**Betriebsvereinbarung**

**Grundsätze bei der Gewährung von Sonderurlaub und Arbeitsbefreiungen**

zwischen der ………. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer, ……………………,

– Arbeitgeberin –

und deren Betriebsrat, vertreten durch dessen Betriebsratsvorsitzende, …………………….,

– Betriebsrat –

**§1 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt ab Unterzeichnung.

**§ 2 Mitteilungen und Beantragungen**

Sind Arbeitnehmer/innen aufgrund Gesetz (§ 275 BGB (Ausschluss der Leistungspflicht bei Unmöglichkeit oder Unzumutbarkeit), § 616 BGB (vorübergehende Verhinderung), Pflegezeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Elternzeitgesetz und andere) oder aufgrund Vertrag (Tarifvertrag, Arbeitsvertrag) von der Arbeitsleistung befreit, teilen sie dies der Personalabteilung oder ihren direkten Vorgesetzten mit. Die Mitteilung umfasst den Grund sowie die Angabe von Beginn und Ende der Arbeitsbefreiung.

Weitere Arbeitsbefreiungen werden aufgrund eines Antrages der/des Arbeitnehmerin/s gewährt. Für diese Anträge können Arbeitnehmer/innen das einheitliche Urlaubsantrags-Formular (Anlage 1) verwenden. Die Anträge werden bei der/dem direkten Vorgesetzten oder deren Vertretergestellt. Dabei sollen diese den Eingang für die Antragssteller bestätigen. Die Anträge werden zeitnah, spätestens aber binnen einer Woche, beschieden.

**§ 3 Gewährung**

Eine Arbeitsbefreiung im Zuge von Maßnahmen nach § 5 (3) und § 5.1 TVöD bzw. § 6 (3) TV-Ärzte gilt als bewilligt, soweit es keiner Qualifizierungsvereinbarung (§ 5 (5) TVöD bzw. § 6 (5) TV-Ärzte) bedarf.

Weiter gilt eine kurzfristige Arbeitsbefreiung bei Verzicht auf das Entgelt als bewilligt, wenn sie durch die Qualifizierung anderer begründet ist (zum Beispiel Unterricht an den Schulen, Ausbildungsstätten, Universität).

Wird im Übrigen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmern/innen über eine Arbeitsbefreiung kein Einverständnis erzielt, so bestimmt der Betriebsrat mit. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

**§ 4 Dokumentation in den Schichtplänen und der Zeiterfassung**

Die im Zusammenhang mit Arbeitsbefreiungen oder Sonderurlaub nicht geleisteten Arbeitsschichten dokumentieren die Vorgesetzten analog zur Arbeitsbefreiung aufgrund Arbeitsunfähigkeit.

…………………………., den .......................

Für die Arbeitgeberin Für den Betriebsrat

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Geschäftsführer Vorsitzende des Betriebsrates