

Die Freizeitoption im Fachverband Bergwerke/Stahl

Allgemeines

Neben der schlichten Erhöhung der Mindest- und Ist- Bezüge bietet der Kollektivvertrag des Fachverbandes Bergwerke/Stahl heuer erstmals eine innovative Gestaltungsvariante - die Freizeitoption.

Durch die Anwendung der Freizeitoption auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung und einer einzelvertraglichen Vereinbarung besteht heuer erstmals die Möglichkeit einer Umwandlung der IST-Lohnerhöhung in einen zusätzlichen Freizeitanpruch.

Formale Voraussetzung

Die Freizeitoption kann in Betrieben der Bergwerke und Eisen und Stahlerzeugenden Industrie genutzt werden, in denen:

- Der angestrebte Abschluss einer Betriebsvereinbarung über die grundsätzliche Anwendung im Betrieb bis 28.2.2014 bekanntgegeben wird, sowie für
- **bis 20.6.2014 eine Einzelvereinbarung** über die Anwendung der Einzelvereinbarung abgeschlossen haben

Unmittelbare Auswirkung

Laut Kollektivvertragabschluss von 6.11.2013 beträgt die Lohn- und Gehaltserhöhung ab 1.11.2013 zwischen 3,2% (Beschäftigungsgruppe A) und 2,5% (Beschäftigungsgruppen J-K).

ArbeitnehmerInnen, die bis 20.6.2014 eine Einzelvereinbarung abgeschlossen haben, erhalten ab dem nächstfolgenden Monatsersten einen um ihre kollektivvertragliche IST- Erhöhung reduzierten Lohn oder Gehalt und stattdessen eine **Freizeitgutschrift im Ausmaß von fünf Stunden 30 Minuten in den Beschäftigungsgruppen A bis C und im Ausmaß von 5 Stunden in den Beschäftigungsgruppen D – K pro Monat.**

Welche Varianten gibt es?

1. Es kommt keine Betriebsvereinbarung zustande

In diesem Fall erhalten alle ArbeitnehmerInnen die vorgesehene Lohnerhöhung. Eine einzelvertragliche Vereinbarung, anstelle der IST-Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu erhalten, ist nicht möglich.

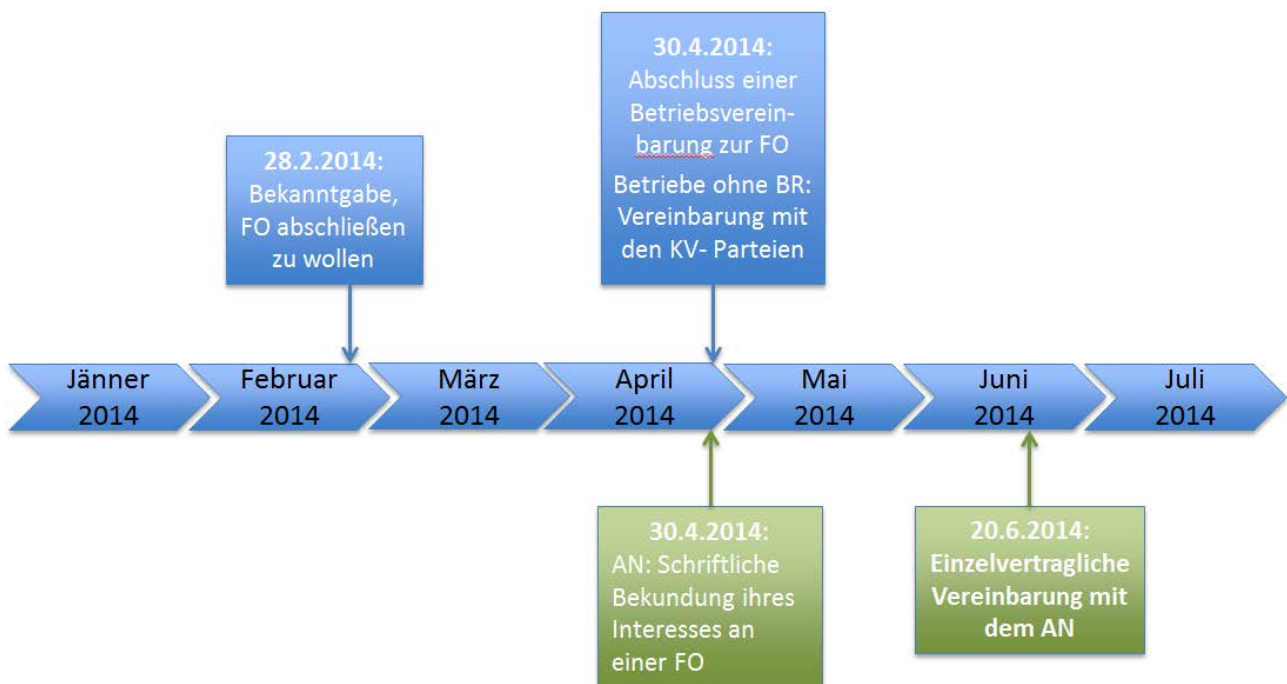
2. Es kommt eine Betriebsvereinbarung zustande

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

3. Betriebe ohne Betriebsrat

In diesem Fall können die ArbeitnehmerInnen nur dann anstelle der vorgesehenen Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit vereinbaren, wenn dies der Arbeitgeber mit den Gewerkschaften vereinbart.

Welche Schritte sind zu beachten, wenn die Freizeioption genutzt werden soll, welcher Ablauf ist im Kollektivvertrag vorgesehen und welche Fristen sind zu beachten?



- Schritt 1: Mit Wirkung vom 1.11.2013 erhalten alle ArbeitnehmerInnen die ihrer Einstufung entsprechende Erhöhung des IST-Lohnes.
- Schritt 2: Der Betriebsrat und das Unternehmen sprechen darüber, ob sie die erforderliche Betriebsvereinbarung abschließen wollen. Wird dies angestrebt, folgt Schritt 3.
- Schritt 3: Der Betriebsrat und das Unternehmen geben diese Absicht bis spätestens 28.2.2014 im Betrieb bekannt (z. B. durch Aushang).
- Schritt 4: Jene ArbeitnehmerInnen, die Interesse daran haben, statt der IST-Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu erhalten, haben bis 30.4.2014 die Möglichkeit, dies schriftlich dem Unternehmen mitzuteilen.
- Schritt 5: Betriebsrat und Unternehmen haben ebenfalls bis zum 30.4.2014 Zeit, die angestrebte Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeioption abzuschließen.
- Schritt 6: Kommt bis zum 30.4.2014 die Betriebsvereinbarung zustande, besteht für jene ArbeitnehmerInnen, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit, bis zum 20.6.2014 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeioption zu vereinbaren.
- Schritt 7: Kommt bis zum 20.6.2014 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, so sind die Löhne der betroffenen ArbeitnehmerInnen ab dem nächstfolgenden Monatsersten um die kollektivvertragliche IST-Lohnerhöhung vom 1.11.2013 (Lohnerhöhung in EUR) zu

reduzieren. Ab diesem Zeitpunkt erwerben die betroffenen ArbeitnehmerInnen die zusätzliche Freizeit.

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 28.2.2014 die Absicht klar, eine Betriebsvereinbarung anzustreben, kann dies natürlich sofort bekanntgegeben werden. Damit kann z. B. die Überlegungsfrist für die ArbeitnehmerInnen verlängert werden. Sofern es gelingt, die erforderliche Betriebsvereinbarung vor dem 30.4.2014 abzuschließen, spricht auch nichts dagegen. Der Vorteil für die ArbeitnehmerInnen bestünde darin, dass die für den Betrieb vereinbarten Rahmenbedingungen bereits bekannt sind und die Entscheidung der ArbeitnehmerInnen 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 20.6.2014 finalisiert sein.

Kann das Zustandekommen einer Vereinbarung vom Betriebsrat oder von der Geschäftsleitung (gerichtlich) erzwungen werden?

Voraussetzung dafür, dass in einem Betrieb die Freizeitoption angewandt werden kann, ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Daher kann weder der Betriebsrat noch die Geschäftsleitung das Zustandekommen dieser Vereinbarung mit rechtlichen Mitteln erzwingen. Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, können die einzelnen ArbeitnehmerInnen ihrerseits vereinbaren, dass Sie anstelle der Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit erhalten.

Welche Inhalte müssen die Betriebsvereinbarungen sowie die Einzelvereinbarungen haben?

Der Fachverband hat mit den Gewerkschaften ein Muster für diese Vereinbarungen erarbeitet. Diese sind abrufbar unter:

<http://www.bergbaustahl.at/index.php/kollektivvertraege/62-freiopt.html>

Wir empfehlen ihnen, diese Muster möglichst unverändert zu verwenden.

Welche ArbeitnehmerInnen können die Freizeitoption vereinbaren?

- Grundvoraussetzung dafür, dass die ArbeitnehmerInnen die Freizeitoption nutzen können, ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung.
- Gibt es eine solche, hat grundsätzlich jeder einzelne Arbeitnehmer bzw. jede einzelne Arbeitnehmerin die Möglichkeit, durch Einzelvereinbarung anstelle der IST-Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu erhalten.
- Es ist nicht möglich, dass die Betriebsvereinbarung selbst statt der Lohnerhöhung für einzelne oder alle ArbeitnehmerInnen Freizeit vorsieht.
- Jene ArbeitnehmerInnen, die der Freizeit den Vorzug geben, brauchen dazu 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 der (die) ArbeitnehmerIn mit dem Betrieb darauf einigt.
- Innerhalb eines Betriebes wird es daher unterschiedliche Gruppen von ArbeitnehmerInnen geben: Jene ArbeitnehmerInnen, die tatsächlich zusätzliche Freizeit erhalten und jene ArbeitnehmerInnen, die die IST-Lohnerhöhung bekommen.

Welche ArbeitnehmerInnen können die Freizeitoption nicht vereinbaren?

- ArbeitnehmerInnen mit zu geringer Überzahlung, deren Lohn nach der Wandlung unter dem Mindestlohn liegen würde.
- ArbeitnehmerInnen in Betrieben, in denen das Unternehmen bis 28.2.2014 keine Absichtserklärung zur Nutzung der Freizeitoption und bis 30.4.2014 keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen hat.
- ArbeitnehmerInnen, die bis bis 30.4.2014 keine Absichtserklärung zur Nutzung der Freizeitoption abgegeben haben
- ArbeitnehmerInnen, die bis 20.6.2014 keine Einzelvereinbarung abgeschlossen haben

Wie viel Freizeit gebührt?

Der Kollektivvertrag sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen die anstelle der IST-Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit vereinbaren, in den:

- **Beschäftigungsgruppen A-C** mindestens **5 Stunden 30 Minuten Freizeit je Monat (66 Stunden pro Jahr)** und in den
- **Beschäftigungsgruppen D-K** mindestens **5 Stunden Freizeit je Monat, (60 Stunden pro Jahr)** gebühren.

Durch diesen Umrechnungsfaktor ergibt sich eine im Durchschnitt um 10 % höhere Freizeit als bei einer Umrechnung auf Basis 1:1. Dies war Teil des Gesamtergebnisses bei der diesjährigen KV-Runde (Bei einer kostenmäßigen Betrachtung ist dem Umrechnungsfaktor natürlich der Entfall an Arbeitgeberbeiträgen und Abfertigungsansprüchen gegenzurechnen).

Der Verbrauch von noch nicht erworbenen Ansprüchen auf Freizeit ist ausgeschlossen. Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch. Da die Freizeit anstelle der IST-Lohnerhöhung gebührt, entsteht der Anspruch mit dem Zeitpunkt der Fälligkeit der Lohn/Gehaltszahlung.

Was gilt für Teilzeitbeschäftigte?

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

Zeiten ohne bzw. mit verringertem Entgeltanspruch

Da die Freizeitgutschrift eine gleichwertige Alternative zur Lohn- bzw. Gehaltserhöhung ist, gilt: Für Zeiten ohne Entgeltanspruch (z.B. Wochengeldbezug, Karenz, Präsenz-, Zivildienst, Krankenstand ohne Entgeltfortzahlungsanspruch) gibt es keine Freizeitgutschrift. – In analoger Anwendung dieses Grundsatzes folgt für Zeiten verringerter Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit eine entsprechend verringerte Freizeitgutschrift.

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 wederauf- noch abgewertet.

Wie lange gebührt die zusätzliche Freizeit?

So wie die jährliche Lohn- und Gehaltserhöhung gebührt der Freizeitanspruch nachhaltig. Er entsteht also auch in den Folgejahren in jedem Monat entsprechend der oben erwähnten Grundsätze.

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 ganzwöchiger Zeitausgleich erfolgt.

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

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.

Kann der Zeitsaldo negativ werden?

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

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 KV Arb bzw. 1/167 des ermittelten Monatswerts (§ 12b KV Ang)).

Freizeitkonto

Die Freizeitgutschriften werden auf das individuelle Freizeitkonto des Mitarbeiters gebucht. Der Kontostand ist den Mitarbeitern monatlich zu übermitteln. Auszahlungen des Freizeitguthabens erfolgen zuschlagsfrei.

Wie lange gilt eine einmal getroffene Vereinbarung?

Wurde anstelle der Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit vereinbart, gilt diese Vereinbarung auf Dauer. Der KV sieht aber umgekehrt auch kein ausdrückliches Verbot der Rückabwicklung vor.

Wie oft wird die Möglichkeit bestehen zusätzliche Freizeit zu vereinbaren?

Diese Möglichkeit ist Teil des Kollektivvertragsabschlusses für das Jahr 2013. Die Kollektivvertragsparteien haben vereinbart, zu prüfen, wie sich diese neue Variante bewährt. Es ist weder vereinbart worden, dass diese Möglichkeit nur heuer besteht, noch wurde fixiert, dass wir regelmäßig eine solche Variante vorsehen. Sicher ist daher nur, dass beim heurigen Abschluss gewandelt werden kann. Es ist völlig offen, ob dies in den nächsten Jahren nochmals möglich 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 vom/von der ArbeitnehmerIn gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Was passiert, wenn ArbeitnehmerInnen zu einem anderen Arbeitgeber wechseln?

Eine getroffene Vereinbarung gilt nur für jenen Betrieb, mit dem sie abgeschlossen wurde. Getroffene 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. Konkret gebührt für jede Stunde Freizeit (bei Vollzeitbeschäftigten) 1/167 des Monatsverdienstes (Abschnitt X KV Arb bzw. 1/167 des ermittelten Monatswerts (§ 12b KV Ang)).

Ist ein Ausstieg aus der Freizeitoption bei aufrechter Arbeitsverhältnis möglich?

Freizeitoptions-Vereinbarungen können einvernehmlich aufgelöst werden bzw. durch Zeitablauf enden, falls sie befristet sind. Bestehende Freizeitguthaben sind möglichst zu verbrauchen, anderenfalls zuschlagsfrei auszuzahlen. Dieser Betrag unterliegt im Auszahlungsmonat als laufendes Entgelt bis zur Höchstbeitragsgrundlage der SV-Beitragspflicht (siehe auch VwGH 21. 4. 2004, 2001/08/0048 zum analogen Problem bei Gleitzeitguthaben).

Zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Auflösung der Freizeitoption ist der Lohn bzw. das Gehalt bei ArbeitnehmerInnen, die seit 1.11.2013 in:

- BG A eingestuft waren, um 3,2 %
- In BG B eingestuft waren, um 3,0%
- In BG C eingestuft waren, um 2,9%
- In BG D eingestuft waren, um 2,85%
- In BG E eingestuft waren, um 2,8%
- In BG F eingestuft waren, um 2,7%
- In BG G bis I eingestuft waren, 2,6%
- In BG J bis K eingestuft waren um K 2,5% zu erhöhen.

Welche Überlegungen spielen aus Arbeitgebersicht bei der Anwendung der Freizeitoption eine Rolle?

- Da es sich bei der Freizeioption letztendlich um eine Form der Arbeitszeitverkürzung handelt, sind aus Arbeitgebersicht vor Abschluss der Betriebsvereinbarung entsprechende Überlegungen anzustellen, die mittel- und längerfristige Kapazitätsprognosen zugrunde legen.
- Die Kollektivvertragsregelung sieht keine gleichwertige Umrechnung von Geld in Zeit vor, sondern setzt einen höheren Freizeitanspruch fest (Durchschnittlich 10%) Dadurch sowie durch kurzfristige – unvorhergesehene – Auftragseingänge können Mehrkosten entstehen, die zu einer Verteuerung der Arbeitskosten im Betrieb führen. Dem kann wiederum bei der Festlegung des Freizeitverbrauchs in den Einzelvereinbarungen gegengesteuert werden.
- Ebenso sind vor Abschluss der im Einzelvereinbarungen Überlegungen anzustellen, inwiefern bei Abschluss der Freizeioption mit einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen Gleichbehandlungsprobleme entstehen könnten. In Zweifelsfragen ersuchen wir Sie um Kontaktaufnahme mit dem Fachverband oder der Arbeitgeberabteilung der BSI.

Abfertigung Neu, Betriebspension

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

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

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