

Als großer Pluspunkt wird gesehen, dass die gewonnenen Stunden aus der Freizeioption 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“ spiele das eine wichtige Rolle. Generell bekommen MitarbeiterInnen durch die Freizeioption 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 Freizeioption gewissermaßen auch als eine arbeitnehmerfreundliche Flexibilisierung verstanden werden. Für manche, vor allem auch Jüngere, sei die Freizeioption ein Ersatz zur noch nicht erreichten bzw. immer schwerer zu erreichenden 6. Urlaubswoche, ein „Sechs-Wochen-Urlaubs-Ersatz“ sozusagen.

Empfehlung

Im Hinblick auf jene Unternehmen, die die Freizeioption 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 Freizeioption erfolgreich einführen könne oder nicht. „Ich denke, dass es überall problemlos funktionieren kann.“

3.2 Was sagt die ArbeitgeberInnen-Seite zur Freizeioption

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 Freizeioption

Ursprünglich war die FZO vonseiten der UnternehmerInnen ausschließlich für ältere ArbeitnehmerInnen gedacht. Die Gewerkschaften bestanden in den Kollektivvertragsverhandlungen 2013 jedoch partout darauf, dass diese Möglichkeit für alle angeboten wird. Im FEEI selbst gab es zur Freizeioption zu diesem Zeitpunkt noch keine gefestigte Meinung. Ederer selbst ging jedoch davon aus, dass im Endeffekt auch hauptsächlich eher Ältere die Freizeioption beantragen würden. Deshalb wurde die Gewerkschaftsforderung akzeptiert. Dem war dann bekanntlich nicht so. „Ich habe mich völlig verschätzt.“ Diese Tatsache hat für Diskussionen gesorgt, weil befürchtet wurde, dass ausgerechnet junge, hochqualifizierte LeistungsträgerInnen die Freizeioption beantragen würden. Folglich war 2014 die Mehrheit im FEEI eigentlich gegen die FZO eingestellt.

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

Bei der Einführung der Freizeitoption 2013 kam es zu einigen organisatorischen Komplikationen. Beispielsweise gab es offenbar Unklarheiten in Bezug auf Bezahlung der Sozialversicherungsbeiträge von FreizeitoptionsnehmerInnen. Nachdem derartige Probleme ausgeräumt waren, funktionieren mittlerweile alles mehr oder minder reibungslos. „Inzwischen gibt es organisatorisch und abrechnungsmäßig überhaupt keine Probleme mehr.“ Auch der administrative Aufwand für Unternehmen, die erst neu in die Freizeitoption einsteigen, sei vernachlässigbar. Die Arbeit erledigen meist Software-Lösungen.

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

Freizeitoption anzubieten, um Entlassungen vorzubeugen. Auch die Krise ab 2008 habe gezeigt, wie wichtig es sei, die Qualifikation der Belegschaft im Unternehmen zu halten. Insgesamt sieht Ederer sehr wohl das Potential, dass die Freizeitoption positive Beschäftigungseffekte hat, zumindest in dem Sinne, dass damit vorhandene Beschäftigung besser gehalten werden kann.

Imageprobleme und das generelle Thema Arbeitszeit

Dem Thema Arbeitszeit und Arbeitszeitregelung räumt Ederer großes Zukunftspotential ein. Die „Generation Y“ habe zweifelsohne ein völlig anderes Bild von ihrem Arbeitsleben, als ältere Generationen, die Work-Life-Balance stehe viel mehr im Zentrum. Es treffe wirklich zu, dass die jüngere Generation „arbeite, um zu leben“ und nicht umgekehrt. Die Themen Arbeits- und Freizeit und damit einhergehend Arbeitszeitverkürzung werden somit gesellschaftlich immer wichtiger. Die einzige Frage sei, unter welchen Rahmenbedingungen diesem Wertewandel beigegeben wird. Die Freizeitoption biete in diesem Kontext jedenfalls eine erste, zukunftssträchtige Möglichkeit.

Dass sie, wie oben gezeigt, offensichtlich bei manchen Betrieben trotzdem ein Imageproblem hat, überrascht Ederer nicht. „Jede Neuerung hat ein Imageproblem.“ Bei der Väterkarenz sei das nicht anders gewesen. Solche Vorbehalte ändern sich jedoch mit der Zeit. Jedenfalls erwartet Ederer im Bereich Arbeitszeit und Arbeitszeitregelung innerhalb der nächsten 10-15 Jahre radikale Veränderungen, „die werden gar nicht mehr wissen, wovon wir heute reden“. Damit werden sich traditionelle ArbeitgeberInnen genauso schwer tun, wie auch traditionelle Gewerkschaften. Hilft aber nichts, „die werden sich beide umstellen müssen.“

Das Modell Freizeitoption könnte gemäß Ederer prinzipiell auch in anderen Branchen 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

Von den 17 interviewten Personen haben sich neun für die Freizeitoption und acht für die Lohn- bzw. Gehaltserhöhung entschieden. Bei der Auswahl der InterviewpartnerInnen wurde auf ein ausgewogenes Verhältnis bezüglich Alter, Geschlecht, Position (ArbeiterInnen/Angestellte) sowie Stellung im Betrieb geachtet. Bei Geschlechterverhältnis, Alter, aktuellen Arbeitszeiten, allgemeinen Aussagen über die Arbeitsbelastung und interessanterweise auch beim Einkommensniveau waren keine auffälligen Unterschiede zwischen der Gruppe der FreizeitoptionsnehmerInnen und jener, die die Lohn-/Gehaltserhöhung bevorzugten, zu verzeichnen. Der deutlichste Unterschied zeigte sich beim Qualifikations- bzw. Ausbildungsniveau sowie der Position im Betrieb. In der Gruppe mit Freizeitoption lagen diese Faktoren etwas höher, als in der Gruppe ohne Freizeitoption – woraus die AutorInnen eine ihrer drei Thesen ableiten (s.u.).

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