

Unternehmensrichtlinie über die Gewährung von Leistungen bei Erkrankung des Kindes für das Büro des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands e.V., VÖB, in Brüssel

§ 1. Persönlicher Geltungsbereich

Die Unternehmensrichtlinie gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des VÖB im Büro Brüssel (nachfolgend: Mitarbeitende), die länger als 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sind. Hiervon ausgenommen ist der Leiter/die Leiterin des Büros in Brüssel, wenn derjenige/diejenige Mitglied der Geschäftsleitung ist.

Die Unternehmensrichtlinie sieht die Fortzahlung der Vergütung für eine bestimmte Anzahl von Tagen vor, für die nach dem Gesetz grundsätzlich kein Arbeitsentgelt zu zahlen ist.

§ 2 Freistellung von der Arbeit bei Erkrankungen eines Kindes

(1) Die Mitarbeitenden werden unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit (jedoch mit Ausnahme von Essengutscheine) bei auftretender Erkrankung

- der Kinder (eheliche Kinder, für ehelich erklärte Kinder, nichteheliche Kinder) sowie
- Stief-, Adoptiv- und Pflegekindern,

wenn,

- diese plötzlich und unvorhergesehen eintritt,
- eine familienartige, auf Dauer gerichtete Bindung besteht,
- die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege und deren voraussichtliche Dauer durch den Mitarbeitenden angezeigt wird und ab dem 4. Arbeitstag des Mitarbeitenden (Samstag und Sonntag bleiben unberücksichtigt) durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird, wobei der VÖB ein ärztliches Zeugnis auch früher verlangen kann,
- eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und
- das Kind die Altersgrenze des deutschen § 45 Abs.1 SGB V (derzeit 12 Jahre) noch nicht erreicht hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nicht das 18. Lebensjahr vollendet hat.

Die durch diese Unternehmensrichtlinie geregelten Tage sollten für den Zweck, für den sie bestimmt sind, aufgenommen werden.

- (2) Einer auftretenden Erkrankung werden pandemiebedingte Kita- oder Schulschließungen oder eine bestehende Quarantäne des Kindes gleichgestellt.
- (3) Sind beide Elternteile berufstätig, so können sie selbst entscheiden, wer die Pflege des Kindes übernimmt, es sei denn beide Elternteile sind beim VÖB beschäftigt. In diesem Fall müssen die Elternteile auch die Belange des VÖB angemessen berücksichtigen. Ist nur ein Elternteil berufstätig, hat grundsätzlich der andere die Pflege zu übernehmen.
- (4) Die Meldepflichten richten sich nach Artikel 12 der Arbeitsordnung des VÖB für das Büro Brüssel (Stand 20.03.2023).
- (5) Tage, für die der Mitarbeitende nach dieser Unternehmensrichtlinie Lohn erhalten würde und für die der Mitarbeitende aufgrund eines Gesetzes, einer Verordnung, eines Erlasses oder eines Tarifvertrags ebenfalls Anspruch auf Lohn zu Lasten des Arbeitgebers hätte, werden auf die Tage angerechnet, für die nach dieser Mitarbeitende Lohn gezahlt wird.

Die Tage, für die im Rahmen dieser Regelung eine Vergütung zu zahlen ist, werden auf die Tage des Urlaubs aus zwingenden Gründen gemäß Artikel 30bis des belgischen Arbeitsvertragsgesetzes vom 3. Juli 1978 angerechnet.

§ 3 Anspruchsdauer

Der Anspruch besteht für die Dauer von maximal fünf Tagen pro Kalenderjahr. Für Bruchteile von Tagen besteht kein Anspruch. Die in dieser Unternehmensrichtlinie geregelten Tage können nicht auf nachfolgende Kalenderjahre übertragen werden.

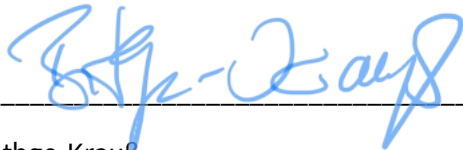
§ 4 Inkrafttreten, Änderung, Kündigung, Nachwirkung

- (1) Diese Unternehmensrichtlinie tritt am 1. Juli 2024 in Kraft.
- (2) Diese Unternehmensleitlinie kann vom Arbeitgeber von Zeit zu Zeit geändert werden. Die jeweils gültige Fassung ist im Intranet der Organisation abrufbar.
- (3) Diese Unternehmensrichtlinie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende schriftlich außer Kraft gesetzt werden. Nach Ablauf dieser Frist können keine weiteren Ansprüche mehr aus dieser Unternehmensrichtlinie entnommen werden.

§ 5 Schlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung dieser Unternehmensrichtlinie ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmung wird der VÖB eine gesetzlich zulässige Bestimmung regeln. Dasselbe gilt für den Fall einer planwidrigen Regelungslücke.

Brüssel, den 27. Juni 2024



Iris Bethge-Krauß

Hauptgeschäftsführerin und geschäftsführendes Vorstandsmitglied