

Fachverband der
Fahrzeugindustrie Österreichs

Wiedner Hauptstraße 63
A-1045 Wien
Postfach 337
Telefon +43 (0) 590 900-DW
Fax +43 (0) 590 900-289
Internet: www.fahrzeugindustrie.at
E-Mail: kfz@wko.at

Freizeitoption – ein neues Element in unserem Kollektivvertrag

Der Fachverband der Fahrzeugindustrie Österreichs hat erstmalig mit den Gewerkschaften in den Kollektivverträgen für Arbeiter und für Angestellte per 1.11.2014 eine Freizeitoption vereinbart.

Dabei konnten wir auf Erfahrungen des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie sowie des Fachverbandes Bergwerke/Stahl zurückgreifen, die die Freizeitoption schon zweimal in ihre Kollektivvertragsabschlüsse integriert haben.

Die Freizeitoption sieht vor, dass durch eine (freiwillige) Rahmenbetriebsvereinbarung sowie darauf aufbauend durch entsprechende Einzelvereinbarungen mit interessierten ArbeitnehmerInnen statt der heurigen 2,1 %- IST-Lohn- bzw. Gehaltserhöhung ein jährlich zusätzlicher Freizeitanspruch entsteht (kann nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit entsprechender Überzahlung angeboten werden).

Das Ausmaß dieses Freizeitanspruches beträgt monatlich 3 h 13 Min (38,6 h/Jahr).

Sofern die Unternehmensleitung davon keinen Gebrauch machen möchte, ist nichts weiter zu tun (wir empfehlen jedoch eine entsprechende Information an den Betriebsrat)!

In diesem Zusammenhang ist anlässlich der Kollektivvertragsverhandlungen seitens der Gewerkschaften mehrmals darauf hingewiesen worden, dass die prinzipielle Entscheidung zur Anwendung der Optionsklausel zunächst auf Unternehmensebene stattzufinden hat.

Freiwilligkeit und nicht erzwingbar

Beide Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung und Einzelvereinbarung) sind optional, also weder von AG-Seite, noch von BR-Seite, noch von AN-Seite erzwingbar.

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

Gleiches Procedere für Arbeiter sowie für Angestellte

Die Kollektivverträge sehen für Arbeiter und Angestellte das gleiche Procedere vor - dennoch kann seitens der Unternehmensführung eine Differenzierung erfolgen und zum Beispiel die Optionsmöglichkeit nur einem bestimmten Teil der Belegschaft angeboten werden.

Terminlich ist zu beachten, dass zunächst mit 1.11.2014 sämtliche ArbeitnehmerInnen die im Kollektivvertrag vorgesehenen Erhöhungen (einschließlich der IST-Erhöhung) zu erhalten haben. Nur für den Fall, dass letztendlich bis spätestens 19.6.2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption vereinbart wird, erwerben diese ArbeitnehmerInnen spätestens ab 1.7.2015 die zusätzliche Freizeit (monatliche Gutschriften - losgelöst vom herkömmlichen Urlaubsanspruch), wobei im Gegenzug ab dem gleichen Zeitpunkt die Löhne bzw. Gehälter der betroffenen ArbeitnehmerInnen um jenen Betrag verringert werden, um den diese am 1.11.2014 erhöht wurden (Achtung: ab diesem Zeitpunkt, es erfolgt keine Rückverrechnung).

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

Schritt 1: Mit Wirkung vom 1.11.2014 erhalten alle ArbeitnehmerInnen, die Erhöhung des IST-Lohnes bzw. IST-Gehaltes um 2,1 %.

Schritt 2: Sofern die Unternehmensseite beabsichtigt, die Optionsklausel im Rahmen des heurigen KV-Abschlusses in Anspruch zu nehmen, sind mit dem Betriebs-

rat (Betriebsräten) entsprechende Gespräche zu führen; ist dies nicht der Fall, sind keine weiteren Schritte erforderlich, wobei wir empfehlen, den Betriebsrat von dieser Entscheidung in Kenntnis zu setzen.

- Schritt 3: Streben beide Seiten eine Betriebsvereinbarung an, haben das Unternehmen und der Betriebsrat diese Absicht bis spätestens 28.2.2015 im Betrieb bekannt zu geben (z. B. durch Aushang).
- Schritt 4: Betriebsrat und Unternehmen haben bis zum 31.3.2015 Zeit, die angestrebte Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abzuschließen.
- Entsprechend dem Arbeitsverfassungsgesetz sind bei Vorhandensein getrennter Betriebsrats-Körperschaften für Arbeiter und Angestellte jeweils separate Betriebsvereinbarungen abzuschließen bzw. mit dem gemeinsamen Betriebsrat.
- Bei Fehlen einer Betriebsrats-Körperschaft ist die Rahmenvereinbarung mit der entsprechenden Gewerkschaft (PROGE für die Arbeiter, GPA-djp für die Angestellten) abzuschließen.
- Die Fristen gelten in diesem Fall sinngemäß.
- Schritt 5: Jene ArbeitnehmerInnen, die von der Betriebsvereinbarung erfasst sind und Interesse haben, statt der IST-Lohn- bzw. Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit zu erhalten, haben ab Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung zwei Monate die Möglichkeit, dies schriftlich dem Unternehmen mitzuteilen.
- Schritt 6: Kommt bis zum 31.3.2015 die Betriebsvereinbarung zustande, besteht für jene ArbeitnehmerInnen, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit bis zum 19.6.2015 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.
- Schritt 7: Kommt bis zum 19.6.2015 eine derartige Einzelvereinbarung zustande (Achtung: keine der beiden Vertragsparteien kann eine Einzelvereinbarung erzwingen), so sind die Löhne der betroffenen ArbeitnehmerInnen ab dem nächstfolgenden Monatsersten (spätestens ab 1.7.2015) um die kollektivvertragliche IST-Lohn- bzw. IST-Gehaltserhöhung vom 1.11.2014 (Lohnerhöhung in EUR) zu reduzieren. Ab diesem Zeitpunkt erwerben die betroffenen ArbeitnehmerInnen monatlich die zusätzliche Freizeit im Ausmaß von 3 h 13 Min.

Optionsklausel nur für Beschäftigte, die dem Kollektivvertrag des Fachverbandes der Fahrzeugindustrie Österreichs unterliegen, anwendbar (formalrechtliche Voraussetzung)

Die Freizeitoption kann nur ArbeitnehmerInnen angeboten werden, die dem Kollektivvertrag des Fachverbandes der Fahrzeugindustrie Österreichs unterliegen.

Die anderen Kollektivverträgen (ohne Optionsmöglichkeit) unterliegenden ArbeitnehmerInnen haben einen unabdingbaren kollektivvertraglichen Anspruch auf deren entgeltliche IST-Erhöhung; in diesen Fällen besteht nur die Möglichkeit, auf einzelvertraglicher Basis Teilzeit zu vereinbaren, sofern beabsichtigt wird, ähnliche Effekte zu erzielen.

Betriebsvereinbarung (Arbeiter und/oder Angestellte) als formalrechtliche Voraussetzung

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

Weder der Betriebsrat noch die Geschäftsleitung können das Zustandekommen dieser (freiwilligen) Vereinbarung mit rechtlichen Mitteln erzwingen.

Kommt keine Betriebsvereinbarung zustande, so gebührt den ArbeitnehmerInnen weiterhin die bereits mit 1.11.2014 bezahlte IST-Lohn- bzw. IST-Gehaltserhöhung.

Eine einzelvertragliche Vereinbarung, anstelle der IST-Lohn- bzw. Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit zu erhalten, ist (ohne Betriebsvereinbarung) nicht möglich.

Kommt eine Betriebsvereinbarung zustande, so haben jene ArbeitnehmerInnen, die von der Betriebsvereinbarung erfasst sind, die Möglichkeit, anstelle der vorgesehenen Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu begehren (schriftliche Bekundung des Interesses binnen der zweimonatigen Frist gemäß Schritt 5 mit anschließender Möglichkeit zur Einzelvereinbarung gemäß Schritt 6); weder der/die Mitarbeiter(in) noch die Geschäftsleitung können das Zustandekommen einer Einzelvereinbarung erzwingen.

Es ist nicht möglich, dass die Betriebsvereinbarung selbst statt der IST-Erhöhung für einzelne oder alle ArbeitnehmerInnen Freizeit vorsieht.

Vorgangsweise für Betriebe ohne Betriebsrat

Mit ArbeitnehmerInnen in Betrieben ohne Betriebsrat kann statt der vorgesehenen IST-Lohn- bzw. Gehaltserhöhung nur dann zusätzliche Freizeit vereinbart werden, wenn dies der Arbeitgeber zuvor mit den Kollektivvertragsparteien vereinbart.

In diesem Fall wird anstelle einer Betriebsvereinbarung eine betriebsspezifische Sozialpartner-Rahmenvereinbarung im Sinne des Kollektivvertrages geschlossen, die anschließend die Möglichkeit eröffnet, einzelvertragliche Vereinbarungen zu treffen.

Der oben angeführte schrittweise Ablauf gilt sinngemäß.

Gerne unterstützen wir jene Verbandsfirmen, die über keinen Betriebsrat verfügen und die von der Optionsklausel Gebrauch machen möchten, und empfehlen diesen vor Aufnahme der Gespräche mit den Gewerkschaften, die Bundessparte Industrie (Mag. Andreas Mörk; Tel.: 0590 900/3436) oder unseren Fachverband zu kontaktieren (GF Mag. Walter Linszbauer; Tel.: 0590 900/4800).

Welchen ArbeitnehmerInnen kann die Freizeitoption angeboten werden?

Die Freizeitoption kann zunächst nur ArbeitnehmerInnen angeboten werden, die dem Kollektivvertrag des Fachverbandes der Fahrzeugindustrie Österreichs unterliegen.

Mit der Betriebsvereinbarung können jedoch Einschränkungen hinsichtlich jener ArbeitnehmerInnen vorgesehen werden, für die die Freizeitoption im jeweiligen Betrieb angeboten wird.

Für allfällige Einschränkungen des Kreises jener ArbeitnehmerInnen, 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

Diese Kriterien können auch als Gründe dafür herangezogen werden, um befristete Einzelvereinbarungen (allenfalls auch eine befristete Betriebsvereinbarung) ablaufen zu lassen.

Keine Ungleichbehandlung

Jedenfalls gilt es zu beachten, dass auf Grund der Differenzierung keine unsachliche Ungleichbehandlung der MitarbeiterInnen erfolgt.

Wir empfehlen (möglichst noch vor Abschluss einer Betriebsvereinbarung, jedenfalls aber spätestens anlässlich der Einzelvereinbarungen) Überlegungen anzustellen, inwiefern bei Abschluss der Freizeitoption mit einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen Gleichbehandlungsprobleme entstehen könnten. In Zweifelsfragen ersuchen wir Sie um Kontaktaufnahme mit dem Fachverband oder der Arbeitgeberabteilung der BSI.

Welche ArbeitnehmerInnen können die Freizeitoption nicht vereinbaren und erhalten daher die IST-Erhöhung?

- ArbeitnehmerInnen in Betrieben, in denen bis 31.3.2015 keine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird ,
- ArbeitnehmerInnen, die von der Betriebsvereinbarung nicht erfasst sind,
- ArbeitnehmerInnen mit zu geringer Überzahlung (d.h. deren Lohn nach der Wandlung unter dem Mindestlohn liegen würde),
- ArbeitnehmerInnen, die ihr Interesse nicht schriftlich - bis spätestens zwei Monate ab Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung - bekundet haben,
- ArbeitnehmerInnen, die bis 19.06.2015 keine Einzelvereinbarung abgeschlossen haben (z.B. weil ihr Wunsch nicht mehr aufrecht ist oder weil sie keine Zustimmung des Arbeitgebers erhalten haben),
- ArbeitnehmerInnen, die erst nach dem 31.10.2014 in den Betrieb eingetreten sind.

Mit welchen ArbeitnehmerInnen sollte keine Einzelvereinbarung abgeschlossen werden?

- Mit ArbeitnehmerInnen mit ständig hohen Urlaubs- oder Zeitguthaben.
- Mit ArbeitnehmerInnen in Bereichen mit tendenziell hoher Arbeitsauslastung und/oder Personalmangel.

- Mit ArbeitnehmerInnen 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).

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

Wie viel und für wie lange gebührt die zusätzliche Freizeit?

Der Kollektivvertrag sieht vor, dass jenen ArbeitnehmerInnen, mit denen anstelle der IST-Erhöhung zusätzliche Freizeit vereinbart werden, mindestens 3 Stunden 13 Minuten Freizeit je Monat grundsätzlich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gebühren. Pro Jahr entsteht somit zusätzliche Freizeit im Ausmaß von 38,6 Stunden.

Der Verbrauch von noch nicht erworbenen Ansprüchen auf Freizeit ist ausgeschlossen.

Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch.

Sofern die Betriebsvereinbarung nichts Gegenteiliges festhält, können auch befristete Einzelvereinbarungen abgeschlossen werden bzw. können bestehende Einzelvereinbarungen wieder einvernehmlich umgewandelt werden.

Was gilt für Teilzeitbeschäftigte?

Auch teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen bzw. besonderen Berufsgruppen (z.B. Chauffeuren) kann die Freizeitoption angeboten werden. Diese 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 dem Ausmaß der Veränderung. Bis zur Änderung der Normalarbeitszeit erworbene Freizeitansprüche werden weder auf- noch abgewertet.

Führung eines gesonderten Freizeitkontos

Die erworbene Freizeit ist monatlich auf ein gesondertes „Freizeitkonto“ zu buchen. Der Saldo dieses Kontos ist den MitarbeiterInnen 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 Freizeit verwendet werden?

Mit dem/der Mitarbeiter(in) 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.

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: 1.7.2015) 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.

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 einer 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 den ArbeitnehmerInnen gewählten Zeitraum verbraucht wird.

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 Angestellte für jede Stunde Freizeit (bei Vollzeitbeschäftigten) 1/167 des gemäß §12 (Rahmenkollektivvertrag; Angestellte) ermittelten Monatswertes.

Konkret gebührt für Arbeiter für jede Stunde Freizeit (bei Vollzeitbeschäftigten) 1/167 des gemäß Abschnitt X (Arbeiterkollektivvertrag) ermittelten Monatsverdienstes.

In anderen Worten ist den MitarbeiterInnen der Ist-Lohn bzw. das Ist-Gehalt einschließlich der SEG-, Schicht-, Nachtarbeitszulagen, bei Arbeitern auch Montagezulagen sowie Vorarbeiterzuschläge, im Durchschnitt der letzten drei Monate, zu bezahlen.

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.

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

Diese Möglichkeit ist Teil des Kollektivvertragsabschlusses für das Jahr 2014.

Es ist weder vereinbart worden, dass diese Möglichkeit nur heuer besteht, noch wurde fixiert, dass eine solche Variante regelmäßig vorgesehen wird.

Es wird von den Erfahrungen unserer Mitgliedsbetriebe abhängen, inwieweit wir eine neuerliche Freizeitoption in den nächsten Jahren nochmals in den Kollektivvertrag aufnehmen.

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 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.

Der Kollektivvertrag regelt in diesem Fall, dass kein Überstundenzuschlag gemäß §19e(2) AZG zu verrechnen ist.

Die Auszahlung des Guthabens erfolgt somit im Verhältnis 1:1.

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.

Welchen ArbeitnehmerInnen ist zu empfehlen, statt der IST-Lohnerhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren?

Die Gewerkschaften lehnen 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 be-

vorsteht, weil Beendigungsansprüche (z. B. Abfertigung alt) davon betroffen wären. Weitere wichtige Aspekte wären unter anderem die Arbeitsbelastung, Gesundheit, familiäre Verpflichtungen, die finanzielle Situation usw.“

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 28.2.2015 die Absicht klar eine Betriebsvereinbarung anzustreben, kann dies natürlich sofort bekanntgegeben werden.

Auch der tatsächliche Abschluss der Betriebsvereinbarung kann vor dem 31.3.2015 erfolgen - aber auch in diesem Fall beträgt die Möglichkeit für die ArbeitnehmerInnen zur schriftlichen Bekanntgabe deren Interesses nur zwei Monate.

In allen Fällen müssen die Einzelverträge bis 19.6.2015 finalisiert sein.

Muster einer Betriebsvereinbarung sowie einer Einzelvereinbarung

Unser Fachverband hat mit den Gewerkschaften Muster für diese Vereinbarungen erarbeitet.

Diese sind abrufbar unter: <http://www.fahrzeugindustrie.at>

Erfahrungen aus der Umsetzung der Freizeioption 2013 des Fachverbandes der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI):

- Über 3.000 Beschäftigte waren an der Freizeioption interessiert.
- 20 Unternehmen mit insgesamt fast 18.000 Beschäftigten haben 2013 die Freizeioption umgesetzt.
- 1.250 Beschäftigte wurden laut FEEI einbezogen - das sind 7% der Beschäftigten jener 20 Unternehmen.
- Einladung an alle Beschäftigten (BV offen für alle), aber Ablehnung der Mehrheit der Interessenten im Einzelgespräch durch AG führte vielfach zu Unmut.
- Festlegung von Zielgruppe (z.B. nur ältere AN, nur AN mit weniger als 15 Tagen Urlaubsguthaben) und Verbrauchsregeln (z.B. kein Urlaubs-, sondern reines Anspars-

modell) spätestens in der Betriebsvereinbarung zog größten Teiles kein Unmut nach sich.

- Vereinzelt kam es zu Konflikten innerhalb der Führungskräfte (Befürworter und Gegner) sowie zu Konflikten zwischen Geschäftsleitung und Führungskräften bzw. Belegschaft.
- Technische Umsetzung für manche Unternehmen extrem schwierig.
- Nach Implementierung jedoch problemlose Handhabung.

Ablehnungsgründe der Unternehmen 2013 des FEEI:

- Abwarten bis Erfahrungen vorliegen
- starke Auslastung
- hohe Zeit- und Urlaubsguthaben
- Fachkräftemangel
- falsches Signal an die Beschäftigten (voller Einsatz ist erforderlich)
- Anstieg der Urlaubsrückstellungen befürchtet
- Verwaltungsaufwand
- Betriebsrat verlangt Angebot an alle Beschäftigten
- kein Interesse der Beschäftigten

Häufige Fragen der Mitglieder des FEEI:

- Wie werden allfällige unerwünschte Auswirkungen verhindert bzw. minimiert?
Indem die Vereinbarungen (z.B. auf ein Jahr) befristet abgeschlossen werden und regelmäßige Evaluierungen erfolgen (Auswirkungen auf Urlaubsverbrauch, Überstunden usw.)
- Beispiel für Betriebsvereinbarungs-Klausel:
Die Betriebsvereinbarung/Vereinbarung ist auf _____ Monate befristet. Jeweils bis _____ werden die Auswirkungen evaluiert. Sofern keine Vertragspartei schriftlich bis _____ mitteilt, dass eine Verlängerung unterbleibt, verlängert sich die Betriebsvereinbarung/Vereinbarung ab _____ um weitere _____ Monate.
- Ist der Ausstieg durch Betriebsvereinbarung/Vereinbarung gestaltbar?
Ja, da nur Personen mit Überzahlung betroffen sind. Im Überzahlungsbereich ist nach Umsetzung des jeweiligen Kollektivvertragsabschlusses alles dispositiv.

- Beispiel für Betriebsvereinbarungs-Klausel:
Sollte sich die Betriebsvereinbarung/Vereinbarung nicht verlängern, wird der Ist-Lohn/das Ist-Gehalt am _____ um 2,1% erhöht. Ab diesen Zeitpunkt erfolgt keine weitere Freizeitgutschrift mehr aus dem Titel Freizeitoption.
Das angesparte Freizeitguthaben kann innerhalb der folgenden 12 Monate einvernehmlich verbraucht werden. Ein danach verbleibendes Freizeitguthaben wird zuschlagsfrei ausbezahlt.
- Sind für (zuschlagsfrei) ausbezahlte Zeitguthaben Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten?
Ja, im Auszahlungsmonat bis zur Höchstbeitragsgrundlage (zur ähnlichen Problematik bei Gleitzeitguthaben siehe VwGH 21.4.2004, 2001/08/0048).
- Sind Zeitguthaben zu versteuern?
Nein, da in der Ansparphase noch keine wirtschaftliche Verfügungsmacht für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer gegeben ist und somit noch keinen steuerlichen Zufluss erfolgt (LStR 2002 Rz 639a). Bei vorzeitiger Auszahlung (z.B. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) ist wie im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf einer Altersteilzeit vorzugehen (Rz 1116a).
- Sind die Zeitguthaben insolvenzgesichert?
Aufgrund des §3a Abs. 1 IESG ist diese Auffassung vertretbar.

Wien, 2.12.2014