



Betriebsvereinbarung zur Einführung und Nutzung von Sabbaticals.

Zwischen der Geschäftsführung der XY GmbH und dem Betriebsrat der XY GmbH wird nachfolgende Betriebsvereinbarung zum Sabbatical abgeschlossen.

1. Geltungsbereich

Vorliegende Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der XY GmbH, mit Ausnahme der Auszubildenden, Praktikanten und leitenden Angestellten. Voraussetzung ist, dass sich der Beschäftigte in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befindet, welches schon länger als 3 Jahre mit der XY GmbH besteht.

2. Definition und Grundsätze

Ein Sabbatical ermöglicht eine befristete Auszeit für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten. Sabbaticals können in der Firma in 2 Varianten in Anspruch genommen werden:

- durch die Vereinbarung von unbezahltem Urlaub
- durch die Vereinbarung von Jahresarbeitszeit in Teilzeit.

Ein Sabbatical setzt eine beidseitig freiwillige Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und dem Beschäftigten voraus. Bei der Vereinbarung sind die persönlichen Gründe des Beschäftigten wie auch die betrieblichen Interessen angemessen zu berücksichtigen.

3. Verfahren

Ein Sabbatical ist vom Beschäftigten schriftlich beim Arbeitgeber zu beantragen. Die Beantragung muss 3 Monate vor Beginn des Sabbaticals erfol-

gen. Der Antrag muss Beginn und Ende des Sabbaticals beinhalten. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von 3 Wochen schriftlich zu beantworten. Im Falle einer Genehmigung wird über das Sabbatical eine schriftliche Vereinbarung gemäß Anlage getroffen. Ein Anspruch auf Inanspruchnahme eines Sabbaticals besteht nicht.

Kommt es zu keiner einvernehmlichen Entscheidung, so hat der Beschäftigte das Recht, den Betriebsrat hinzuzuziehen.

4. Durchführung

4.1 Unbezahlter Urlaub

Der Beschäftigte beantragt für den von ihm gewünschten Zeitraum des Sabbaticals unbezahlten Urlaub, welcher nach den allgemeinen Grundsätzen zu beantragen ist. Der betriebliche Vorgesetzte prüft die Möglichkeit der Inanspruchnahme von unbezahltem Urlaub und entscheidet über den Antrag des Beschäftigten gemäß Punkt 3.

Für die Zeit des unbezahlten Urlaubs erhält der Beschäftigte kein Entgelt, sein Arbeitsverhältnis wird ruhend gestellt.

4.2. Teilzeit

Der Beschäftigte beantragt für den von ihm gewünschten Zeitraum eine Teilzeitregelung. Diese Teilzeitregelung teilt sich auf in eine Aktiv- und eine Passivphase, wobei immer mit der Aktivphase begonnen wird. Beide Phasen müssen grundsätzlich denselben Zeitraum betragen. Aktiv- und Passivphase müssen immer volle Kalendermonate

umfassen und jeweils zum 1. eines Monats beginnen. Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Beschäftigten beträgt für das Sabbatical die Hälfte der bisher vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Arbeitszeit wird dabei so verteilt, dass sie im ersten Abschnitt (Aktivphase) voll geleistet wird und der Beschäftigte anschließend bis zum Ende des Sabbaticals von der Arbeitsleistung freigestellt wird (Passivphase). Je nach Länge des Sabbaticals (3-12 Monate) betragen Aktiv- und Passivphase zwischen 6 Wochen und 6 Monaten.

Der Beschäftigte erhält durchgehend 50 % seines entsprechenden individuellen Entgeltes. Abweichend vom Vorgenannten besteht die Möglichkeit, die Aktivphase zu verlängern, um während der Passivphase eine entsprechend erhöhte Entgeltzahlung zu erhalten.

...