

Die FREIZEITOPTION – ein völlig neues Element in den Kollektivverträgen der Elektro- und Elektronikindustrie

Bereits seit mehreren Jahren bieten die Kollektivverträge der Elektro- und Elektronikindustrie neben der schlichten Erhöhung der Mindest- und Ist-Bezüge folgende Gestaltungsmöglichkeiten:

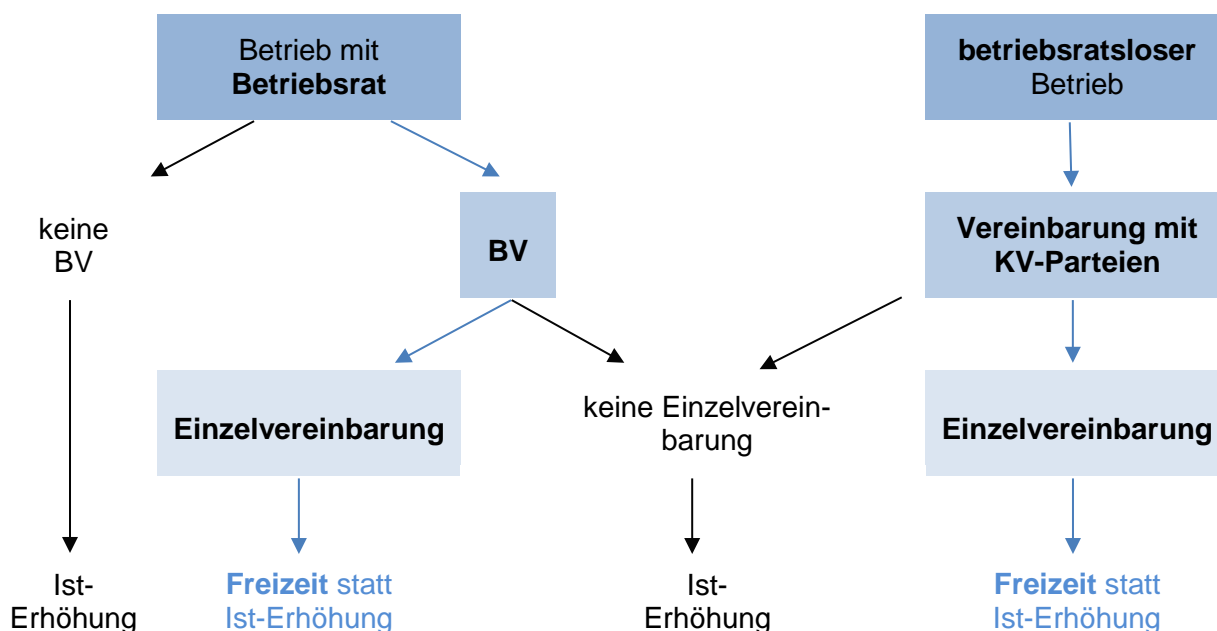
- die **Verteilungsoption** sowie
- die **Einmalzahlungsoption**.

Im Rahmen der heurigen Kollektivvertragsrunde wurde eine weitere innovative Gestaltungsvariante vereinbart:

- die **Freizeitoption**.

Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann heuer erstmals statt der Ist-Erhöhung zwischen Betrieb und Mitarbeiter Freizeit im gleichwertigen Ausmaß vereinbart werden.

1. Welche Schritte haben Betriebe mit Betriebsrat bzw. Betrieben ohne Betriebsrat zu beachten, wenn die Freizeitoption genutzt werden soll?



Freizeit- und Verteilungsoption sind kombinierbar. Dabei sind jene Mitarbeiter, die bis 24.5.2013 mitgeteilt haben, dass sie die Freizeitoption in Anspruch nehmen möchten, bei der

Verteilungsoption weder in die Ermittlung der Lohn- bzw. Gehaltssumme des Monats April 2013 noch in die individuellen Erhöhungen einzubeziehen.

Freizeit- und Einmalzahlungsoption sind nicht kombinierbar.

2. Welcher Ablauf ist vorgesehen, welche Termine sind zu beachten?

24. April	Endfassung der Optionsklausel		
10. Mai	Absichtserklärung (Unternehmen, BR) über Anwendung der Freizeitoption	Information der Betriebsräte	Information der Mitarbeiter über Grundsätze
24. Mai	<ul style="list-style-type: none"> Abschluss der Betriebsvereinbarung Absichtserklärung der Mitarbeiter gegenüber dem Unternehmen 		Information der Mitarbeiter über konkretes Angebot des Unternehmens
31. Mai	keine Ist-Erhöhung für optierende Mitarbeiter		
19. Juli	Abschluss der Einzelvereinbarungen mit den Mitarbeitern		

Achtung: Wegen Urlauben wird es in manchen Betrieben erforderlich sein, die Frist für den Abschluss der Einzelvereinbarungen zu verkürzen und die Mitarbeiter darüber rechtzeitig zu informieren!

3. Weitere wichtige Fragen

Kann der Betriebsrat, ein Mitarbeiter oder das Unternehmen die Freizeitoption gerichtlich erzwingen?

Nein. Weder die Betriebsvereinbarung noch die Einzelvereinbarungen sind gerichtlich erzwingbar.

Welchen Inhalt müssen diese Betriebsvereinbarung sowie die Einzelvereinbarungen mindestens haben?

Der FEEI hat mit den Gewerkschaften Muster für diese Vereinbarungen erarbeitet. Diese sind abrufbar unter: <http://www.feei.at/kollektivvertraege/?full=2848> > Download

Wir empfehlen Ihnen, diese Muster möglichst unverändert zu verwenden, jedenfalls aber KEINER ERHÖHUNG DER FREIZEIT pro Mitarbeiter zuzustimmen.

Welche Mitarbeiter können die Freizeitoption nicht vereinbaren und erhalten daher die Ist-Erhöhung?

- Mitarbeiter mit zu geringer Überzahlung
- Mitarbeiter in Betrieben, in denen das Unternehmen bis 10. Mai keine Absichtserklärung zur Nutzung der Freizeitoption abgibt oder in denen bis 24. Mai keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird
- Mitarbeiter, die bis 24. Mai keine Absichtserklärung zur Nutzung der Freizeitoption abgegeben haben
- Mitarbeiter, die bis 19. Juli keine Einzelvereinbarung abgeschlossen haben

Mit welchen Mitarbeitern sollte keine Einzelvereinbarung abgeschlossen werden?

- Mit Mitarbeitern mit ständig hohen Urlaubs- oder Zeitguthaben
- Mit Mitarbeitern in Bereichen mit tendenziell hoher Arbeitsauslastung und/oder Personalmangel
- Mit Mitarbeitern im System der Abfertigung Alt, deren Arbeitsverhältnis möglicherweise in den nächsten Monaten beendet wird (weil diese den Abschluss der Einzelvereinbarungen aufgrund der damit verbundenen Einbußen bei der Abfertigung anfechten könnten)

Wie viel Freizeit gebührt?

Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind jenen Mitarbeitern, mit denen die Freizeitoption vereinbart wurde, monatlich

- 5,0 Stunden (60 Std. pro Jahr) in den Beschäftigungsgruppen A bis I
- 4,67 Stunden (56 Std. pro Jahr) in den Beschäftigungsgruppen J und K
- eine aliquot angepasste Stundenzahl bei Teilzeitbeschäftigten und besonderen Berufsgruppen (z.B. Chauffeuren)

auf ein gesondertes „Freizeitkonto“ zu buchen. Der Saldo dieses Kontos wird dem Mitarbeiter monatlich mitgeteilt (z.B. am Lohn-/Gehaltszettel).

Auf ein bereits vorhandenes Gleitzeitkonto sollte die zusätzliche Freizeit nicht gebucht werden. Dadurch käme es zu einer Vermischung von Gleitzeit- und Freizeitguthaben. Da Freizeitguthaben immer zuschlagsfrei bleiben, Gleitzeitguthaben hingegen in bestimmten Fällen mit Überstundenzuschlägen auszubezahlen sind, wäre die Vermischung von Freizeit- mit Gleitzeitguthaben für das Unternehmen nachteilig.

Kann der Zeitsaldo negativ werden?

Nein. Der Kollektivvertrag lässt keinen Vorgriff auf noch nicht erworbene Freizeit zu.

Genehmigt ein Unternehmen dennoch einen Vorgriff, sollte vereinbart werden, dass der

Mitarbeiter im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das für die zu viel konsumierte Freizeit bezahlte Geld zurückzahlen muss. Ob eine solche Vereinbarung gerichtlich durchsetzbar ist, ist jedoch ungewiss.

Wofür kann die Freizeit verwendet werden?

Mit dem Mitarbeiter kann vereinbart werden, dass die Freizeit z.B. grundsätzlich

- stundenweise variabel
- stundenweise bevorzugt vor oder nach Wochenenden oder Feiertagen
- in ganzen Tagen oder
- ganzwöchig (z.B. vor dem geplanten Pensionsantritt)

im Einvernehmen mit der Führungskraft verbraucht werden soll.

Warum ist es wichtig, die Grundsätze des Freizeit-Verbrauches in der Einzelvereinbarung festzuhalten?

Um die Personalkapazitäten planen zu können und Diskussionen aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen über den Verbrauch der Freizeit von vornherein zu vermeiden.

Was ist den Mitarbeitern während des Verbrauches der Freizeit zu zahlen?

Der Ist-Lohn bzw. das Ist-Gehalt einschließlich der SEG-, Schicht, Nachtarbeitszulagen, bei Arbeitern auch Montagezulagen sowie Vorarbeiterzuschläge, im Durchschnitt der letzten drei Monate.

Wie lange gilt die Vereinbarung über die Anwendung der Freizeit-Option?

Grundsätzlich bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses.

Wird es die Freizeit-Option auch in den nächsten Jahren geben?

Die Kollektivvertragsparteien werden prüfen, wie sich die Freizeitoption bewährt. Aus heutiger Sicht ist es völlig offen, ob die Freizeitoption in den nächsten Jahren nochmals angeboten wird.

Für Fragen stehen Ihnen Dr. Bernhard Gruber (gruber@feei.at; Tel.: 01 588 39 56) und Dr. Peter Winkelmayr (winkelmayr@feei.at; Tel.: 01 588 39 55) gerne zur Verfügung.

Betrieben ohne Betriebsrat, die eine Freizeitoptions-Vereinbarung mit den Kollektivvertragsparteien abschließen wollen, bieten wir bei Bedarf eine persönliche Beratung vor Ort an.