

Freizeitoption – Voraussetzungen und Grundzüge

Grundzüge am Beispiel Elektro-/Elektronikindustrie im Jahr 2015

Voraussetzung Betriebsvereinbarung

Voraussetzung dafür, dass in einem Betrieb die Freizeitoption angewandt werden kann, ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung. In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber die Vereinbarung mit den Gewerkschaften abschließen.

Individuelle Wahlmöglichkeit

Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, können die einzelnen ArbeitnehmerInnen mit dem Unternehmen vereinbaren, dass sie anstelle der Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit erhalten.

Voraussetzung IST-Lohn/IST-Gehalt

Keine Möglichkeit, anstelle der Lohn- und Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren, besteht für jene ArbeitnehmerInnen, die keinen IST-Lohn bzw. -Gehalt haben, der über dem Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt liegt oder deren Lohn oder Gehalt nach der Wandlung unter dem Mindestlohn liegen würde.

Wie lange gebührt die zusätzliche Freizeit?

Die zusätzliche Freizeit steht für jeden Kalendermonat bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu. Während des Verbrauches der zusätzlichen Freizeit läuft die Bezahlung weiter.

Wofür kann die zusätzliche Freizeit verwendet werden?

- Die ArbeitnehmerInnen können vereinbaren, dass sich durch die zusätzliche Freizeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verringert.
- Es kann vereinbart werden, dass die zusätzliche Freizeit stundenweise variabel verbraucht wird.
- Es kann vereinbart werden, dass das Zeitguthaben in ganzen Tagen verbraucht wird
- oder ein ganzwöchiger Zeitausgleich erfolgt.
- Es ist möglich, die jährlich gebührende zusätzliche Freizeit mehrerer Jahre zu sammeln. Damit entsteht die Möglichkeit längerer Freizeitphasen.

Wieviel zusätzliche Freizeit gebührt laut dem KV-Abschluss 2015?

Der Kollektivvertrag sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen, die anstelle der gesamten IST-Erhöhung von zwei Prozent zusätzliche Freizeit vereinbaren, pro Monat mindestens drei Stunden und 20 Minuten zusätzliche Freizeit erhalten. Im Kollektivvertrag wurde vereinbart, dass auch nur ein Teil der Erhöhung in zusätzliche Freizeit umgewandelt werden kann. In diesem Fall ergibt sich der anteilige Anspruch.

Was gilt für Teilzeitbeschäftigte?

Auch teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen können sich für die Freizeitoption entscheiden. Sie erhalten Freizeit im aliquoten Ausmaß, entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

Was geschieht, wenn sich die Normalarbeitszeit von ArbeitnehmerInnen ändert?

Die gebührende Freizeit ändert sich ab dem Zeitpunkt der Änderung der Normalarbeitszeit entsprechend des Ausmaßes der Veränderung. Bis zur Änderung der Normalarbeitszeit erworbene Freizeitansprüche werden weder auf- noch abgewertet.

Was passiert, wenn ArbeitnehmerInnen zu einem anderen Arbeitgeber wechseln?

Eine getroffene Vereinbarung gilt nur für jenen Betrieb mit dem sie abgeschlossen wurde. Betroffene Vereinbarungen werden daher nicht automatisch wie ein „Rucksack“ mitgenommen.

Was passiert mit Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses?

Bezahlte Freizeit sollte grundsätzlich im aufrechten Arbeitsverhältnis verbraucht werden. Bestehen trotzdem am Ende des Arbeitsverhältnisses erworbene aber nicht verbrauchte Ansprüche, sind diese zu bezahlen.

Freizeitoption - Bereiche, Ablauf, Werte und Gültigkeit

In welchen Bereichen wurde bis jetzt eine Freizeitoption abgeschlossen?

- Elektro-/Elektronikindustrie (KV-Abschluss Frühjahr 2013, 2014 und 2015)
- Fahrzeugindustrie (KV-Abschluss Herbst 2014)
- Bergbau-Stahlindustrie (KV-Abschluss Herbst 2013 und 2014)
- Papierindustrie (KV-Abschluss Frühjahr 2015)

Koppelung an IST-Erhöhung

Die Möglichkeit der Freizeitoption ist im jeweiligen Kollektivvertrag der genannten Bereiche geregelt. Die Höhe der jährlichen zusätzlichen Freizeit ist dabei gekoppelt an die jeweilige ausverhandelte IST-Lohn- und Gehaltserhöhung.

Beispiel Elektro-/Elektronikindustrie:

- IST-Erhöhung 2014 betrug 2,35 Prozent =
pro Monat mindestens 3 Stunden und 56 Minuten
- IST-Erhöhung 2015 betrug 2 Prozent =
pro Monat mindestens 3 Stunden und 20 Minuten

Infos zu Löhnen und Gehältern in der Elektro-/Elektronikindustrie:

- Mindestlohn bzw. Mindestgrundgehalt 2015: 1.692,27 Euro
- Durchschnittsverdienst ArbeiterInnen: 2.544,36 Euro
- Durchschnittsverdienst Angestellte: 4.054,32 Euro

Ablauf und Fristen

Bei jedem Abschluss sind für das Zustandekommen der Freizeitoption in einem Betrieb bestimmte Fristen vorgesehen. Der jeweilige Kollektivvertrag definiert jene Termine, zu denen bestimmte Schritte spätestens erfolgen müssen.

Beispiel Elektro-/Elektronikindustrie 2015:

1. Schritt: Mit Wirkung vom 1. Mai 2015 erhalten alle ArbeitnehmerInnen, eine IST-Lohnerhöhung um 2 %.
2. Schritt: Der Betriebsrat und das Unternehmen sprechen darüber, ob sie die erforderliche Betriebsvereinbarung abschließen wollen.
3. Schritt: Der Betriebsrat und das Unternehmen geben diese Absicht bis spätestens 30. Juni 2015 im Betrieb bekannt.
4. Schritt: Jene ArbeitnehmerInnen, die Interesse daran haben, statt der IST-Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu erhalten, haben bis 15. Oktober 2015 die Möglichkeit, dies dem Unternehmen mitzuteilen.

5. Schritt: Betriebsrat und Unternehmen haben bis zum 15. September 2015 Zeit, die angestrebte Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abzuschließen.
6. Schritt: Kommt bis zum 15. September 2015 die Betriebsvereinbarung zustande, besteht für jene ArbeitnehmerInnen, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit bis zum 15. November 2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
7. Schritt: Kommt bis zum 15. November 2015 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, so sind die Löhne der betroffenen ArbeitnehmerInnen ab 1. Jänner 2016 um die kollektivvertragliche IST-Lohnerhöhung vom 1. Mai 2015 zu reduzieren. Ab diesem Zeitpunkt erwerben die betroffenen ArbeitnehmerInnen die zusätzliche Freizeit.

Gültigkeit der kollektivvertraglich geregelten Freizeitoption

Die kollektivvertraglich geregelte Freizeitoption wurde bisher jährlich, konkret bis jetzt mit den Arbeitgeberverbänden der Bereiche Elektro-/Elektronikindustrie und Bergbau-Stahl, neu verhandelt.

In der Elektro-/Elektronikindustrie konnte aber 2015 die Möglichkeit der Freizeitoption auf zehn Jahre abgeschlossen werden. Das heißt: Die Freizeitoption ist Teil der kommenden Kollektivvertragsabschlüsse in der Elektro-/Elektronikindustrie bis einschließlich des Jahres 2025. ArbeitnehmerInnen dieser Branche können während des Arbeitsverhältnisses insgesamt bis zu viermal anstelle einer IST-Erhöhung zusätzliche Freizeit vereinbaren. Davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zweimal.