

Arbeitskräfte

Zielsetzungen	Maßnahmen	Status	Zieljahr	Anmerkung zur Zielerreichung
„Gütesiegel des BMAW „equalitA“ für innerbetriebliche Frauenförderung“	Das Gütesiegel „equalitA“ wurde 2023/2024 für die „RAG Family Initiative“ vergeben – darunter fallen Kinderferienbetreuung, Eltern-Kind-Büro, verbesserte Karenzbegleitung und flexible Arbeitszeitmodelle zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben. Die Maßnahmen stärken die familienfreundliche Personalpolitik und die Gleichstellung im Unternehmen.	●	2023/2024	Das Gütesiegel „equalitA“ wurde 2023/2024 für die „RAG Family Initiative“ erfolgreich vergeben. Die Maßnahmen zur familienfreundlichen Personalpolitik sind vollständig umgesetzt und stärken nachhaltig die Gleichstellung im Unternehmen. Damit wurde das Ziel der innerbetrieblichen Frauenförderung erreicht.
Zertifizierung „berufundfamilie“	Die RAG fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Wiedereinstiegsprogramme, Betreuungsangebote und regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zur Weiterentwicklung familienfreundlicher Angebote. So wird eine nachhaltige Unterstützung der Mitarbeitenden gewährleistet.	●	2023/2024	Die Zertifizierung „berufundfamilie“ wurde erfolgreich erreicht. Die RAG setzt umfassende familienfreundliche Maßnahmen um, die eine nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten. Das Ziel ist damit erfüllt.
Steigerung des Frauenanteil bis Ende 2024 auf 30 %	Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität spezifisch für die weibliche Zielgruppe: Beantragung Gütesiegel „equalitA“ 2023, spezifische und zielgruppenorientierte Inserate und Beiträge (z. B. Frauen in der Technik), Fokus bei Einschaltungen (z. B. „Karrierestandard“), Teilnahme am „Töchtertag“ im April 2024. Beantragung Gütesiegel „berufundfamilie“ 2024	●	2023/2024	Die Maßnahmen führten zu einer relativen Steigerung des Frauenanteils um nur knapp 1%. Trotz Fortschritten ist das Ziel von 30% bis Ende 2024 noch nicht erreicht. Weitere konsequente Verfolgung der Umsetzung ist notwendig.
Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen	Zur Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen setzt die RAG präventive Maßnahmen im Rahmen des Sechs-Säulen-Programms um. Dieses umfasst Förderung von gesunder Ernährung, Bewusstseinsbildung, Bewegung, Entspannung, ergonomischer und sicherer Arbeitsumgebung sowie medizinischer Betreuung. So wird die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden aktiv gestärkt und erhalten.	●	2022 f.	Das Sechs-Säulen-Programm wird kontinuierlich im Rahmen des RAG Gesundheitsprogramms umgesetzt. Die durchschnittliche Krankenstandsquote lag 2024 bei 4,6 Tagen pro Mitarbeiter*in, deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt von 15,1 Tagen. Dies bestätigt die Wirksamkeit der Maßnahmen.
Sicherheit: Reduktion der Unfallzahlen/LTIF-Werte von RAG Mitarbeiter*innen und Kontraktoren um 50 % bis 2025	Fahrsicherheitstrainings und Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zur Erhöhung der Verkehrssicherheit	●	2023 f.	Die Unfallzahlen (Lost Time Injuries, LTI) bei RAG Mitarbeitenden und Kontraktoren konnten deutlich reduziert werden: 2023 wurden 2 LTI (FU-5) verzeichnet, 2024 0 LTI (FU 1). Maßnahmen wie Sicherheitsgespräche und Fahrsicherheitstrainings wurden konsequent umgesetzt, was zur signifikanten Verbesserung der Arbeitssicherheit beitrug. Die Entwicklung zeigt, dass die Zielsetzung einer 50%igen Reduktion der Unfallzahlen bis 2025 erfolgreich erreicht wurde.
Förderung der naturwissenschaftlich-technischen Grundbildung von Schüler*innen	Kooperationen mit Schulen in Vöcklabruck, Braunau, Wels und Salzburg, die das MINT-Gütesiegel haben (siehe auch „Regionale Einbildung“)	●	2023/2024	Die Kooperationen mit MINT-zertifizierten Schulen in Vöcklabruck, Braunau, Wels und Salzburg wurden erfolgreich etabliert und fördern gezielt die naturwissenschaftlich-technische Grundbildung. Zudem wird seit 2 Jahren am sogenannten Girls-Day teilgenommen, um auch junge Frauen Interesse an technischen Berufen zu wecken und Hürden abzubauen. Das Ziel ist erreicht.
Digitalisierung von HR-Prozessen	Mobile Nutzung von SAP-Anwendungen (EAP8) wird erneuert und die Reisekostenabrechnung optimiert.	●	2023	Die Digitalisierung der HR-Prozesse wurde mit der Einführung von SAP FIORI erfolgreich abgeschlossen. Die neue, mobile und benutzerfreundliche Lösung steigert die Effizienz, Flexibilität und Transparenz in der Personalverwaltung deutlich. Das Ziel ist somit erreicht.
Bewusstsein aller Mitarbeiter*innen für das Thema Nachhaltigkeit erhöhen und den individuellen Beitrag verstärken	Ein verpflichtendes Nachhaltigkeitsziel wird in die jährlichen Zielvereinbarungen für alle Mitarbeitenden aufgenommen, um nachhaltiges Handeln fest im Unternehmen zu verankern.	●	2024	Das verpflichtende Nachhaltigkeitsziel, das in die jährlichen Zielvereinbarungen aller Mitarbeitenden integriert wurde, verankert nachhaltiges Handeln fest im Unternehmen. Dadurch wird das Bewusstsein für Nachhaltigkeit gestärkt und der individuelle Beitrag jedes Einzelnen gefördert. Das Ziel ist erreicht.