

Die Freizeitoption für Arbeiterinnen /Arbeiter im Metallgewerbe

Erläuterungen

Der Kollektivvertrag für Arbeiter im eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe 2016 sieht erstmalig vor, dass anstelle der heurigen **1,4% - IST-Lohnerhöhung** durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung sowie darauf aufbauend durch entsprechende Einzelvereinbarungen mit interessierten Arbeiterinnen/Arbeitern die Möglichkeit eröffnet wird, statt der Lohn-erhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren.

Die Freizeitoption ist eine Flexibilisierungsvariante, von der beide Seiten profitieren können. Die Unternehmer lassen ihren Mitarbeitern die Wahl zwischen mehr Geld oder mehr Freizeit. Die Mitarbeiter erhalten eine größere Flexibilität in Bezug auf ihre Lebensgestaltung, wenn sie statt einer Lohnerhöhung mehr Freizeit bevorzugen. Sie können von einer besseren Balance zwischen privater und Arbeitszeit profitieren.

Für Unternehmen liegt der Vorteil unter anderem auch darin, auf Wünsche von Mitarbeitern individuell eingehen zu können.

Die Freizeitoption lässt sich aber auch als Steuerungsmaßnahme bei niedrigerer Auftragslage einsetzen. Schlittert das Unternehmen in eine Krise, können die Mitarbeiter - falls so vereinbart - von der Freizeitoption Gebrauch machen und weniger arbeiten. So bleiben die Jobs erhalten.

Sofern die Unternehmensleitung davon aber keinen Gebrauch machen möchte, ist nichts weiter zu tun. Eine entsprechende Information an den Betriebsrat empfehlen wir jedoch.

Das Unternehmen gibt die Spielregeln vor: Bereits im Vorfeld muss definiert werden, wer die Freizeitoption in Anspruch nehmen kann und in welcher Form sie genommen werden darf.

Wurde zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Freizeitoption vereinbart, so können beide Parteien auch wieder eine Umwandlung von Zeit in Geld einseitig durchführen.

Grundsatz - Freiwilligkeit und nicht erzwingbar

Voraussetzung dafür, dass in einem Betrieb die Freizeitoption angewandt werden kann, ist **in Betrieben mit Betriebsrat**, der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung.

Daher kann weder der Betriebsrat noch die Geschäftsleitung das Zustandekommen dieser Vereinbarung mit rechtlichen Mitteln erzwingen!

Für den Fall, dass sich die Unternehmensseite für die Freizeitoption entscheidet, empfehlen wir, allenfalls gewünschte Einschränkungen (z. Bsp. bestimmte Gruppen von Arbeiterinnen/Arbeitern oder detaillierte Verbrauchsvereinbarungen) nach Möglichkeit bereits in der Betriebsvereinbarung vorzusehen.

Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, können die einzelnen Arbeiterinnen/Arbeiter ihrerseits vereinbaren, dass Sie anstelle der Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit erhalten.

In Betrieben ohne Betriebsrat ist zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeiterin/dem Arbeiter eine weitestgehend standardisierte Einzelvereinbarung möglich.

Welche Varianten gibt es also?

Variante A: Betriebe mit Betriebsrat

1. Es kommt keine Betriebsvereinbarung zustande

In diesem Fall erhalten alle Arbeiterinnen/Arbeiter die vorgesehene Lohnerhöhung. Eine einzelvertragliche Vereinbarung ist dann nicht möglich.

2. Es kommt eine Betriebsvereinbarung zustande

In diesem Fall haben die Arbeiterinnen/Arbeiter die Möglichkeit, anstelle der vorgesehenen Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren.

Variante B: Betriebe ohne Betriebsrat

In diesem Fall können die an der Freizeitoption interessierten Arbeiterinnen/Arbeiter auf Basis der weitestgehend standardisierten Einzelvereinbarung anstelle der vorgesehenen Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit vereinbaren.

Welche Arbeiterinnen/Arbeiter können die Freizeitoption vereinbaren?

Grundvoraussetzung dafür, dass die Arbeiterinnen/Arbeiter die Freizeitoption nutzen können, ist also der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Gibt es eine solche, hat grundsätzlich jede einzelne Arbeiterin bzw. jeder einzelne Arbeiter die Möglichkeit, durch Einzelvereinbarung anstelle der IST-Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu erhalten.

Zu beachten ist gegebenenfalls aber, dass in der Betriebsvereinbarung **Einschränkungen** hinsichtlich jener Arbeiterinnen/Arbeiter vorgesehen werden, für die die Freizeitoption im jeweiligen Betrieb angeboten wird.

Für allfällige Einschränkungen des Kreises jener Arbeiterinnen/Arbeiter, die die Freizeitoption wählen können, kommen z.B. folgende Kriterien in Betracht:

- Urlaubsguthaben von ... Tagen am ... (Stichtag)
- Zeitguthaben von ... Tagen am ... (Stichtag)
- Im Zeitraum von ... bis ... wurden mehr als ... Überstunden geleistet.
- dauerhafter Arbeitskräftemangel in bestimmten Abteilungen

Es ist nicht möglich, dass die Betriebsvereinbarung selbst statt der Lohnerhöhung für einzelne oder alle Arbeiterinnen/Arbeiter Freizeit vorsieht.

In **betriebsratslosen Betrieben** kann direkt zwischen dem Arbeitgeber und der Arbeiterin/ dem Arbeiter eine Vereinbarung getroffen werden.

Jene Arbeiterinnen/Arbeiter, die der Freizeit den Vorzug geben, brauchen dazu also die Zustimmung Ihres Arbeitgebers. Weder ist es möglich, dass dies der Arbeitgeber anordnet, noch ist ein Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers vorgesehen. Daher gilt nur dann zusätzliche Freizeit statt der Lohnerhöhung, wenn sich die Arbeiterin/der Arbeiter mit dem Betrieb darauf einigt.

Innerhalb eines Betriebes wird es daher unterschiedliche Gruppen von Arbeiterinnen/Arbeiter geben: Jene, die tatsächlich zusätzliche Freizeit erhalten und jene, die die IST-Lohnerhöhung bekommen.

Keine Ungleichbehandlung

Jedenfalls gilt es zu beachten, dass auf Grund der Differenzierung keine unsachliche Ungleichbehandlung der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter erfolgt. Wir empfehlen (möglichst noch vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung, jedenfalls aber spätestens anlässlich der Einzelvereinbarungen) Überlegungen anzustellen, inwiefern bei Abschluss der Freizeitoption mit einzelnen Arbeiterinnen/ Arbeitern oder Arbeitergruppen Gleichbehandlungsprobleme entstehen könnten.

Welche Arbeiterinnen/Arbeiter können die Freizeitoption nicht vereinbaren und erhalten daher die IST-Erhöhung?

- Arbeiterinnen/Arbeiter in Betrieben, in denen bis 26.2.2016 keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird,
- Arbeiterinnen/Arbeiter, die von der Betriebsvereinbarung nicht erfasst sind,
- Arbeiterinnen/Arbeiter mit zu geringer Überzahlung (d.h. deren Lohn nach der Wandlung unter dem Mindestlohn liegen würde),
- Arbeiterinnen/Arbeiter, die ihr Interesse nicht - bis spätestens 26.2.2016 - gegenüber dem Arbeitgeber bekundet haben,
- Arbeiterinnen/Arbeiter, die bis 25.3.2016 keine Einzelvereinbarung abgeschlossen haben (z.B. weil ihr Wunsch nicht mehr aufrecht ist oder weil sie keine Zustimmung des Arbeitgebers erhalten haben),
- Arbeiterinnen/Arbeiter, die erst nach dem 31.12.2015 in den Betrieb eingetreten sind.

Keine Möglichkeit, anstelle der Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren, besteht auch für jene Arbeiterinnen/Arbeiter, die keinen IST-Lohn haben, der über dem Mindestlohn liegt.

Mit welchen Arbeiterinnen/Arbeitern sollte keine Einzelvereinbarung abgeschlossen werden?

- Mit Arbeiterinnen/Arbeitern mit ständig hohen Urlaubs- oder Zeitguthaben.
- Mit Arbeiterinnen/Arbeitern im Bereichen mit tendenziell hoher Arbeitsauslastung und/oder Personalmangel.

- Mit Arbeiterinnen/Arbeitern 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?

Der Kollektivvertrag sieht vor, dass Arbeiterinnen/Arbeiter, die anstelle der IST-Lohn-erhöhung von 1,4% zusätzliche Freizeit vereinbaren, mindestens **2 Stunden 15 Minuten Freizeit je Monat** gebühren.

Pro vollem Jahr entsteht somit zusätzliche Freizeit im Ausmaß von **27 Stunden**, ansonsten nur im aliquoten Ausmaß (pro Monat 2 Stunden 15 Minuten).

Der Verbrauch von noch nicht erworbenen Ansprüchen auf Freizeit ist ausgeschlossen. Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch.

Was gilt für Teilzeitbeschäftigte?

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

Auch besonderen Berufsgruppen (z. Bsp. Chauffieren) gemäß Abschnitt VI Punkt 5ff kann die Freizeitoption angeboten werden. Diese erhalten Freizeit im aliquoten Ausmaß entsprechend ihrer vereinbarten Arbeitszeit.

Was geschieht, wenn sich die Normalarbeitszeit 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.

Wie lange gebührt die zusätzliche Freizeit?

Die zusätzliche Freizeit gebührt grundsätzlich nachhaltig und damit nicht nur für ein Jahr, sondern für jedes volle Jahr im Ausmaß von 27 Stunden bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses (**Ausnahme - siehe Umwandlung**).

Führung eines gesonderten Freizeitkontos

Die erworbene Freizeit ist monatlich auf ein gesondertes „Freizeitkonto“ zu buchen. Der Saldo dieses Kontos ist den Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern monatlich mitzuteilen (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 zusätzliche Freizeit verwendet werden?

Mit der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter kann vereinbart werden, dass die Freizeit z. Bsp.

- 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.

Der Verbrauch der Freizeit kann nicht für Zeiträume vereinbart werden, in denen aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht.

Verbrauchsvarianten

Es können alle oder nur bestimmte Arten des Verbrauches der Zeitguthaben zugelassen werden:

- Zeitguthaben zur Arbeitsplatzsicherung (Überbrückung von Auslastungsschwankungen - Zugriffssperre bis zur Verbrauchfreigabe bei „Auslastungsdellen“)
- „Ansparmodell“ als beidseits attraktive Alternative zu (Eltern-) Karenzen und/oder Altersteilzeit - keine oder verringerte Gefahr von zusätzlichen Überstunden, kein Einkommensausfall
- Zeitguthaben für Zeitausgleich an Fenstertagen
- Zeitguthaben als Zusatzurlaub

Kann die zusätzliche Freizeit angespart werden?

Es ist möglich, die jährlich gebührende zusätzliche Freizeit nicht in jenem Jahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch entstanden ist, sondern die Ansprüche mehrerer Jahre zu sammeln. Damit entsteht die Möglichkeit längerer Freizeitphasen.

Wie stellt sich die Freizeitoption sozialversicherungsrechtlich dar?

Der HVSV hat in zwei Aktenvermerken klargestellt:

- Wählt ein DN nach den Voraussetzungen des Kollektivvertrages anstelle der IST-Lohnerhöhung die Freizeitoption, besteht keine Beitragspflicht (AV-MVBRefB 11./12.6.2013).
Damit ist abgesichert, dass für die Freizeitoption ab dem Zeitpunkt der Umwandlung (im Regelfall: 1.4.2016) keine SV-Beiträge anfallen.
- In derselben MVB-Regelung stellt der HVSB klar, dass im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Summe der nicht verbrauchten Zeitguthaben beitragsrechtlich jenem Beitragszeitraum zuzuordnen ist, in dem sie ausbezahlt werden.

Im Auszahlungsmonat fallen daher SV-Beiträge nur bis zur Höchstbeitragsgrundlage an.

Welche Ansprüche bestehen während der Konsumation der zusätzlichen Freizeit?

Egal, ob die zusätzliche Freizeit regelmäßig konsumiert wird oder längere Freizeitphasen vereinbart werden, während des Verbrauches der zusätzlichen Freizeit läuft die Bezahlung weiter.

Konkret gebührt für jede Stunde Freizeit (bei Vollzeitbeschäftigten) 1/167 des Monatsverdienstes (Abschnitt X. Verdienstbegriff).

Umwandlung

Wurde zwischen Arbeitgeber und Arbeiterin/Arbeiter eine Freizeitoption vereinbart, so können **beide Parteien** eine Umwandlung von Zeit in Geld **einseitig** durchführen. Eine teilweise Umwandlung ist dabei nicht zulässig.

Eine Umwandlung ist jeweils zum **31.3. und 30.9. (Umwandlungstermine)** möglich.

Die Umwandlung ist der anderen Partei **spätestens zwei Monate** vor dem 31.3. (somit bis 31.1.) bzw. vor dem 30.9. (somit bis 31.7.) **schriftlich** bekanntzugeben. Eine verspätete Bekanntgabe ist unwirksam.

Zeitguthaben, welche bis zum Umwandlungstermin erworben wurden, dürfen anlässlich der Umwandlung nicht in Geld abgegolten werden.

Nach der Umwandlung wird der Monatslohn ab 1.4. bzw. ab 1.10. um jenen Prozentsatz erhöht, auf den anlässlich der Freizeitoption verzichtet wurde. Alle Ansprüche des Arbeitnehmers, die nach der Umwandlung fällig werden, sind mit dem nach der Umwandlung erhöhten Monatslohn auszubezahlen.

Wie oft wird die Möglichkeit bestehen, zusätzliche Freizeit zu vereinbaren?

Diese Möglichkeit ist Teil des Kollektivvertragsabschlusses für das Jahr 2016.

Die Kollektivvertragsparteien beabsichtigen, dass die Freizeitoption in der im Anhang IIIa verankerten bzw. künftig vereinbarten abweichenden Form Teil der Kollektivvertragsabschlüsse für die Jahre 2017 bis einschließlich 2032 sein wird.

Was geschieht, wenn kein Einvernehmen über die Lage des Verbrauches der zusätzlichen Freizeit zustande kommt?

Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder sonstigen Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes angetreten werden. Aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen kann das Unternehmen verlangen, dass die Freizeit frühestens 4 Wochen später in einem von der Arbeiterin/dem Arbeiter gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Was passiert, wenn Arbeiterinnen/Arbeiter zu einem anderen Arbeitgeber wechseln?

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

Was passiert mit Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses?

Nicht konsumierte Freizeit ist vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses nach Möglichkeit zu verbrauchen. Bestehen trotzdem am Ende des Arbeitsverhältnisses erworbene aber nicht verbrauchte Ansprüche, sind diese verbleibenden Ansprüche in voller Höhe zuschlagsfrei zu bezahlen. Die Auszahlung des Guthabens erfolgt somit im Verhältnis 1:1.

Konkret gebührt für jede Stunde Freizeit (bei Vollzeitbeschäftigten) 1/167 des Monatsverdienstes (Abschnitt X. Verdienstbegriff).

Welcher Ablauf ist im Kollektivvertrag vorgesehen und welche Fristen sind zu beachten?

Schritt 1: Mit Wirkung vom 1.1.2016 erhalten alle Arbeiterinnen/Arbeiter die Erhöhung des IST-Lohnes um 1,4%.

Schritt 2: Der Betriebsrat und das Unternehmen (nur in Betrieben mit Betriebsrat) sprechen darüber, ob sie die erforderliche Betriebsvereinbarung abschließen wollen. Wird dies angestrebt, folgt Schritt 3. Ist dies nicht der Fall, sind keine weiteren Schritte erforderlich.

Schritt 3: Der Betriebsrat und das Unternehmen geben diese Absicht bis spätestens 12.2.2016 im Betrieb bekannt (z. B. durch Aushang). In Betrieben ohne Betriebsrat bietet dies das Unternehmen an.

Schritt 4: Die Arbeitnehmer haben bis 26.02.2016 die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitgeber die Absicht zu bekunden, diese Option zu wählen. Bis zum 26.02.2016 kann in Betrieben mit Betriebsrat die diesbezügliche Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden.

Schritt 5: Kommt es bis zum 25.03.2016 zu einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, so sind die Löhne der betroffenen Arbeitnehmer ab 01.04.2016 um jenen Eurobetrag zu reduzieren, der der kollektivvertraglichen Lohn-erhöhung mit 01.01.2016 entsprochen hat. Ab diesem Zeitpunkt erwerben die betroffenen Arbeiterinnen/Arbeiter monatlich die zusätzliche Freizeit im Ausmaß von 2 Stunden 15 Minuten.

Kann von den vorgesehenen Schritten bzw. Terminen abgewichen werden?

Der Kollektivvertrag definiert jene Termine, zu denen bestimmte Schritte spätestens erfolgen müssen. Ist beispielsweise vor dem 12.2.2016 die Absicht klar, eine Betriebsvereinbarung (Einzelvereinbarung) anzustreben, kann dies natürlich sofort bekanntgegeben werden. Damit kann z. B. die Überlegungsfrist für die Arbeiterinnen/Arbeiter verlängert werden. Sofern es gelingt, die erforderliche Betriebsvereinbarung vor dem 26.2.2016 bzw. die Einzelvereinbarung vor dem 25.3.2016 abzuschließen, spricht auch nichts dagegen.

Der Vorteil für die Arbeiterinnen/Arbeiter bestünde darin, dass die für den Betrieb vereinbarten Rahmenbedingungen bereits bekannt sind und die Entscheidung bereits in Kenntnis der konkreten betrieblichen Regelungen erfolgen kann. Damit kann auch jene Frist erstreckt werden, die für die einzelvertraglichen Vereinbarungen zur Verfügung steht.

In allen Fällen müssen die Einzelverträge bis 25.3.2016 finalisiert sein.

Abfertigung Neu, Betriebspension

Freizeit ist kein Entgelt im Sinn des § 6 Abs. 1 BMSVG. Daher sind für die Freizeitgut-schriften keine Abfertigungsbeiträge zu entrichten. Bei Betriebspensionszusagen bleibt die Höhe von Pensionskassen- bzw. Versicherungsbeiträgen unverändert.

Welchen Arbeiterinnen/Arbeitern ist zu empfehlen, statt der IST-Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren?

Die Gewerkschaft lehnt hier generelle Empfehlungen ab.

Die PRO-GE führt hierzu in Ihrem Kommentar wie folgt aus:

„Ob ArbeitnehmerInnen wandeln sollen hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Am wichtigsten ist die Frage ob dem oder der Einzelnen die zusätzliche Freizeit die ausfallende Lohnerhöhung „wert“ ist. Dies wird vor allen Dingen von der jeweiligen Lebenssituation und persönlichen Werthaltungen abhängig sein. Wenig sinnvoll wird eine Wandlung dann sein, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses (z. B. Pensionsantritt) unmittelbar bevorsteht, weil Beendigungsansprüche (z. B. Abfertigung alt) davon betroffen wären. Weitere wichtige Aspekte wären unter anderem die Arbeitsbelastung, Gesundheit, familiäre Verpflichtungen, die finanzielle Situation usw.“

Muster einer Betriebsvereinbarung sowie einer Einzelvereinbarung

Die Verhandlungsgemeinschaft Metallgewerbe hat mit der Gewerkschaft PRO-GE Muster für diese Vereinbarungen erarbeitet. Diese sind abrufbar unter

- [Bundesinnung der Metalltechniker](#)
- [Bundesinnung der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungstechniker](#)
- [Bundesinnung der Elektro-, Gebäude-, Alarm- und Kommunikationstechniker](#)
- [Bundesinnung der Mechatroniker](#)
- [Bundesinnung der Fahrzeugtechnik](#)