



Betriebsvereinbarung über die Anwendung der Freizeitoption
des Kollektivvertrages für **Arbeiter / Angestellte** der Papierindustrie per 1.5.2015

abgeschlossen zwischen

Betrieb, Standort

und dem

Betriebsrat Arbeiter / Angestellte des Betriebes

Präambel

Die Freizeitoption ist eine neue Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung. Sie ist vor allem für jene Arbeitnehmer vorgesehen, die aus persönlichen Gründen, ohne Teilzeitbeschäftigte zu werden, ihre Arbeitszeit verkürzen (z.B. für altersgerechtes Arbeiten, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die Erleichterung der Teilnahme an Weiterbildung oder um längere Freizeitperioden über mehrere Jahre anzusparen) und dafür die Freizeitoption des Jahres 2015 nützen.

1. Anwendung der Freizeitoption

Die Vertragsparteien kommen überein, die kollektivvertragliche Freizeitoption anzuwenden.

2. Geltungsbereich, Geltungsdauer ¹

Diese Betriebsvereinbarung gilt unbefristet für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die kollektivvertraglichen Voraussetzungen erfüllen.

¹ *Alternativ dazu besteht die Möglichkeit, die Freizeitoption spezifischen Gruppen von Arbeitnehmern anzubieten.*

3. Inanspruchnahme der Freizeitoption

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Freizeitoption gemäß dem Kollektivvertrags-Abschluss mit Wirkung vom 1.5.2015 bis 30.4.2016 in Anspruch nehmen möchten, haben

- dies bis 15.10.2015 dem Unternehmen bekanntzugeben und
- bis 15.11.2015 eine Einzelvereinbarung abzuschließen.

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Unternehmen zeitgerecht bekanntgegeben haben, dass sie die Freizeitoption in Anspruch nehmen möchten, sind in einer Namensliste zu erfassen, die dem Betriebsrat zu übermitteln ist. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist der Betriebsrat den Gesprächen über den Abschluss der Einzelvereinbarung beizuziehen.

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Einzelvereinbarung abschließen, sind in einer Namensliste zu erfassen, die der Betriebsvereinbarung beizulegen ist.

4. Bezahlte Freizeit ²

Mit Wirkung ab 1.1.2016 entsteht für die in Beilage 2 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Monat ein Freizeitanspruch gemäß den kollektivvertraglichen Bestimmungen über die Freizeitoption. Gleichzeitig werden die Ist-Löhne bzw. Ist-Gehälter um jenen Betrag verringert, um den sie am 1.5.2015 erhöht wurden.

Zwischen dem Unternehmen und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer soll die Art des überwiegenden Verbrauches (stundenweise, ganztägig, ganzwöchig) schriftlich vereinbart werden. Die konkrete Vereinbarung, wann Freizeit verbraucht wird, hat im Einvernehmen zwischen der jeweiligen Führungskraft und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer rechtzeitig vor der Inanspruchnahme zu erfolgen. Die kollektivvertraglichen Bestimmungen bezüglich des Verbrauches der Freizeit bleiben unberührt.

² Im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung können darüber hinaus detailliertere Verbrauchsvereinbarungen fixiert werden.

5. Sonstige Bestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung kann von den Vertragsparteien nicht gekündigt werden.

.....
Ort, Datum

.....
Betrieb

.....
Betriebsrat Arbeiter / Angestellte

Beilagen:

Kollektivvertragsbestimmungen über die Freizeitoption (Beilagen 1 und 2),
Namensliste: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen Einzelvereinbarungen abgeschlossen wurden (Beilage 3),
Mustervereinbarung mit Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer (Beilage 4)

Beilage 1 – Freizeitoption (Auszug aus dem Arbeiterkollektivvertrag vom 1.5.2015)

Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Löhne um 1,85 % 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 und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat bei Arbeitern mit einer 38 Stunden Woche ein Freizeitanspruch von mindestens 3 h 04 Minuten, bei Arbeitern mit einer 36 Stunden Woche ein Freizeitanspruch von mindestens 2 h 54 Minuten; bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.

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 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 der Arbeitnehmer nicht verzichten.

Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/165 (38 Stunden Woche) bzw. 1/156 (36 Stunden Woche) des Monatsbezugs (Bruttoverdienst) gemäß Punkt 31 Arbeiterkollektivvertrag zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß § 10c (Bildungszeit) oder § 11 C. (andere Entgeltfälle in Punkt 101 ff.) Arbeiterkollektivvertrag angetreten werden.

Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem 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 Arbeitnehmer sind mit 1.5.2015 um 1,85 % (Ist-Erhöhung) zu erhöhen.

Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Die Arbeitnehmer haben bis 15.10.2015 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.

Bis 15.9.2015 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.

Wird bis 15.9.2015 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmer, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.

Kommt bis 15.11.2015 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Lohn des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2016 um die Ist-Erhöhung von 1,85 % zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

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

Arbeitnehmer, deren Lohn bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestlohn zum 1.5.2015 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen.

Wird mit 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 1/165 (38 Stunden Woche) bzw. 1/156 (36 Stunden Woche) des Monatsbezugs (Bruttoverdienst) gemäß Punkt 31 Arbeiterkollektivvertrag heranzuziehen.

Anwendung mehrerer Optionen: Verteilungs-, Einmalzahlungs-, und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- bzw. Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Lohnsumme des Monats April 2015 noch in die individuellen Erhöhungen der Löhne für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Verteilungs-, Einmalzahlungs-, und Freizeitoption können von den Betrieben in gleicher Weise auch für die ab dem 1.5.2016 vereinbarte Erhöhung der Ist-Verdienste angewendet werden.

Beilage 2 - Freizeitoption (Auszug aus dem Angestelltenkollektivvertrag vom 1.5.2015)

Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Gehälter um 1,85 % 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 und vollständiger Nutzung der Freizeitoption entsteht pro Monat bei

Angestellten mit einer 38 Stunden Woche ein Freizeitanspruch von mindestens 3 h 04 Minuten, bei Angestellten mit einer 36 Stunden Woche ein Freizeitanspruch von mindestens 2 h 54 Minuten; bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.

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 Gehaltsfortzahlungsanspruch).

Die Freizeit ist auf einem eigenen Zeitkonto zu erfassen, dessen Stand 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 der Arbeitnehmer nicht verzichten.

Durch die Anwendung dieser Option kommt es nicht zu einer Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung.

Die Freizeit ist im Einvernehmen zwischen dem Arbeitnehmer und dem Unternehmen stundenweise, ganztägig oder ganzwöchig zu konsumieren. Während der Freizeit ist für jede Stunde 1/165 (38 Stunden Woche) bzw. 1/156 (36 Stunden Woche) des Monatsgehalts zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag, einer Freistellung gemäß § 7 des Angestelltenkollektivvertrags (Freizeit bei Dienstverhinderung) oder einer Freistellung gemäß § 3b Zusatzkollektivvertrag für die Angestellten der Papierindustrie (Bildungszeit) angetreten werden.

Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem vom Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

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

Ablauf: Die Gehälter aller Angestellten sind mit 1.5.2015 um 1,85 % (Ist-Gehaltserhöhung gemäß Artikel II, Absatz 1) zu erhöhen.

Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).

Die Arbeitnehmer haben bis 15.10.2015 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.

Bis 15.9.2015 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.

Wird bis 15.9.2015 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmer, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.

Kommt bis 15.11.2015 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Gehalt des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2016 um die Ist-Erhöhung von

1,85 % zu verringern. Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

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

Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestgrundgehalt gemäß Artikel III, Absatz 1 zum 1.5.2015 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen.

Wird mit 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 1/165 (38 Stunden Woche) bzw. 1/156 (36 Stunden Woche) des Monatsgehalts heranzuziehen.

Anwendung mehrerer Optionen: Verteilungs-, Einmalzahlungs-, und Freizeitoption können im Betrieb nebeneinander angewendet werden. Werden in einem Betrieb die Verteilungsoption und andere Optionen nebeneinander angewendet, sind jene Arbeitnehmer, auf die die Einmalzahlungs- bzw. Freizeitoption angewendet wird, weder in die Ermittlung der Gehaltssumme des Monats April 2015 noch in die individuellen Erhöhungen der Gehälter für die Verteilungsoption einzubeziehen.

Verteilungs-, Einmalzahlungs-, und Freizeitoption können von den Betrieben in gleicher Weise auch für die ab dem 1.5.2016 vereinbarte Erhöhung des tatsächlichen Monatsgehalts (Ist-Gehalts) angewendet werden.

Vereinbarung

zwischen
(Unternehmen)

und
(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wird die Anwendung der Freizeitoption des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter / Angestellte des Fachverbandes der Papierindustrie entsprechend des Kollektivvertragsabschlusses vom 1.5.2015 vereinbart.

Ab 1.1.2016 entsteht pro Monat ein Freizeitanspruch im Ausmaß von ... Stunden, der auf einem eigenen Zeitkonto erfasst wird.

Dieser Freizeitanspruch wird überwiegend

z.B. *:

- *stundenweise*
- *stundenweise bevorzugt vor oder nach Wochenenden oder Feiertagen*
- *in ganzen Tagen*
- *in ganzen Wochen*
- *geblockt unmittelbar vor dem geplanten Pensionsantritt*
- *geblockt innerhalb der nächsten 5 Jahre*
- *gemäß Verbrauchsvariante der Betriebsvereinbarung*

im Einvernehmen zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft verbraucht.

.....
Ort, Datum

.....
Unternehmen

.....
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer

* Nichtzutreffendes löschen

Anmerkung: Diese Vereinbarung kann auch befristet abgeschlossen werden. Im Falle einer Nichtverlängerung wäre dann ab dem Auslaufen der Vereinbarung der Ist-Lohn bzw. Ist-Gehalt um 1,85 % zu erhöhen (bzw. bei nur teilweiser Umwandlung um jenen Prozentsatz, der in Freizeit umgewandelt wurde).