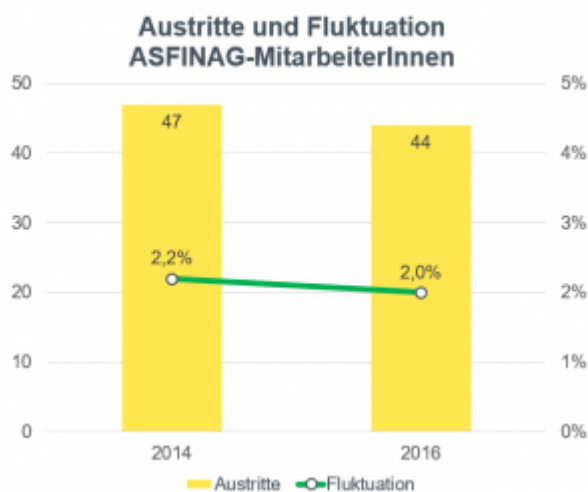


# EINE VERLÄSSLICHE ARBEITGEBERIN

Mit Stichtag 31.12.2016 beschäftigten wir 2.734 Personen, das sind um 0,9% mehr als 2015. Der Teilzeitanteil veränderte sich in den vergangenen Jahren nur unwesentlich und betrug 11,5%, d.s. 314 Personen. Daraus ergibt sich ein „Full Time Equivalent (FTE) für 2016 von 2.630.



Die mit 2,2% bereits sehr niedrige

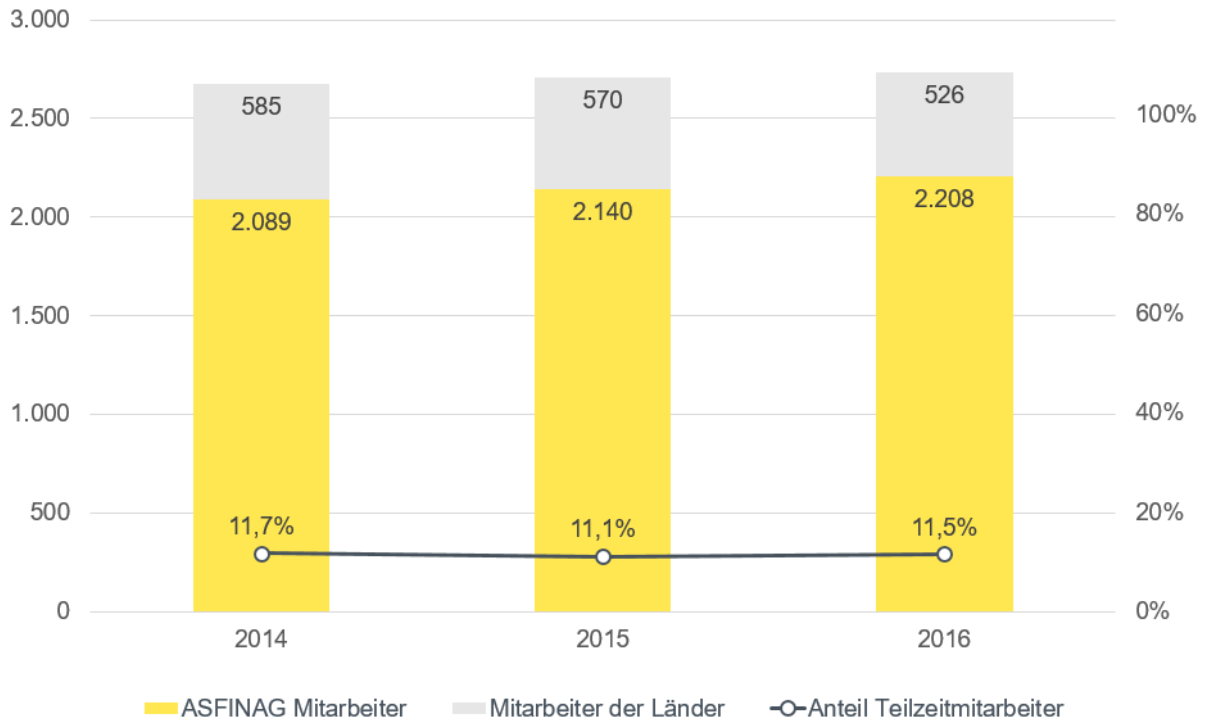
Fluktuationsrate des Jahres 2015 verringerte sich weiter auf 2%. Sie bezieht sich auf direkt angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das sind 80,8% der Beschäftigten bzw. 2.208 Personen. Weitere 526 Personen des früheren Landesstraßendienstes wurden im Jahr 2006 als „Mitarbeiter mit Überlassungsvertrag“ neu in die ASFINAG übernommen.

Grundsätzlich beschäftigen wir keine freiberuflichen Mitarbeiter, sondern setzen auf eigene Arbeitskräfte. Nur in zwei Fällen greifen wir auf temporäres Personal oder Leasingkräfte zurück: Beim Winterdienst und bei den Mautstellen in den Ferien. Mit Stichtag 31.12.2016 arbeiteten bei uns 29 Saison-Mautner, Winterdienst-Saisoniers sowie (Ferial-)Praktikanten.

In Zukunft wollen wir jungen Menschen auch eine Ausbildung in unserem Unternehmen ermöglichen. 2015 beschäftigten wir zwei Lehrlinge, 2016 waren es bereits vier. Unser Ziel bis 2020 liegt bei 1% der Belegschaft, das sind 27 Lehrlinge.



## Entwicklung Beschäftigtenstand

(Werte zum Stichtag 31.12.)



### Enge Zusammenarbeit mit Arbeitnehmervertretung

Wir achten auf die Einhaltung aller Informations- und Mitteilungsfristen und setzen Projekte mit weitreichenden Auswirkungen auf die Organisation in Abstimmung mit der Arbeitnehmervertretung um. Von 2.734 Headcounts per 31.12.2016 unterliegen 2.720 einem Kollektivvertrag, das entspricht einem Anteil von 99,5%. Jour-fixe für die laufende Zusammenarbeit von Unternehmensführung und Betriebsrat finden auf Konzernebene quartalsweise, bei einzelnen Gesellschaften teilweise monatlich statt. Die wichtigsten gemeinsamen Projekte im Jahr 2016 waren die Einführung eines neuen Zeitmanagementsystems, einer neuen Gehaltstafel im Kollektivvertrag sowie die Durchführung der Mitarbeiterbefragung. Über die Ergebnisse der Befragung und die daraus abgeleiteten Maßnahmen lesen Sie bitte im Kapitel [Personalentwicklung](#).

SCHLÜSSEL-KENNZAHLEN (KPI)		
MitarbeiterInnen	2.734	
Fluktuationsrate	2,0%	

## Ziele für 2017:

- Fluktuation auf diesem niedrigen Niveau halten
- Zahl der Lehrlinge weiter erhöhen
- Anstellung einer eigenen Lehrlingsbeauftragten

---

## Betroffene Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG):



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

- 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
- Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern
- Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern

#### **GRI-Disclosures:**

102-7, 102-8, 102-41, 401-1, 401-2

#### **UNGC-Principles:**

3, 6