**Betriebsvereinbarung über die Anwendung der   
Freizeitoption**des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter / Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie per 1.5.2023

abgeschlossen zwischen

Betrieb, Standort

und dem

Betriebsrat der Arbeiterinnen und Arbeiter / Angestellten des Betriebes

**Präambel**

Die Freizeitoption ist eine neue innovative Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung. Sie ist vor allem für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorgesehen, die aus persönlichen Gründen, ohne Teilzeitbeschäftigte zu werden, ihre Arbeitszeit verkürzen (z.B. für alternsgerechtes 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 2023 nützen.

1. **Anwendung der Freizeitoption**

Die Vertragsparteien kommen überein, die kollektivvertragliche Freizeitoption anzuwenden.

1. **Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 30.4.2023 in Kraft und gilt unbefristet für alle   
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die kollektivvertraglichen Voraussetzungen erfüllen.

1. **Inanspruchnahme der Freizeitoption**

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die die Freizeitoption gemäß dem Kollektivvertrags-Abschluss 2023 in Anspruch nehmen möchten, haben

* dies bis 15.9.2023 dem Unternehmen bekanntzugeben und
* bis 15.11.2023 eine Einzelvereinbarung abzuschließen.

Jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dem Unternehmen 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.

1. **Bezahlte Freizeit**

Mit Wirkung ab 1.1.2024 entsteht für jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen eine Einzelvereinbarung abgeschlossen wurde, 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 1.5.2023 erhöht wurden. Hat die Anwendung des kollektivvertraglichen Mindestbetrages (in der Höhe von 235 € bei Vollzeitbeschäftigung) eine 9,9% überschreitende Erhöhung ergeben, ist der aus der Überschreitung resultierende Euro-Betrag weiterhin zu zahlen.

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.

1. **Sonstige Bestimmungen**

Diese Betriebsvereinbarung kann von den Vertragsparteien nicht gekündigt werden.

……………………………………

Ort, Datum

….………………...……………… ………….……………………………………..

Betrieb Betriebsrat der Arbeiterinnen und Arbeiter   
/ Angestellten

Beilagen: Kollektivvertragsbestimmungen über die Freizeitoption

**Beilage 1 – Freizeitoption (Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 1.5.2023)**

Statt eines Teiles oder der gesamten Erhöhung der Ist-Löhne/Gehälter gemäß Punkt 2 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 ein Freizeitanspruch von mindestens 16 Stunden 30 Minuten;
* bei Teilzeitbeschäftigung gebührt der aliquote Anteil davon.
* Besondere Berufsgruppen (Abschnitt 4 Punkt 36) 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 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes zu zahlen. Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder einer Freistellung gemäß Abschnitt 5 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 Ist-Löhne/Gehälter aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind mit 1.5.2023 gemäß Punkt 2 zu erhöhen.
* Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist bis 30.6.2023 im   
  Betrieb bekannt zu geben (z.B. durch Aushang).
* Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer haben bis 15.9.2023 die Möglichkeit, gegenüber dem Unternehmen die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen.
* Bis 31.8.2023 kann eine Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abgeschlossen werden.
* Wird bis 31.8.2023 eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, besteht für jene Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die ihr Interesse bekundet haben, die Möglichkeit, bis 15.11.2023 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeit­option zu vereinbaren.
* Kommt bis 15.11.2023 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, ist der Ist-Lohn/das Ist-Gehalt der betroffenen Arbeitnehmerin bzw. des betroffenen Arbeitnehmers mit 1.1.2024 um die Erhöhung gemäß Punkt 2 zu verringern. (Hat die Anwendung des Mindestbetrages eine 9,9% überschreitende Erhöhung ergeben, ist der aus der Überschreitung resultierende Euro-Betrag weiterhin zu zahlen.) Ab diesem Zeitpunkt sind die Freizeitgutschriften vorzunehmen.

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

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Lohn/Gehalt bei Anwendung der Freizeit­option unter den Mindestlohn/das Mindestgehalt zum 1.5.2023 sinken würde, können diese nicht in Anspruch nehmen. Während eines Arbeitsverhältnisses darf eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer insgesamt bis zu viermal die Freizeit­option wählen, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.

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 9 Punkt 2 (Berechnung der Sonderzahlung)   
ermittelten Monatswertes heranzuziehen.

**FreizeitoptionS-Vereinbarung**

Zwischen …………………………………………….………………   
 (Unternehmen)

und ……………………………………………………………………   
(Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer)

wird die Anwendung der Freizeitoption des Kollektivvertrages für Arbeiterinnen und Arbeiter / Angestellte der Elektro- und Elektronikindustrie vereinbart.

Ab 1.1.2024 entsteht (an Stelle der Ist-Lohn/Gehalts-Erhöhung vom 1.5.2023) pro Monat ein Freizeitanspruch im Ausmaß von … Stunden … Minuten, 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]*

im Einvernehmen zwischen Ihnen und Ihrer Führungskraft verbraucht.

……………………………………

Ort, Datum

……….…………………………… ……………………………………..

Unternehmen Arbeitnehmerin / Arbeitnehmer