

BETRIEBSVEREINBARUNG Nr. 2

abgeschlossen zwischen der
VAV Versicherungs Aktiengesellschaft
und dem
Betriebsrat des Unternehmens

betreffend arbeitsfreier Tage nach der Geburt eines Kindes („Vätersonderurlaub“)

Grundsätze:

Motivation und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter/Innen sind wesentliche Erfolgsfaktoren.

Work-Life-Balance hat das Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit zum Thema. Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen diesen Faktoren ist für die Gesundheit und das Wohlbefinden von großer Bedeutung. Eine besondere Herausforderung, die persönliche Work-Life-Balance zu finden, stellt sich den Mitarbeiter/Innen mit Familie. Die VAV setzt auf selbstbewusste Mitarbeiter/Innen, die eigenverantwortlich handeln und die vielfältigen Aufgaben im Privatbereich und im Beruf in Einklang bringen. Ziel des Unternehmens ist es, den Mitarbeiter/Innen eine ausgewogene Balance zwischen Beruf und Privatleben zu ermöglichen.

Das Unternehmen möchte den Mitarbeiter/Innen, die im Anschluss an die Schutzfrist für Mütter gemäß § 5 MSchG als Elternteil keinen Karenzurlaub in Anspruch nehmen, insbesondere den Vätern, die Möglichkeit geben, die erste Zeit nach der Geburt des Kindes intensiv mizuerleben. Ziel soll es sein, dass insbesondere den Vätern, aber auch Müttern im

Falle eines sich unmittelbar an die Schutzfrist anschließenden Karenzurlaubes des Vaters gemäß VKG oder Nichtinanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch die Mutter, die Möglichkeit gegeben wird, in den ersten drei Monaten ab der Geburt des Kindes – über den für Väter im § 13 Abs 6 KVI bei der Geburt eines Kindes der Ehegattin bzw. Lebensgefährtin vorgesehenen Sonderurlaub von zwei Tagen hinaus – noch zusätzliche Tage mit ihrem Kind zu verbringen; dies ohne daraus finanzielle Nachteile gewärtigen oder den Erholungsurlaub nach UrlG in Anspruch nehmen zu müssen.

I. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter/Innen des Unternehmens im Angestelltenverhältnis.

II. Regelungen

Jedem/r Mitarbeiter/In werden nach einjähriger ununterbrochener Dienstzeit beim Unternehmen (Stichtag: Geburtstag des Kindes), für den Fall, dass der/die Mitarbeiter/In keinen Karenzurlaub gemäß § 15 MSchG oder § 2 VKG in Anspruch nimmt, innerhalb der ersten drei Lebensmonate des Kindes acht arbeitsfreie Tage gewährt.

Für Väter bedeutet dies, dass diese im oben genannten Fall über den in § 13 Abs 6 KVI vorgesehenen Sonderurlaub von zwei Tagen bei der Niederkunft der Ehegattin oder der Lebensgefährtin noch zusätzlich einen „Sonderurlaub“ von acht Arbeitstagen erhalten. Mütter haben Anspruch auf diese acht Tage Sonderurlaub dann, wenn der Vater unmittelbar nach Ablauf der Schutzfrist Karenzurlaub in Anspruch nimmt oder die Mutter nach Ablauf der Schutzfrist keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Die den Mitarbeiter/Innen in Folge der Geburt gewährten zusätzlichen acht arbeitsfreien Tage sind in einem zu nehmen. Der mit dieser Vereinbarung eingeräumte „Sonderurlaub“ muss sich bei Vätern jedoch nicht an die laut KVI eingeräumten zwei Tage Sonderurlaub anschließen. Der „Sonderurlaub“ kann innerhalb der ersten drei Lebensmonate des Kindes

unter den genannten Voraussetzungen vom/von der Mitarbeiter/In terminlich frei gewählt werden. Auf betriebliche Interessen ist nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.

III. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 1.5.2005 in Kraft und gilt bis 31.12.2006. Ihre Geltung verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn sie nicht von einer der beiden Parteien spätestens am 30.9. eines Jahres (Einlangen des Kündigungsschreibens beim Vertragspartner) zum Ende des Kalenderjahres gekündigt wird.

.....
VAV Versicherungs- Aktiengesellschaft
Vorstand

.....
Betriebsrat
der VAV Versicherungs- Aktiengesellschaft

Wien, den 30.4.2005