

ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN

Mit Stichtag 31.12.2020 beschäftigten wir 2.967 Personen, das entspricht einer Zunahme von 3,1% gegenüber 2019. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die ASFINAG als Arbeitgeberin, wie unsere niedrige Fluktuationsrate von 2,7% im Jahr 2020 zeigt. Wir bieten Programme zur Gesundheitsförderung und zur Lehrlingsförderung, ein breites Spektrum an Schulungen oder Programme zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit an.

Stabile Beschäftigung

Die Fluktuationsrate sank von 3,2% im Jahr 2019 auf 2,7% im Jahr 2020 und blieb damit auf einem konstant niedrigen Niveau. Durch leistungsorientierte Vergütungssysteme, attraktive Sozialleistungen und die Möglichkeit, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln – sowohl innerhalb der eigenen Gesellschaften als auch gesellschaftsübergreifend – wird das

	2017	2018	2019	2020
Neues ASFINAG-Personal	173	187	198	218
Frauen	50	55	62	67
Männer	123	132	136	151
Teilzeitpersonal per 31.12.	333	350	351	373
Frauen	274	289	287	297
Männer	59	61	64	76
Befristetes Personal per 31.12.	55	59	53	55
Frauen	21	15	12	8
Männer	34	44	41	47
Lehrlinge per 31.12.	17	21	30	37
Frauen	6	10	16	20
Männer	11	11	14	17

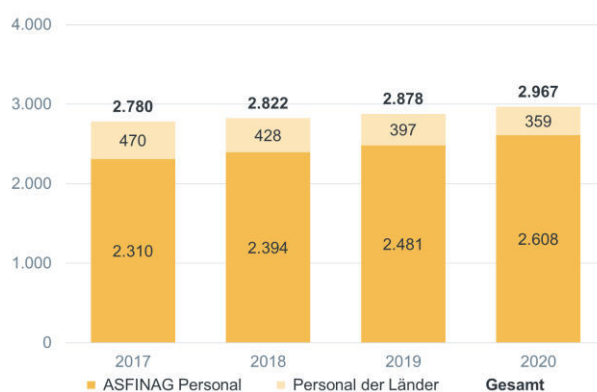
Fluktuationsrisiko minimiert.

Die Fluktuation bezieht sich auf direkt angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das sind 88% der Beschäftigten bzw. 2.608 Personen. Weitere 359 Personen des früheren Landesstraßendienstes waren 2020 bei der ASFINAG als „Mitarbeiter mit Überlassungsvertrag“ beschäftigt. Grundsätzlich setzen wir auf eigene Arbeitskräfte. Ausnahmen sind die Abdeckung von Arbeitsspitzen, z.B. beim Winterdienst und den Mautstellen in den Ferien. Mit Stichtag 31.12.2020 waren bei uns daher 55 Personen temporär beschäftigt, davon acht Frauen.

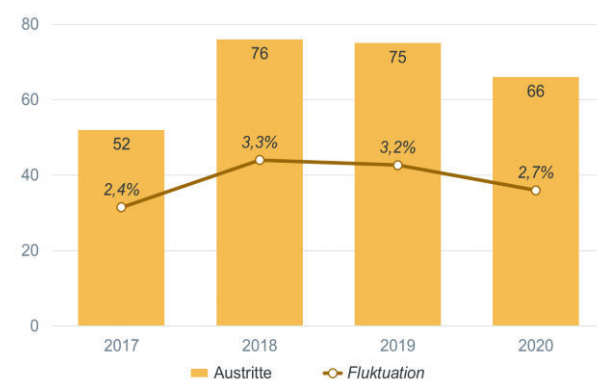
Betriebliche Leistungen

Von 2.967 Headcounts per 31.12.2020 unterliegen 2.959 einem Kollektivvertrag (2019: 2.867), das entspricht einem Anteil von 99,7%. Alle unsere betrieblichen Leistungen stehen grundsätzlich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung, unabhängig davon ob sie vollzeit-, teilzeit- oder befristet beschäftigt sind. Wir achten auch auf die Einhaltung aller Informations- und Mitteilungsfristen und setzen Projekte mit weitreichenden Auswirkungen auf die Organisation in Abstimmung mit der

Entwicklung Beschäftigtenstand
(Werte zum Stichtag 31.12.)



Austritte¹ und Fluktuation
ASFINAG Personal



¹ Exkl. Mitarbeitende mit befristetem Dienstverhältnis

Arbeitnehmervertretung um Jour Fixes für die laufende Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Betriebsrat finden auf Konzernebene quartalsweise, bei einzelnen Gesellschaften teilweise monatlich statt.

Laut „Betriebsvereinbarung vom 04.02.1998 über den Beitritt zur APK Pensionskasse“ leistet die ASFINAG für alle unbefristet Beschäftigten einen jährlichen Beitrag von EUR 500,- in eine Pensionskasse. Ausgenommen davon sind geringfügig Beschäftigte. Für Teilzeitbeschäftigte reduziert sich der Betrag entsprechend der geringeren Normalarbeitszeit. Seit 1.1.2014 wird für Leasingmitarbeiterinnen und -mitarbeiter nach Ablauf des vierten Jahres für die weitere Dauer der Überlassung aufgrund des Betriebspensionsgesetzes § 2Z1 (BPG) eine Leistungszusage erteilt.

Die ASFINAG bietet eine Kollektivunfallversicherung für alle Angestellten, die dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterliegen. Als versichert gelten alle Berufs- und Wegunfälle (während der Arbeitszeit und am direkten Weg von und zur Arbeitsstätte). Gegen eine Zusatzprämie besteht eine Erweiterungsoption auf Freizeitunfälle.

Die Zukunftssicherung ist ein Angebot der ASFINAG an die Mitarbeitenden, einen Teil des Bruttobezuges für die Eigenvorsorge zu nutzen. Die rechtliche Grundlage bildet § 3 (1) 15a EStG (Einkommensteuergesetz).

Über die gesetzlichen Ansprüche hinaus sind viele weitere Leistungen im ASFINAG-eigenen Kollektivvertrag festgelegt (Auszug):

- Eine Woche Zusatzurlaub ab der Vollendung des 50. Lebensjahres
- Familienzuwachsunterstützung für jedes leibliche, adoptierte oder in Pflege genommene Kind
- Bestattungskostenbeitrag bei Tod des Ehepartners, des Lebensgefährten oder des eigenen Kindes und
Auszahlung des Grundgebhalts für den Sterbekalendermonat an gesetzliche Erben im Falle des Ablebens von Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern
- Haushaltszulage bei Anspruch auf Berücksichtigung des Alleinverdienerabsetzbetrages oder des Alleinerzieherabsetzbetrages sowie
Monatliche Kinderzulage für jedes Kind, für das nachweislich Anspruch auf Bezahlung der Familienbeihilfe besteht
- Erhöhte Reiseaufwandsentschädigung für Dienstreisen im Inland, gegenüber dem gesetzlich festgelegten Taggeld
- Verlängerte Weiterverwendungszeit (gem. § 18 BAG) für Lehrlinge im Ausmaß von 2 Monaten und die Auszahlung einer einmaligen Prämie für Lehrlinge, die ihre Lehrabschlussprämie mit ausgezeichnetem oder gutem Erfolg abschließen
- Erweiterter Kündigungsschutz bei mindestens zehnjähriger ununterbrochener Unternehmenszugehörigkeit

Folgende zusätzliche Leistungen sind in einer betriebsinternen Sozialvereinbarung festgelegt:

- Essenszuschuss sowie frisches Obst zur freien Entnahme für die Mitarbeitenden an ASFINAG Standorten
- Alle Mitarbeitenden der ASFINAG können im Rahmen der betriebsärztlichen Betreuung diverse Impfungen (Zeckenschutz, Grippe, Hepatitis A und B, etc.) in Anspruch nehmen
- Organisation von Betriebs-, Sport- und Kulturausflügen, sowie für Sport- und Kulturveranstaltungen durch den Betriebsrat (inkl. einem dienstfreien Tag pro Jahr zur Teilnahme) sowie Unterstützung von Gesundheit und Härtefällen

- Möglichkeit der Anmietung von ASFINAG Unterkünften zum Zweck von Freizeitaufhalten
- Möglichkeit zur Teilnahme an diversen Sportveranstaltungen wie ASFINAG-eigene Skirennen, Wiener Business Run (inkl. Teamzelt und Verpflegung), jährliches ASFINAG Fußballturnier

Im Kollektivvertrag für 2021 wurden weitere Punkte zusätzlich vereinbart:

- Übernahme des Selbstbehaltes für die Gesundheitsvorsorge Aktiv (vormals Kur) oder eines Reha-Aufenthaltes von jährlich maximal EUR 300,-
- Anrechnung von Hospizkarenzen ab 1.1.2021 für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche
- Kein Verfall eines bereits vereinbarten Zeitausgleichs bei Krankenstand (bereits ab dem ersten Krankenstands-Tag)

Projekt Attraktive Arbeitgeberin

Die ASFINAG soll auch weiterhin von allen Mitarbeitenden, aber auch am externen Arbeitsmarkt als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen werden. Wirtschaftliche Veränderungen bringen neue Berufsbilder und Anforderungen mit sich, Mitarbeitende verändern ihre Ansprüche an den Arbeitgeber, technologische Entwicklungen bringen Digitalisierung und Innovation in die Arbeitsprozesse und die demografische Entwicklung macht sich auf dem Arbeitsmarkt mit einem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel bemerkbar, sodass die Nachbesetzung von Positionen immer längere Zeit in Anspruch nimmt.

Um sich diesen Anforderungen zu stellen, hat die ASFINAG 2019 das Projekt „Attraktive Arbeitgeberin“ ins Leben gerufen. Dieses Projekt zielt darauf ab, den gesamten Auftritt der ASFINAG als attraktive Arbeitgeberin neu zu gestalten und weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Arbeitspakete definiert, diese umfassen folgende Themen:

- Interne und externe Kommunikation und Imagepflege (z.B. Kooperationen mit Hochschulmarketing, Präsenz in Firmen- und Fachnetzwerken, etc.)
- Recruiting-Prozess und seine Instrumente vom Inserat bis zum Onboarding
- Erfolgreicher Arbeitsantritt und effiziente Einarbeitungsphase
- Beschäftigungs- und Karrieremodelle und alle Möglichkeiten zur Weiterbildung
- Trennungsmanagement und alle Formen der Versetzung, Entsendung und interner Wechsel

2020 wurden für das Projekt „Attraktive Arbeitgeberin“ zahlreiche Aktivitäten durchgeführt:

Umsetzung des definierten Recruitingprozesses inkl. aller Tools und Prozessschritte

Das Ziel ist ein zielgruppenorientiertes Vorgehen am Bewerbermarkt. Dazu wurden die Suchkanäle im Recruiting analysiert und durch neue, den Zielgruppen entsprechende Suchkanäle ergänzt. Der Recruitingprozess und die Instrumente der Personalauswahl wurden grundlegend überarbeitet mit dem Ziel, eine raschere und professionellere Bewerberauswahl im Unternehmen sicherzustellen.

Folgende Maßnahmen wurden dazu durchgeführt:

- Gemeinsame Überarbeitung und Neudefinition des Recruitingprozesses mit den Recruitern der Gesellschaften und Abbildung des Prozesses in SAP Success Factors
- Ausschreibung und Vergabe eines Online-Potentialanalyse-Tests
- Definition von alternativen Suchwegen je Gesellschaft für strategisch wichtige Positionen
- Neukonzeption des Interviewleitfadens in einem modularen System mit Kompetenzen und Fragenkatalog

- Neuformulierung sämtlicher Schreiben im Bewerbungsprozess
- Durchführung von Schulungen zu den neuen Instrumenten in zwei Recruiting Labs für die Recruitingverantwortlichen in HR konzernweit

Der neue Recruitingprozess wird technisch mit der Einführung von SAP Success Factors implementiert. Die Applikation wird ein neues ASFINAG Karriereportal beinhalten und 2021 ausgerollt werden.

Definition der Zielgruppen und Berufsbilder

In Interviews mit dem Management wurden die relevanten Zielgruppen für das strategische Recruiting erhoben. Daraus wurden für die Darstellung der ASFINAG als attraktive Arbeitgeberin die 4 Berufsbilder Lehre, IT, Bau und Betrieb definiert.

Abschluss von Kooperationen

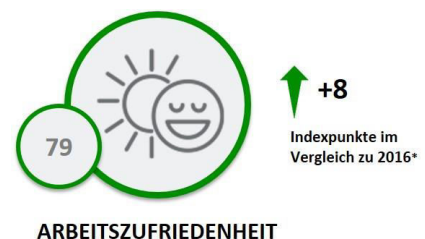
Da aufgrund von COVID-19 alle Jobmessen im Jahr 2020 abgesagt wurden, haben sich die Maßnahmen im Employer Branding auf Kooperationen mit Ausbildungseinrichtungen konzentriert. Gemäß den definierten Zielgruppen im strategischen Recruiting wurden folgende Kooperationen initiiert:

- ASFINAG wird Ausbildungspartnerin für das Duale Studium Informatik an der FH Technikum Wien
- Kooperation mit dem Maturajahrgang der HTL Bautechnikum Camillo Sitte, Wien zum Thema Bauen und Nachhaltigkeit (12-wöchiges Betriebspraktikum von 2 Schülern Ende 2020)
- Kooperation mit der HTL Lastenstraße (Klagenfurt) zur Entwicklung einer Tunneldrohne
- IAESTE Studentenpraktikum in der IT
- TU Talente Praktikum Bauingenieure (TU Wien)
- Konzept und Umsetzung Work & Study

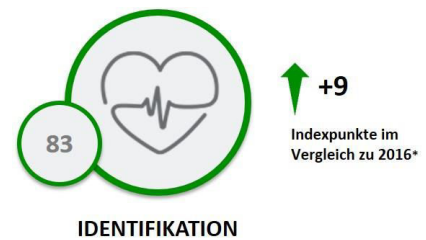
Mitarbeiterzufriedenheit

Nach vier Jahren fand im Herbst 2020 wieder eine konzernweite Mitarbeiterbefragung statt. Es wurde entschieden, die Mitarbeiterbefragung mit der Evaluierung psychischer Belastungen zu kombinieren und beide Befragungen (zwei separate Fragebögen) zeitgleich durchzuführen. Erstmals wurden die Fragebögen online an Mitarbeitende mit einem Büroarbeitsplatz versendet (ca. 1.400 Personen); Mitarbeitende an den Mautstellen, in der Betrieblichen Erhaltung und an den Betriebstechnik Standorten erhielten die Fragebögen in Papierform an ihre Wohnadresse (ca. 1.500 Personen).

Um bei der Ableitung von Maßnahmen zielgruppenorientiert vorzugehen, wurden demographische Fragen zu Geschlecht und Dauer der Betriebszugehörigkeit in den Fragebogen aufgenommen. Auch das Employer Branding und die vergangene Reorganisation der ASFINAG wurden adressiert. Die Rücklaufquote lag konzernweit bei 78% (ca. 90% Online, ca. 67% Papierform).



Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2020 waren insgesamt sehr erfreulich. Besonders hervorzuheben sind die ausgeprägte Identifikation und Loyalität der Mitarbeitenden mit und zum Unternehmen – beide Bereiche zeigten eine wesentliche Steigerung zu den Ergebnissen vorangegangener Jahre. Auch im Bereich der allgemeinen Arbeitszufriedenheit verzeichnete die ASFINAG eine deutliche Steigerung, wobei besonders Aspekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehr positiv bewertet wurden.



Beginnend mit Jänner beginnt eine intensive Phase der Ergebniskommunikation und in weiterer Folge wird 2021 die Ableitung von gesellschaftsbezogenen und konzernweiten Maßnahmen beider Befragungen einen wesentlichen Managementschwerpunkt darstellen.

Unternehmenskultur & Führung

Aufbauend auf dem 2018 erarbeiteten Idealbild (Soll-Bild) der zukünftigen Unternehmenskultur mit den vier Säulen Führung, Leistung, Zusammenarbeit, Innovation & Weiterentwicklung waren die Vorjahre stark vom Konzernthema Unternehmenskultur geprägt. Die Kultursäulen bilden die Basis für die zukünftigen Mitarbeitergespräche, den Führungsleitfaden und die Führungskräfteentwicklung.

Ab Herbst 2019 wurde mit der konzernweiten Kommunikation zu diesem Thema begonnen, die für alle Mitarbeitenden einen dreistündigen Workshop vorsah, um sich mit den 4 Säulen näher auseinanderzusetzen. Die Workshops dienten dazu, die 4 Säulen in die Breite zu tragen, mit den Mitarbeitenden zu bearbeiten und Feedback einzuholen. Gleichzeitig gaben sie allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit anderen über dieses Zielbild, über das tägliche Arbeiten, Konflikte und Teamfähigkeit auszutauschen und voneinander zu lernen. Die intensive Auseinandersetzung in Workshops ist ein starkes Zeichen, das die Vision der Wir-Kultur der ASFINAG, die modern und mit einem privatwirtschaftlichen Anspruch in die Zukunft gehen will, zum Bekenntnis hat.

Begleitet wurde diese Kommunikationsinitiative von den sog. „ASFINAG Kulturg’schichtln“. Diese haben es sich zum Ziel gemacht, die ASFINAG in ihrer Vielfältigkeit sichtbar zu machen und Mitarbeitende quer durch alle Gesellschaften und Funktionen vor den Vorhang holen. Dabei wurde jedem Mitarbeitenden die Chance geboten, seine oder ihre Geschichten zu erzählen, welche dann in einer Intranet-Serie präsentiert wurden.

Bis Anfang März 2020 konnten noch weitere 15 Workshops mit ca. 400 Teilnehmenden durchgeführt werden, bevor die Kommunikationsinitiative durch die COVID-19-Krise gestoppt wurde. Da besonders die Erarbeitung einer neuen gemeinsamen Unternehmenskultur von einem persönlichen Austausch und Erleben getragen wird, mussten die weiteren geplanten Workshops ausgesetzt werden.

Aufgrund der geänderten Rahmenbedingungen und der noch immer bestehenden Unsicherheit, wie die Pandemie das Arbeitsleben 2021 weiterhin beeinflussen wird, muss die weitere Verfestigung der neuen Unternehmenskultur konzeptionell neu aufgesetzt werden. Zielsetzung ist aber weiterhin, die vier erarbeiteten Säulen als Grundpfeiler in der Organisation bestmöglich zu verankern.

Unsere Ziele und Maßnahmen

Ziele	Maßnahmen	Zielhorizont	Ziel-Status
Umsetzung des Projekts Attraktive Arbeitgeberin	<ul style="list-style-type: none"> • Implementierung des neuen Recruiting-Prozesses • Neugestaltung des Auftrittes als Arbeitgeberin • Professionalisierung des Hochschulmarketings mittels weiterer Kooperationen 	2020	●
Mitarbeitenden-zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung Mitarbeiterbefragung samt Evaluierung psychischer Belastungen 	2020	●
Weiterführung des Projekts Attraktive Arbeitgeberin	<ul style="list-style-type: none"> • Definition von Berufsbildern und Zielgruppen für unsere Darstellung am Arbeitsmarkt • Fortführung und Ausbau von Kooperationen, Ausrollung Programm Work & Study 	2021	◐
Mitarbeitenden-zufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation der Ergebnisse • Ableitung von gesellschaftsbezogenen und konzernweiten Maßnahmen 	2021	○
Erarbeitung der künftigen Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> • Transfer des Unternehmenskultur-Soll-Bildes in die gesamte Organisation • Re-Design des Kommunikationskonzepts für die Verankerung der Unternehmenskultur neu 	2021	◐

● Erreicht/Umgesetzt ◐ In Bearbeitung ○ Ausständig/Verschoben ⊗ Gestrichen ○ Neu

Unser Beitrag zu den SDGs und Zielen

SDGs	Ziele	Unser Beitrag
<p>Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</p>	<p>8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen</p> <p>8.6: Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern</p> <p>8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern</p>	<p>Die ASFINAG verpflichtet sich unter anderem zur Einhaltung der Menschenrechte, Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen und sicherer Arbeitsumgebungen, zur Zahlung angemessener Vergütungen, zur Achtung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf kollektive Verhandlungen. Insgesamt unterliegen rund 99,7% aller ASFINAG Mitarbeitenden einem Kollektivvertrag.</p>



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen

16.7: Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist

Der ASFINAG Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmerschaft und fördert die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Mitarbeitenden im Betrieb. Der Betriebsrat hat zudem diverse Überwachungsbefugnisse und Mitwirkungsrechte (z.B. Einsicht in Lohn- und Gehaltsdaten, Arbeitsplatz und Arbeitnehmerschutz, etc.).

Zusätzlich wurden eine Behindertenvertrauensperson und eine Ombudsperson für Gleichbehandlung und Diversity bestimmt.

GRI: 102-07, 102-08, 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 201-3, 401-1, 401-2, 402-1