

## **BETRIEBSVEREINBARUNG ZUM FRÜHKARENZURLAUB FÜR VÄTER („ PAPANONAT“)**

**abgeschlossen zwischen der Universität Salzburg, vertreten durch den Rektor Univ.-Prof. Dr. Heinrich Schmidinger, als Arbeitgeberin und dem Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal, vertreten durch Ass. Prof. Dr. Drago Pintaric, als Arbeitnehmervertretung und dem Betriebsrat für das Allgemeine Universitätspersonal, vertreten durch Dr. Brigitte Krassnigg-Kircher, als Arbeitnehmervertretung.**

### **Präambel:**

Ab 1. Jänner 2011 besteht gemäß § 29o VBG sowie § 75d BDG die Möglichkeit einer Väterfrühkarenz, eines sogenannten „ Papamonats“. Auf diese Weise soll den Vätern ermöglicht werden, einen Karenzurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung bereits zwischen der Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbot der Mutter in Anspruch zu nehmen.

Da an der Universität Beschäftigte nach dem Kollektivvertrag in gleicher Weise wie Bedienstete nach VBG oder Beamte tätig sind bzw. die gleichen Dienste erbringen, sollen so weit wie möglich für diese auch ähnliche Ansprüche verfügt werden.

Das entspricht auch dem Bekenntnis der Universität Salzburg zu adäquaten Arbeits- und Leistungsbedingungen für alle Personen, die in ihr angestellt sind,

sowie zu einem Klima, das von Mitsprache geprägt ist und zu Leistungen motiviert.

Als wichtigen Grundsatz erachtet die Universität auch den aktiven Einsatz für die Chancengleichheit aller an ihr wirkenden Personen.

### **Geltungsbereich:**

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für das Wissenschaftliche Universitätspersonal sowie für das Allgemeine Universitätspersonal an der Universität Salzburg.

### **Geltungsdauer:**

Unbefristet.

**§ 1.** Dem Arbeitnehmer ist auf sein Ansuchen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis längstens zum Ende des Beschäftigungsverbot der Mutter gem. § 5 Abs 1 und 2 MSchG , gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Vorschriften der EU-Mitgliedstaaten ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) bis zu vier Wochen zu gewähren wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Kind und der Mutter im gemeinsamen Haushalt lebt.

**§ 2.** Der Arbeitnehmer kann Beginn und Dauer dieses Karenzurlaubes bis zum Ausmaß von 4 Wochen frei wählen und hat dies spätestens 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin bekanntzugeben und in weiterer Folge die anspruchsbegründenden sowie die anspruchsbefreienden Umstände darzulegen. In dieser Zeit bleibt der bisherige Sozialversicherungsschutz aufrecht, und zwar unter gänzlicher Übernahme der Beitragslast durch die Dienstgeberin.

**§ 3.** Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit Kind und Mutter aufgehoben wird.

**§ 4.** Die Zeit des Karenzurlaubes ist in dienst-und besoldungsrechtlicher Hinsicht wie eine Karenz nach dem Väter-Karenz Gesetz (VKG) zu behandeln. Der „Papamonat“ ist auf die Dauer der Karenz nach dem VKG nicht anzurechnen und verkürzt daher nicht eine Väterkarenz nach VKG.

Salzburg, am 12. Jänner 2012

Für die Universitätsleitung:

Für den Betriebsrat:

Für den Betriebsrat:

gez. Schmidinger e.h.

gez. Krassnigg-Kircher e.h.

gez. Pintaric e.h.

Univ. Prof. Dr. Heinrich Schmidinger  
Rektor

Dr. Brigitte Krassnigg-Kircher  
Vorsitzende des BR II

Ass. Prof. Dr. Drago Pintaric  
Vorsitzender des BR I