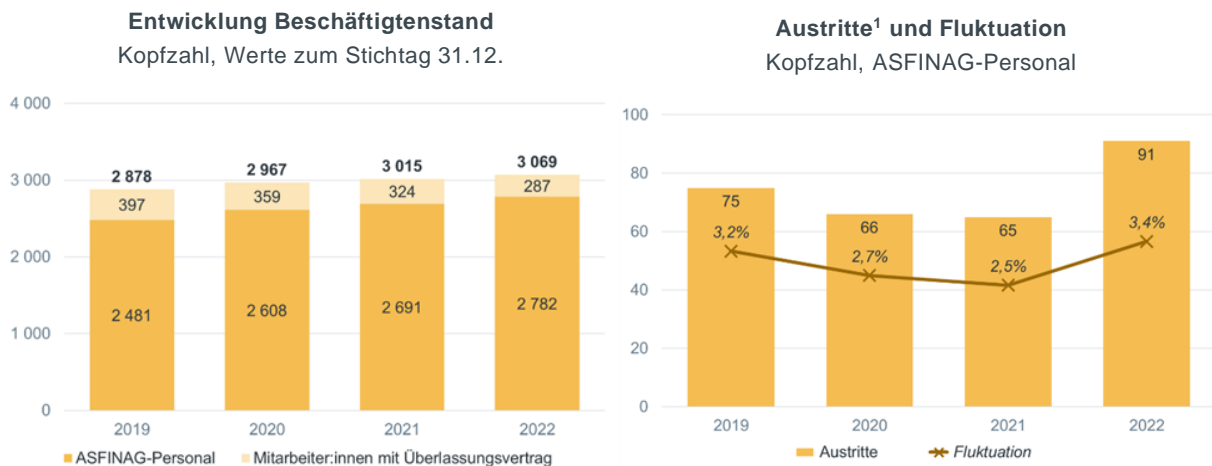


ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN

Mit Stichtag 31.12.2022 beschäftigten wir 3.069 Personen, das entspricht einer Zunahme von 1,8 % gegenüber 2021. Unsere Mitarbeiter:innen schätzen die ASFINAG als Arbeitgeberin, wie unsere niedrige Fluktuationsrate von 3,4 % im Jahr 2022 zeigt. Wir bieten eine Reihe von betrieblichen Leistungen, wie Programme zur Gesundheitsförderung und zur Lehrlingsförderung, ein breites Spektrum an Schulungen oder Programme zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.

Stabile Beschäftigung

Die Fluktuationsrate stieg von 2,5 % im Jahr 2021 auf 3,4 % im Jahr 2022 und ist damit etwa auf dem Niveau von 2019 vor der COVID-19-Pandemie. Durch leistungsorientierte Vergütungssysteme, attraktive Sozialleistungen und die Möglichkeit, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln – sowohl innerhalb der eigenen Gesellschaften als auch gesellschaftsübergreifend – wird das Fluktuationsrisiko minimiert.



Die Fluktuation bezieht sich auf direkt angestelltes Stammpersonal sowie Lehrlinge, das sind im Jahresschnitt 2.673 Personen bzw. mehr als 85 % der Beschäftigten.

Mit Stichtag 31.12.2022 beschäftigt die ASFINAG 2.782 direkt angestellte Mitarbeiter:innen. Weitere 287 Personen des früheren Landesstraßendienstes waren im Jahr 2022 als „Mitarbeiter:innen mit Überlassungsvertrag“ für die ASFINAG tätig. Grundsätzlich setzen wir auf eigene Arbeitskräfte. Ausnahmen sind die Abdeckung von Arbeitsspitzen, z. B. beim Winterdienst und den Mautstellen in den Ferien (zusätzlich ca. 36 Leasing-Mitarbeiter:innen). Mit Stichtag 31.12.2022 waren bei uns 57 Personen befristet beschäftigt, davon 14 Frauen. Sowohl

Kopfzahl	2019	2020	2021	2022
Neues ASFINAG-Personal	198	218	174	216
Frauen	62	67	62	53
Männer	136	151	112	163
Vollzeitpersonal per 31.12.	2 527	2 594	2 610	2 654
Frauen	377	387	400	396
Männer	2 150	2 207	2 210	2 258
Teilzeitpersonal per 31.12.	351	373	405	415
Frauen	287	297	324	339
Männer	64	76	81	76
Befristetes Personal per 31.12.	53	55	60	57
Frauen	12	8	16	14
Männer	41	47	44	43
Unbefristetes Personal per 31.12.	2 825	2 912	2 955	3 012
Frauen	652	676	708	721
Männer	2 173	2 236	2 247	2 291
Lehrlinge per 31.12.	30	37	32	31
Frauen	16	20	17	13
Männer	14	17	15	18

fixes und befristetes Personal als auch Mitarbeiter:innen mit Überlassungsvertrag und Leasing-Mitarbeiter:innen arbeiten mit festgelegten Beschäftigungsgraden.

Die ASFINAG ist ausschließlich in Österreich tätig, dementsprechend beziehen sich alle Angaben zum Personal auf Arbeitnehmer:innen in Österreich.

Betriebliche Leistungen

Von 3.069 Headcounts per 31.12.2022 unterliegen 3.059 einem Kollektivvertrag (2021: 3.007 von 3.015), das entspricht einem Anteil von 99,7 %. Die verbleibenden 0,3 % beziehen sich auf den Vorstand und die Geschäftsführung. Diese unterliegen aufgrund gesetzlicher Vorgaben einem Sondervertrag. Alle unsere betrieblichen Leistungen stehen grundsätzlich allen Mitarbeiter:innen 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 Arbeitnehmer:innenvertretung um. Jours 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. Diese Aliquotierungsregelung wurde im Rahmen der Kollektivvertragsverhandlungen 2022 für das Jahr 2023 abgelöst. Somit setzen wir auch im Rahmenrecht weiterhin verstärkt auf die Förderung und Gleichstellung von teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter:innen gemäß unserer definierten strategischen Handlungsfelder aus dem Audit „berufundfamilie“. Seit 01.01.2014 wird für Leasingmitarbeiter:innen nach Ablauf des vierten Jahres für die weitere Dauer der Überlassung aufgrund des Betriebspensionsgesetzes § 2 Z 1 (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. Im Rahmen einer Evaluation der Versicherungsleistungen im Jahr 2022 und einen damit verbundenen Anbieterwechsel konnten wir eine deutliche Leistungssteigerung des Angebots für die Mitarbeiter:innen erreichen. Gleichzeitig konnte die Prämie für die Erweiterungsoption auf Freizeitunfälle ab dem Jahr 2023 gesenkt werden.

Die Zukunftssicherung ist ein Angebot der ASFINAG an die Mitarbeiter:innen, 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

- Auszahlung des Grundgehalts für den Sterbekalendermonat und zwei weitere Monate an gesetzliche Erben im Falle des Ablebens von Arbeitnehmer:innen
- 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 des gesetzlich festgelegten Taggeldes
- Verlängerte Weiterverwendungszeit (gem. § 18 BAG) für Lehrlinge im Ausmaß von 2 Monaten und die Auszahlung einer einmaligen Prämie für Lehrlinge, die ihre Lehrabschlussprüfung mit ausgezeichnetem oder gutem Erfolg abschließen
- Erweiterter Kündigungsschutz bei mindestens zehnjähriger ununterbrochener Unternehmenszugehörigkeit
- Übernahme des Selbstbehaltes für die Gesundheitsvorsorge Aktiv (vormals Kur) oder eines Reha-Aufenthaltes von jährlich maximal netto 300€
- Das Jubiläumsgeld wird bei Elternteilzeit zukünftig auf Basis des Beschäftigungsausmaßes vor Antritt der Elternteilzeit berechnet.

Im Kollektivvertrag für 2023 wurden weitere Punkte zusätzlich vereinbart:

- Lehrlinge erhalten pro Lehrjahr eine einmalige Prämie in der Höhe von brutto 200€ für einen ausgezeichneten Erfolg beziehungsweise brutto 150€ für einen guten Erfolg im Jahresschulzeugnis.
- Der Zusatzurlaub für Arbeitnehmer:innen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 % wird von 4 Tagen auf eine Woche erhöht.
- Für Teilzeitbeschäftigte wird zukünftig der Pensionskassenbeitrag in der gleichen Höhe wie für Vollzeitbeschäftigte geleistet.

Folgende zusätzliche Leistungen sind in einer betriebsinternen Sozialvereinbarung festgelegt:

- Essenszuschuss sowie frisches Obst zur freien Entnahme für die Mitarbeiter:innen an ASFINAG Standorten
- Alle Mitarbeiter:innen 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 Unterstützungsleistungen für Sport- und Kulturveranstaltungen durch den Betriebsrat (inkl. einem dienstfreien Tag pro Jahr zur Teilnahme) sowie Unterstützung von Gesundheit und in Härtefällen
- Zusätzliche Vergütung bei der Anmietung von Unterkünften zum Zweck von privaten Freizeitaufenthalten
- Möglichkeit zur Teilnahme an diversen Sportveranstaltungen wie ASFINAG-eigenes Skirennen, Wiener Business Run (inkl. Teamzelt und Verpflegung), jährliches ASFINAG-Fußballturnier

Mit der Neuverhandlung der Betriebsvereinbarung für Sozialleistungen dieses Jahr können ab 01.01.2023 folgende Verbesserungen umgesetzt werden:

- Erhöhung des täglichen Essenszuschusses um 15,6 %
- Erhöhung des Betrags für Weihnachtsgeschenke um 8 %
- Aufnahme von Landesbediensteten in den Kreis der Anspruchsberechtigten für den täglichen Essenszuschuss (gemäß den jeweils gültigen landesspezifischen Besoldungsrechts)

Projekt Attraktive Arbeitgeberin

Ständig neue technische Anforderungen sowie die rasante Entwicklung auf dem Infrastruktursektor erfordern zunehmend immer mehr fachspezifisch ausgebildetes Personal, welches für den einwandfreien Zustand und eine entsprechende Verfügbarkeit der Straßeninfrastruktur verantwortlich ist. Die ASFINAG soll am externen Arbeitsmarkt sowie bei allen Mitarbeiter:innen verstärkt als attraktive Arbeitgeberin positioniert werden. Wirtschaftliche Veränderungen sowie die zunehmende Digitalisierung bringen neue Berufsbilder und Anforderungen mit sich, Mitarbeiter:innen verändern ihre Ansprüche an die Arbeitgeberin, technologische Entwicklungen und die demografische Entwicklung machen sich auf dem Arbeitsmarkt in einem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel nach wie vor sehr stark bemerkbar.

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 (Pre-)Onboarding
- Beschäftigungs- und Karrieremodelle und alle Möglichkeiten zur Weiterbildung
- Mobilitätsmanagement (interne Wechsel)
- Trennungsmanagement

2022 wurden für das Projekt „Attraktive Arbeitgeberin“ zahlreiche Aktivitäten durchgeführt:

Laufender Ausbau Employer Branding und Professionalisierung Recruiting

- Schulung der konzernweiten Recruiting Community zur Schärfung eines serviceorientierten Bewerber:innenmanagements
- Umsetzung und Evaluierung der 2021 gestarteten Online-Kampagne zur Bewerbung von IT-Positionen der ASFINAG Maut Service GmbH
- Weiterer Ausbau des Employer Brandings in Form der strategischen Erweiterung um „kundennahe“ Zielgruppen in einer gemeinsamen Job Welt Service
- Gezielte Postings freier Stellen auf den ASFINAG Social-Media-Kanälen
- Umsetzung eines HR-Fotoshootings und verstärkte Nutzung des neuen, modernen Bildmaterials
- Umfassende Berichterstattung auf den ASFINAG Social-Media-Kanälen zu diversen HR-Themen (Lehrlingswillkommenstage, Welcome-Days für neue Mitarbeiter:innen, etc.)
- Laufende Evaluierung und entsprechende Beantwortung von Feedback auf der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu
- Überarbeitung der ASFINAG Präsenz auf diversen Jobportalen
- Neuer Recruiting Folder

Recruiting der ASFINAG ausgezeichnet

Erstmals hat die ASFINAG im Rahmen der größten Recruiting-Studie im deutschsprachigen Raum das goldene BEST RECRUITERS-Siegel in der Branche Staatsnahe Betriebe/Kammern erhalten und ist darüber hinaus jenes Unternehmen, dem vom Ranking die größte Steigerung überhaupt gelungen ist.

Im Vergleich zur vorherigen Studie haben hat sich die ASFINAG um fast 300 Plätze verbessert und liegt von 561 untersuchten Unternehmen in Österreich nun unter den Top 100.

Messen und Kooperationen

Nach COVID-19 konnten 2022 zahlreiche Jobmessen wieder stattfinden und hier konnte sich die ASFINAG als attraktive Arbeitgeberin positionieren:

- Firmentag HTL Linz
- Karriereipfel IT & Technik Universität Innsbruck
- Online Karrieremesse Stepstone
- TU Day Wien
- JKU Karrieretag Linz
- Karrieremesse FH Wels
- We are developers
- Tag der Lehre XXL
- Future Engineers FH Joanneum Graz
- Career & Competence Universität Innsbruck

Ein mittlerweile gut etablierter Kanal zur Attrahierung junger Talente ist das ASFINAG weite „Work&Study“ Konzept. Von den 12 Work&Study Mitarbeiter:innen, die 2021 eingetreten sind, wurden 6 (und damit genau 50 %) in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen. Im Jahre 2022 waren wiederum 12 Studierende in unterschiedlichen Funktionen im Programm.

Um auf den demografischen Wandel am Arbeitsmarkt entsprechend reagieren zu können, wird die Zielgruppe der jungen Talente für 2023 einer der strategischen Schwerpunkte im Employer Branding sein. In diesem Zusammenhang werden auch die bereits etablierten Kooperationen mit Schulen und Universitäten evaluiert und weiter ausgebaut.

Unternehmenskultur & Führung

Durch COVID-19 haben sich die Arbeitsbedingungen drastisch geändert. Wenn man die Werte vor und während COVID-19 betrachtet, zeigt sich eine deutliche Verschiebung des Fokus Richtung Mitarbeiter:innen und Kommunikation. 2022 stand für die ASFINAG daher unter dem Motto „Stärkung der WIR-Kultur“ und damit einhergehend lag auch der Fokus darauf, die Rückkehr der Mitarbeiter:innen in die Office-Räumlichkeiten sowie an die Standorte zu gestalten.

Begleitend dazu gab es regelmäßige Standortfrühstücke, wo sich Mitarbeiter:innen in einem informellen Rahmen austauschen und netzwerken konnten. Die Initiative fand großen Anklang bei der Belegschaft, so dass das Konzept 2023 weitergeführt werden soll.

Ein wesentlicher Meilenstein für die Implementierung einer gelebten „Wir-Kultur“ war 2022 die Bündelung aller in Wien ansässigen Standorte der ASFINAG Gesellschaften unter einem Dach am zentralen Standort in Wien. Ein sommerliches Fest zur Einweihung der neu gestalteten Terrasse sowie ein vorweihnachtliches Get Together – beides veranstaltet durch die Belegschaftsvertretung – ermöglichte allen Mitarbeiter:innen am neuen Standort zudem eine gesellschaftsübergreifende Vernetzung.

Mit den neu konzipierten Welcome Days erhalten neue Kolleg:innen einen Einblick ins Unternehmen und die Möglichkeit, die ASFINAG live zu erleben. Damit wurde zusätzlich auch auf die Rückmeldungen aus der Mitarbeiter:innenbefragung 2020 eingegangen und die Vernetzung und das Verständnis für andere

Gesellschaften gestärkt. 2023 soll aus Angebot auch für bestehende Mitarbeiter:innen ausgebaut werden.

Zur großen Freude der Mitarbeiter:innen konnten auch die legendären Sportveranstaltungen – vom Skirennen bis zum ASFINAG Fußballturnier – wieder stattfinden. Neu dazu kam auch die Möglichkeit im Rahmen der Firmenchallenge 2022 österreichweit gemeinsam Bewegungsminuten zu sammeln. Dank des Einsatzes von mehr als 190 Kolleg:innen konnte die ASFINAG auf Anhieb den dritten Platz erreichen und hat unfassbare 530.000 Bewegungsminuten gesammelt.

Der persönliche Austausch stand auch bei zahlreichen Events heuer im Fokus – von den österreichweiten Sommerfesten der Autobahnmeistereien, über den Führungskräfte-Auftakt bis zur großen, gesellschaftsübergreifenden Weihnachtsfeier mit über 700 Teilnehmer:innen.

Unser Nachhaltigkeitsprogramm

Ziele	Maßnahmen	Zeithorizont	Status
Weiterführung des Projektes Attraktive Arbeitgeberin	• Laufender Ausbau Employer Branding und Professionalisierung Recruiting	2022	●
	• Recruiting der ASFINAG ausgezeichnet	2022	●
	• Messen und Kooperationen; inkl. Fortführung des Projektes Work&Study	2022	●
Mitarbeiter:innen-zufriedenheit	• Evaluation der Homeoffice-Betriebsvereinbarung	2022	●
	• Update Homeoffice-Betriebsvereinbarung	2023	●
	• Durchführung einer Mitarbeiter:innenbefragung	2023	○
Unternehmenskultur und Führung	• Begleitung der Verlagerung der Zusammenarbeit auf digitale und virtuelle Basis für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte	2022 / 2023	●
	• Stärkung der „Wir-Kultur“, z. B. durch Standortfrühstücke	2022 / 2023	●
	• Bündelung aller in Wien ansässigen Standorte in EINEM zentralen Standort	2022	●
	• Integration in die Konzepte aus der Maßnahmenableitung zur Mitarbeiter:innenbefragung, z. B. Welcome Days für neue Mitarbeiter:innen	2022	●
	• Mitarbeiter:innen-Events, z. B. Skirennen, Fußballturnier, Firmenchallenge – Führungskräfteauftakt, Sommerfeste, Weihnachtsfeier	2022	●

● Erreicht/Umgesetzt ● In Bearbeitung ○ Ausständig/Versoben ⊗ 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 Behinderung, 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:innen, einschließlich der Wanderarbeitnehmer:innen (insbesondere der Frauen) 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.</p> <p>Insgesamt unterliegen rund 99,7 % aller ASFINAG Mitarbeiter:innen einem Kollektivvertrag.</p>
 <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</p>	<p>16.7: Dafür sorgen, dass die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen bedarfsorientiert, inklusiv, partizipatorisch und repräsentativ ist</p>	<p>Der ASFINAG Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmerschaft und fördert die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Mitarbeiter:innen im Betrieb.</p> <p>Der Betriebsrat hat zudem diverse Überwachungsbefugnisse und Mitwirkungsrechte (z. B. Einsicht in Lohn- und Gehaltsdaten, Arbeitsplatz- und Arbeitnehmer:innenschutz, etc.).</p> <p>Zusätzlich wurden eine Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung und eine Ombudsperson für Gleichbehandlung und Diversity bestimmt.</p>

GRI: 2-7, 2-8, 2-21, 2-24, 2-30, 3-3, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1