**Beilage 2 – Freizeitoption (Auszug aus dem Kollektivvertrag vom 1.11.2014 für Angestellte der Fahrzeugindustrie)**

1. Das tatsächliche Monatsgehalt (Ist-Gehalt) der Angestellten - bei Provisionsvertretern ein etwa vereinbartes Fixum - ist mit Wirkung ab 1. November 2014 um 2,1 % pro Monat zu erhöhen. Berechnungsgrundlage für diese Erhöhung ist das Oktobergehalt 2014.

Erreichen die so erhöhten Ist-Gehälter nicht die neuen Mindestgehälter, so sind sie entsprechend anzuheben.

 1a. Statt der Erhöhung der Ist-Gehälter 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.
* 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 § 12b KV Angestellte (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 § 8 Abs. 3 KV Angestellte 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 Gehälter 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 Gehälter der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab dem nächstfolgenden Monatsersten um die kollektivvertragliche Ist-Gehaltserhöhung vom 1.11.2014 entsprechend dem oben festgehaltenen Prozentsatz zu reduzieren. Ab diesem Zeitpunkt gilt anstelle der Ge­haltserhöhung die Freizeitoption.

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

Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Gehalt bei Anwendung der Freizeitoption unter den Mindestgehalt 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 § 12b KV Angestellte (Berechnung der Sonderzahlung) ermittelten Monatswertes her­anzuziehen.

1. Liegt bei Provisionsvertretern das Fixum unter dem bisherigen kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt, ist es um den Eurobetrag zu erhöhen, um den sich das vor dem
1. November 2014 auf den Angestellten anwendbare Kollektivvertragsgehalt aufgrund der kollektivvertraglichen Gehaltserhöhung erhöht. Bei nicht vollbeschäftigten Vertretern verringert sich diese Erhöhung entsprechend dem zeitlichen Anteil der vereinbarten Arbeitszeit an der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit.
2. Angestellte, die nach dem 31. Oktober 2014 in eine Firma eingetreten sind, haben keinen Anspruch auf Erhöhung ihres Ist-Gehaltes.
3. Andere Bezugsformen als Monatsgehalt (Fixum), wie z.B. Provisionsbezüge, Mindestprovisionen, Mindestgarantien bei Provisionsbeziehern, Prämien, Sachbezüge etc. bleiben unverändert.