

ATTRAKTIVE ARBEITGEBERIN

Mit Stichtag 31.12.2019 beschäftigten wir 2.878 Personen, das entspricht einer Zunahme von 2,0% gegenüber 2018. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen die ASFINAG als Arbeitgeberin, wie unsere niedrige Fluktuationsrate von 3,2% in 2019 zeigt. Wir bieten eine Reihe von betrieblichen Leistungen, wie Programme zur Gesundheitsförderung, ein breites Spektrum an Schulungen oder Programme zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit.

Stabile Beschäftigung

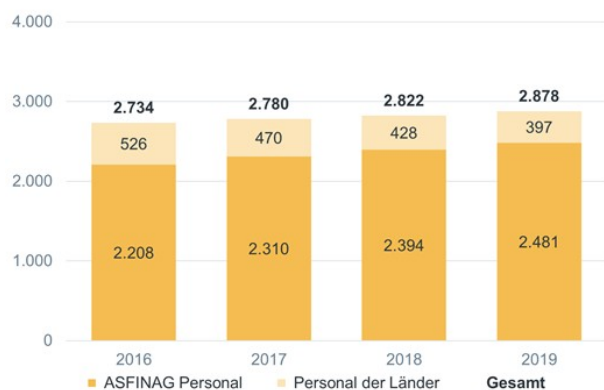
Die Fluktuationsrate sank von 3,3% in 2018 auf 3,2% in 2019 und blieb damit auf einem konstant niedrigen Niveau. Durch leistungsorientierte Vergütungssysteme, attraktive Sozialleistungen und die Möglichkeit, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln – sowohl innerhalb der eigenen Gesellschaften als auch gesellschaftsübergreifend – wird das Fluktuationsrisiko minimiert.

	2016	2017	2018	2019
Neues ASFINAG-Personal	159	173	187	198
Frauen	45	50	55	62
Männer	114	123	132	136
Teilzeitpersonal per 31.12.	314	333	350	351
Frauen	260	274	289	287
Männer	54	59	61	64
Befristetes Personal per 31.12.	29	55	59	53
Frauen	6	21	15	12
Männer	23	34	44	41
Lehrlinge per 31.12.	4	17	21	30

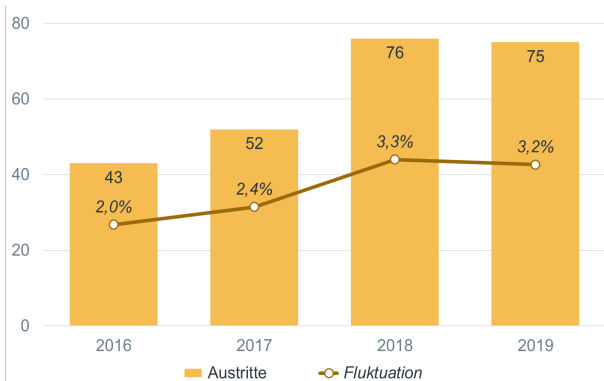
Die Fluktuation bezieht sich auf direkt angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das sind 86% der Beschäftigten bzw. 2.481 Personen. Weitere 397 Personen des früheren Landesstraßendienstes waren 2019 bei der ASFINAG als „Mitarbeiter mit Überlassungsvertrag“ beschäftigt. Grundsätzlich setzen wir auf eigene Arbeitskräfte. Ausnahmen sind die Abdeckung von Arbeitsspitzen, z.B. beim Winterdienst und den Mautstellen in den Ferien. Mit Stichtag 31.12.2019 waren bei uns daher 53 Personen temporär beschäftigt, davon zwölf Frauen.

Die ASFINAG hat das Ziel, die Anzahl an Lehrlingen im Unternehmen weiter zu erhöhen. 2019 wurden 16 Lehrlinge neu eingestellt. Mit Stichtag 31.12.2019 sind im Betrieb 30 Lehrlinge in sechs Lehrberufen beschäftigt: Bürokauffrau/-mann, Finanz- und Rechnungswesenassistent, IT-Technik (auslaufend), IT-Informatik (auslaufend), IT-Betriebstechnik, Elektrotechnik mit Schwerpunkt Anlagen und Betriebstechnik. Das Ziel, den Lehrlingsanteil auf 1% der Belegschaft zu erhöhen, wurde damit erreicht. Der Lehrlingsanteil soll für 2020 gehalten werden, zusätzlich werden 2020 Lehrlinge in drei neuen

Entwicklung Beschäftigtenstand
(Werte zum Stichtag 31.12.)



Austritte¹ und Fluktuation
ASFINAG-Personal



¹ Exkl. Mitarbeitende mit befristetem Dienstverhältnis

Lehrberufen ausgebildet: Applikationsentwicklung – Coding, Bautechnische Assistenz und Medienfachfrau/-mann mit Schwerpunkt Online-Marketing.

Für den Lehrberuf Elektrotechnik und für den ab 2021 geplanten Lehrberuf Mechatronik wurde mit der ÖBB-Infrastruktur AG ein Kooperationsvertrag abgeschlossen. Dieser ermöglicht, dass die ASFINAG-Lehrlinge einzelne Module, die nicht oder nicht ausreichend an die Lehrlinge vermittelt werden können (wie z.B. Drehen, Fräsen oder Schweißen) in den ÖBB-Lehrwerkstätten geschult werden.

Vielseitige Karenzmodelle

Grundsätzlich haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kollektivvertrag Anspruch auf Elternkarenz. Ausgenommen davon sind nur Vorstand, Geschäftsführung und befristete Dienstverhältnisse bzw. Praktikumsplätze.

2019 nahmen insgesamt 86 Personen die bestehenden Karenzmodelle (Eltern-, Väterfrüh- und Bildungskarenz) in Anspruch. 2018 waren es 89 Personen. Der Anteil der Männer stieg in den vergangenen Jahren leicht an und lag bei knapp 41% im Jahr 2019.

	2016	2017	2018	2019
Personal mit Anspruch auf Elternzeit	2.712	2.740	2.777	2.834
Frauen	572	594	629	658
Männer	2.140	2.146	2.148	2.176
Elternkarenz	76	74	66	71
Frauen	58	55	52	48
Männer	18	19	14	23
Personal nach Elternzeit zurück am Arbeitsplatz	41	37	30	31
Frauen	25	22	20	14
Männer	16	15	10	17
Personal 12 Monate nach Elternzeit beschäftigt	37	41	33	30
Frauen	19	25	19	20
Männer	18	16	14	10
Väterfrühkarenz	16	12	20	10
Bildungskarenz	6	8	3	5
Frauen	2	1	1	3
Männer	4	7	2	2

Wir bemühen uns um eine möglichst hohe Rückkehrrate, weshalb wir ein Karenzmanagement-Portal in Verwendung haben. Darin sind alle wichtigen Informationen gebündelt, seien es Vorlagen und Leitfäden oder Checklisten und Tools, die für die eigene Karenz sehr wichtig und notwendig sind. Für 2020 ist eine Überarbeitung und ein Relaunch des Karenzmanagement-Portals geplant. Zusätzlich sollen die Möglichkeiten für die Einführung von familienunterstützenden Angeboten geprüft werden.

Betriebliche Leistungen

Von 2.878 Headcounts per 31.12.2019 unterliegen 2.867 einem Kollektivvertrag (2018: 2.811), das entspricht einem Anteil von 99,6%. 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 Arbeitnehmervertretung 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. 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 Angestellte, 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).

Home-Office-Modell

Die Einführung von Homeoffice (HO) in der ASFINAG im Jahr 2017 war ein wichtiger Meilenstein für die Weiterentwicklung eines modernen Arbeitsumfeldes. Obwohl die Inanspruchnahme für viele Mitarbeitende aufgrund der auszuübenden Tätigkeit nicht zu Anwendung kommen kann (z.B. Handwerkerinnen und Handwerker, Operatorinnen und Operatoren, Traffic Managerinnen und Manager, Reinigungskräfte, Betriebstechnikerinnen und -techniker, Mautnerinnen und Mautner, Mautaufsichtsorgane, Lehrlinge, Praktikantinnen und Praktikanten, etc.), wird die Möglichkeit (per 31.12.2019) bereits von fast 250 Mitarbeitenden genutzt.

2019 wurde eine Evaluierung der Betriebsvereinbarung durchgeführt, bei der viele Anregungen und Anfragen von Mitarbeitenden berücksichtigt wurden. Das Ergebnis davon ist eine Erweiterung der gültigen Homeoffice-Betriebsvereinbarung, welche mit 1.1.2020 Gültigkeit erlangt.

Sabbatical

Im Oktober 2018 haben Arbeitgeberin und Belegschaftsvertretung eine Sabbatical-Betriebsvereinbarung unterschrieben, welche mit 01.01.2019 in Kraft trat. Mit der Möglichkeit eines Sabbaticals wollen wir als ASFINAG dem Wunsch nach besserer Balance im Arbeits- und Privatleben und dem steigenden Bedarf nach größerer Flexibilität nachkommen sowie uns darüber hinaus als moderne Arbeitgeberin positionieren. 2019 haben bereits 16 Mitarbeitende dieses Angebot in Anspruch genommen.

Unternehmenskultur & Führung

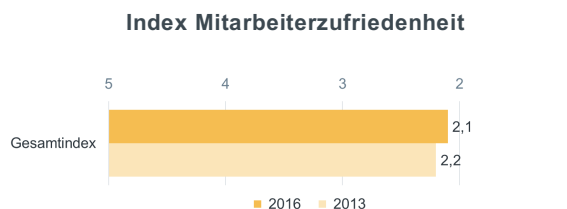
Das Jahr 2019 war stark geprägt vom Konzernthema Unternehmenskultur. Aufbauend auf den Analyse- und Erhebungsergebnissen der Vorjahre wurde in mehreren Workshops mit Mitarbeitenden, der Geschäftsführung und Vorstandsdirektion 2018 das Idealbild (Soll-Bild) der zukünftigen Unternehmenskultur erarbeitet. Mit der neuen Führungsspitze wurde dieses Idealbild, das sich in vier Säulen gliedert, im ersten Halbjahr intensiv an die Führungskräfte kommuniziert.

Führung, Leistung, Zusammenarbeit, Innovation & Weiterentwicklung sind die Kernthemen, und innerhalb jeder Säule wurden neben dem Verhalten und dem Umgang miteinander auch die zukünftigen Arbeitsweisen ausformuliert. Ab Herbst wurde mit der konzernweiten Kommunikation dazu begonnen, die für alle Mitarbeitende einen dreistündigen Workshop vorsieht, um sich mit den Säulen näher auseinanderzusetzen. 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. Die Kommunikationsinitiative wird noch einen Großteil des Jahres 2020 in Anspruch nehmen, da es sich um bis zu 120 Workshops handelt, die in den Gesellschaften abgehalten werden.

Die Kultursäulen bilden die Basis für die zukünftigen Mitarbeitergespräche, den Führungsleitfaden und die Führungskräfteentwicklung.

Mitarbeiterzufriedenheit

Die letzte Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde 2016 durchgeführt. 2016 erhielten wir dabei 2.164 Fragebögen, das entspricht einer Rücklaufquote von 79%. Die Bewertungen zu den 11 Themen erfolgten nach dem Schulnotensystem (1-5). 2016 verbesserte sich der Gesamtindex von 2,2 auf 2,1 im Vergleich zu 2013.



In den letzten 4 Jahren wurde an Maßnahmen gearbeitet, die sowohl gesellschaftsbezogen als auch konzernweit Einfluss genommen haben. Für 2020 ist die nächste Mitarbeiterbefragung geplant. Diese Befragung bringt gleich mehrere Neuerungen mit sich. Erstmals werden die Mitarbeiterbefragung und die Evaluierung psychischer Belastungen zusammengefasst. Ebenso neu wird das Befragungsformat sein, dass für zumindest 1.800 Mitarbeitende eine Online-Befragung vorsieht, statt der klassischen Papierumfrage.

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, am Arbeitsmarkt macht sich die demografische Entwicklung 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 Pre-Onboarding
- Erfolgreicher Arbeitsantritt und effiziente Einarbeitungsphase
- Beschäftigungs- und Karrieremodelle und alle Möglichkeiten zur Weiterbildung
- Trennungsmanagement und alle Formen der Versetzung, Entsendung und interner Wechsel

Im Jahr 2019 wurde in 9 gesellschaftsübergreifenden Workshops des HR-Bereichs intensiv zu den Themen Suchstrategien bzw. Suchkanäle, Auswahlprozess und Auswahlinstrumente gearbeitet sowie in einer Schreibwerkstatt die komplette Bewerberkorrespondenz überarbeitet. Für 2020 ist eine weitere Reihe von Workshops und Arbeitsgruppen geplant, um den neuen Recruiting-Prozess und seine Instrumente zu implementieren, unseren Auftritt als Arbeitgeberin neu zu gestalten, Berufsbilder und Zielgruppen für unsere Darstellung am Arbeitsmarkt zu definieren und mit Kooperationen weiter unser Hochschulmarketing zu professionalisieren.

Schlüsselkennzahlen (KPI)

Personalstand 31.12.2019	2.878	↗
Fluktuationsrate	3,2%	↘
Mitarbeiterzufriedenheit (2016)	2,1	↗

Ziele aus 2019

- Außenauftritt (Website, Messen, etc.) stärken ✓
- ASFINAG weiterhin als attraktive Arbeitgeberin positionieren ✓
- Fokus auf Kooperationen zur MA-Gewinnung (Recruiting) verstärken ✓
- Führungskräfte- und Nachwuchsprogramm NEU einführen ✓
- Karrierepfade definieren ✓
- Zahl der Lehrlinge weiter erhöhen ✓
- Transfer des Unternehmenskultur-Soll-Bildes in die gesamte Organisation
- Integration der Führungsthemen, Führungsgrundsätze und Führungskompetenzen in die Themen Mitarbeitergespräch und Führungskräfteentwicklungsprogramme ✓

Den Transfer des Unternehmenskultur-Soll-Bildes in die gesamte Organisation ist 2020 noch in Umsetzung.

Ziele für 2020

- Projekt Attraktive Arbeitgeberin:
 - Implementierung des neuen Recruiting-Prozesses
 - Neugestaltung des Auftrittes als Arbeitgeberin
 - Definition von Berufsbildern und Zielgruppen für unsere Darstellung am Arbeitsmarkt
 - Professionalisierung des Hochschulmarketings mittels weiterer Kooperationen
- Lehrlinge:
 - Der Lehrlingsstand von 30 Lehrlingen soll gehalten werden
 - Etablierung neuer Lehrberufe
- Ausrollung der erweiterten Homeoffice-Betriebsvereinbarung
- Relaunch der Karenzmanagementplattform
- Prüfung der Möglichkeiten für die Einführung von familienunterstützenden Angeboten
- Transfer des Unternehmenskultur-Soll-Bildes in die gesamte Organisation
- Neue Mitarbeiterbefragung samt Evaluierung psychischer Belastungen Q3/2020

Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG)



Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern



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

GRI: 102-07, 102-08, 102-38, 102-39, 102-41, 103-1, 103-2, 103-3, 201-3, 401-1, 401-2, 401-3, 402-1
SDG: 8.5, 8.6, 8.8, 16.7