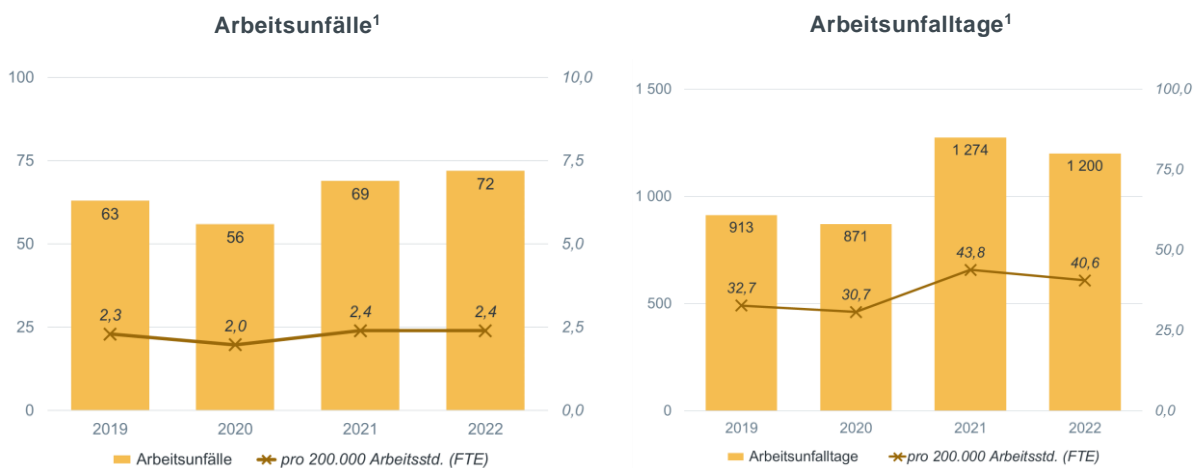


# GESUNDHEIT UND SICHERHEIT UNSERER MITARBEITER:INNEN

Die ASFINAG ist nach dem Qualitätsmanagementsystem ISO 9001 zertifiziert und gewährleistet nach diesem Standard auch gesunde und sichere Arbeitsplätze. Alle direkt Angestellten der ASFINAG, die Mitarbeiter:innen mit Überlassungsvertrag, als auch die Leasing-Mitarbeiter:innen sind durch das Managementsystem abgedeckt. Entsprechend umfangreich sind die Schulungsmaßnahmen und das Angebot für Gesundheitsvorsorge und Arbeitssicherheit.

Im Jahr 2022 ereigneten sich 72 Arbeitsunfälle. Im Jahr 2021 waren es 69. Die durchschnittliche Zahl der Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden blieb bei 2,4. Die Anzahl der arbeitsunfallbedingten Ausfalltage reduzierte sich von 1.274 auf 1.200, die durchschnittliche Zahl der Arbeitsunfalltage von 43,8 auf 40,6 pro 200.000 Arbeitsstunden.



<sup>1</sup> Die Zahl der Arbeitsunfälle inkludiert Wegunfälle und Arbeitsunfälle von Mitarbeiter:innen mit Überlassungsvertrag.

<sup>1</sup> Die Werte für 2018 wurden aufgrund einer Änderung der Berechnungsmethode rückwirkend korrigiert. Nach der neuen Berechnungsmethode werden die Arbeitsunfalltage dem Jahr zugeordnet, in dem sie sich niederschlagen, unabhängig vom Jahr, in dem sich der Unfall ereignet hat. Da die Arbeitsunfalltage nun periodenrein erfasst werden, ist eine rückwirkende Änderung der Unfallstatistik nicht mehr erforderlich.

- 116 der unfallbedingten Ausfalltage 2022 sind begründet durch Unfälle im Jahr 2021, die zu weiteren Ausfallzeiten im Jahr 2022 geführt haben.
- 72 Ausfalltage wurden durch Wegunfälle verursacht
- 2 Unfälle mit insgesamt 78 Tagen Ausfallzeit ereigneten sich beim Betriebssport, wobei Verletzungen bei Betriebssportveranstaltungen ebenfalls den Arbeitsunfällen zuzurechnen sind.
- Beim Arbeiten unter Verkehr ereigneten sich 12 Unfälle (Ausfallzeit 226 Tage), 10 davon durch Fremdverschulden.
- Bei 3 dieser fremdverschuldeten Unfälle kamen jeweils 2 Mitarbeiter:innen zu Schaden.
- Die überwiegenden Unfallursachen sind dabei „Ablenkung im Straßenverkehr“ und „nicht an die Bedingungen angepasste bzw. überhöhte Geschwindigkeit“.
- Bei einem dieser fremdverschuldeten Unfälle wurde eine Mitarbeiterin im Zuge einer Erste-Hilfe-Leistung schwer verletzt.
- Zur Reduktion der fremdverschuldeten Unfälle beim Arbeiten unter Verkehr wurde im Jahr 2021 eine entsprechende Informationskampagne konzernweit umgesetzt.

- Alle Unfälle wurden umgehend evaluiert und die betroffenen Mitarbeiter:innen entsprechend betreut und beraten.
- Die Sicherheitsfachkräfte haben zahlreiche Schulungen und Unterweisungen vor Ort durchgeführt.
- Auch die Wegunfälle und Arbeitsunfälle mit weniger als 3 Tagen Ausfallzeit sind in dieser Statistik enthalten.
- Ausschließlich leichte Verletzungen, die nur Erste-Hilfe-Maßnahmen erfordern und keine Ausfalltage zur Folge haben, werden hier nicht als Arbeitsunfälle gezählt.
- Als Arbeitsunfalltage gelten ausgefallene Sollarbeitstage ab dem Tag nach dem Unfall.

Innerhalb der 72 Unfälle im Jahr 2022 sind 16 Unfälle als schwer einzustufen (Ausfallzeit über 23 Tage\*):

- 4 Unfälle aufgrund von Sturz oder Fall (Ausfallzeit insg. 173 Tage)
- 2 fremdverschuldete Unfälle beim Arbeiten unter Verkehr (Ausfallzeit 101 Tage) und 1 eigenverschuldeter (Ausfallzeit 61 Tage)
- 2 Unfälle beim Betriebssport (Ausfallzeit 78 Tage)
- 1 Unfall aufgrund einer Verpuffung am Benzinkanister (Ausfallzeit 64 Tage)
- 2 Unfälle bei Montagearbeiten (Ausfallzeit insg. 70 Tage)
- 2 Unfälle durch Überbelastung bzw. Vorschädigung (Ausfallzeit insg. 57 Tage)
- 1 Wegunfall (Ausfallzeit 41 Tage)
- 1 Unfall beim Heben eines Schachtdeckels (Ausfallzeit 36 Tage)

\*Gemäß GRI-Standard werden Arbeitsunfälle mit Ausfallzeiten über sechs Monaten als schwer eingestuft. Bei der ASFINAG werden Arbeitsunfälle intern bereits als schwer eingestuft, wenn sie zu Ausfallzeiten von über 23 Tagen führen.

### Arbeitsbedingte Erkrankungen

Arbeitsbedingte Erkrankungen umfassen jegliche gesundheitlichen Komplikationen, die durch arbeitsplatzbedingte Rahmenbedingungen verursacht oder verschlimmert werden. Im Jahr 2022 sind keine Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen oder damit verbundene Todesfälle in der ASFINAG aufgetreten.

### Einführung des verhaltensorientierten Arbeitnehmer:innenschutzes

Dabei wird durch diverse Maßnahmen zum Gefährdungsbewusstsein direkt am persönlichen Verhalten in der täglichen Arbeitspraxis aufgesetzt. Ein Großteil der Arbeitsunfälle in der betrieblichen Erhaltung betrifft z. B. sturz- und fallbedingte Unfälle bei ganz alltäglichen Arbeiten im Gelände, beim Überqueren von Leitelementen und Hindernissen oder beim Aussteigen aus dem LKW. Dabei handelt es sich um Unfälle mit zum Teil sehr langen Ausfallzeiten und langer Dauer für die vollständige Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess.

Weiters nehmen mit zunehmendem Alter Faktoren wie Beweglichkeit, Reaktionsschnelligkeit, Balancefähigkeit usw. sukzessive ab. Die Folgen von Stürzen werden dadurch schwerer und die Regeneration bzw. Ausfallzeit länger.

Neben einer weit entwickelten Sicherheitstechnik, geregelten Arbeitsprozessen und dem Einsatz hochwertiger persönlicher Schutzausrüstung können wir insbesondere am individuellen Verhalten ansetzen.



Diese Elemente wurden pilothaft in einer Autobahnmeisterei zu einem entsprechenden Workshop weiterentwickelt.

Das Ziel ist dabei die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter:innen in Bezug auf die in den jeweiligen Arbeitsbereichen vorhandenen Gefährdungen zu erhöhen und kritische Situation in sicherer Umgebung unter professioneller Anleitung zu üben.

Folgende Inhalte wurden im Workshop behandelt:



Der Qualitätsmanagement-Prozess „Arbeitnehmer:innenschutz gewährleisten“ wurde auch 2022 entsprechend überarbeitet und aktualisiert. Die richtige Umsetzung der notwendigen Prozessvorgaben wurden in diversen internen und externen Audits festgestellt. Das Schulungsprogramm zum Thema Gesundheit und Sicherheit sowie die notwendigen Unterweisungen wurden auch im Jahr 2022 fortgeführt. Dabei wurde vor allem auf kontinuierliche Verbesserung und die Prävention gesetzt. Auch das Thema E-Learning und die Durchführung von elektronischen Unterweisungen wurden 2022 deutlich ausgebaut. Es wurde eine interaktive E-Learning-Unterweisung für das Verhalten auf der Autobahn erstellt. Dabei geht es um die Sensibilisierung und die Sicherstellung des richtigen Verhaltens auf der Autobahn, aber auch in Bereichen und Anlagen neben der Strecke sowie in Tunnelanlagen. Die Unterweisung ist eine Pflichtschulung für sämtliche Beschäftigte der ASFINAG. Das Verständnis wird durch eine ebenfalls online zu absolvierende Wissensüberprüfung sichergestellt. In der Folge ist der Einsatz dieser Unterweisung über ein „Onlineportal“ auch für externe Beschäftigte und Fremdfirmen geplant. Auch weitere Unterweisungsthemen werden sukzessive über E-Learning-Unterweisungen umgesetzt. Es wird natürlich weiterhin bei besonderen Gefährdungen bzw. entsprechend komplexen Arbeitsabläufen Unterweisungen in Präsenzform geben.

### Reaktion auf die COVID-19-Pandemie

Mit Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 wurde ein offizieller Krisenstab eingerichtet. Gemeinsam mit dem externen Auftragnehmer für die Agenden der Arbeitsmedizin wurde das Risiko für die Mitarbeiter:innen evaluiert und entsprechende Maßnahmen zum Schutz vor einer Ansteckung gesetzt. Wesentlich waren dabei vor allem die Maßnahmen Heimarbeit oder Alleinarbeit sowie die Bildung von fixen Teams und Vermeidung weiterer Kontakte. Auch geeignete Schutzausrüstung (Schutzmasken, Desinfektionsmittel und -spender) wurde konzernweit beschafft. Außerdem wurde ein konzernweites Testkonzept mit der Möglichkeit zur Durchführung von regelmäßigen Selbsttests umgesetzt. Phasenweise gab es den gesetzlichen Vorgaben entsprechende sowie anlassbezogene 3G-Kontrollen, z. B. bei geplanten größeren Zusammenkünften. Bei Bedarf wurde auch auf externe Testungen bzw. die

Durchführung von Testungen durch externes Fachpersonal vor Ort zurückgegriffen. Die Mitarbeiter:innen wurden zeitnah berufsgruppenspezifisch geschult und über die notwendigen Maßnahmen zum Schutz vor einer Ansteckung mit COVID-19 instruiert. Zur raschen Umsetzung der notwendigen Unterweisungen wurde dazu auch die vorhandene E-Learning-Plattform genutzt. Sämtliche Maßnahmen wurden in standortbezogenen Präventionskonzepten abgebildet und laufend an die sich verändernde Situation angepasst.

Aufgrund der sich zuletzt entspannenden Situation in Bezug auf COVID-19 sind die Maßnahmen bis auf Weiteres ausgesetzt. Die Möglichkeit der Selbsttestung für die Mitarbeiter:innen und die situationsbezogene Beratung im Falle einer Infektion bleiben jedoch aufrecht.

## **Arbeitnehmer:innenschutz gewährleisten**

---

### **Evaluierung von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken**

Entsprechend den Vorgaben des Prozesses „Arbeitnehmer:innenschutz gewährleisten“ evaluieren wir alle Arbeitsplätze und Tätigkeiten hinsichtlich ihres Unfallrisikos. Dabei werden die Tätigkeiten in Bezug auf Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche Schwere des Unfallereignisses mit einer Risikokennzahl bewertet und in einer Risikomatrix dargestellt. Diese zeigt, welche Mitarbeiter:innen besonderen Sicherheits- und Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt sein können und enthält die notwendigen Maßnahmen zur Risikoreduktion. In dieses System sind auch Lieferant:innen miteinbezogen.

Quer über die unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche in der ASFINAG können folgende Gefährdungsbereiche identifiziert werden, die ein hohes Risiko für schwere Verletzungen oder chronische Erkrankungen mit sich bringen: z. B. Gefährdungen durch fließenden Verkehr im Zuge von Absicherungsarbeiten und Erste-Hilfe-Leistungen, Brandereignisse, Gefährdungen durch Arbeiten im Abluftkanal, Forstarbeiten, Befahren von Behältern (Arbeiten in engen und schlecht belüfteten Räumen). Für diese Tätigkeiten wurden entsprechende Maßnahmen umgesetzt. Diese können von technischen Maßnahmen wie z. B. dem Einsatz von Anpralldämpfern zur Absicherung des Arbeitens unter Verkehr bis zu umfangreichen Schulungsmaßnahmen (z. B. für Forstarbeiten, genauen festgelegten Regelungen für das Arbeiten im Abluftkanal eines Tunnels unter Verkehr und eine an die jeweiligen Erfordernisse angepassten persönlichen Schutzausrüstung) reichen.

Sämtliche Inhalte, Abläufe und Zuständigkeiten des Arbeitnehmer:innenschutzes sind im Prozess „Arbeitnehmer:innenschutz gewährleisten“ dargestellt. Ein wesentliches Ziel dieses Prozesses besteht darin, die sehr umfangreichen sicherheitstechnischen Vorgaben aus diversen Gesetzen, Normen, Richtlinien und Standards möglichst einfach und an die jeweiligen Notwendigkeiten angepasst darzustellen. Das betrifft sämtliche Themen des Arbeitnehmer:innenschutzes, wie Prävention, Evaluierung, Arbeitsunfälle, Unterweisungen, Brandschutz, Erste Hilfe, Gesundheitsförderung, Arbeitsstoffe und Arbeitsmittel.

Die Arbeiten unter Verkehr, wie z. B. das Setzen von Leitkegeln oder das Einrichten von Tagesbaustellen, werden regelmäßig und umfangreich evaluiert. Beim Setzen von Leitkegeln wurden die aktuell im Konzern eingesetzten Verfahren sicherheitstechnisch beurteilt und festgelegt, dass sukzessive auf die Varianten „LKW mit vorne montiertem Arbeitskorb“ und „Maschine zum Leitkegelsetzen“ umgestellt wird. Dazu wurde von Mitarbeiter:innen der betrieblichen Erhaltung ein sehr gut für diese Tätigkeit geeigneter Arbeitskorb entwickelt. Bei diesem Arbeitskorb stehen die Mitarbeiter:innen nicht mehr im Korb, sondern sitzen angegurtet auf einem Sitz und können sich die Kegeln über ein drehbares „Revolvermagazin“ für das Setzen ergonomisch richtig positionieren und die Tätigkeit angeschnallt im Sitzen durchführen. Der Arbeitskorb ist mit entsprechenden Dämpfungselementen ausgekleidet. Um die Einrichtung von Tagesbaustellen noch sicherer zu

gestalten, wird vor allem auf die „einseitige“ Baustelleneinrichtung mit entsprechenden Vorankündigungen (z. B. Überkopfausführung) gesetzt.

### **Evaluierung der psychischen Belastungen**

Die übergeordnete Zielsetzung ist die Verringerung der psychischen Belastungen für die Mitarbeiter:innen. Im Zeitraum von Oktober bis November 2020 erfolgte die Aktualisierung der „Evaluierung der psychischen Belastungen“ gem. § 4 ASchG. Alle Mitarbeiter:innen wurden schriftlich im Zuge der Mitarbeiter:innenbefragung befragt. Damit liegen Ergebnisse für alle vier Dimensionen vor (Arbeitsaufgabe und Tätigkeiten, Arbeitsorganisation, Arbeitsumgebung und Organisationklima).

Die Weiterbearbeitung und Ableitung von Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Arbeitsplatzsituation erfolgt durch das Team Arbeitnehmer:innenschutz gemeinsam mit den Führungskräften.

Dazu finden in einem ersten Schritt persönliche (eins zu eins) Gespräche mit der jeweiligen Führungskraft statt. Hier werden die Evaluierungsergebnisse besprochen. In einem zweiten Schritt werden die Mitarbeiter:innen selbst eingebunden, um konkrete Maßnahmen zu erarbeiten. In einem Fokusgruppen-Workshop erarbeiten die „Betroffenen“ selbst Maßnahmenvorschläge in ihrem eigenen Einflussbereich. Auch diese Workshops werden jeweils durch eine/n Mitarbeiter:in des Teams Arbeitnehmer:innenschutz begleitet. Die Vorschläge der Mitarbeiter:innen stehen dann der Führungskraft zur Verfügung, um konkrete Maßnahmen zu definieren und umzusetzen. Auch die Dokumentation und das Monitoring werden vom Team Arbeitnehmer:innenschutz begleitet.

Dazu fanden bereits mit sämtlichen Führungskräften entsprechende Abstimmungen statt (insgesamt 140), in welchen die Situation in der jeweiligen Organisationseinheit auf Basis des Evaluierungsergebnisses besprochen wurde.

Auf Basis dieser Führungskräftegespräche mit den betroffenen Teams wurden Workshops in Form von Fokusgruppen durchgeführt. Dabei wurde zunächst auf den in der Evaluierung festgestellten Belastungen und Ressourcen der jeweiligen Teams aufgesetzt. Im Workshop wurde dann erhoben, ob es seit der Evaluierung neue Belastungen gibt. Nach der Priorisierung der weiter zu bearbeitenden Themen wurden dann im Sinne einer systemischen Beratung gemeinsam mit den Teilnehmer:innen Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet und am Ende der Fokusgruppe mit der Führungskraft besprochen. Die vereinbarten Maßnahmen wurden in einer für alle zugänglichen Sharepoint-Datenbank eingetragen und werden laufend evaluiert.

Sämtliche dieser Maßnahmen wurden durch das Team Arbeitnehmer:innenschutz durchgeführt bzw. moderiert. Die Begleitung der einzelnen Organisationseinheiten durch den Arbeitnehmer:innenschutz hat sich zu einem kontinuierlichen Prozess entwickelt. Maßnahmenworkshops können jederzeit und losgelöst von der initialen Befragung eingesetzt und wiederholt werden.

### **Regelmäßige Kontrolle und ständige Verbesserungen**

Bei den regelmäßigen sicherheitstechnischen Begehungen aller Standorte durch die internen Sicherheitsfachkräfte und Brandschutzbeauftragten mit Begleitung der Arbeitsmedizin wird die prozesskonforme Umsetzung der Sicherheitsstandards vor Ort überprüft. Dabei wird vor allem auf Prävention zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten geachtet. Die Beratung der Mitarbeiter:innen steht dabei im Vordergrund. Gemeinsam mit den Führungskräften vor Ort und den örtlich zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und Brandschutzwarten werden notwendige Verbesserungsmaßnahmen festgelegt und in einem Maßnahmenblatt mit Fotodokumentation und Anleitung zur Umsetzung nachvollziehbar dokumentiert. Für jede Begehung wird auch ein Bericht zur

Umsetzung der sicherheitstechnisch relevanten Themen erstellt und in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten abgelegt. Die Einhaltung der notwendigen Präventionszeiten an den einzelnen Standorten wurde auch 2022 sichergestellt.

Ein wesentliches Ziel für den Arbeitnehmer:innenschutz ist die bestmögliche Unterstützung der Mitarbeiter:innen vor Ort. Das wird vor allem durch zahlreiche persönliche Schulungen und Unterweisungen sichergestellt. Diese sind an die Erfordernisse der jeweiligen Berufsgruppe angepasst. Vor allem durch praktische Beispiele und Informationen zu konkreten Arbeitsunfällen und kritischen Arbeitsabläufen soll das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter:innen erhöht werden. Sämtliche Arbeitsunfälle werden wöchentlich vom Team Arbeitnehmer:innenschutz evaluiert und Maßnahmen zur künftigen Vermeidung abgeleitet. Die Unfälle sowie mögliche Verbesserungsmaßnahmen zur künftigen Vermeidung werden auch regelmäßig von den Führungskräften mit den betroffenen Mitarbeiter:innen besprochen. Im Intranet oder per E-Mail erhalten die Beschäftigten laufend Aktualisierungen zu den Arbeitsschutz-Themen bzw. Informationen zu kritischen Vorfällen. Die Aktualisierung der Unfallstatistik erfolgt quartalsweise. Notwendige Untersuchungen gemäß der Verordnung über die Gesundheitsüberwachung am Arbeitsplatz (VGÜ) führt die Arbeitsmedizin durch. Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen prüft und dokumentiert das interne Kontrollsystem. 2022 gab es keine schwerwiegenden Zuwiderhandlungen mit dienstrechtlichen Konsequenzen. Entsprechende Unterweisungen wurden situationsbezogen durchgeführt.

## Programme zur Gesundheitsförderung

---

Vom Fachbereich Arbeitnehmer:innenschutz wird auch ein umfassendes Programm zur betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten. Der Erhalt und die Förderung der Gesundheit basieren auf einer zunehmenden Verzahnung von Arbeitnehmer:innenschutz, Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung. Schrittweise erfolgt so die Überführung von Einzelthemen in ein lebendiges und integriertes Gesundheitsmanagementsystem.

Seit März 2020 wurde als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie eine „Notrufsäule“ als Angebot für die Mitarbeiter:innen eingerichtet. Damit können unsere Mitarbeiter:innen und ihre Angehörigen ein externes Beratungsnetzwerk nutzen, um bei Bedarf mit professioneller Unterstützung besser durch diese Ausnahmezeit zu kommen. Dieses Angebot wurde von den Mitarbeiter:innen intensiv genutzt und wird mittlerweile als konzernweites EAP-System (Employee Assistance Program) in stark erweiterter Form fortgeführt. Führungskräfte, Mitarbeiter:innen und auch die Angehörigen sind eingeladen, Belastendes anonym und kostenlos mit den Expert:innen des EAP-Instituts zu besprechen und dort Unterstützung zu erfahren. Die Beratungen sind absolut anonym, streng vertraulich und die „Notrufsäule“ ist für Mitarbeiter:innen der ASFINAG und deren Angehörige kostenlos.

Nach einer coronabedingten Pause kann das Gesundheitsmobil seit Mitte 2022 wieder eingesetzt werden. In dieser mobilen Diagnostikstation können Mitarbeiter:innen unter anderem Messungen der Bauch- und Rückenmuskulatur, Lungenfunktion, Körperzusammensetzung oder Balancefähigkeit in Anspruch nehmen und sich dazu beraten lassen.

Auch die Präventionsangebote wurden weiterhin in Anspruch genommen. Sie umfassen ein breites Spektrum, wie z. B. Hautkrebsvorsorge, Arteriographien oder Wirbelsäulenvermessungen – stets angepasst an die Belastungen und Bedürfnisse der jeweiligen Mitarbeiter:innen.

2022 lag ein Schwerpunkt im Bereich der Diabetesprävention. 857 Mitarbeiter:innen haben sich ein kostenloses Testset für die Ermittlung des „Langzeitblutzuckers“ angefordert, das sind 25 % mehr als bei der erstmaligen Durchführung der Aktion 2019.



Am Zentralen Standort Wien (ZSW) stehen nun allen Mitarbeiter:innen höhenverstellbare Schreibtische zur Verfügung, die auch ein zwischenzeitliches Arbeiten im Stehen ermöglichen. Damit eröffnete sich auch die Gelegenheit, „Deskbikes“ einzusetzen, um die Tätigkeit am Schreibtisch mit moderater Bewegung zu kombinieren. In jedem Stockwerk des ZSW befindet sich aktuell ein Deskbike. Nachdem auch an anderen Standorten sukzessive höhenverstellbare Tische beschafft werden, sind auch außerhalb des ZSW Deskbikes verstärkt im Einsatz.

Für die Berufsgruppe der Sachbearbeiter:innen wurde eine Sammlung von Ausgleichsübungen erarbeitet und unter dem Titel „Die 7 Sachbearbeiter:innen“ als Kurzvideos und gedruckte Sammlung zunächst den Sachbearbeiter:innen im Rahmen der Sachbearbeiter:innen-Tagung übergeben und danach via Intranet auch an andere Berufsgruppen zugänglich gemacht. Neben den Übungen stand bei diesem Projekt auch die Würdigung und die Sichtbarmachung dieser Berufsgruppe im Vordergrund.

50 Tage lang hat sich die ASFINAG im Oktober und November erstmals an der österreichweiten „Firmenchallenge“ beteiligt und Bewegungsminuten gesammelt. Durch den Einsatz von mehr als 190 Kolleg:innen konnte auf Anhieb der dritte Platz errungen und in Summe 530.000 Bewegungsminuten gesammelt werden. Gesunde Bewegung und Sport waren in diesem Zeitraum spürbar immer wieder Tagesgespräch an den Standorten.

Im Herbst 2022 wurde nach coronabedingter Pause das interne „ASFINAG Trainer:innetzwerk“ reaktiviert und neue Angebote kreiert. In diesem Projekt stellen Mitarbeiter:innen ihre Expertise als Trainer:in den Kolleg:innen zur Verfügung. Angebote wie Yoga, Gymnastik oder „Soundcycle“ wurden gerne gebucht und zudem fanden sich neue Trainer:innen, die 2023 mit ihren Angeboten starten.

Für die Planung und Sichtbarmachung all dieser Maßnahmen und die Buchung durch die Mitarbeiter:innen wurde eine Gesundheitsplattform eingeführt. Auf dieser können sich die Mitarbeiter:innen über das Angebot informieren und die jeweilige Veranstaltung buchen. In Zukunft soll es Mitarbeiter:innen außerdem möglich sein, zu den besuchten Veranstaltungen Feedback direkt auf der Plattform zu geben.

Ein weiterer Schwerpunkt war die Durchführung der Grippeimpfungen und in der Zurverfügungstellung der notwendigen Impfstoffdosen.

In den nächsten Jahren werden wir neben der Fortführung der Präventionsangebote einen Fokus auf die Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Beschäftigten und die Suchtprävention legen. Vorbereitend dazu wurde ein detailliertes Umsetzungskonzept für die Installation eines betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements erarbeitet.

## Vereinbarungen zum Gesundheitsmanagement

---

Die bestehende Sozialvereinbarung regelt die freiwillige Gewährung von Sozialleistungen durch den Arbeitgeber und umfasst mehrere kostenlose Gesundheitsangebote: Zecken-, Grippe- und Tetanusimpfungen sowie Impfungen gegen Hepatitis A und B für die Mitarbeiter:innen des Streckendienstes, der Mautaufsicht und für die eingetragenen Ersthelfer:innen. Für jede/n Mitarbeiter:in gibt es auch eine Kollektiv-Unfallversicherung, die Berufsunfälle sowie das Wegerisiko abdeckt. Mit einer freiwilligen Zuzahlung können die Mitarbeiter:innen diesen Versicherungsschutz für sich bzw. auch für die ganze Familie auf Freizeitunfälle ausweiten.

## Information zu Sicherheit & Gesundheit

Zu sämtlichen Themen des Arbeitnehmer:innenschutzes wird im Bereich „Arbeitnehmer:innenschutz“ im Intranet informiert. Es umfasst alle Vorgaben und Abläufe zum Arbeitnehmer:innen- und Gesundheitsschutz, bietet einen Überblick über aktuelle Gefährdungen sowie vorbeugende Maßnahmen und enthält alle in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten dargestellten Themen des Arbeitnehmer:innenschutzes für jeden Standort.

Für alle Mitarbeiter:innen bieten wir Schulungen zum Arbeitnehmer:innenschutz und zur persönlichen Gesundheit an. Für verschiedene Berufsgruppen wie Handwerker:innen, Betriebstechniker:innen oder Operator:innen führen wir maßgeschneiderte Schulungen durch. Ein eigenes Modul der Aus- und Weiterbildungskategorie „Compliance“ schult Führungskräfte, Belegschaftsorgane, Standortverantwortliche oder Mitarbeiter:innen mit besonderer Funktion im Arbeitnehmer:innenschutz. Darüber hinaus bieten wir allen Beschäftigten während der Arbeitszeit Gesundheits-Vorträge mit besonderen Tipps für ihren Arbeitsplatz an.

Durch die sukzessive Implementierung und den Einsatz von elektronischen Unterweisungsinhalten über SAP werden sicherheitsrelevante Informationen (benutzerfreundlich und rechtsicher) dokumentiert an die Mitarbeiter:innen weitergegeben. Vor allem für Unterweisungen mit einheitlichen Inhalten (z. B. Büroarbeitsplätze, Ergonomie, Brandschutz, Verhalten auf der Autobahn) hat sich der Einsatz der elektronischen Unterweisung bewährt. Spezifische Unterweisungen – vor allem im handwerklichen Bereich oder mit sehr komplexem und regional unterschiedlichem Inhalt – erfolgen nach wie vor anlassbezogen und vor Ort in persönlicher Form durch die zuständigen Sicherheitsfachkräfte bzw. Führungskräfte.

## Unser Nachhaltigkeitsprogramm


Ziele	Maßnahmen	Zeithorizont	Status
Keine tödlichen Arbeitsunfälle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualitätsmanagementsystem</li> </ul>	jährlich	●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prozess „Arbeitnehmer:innenschutz gewährleisten“ inkl. Risikoevaluierung, sicherheitstechnische Begehungen</li> </ul>	jährlich	●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulungen zum Arbeitnehmer:innenschutz und zur Gesundheit</li> </ul>	jährlich	●
Arbeitsunfallbedingte Ausfallzeiten unter 1.000 Ausfalltage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Qualitätsmanagementsystem</li> </ul>	2022	○
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prozess „Arbeitnehmer:innenschutz gewährleisten“ inkl. Risikoevaluierung, sicherheitstechnische Begehungen</li> </ul>	2022	○
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Schulungen zum Arbeitnehmer:innenschutz und zur Gesundheit</li> </ul>	2022	○
Keine Berufskrankheiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Berufsgruppenspezifische) Gesundheitsförderungsprogramme</li> </ul>	jährlich	●
	<ul style="list-style-type: none"> <li>(Berufsgruppenspezifische) Schulungen zum Arbeitnehmer:innenschutz und zur Gesundheit</li> </ul>	jährlich	●



Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Strukturaufbau und Maßnahmenentwicklung für Wiedereingliederung und Aktivitäten zur Suchtprävention</li> </ul>	jährlich	●
Verhaltensorientierter Arbeitnehmer:innenschutz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trainings von kritischen Situationen in sicherer Umgebung, vor allem in Bezug auf Sturz und Fall und richtiges Bewegen im Gelände, Überqueren von Leitelementen, Verwendung von Arbeitsmitteln</li> </ul>	2023	○
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung in den Autobahnmeistereien</li> </ul>	2023	○

● Erreicht/Umgesetzt   ● In Bearbeitung   ○ Ausständig/Versoben   ⊗ Gestrichen   ○ Neu

### Unser Beitrag zu den SDGs und Zielen

SDG	Ziel	Unser Beitrag
 <p><b>Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern</b></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 sorgt für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld durch umfangreiche Arbeitsplatz-evaluierungen einschließlich sicherheitstechnischer Begehungen, umfassenden Schulungsmaßnahmen und bewusstseinsbildenden Maßnahmen sowie das Angebot zur Gesundheitsvorsorge. Wir sind bestrebt, die Zahl der Arbeitsunfälle, Arbeitsausfalltage sowie die physischen und psychischen Belastungen weitgehend zu minimieren.</p> <p>Zudem werden alle Lieferant:innen im Qualitätsmanagement-Prozess „Arbeitnehmer:innenschutz gewährleisten“ berücksichtigt. Seit 2012 wird die Erhöhung der Arbeitssicherheit mittels diverse Qualitätskriterien bewertet, u. a. im Hinblick auf das Vorhandensein von Sicherheitsvertrauenspersonen oder Safety Walks, sowie auf die Anzahl der Ersthelfer:innen auf Baustellen und die Einsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte</p>

GRI: 3-3, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-8, 403-9, 403-10