**Beilage 1 – Freizeitoption (Auszug aus dem Arbeiter-Kollektivvertrag vom 1.11.2014)**

**Arbeitnehmer/innen in Zeitlohn**

**1.** Die tatsächlichen Monatslöhne der in den Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer/innen, ausgenommen die gewerblichen Lehrlinge, werden um 2,1 % erhöht.

Erreichen die so erhöhten Ist-Löhne nicht die neuen Mindestlöhne, so sind sie entsprechend anzuheben.

Überstundenpauschalien sind um den gleichen Prozentsatz zu erhöhen.

**1a.** Statt der Erhöhung der Ist-Löhne gemäß Punkt 1 kann durch eine Betriebsvereinbarung die Möglichkeit geschaffen werden, bezahlte Freizeit zu vereinbaren; in Betrieben ohne Be­triebsrat durch schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien (Rahmenvereinbarung):

* Bei Vollzeitbeschäftigung entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch anstelle des unter Punkt 1 angeführten Prozentsatzes von mindestens 3 Stunden 13 Minuten.
* bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
* Besondere Berufsgruppen (Abschnitt VI Punkt 2) erhalten eine ihrer Normalarbeitszeit entsprechend angepasste Freizeit.
* Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch (z.B.

Präsenz-, Zivildienst, Wochengeldbezug, gesetzliche Elternkarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, erweiterte Betriebsrats-Bildungsfreistellung, ungerechtfertigtes Fernbleiben, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlungsanspruch).

* Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand der Arbeitnehme­rin bzw. dem Arbeitnehmer monatlich zu übermitteln ist.
* Ein Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit ist ausgeschlossen.
* Die Freizeit verfällt nicht durch Zeitablauf;
* auf die Freizeit kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht verzichten.
* Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt X (Verdienstbegriff) ermittelten Monatswertes zu zahlen.

Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer sonstigen Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts angetre­ten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlan­gen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Für Zeiträume, in denen auf Grund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, kann der Verbrauch der Freizeit aus der Freizeitoption nicht vereinbart werden.

**Ablauf:**

* Die Löhne aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.11.2014 zu erhöhen.
* Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist gemeinsam von beiden Betriebsparteien bis 28.2.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
* Bis zum 31.3.2015 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
* Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben ab Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung zwei Monate die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht schriftlich zu bekunden, diese Option zu wählen.
* Wird bis 31.3.2015 die Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitneh­merinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit, bis 19.6.2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
* Kommt bis 19.6.2015 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, sind die Löhne der be­troffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem nächstfolgenden Monatsersten um die kollektivvertragliche Ist-Lohnerhöhung vom 1.11.2014 entsprechend dem oben festgehaltenen Prozentsatz zu reduzieren. Ab diesem Zeitpunkt gilt anstelle der Lohnerhöhung die Freizeitoption.

Für die schriftliche Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien in Betrieben ohne Betriebsrat gilt dies sinngemäß.

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeitoption un­ter den Mindestlohn zum 1.11.2014 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Wird mit einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer nach Anwendung der Freizeitoption eine Änderung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit vereinbart, gilt:

* Die Entstehung des Freizeitanspruches ist ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit im Verhältnis des Ausmaßes der Änderung der Arbeitszeit anzupassen.
* Der zu diesem Zeitpunkt bestehende Freizeitanspruch aus der Freizeitoption ist weder bei einer Verringerung noch bei einer Erhöhung des Ausmaßes der Normalarbeitszeit anzupassen.

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Verbleibende Ansprüche sind in voller Höhe zuschlagsfrei abzugelten. Zur Berechnung des Wertes der nicht konsumierten Freizeit ist für jede Stunde 1/167 des gemäß Abschnitt X (Verdienstbegriff) ermittelten Monatswertes heranzuziehen.