

BANKING FÜR EIN
BESSERES MORGEN.

Attraktiver Arbeitgeber

Sowohl demografische Veränderungen als auch der Arbeitskräftemangel stellen die RLB NÖ-Wien vor große Herausforderungen. Aufgrund des Strukturwandels im Arbeitsmarkt, der durch die COVID-19-Pandemie noch beschleunigt wurde, herrscht in einigen Branchen noch mehr Mangel an qualifizierten Mitarbeitenden als es bereits vor der Krise der Fall war.

Die RLB NÖ-Wien verfolgt stetig das Ziel, dass die Arbeitsbedingungen den nationalen Gesetzen und Vorschriften entsprechen. Sie folgen dem Anspruch:

- sozial verantwortungsbewusste Unternehmen zu sein,
- attraktive Arbeitsplätze mit einem leistungsorientierten, transparenten Vergütungssystem zu bieten,
- in die zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu investieren und ihr persönliches Potenzial sowie Engagement zu fördern,
- alle Mitarbeitenden – ungeachtet ethnischer oder sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, körperlicher Einschränkung, Weltanschauung, Vermögen, Religion, genetischer Merkmale, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Staatsangehörigkeit, Alter, der Geburt von Kindern, sexueller Orientierung und politischer oder sonstiger Anschauung/Einstellung – gleich zu behandeln,
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- sowie Inklusion als gesellschaftlichen Auftrag zu verstehen,
- für faire und sichere Arbeitsbedingungen zu sorgen und den betrieblichen Arbeitsschutz stetig weiterzuentwickeln.

Die RLB NÖ-Wien trägt seit dem Jahr 2010 das staatliche Gütezeichen „berufundfamilie“, das vom Bundesministerium für Frauen, Familie, Integration und Medien verliehen wird. Die Rezertifizierung, welche erneut für drei Jahre gilt, ist bis 2026 gültig.

Die RLB NÖ-Wien erfüllt alle gesetzlichen Anforderungen zum Thema Karenz und fördert deren Umsetzung. Dementsprechend gibt es auch die Möglichkeit zum gesetzlichen Karenzanspruch inklusive Papamonat und Väterkarenz.

Tabelle 1: Kennzahlen zu „Karenz/Elternzeit“ der RLB NÖ-Wien

in Personen ¹	2022
Karenz	
Mitarbeitende mit Karenzanspruch	69,0
dv. weiblich, in %	53,6
dv. männlich, in %	46,4
Mitarbeitende in Karenz	31,0
dv. weiblich, in %	74,2
dv. männlich, in %	25,8
Mitarbeitende, die nach der Karenz zurückgekehrt sind	31,0
dv. weiblich, in %	74,2
dv. männlich, in %	25,8
— Rückkehrate Mitarbeiterinnen, in %	100,0
— Rückkehrate Mitarbeiter, in %	100,0
Mitarbeitenden mit aufrechem Arbeitsverhältnis 12 Monate nach Rückkehr	30,0
dv. weiblich, in %	66,7
dv. männlich, in %	33,3
— Verbleiberate Mitarbeiterinnen, in %	95,2
— Verbleiberate Mitarbeiter, in %	76,9

¹ Angaben jeweils zum Stichtag 31.12.2022 auf Basis Personen. Im Berichtsjahr wurden keine "Mitarbeitenden sonstigen Geschlechtes" bzw. "keine Angabe" zur Zugehörigkeit eines Geschlechts gemeldet.

Die RLB NÖ-Wien bietet sogenannte „Karenz-/Babyfrühstücke“ an. Hier wird die Möglichkeit des Austauschs zwischen Eltern und Mitgliedern des Managements zu aktuellen Themen geschaffen. Personen, die sich in Karenz befinden, können durch die Karenzfrühstücke den Kontakt zum Unternehmen aufrechterhalten. Darüber hinaus wird den Mitarbeitenden nach der Karenz individuelle Lösungen, flexible Arbeitszeitmodelle und, wo möglich, Homeoffice angeboten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Im Raiffeisenhaus Wien steht ein Betriebskindergarten zur Verfügung. Diesen können bevorzugt Kinder von Mitarbeitenden am Standort nutzen. Für Kindergartenkinder ab drei Jahren und für schulpflichtige Kinder wird ein Kinderbetreuungsangebot an ausgewählten schulfreien Tagen (2. und 5. November 2022) sowie ein Kids Camp in den Sommerferien (jeweils erste Juli- und Augustwoche) organisiert.

Auch die Pflege von Angehörigen ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausschlaggebend. Die RLB NÖ-Wien ermöglicht ihren Mitarbeitenden die Pflege von Kindern und Angehörigen unter vereinfachten Bedingungen – wie zum Beispiel die Erbringung einer ärztlichen Bestätigung zur Pflegefreistellung erst ab dem dritten Tag oder das Wegfallen der Haushaltszugehörigkeit als Voraussetzung dafür. Darüber hinaus werden Anlassfälle mit besonderen Umständen, die nicht unter den gesetzlichen Rahmen fallen, individuell unterstützt.

Zum 31. Dezember 2022 waren in der Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien 1.017 (2021: 993) Mitarbeitende (VZÄ, Vollzeitäquivalent) beschäftigt, womit der Personalstand gegenüber dem Vorjahr leicht anstieg. Alle Mitarbeitenden der RLB NÖ-Wien unterliegen einem Kollektivvertrag. Die Steigung der Austritte gegenüber dem Vorjahr um rund 32 % ist u.a. durch die Austritte aufgrund Pensionierungen bzw. Austritt nach Altersteilzeit sowie auch durch Beendigungen nach den ersten sechs Monaten (Befristung) zurückzuführen. Auch die Neueinstellungen sind in 2022 gegenüber 2021 um rund 54 % angestiegen, welche u.a. durch die interne Umstrukturierung aufgrund des Führungswechsels und auch der Nachbesetzung durch Pensionsantritte zu begründen sind

Im Jahr 2022 wurden weder Mitarbeitenden mit nicht-garantierter Arbeitszeit noch freie Mitarbeitenden, also Personen, die keine Angestellten sind, beschäftigt.

Tabelle 2: Kennzahlen zur Belegschaftsstruktur der RLB NÖ-Wien

in VZÄ ²	2022	2021	Veränderung in %
Gesamtbelegschaft			
Gesamtzahl Mitarbeitende	1.017,1	993,1	2,4
dv. weiblich, in %	49,8	50,4	-1,2
dv. männlich, in %	50,2	49,6	1,3
Führungskräfte			
Führungskräfte	147,1	141,3	4,1
dv. weiblich, in %	23,3	22,2	4,7
dv. männlich, in %	76,7	77,8	-1,3
Mitarbeitende in sonstigen Positionen			
Mitarbeitende in sonstigen Positionen	869,9	851,8	2,1
dv. weiblich, in %	54,2	55,1	-1,5
dv. männlich, in %	45,8	44,9	1,8
Belegschaftsvertretende			
Belegschaftsvertretende	5,0	5,0	0,0
dv. weiblich, in %	20,0	20,0	0,0
dv. männlich, in %	80,0	80,0	0,0
Kontrollorgane			
Kontrollorgane	9,0	9,0	0,0
dv. weiblich, in %	55,6	33,3	66,7
dv. männlich, in %	44,4	66,7	-33,3
Unbefristet Beschäftigte			
Gesamtzahl unbefristet Beschäftigte	953,5	943,3	1,1
Anteil unbefristet Beschäftigte, in %	93,8	95,0	-1,3
dv. weiblich, in %	49,7	51,2	-2,9
dv. männlich, in %	50,3	48,8	3,0
Befristet Beschäftigte			
Gesamtzahl befristet Beschäftigte	63,5	49,8	27,5
Anteil befristet Beschäftigte, in %	6,2	5,0	24,5
dv. weiblich, in %	50,6	35,4	42,8
dv. männlich, in %	49,4	64,6	-23,5

Vollzeitbeschäftigte			
Gesamtzahl Vollzeitbeschäftigte	849,0	831,0	2,2
Anteil Vollzeitbeschäftigte, in %	83,5	83,7	-0,2
dv. weiblich, in %	41,7	42,4	-1,6
dv. männlich, in %	58,3	57,6	1,1
Teilzeitbeschäftigte			
Gesamtzahl Teilzeitbeschäftigte	168,1	162,1	3,7
Anteil Teilzeitbeschäftigte, in %	16,5	16,3	1,2
dv. weiblich, in %	90,5	91,5	-1,2
dv. männlich, in %	9,5	8,5	12,5
Neueinstellungen und Fluktuation			
Neueinstellungen	133,9	86,9	54,2
Neueinstellungsrate, in %	13,2	8,7	50,5
dv. weiblich, in %	54,2	45,7	18,7
dv. männlich, in %	45,8	54,3	-15,8
Neueinstellungen unter 30 Jahren, in %	42,6	42,3	0,6
Neueinstellungen zwischen 30 und 50 Jahren, in %	49,4	53,0	-7,0
Neueinstellungen über 50 Jahren, in %	8,1	4,6	74,8
Ausgeschiedenen Mitarbeitenden	106,5	80,8	31,9
Fluktuationsrate, in %	10,5	8,1	28,8
dv. weiblich, in %	56,1	45,3	23,9
dv. männlich, in %	43,9	54,7	-19,8
Fluktuation unter 30 Jahren, in %	28,5	32,3	-11,6
Fluktuation zwischen 30 und 50 Jahren, in %	54,9	58,5	-6,2
Fluktuation über 50 Jahren, in %	16,5	9,2	80,3

² Angaben jeweils zum Stichtag 31.12.2022 auf Basis VZÄ. Im Berichtsjahr wurden keine "Mitarbeitenden sonstigen Geschlechtes" bzw. "keine Angabe" zur Zugehörigkeit eines Geschlechts gemeldet.

PERSONAL- ENTWICKLUNG.

Die RLB NÖ-Wien bietet Arbeitnehmern klare und individuelle Entwicklungsperspektiven. Das Unternehmen legt jeweils Standards und Methoden für Aus- und Weiterbildung, Nachfolgeplanung und Führungskräfteentwicklung fest. Dabei geht sie nach ihren spezifischen Anforderungen vor. Die RLB NÖ-Wien investiert in die zukunftsorientierte Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden, fördert deren persönliches Potenzial sowie Engagement.

Im Jahr 2022 wurden Trainings digital, in Präsenz oder hybrid abgehalten. Für alle Mitarbeitenden in Schlüsselfunktionen wurde ein Schulungsprogramm entlang der Evaluierungskriterien der internen Fit & Proper Policy angeboten. Zusätzlich bot die RLB NÖ-Wien Graduate- und Ausbildungsprogramme in verschiedenen Unternehmensbereichen an. Darüber hinaus wurde 2022 die erste Bewerbungsrunde des sogenannten „DISCOVER-Programms“ abgeschlossen. Im Rahmen dieses Programms haben insgesamt Mitarbeitende der RLB NÖ-Wien oder der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien die Möglichkeit, 2023 an einem Erfahrungsaustausch (sechs Wochen bis drei Monate) in einer europäischen Netzwerkbank der Raiffeisenbank International teilzunehmen. Das Programm wird 2023 fortgesetzt.

Die Zielsetzung berufliche Einstiegs- und Entwicklungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen zu ermöglichen, ist dabei dieselbe geblieben. Die Raiffeisen Bankengruppe Niederösterreich-Wien hat ihr besonderes Bekenntnis zur Lehrlingsausbildung in Österreich durch Unterzeichnung der Charta „Wir geben Zukunft“ des Bundesministeriums für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort der Republik Österreich zum Ausdruck gebracht. Die RLB NÖ-Wien trägt der digitalen Transformation Rechnung und setzte 2022 weiterhin spezifische Schwerpunkte in der Lehrlingsausbildung und im Traineeprogramm.

Die RLB NÖ-Wien, von der Wirtschaftskammer Österreich 2018 bis 2022 als „TOP-Lehrbetrieb“ ausgezeichnet, gehört mit der seit August 2019 bestehenden E-Commerce-Lehre zu den Vorreitern in der heimischen Finanzbranche. Drei Jahre dauert die Lehre, die ein breites und fachspezifisches Bankwissen vermittelt und einem klaren digitalen Schwerpunkt folgt. Wie bei der Lehre zum Bankkaufmann der RLB NÖ-Wien kommen neben der Berufsschule und dem Lernen „on-the-job“ noch vertiefende Seminare hinzu.

Einen ähnlichen Weg geht die Bank seit 2019 auch bei der Ausbildung ihrer Graduates: Statt aus gelernten Bankern digitale Profis zu machen, bringt die RLB NÖ-Wien Technikern das Bankgeschäft bei. Ziel ist es, den Anteil an „Digital Bankern“ in allen Geschäftsbereichen weiter zu erhöhen. Das speziell auf Digital Banking zugeschnittene Graduateprogramm für junge Akademiker bildet – durchlaufendes on-the-job-Training – zum digitalen Bankexperten aus.

Konkret spricht die RLB NÖ-Wien Absolventen der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) an.

Beim Schulungsangebot legte die RLB NÖ-Wien 2022 einen besonderen Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit. Der Trend zu nachhaltigen Anlageformen wird auch bei der Schulung der Mitarbeitenden berücksichtigt: Rund 48 % der RLB NÖ-Wien Privatkundenbetreuer und 100 % der Private Banking Kundenbetreuer verüben bereits ihre Beratertätigkeit mit einem Zertifikat für Nachhaltige Geldanlage der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT). Die Ausbildung erfolgt im internen Ausbildungsinstitut von Raiffeisen NÖ-Wien, der MODAL, koordiniert von der RLB NÖ-Wien mit Referenten von ÖGUT und Raiffeisen Capital Management.

2022 fand darüber hinaus eine Schulung von Führungskräften durch die Sonderbeauftragte Nachhaltigkeit & CSR zum Thema Nachhaltigkeit statt. Zudem absolvierten Mitarbeitende Ausbildungen zu den Themen „Austrian Sustainability Summit“, „Banken-Aufsichtsrecht Update – Sustainable Finance und Konzept eines Klima-Stresstests“ oder „Sustainable Finance“. Im Rahmen des 4,5-tägigen „Sustainable Finance“ Lehrgangs wurden 2022 84 Mitarbeitende der RLB NÖ-Wien aus den Bereichen Kommerzkunden, Treasury, Risikomanagement und Digitalisierung in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Wien der WKW ausgebildet. Im Lehrgang wurden unter anderem Themen wie die EU-Taxonomie, die Berechnung des CO₂-Fussabdrucks und ESG-Ratings diskutiert. In der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien und der RLB NÖ-Wien wird ein verpflichtendes Web-Base-Training zum Thema „Grundlagen der Nachhaltigkeit“ implementiert, das ab 2023 von allen Mitarbeitenden absolviert werden muss.

In der RLB NÖ-Wien finden zudem jährliche Mitarbeitendengespräche statt. 2022 wurden 65,6 % der Mitarbeiter bzw. 63,7 % der Mitarbeiterinnen im Zuge dessen beurteilt. Der Anteil der Führungskräfte bzw. der Mitarbeitenden in sonstigen Positionen, welche hinsichtlich ihrer Leistung beurteilt wurden, betrug 7 % bzw. 57,6 % gegenüber der Gesamtbelegschaft. Die Aus- und Weiterbildungsstunden in der RLB NÖ-Wien haben sich 2022 um 4,5 % gegenüber dem Vorjahr erhöht.

Als wichtiger Ausbildungsbetrieb unterstützt die RLB NÖ-Wien auch 2022 junge Menschen bei ihrem Berufseinstieg. Insgesamt waren im Berichtsjahr 32 Lehrlinge beschäftigt, womit der Lehrlingsstand gegenüber dem Vorjahr (2021: 31) leicht anstieg.

Tabelle 3: Kennzahlen zur Personalentwicklung der RLB NÖ-Wien

in Stunden (h) ³	2022	2021	Veränderung in %
Aus- und Weiterbildung			
Gesamtzahl der Aus- und Weiterbildungsstunden, in h	38.919,4	37.242,1	4,5
Ø Aus- und Weiterbildungsstunden gesamt	35,3	34,2	3,1
Ø Aus- und Weiterbildungsstunden der Mitarbeiterinnen	30,9	31,5	-1,8
Ø Aus- und Weiterbildungsstunden der Mitarbeiter	40,2	37,4	7,6
— Ø Aus- und Weiterbildungsstunden der Führungskräfte	33,1	30,2	9,6
— Ø Aus- und Weiterbildungsstunden der Mitarbeitenden in sonstigen Positionen	35,6	34,8	2,2

³ Angaben jeweils zum Stichtag 31.12.2022 auf Basis Personen. Im Berichtsjahr wurden keine "Mitarbeitenden sonstigen Geschlechtes" bzw. "keine Angabe" zur Zugehörigkeit eines Geschlechtes gemeldet.

ARBEITNEHMER- GESUNDHEIT UND SICHERHEIT.

Gesunde und motivierte Beschäftigte sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Zukunft der RLB NÖ-Wien. Deren Sicherheit und Gesundheitsschutz sind deshalb ein großes Anliegen. Die Verantwortung für die Arbeitnehmergesundheit und Sicherheit liegt bei der Geschäftsführung oder der Personalabteilung und bei fachkundigen Organen, wie z. B. Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern. Diese sind im Rahmen ihrer Sorgfaltspflicht auch dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zu setzen, um möglichen themenspezifischen Risiken entgegenzuwirken.

Zur aktiven Förderung der Arbeitssicherheit und Gesundheit gibt es bei der RLB NÖ-Wien individuelle Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, die an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Arbeitssituationen angepasst sind und im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben stehen. Um eine Qualität und Effizienz in diesem Bereich sicherzustellen, wird im Berichtsjahr bereits die Einführung von „Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (ISO 45001) in der RLB NÖ-Wien evaluiert.

Die Raiffeisenlandesbank NÖ-Wien hat zur operativen Umsetzung des Vorsorgeprinzips gegenüber ihren Mitarbeitenden mit Beginn der COVID 19-Pandemie das sogenannte „Team Vorsorge-Gesundheit“ gebildet, in dem auf Fachexperten – bzw. Bereichsleitererebene zusammen mit der Betriebsärztin notwendige Schutz- oder Präventionsmaßnahmen erarbeitet und umgesetzt wurden. Die Umsetzung wurde seitens des Business Continuity Managements gesteuert, das neben der Betriebsärztin, dem Betriebsrat und den jeweiligen Führungskräften die Anwendung des Vorsorgeprinzips kontinuierlich sicherstellt.

2022 wurden im Zuge der COVID-19-Pandemie – jeweils an die Situation angepasste – umfassende COVID-19-Schutz- und -Unterstützungsmaßnahmen fortgeführt. Im Raiffeisenhaus Wien gab es im ersten Halbjahr eine hausinterne COVID-19-Teststraße, anschließend kostenlosen Zugang zu Antigen-Selbsttests.

Zusätzlich wurde besonders zu Beginn des Berichtsjahrs, wo möglich und sinnvoll, weiterhin auf Teleworking gesetzt, um die Anwesenheit der Mitarbeitenden an den jeweiligen Standorten und damit eine Ansteckungsgefahr mit COVID-19 zu reduzieren. Grundsätzlich sind der Großteil der Mitarbeitenden technisch so ausgestattet, dass sie in Teleworking arbeiten können. Dazu wurden von den Unternehmen auch technische Vorkehrungen in Bezug auf die Cybersicherheit getroffen. Aufgrund der besonderen Datensensibilität im Bankenbereich müssen die Mitarbeitende der RLB NÖ-Wien zusätzlich ein jährliches E-Learning- Programm zur „IT-SecurityAwareness“ absolvieren, das auch auf Gefahren beim Teleworking hinweist.

Zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeitenden werden in der RLB NÖ-Wien vielfältige Präventivmaßnahmen angeboten. Neben den gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge werden unterschiedliche Angebote an Vorsorge und Unterstützung an. Zu den Maßnahmen zählen je nach Unternehmen u.a. flexible Arbeitszeitmodelle, Betriebskindergarten,

Vorsorgeuntersuchungen oder Zuschüsse zu Krankenzusatzversicherungen ebenso wie Sportangebote.

Das Berichtsjahr 2022 war trotz umfassender Präventionsangebote geprägt von Grippe- und COVID-19 Wellen, die zu zahlreichen Arbeitsausfällen führten. Die RLB NÖ-Wien hält ein umfassendes Angebot zum Thema Arbeitnehmergeundheit und Sicherheit sowie Prävention vor. Allen Mitarbeitenden am Standort Raiffeisenhaus Wien standen im Berichtsjahr eine Betriebsärztin, Betriebs- und Notfallpsychologen, kostenlose Unterstützung über das Employee Assistance Service Mavie und das LifeBalanceCenter zur Verfügung. Diese Angebote werden 2023 fortgeführt. Die Betriebsärztin bietet dreimal wöchentlich Sprechstunden zu gesundheitlichen Fragen, Untersuchungen, Beratungen und Impfungen. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit zu ergonomischen Beratungsgesprächen am Arbeitsplatz, eine jährliche Vorsorgeuntersuchung und ein breites kostenloses Impfangebot für Mitarbeitende. Am 15. Jänner 2022 gab es die Möglichkeit zur COVID-19-Impfung im Haus. Das LifeBalanceCenter stellt ein vielseitiges Angebot z. B. in Form von Online-Vorträgen rund um die Themen Work-Life-Balance, physische und psychische Gesundheit, Wellness, Sport, Bewegung, Ernährung und Familie bereit. 2022 hat die RLB NÖ-Wien gemeinsam mit der Raiffeisen-Holding NÖ-Wien zum dritten Mal an der von der Wirtschaftskammer unterstützten Firmenchallenge teilgenommen, um die Bewegung der Mitarbeitenden zu fördern. In diesem Zusammenhang wurden die gesammelten Bewegungsminuten in Form einer Spende in Höhe von 6.600 Euro an den Sterntalerhof übergeben.

Durch die COVID-19-Maßnahmen war die RLB NÖ-Wien gut auf das Grippejahr 2022 vorbereitet. Mit Impfangeboten, Desinfektionsmöglichkeiten im Raiffeisenhaus und Teleworking bei Krankheitsverdacht konnte der Erkrankungswelle weitgehend entgegengewirkt werden. Die Maßnahmen können bei weiteren Infektionswellen wie bereits 2021 rasch erweitert und ausgebaut werden.

Im Raiffeisenhaus arbeitet die Betriebsärztin mit einem modernen Ordinations- und Patientenmanagement-Software. Die Gesundheitsdaten werden höchst vertraulich behandelt. Alle personenbezogenen Daten der Mitarbeitenden, inkl. Gesundheitsdaten, werden unter den gültigen Bestimmungen der DSGVO gespeichert und verwaltet.

Darüber hinaus wird den Mitarbeitenden der RLB NÖ-Wien ein ausgeprägtes Sportangebot geboten, welches auch 2023 fortgeführt werden soll. Alle Mitarbeitenden der RLB NÖ-Wien können gegen einen Beitrag Mitglied der Raiffeisen Turn- und Sportunion NÖ-Wien werden und an vielseitigen sportlichen Aktivitäten teilnehmen. Im Jahr 2022 standen Hallenvolleyball, Deep Work, Lunch-Yoga oder auch Zumba auf dem Programm.

Auch gesunde Ernährung wird seitens der RLB NÖ-Wien aktiv gefördert. Allen Mitarbeitenden am Standort Raiffeisenhaus Wien wird im SV-Restaurant ein zum Teil betrieblich gestütztes, ausgewogenes Mittagessen mit vegetarischer Option und reichhaltigem Salatbuffet geboten.

Im Jahr 2022 wurden in der RLB NÖ-Wien 6 dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen erfasst (2021: 1). Wie auch schon im vorangegangenen Berichtsjahr, kam es auch 2022 zu keinen schweren arbeitsbedingten Verletzungen (exkl. Todesfolge) oder Todesfällen aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen im Gesamtkonzern. Die Verletzungsrate je 1 Mio. Arbeitsstunden betrug 3,6 (2021: 0,6). Als Berechnungsbasis für die Verletzungsrate wurden 1,65 Mio. geleistete Arbeitsstunden herangezogen (2021: 1,64 Mio. h; Vorjahreswert der geleisteten Arbeitsstunden wurden aufgrund einer nachträglichen Datenkorrektur geringfügig angepasst).

Um sonstige arbeitsbedingte Gefahren zu beseitigen und Risiken zu minimieren, werden beispielsweise interne bzw. extern beauftragte Sicherheitsschulungen für neue und bestehende Mitarbeitende angeboten und regelmäßig Begehungen durch Sicherheitsfachkräfte gemeinsam mit Betriebsärztin und Betriebsrat durchgeführt. Zudem gibt es auch Ersthelfer und Brandschutzbeauftragte.