

VIelfalt und Chancengleichheit

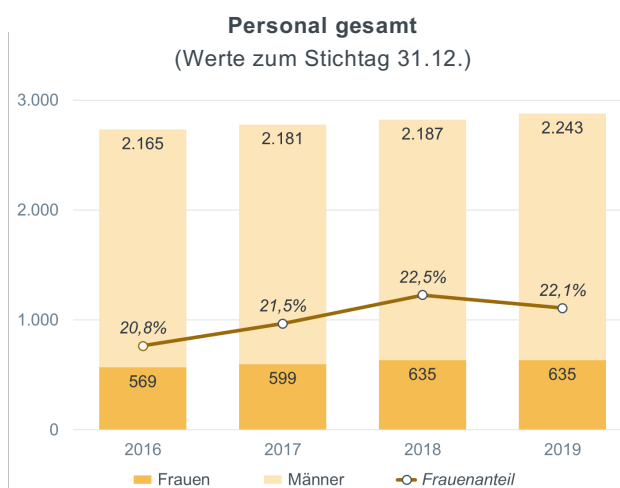
2019 wurden im Rahmen des Diversity-Konzepts weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Mitarbeitenden mit Behinderung gesetzt. Der Frauenanteil konnte 2019 in bestimmten Personengruppen weiter erhöht werden. Die beiden Diversity-Schwerpunkte zur Förderung von Frauen und Mitarbeitenden mit Behinderung werden auch 2020 fortgesetzt bzw. weiterverfolgt.

Im Jahr 2019 war der Frauenanteil in der Gesamtbelegschaft etwas niedriger als im Jahr davor, er betrug per 31.12.2019 insgesamt 22,1% (2018: 22,5%). Bei den Führungspositionen stieg der Frauenanteil hingegen weiter deutlich an, er betrug per 31.12.2019 19,4% (2018: 17,8%). Der Frauenanteil auf der Top-Management-Ebene reduzierte sich hingegen von 22,2% (2 von 9 Mitarbeitenden) auf 12,5% (1 von 8 Mitarbeitenden). Alle Anteile wollen wir in den kommenden Jahren weiter bzw. wieder erhöhen.

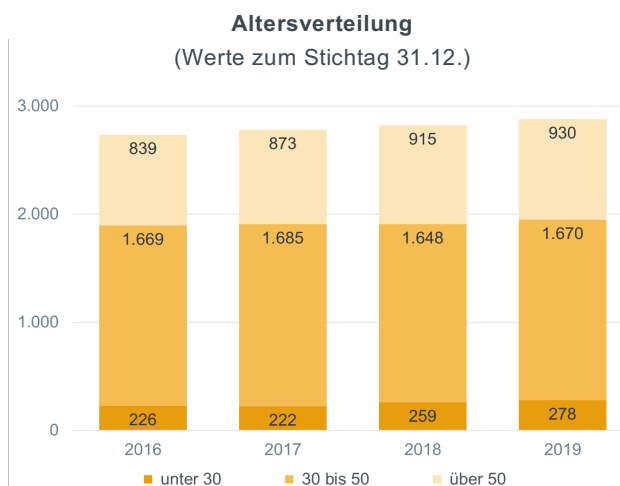
Die durchschnittliche Jahresvergütung liegt bei Frauen um rund 14% unter jener der Männer. Diese Differenz konnte gegenüber dem Vorjahr geringfügig reduziert werden. Die Berechnungsmethode wurde im Jahr 2017 an den Einkommensbericht, der gemäß § 6a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz alle 2 Jahre für den Betriebsrat zu erstellen ist, angepasst. Die durchschnittliche Jahresvergütung inkludiert Bruttogehälter, Sonderzahlungen, Funktionszulagen, Überstunden (inkl. Pauschalen), variable Gehälter (MbO, Sonstige Prämien), Zulagen, etwaige Ruf- und Anwesenheitsbereitschaft und Sachbezüge, hochgerechnet auf eine ganzjährige Vollzeitbeschäftigung.

2019 stand die höchste Jahresvergütung zur mittleren aller Angestellten in einem Verhältnis von 6,8:1 gegenüber 7,1:1 im Jahr 2018. Das Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresvergütungen betrug 3,2:1.

Die Altersverteilung der Mitarbeitenden zeigt einen steigenden Anteil der unter 30-jährigen (9,7% gegenüber 9,2% im Vorjahr und im Verhältnis zur Gesamtbelegschaft), einen



	2016	2017	2018	2019
Personal in Führungspositionen per 31.12.	203	206	208	201
unter 30	1	2	3	0
30 bis 50	143	135	129	122
über 50	59	69	77	79
Frauen	29	34	37	39
Männer	174	172	171	162
<i>Frauenanteil in Führungspositionen</i>	<i>14,3%</i>	<i>16,5%</i>	<i>17,8%</i>	<i>19,4%</i>
Personal im Executive Management per 31.12.	9	9	9	8
unter 30	0	0	0	0
30 bis 50	4	6	5	5
über 50	5	3	4	3
Frauen	1	2	2	1
Männer	8	7	7	7
<i>Frauenanteil im Executive Management</i>	<i>11,1%</i>	<i>22,2%</i>	<i>22,2%</i>	<i>12,5%</i>



sinkenden Anteil der Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahre (58,0% gegenüber 58,4%) und einen gleichbleibenden Anteil von über 50-Jährigen (32,3% gegenüber 32,4%).

Im Rahmen der Umsetzung des 2017 begonnenen Diversity-Konzepts führten wir auch 2019 in mehreren Bereichen Maßnahmen durch.

Förderung der Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit war auch 2019 weiterhin ein großes Thema. Dazu arbeiten wir laufend an der Erhöhung des Frauenanteils. Unser neuer Diversitäts-Bericht soll es ermöglichen, dass dem Management gute Steuerungsgrundlagen zur Geschlechtergerechtigkeit zur Verfügung stehen.

Das erste Cross Mentoring Programm wurde im Februar 2019 erfolgreich abgeschlossen. Das Ziel dieses unternehmensübergreifenden Programms (ÖBB, Wiener Stadtwerke, ASFINAG) ist es, die weiblichen Nachwuchskräfte in ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. Aufgrund der positiven Resonanz wurde entschieden, das Programm auch 2020 fortzuführen. Das Programm wurde innerhalb der ASFINAG weiterentwickelt und um Programmelemente ergänzt, wie z.B. unterjährige Feedbackgespräche und Entwicklungsgespräche. Damit wurde in unserem Unternehmen ein klares Zeichen gesetzt, dass wir an einer nachhaltigen Balance zwischen den Geschlechtern arbeiten.

Begünstigt behinderte Mitarbeitende bei der ASFINAG

Zum 31.12.2019 beschäftigten wir 77 begünstigt behinderte Menschen, das sind geringfügig weniger als 2018 (79).

Die ASFINAG hat es sich auch zum Ziel gesetzt, das Verständnis rund um das Thema „Umgang mit Menschen mit Behinderung“ zu erhöhen. Dafür wurde 2018 zuerst ein Gesamtkonzept entwickelt und die erste konzernweite Schulung zu diesem Thema durchgeführt. Die Zielsetzung der Schulung ist es, zum einen die rechtlichen Rahmenbedingungen besser kennenzulernen und zum anderen eine Sensibilisierung zum Thema „Leben mit Behinderung“ zu erreichen. Diese Schulung wurde auch 2019 fortgeführt und im Frühling und im Herbst angeboten (jeweils 2 Module).

Zudem wurde eine Kooperation mit „myAbility.jobs“, einer auf die Vermittlung von Menschen mit Behinderung spezialisierte Recruiting-Plattform, vereinbart, um künftig passende Stellen auch über diese Plattform zu inserieren.

Seit 2018 erhalten alle Mitarbeitende mit Behinderung (unabhängig davon, ob eine Begünstigung lt. Behinderteneinstellungsgesetz vorliegt) ab 40% Behinderung drei zusätzliche Urlaubstage, ab 50% Behinderung vier zusätzliche Urlaubstage und ab 60% Behinderung eine zusätzliche Urlaubswoche. Diese Regelung wurde mit den Sozialpartnern vereinbart und im Kollektivvertrag verankert.

Begleitend zum Gesamtthema wurde die Mitarbeiter-Broschüre „Wegweiser rund um das Thema Behinderung“, die bereits 2018 erarbeitet wurde, einem Review unterzogen und neu aufgelegt. Die Broschüre beinhaltet sowohl allgemeine Informationen zum Thema Behinderung für alle Mitarbeitenden als auch Informationen über Leistungen, Ansprechpersonen und mögliche Unterstützung für Mitarbeitende mit Behinderung. Die Broschüre liegt an allen ASFINAG-Standorten auf.

Bestellung einer Ombudsperson für Gleichbehandlung und Diversity

Gleichbehandlung und Vielfalt sollen in der ASFINAG weit mehr als nur Schlagworte sein. Im Gleichbehandlungsgesetz ist das Gleichbehandlungsgebot verankert. Dies bedeutet, dass niemand aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung im Unternehmen benachteiligt werden darf. In diesem Sinn wird Diversity in der ASFINAG-Gruppe schon seit längerem aktiv gefördert.

Wir bekennen uns ausdrücklich zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgesetzes und haben daher 2019 das Compliance-Management mit der Bestellung einer Ombudsperson für Gleichbehandlung und Diversity um diesen Themenbereich erweitert. Die Aufgaben bestehen insbesondere darin, Hinweise auf allfällige Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot am Arbeitsplatz entgegenzunehmen und diese Hinweise dann (grundsätzlich anonymisiert) an die jeweils zuständigen Vorstände bzw. Geschäftsführungen weiterzuleiten.

Berichtswesen

Das HR-Quartalsberichtswesen für das Executive Management enthält einen eigenen Block zum Thema Diversity. Dieser enthält folgende Analysen:

- Genderanalyse (Frauenanteil gesamt und in Führungspositionen)
- Analyse Teilzeitkräfte
- Altersanalyse
- Invalidität (Begünstigt Behinderte Mitarbeitende)
- Genderanalyse Mitarbeitende Homeoffice und Sabbatical

Einmal jährlich wird ein Gender-Pay-Gap-Bericht erstellt. Dieser enthält einen Vergleich des durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommens von Frauen und Männern bzw. deren Differenz gegliedert nach ASFINAG-Funktionsgruppen. Dieser wird ebenfalls dem Executive Management zur Verfügung gestellt.

Keine Diskriminierungsfälle

2019 wurden, wie in den vergangenen Jahren, keine Diskriminierungsfälle bekannt. Für Diskriminierungs- oder Mobbing-Vorwürfe gibt es eine unternehmensweit einheitlich strukturierte Vorgehensweise zur Mediation und Konfliktmoderation sowie zur lückenlosen Dokumentation und Evaluierung. Auch der Leitfaden Personalführung, das Nachschlagewerk für alle Führungskräfte, behandelt dieses Thema und sorgt für eine Sensibilisierung der Führungskräfte.

Programme zur Übergangshilfe

Altersteilzeit

Grundsätzlich gibt es die Möglichkeit für Mitarbeitende, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (auf 40% bis 60% der vorherigen Normalarbeitszeit), um einen gleitenden Übergang in die Pension zu schaffen.

Teilpension

Die Teilpension (§ 27a Arbeitslosenversicherungsgesetz) ist keine Pensionsleistung, sondern ein Altersteilzeitgeldmodell. Die Teilpension bezweckt, dass Dienstnehmende, welche die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Korridor pension erfüllen, nicht vorzeitig aus dem Arbeitsleben

ausscheiden, sondern im Rahmen einer reduzierten Arbeitsverpflichtung bis zur Regelpension weiter tätig bleiben.

Wiedereingliederungsteilzeit

Mitarbeitende, die über einen längeren Zeitraum physisch oder psychisch erkrankt waren, sollen die Möglichkeit erhalten, schrittweise, in Form einer Teilzeitbeschäftigung, in den Arbeitsprozess zurückzukehren.

Demografieberatung

Aus der im Jahr 2018 gestarteten Demografieberatung, einem zu 100% geförderten Beratungsangebot des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und des europäischen Sozialfonds sind 3 Projekte entstanden:

- Attraktive Arbeitgeberin
- Wiedereingliederung
- „Lebensphasenorientierte Arbeitsplätze“: Vorgehensmodell für Mitarbeitende, welche ihre ursprüngliche Funktion/Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Ziel ist es, einen Prozess zu etablieren, der es ermöglicht für Mitarbeitende mit Beeinträchtigungen/Einschränkungen einen anderen adäquaten Arbeitsplatz zu finden.

Zusätzlich bieten wir für Führungskräfte sowie für alle Mitarbeitenden Diversitätsschulungen, Schulungen zum Thema „Gendergerechte Sprache“ sowie zum Thema „Generation 45 plus – Gesund Älter werden (Productive Aging)“ an.

Schlüsselkennzahlen (KPI)

Diskriminierungsfälle	0	➔
Frauenanteil gesamt	22,1%	➘
Frauenanteil / Führungspositionen	19,4%	↗
Frauenanteil / Executive Management	12,5%	➘
Ø Jahresvergütung bei Frauen im Vergleich zu Männern	85,7%	↗

Ziele aus 2019

- Frauenanteil weiter erhöhen
- Sabbatical-Betriebsvereinbarung ausrollen ✓
- Fortführung Cross-Mentoring-Programm in Kooperation mit Wiener Stadtwerken und ÖBB ✓
- Weitere Bearbeitung der 3 Schwerpunkte der Demografieberatung mittels Workshops ✓
- Umsetzung Zukunftskonzept für interne Trainerinnen & Trainer (Wetrain@ASFINAG) ✓
- Intensive Auseinandersetzung mit dem Thema „Weiterentwicklung von modernen Arbeitszeitregelungen“ durch die Arbeitsgruppe Arbeitszeit

Das Ziel, den Frauenanteil in der ASFINAG weiter zu erhöhen, wurde in bestimmten Personengruppen erreicht, allerdings nahm der Frauenanteil insgesamt geringfügig ab. Die Arbeitsgruppe Arbeitszeit wurde vorerst 2019 nicht umgesetzt.

Ziele für 2020

- Frauenanteil weiter erhöhen
- Fortführung Cross-Mentoring-Programm in Kooperation mit Wiener Stadtwerken und ÖBB
- Weitere Bearbeitung der 3 Schwerpunkte der Demografieberatung mittels Workshops
- Schulungen zu Diversity und Umgang mit Behinderung
- Weiterentwicklung und Pilotierung des Projektes „Lebensphasenorientierte Arbeitsplätze“

Im September 2016 unterzeichnete die ASFINAG die Charta der Vielfalt. Zudem bekennen wir uns zu den Women's Empowerment Principles der UNO. Diese fordern unter dem Motto „Equality Means Business“ eine stärkere Gleichstellung von Mann und Frau.



Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG)



Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen



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

GRI: 103-1, 103-2, 103-3, 405-1, 405-2, 406-1

SDG: 5.1, 5.5, 8.5