

TOP 3.7.3 Freizeitoption in Kollektivverträgen

1. Beschreibung der Problematik

Im Kollektivvertrag (KV) der Elektro- und Elektronikindustrie (ca. 50.000 Beschäftigte) ist seit 1. Mai 2013 die sogenannte „Freizeitoption“ (FO) verankert. Sie ermöglicht es, die ausverhandelten Lohn-/Gehaltserhöhungen in Form von Freizeit in Anspruch zu nehmen. Angeboten wurde die FO bspw. bei Siemens und Infineon.

Im KV Bergwerke und Stahl (ca. 17.000 Beschäftigte) wurde dieses innovative Modell im Herbst 2013 übernommen. In beiden Branchen stieß die FO seitens der Belegschaft auf großes Interesse und wurde in den KVs 2014 jeweils bestätigt.

Erstmals hat nun auch die Fahrzeugindustrie (ca. 30.000 Beschäftigte), die FO in ihrem aktuellen KV vom November 2014 verankert. Voraussetzung ist in allen Fällen der Abschluss einer Betriebsvereinbarung (in der Fahrzeugindustrie bis Ende Februar 2015). Danach hat die Belegschaft einen Monat Zeit, sich zwischen 2,1% Lohn-/Gehaltserhöhung oder 3 Stunden 13 Minuten monatlicher Freizeit (bis zu 38,5 Stunden pro Jahr) zu entscheiden. Möglich ist dies nur für ArbeitnehmerInnen mit Überzahlung, das KV-Niveau darf durch die FO nicht unterschritten werden. Die Freizeit ist auf einem eigenen Arbeitszeitkonto zu verbuchen und kann in Form von Stunden, Tagen oder Wochen verwendet werden. Das Vorhandensein funktionierender Vertretungsstrukturen ist somit eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren solch flexibler Arbeitszeitlösungen.

2. Auswirkungen

Wie alle arbeitszeitpolitischen Maßnahmen hat die FO Auswirkungen auf verschiedene Dimensionen. Gemeinsam mit Pro-Ge und GPA-djp bemüht sich die AK um Evaluierung. Gemäß einer ersten Studie im April 2014¹ haben rund 10% der Beschäftigten des Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie die FO 2013 in Anspruch genommen, doppelt so viele Anträge wurden eingereicht. Die potentielle Beschäftigungswirkung wird in der Studie für den Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie je nach Inanspruchnahme auf 50-700 Arbeitsplätze geschätzt. In einer AK-geförderten wissenschaftlichen Abschlussarbeit (Herbst 2014) zeigt sich außerdem, dass die FO nicht nur bei hohen, sondern bei allen Einkommensgruppen auf Zustimmung stieß. Dies zeigt, dass die FO auch abseits von Einkommen & Beschäftigung als positiver Beitrag zur Lebensqualität gesehen wird.

Derzeit führt die AK mit der GPA-djp gemeinsam eine Betriebsrats-Befragung durch, um weitere Erkenntnisse zu gewinnen. Auch für 2015 sind weitere Evaluierungen geplant.

3. Stand der Verhandlungen

Leider heuer noch nicht durchgesetzt werden konnte die FO trotz intensiver Bemühungen seitens der Gewerkschaften für die anderen Metaller-Gruppen, die Maschinen- und Metallwarenindustrie (ca. 120.000 Beschäftigte), die Gießereiindustrie (ca. 7.000 Beschäftigte), die Nicht-Eisen-Metallindustrie (ca. 6.500 Beschäftigte) und dem Fachverband Gas- und Wärmeunternehmen (ca. 2.500 Beschäftigte).

¹ Soder, Michael (2014): Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. In: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft. N°: 127

4. Position/Forderung der AK

Die AK unterstützt die FO und die Gewerkschaften bei einer weiteren Ausweitung auf andere Wirtschaftsbereiche. Die FO wird zugleich als innovatives Instrument moderner Arbeitsplatzgestaltung und auch als Möglichkeit gesehen, das (Zukunfts-)Thema „Arbeit“ bzw. „Arbeitszeit“ im ArbeitnehmerInneninteresse zu pushen. Dies ist nicht zuletzt deshalb sinnvoll und wichtig, weil hier so vielfältige und wichtige Aspekte wie Beschäftigung, (Gender-)Gerechtigkeit, Gesundheit und Lebensqualität etc. zusammenlaufen.

Freizeitoption in KVs 2014:

- Fahrzeugindustrie:
 - Fahrzeugindustrie ArbeiterInnen 2014
- Bergwerke & Stahl:
 - Bergwerke und Stahl ArbeiterInnen 2014
 - Bergwerke und Stahl Angestellte 2014