

## KARENZ-UNTERSTÜTZUNG

Die zwei häufigsten Arten für längere Abwesenheiten sind Eltern- und Bildungskarenz. Für beides gibt es einheitliche Prozesse. Im Kollektivvertrag verankert sind sowohl der Papamonat (Väterfrühkarenz), als auch die Pflegekarenz für Kinder oder andere Angehörige mit einer Dauer von ein bis drei Monaten. Die Konzernbetriebsvereinbarung sieht Gleitzeit vor, was die Betreuungspflichten ebenfalls erleichtert.

Eltern (Mütter und Väter) planen ihre Abwesenheit mit Führungskräften und Human Resources (HR). Das Unternehmen hält unter dem Motto „Keep connected!“ immer Kontakt: Eltern in Karenz erhalten weiterhin interne Informationen (z.B. Mitarbeiterzeitung), werden zu Veranstaltungen wie Weihnachtsfeiern eingeladen oder bekommen den Fragebogen zur Mitarbeiter-Umfrage. Vier bzw. drei Monate vor dem Wiedereinstieg gibt es ein Rückkehrgespräch.

Jede Karenzstelle wird nur befristet nachbesetzt – das sorgt für Rückkehrsicherheit.

Für jedes Kind, egal ob leiblich oder adoptiert, gewährt die ASFINAG Familien-Zuwachs-Unterstützung, eine Haushalts- sowie eine Kinderzulage.

Beim Wunsch nach Bildungskarenz besprechen die zuständige Führungskraft und HR mit Mitarbeitenden, ob diese möglich ist. Auch hier ist rechtzeitig vor Ablauf der Abwesenheit ein Wiedereinstiegsgespräch vorgesehen, um die künftigen Aufgaben zu planen.

### Erleichterte Rückkehr nach dem Krankenstand

2016 wurden auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen für den schrittweisen Wiedereinstieg nach einem mindestens sechswöchigen Krankenstand geschaffen. Unternehmen können ihren Mitarbeitern nun ermöglichen, die wöchentliche Normalarbeitszeit für maximal sechs Monate zwischen 25 bis 50 Prozent zu reduzieren und damit nach ihrer Erkrankung wieder im Arbeitsalltag Fuß zu fassen. In der ASFINAG starteten die Vorbereitungen, um zukünftig diese Teilzeit-Variante mit betroffenen Mitarbeitern umzusetzen.

#### GRI-Disclosures:

401-3