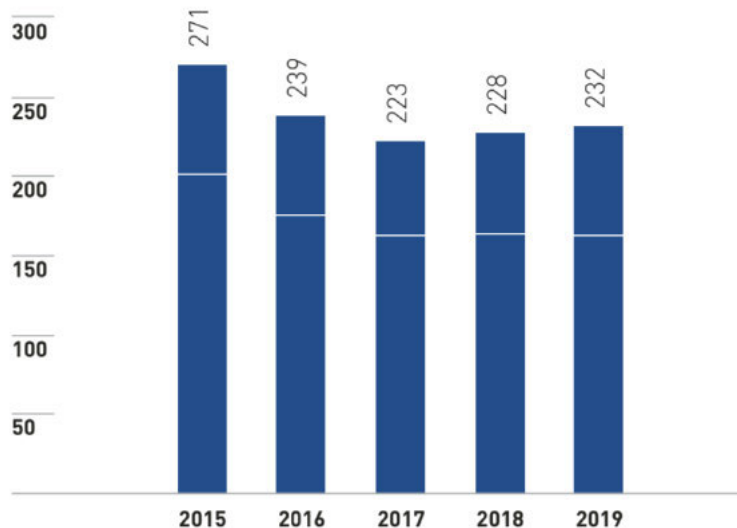
Fluktuationsrate

in % der Mitarbeitenden



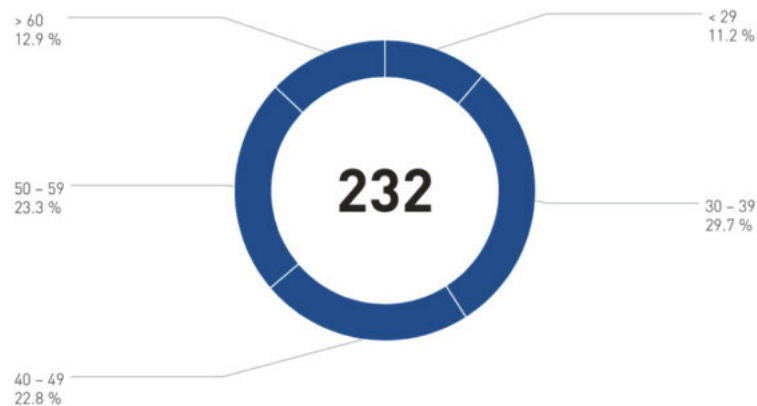
Anzahl Mitarbeitende

Personen



Altersstruktur Mitarbeitende

Prozentualer Anteil



Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 403-2

Die Arbeitssicherheit auf den Baustellen hat bei Allreal höchste Priorität. Bau- und Projektleiter unterstützen und überwachen die beauftragten Unternehmer bei der Planung und der Umsetzung aller Massnahmen zur Verhinderung von Unfällen. Um diese Aufgabe bestmöglich wahrnehmen zu können, werden sie mehrmals jährlich in verschiedenen Sicherheitsthemen geschult. Im vergangenen Jahr fanden insgesamt neun Veranstaltungen statt. Im Verlaufe des Berichtsjahres führten die Verantwortlichen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz insgesamt 15 unangekündigte Baustellenaudits durch und protokollierten ihre Erkenntnisse. Dazu kamen vier Planungshilfen bei der Vorbereitung komplexer Projekte. Aufgrund der durchgeführten Baustellenaudits wurde eine Nachkontrolle wegen gravierender Mängel veranlasst. Darüber hinaus hat die Suva ihrerseits Unternehmer auf zwei Baustellen der Allreal Generalunternehmung AG überprüft. Dank dieser Massnahmen vermochte das Unternehmen die Zahl protokollierter erheblicher Sicherheitsrisiken pro Audit seit der Einführung des Monitorings der Sicherheitsaudits im Jahr 2016 mehr als zu halbieren.

Als Mitunterzeichner der Sicherheits-Charta der Suva hat sich Allreal verpflichtet, einen speziell hohen Einsatz für die Sicherheit auf Baustellen zu leisten. Über das Jahr verteilt finden zudem diverse Präventions- und Sensibilisierungskampagnen zur Reduktion von Nichtberufsunfällen statt, zuletzt im November 2019 zum Thema Wintersport.

Im Jahr 2019 verzeichnete Allreal keine tödlichen oder schwerwiegenden Unfälle auf den Baustellen. Insgesamt haben sich eine weibliche Person und zwei männliche Personen während der Arbeitszeit leicht verletzt, das entspricht 1.36 Prozent der gesamten Belegschaft. Durch die drei Unfälle entstanden total 49.5 Arbeitsausfalltage. Unfallzahlen der von Allreal beauftragten Unternehmen werden nicht statistisch erfasst.

Berufsunfälle
Ereignisse 2019

3

Pro 393 574 geleistete Arbeitsstunden

GRI 401: Beschäftigung 2016

Berichtszeitraum 01.01.2019–31.12.2019

GRI 401-1 a: Neu eintretende Angestellte nach Altersgruppe und Geschlecht

Altersgruppe	Anzahl Mitarbeitende	Anteil	Rate
< 29	11	30.6 %	
30–39	21	58.3 %	
40–49	3	8.3 %	
50–59	1	2.8 %	
Gesamtergebnis	36	100.0 %	15.5 %

Geschlecht	Anzahl Mitarbeitende	Anteil
männlich	26	72.2 %
weiblich	10	27.8 %
Gesamtergebnis	36	100.0 %

GRI 401-1 b: Fluktuation nach Altersgruppe und Geschlecht

Altersgruppe	Anzahl Mitarbeitende	Anteil	Rate
< 29	3	15.0 %	
> 60	2	10.0 %	
30–39	6	30.0 %	
40–49	4	20.0 %	
50–59	5	25.0 %	
Gesamtergebnis	20	100.0 %	9.1 %

Geschlecht	Anzahl Mitarbeitende	Anteil
männlich	18	90.0 %
weiblich	2	10.0 %
Gesamtergebnis	20	100.0 %

GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2019
per 31.12.2019

GRI 405-1 b: Altersstruktur nach Geschlecht

	Anzahl MA	Anteil in %
männlich	163	
<29	18	69.2
30-39	40	58.0
40-49	43	81.1
50-59	38	70.4
>60	24	80.0
weiblich	69	
<29	8	30.8
30-39	29	42.0
40-49	10	18.9
50-59	16	29.6
>60	6	20.0
Gesamtergebnis	232	
total		
<29	26	11.2
30-39	69	29.7
40-49	53	22.8
50-59	54	23.3
>60	30	12.9
Gesamtergebnis	232	100.0

GRI 405-2 a: Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen

Grundgehalt und der Vergütung von Männern

Grundgehalt 2019

Funktionsgruppen	F		M		F		M		Bemerkungen
	Anzahl MA	Anzahl MA	Prozentuale Abweichung F/M ¹	ø Alter	ø Dienstalter	ø Alter	ø Dienstalter		
Kaufmännische Assistenzfunktion	21	2	44.7	45	8	24	1		
Projekt-/Bau-/Juniorbauleiter	22	84	-10.9	40	5	43	10		
Teamleitung exkl. Bereichsleiter	2	25	-4.2	36	7	50	13		
Unterstützende Funktionen (Empfang/Hausdienst)	3	2	-20.3	54	9	56	1		
Spezialistenfunktion Realisation	7	12	-4.4	44	4	45	9		
Mitarbeitende mit Fachverantwortung	14	24	-15.8	42	6	43	4		
Gesamtergebnis	69	156	-5.7	43	6	45	10		

Vergütung 2019

Funktionsgruppen	F		M		F		M		Bemerkungen
	Anzahl MA	Anzahl MA	Prozentuale Abweichung F/M ¹	ø Alter	ø Dienstalter	ø Alter	ø Dienstalter		
Kaufmännische Assistenzfunktion	21	2	46.1	45	8	24	1	Alter und Dienstalter	
Projekt-/Bau-/Juniorbauleiter	22	84	-13.1	40	5	43	10	Dienstalter	
Teamleitung exkl. Bereichsleiter	2	25	-5.3	36	7	50	13	Alter und Dienstalter	
Unterstützende Funktionen (Empfang/Hausdienst)	3	2	-20.3	54	9	56	1		
Spezialistenfunktion Realisation	7	12	-3.7	44	4	45	9	Dienstalter	
Mitarbeitende mit Fachverantwortung	14	24	-16.9	42	6	43	4	Vergleich durch grosse Vielfalt verschiedener Funktionen in dieser Gruppe erschwert	
Gesamtergebnis	69	156	-6.4	43	6	45	10		

¹ Positive Abweichung = höherer Wert bei weiblichen Mitarbeitenden, negative Abweichung = höherer Wert bei den männlichen Mitarbeitenden
 - Exkl. Gruppenleitung, Spartenleiter, Bereichsleiter
 - Abweichungen sind bis auf die Kategorie «Mitarbeitende mit Fachverantwortung» mit Alter und/oder Dienstalter erklärbar