Die Freizeitoption in Kollektivverträgen 2013 und 2014

Michael Schwendinger
Die Freizeitoption in Kollektivverträgen. 
Eine Auswertung für 2013 und 2014

Michael Schwendinger

Juni 2015
# INHALTSVERZEICHNIS

Kurzzusammenfassung/Abstract .................................................................................................................................................. 1

1. Einführung ins Thema............................................................................................................................................. 2
   1.1 Arbeitszeitverkürzung in Österreich ........................................................................................................ 2
   1.2 Die Freizeitoption in Kollektivverträgen .......................................................................................... 4

2. Inanspruchnahme der Freizeitoption .................................................................................................................. 9
   2.1 GPA-djp Betriebsratsumfrage Winter 2014/15 ...................................................................................... 9
      2.1.1 Gründe gegen eine Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption.......................................................... 9
      2.1.2 Gestellte und genehmigte Anträge ................................................................................................. 10
      2.1.3 Gründe für abgelehnte Anträge ...................................................................................................... 14
      2.1.4 Allgemeines Interesse .................................................................................................................... 15
      2.1.5 Ausgeschlossene Gruppen .............................................................................................................. 16
      2.1.6 Charakteristika der FreizeitoptionsnehmerInnen ........................................................................ 18
      2.1.7 Verwendung der zusätzlichen Freizeit ........................................................................................... 22
      2.1.8 Kompensation der Fehlzeiten ....................................................................................................... 24
      2.1.9 Probleme und Verbesserungsvorschläge ....................................................................................... 25
      2.1.10 Pro und Contra .............................................................................................................................. 26
      2.2 PROGE Betriebsrat-Umfrage 2015 ......................................................................................................... 26
            2.2.1 Gründe gegen eine Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption..................................................... 27
            2.2.2 Gestellte und genehmigte Anträge ............................................................................................. 28
            2.2.3 Allgemeines Interesse ................................................................................................................. 30
            2.2.4 Pro und Contra ............................................................................................................................ 31
      2.3 Zusammenfassung und Zwischenresümee ............................................................................................ 32

3. Stimmen aus der Praxis ........................................................................................................................................ 34
   3.1 Was sagen BetriebsrätiInnen zur Freizeitoption? .................................................................................... 34
   3.2 Was sagt die ArbeitgeberInnen-Seite zur Freizeitoption ........................................................................... 37
   3.3 Was sagen die ArbeitnehmerInnen zur Freizeitoptionen ........................................................................ 40

4. Conclusio ......................................................................................................................................................... 43

5. Abkürzungsverzeichnis ....................................................................................................................................... 45

6. Literaturverzeichnis.............................................................................................................................................. 46
ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Ablehnung einer Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption (GPA-djp) .................................................. 10
Abbildung 2: Gründe für abgelehnte Freizeitoptions-Anträge .................................................................................. 15
Abbildung 3: Interesse an der Freizeitoption (GPA-djp) ......................................................................................... 16
Abbildung 4: Genderbilanz von FreizeitoptionsnehmerInnen (Angestellte) .............................................................. 17
Abbildung 5: FreizeitoptionsnehmerInnen je Beschäftigungsgruppe .................................................................. 20
Abbildung 6: FreizeitoptionsnehmerInnen je Altersgruppe ..................................................................................... 21
Abbildung 7: FreizeitoptionsnehmerInnen je Dienstvertrag .................................................................................... 22
Abbildung 8: Verbrauch der neugewonnenen Freizeit .......................................................................................... 23
Abbildung 9: Kompensation der Fehlzeiten aus der Freizeitoption ...................................................................... 25
Abbildung 10: Ablehnung einer Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption (PROGE) ................................................. 27
Abbildung 11: Genderbilanz von FreizeitoptionsnehmerInnen (ArbeiterInnen) ....................................................... 30
Abbildung 12: Interesse an der Freizeitoption 2014 im Vergleich zu 2013 (PROGE) ................................................ 31

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Übersicht Freizeitoption in Kollektivverträgen ...................................................................................... 8
Tabelle 2: Inanspruchnahme der Freizeitoption von Angestellten (absolut) .......................................................... 11
Tabelle 3: Inanspruchnahme der Freizeitoption von Angestellten (prozentuell) .................................................... 11
Tabelle 4: Ausgeschlossene Beschäftigungsgruppen ............................................................................................. 17
Tabelle 5: Inanspruchnahme der Freizeitoption von ArbeiterInnen ................................................................. 28

ABSTRACT

Money or spare time? For already two years by now, this is the question arising for Austrian employees in certain companies and industries, where the so called „leisure option“ (Freizeitoption) is offered. It allows consuming the pay rise regularly negotiated between social partners in the form of shorter working hours – depending on individual preferences of the workers themselves. How popular this innovative instrument of working time policies is among staff and management, which problems are yet to be solved and how the newly gained off-hours are being used, are the main questions of interest in the present study. Two recent surveys among working councils, conducted in winter 2014/2015 by the trade unions GPA-djp and PROGE, serve as data basis. To enrich the mere data collection with some life, voices from people and parties involved in the “leisure option” in practice are also included in this paper.
1. EINFÜHRUNG INS THEMA


1.1 Arbeitszeitverkürzung in Österreich

Das erste Arbeitszeitgesetz im Gebiet des heutigen Österreichs wurde 1842 erlassen.1 Die Kinderarbeitszeit wurde darin auf zehn Stunden beschränkt. Mangels Kontrolle wurde das Gesetz jedoch in der Praxis kaum beachtet. Über 40 Jahre später, 1885 folgte die Einführung des 11-Stundentags für Erwachsene in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten. Als Gründe wurden die niedrige Lebenserwartung sowie die hohe Kindersterblichkeit genannt. Trotz fortgesetzter Bemühungen und Agitationen der seit 1.1.1889 beim Hainfelder Partei-

---

tag vereinigten Sozialdemokratischen Partei Österreichs (SPÖ) und einzelner Arbeitszeitverkürzungen per Kollektivvertrag konnte der international geforderte Achtstundentag für ArbeiterInnen erst 1918 vereinbart werden, 1919 folgten die Angestellten – jeweils ohne Lohnverluste, wohlgemerkt. Im Gefolge der Weltwirtschaftskrise 1929 forderten die Gewerkschaften in Österreich erstmals die Einführung der 40-Stundenwoche, was jedoch seitens der ArbeitgeberInnen abgeblockt wurde. Während der Zeit des Austrofaschismus hob die Regierung Dollfuß 1933 mehrere Bestimmungen des Achtstundentags auf, der Schutz von Frauen und Jugendlichen wurde de facto ausgehebelt. Nach dem „Anschluss“ galt die deutsche Arbeitszeitordnung von 1938. Sie schrieb zwar den Achtstundentag fest, räumte aber Umgehungsmöglichkeiten ein.


Die gescheiterte 35-Stunden-Woche


Das Thema Arbeitszeitverkürzung war nunmehr seit Jahren und Jahrzehnten (nicht nur, aber auch) in Österreich so gut wie nicht vorhanden. Flecker/Schönauer sprechen von einem 20 Jahre langen „Dornröschengeschichte“...


1.2 Die Freizeitoption in Kollektivverträgen


Die Gewerkschaften hingegen setzten sich vehement dafür ein, die Freizeitoption für alle ArbeitnehmerInnen zu ermöglichen – wenngleich wohl auch auf dieser Seite die Annahme vorherrschte, dass das Angebot vorrangig für ältere Arbeitskräfte interessant sein würde. Auch wurde erwartet, dass sich eine erkennbare Konzentration entlang der Faktoren Geschlecht, Alter und Einkommen zeigen würde. Die Freizeitoption insgesamt wurde seitens der ArbeitnehmerInnen-Vertretung als individuelles, kollektivvertraglich abgesichertes Instrument gesehen, um persönliche Bedürfnisse der ArbeitnehmerInnen besser mit ihrem Beruf in Einklang zu bringen. Ein Angebot also, welches unter anderem auch als Reaktion auf die zunehmende Atypisierung des Arbeitsmarktes, stagnierende Reallöhne sowie den steigenden Arbeitsdruck aufgrund kontinuierlicher Umstrukturierungen und Effizienzsteigerungen in den Betrieben zu verstehen ist. Unter Berücksichtigung dieser

**Erste Formulierung der Freizeitoption im Kollektivvertrag**


Um in den Genuss der Freizeitoption kommen zu können, gilt noch eine weitere, individuelle Voraussetzung: ArbeitnehmerInnen deren Gehalt aufgrund der Freizeitoption unter das neu ausverhandelte Mindestgehalt sinken würde, können die Freizeitoption nicht in Anspruch nehmen. Umgekehrt formuliert: es muss ein IST-Entgelt beziehungsweise so viel Überzahlung gegeben sein, dass das neue KV-Minimum auch nach Ziehung der Freizeitoption nicht unterschritten wird. Kombinationen zwischen Freizeitoption und Entgelterhöhung sind prinzipiell möglich, müssen jedoch einzeln ausgehandelt werden. Um diese Regelung an einem konkreten Beispiel zu verdeutlichen: Der Kollektivvertragsabschluss der Elektro- und Elektronikindustrie 2014 enthielt die Erhöhung der KV-Mindestgehälter um 2,5 % sowie eine Erhöhung der IST-Gehälter um 2,35 %. Um die Freizeitoption voll beanspruchen zu können, wäre also ein IST-Gehalt bzw. eine Überzahlung von mindes tens 2,5 % über dem (alten) KV-Minimum Voraussetzung. Beträge die bisherige Überzahlung beispielsweise lediglich 2 %, könnte nicht die gesamte IST-Erhöhung von 2,35 % in Freizeit umgewandelt werden (weil das konstant bleibende Gehalt dann unter das neue, um 2,5 % angehobene KV-Minimum fallen würde). In diesem Fall wäre eine individuelle Einigung denkbar, wonach die IST-Gehaltserhöhung zu 0,5 % in höherem Entgelt (und damit pari zum neuen KV-Minimum) und zu 1,85 Prozent in mehr Freizeit aufgeteilt würde.

**Rahmenbedingungen**

Der Kollektivvertrag der EEI sieht weitere Rahmenbedingungen für das Angebot der Freizeitoption vor: So dürfen die zusätzlichen Plusstunden durch die Freizeitoption nicht verfallen und müssen auf einem separaten Zeitkonto erfasst werden, dessen Stand den Beschäftigten monatlich mitgeteilt werden muss. Wird das Zeitguthaben bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses nicht aufgebraucht, werden verbleibende Ansprüche zuschlagsfrei (entsprechend dem aktuellen IST-Entgelt) abgegolten. In diesem, und nur in diesem Fall, sind die Ansprüche aus der Freizeitoption sozialversicherungs- und steuerpflichtig, da andernfalls keine Geldflüsse

Ablauf und Ausmaß der Freizeit

Die KV-Verhandlungen der EEI 2013 brachten eine Anhebung der tatsächlichen (IST-) Monatslöhne und -gehälter von 3,0 % (Beschäftigungsgruppen A bis I) bzw. 2,8 % (Beschäftigungsgruppen J und K). Umgerechnet ergab sich daraus die Option auf monatlich 5,0 (Beschäftigungsgruppen A bis I) bzw. 4,67 Stunden (Beschäftigungsgruppen J und K) mehr Freizeit. Auf ein Jahr gerechnet, ergeben sich somit rund 60 Freistunden oder 1,5 Urlaubs-Wochen.

Wie bereits erwähnt, ist eine freiwillige Betriebsvereinbarung Voraussetzung für die Freizeitoption, auf deren Basis anschließend individuelle Anträge eingereicht werden können. Im ersten KV mit Freizeitoption (zum 1. Mai 2013) waren die Fristen bzw. der Ablauf dafür folgendermaßen geregelt:

- Absichtserklärung zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung innerhalb von 10 Tagen ab Abschluss des Kollektivvertrags (Stichtag: 10. Mai 2013)
- Abschluss der betreffenden Freizeitoptions-Betriebsvereinbarung & schriftliche Antragsstellung interessierter ArbeitnehmerInnen innerhalb von weiteren 14 Tagen (Stichtag: 24. Mai 2013)

---

2 Dieser Punkt war bei der erstmaligen Etablierung der Freizeitoption noch nicht klar geregelt und musste erst mit den SozialversicherungsträgerInnen ausverhandelt werden.

3 Die Umrechnung auf Basis der 38,5 Stunden Normalarbeitszeit in der EEI erfolgt mit dem Teiler 167, d.h.: 3,0 % * 167 = 5,0 Stunden/Monat
Umsetzung der Freizeitoption in Einzelverträgen innerhalb der nächsten 8 Wochen für diejenigen, die vorher schriftlich Interesse bekundet hatten (Stichtag: 19. Juli 2013)

Die Monatsentgelte derjenigen, die ein Interesse an der Freizeitoption fristgerecht schriftlich deponierten, wurden nicht erhöht. Anstelle der Entgelterhöhung sollte bereits die vorgesehene Freizeit zur Verfügung stehen. Ist im Endeffekt keine Betriebs- und/oder Einzelvereinbarung zustande gekommen, mussten die Entgelte rückwirkend angehoben und bis einschließlich Juli 2013 nachbezahlt werden.

Die Freizeitoption in folgenden und anderen Kollektivverträgen

Nachdem die Freizeitoption im EEI-Kollektivvertrag im Frühjahr 2013 verankert wurde, übernahm die Bergbau- und Stahlindustrie noch im November desselben Jahres dieses Modell, die Mineralölindustrie vereinbarte im Februar 2014 die Einsetzung einer Arbeitsgruppe zum Thema (der bis dato keine Umsetzung folgte). Im Jahr 2014 wurde die Freizeitoption in beiden angesprochenen KVs jeweils bestätigt. Neben den Unterschieden in Puncto ausverhandelter Entgelterhöhung und somit zusätzlichen Freizeitstunden, wurden vor allem die Beantragungs- und Umsetzungsfristen ausgedehnt (s.u.). Neu in die Freizeitoption eingetragen sind im November 2014 die Fahrzeugindustrie und im Mai 2015 die Papierindustrie.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die bis dato umgesetzten Freizeitoptionen in österreichischen Kollektivverträgen:

**Tabelle 1: Übersicht Freizeitoption in Kollektivverträgen**

<table>
<thead>
<tr>
<th>KV-Runde 2013</th>
<th>Elektro-/Elektronik</th>
<th>Bergbau/Stahl</th>
<th>Fahrzeug</th>
<th>Papier</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KV-Abschluss:</td>
<td>1.5.2013</td>
<td>1.11.2013</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>IST-Erhöhung:</td>
<td>2,8 – 3,0 %</td>
<td>2,5 – 3,2 %</td>
<td>-</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Freizeit pro Monat (Stunden):</td>
<td>4,67 – 5,0</td>
<td>5,0 – 5,5</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Entgelterhöhung in Übergangsfrist:</td>
<td>Nein</td>
<td>Ja</td>
<td>-</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>BV angestrebt bis:</td>
<td>10.5.2013</td>
<td>10 Tage</td>
<td>28.2.2014</td>
<td>17 Wochen</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Abschluss bis:</td>
<td>24.5.2013</td>
<td>24 Tage</td>
<td>30.4.2014</td>
<td>26 Wochen</td>
</tr>
<tr>
<td>FZO-Antrag bis:</td>
<td>24.5.2013</td>
<td>24 Tage</td>
<td>30.4.2014</td>
<td>26 Wochen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>KV-Runde 2014</th>
<th>Elektro-/Elektronik</th>
<th>Bergbau/Stahl</th>
<th>Fahrzeug</th>
<th>Papier</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KV-Abschluss:</td>
<td>1.5.2014</td>
<td>1.11.2014</td>
<td>1.11.2014</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>IST-Erhöhung:</td>
<td>2,35 %</td>
<td>2,1 %</td>
<td>2,1 %</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Freizeit pro Monat (Stunden):</td>
<td>3,93</td>
<td>3,2</td>
<td>3,2</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>Entgelterhöhung in Übergangsfrist:</td>
<td>Ja</td>
<td>Ja</td>
<td>Ja</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>BV angestrebt bis:</td>
<td>30.6.2014</td>
<td>8,5 Wochen</td>
<td>28.2.2015</td>
<td>17 Wochen</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Abschluss bis:</td>
<td>15.9.2014</td>
<td>19,5 Wochen</td>
<td>31.3.2015</td>
<td>21 Wochen</td>
</tr>
<tr>
<td>FZO-Antrag bis:</td>
<td>15.10.2014</td>
<td>24 Wochen</td>
<td>2 Monate nach BV</td>
<td>2 Monate nach BV</td>
</tr>
<tr>
<td>Umsetzung FZO bis:</td>
<td>15.11.2014</td>
<td>28 Wochen</td>
<td>19.6.2015</td>
<td>32 Wochen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>KV-Runde 2015</th>
<th>Elektro-/Elektronik</th>
<th>Bergbau/Stahl</th>
<th>Fahrzeug</th>
<th>Papier</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>KV-Abschluss:</td>
<td>1.5.2015</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
<td>1.5.2015</td>
</tr>
<tr>
<td>IST-Erhöhung:</td>
<td>2,00 %</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
<td>1,85 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Freizeit pro Monat (Stunden):</td>
<td>3,34</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
<td>3,05</td>
</tr>
<tr>
<td>Entgelterhöhung in Übergangsfrist:</td>
<td>Ja</td>
<td>*</td>
<td>Ja</td>
<td>-</td>
</tr>
<tr>
<td>BV angestrebt bis:</td>
<td>30.6.2015</td>
<td>8,5 Wochen</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
</tr>
<tr>
<td>BV-Abschluss bis:</td>
<td>15.10.2015</td>
<td>19,5 Wochen</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
</tr>
<tr>
<td>FZO-Antrag bis:</td>
<td>15.10.2015</td>
<td>24 Wochen</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
</tr>
<tr>
<td>Umsetzung FZO bis:</td>
<td>15.11.2015</td>
<td>28 Wochen</td>
<td>*</td>
<td>*</td>
</tr>
</tbody>
</table>

KV ohne Freizeitoption; * noch nicht verhandelt
2. INANSPRUCHNAHME DER FREIZEITOPTION


2.1 GPA-djp Betriebsratsumfrage Winter 2014/15

Zum wiederholten Mal hat die GPA-djp im November und Dezember 2014 eine Betriebsratsumfrage zur Evaluation der Freizeitoption durchgeführt. Erstmals wurde darin versucht, etwas detailliertere Erkenntnisse in Erfahrung zu bringen. Rund 120 Betriebsräti nen der Elektro- und Elektronikindustrie wurden zur Beantwortung eines Online-Fragebogens mit rund 20 Fragen eingeladen. Die Umfrage bezog sich ausschließlich auf Angestellte dieser Branche (eine Erhebung für ArbeiterInnen wird in Kapitel 2.2 behandelt). Summa summarum wurden 53 Fragebögen ausgefüllt und abgegeben, was einer Rücklaufquote von rund 45 % entspricht. Von den 53 damit verbundenen Betrieben bieten 21 (39,6 %) ihren Angestellten die Freizeitoption an, 32 (60,4 %) tun dies nicht. Im Folgenden werden die Ergebnisse der GPA-djp Betriebsratsumfrage 2014 im Detail präsentiert. Sofern nicht anders angegeben, basieren alle genannten Zahlen und Darstellungen auf dem Datenmaterial dieser Umfrage.

2.1.1 Gründe gegen eine Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption

Wie bereits angesprochen (vgl. 1.2), bedarf es als allgemeiner Voraussetzung für die Freizeitoption einzig einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. Auf Basis der Umfragedaten haben 32 der 53 Betriebe ihren Angestellten die Freizeitoption nicht zur Auswahl angeboten. Wie Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden. zeigt, weshalb eine solche Betriebsvereinbarung in besagten Unternehmen nicht zustande gekommen ist.

In der überwiegenden Mehrheit der Fälle (71,9 %) verhinderte die Geschäftsführung die Einführung der Freizeitoption. In 28,1 % stimmte, gemeinsam mit der Geschäftsführung, auch der Betriebsrat gegen die Einführung. Andere Gründe wurden in der Umfrage keine genannt, genauso wie es offenbar nie passiert ist, dass ausschließlich der Betriebsrat ein Veto gegen die Freizeitoption eingelegt hätte.
Von den 21 Betrieben, die laut Umfrage die Freizeitoption angeboten haben, machten vier lediglich 2013 dieses Angebot, erneuerten es 2014 jedoch nicht (s.u.) Das Ergebnis aus Abbildung 1 spiegelt sich auch hier wider. Gefragt nach den Gründen warum die Freizeitoption nicht neuerlich angeboten wurde, gaben drei von vier (75 %) BetriebsrätInnen wiederum die Geschäftsführung als ausschlaggebend an. Nur in einem Fall (25 %) einigten sich Geschäftsführung und Betriebsrat einvernehmlich gegen die Wiederholung des Angebots.

2.1.2 Gestellte und genehmigte Anträge

Jahr 2013 sinnvoll erscheint, ist dies mit „2013 (gesamt)“ angezeigt. Wenn auch etwas umständlich, sind
diese Unterscheidungen keineswegs trivial, lassen sich doch einige interessante Erkenntnisse in Bezug auf
Lernprozesse im Umgang mit der Freizeitoption daraus ableiten.

Tabelle 2 und Tabelle 3 zeigen die Ergebnisse der GPA-djp-Umfrage in puncto gestellte und genehmigte An-
träge in komprimierter Form. Da die beiden Gruppen „2014+“ und „Nur 2014“ aufgrund der bereits erwäh-
ten Einschränkung auf eine einmaligen Inanspruchnahme der Freizeitoption (vgl. 1.2) verhältnismäßig schwer
miteinander zu vergleichen sind, fehlt diese Zeile in Tabelle 3. Im Folgenden werden die Zahlen näher erläu-
tert.

### Tabelle 2: Inanspruchnahme der Freizeitoption von Angestellten (absolut)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Betriebe</th>
<th>Beschäftigte gesamt</th>
<th>Anträge</th>
<th>Genehmigt</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2013 (gesamt)</td>
<td>17</td>
<td>6985</td>
<td>1181</td>
<td>631</td>
</tr>
<tr>
<td>Davon: 2013+</td>
<td>13</td>
<td>6303</td>
<td>1089</td>
<td>602</td>
</tr>
<tr>
<td>Davon: Nur 2013</td>
<td>4</td>
<td>682</td>
<td>92</td>
<td>29</td>
</tr>
<tr>
<td>2014 (gesamt)</td>
<td>17</td>
<td>7673</td>
<td>294</td>
<td>257</td>
</tr>
<tr>
<td>Davon: 2014+</td>
<td>13</td>
<td>6363</td>
<td>156</td>
<td>148</td>
</tr>
<tr>
<td>Davon: Nur 2014</td>
<td>4</td>
<td>1310</td>
<td>138</td>
<td>109</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### Tabelle 3: Inanspruchnahme der Freizeitoption von Angestellten (prozentuell)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Antragsquote</th>
<th>Genehmigungquote</th>
<th>FreizeitoptionsnehmerInnen-Quote</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Betrieb</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Betrieb</td>
</tr>
<tr>
<td>2013 (gesamt)</td>
<td>14,6 %</td>
<td>16,9 %</td>
<td>69,0 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Davon: 2013+</td>
<td>14,7 %</td>
<td>17,3 %</td>
<td>78,3 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Davon: Nur 2013</td>
<td>14,1 %</td>
<td>13,5 %</td>
<td>41,3 %</td>
</tr>
<tr>
<td>2014+</td>
<td>3,8 %</td>
<td>2,5 %</td>
<td>85,9 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Nur 2014</td>
<td>16,0 %</td>
<td>10,5 %</td>
<td>79,0 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Betriebe mit Freizeitoption

Wie bereits erwähnt, boten bislang insgesamt 21 Betriebe die Freizeitoption an. 13 davon machten dieses
Angebot sowohl 2013, als auch 2014. 4 Betriebe stiegen zwar bereits 2013 in die Freizeitoption ein, wieder-
holten das Angebot jedoch 2014 nicht mehr. Wiederum 4 Betriebe machten es umgekehrt, zögerten 2013
zunächst und kamen erst 2014 zu einer Betriebsvereinbarung bezüglich Freizeitoption.

Antragsquote


Im Jahr 2013 zeigt sich durch diese Differenzierung, dass in größeren Betrieben durchschnittlich mehr Anträge gestellt wurden, als in kleineren – insgesamt ergab sich eine Antragsquote von 16,9 %, pro Betrieb gerechnet nur 14,6 %. Dieses Verhältnis verkehrt sich jedoch 2014 ins Gegenteil: hier wurden offenbar in kleineren Betrieben durchschnittlich mehr Anträge gestellt, während die Antragsquote in Großbetrieben nur unterdurchschnittlich blieb (16,0 % bzw. 10,5 %). Bezüglich der Betriebsgröße zeigt sich also keine klare Konzentration, sodass etwa große Betriebe jeweils höhere (oder niedrigere) Antragsquoten aufweisen würden, als kleinere.

Wie Tabelle 3 zeigt, liegt die Antragsquote grob zusammengefasst meist zwischen 14-17 %. Eine Ausnahme bilden die erwähnten 10,5 % der Gruppe „Nur 2014“. Hier wurden offenbar in einem Großbetrieb verhältnismäßig sehr wenige Anträge gestellt. Weiters zu bemerken ist natürlich der starke Abfall der Antragsquote für die Gruppe „2014+“. Wie bereits mehrfach erwähnt, zeigt sich hier die Klausel bezüglich einmaliger Inanspruchnahme. Nichtsdestotrotz gibt die Größenordnung zwischen 2,5 und 3,8 % einen ersten Hinweis darauf, wie stark die Anträge unter diesen Bedingungen im zweiten Jahr der Freizeitoption zurückgehen.

4 Da nicht alle Betriebe mit Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption an der GPA-djp-Umfrage teilgenommen haben, bedeutet dieser Wert logischerweise eine Untergrenze und ist tendenziell zu niedrig.
Genehmigungsquote

Der nächste Schritt auf dem Weg zur Inanspruchnahme der Freizeitoption ist die Genehmigung der eingelangten Anträge. Hierüber gibt die zweite Spalte in Tabelle 3 Aufschluss.

Es zeigt sich auf den ersten Blick ein recht diverses Bild – die Genehmigungsquoten variieren zwischen 31-95 %. Bei näherer Zuteilung auf die einzelnen Gruppen, lassen sich jedoch einige Schlüsse ziehen. Bemerkenswert ist vor allem die Gruppe „Nur 2013“. Die Genehmigungsquoten sind hier nämlich mit Abstand am niedrigsten. Vor dem Hintergrund, dass diese Betriebe die Freizeitoption im Jahr 2014 nicht erneut angeboten haben, lässt sich bereits für das Jahr 2013 eine gewisse Skepsis vermuten. Insgesamt wurden nur rund 31,5 % der eingelangten Anträge genehmigt, pro Betrieb gerechnet immerhin 41,3 %.


FreizeitoptionsnehmerInnen-Quote

Aus den beiden obigen Schritten lässt sich nun die Antwort auf die Frage ableiten, wie viele Angestellte im Endeffekt in den Genuss der Freizeitoption gekommen sind. Absolut betrachtet waren dies auf Basis der GPA-djp Umfrage im Jahr 2013 etwa 630, 2014 etwa 250 Menschen. Viel aussagekräftiger ist jedoch das Verhältnis zur Gesamtanzahl der Beschäftigten in einem Betrieb, also die „FreizeitoptionsnehmerInnen-Quote“.

Bei Tabelle 3 müssen die verschiedenen Gruppen wieder separat betrachtet werden, um ein klares Bild zu bekommen. In der Gruppe „Nur 2013“ ist der Prozentsatz vergleichsweise niedrig (zwischen 4,2-4,9 %), was eine direkte Folge der niedrigen Genehmigungsquote und mithin der vermuteten Skepsis in Bezug auf die Freizeitoption generell ist. Die Gruppe „2014+“ zeigt, wie groß der Anteil an Angestellten ist, die im zweiten Jahr der Freizeitoption noch hinzukommen – sofern die Restriktion der einmaligen Inanspruchnahme gilt (was ja in der EEI ab 2015 nicht mehr der Fall sein wird, vgl. 1.2). Die Prozentzahl ist zwar mit 2,3-3,4 relativ gering, allerdings haben in dieser Gruppe fast alle, die einen Antrag gestellt haben, die Freizeitoption letztlich auch bekommen. Blendet man diese beiden Gruppen aus und sieht sich an, wo die Freizeitoption ansonsten zum ersten Mal angeboten wurde („2013+“ und „Nur 2014“), konnten sie jeweils rund 8-11 % der Angestellten verwirklichen. Die Unterschiede bezüglich Betriebsgröße sind gemäß der Aufstellung in Tabelle 3 relativ gering, einzig in der Gruppe „Nur 2014“ scheinen Angestellte kleinerer Betriebe verhältnismäßig öfter die Freizeitoption umgesetzt zu haben.
Rechnet man alle Angestellten mit Freizeitoption jener Betriebe zusammen, die das Angebot bereits zweimal machten, ergibt sich eine kumulierte FreizeitoptionsnehmerInnen-Quote zwischen 11,8 % („Gesamt“) und 13,3 % („Betrieb“). Eine jährliche Verdoppelung der ArbeitnehmerInnen mit Freizeitoption ist also eher auszuschließen.

Es kann somit grob zusammengefasst werden, dass jeweils im ersten Jahr rund jede/r 10. Angestellte die Chance auf die Freizeitoption tatsächlich verwirklichen konnte. In Betrieben, in denen das Angebot wiederholt wurde, kamen im zweiten Jahr (mit Restriktion der einmaligen Inanspruchnahme) rund 3 % hinzu. Damit gilt, dass in diesen Betrieben etwa 12-13 %, also jede/r 8. Angestellte die Freizeitoption hat.

### 2.1.3 Gründe für abgelehnte Anträge

Wie sich gezeigt hat, wurde auch in Unternehmen mit Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption eine nicht unerhebliche Anzahl an Anträgen abgelehnt. Folglich stellt sich die Frage, was die Gründe dafür gewesen sind? In der Umfrage wurden dafür vier potentielle Gründe sowie die zusätzliche Kategorie „Andere Gründe“ zur Auswahl gestellt. Abgefragt wurde dann, ob die genannten Gründe „oft“, „manchmal“, „selten“ oder „nie“ ausschlaggebend für abgelehnte Anträge waren.


---

5 Auf Basis der Beschäftigtenzahlen von 2014

6 Der Rest auf 100 % ergibt sich je Antwortmöglichkeit aus den Nennungen „selten“, „nie“ und „keine Angabe“.
Abbildung 2: Gründe für abgelehnte Freizeitoptions-Anträge

Neben den vorgeschlagenen Problemen waren „Andere Gründe“ ein wesentlicher Faktor für abgelehnte Anträge. Darunter fielen beispielsweise Anträge, die den innerbetrieblich gesetzten Bedingungen zuwider liefen (wie etwa die Ausnahme junger ArbeitnehmerInnen, ArbeitnehmerInnen mit All-In oder Teilzeitverträgen, etc.). Neben „persönlichen Befindlichkeiten“ von Vorgesetzten, wurde zusätzlich noch die Vereinbarung der Freizeitoption mit vorhandenen Überstundenpauschalen als Problem genannt, welches letzten Endes zur Ablehnung gestellter Anträge führte.

2.1.4 Allgemeines Interesse

Es zeigt sich, dass für das erste Jahr des Angebots über zwei Drittel aller befragten BetriebsrätInnen angaben, dass das Interesse an der Freizeitoption „deutlich“ oder „ein bisschen größer“ gewesen sei, als tatsächlich Anträge eingingen. In Betrieben wo die Freizeitoption 2014 zum zweiten Mal angeboten wurde, ging diese zusätzliche Neugierde auf rund ein Drittel zurück. Knapp die Hälfte gab hingegen an, dass sich das Interesse mit der Anzahl der eingegangenen Anträge decke. Bei den Betrieben, die 2014 erstmals die Freizeitoption anboten, meinten durchwegs alle befragten BetriebsrätInnen, dass Interesse sei „ein bisschen größer“.

Es bestätigt sich hiermit also, was sich weiter oben bereits angedeutet hatte: Der Ansturm auf die Freizeitoption hält sich – zumindest unter der Beschränkung einer einmaligen Inanspruchnahme – im Folgejahr in Grenzen, das Interesse bleibt weiterhin vorhanden, geht jedoch merklich zurück. Ob und wie sich diese Situation verändert, wenn die Freizeitoption zukünftig mehr als einmal zur Verfügung steht, wird sich erst weisen müssen.

2.1.5 Ausgeschlossene Gruppen


Zur Frage, welche Gruppen ausgeschlossen wurden, zeigten sich in der Umfrage drei Cluster:

1. Junge ArbeitnehmerInnen
2. ArbeitnehmerInnen mit bestimmten fachlichen Qualifikationen
3. ArbeitnehmerInnen mit bestimmten Arbeitsverträgen

Mehrmals wurde seitens der BetriebsräteInnen rückgemeldet, dass junge ArbeitnehmerInnen (bspw. unter 40 oder 50 Jahren) von der Inanspruchnahme der Freizeitoption ausgenommen blieben. Diese Praxis spiegelt gewissermaßen den ursprünglichen Ansatz seitens der ArbeitgeberInnen wider, wonach die Freizeitoption nur für ältere ArbeitnehmerInnen gedacht war (vgl. 3.2). Außerdem versagt wurde die Freizeitoption in einzelnen Betrieben MitarbeiterInnen mit bestimmten fachlichen Qualifikationen, wie zum Beispiel dem EDV-Team oder Schlüssel- und Leitungspersonal. Zu guter Letzt gab es auch Betriebe, die KollegInnen mit All-in- oder (Alters-) Teilzeit-Verträgen nicht für die Freizeitoption vorsahen.
2.1.6 Charakteristika der FreizeitoptionsnehmerInnen

Als Nächstes versuchte die GPA-djp-Umfrage einige Merkmale jener ArbeitnehmerInnen heraus zu finden, die die Freizeitoption tatsächlich in Anspruch nehmen konnten. Hier stand also die Frage im Zentrum, ob sich eine gewisse Konzentration entlang bestimmter Charakteristika, wie etwa Alter, Geschlecht oder Gehaltsniveau nachweisen lässt.

Genderbilanz


Abbildung 4: Genderbilanz von FreizeitoptionsnehmerInnen (Angestellte)
Beschäftigungsgruppen

Als nächstes interessierte die Verteilung der FreizeitoptionsnehmerInnen auf die einzelnen Gehaltsstufen bzw. Beschäftigungsgruppen. Hierüber gibt die folgende Abbildung 5 Aufschluss.\(^7\) Es zeigt sich, dass die meisten FreizeitoptionsnehmerInnen sich in den mittleren Beschäftigungsgruppen F und G konzentrieren, zusammen genommen machen diese beiden Gruppen rund 51 % aus. Dies ist im Vergleich zum Anteil dieser Gruppen an den insgesamt Beschäftigten (von rund 46 %) leicht überdurchschnittlich. Auffallend ist jedoch, dass die Diskrepanz insbesondere in der Beschäftigungsgruppe F relativ groß ist. Laut Kollektivvertrag ist diese Gruppe so definiert: „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen. Für diese Tätigkeiten sind vertiefte Fachkenntnisse und längere praktische Arbeitserfahrung erforderlich.“ (KVAngEEI 2014: Abschnitt 6/12) 24,7 % aller FreizeitoptionsnehmerInnen arbeitet in dieser Gruppe, wohingegen der allgemeine Anteil bei ca. 15,0 % liegt. Umgekehrt ist der Prozentsatz der FreizeitoptionsnehmerInnen in Beschäftigungsgruppe G (mit 25,9 %) geringer, als der Branchenvergleichswert (von ca. 31,0 %). Im Vergleich zur Beschäftigungsgruppe F streicht die Definition zur Einstufung in die Gruppe G zusätzlich den Aspekt der Verantwortung hervor (Projektleitung, Führung anderer MitarbeiterInnen, etc.). In Bezug auf die Diskrepanz zur FreizeitoptionsnehmerInnen-Quote dürfte mitunter der Ausschluss von Personen mit Pauschalierungen (All-In, Überstundenpauschale) auf Basis mancher Betriebsvereinbarungen (s.o.) eine Rolle spielen.

Weiters zeigt sich in Abbildung 5, dass in den Gruppen H und I Beschäftigte nur unterdurchschnittlich oft die Freizeitoption in Anspruch nehmen (9,2 zu 13,8 % bzw. 10,3 zu 13,0 %), wohingegen in Gruppe E die Inanspruchnahme leicht überdurchschnittlich ist (16,7 zu 15,6 %). Erst in Gruppe J dreht das Verhältnis und die Inanspruchnahme ist wiederum überdurchschnittlich (5,7 zu 2,7 %). Eine eindeutige und pauschal gültige Interpretation dieser Ergebnisse ist auf Basis der vorliegenden Umfrage kaum zu machen. Hierfür wäre fraglos eine detailliertere Analyse notwendig. Grob kann wohl mit einiger Berechtigung festgehalten werden, dass die Freizeitoption quer über alle Beschäftigungsgruppen auf Interesse gestoßen ist. Bemerkenswert ist sicher auch, dass die Inanspruchnahme der Freizeitoption bis Beschäftigungsgruppe F überdurchschnittlich hoch ist, während in den Gruppen G-I nur unterdurchschnittlich viele Angestellte das Angebot auf mehr Freizeit realisierten (oder aufgrund der individuellen Betriebsvereinbarungen realisieren konnten). Dies zeigt, dass das individuelle Gehaltsniveau offenbar keineswegs der einzige oder wichtigste Faktor für die Inanspruchnahme der Freizeitoption darstellt (vgl. auch 3.3) – was wohl im Gegensatz zu den Erwartungen (sowohl der Gewerkschaften, als auch der ArbeitgeberInnen-Verbände) steht.

---

\(^7\) Die EEI-Durchschnittszahlen sind einer nicht veröffentlichten, früheren GPA-djp Betriebsratsumfrage (Februar 2014) im Zuge der Kollektivvertragsverhandlungen entnommen.
Mindestens ebenso interessant wie die Beschäftigungsgruppen der FreizeitoptionsnehmerInnen ist die Aufteilung in Altersgruppen. Anders als erwartet wurde, ist die Freizeitoption offenbar keineswegs hauptsächlich für ArbeitnehmerInnen kurz vor ihrer Pensionierung attraktiv. Die Altersgruppe 50+ macht an allen Angestellten mit Freizeitoption genau ein Viertel aus, während ArbeitnehmerInnen unter 40 Jahren fast die Hälfte (47 %) bilden. Die größte einzelne Gruppe an FreizeitoptionsnehmerInnen gemäß Aufteilung in der GPA-djp-Umfrage sind die 31-40-jährigen. Auch interessant ist, dass bereits die Gruppe der BerufseinsteigerInnen (unter 30 Jahre) die Freizeitoption zu einem wesentlichen Teil in Anspruch nimmt (16 %). Der Mangel an Vergleichszahlen zur allgemeinen Branchenstruktur lassen an dieser Stelle keine weiteren Interpretationen der Verteilung über die Altersgruppen zu. Wie Abbildung 6 jedoch deutlich vor Augen führt, ist die Freizeitoption keineswegs ausschließlich ein Instrument für ältere Angestellte – sondern wird von allen und insbesondere auch jüngeren Altersgruppen gerne in Anspruch genommen.

Abbildung 5: FreizeitoptionsnehmerInnen je Beschäftigungsgruppe
Abbildung 6: FreizeitoptionsnehmerInnen je Altersgruppe

Abbildung 6: FreizeitoptionsnehmerInnen je Altersgruppe

Arbeitsverträge

Zu guter Letzt wurde in der GPA-djp Erhebung auch nach der Art der Arbeitsverträge der FreizeitoptionsnehmerInnen gefragt (vgl. Abbildung 7). Die überwiegende Mehrheit (rund 83 %) ist erwartungsgemäß über einen Vollzeit-Vertrag angestellt. Trotzdem gibt es auch ArbeitnehmerInnen mit Freizeitoption, die einen Vollzeit-Vertrag inklusive All-In-Klausel unterschrieben haben (rund 13 %) oder in Teilzeit beschäftigt sind (4 %). Wenngleich die Aussagekraft dieses Verhältnisses – wiederum mangels Branchenvergleich – beschränkt sein mag, zeigt sich doch, dass die Freizeitoption durchaus auch für „atypisch“ Beschäftigte eine Möglichkeit ist, die angeboten und auch in Anspruch genommen wurde.
2.1.7 Verwendung der zusätzlichen Freizeit


---

8 Denkbarerweise korrelieren die Verwendungsarten stark mit der Verteilung über die Altersgruppen. Hier wäre eine weitere Aufgliederung in Verwendungsart je Altersgruppe sicherlich interessant, ist jedoch auf Basis der vorliegenden Umfragedaten nicht möglich.
Regelungen zum Freizeitkonsum


2.1.8 Kompensation der Fehlzeiten


Da die Freizeitoption auch im Kontext traditioneller Arbeitszeitverkürzung diskutiert werden kann, sollen auch die anderen Antwortmöglichkeiten nicht außer Acht gelassen werden. Immerhin 15 % der Betriebsräte gibt an, dass Teilzeitkräfte „manchmal“ zur Kompensation der Fehlzeiten durch die Freizeitoption länger arbeiten, 23 % sagen, dass dies „selten“ aber doch der Fall ist. Würde sich diese Tendenz zukünftig bestätigen, könnte die Freizeitoption also in bescheidenem Umfang dazu beitragen, die (oft unerwünschte) Lücke zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeitskräften zu schließen. Die Gretchenfrage, ob durch die Freizeitoption neue Vollzeitarbeitsplätze entstehen können, beantworten immerhin 8 % der BetriebsrätiInnen mit „manchmal“, weitere 8 % mit „selten“. Knapp ein Drittel meint außerdem, dass „selten“ auch neue Leasing-Arbeitskräfte eingestellt wurden, nur 15 % sehen dies auch für neue Teilzeitkräfte so.

Zu wiederholen bleibt jedoch, dass mangels umfassenden Freizeitverbrauchs die Frage nach den Kompensationsarten ebendieser Freizeit freilich nur vorläufig und unzulänglich beantwortet werden kann. Erst die Zukunft wird zeigen, wie Betriebe mittel- und langfristig auf diese neue Art der Arbeitszeitverkürzung reagieren.
Abbildung 9: Kompensation der Fehlzeiten aus der Freizeitoption

2.1.9 Probleme und Verbesserungsvorschläge

Bevor wir zu Verbesserungsvorschlägen in Bezug auf die Abwicklung und Umsetzung der Freizeitoption zu sprechen kommen, sei noch ein Blick auf angefallene Probleme geworfen.

Angst vor einem solchen Vorurteil ist in Bezug auf die Inanspruchnahme der Freizeitoption sicher nicht zu unterschätzen (vgl. dazu auch 3.2).

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Einführung der Freizeitoption jedenfalls kein unübersehbares Chaos verursacht hat. In über zwei Drittel der Betriebe ging die Umsetzung ohne Probleme vonstatten. Wo es Probleme gab, scheinen das Veto von Vorgesetzten sowie die zu viele Anträge aus ein und derselben Abteilung maßgeblich gewesen zu sein. Diese Probleme überschneiden sich offensichtlich mit den bereits erwähnten Gründen, die zur Ablehnung gestellter Anträge geführt haben (vgl. 2.1.3).

Verbesserungsvorschläge

Nach allem bisher gesagten, sind die im Folgenden erläuterten Verbesserungsvorschläge der befragten BetriebsrätiInnen wenig überraschend. Neben dem Vorschlag, die Abfertigung (alt) für ArbeitnehmerInnen die sich für die Freizeitoption entscheiden kollektivvertraglich abzusichern, gingen die Vorschläge in zwei Richtungen:

- Einerseits die Etablierung eines Anspruchs auf Freizeitoption, sobald eine Betriebsvereinbarung besteht und der/die InteressentiIn die Voraussetzungen (v.a. Überzahlung) erfüllt. Kein Vorgesetzter sollte die Möglichkeit haben, einseitig die Gewährung der Freizeitoption blockieren zu können. Ansonsten seien BetriebsrätiInnen stets in der ungünstigen Lage von BittstellerInnen.
- Zweitens wurde mehrfach der Wunsch geäußert, dass die Freizeitoption mehr als einmal gezogen werden können soll. Insbesondere ArbeitnehmerInnen, die sich mittels Freizeitoption einen früheren Pensionsantritt ermöglichen wollen, sollten die Möglichkeit zu einer mehrmaligen Inanspruchnahme bekommen.

Wie bereits in Kapitel 1.2 erwähnt, konnten die Gewerkschaften diesen Verbesserungsvorschlag im Kollektivvertrag der EEI 2015 umsetzen. Ein Anspruch auf Freizeitoption entsteht daraus freilich noch nicht. Das Veto der Geschäftsführung wird somit aller Wahrscheinlichkeit nach auch zukünftig der Hauptgrund sein, weshalb ArbeitnehmerInnen die Freizeitoption verwehrt bleiben könnte.

2.2 PROGE Betriebsrat-Umfrage 2015

Neben der GPA-djp hat auch die Produktionsgewerkschaft (PROGE) anhand einer im Jänner 2015 durchgeführten Betriebsratsumfrage Daten in Bezug auf die Freizeitoption unter ArbeiterInnen der EEI für das Jahr 2014 erhoben. An dieser Umfrage beteiligten sich 51 Betriebe.9 Alle Zahlen und Ergebnisse die im folgenden Unterkapitel genannt werden, beziehen sich auf diese Umfrage.

---

9 Da die Befragungen von PROGE und GPA-djp separat durchgeführt wurden, entsprechen diese 51 Betriebe nicht genau jenen 52 aus Kapitel 2.1, wenngleich natürlich große Überschneidungen bestehen.
2.2.1 Gründe gegen eine Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption

Von diesen 51 Betrieben haben 21 (41,2 %) eine Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption abgeschlossen, die anderen 30 (58,8 %) haben dies nicht getan. Die genannten Gründe für die Ablehnung der Freizeitoption sind in Abbildung 10 dargestellt.

Abbildung 10: Ablehnung einer Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption (PROGE)

Der ablesbare Befund schaut demjenigen der GPA-djp Umfrage sehr ähnlich. Der mit Abstand häufigste Grund, weshalb in den entsprechenden Betrieben keine Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption zustande kam, ist in der Ablehnung seitens der Geschäftsführung zu finden (64 %). Vergleichsweise selten (14 %) kam es vor, dass „Kein Interesse seitens der Belegschaft“ vorhanden war. Der Rest auf 100 ergibt sich aus „Andere Gründen“ (21 %).
2.2.2 Gestellte und genehmigte Anträge


Tabelle 5: Inanspruchnahme der Freizeitoption von ArbeiterInnen

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>ArbeiterInnen (gesamt)</th>
<th>Antragsquote</th>
<th>Genehmigungsquote</th>
<th>FZO genehmigt</th>
<th>FZO-Quote</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Absolut</td>
<td>Betrieb</td>
<td>Gesamt</td>
<td>Betrieb</td>
<td>Gesamt</td>
</tr>
<tr>
<td>2014+</td>
<td>5.115</td>
<td>7,34 %</td>
<td>8,10 %</td>
<td>80,58 %</td>
<td>65,53 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Nur 2014</td>
<td>1.302</td>
<td>19,45 %</td>
<td>18,89 %</td>
<td>49,94 %</td>
<td>45,12 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Antragsquote

Wie zu erwarten war, zeigt sich bei der Zahl der gestellten Anträge ein klarer Unterschied zwischen jenen Unternehmen, welche die Freizeitoption 2014 zum ersten („Nur 2014“) bzw. zum zweiten Mal („2014+“) anboten. Grund dafür ist wiederum die bereits öfters erwähnte Klausel der einmaligen Inanspruchnahme (vgl. 1.2). Errechnet man das Verhältnis zwischen allen eingegangenen Anträgen in jenen Betrieben, die die Freizeitoption 2014 zum zweiten Mal anboten, zur Gesamtzahl der ArbeiterInnen, ergibt sich eine Antragsquote von 8,10 %. Bei Betrieben, die 2014 erstmals in die Freizeitoption einstiegen, liegt der Vergleichswert deutlich höher, bei 18,89 %. Um einen Hinweis auf den Einfluss der unterschiedlichen Betriebsgrößen zu erhalten, kann man als Vergleich wiederum die Durchschnittswerte der einzelnen Betriebe heranziehen. In der Gruppe „2014+“ war die Antragsquote in kleineren Betrieben offenbar leicht unterdurchschnittlich (7,34 % < 8,10 %), in der Gruppe „Nur 2014“ war es umgekehrt (19,45 % > 18,89 %). Dieser Befund lässt vermuten, dass für die Freizeitoption kein starker, eindeutiger Trend in Bezug auf den Einfluss der Betriebsgröße festzustellen ist.

Genehmigungsquote

Von allen gestellten Anträgen im ArbeiterInnenbereich wurden 2014 420 genehmigt (Spalte: „FZO genehmigt“). Die Genehmigungsquoten variieren auch hier wieder relativ eindeutig zwischen den beiden Gruppen. Wo die Freizeitoption 2014 erstmals angeboten wurde, wurden insgesamt 45,12 % aller Anträge genehmigt, der Betriebsdurchschnitt liegt ähnlich bzw. leicht darüber bei 49,94 %. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass über die Hälfte aller Anträge abgelehnt wurde. Wo die Freizeitoption bereits zum zweiten Mal zur Auswahl stand, lag die Genehmigungsquote deutlich höher, nämlich bei immerhin 65,53 % gesamt und sogar 80,58 %
pro Betrieb gerechnet. Es lässt sich damit die Vermutung aufstellen, dass gewisse anfängliche Unsicherheiten und Schwierigkeiten im zweiten Jahr der Freizeitoption ausgeräumt werden konnten.

**FreizeitoptionsnehmerInnen-Quote**

Aus den gestellten und genehmigten Anträgen ergibt sich wiederum die FreizeitoptionsnehmerInnen-Quote. In der Gruppe „2014+“ kamen im zweiten Jahr der Freizeitoption immerhin rund 6 % der ArbeiterInnen neu hinzu – d.h. exklusive jener, die bereits 2013 zugestimmt hatten. Bei jenen Unternehmen, die ihren Mitarbei-
terInnen erst 2014 das Angebot legten, konnten insgesamt immerhin 8,53 % die Chance tatsächlich realisie-
ren, pro Betrieb gerechnet waren es sogar knapp 12 %. Der sichtliche Unterschied zwischen diesen beiden Werten lässt vermuten, dass es bei einem größeren Betrieb nur vergleichsweise wenigen ArbeiterInnen ge-
lungen ist, die Freizeitoption trotz gestelltem Antrag auch tatsächlich zu bekommen. Insgesamt ist das Bild mit dem Angestelltenbereich wiederum recht gut vergleichbar.

Im ersten Jahr konnten etwa 10 % der ArbeiterInnen die Freizeitoption realisieren, im zweiten Jahr sinkt der Wert gezwungenermaßen auf etwa 5-6 % ab.

**Genderbilanz**

Auf Basis der PROGE-Umfragedaten lassen sich auch Einblicke in die Genderbilanz rund um das Thema Frei-
zeitoption gewinnen. Anders als in der Befragung beim Angestelltenbereich, wurde hier auch abgefragt, wie viele Anträge jeweils von Frauen und Männern gestellt wurden. Es zeigt sich eine doch erhebliche Ungleich-
verteilung. Während das durchschnittliche Branchenverhältnis bei 68,9 % Männer zu 31,1 % Frauen (vgl.
Naderer 2015: 34) steht, kamen 83,12 % aller Freizeitoptionsanträge von Männern und nur 16,88 % von Frauen. Männer reichten also überdurchschnittlich viele Anträge ein. Da auch die Genehmigungsquoten insgesamt für 2014 gerechnet relativ starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufwiesen (rund 62 % bei Männern, nur 29 % bei Frauen), ist das Ungleichgewicht bei der letztlichen FreizeitoptionsnehmerInnen-
Quote sogar noch größer. Kamen zwar immerhin 16,88 % aller Anträge von Frauen, waren am Ende lediglich 8,58 % aller ArbeiterInnen mit Freizeitoption Frauen, bei Männern stieg der Anteil natürlich spiegelbildlich von 83,12 % zu 91,42 %. Ein wichtiger Grund für dieses Ungleichverhältnis ist sicherlich in der Lohnstruktur des ArbeiterInnenbereichs der EEI zu finden, wo Frauen durchschnittlich weniger verdienen und die Überzahl-
lungen (vgl. 1.2) geringer sind. Allerdings bedürfte es wohl einer umfassenderen Analyse, um diesen Befund zufriedenstellend erklären zu können.
2.2.3 Allgemeines Interesse

Auch die PROGE wollte in ihrer Umfrage wissen, wie groß das Interesse an der Freizeitoption in den Betrieben generell war. Konkret wurde gefragt, wie groß das Interesse der Beschäftigten an der Freizeitoption 2014 im Vergleich zu 2013 war. Das Ergebnis ist in Abbildung 12 dargestellt.

Der Stimmungstest bezieht sich lediglich auf jene Betriebe, wo eine Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption abgeschlossen wurde. Bemerkenswerterweise meinte knapp ein Viertel der befragten BetriebsrätiInnen, dass das Interesse 2014 sogar größer als 2013 war. Genau ein Drittel gab bei der PROGE-Umfrage an, das Interesse etwa gleich groß geblieben sei und annähernd die Hälfte (44 %) meldete einen Rückgang. Wie zu erwarten, flaut das Interesse an der Freizeitoption nach einem anfänglichen Hoch im ersten Jahr also im zweiten Jahr etwas ab. Wie sich die Situation zukünftig auf Basis der neuen KV-Vereinbarung mit Möglichkeit zur mehrmaligen Inanspruchnahme entwickelt, bleibt freilich erst abzuwarten.
2.2.4 Pro und Contra

Die PROGE machte sich in ihrer Befragung außerdem auf die Suche nach den häufigsten Pro- und Contra-Argumenten im Zusammenhang mit der Freizeitoption.


Auf der **Contra-Seite** gehen die Meinungen weiter auseinander, lassen sich jedoch wiederum größtenteils schon bekannten Clustern zuordnen:

**Finanzielle Aspekte und allgemeine Arbeitszeitverkürzung:** Die mäßige Reallohnentwicklung macht für viele ArbeiterInnen die Lohnaufstockung interessanter und lässt die Freizeitoption als teures Luxusgut erscheinen. Auch der Verweis auf verlorene (Lohn- und Pensions-)Prozente in alle Zukunft war hier zu finden (vgl. dazu auch 3.3). Anstelle der individuell erwerbbaren Freizeit, wurde auch teilweise eine generelle Verkürzung der Normalarbeitszeit bzw. die Einführung einer zusätzlichen Urlaubswoche gefordert.

**Stehende Plusstunden & hohe Auslastung:** Nicht zuletzt durch fortlaufende Restrukturierungen und Personalabbau können bereits zustehende Frei- und Urlaubsstunden schon derzeit kaum abgebaut werden. Man-
che BetriebsrätiInnen verweisen auf die hohe Kapazitätsauslastung – zusätzliche Stunden durch die Freizeitoption würden diese Situation kaum verbessern.


Fehlende Überzahlung: Die Voraussetzung in Bezug auf eine ausreichende Überzahlung (vgl. 1.2) ist für viele ArbeiterInnen ein Ausschlussgrund.

Ausschluss bestimmter Betriebsteile: In manchen Betrieben wurde die Freizeitoption nur für ausgewählte ArbeitnehmerInnen (bspw. über 55 Jahren) angeboten bzw. blieben bestimmte Gruppen (teilweise auch aufgrund mangelnder Arbeitszeitflexibilität in diesen Betriebsteilen) ausgeschlossen – weshalb sich Betriebsräte letztlich teilweise gegen die Freizeitoption entschieden, wenn das Angebot nicht für alle gelten kann.

Bürokratischer Aufwand: Ein Betriebsrat gab die Rückmeldung, dass die Freizeitoption aufgrund des befürchteten bürokratischen Aufwands nicht umgesetzt wurde (vgl. dazu auch 3.1).

2.3 Zusammenfassung und Zwischenresümee

Im Großen und Ganzen passen die Befunde aus der GPA-djp Betriebsratsumfrage für den Angestelltenbereich und der PROGE Betriebsratsumfrage für den ArbeiterInnenbereich einigermaßen gut zusammen. Auf Basis beider Erhebungen lässt sich festhalten, dass etwa 40 % der teilnehmenden Betriebe eine Betriebsvereinbarung zur Freizeitoption abgeschlossen haben. In jenen Betrieben, wo dies nicht der Fall war, gaben jeweils rund zwei Drittel der BetriebsrätiInnen das Veto der Geschäftsführung als ausschlagenden Grund an. Mangendes Interesse der Belegschaft spielte dabei, wiederum in beiden Umfragen eindeutig bestätigt, kaum eine Rolle.

In Bezug auf die tatsächliche Inanspruchnahme der Freizeitoption zeigen sich ebenso recht kohärente Muster. In Betrieben wo das Angebot zum ersten Mal gelegt wurde, lagen die Antragsquoten sowohl bei ArbeiterInnen, wie auch bei Angestellten etwa im Bereich 15-20 %. Wurde das Angebot 2014 wiederholt, reduzierte sich diese Quote aufgrund der Restriktion einer einmaligen Inanspruchnahme (vgl. 1.2) erwartungsgemäß stark und lag etwa im Bereich von 5 %. Im Angestelltenbereich lag diese Zahl etwas niedriger (zwischen 2-4 %), während ArbeiterInnen offenbar im zweiten Jahr mehr Anträge stellten (zwischen 7-8 %). Bei den Genehmigungsquoten zeigt sich wiederum ein ähnliches Muster in beiden Umfragen. Wird die Freizeitoption zum ersten Mal angeboten, werden verhältnismäßig weniger Anträge genehmigt, etwa im Bereich um 50-60 %. Allerdings ist die Streuung hier relativ groß (etwa zwischen 40-80 %) und auch scheint es (zumindest im Angestelltenbereich) eine Rolle zu spielen, ob das Angebot 2013 oder 2014 erstmals gemacht wurde. Eventuell konnten Betriebe, die erst später einstiegen bereits von Erfahrungen ihrer KollegInnen profitieren. Je-

Beim Einfluss der Betriebsgröße auf die Inanspruchnahme der Freizeitoption hat sich gezeigt, dass kein einheitlicher Trend auszumachen ist. Wenigstens lässt sich somit sagen, dass das Angebot nicht nur in großen (oder kleinen) Betrieben, sondern relativ unabhängig von der Größe auf Anklang gestoßen ist. Auch über die Beschäftigungsgruppen hinweg streut die Inanspruchnahme erstaunlich gut. Anders als vielleicht zu erwarten, zeigt die Erhebung im Angestelltenbereich auf, dass die Freizeitoption nicht ausschließlich in höheren Gehaltssegmenten nachgefragt wird. In Bezug auf die Genderbilanz zeigt sich ausnahmsweise ein zweigeteiltes Bild. Im Angestelltenbereich scheint die Inanspruchnahme der Freizeitoption relativ ausgewogen über die Geschlechter verteilt zu sein; es zeigen sich keine größeren Unterschiede zur durchschnittlichen Branchenstruktur der EEI. Im ArbeiterInnenbereich ist dies anders. Im Vergleich zum Branchenschnitt wird die Freizeitoption überdurchschnittlich stark von Männern nachgefragt und letztlich auch realisiert. Zu der ohnehin ungleichen Verteilung trägt noch bei, dass Anträge von Frauen auch verhältnismäßig selten genehmigt werden. Zweifelsohne spielen hier die Löhne und das Thema Überzahlung eine wichtige Rolle, eine genauere Aufarbeitung dieses Befunds bleibt aber für zukünftige Evaluierungen ausständig.

In Bezug auf aufgetretene Probleme sind beide Umfragen wiederum gut vergleichbar. Stehende Überstunden, das Veto von Vorgesetzten, ausgeschlossene Gruppen, das schlechte Image bei der Geschäftsführung sowie zu viele abgegebene Anträge ein und derselben Abteilung wurden jeweils mehrmals genannt.

3. STIMMEN AUS DER PRAXIS

In diesem Kapitel sollen die nüchternen Umfragedaten mit etwas Leben, mit Statements und Stimmen aus der Praxis ergänzt werden. Die getroffenen Aussagen stellen allesamt persönliche Meinungen da und können freilich nicht als repräsentativ für die jeweilige Gesamtgruppe angesehen werden. Trotzdem verhelfen sie zu einem besseren Gefühl und Verständnis, wie die Freizeitoption letztendlich in der Praxis angekommen ist und aufgenommen wurde.

3.1 Was sagen BetriebsrätiInnen zur Freizeitoption?

Um eine bessere Einschätzung davon zu bekommen, wie die Freizeitoption letztlich bei den ArbeitnehmerInnen in den Betrieben angekommen ist, wurden persönliche Statements von Betriebsräten der Elektro- und Elektronikindustrie eingeholt. Die wichtigsten Aussagen sind im Folgenden kurz zusammen gefasst.10

Resümee, Umsetzungsprobleme und administrativer Aufwand

Das allgemeine Resümee war durchwegs positiv, die Freizeitoption wurde in den Unternehmen gut angenommen. Ein Betriebsrat meinte, er habe bislang ausschließlich positive Rückmeldungen seitens der Belegschaft erhalten. Auch seitens der Geschäftsführung blieben Beschwerden aus. Größere Probleme wurden nirgends wahrgenommen. „Das war eigentlich relativ reibungslos.“

Überraschung gab es einerseits hinsichtlich der Anzahl an gestellten Anträgen, andererseits vor allem in Bezug auf die Altersstruktur der AntragstellerInnen. Dass auch so viele jüngere ArbeitnehmerInnen die Freizeitoption gezogen haben, war offenbar nicht erwartet worden.

Der administrative Aufwand blieb nach Meinung der befragten Betriebsräte überschaubar. Am Anfang gab es einen gewissen Mehraufwand für die Personalbüros, auch weil die Fristen im ersten Jahr der Freizeitoption relativ knapp bemessen waren (vgl. 1.2). „Also beim zweiten Mal war das überhaupt kein Thema mehr.“ Mittlerweile funktioniere die Administration überall problemlos. „Das läuft alles. Keine Probleme.“

Inanspruchnahme der Freizeitoption

Bezüglich der zukünftigen Entwicklung von Freizeitoptions-Anträgen, gehen die Meinungen etwas auseinander. Ein Betriebsrat meinte, dass das Gros der interessierten MitarbeiterInnen die Freizeitoption sicher im ersten Jahr gezogen habe. Ein anderer geht eher davon aus, dass viele Leute sich die Sache zuerst in Ruhe

10 Dieses Unterkapitel basiert auf Telefon-Interviews mit drei Betriebsräten der EEI, geführt am 20. und 21.04.2015
ansehen wollen und erst in den folgenden Jahren eine Entscheidung treffen. Ein dritter meint, dass die Nachfrage vor dem Kontext der mehrjährigen Verankerung und mehrmaligen Möglichkeit zur Inanspruchnahme sicher noch zunehmen wird. Einigkeit besteht jedenfalls darin, dass auch zukünftig noch stetig ein gewisser Prozentsatz an FreizeitoptionsnehmerInnen hinzukommen wird.

Bei der Frage nach den Charakteristika der AntragstellerInnen herrscht wiederum Konsens: „Das geht quer durch die Bank“ beziehungsweise ist „wirklich bunt gemischt“. Alle Altersklassen und auch Gehaltsstufen können offenbar mit der Freizeitoption etwas anfassen. Ein Trend der jedoch zu bemerken ist: es seien tatsächlich häufig jüngere MitarbeiterInnen, die Interesse zeigen. Vereinzelt hätten auch Angestellte in höheren Management-Funktionen mit All-in-Verträgen die Freizeitoption in Anspruch genommen, was doch auch für etwas Verwunderung sorgte.

**Thema Arbeitszeit allgemein**

Im Gespräch mit den Betriebsräten zeigt sich eines sonnenklar: für die jüngere Generation hat offenbar das Thema Arbeitszeit beziehungsweise Freizeit einen ganz anderen Stellenwert. Früher sei die Erwerbsarbeit quasi im Zentrum des Lebens gestanden. Leben um zu arbeiten. Die Einkommens- und Lebenssituation der Jüngeren sei jedoch völlig anders. „Freizeit ist absolut ein Thema. Familie, Freizeitgestaltung, Sport, andere Interessen. [...] Dieser Spruch, wir arbeiten um zu leben, der wird verstärkt gelebt, ist mein Eindruck.“ Ein Betriebsrat meinte jedoch, dass Thema Arbeitszeitverkürzung sei in der Belegschaft derzeit kaum verbreitet. Es bestehe eine gewisse Scheu, laut auszusprechen: „Ich will mehr Freizeit!“ Trotzdem zeichnet sich auch für diesen Betriebsrat ganz klar ein Wertewandel ab. Alleine aufgrund des hohen Leistungsdrucks werden die Jungen in Zukunft mehr Freizeit brauchen, um sich regenerieren zu können und „um wieder Luft zu bekommen.“ Insofern gilt also, die Freizeitoption „trifft den Nerv der Zeit.“

**Freizeitoption und Beschäftigung**

Bei der Frage, ob die Freizeitoption prinzipiell auch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen könnte, gehen die Meinungen wiederum etwas auseinander. Prinzipiell ja, theoretisch zumindest. Ein Betriebsrat war sich jedoch relativ sicher: „Das ist ausgeschlossen. Die Freizeitoption schafft keine Arbeitsplätze.“ Das Ausmaß der Freizeitoption sei dafür viel zu gering. Alles, was bis zu 20 % Arbeitszeitreduktion gehe, werde auf die eine oder andere Weise kompensiert, durch MitarbeiterInnen, Gleitzeit, Teamwork, etc. Dieses Statement gilt jedoch hauptsächlich für den Angestelltenbereich. Ein weiterer Betriebsrat stimmte dem zu, im Angestelltenbereich bestehe kein direkter Konnex zwischen Arbeitszeitreduktion und neuen Arbeitsplätzen. Wenn jemand 2-3 Stunden pro Woche weniger arbeite, mache er oder sie meistens trotzdem die gleiche Arbeit. Teilweise sei es sogar so, dass Teilzeitkräfte mit 30 Wochenstunden fast das gleiche Arbeitsvolumen bewältigen, wie Vollzeitangestellte. Im Produktionsbereich sei das allerdings etwas anderes. Wenn beispiels-
weise ein Schweißer die Freizeitoption nimmt, muss in der Fehlzeit jemand anders parat stehen. Hier sei der Konnex viel direkter.

Theoretisch, so könnte man die Meinungen zusammenfassen, hätte die Freizeitoption durchaus Potential für die Schaffung neuer Arbeitsplätze – sofern das Ausmaß der Inanspruchnahme zukünftig noch weiter steigt. Voraussetzung sei aber natürlich, dass seitens der Geschäftsführung überhaupt Bereitschaft vorhanden ist, die Fehlstunden aus der Freizeitoption auch mit zusätzlichen Arbeitskräften aufzufüllen. Ansonsten würden sich die Stunden einfach auf dem Konto ansammeln und der Abbau nach hinten verschoben. Insofern brauche es diesbezüglich auch eine gewisse „Bewusstseinsbildung“ bei den ArbeitgeberInnen.

Für und Wider

In der Abwägung von Für und Wider der Freizeitoption, sehen die Betriebsräte jeweils für beide Seiten gewisse Vor- und Nachteile. Allgemein gesehen, gewinnen aber beide Seiten. „Also ich für mich persönlich halte das für eine Win-Win-Situation“.

Für die ArbeitgeberInnen gäbe es einerseits den allgemeinen Vorteil, durch das Mehr an Freizeit auf motivierte, ausgeruhte Menschen zurück greifen zu können, die weniger Gesundheitsprobleme hätten und weniger Burnout gefährdet seien.

Generell gesehen komme es jeweils darauf an: Im Produktionsbereich könnte die Freizeitoption eher erschwerend wahrgenommen werden, weil dort teilweise neue Leute gefunden werden müssten. Im Angestelltenbereich hingegen, sei das Unternehmen rein monetär gesehen sogar im Vorteil – meint ein Betriebsrat. Bislang zumindest laufe der Betrieb weiter wie bisher und man erspare sich die Gehaltserhöhungen. Wenn jedoch zukünftig noch mehr Angestellte die Freizeitoption beanspruchten, dann würde das nicht mehr so weitergehen und es müssten früher oder später neue Leute eingestellt werden.


Für ArbeitnehmerInnen sei die Freizeitoption natürlich zunächst eine Frage individueller Präferenzen. Gegen dieses Angebot könnten eigentlich nur persönliche Gründe sprechen beziehungsweise „wenngesmitdem Geld relativ knapp ist.“ Natürlich ist es so, und das müsse auch ganz klar gesehen werden, dass sich die Leute ihre Freizeit selbst bezahlen. Als negativer Punkt sei die langfristige Auswirkung auf Abfertigung und Pension zu nennen. Aber das, meinte ein Betriebsrat, nehmen die ArbeitnehmerInnen offenbar in Kauf.
Als großer Pluspunkt wird gesehen, dass die gewonnenen Stunden aus der Freizeitoption nicht verfallen können. „Das hat eine große Qualität für die Leute.“ Damit wird es möglich, langfristig Zeit anzusparen. Gerade auch für das Thema „lebensphasen-orientierte Auszeiten“ spielt das eine wichtige Rolle. Generell bekomen MitarbeiterInnen durch die Freizeitoption mehr individuell verwendbare Zeit zur Regeneration zur Verfügung, was insbesondere auch für Ältere ein wichtiger Punkt sei. Wenn nicht bereits durch anderweitige Arbeitszeitmodelle abgedeckt, könne die Freizeitoption gewissermaßen auch als eine arbeitnehmerfreundliche Flexibilisierung verstanden werden. Für manche, vor allem auch Jüngere, sei die Freizeitoption ein Ersatz zurnoch nicht erreichten bzw. immer schwerer zu erreichen den 6. Urlaubswoche, ein „Sechs-Wochen-Urlaub-Ersatz“ sozusagen.

Empfehlung

Im Hinblick auf jene Unternehmen, die die Freizeitoption bislang noch nicht angeboten haben, ist die Meinung der Betriebsräte wiederum einhellig. „Also, es macht auf jeden Fall Sinn.“ Es liege hauptsächlich an der Vorbereitung und auch an der Überzeugungskraft, ob man die Freizeitoption erfolgreich einführen könne oder nicht. „Ich denke, dass es überall problemlos funktionieren kann.“

3.2 Was sagt die ArbeitgeberInnen-Seite zur Freizeitoption

Stellvertretend für die ArbeitgeberInnen-Seite wurde Brigitte Ederer, seit 2010 Obfrau des Fachverbands der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI) und Chefverhandlerin für den EEI-Kollektivvertrag, ehemalige Generaldirektorin der Siemens AG Österreich und Aufsichtsrätin (u.a.) bei Infineon Technologies AG um eine Einschätzung gebeten.11

Allgemeines zur Freizeitoption


11 Dieses Unterkapitel basiert auf einem persönlichen Gespräch mit Brigitte Ederer, geführt am 05.05.2015
Außerdem kam die (bislang unbeantwortete) Frage auf, wie oft denn einzelne ArbeitnehmerInnen diese Option ziehen können?

Im Endeffekt wurde dann bekanntlich der Kompromiss getroffen, die Freizeitoption weiterhin anzubieten, jedoch mit der Einschränkung einer einmaligen Inanspruchnahme. Um nicht Jahr für Jahr wieder neu diskutieren zu müssen, wurde 2015 die Verankerung für die nächsten 10 Jahre vereinbart und gleichzeitig die Frage der Inanspruchnahme neu geklärt. Beim getroffenen Kompromiss zeigte sich letztlich wieder die ursprüngliche Idee, dass die Freizeitoption eher für ältere ArbeitnehmerInnen gedacht war beziehungsweise offenbar immer noch ist.

**Anfangsprobleme und Gründe für Vetos der Geschäftsführungen**


Die Gründe für die häufigen Vetos vieler Geschäftsführungen seien wohl nicht ganz einheitlich, sondern eher eine Mischung aus Abwarten und zusätzlichen Aspekten. Ein kleinerer Teil lehne das Thema Arbeitszeitverkürzung an sich ab. Die Mehrheit sei zunächst aber einfach skeptisch gewesen. Als Problem wurde beispielsweise wahrgenommen, dass es sich nicht um eine einheitliche und für alle gleichermaßen gültige Regelung handelt. Denn obwohl Vereinbarungen zur Freizeitoption jeweils einzeln zugestimmt werden muss, entstehe dadurch ein gewisser Druck auf die Geschäftsführung – vor allem sei es schwierig zu argumentieren, wer weshalb die Freizeitoption bekommt und wer nicht. Langfristig gesehen spreche jedoch wenig gegen die Freizeitoption, so Ederer. „Ich glaube, dass das in 10 Jahren ein gängiges Modell sein wird.”

**Engpässe und Beschäftigung**

Die bei der GPA-djp-Umfrage zutage getretenen Probleme bezüglich angehäufter Plusstunden sowie zu vieler Anträge aus ein und derselben Abteilung bestätigt Ederer: „Das wurde von mehreren Mitgliedsfirmen so genannt.” Ob aus solchen potentiellen Engpässen neue Arbeitsplätze entstehen können, beurteilt Ederer zunächst skeptisch. Ursprünglich hatte die Idee der Freizeitoption mit Beschäftigung jedenfalls nichts zu tun. Dieser Aspekt wurde eher vonseiten der Gewerkschaften eingebracht. Tatsächlich würden Unternehmen kurzfristig wohl eher so reagieren, dass sie die Freizeitoption bei drohenden Personalengpässen schlicht nicht anbieten beziehungsweise genehmigen. Bislang seien also wohl kaum neue Arbeitsplätze entstanden. Mittelfristig jedoch stünden die Chancen besser. „Es ist ja jetzt alles viel planbarer.” Da die Freizeitoption nun für 10 Jahre festgeschrieben sei, könnten Unternehmen sich zumindest bei mäßiger Auftragslage überlegen, die

Imageprobleme und das generelle Thema Arbeitszeit


Das Modell Freizeitoption könnte gemäß Ederer prinzipiell auch in anderen Brachen funktionieren. Einzig bei persönlichen Dienstleistungen gäbe es natürlich die Einschränkung, dass man dort wahrscheinlich gezwungen ist, direkt und unmittelbar mehr Beschäftigte einstellen zu müssen, weil hier Fehlzeiten nicht anderweitig kompensiert werden können. Allgemein ist Ederer jedoch überzeugt: „Das wird in den nächsten Jahren in vielen Branchen vereinbart werden und damit wird es dann irgendwann einmal state-of-the-art werden.“

Freizeitoption als Instrument der Zukunft

Der Wertewandel der jüngeren Generation zeige sich mitunter auch darin, dass die Anforderungen an ArbeitgeberInnen sich verändern. Kinderbetreuungseinrichtungen und arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeitflexibilität seien heutzutage neben der Einkommensfrage zu wichtigen Kriterien geworden. Dass Angebote wie die Freizeitoption zukünftig immer relevanter und auch für die Attraktivität eines Unternehmens wichtig sein werden, steht für Ederer außer Zweifel. „Sicher, absolut! Aber nicht jetzt.“ Ob die Freizeitoption schon heute für die Auswahl eines Unternehmens relevant ist, sei schwer zu sagen. Dafür sei das Angebot noch zu jung und zu wenig bekannt.
ArbeitgeberInnen, die die Freizeitoption bislang noch nicht angeboten haben, empfiehlt Ederer jedenfalls, sich die Sache noch einmal anzuschauen: „Ich glaube, dass Unternehmen gut beraten sind sich zu überlegen, ob sie das nicht in Anspruch nehmen. Es muss ja nicht jedes Jahr sein, aber auf alle Fälle würde ich es einmal ausprobieren und schauen, wie die Erfahrung damit ist.“

3.3 Was sagen die ArbeitnehmerInnen zur Freizeitoptionen

In einer von der Arbeiterkammer Wien geförderten Masterarbeit (Gerold/Nocker 2015) zum Thema Freizeitoption wurden (u.a.) in einer qualitativen Erhebung Stimmen der Betroffenen, nämlich der ArbeitnehmerInnen selbst eingeholt. In 17 etwa einstündigen, problemzentrierten Interviews wurde die Frage beleuchtet, was aus individueller Sicht die Gründe für die Freizeitoption bzw. für die Lohn-/Gehaltserhöhung waren. Die qualitativen Interviews wurden im Mai 2014 in einem Betrieb der EEI durchgeführt. Alle Aussagen in diesem Unterkapitel beziehen sich auf die genannte Arbeit.

Unterschiede und Gemeinsamkeiten


Gründe für die Freizeitoptionen

Gefragt nach den Gründen, warum die befragten ArbeitnehmerInnen 2013 die Freizeitoption wählten, war der simple Wunsch nach mehr Freizeit logischerweise weit verbreitet. Die meisten Menschen gaben an, diese Freizeit für Kinder und Familie verwenden zu wollen. Rund die Hälfte der Befragten wollte die zusätzlichen Freistunden auch für sich selbst (Hobbies, Reisen, Sport, etc.) verwenden. Fast allen war der finanzielle Verlust, der mit dieser Entscheidung verknüpft ist, nicht so wichtig. Einerseits, weil die gegenwärtige finanzielle Situation als so schlecht nicht wahrgenommen wurde. Andererseits auch, weil die zukünftige Lohn- und Preisentwicklung ohnehin sehr ungewiss sei, ein Mehr an Freizeit jedoch dauerhaft und gleichbleibend genutzt werden könne. Auch wurden die Spezifika der Freizeitoption als Grund für die Entscheidung positiv
hervorgehoben: im Gegensatz zum Urlaub und Gleitzeitstunden verfällt die Zeit aus der Freizeitoption nicht und kann demnach angespart werden und der Verbrauch kann seitens der Betriebsleitung nicht erzwungen werden; Ein Arbeitnehmer mit All-In-Vertrag verwendet die Freizeitoption als Alternative zur Gleitzeit (die in seinem Vertrag ja nicht vorgesehen ist), um sich auch manchmal Brückentage frei nehmen zu können. Ver- einzelt wurden der hohe Arbeitsdruck sowie die Möglichkeit zur besseren Einteilung der Arbeitsanforderungen als Gründe für die Freizeitoption genannt.

Insgesamt waren alle Befragten mit ihrer Entscheidung für die Freizeitoption zufrieden. Immerhin fünf der neun Personen würden die Freizeitoption sogar noch ein zweites Mal in Anspruch nehmen, wenn dies mög- lich wäre. Jene, die dies ablehnten, nannten vor allem den wiederholten finanziellen Verlust als Grund, warum sie die Freizeitoption wohl eher nicht sofort ein zweites Mal ziehen würden.

**Gründe für die Lohn-/Gehaltserhöhung**

In der Gruppe jener ArbeitnehmerInnen die sich gegen die Freizeitoption und für die Lohn-/Gehaltserhöhung entschieden haben, waren – wiederum wenig überraschend – vor allem finanzielle Aspekte ausschlaggebend. Rund die Hälfte der Befragten meinte, das zusätzliche Geld dringend für Kinder und Familie zu brauchen. Andere entschieden sich schlicht aufgrund einer rationalen Abwägung gegen die Freizeitoption. Hier zeigte sich eine starke Verknüpfung des einmaligen Einkommensverlusts mit einem auf die Zukunft orientierten Sicherheitsdenken. Die Kumulierung des einmaligen Entgeltverzichts durch Zinseszinsen sowie die resultierende Reduktion des Pensionsanspruchs wurden diesbezüglich als wichtige Faktoren für die Entscheidung genannt. Ein weiterer Grund gegen die Freizeitoption war die Angst, die zusätzlichen Freistunden aufgrund des hohen stehenden Urlaubs bzw. der hohen Arbeitsbelastung ohnehin nicht konsumieren zu können. Ver- einzelt wurde auch die Meinung vertreten, dass zusätzliche Freizeit gar nicht notwendig sei – bspw. weil die Lebenspartnerin über weniger Urlaubstage verfüge oder die Kinder zu den Zeiten, in denen die Freizeit voraussichtlich in Anspruch genommen werden könnte, in der Schule sind.

**Schlussfolgerungen**

Aus den oben in aller Kürze zusammengefassten Aspekten, leiten Gerold/Nocker auf Basis der Aussagen der interviewten ArbeitnehmerInnen drei Thesen über die Inanspruchnahme und Ablehnung der Freizeitoption ab:


4. CONCLUSIONS


Wie auf Basis der vorliegenden Daten gezeigt werden konnte, hat sich die Freizeitoption jedenfalls ohne größere Probleme etablieren können. In rund zwei Dritteln der Betriebe mit Freizeitoption traten keinerlei Schwierigkeiten auf. Zusätzlich lässt sich auf Basis der Umfragedaten und den geführten Interviews von einem Lerneffekt ausgehen, sodass die Umsetzung der Freizeitoption nach zwei Jahren Erfahrung kaum nennenswerte Komplikationen hervorruft. Trotzdem war bislang die Skepsis der Geschäftsführungen und Vorgesetzten mit Abstand der wichtigste Erklärungsfaktor, weshalb die Freizeitoption nicht noch größere Verbreitung gefunden hat. Ob dieser Widerstand angesichts der erfreulichen Erfahrungen mit dem Experiment Freizeitoption sowie dem generell steigenden Interesse am Thema Arbeitszeit ewig aufrecht zu erhalten bleibt, wird sich zeigen.


5. ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AK...Arbeiterkammer
BV...Betriebsvereinbarung
EEI...Elektro- und Elektronikindustrie
FEEI...Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie
FZO...Freizeitoption
GPA-djp...Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus und Papier
KV...Kollektivvertrag
PROGE...Produktionsgewerkschaft
WKO...Wirtschaftskammer Österreich
6. LITERATURVERZEICHNIS


Mesch, Michael; Schwarz, Bernhard; Stemberger, Gerhard (1987): Arbeitszeitgestaltung. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes


Zum Autor:

Michael Schwendinger ist Ökonom in Wien, derzeit befasst mit den Themen Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung.
„Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft“

sind unregelmäßig erscheinende Hefte, in denen aktuelle Fragen der Wirtschaftspolitik behandelt werden. Sie sollen in erster Linie Informationsmaterial und Diskussionsgrundlage für an diesen Fragen Interessierte darstellen.

Ab Heft 80 sind die Beiträge auch als pdf-Datei zum Herunterladen im Internet


Heft 117: Wettbewerbs( des)orientierung, September 2012
Heft 118: Die Sozialverträglichkeitsprüfung im österreichischen Ausfuhrförderungsverfahren, Februar 2013
Heft 119: Transformationen der Arbeitsbeziehungen in Irland und Portugal, Februar 2013
Heft 120: Erzielen die Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich ihre beabsichtigten Wirkungen? März 2013
Heft 121: Finanzmärkte und Rohstoffpreise, März 2013
Heft 122: Bestände und Verteilung der Vermögen in Österreich, August 2013
Heft 123: Finanzmarktsstabilität und Risikomanagement in Leasinggesellschaften, September 2013
Heft 124: Das neoliberales Modell - Genese, Politiken, Bilanz, Dezember 2013
Heft 125: Einkommensverteilung in Österreich - Eine komparative Analyse von Mikrodatsätzen, Jänner 2014
Heft 126: Vermögen in Österreich - Bestände, Verteilung, Besteuerungsoptionen, Jänner 2014
Heft 127: Die Freizeitoption in Kollektivverträgen, April 2014
Heft 128: Indikatoren bedarfsorientierter Mittelverteilung im österreichischen Pflichtschulwesen, Mai 2014
Heft 129: Vermögensunterschiede nach Geschlecht, Mai 2014
Heft 130: Budgetanalyse 2014-2018, Mai 2014
Heft 131: Zugangsbeschränkungen und Chancen(un)gleichheit im österreichischen Hochschulsystem, Juli 2014
Heft 133: Die Sachgüterproduktion Österreichs: Entwicklung und gesamtwirtschaftliche Bedeutung im internationalen Vergleich, Oktober 2014
Heft 134: Chancengleichheit in Österreich - Bildungs- und Einkommenskorrelationen von Geschwistern, November 2014
Heft 137: Drivers of wealth inequality in euro area countries, Februar 2015
Heft 138: Implementing the Golden Rule for Public Investment in Europe – Safeguarding Public Investment and Supporting the Recovery; März 2015
Heft 139: Haben und Nichthaben in der Vermögensgesellschaft - Vermögensarten und Vermögenstypen: Eine Auswertung des European Household Finance and Consumption Survey (HFCS); März 2015
Heft 141: Of Proprietors and Proletarians - Inequality, Household Indebtedness, Macroeconomic Imbalances and the Ownership Society, April 2015
Heft 142: Analyse des Bundesfinanzrahmengesetzes 2016 bis 2019 - Spielraum für Beschäftigungspolitik; Mai 2015
Heft 143: Freizeitoption - Evaluierungsupdate einer arbeitszeitpolitischen Innovation

Eigentümer, Verleger, Herausgeber und Vervielfältiger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien; alle: 1041 Wien, Prinz Eugen-Straße 20-22, Postfach 534

Die Zeitschrift wendet sich an alle, die an eingehenden Analysen von wirtschaftspolitischen Themen interessiert sind. Bei der Auswahl und Behandlung der Inhalte wird großer Wert auf die Synthese aus Erkenntnissen der akademischen Wissenschaft mit der Praxis, der wirtschaftspolitischen Realität, gelegt.


Zu bestellen bei LexisNexis Verlag ARD Orae, A-1030 Wien, Maxergasse 25, Tel. 01/534 52-0, Fax 01/534 52-140, e-mail verlag@lexisnexis.at. Dort kann auch ein kostenloses Probeheft angefordert werden.

http://www.wirtschaftundgesellschaft.at/