

Die Freizeitoption für die ArbeitnehmerInnen der Futtermittelindustrie 2026

Bei den KV-Verhandlungen 2026 wurde für die ArbeitnehmerInnen der Futtermittelindustrie eine Freizeitoption vereinbart.

Wer kann bei der Freizeitoption teilnehmen?

Durch die Freizeitoption kann ein Teil des Lohnes/Gehaltes in bis zu 4 Stunden 23 Minuten 32 Sekunden bezahlte Freizeit pro Monat umgewandelt werden. Um an der Freizeitoption teilnehmen zu können, benötigt man ein/en IST-Gehalt/-Lohn (den/das sogenannte/n tatsächliche/n Lohn/Gehalt), der/das höher ist als der/das kollektivvertragliche Mindestlohn/-gehalt. Mindestlohn/-gehaltsbezieherInnen können daher keine Freizeitoption für sich beanspruchen.

Der Kollektivvertrag sieht vor, dass durch Betriebsvereinbarung die Möglichkeit eröffnet wird, statt der Lohn-/Gehaltserhöhung Freizeit zu vereinbaren.

In Betrieben ohne Betriebsrat benötigt man für die Anwendung der Freizeitoption eine schriftliche Vereinbarung der Kollektivvertragspartner (also dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und der Gewerkschaft).

Grundsätze

Voraussetzung dafür, dass in einem Betrieb die Freizeitoption angewandt werden kann, ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung. **Daher kann weder der Betriebsrat noch die Geschäftsleitung das Zustandekommen dieser Vereinbarung mit rechtlichen Mitteln erzwingen.** Wird eine entsprechende Betriebsvereinbarung abgeschlossen, kann vereinbart werden, dass anstelle der Lohn-/Gehaltserhöhung Freizeit gegeben wird.

Welche Varianten gibt es?

1. Es kommt keine Betriebsvereinbarung zustande.

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

2. Es kommt eine Betriebsvereinbarung zustande.

In diesem Fall haben die ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, anstelle der vorgesehenen Lohn-/Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren.

3. Betriebe ohne Betriebsrat

In diesem Fall kann nur dann anstelle der vorgesehenen Lohn-/Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit vereinbart werden, wenn dies der Arbeitgeber mit dem Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie und der Gewerkschaft vereinbart.

Welche ArbeitnehmerInnen können die Freizeitoption vereinbaren?

Grundvoraussetzung für die Nutzung der Freizeitoption ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung. Gibt es eine solche, besteht grundsätzlich die Möglichkeit, durch Einzelvereinbarung anstelle der Lohn-/Gehaltserhöhung Freizeit zu erhalten.

Es ist nicht möglich, dass die Betriebsvereinbarung selbst statt der Lohn-/Gehaltserhöhung für einzelne oder alle ArbeitnehmerInnen Freizeit vorsieht. **Jene ArbeitnehmerInnen, die der Freizeit den Vorzug geben, brauchen dazu die Zustimmung ihres Arbeitgebers. Weder ist es möglich, dass dies der Arbeitgeber anordnet, noch ist ein Anspruch auf Zustimmung des Arbeitgebers vorgesehen. Daher gilt nur dann zusätzliche Freizeit statt der Lohn-/Gehaltserhöhung, wenn sich der/die ArbeitnehmerIn mit dem Betrieb darauf einigt.** Innerhalb eines Betriebes wird es daher unterschiedliche Gruppen von ArbeitnehmerInnen geben: Jene ArbeitnehmerInnen, die tatsächlich zusätzliche Freizeit erhalten und jene ArbeitnehmerInnen, die die Lohn-/Gehaltserhöhung bekommen.

Keine Möglichkeit, anstelle der Lohn-/Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit zu vereinbaren, besteht für jene ArbeitnehmerInnen, die keinen Lohn/Gehalt haben, der über dem Mindestlohn/-gehalt liegt oder deren Lohn/Gehalt nach der Wandlung unter dem Mindestgehalt liegen würde.

Wie viel Freizeit gebührt?

Der Kollektivvertrag sieht vor, dass ArbeitnehmerInnen, die anstelle der Lohn-/Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit vereinbaren, **pro Monat bis zu 4 Stunden 23 Minuten 32 Sekunden** zusätzliche Freizeit erhalten, **dafür wird im Gegenzug der/das tatsächliche Lohn/Gehalt um bis zu 2,63 % gekürzt.**

Der Verbrauch von noch nicht erworbenen Ansprüchen auf Freizeit ist ausgeschlossen. Für Dienstzeiten ohne Entgeltanspruch entsteht kein Freizeitanspruch.

Was gilt für Teilzeitbeschäftigte?

Auch teilzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen kann die Freizeitoption gewährt werden. Sie 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 des Ausmaßes der Veränderung. Bis zur Änderung der Normalarbeitszeit erworbene Freizeitansprüche werden weder auf- noch abgewertet.

Was geschieht bei Altersteilzeit?

ArbeitnehmerInnen, die eine Freizeitoption in Anspruch nehmen und in weiterer Folge Altersteilzeit vereinbaren, gebühren während der Altersteilzeit der der herabgesetzten Arbeitszeit entsprechende Freizeitanspruch.

Wird Altersteilzeit in Form der geblockten Altersteilzeit vereinbart, entsteht der volle Freizeitanspruch in der Einarbeitungsphase. In der Freistellungsphase entsteht kein Freizeitanspruch. Die Kollektivvertragsparteien empfehlen, das Freizeitguthaben aus der Freizeitoption vor Beginn der Freistellungsphase zu verbrauchen.

Wie lange gebührt die zusätzliche Freizeit?

Die zusätzliche Freizeit gebührt für jedes Kalendermonat, bis zum Ende des Dienstverhältnisses.

Wofür kann die zusätzliche Freizeit verwendet werden?

Es kann vereinbart werden, dass:

- sich durch die zusätzliche Freizeit die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit verringert.
- die zusätzliche Freizeit stundenweise variabel verbraucht wird.
- das Zeitguthaben in ganzen Tagen verbraucht wird oder ganzwöchiger Zeitausgleich erfolgt.

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

Kann die zusätzliche Freizeit angespart werden?

Es ist möglich, die jährlich gebührende zusätzliche Freizeit nicht in jenem Jahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch entstanden ist, sondern die Ansprüche mehrerer Jahre zu sammeln. Damit entsteht die Möglichkeit längerer Freizeitphasen.

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. Zur Berechnung ist sinngemäß § 15 Abs 5 RKV der Arbeiter/innen bzw. §§ 35 bis 37 RKV der Angestellten heranzuziehen.

Wie lange gilt eine einmal getroffene Vereinbarung?

Wurde anstelle der Lohn-/Gehaltserhöhung Freizeit vereinbart, gilt diese Vereinbarung auf Dauer.

Wie oft haben die einzelnen ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, zusätzliche Freizeit zu vereinbaren?

Als Grundsatz für die Zukunft wurde fixiert, dass für den/die einzelne/n ArbeitnehmerIn während des Arbeitsverhältnisses insgesamt bis zu vier Mal anstelle einer Lohn-/Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit vereinbart werden kann, davon vor dem 50. Geburtstag bis zu zwei Mal.

Was geschieht, wenn kein Einvernehmen über die Lage des Verbrauches der zusätzlichen Freizeit zustande kommt?

Kommt kein Einvernehmen zustande, kann der/die ArbeitnehmerIn den Verbrauch der Freizeit vor oder nach dem nächsten Urlaub, Feiertag oder sonstigen Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes antreten. Jedoch kann der/die ArbeitgeberIn aus zwingenden betrieblichen Erfordernissen verlangen, dass die Freizeit frühestens vier Wochen später in einem von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gewählten Zeitraum verbraucht wird.

Was passiert, wenn ArbeitnehmerInnen zu einem anderen Arbeitgeber wechseln?

Eine getroffene Vereinbarung gilt nur für jenen Betrieb, mit dem sie abgeschlossen wurde. Getroffene Vereinbarungen werden daher nicht automatisch wie ein „Rucksack“ mitgenommen.

Was passiert mit Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses?

Bezahlte Freizeit sollte grundsätzlich im aufrechten Arbeitsverhältnis verbraucht werden. Bestehen trotzdem am Ende des Arbeitsverhältnisses erworbene, aber nicht verbrauchte Ansprüche, sind diese zu bezahlen. Konkret gebührt für jede Stunde Freizeit (bei Vollzeitbeschäftigten) 1/167 des Monatsverdienstes (zur Berechnung ist sinngemäß § 15 Abs 5 RKV der Arbeiter/innen bzw. §§ 35 bis 37 RKV der Angestellten heranzuziehen).

Wann ist es empfehlenswert, statt der Lohn-/Gehaltserhöhung Freizeit zu vereinbaren?

Generell sieht der Fachverband der Nahrungs- und Genussmittelindustrie die Freizeitoption skeptisch, da sich unserer Ansicht nach für die ArbeitgeberIn nur in Einzelfällen Vorteile ergeben können.

Aus Sicht des/der Arbeitnehmer/s/In?

Ob es für ArbeitnehmerInnen sinnvoll ist, die Lohn-/Gehaltserhöhung in Freizeit umzuwandeln, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Am wichtigsten ist die Frage, ob dem oder der ArbeitnehmerIn die zusätzliche Freizeit die ausfallende Lohn-/Gehaltserhöhung „wert“ ist. Dies wird vor allem von der jeweiligen Lebenssituation abhängig sein. Wenig sinnvoll wird die Wandlung für den/die ArbeitnehmerIn sein, wenn das Ende des Arbeitsverhältnisses (zB Pensionsantritt) unmittelbar bevorsteht, weil Beendigungsansprüche (zB Abfertigung alt) davon betroffen wären. Weitere wichtige Aspekte wären unter anderem die Arbeitsbelastung, Gesundheit, familiäre Verpflichtungen und die finanzielle Situation.

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

- Schritt 1: Mit Wirkung vom 1.8.2026 erhalten alle ArbeitnehmerInnen, eine kollektivvertragliche Lohn-/Gehaltserhöhung gemäß Lohn-/Gehaltsvertrag vom 22.7.2026 um 2,63 %.
- Schritt 2: Das Unternehmen und der Betriebsrat sprechen darüber, ob sie die erforderliche Betriebsvereinbarung abschließen wollen. Nur wenn dies **einvernehmlich (nicht erzwingbar!)** angestrebt wird, folgt Schritt 3.
- Schritt 3: Das Unternehmen und der Betriebsrat geben diese Absicht bis spätestens 30.9.2026 im Betrieb bekannt (zB durch Aushang).
- Schritt 4: Jene ArbeitnehmerInnen, die Interesse daran haben, statt der Lohn-/Gehaltserhöhung zusätzliche Freizeit zu erhalten, haben bis 15.12.2026 die Möglichkeit, dies (wir empfehlen schriftlich) dem Unternehmen mitzuteilen.
- Schritt 5: Das Unternehmen und der Betriebsrat haben bis zum 15.11.2026 Zeit, die angestrebte Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen der Freizeitoption abzuschließen.
- Schritt 6: Kommt bis zum 15.11.2026 die Betriebsvereinbarung zustande, besteht für jene ArbeitnehmerInnen, die ihr Interesse schriftlich bekundet haben, die Möglichkeit, bis zum 15.1.2027 einzelvertraglich die Anwendung der Freizeitoption zu vereinbaren.

Auch diese Einzelvereinbarung hat einvernehmlich zu erfolgen, sie ist nicht erzwingbar. Bitte überlegen Sie sich gut, wem Sie die Freizeitoption gewähren und wem nicht und vor allem, warum Sie sie eine/m/r ArbeitnehmerIn gewähren und eine/m/r ArbeitnehmerIn nicht - eine sachliche Differenzierung/Begründung ist in diesen Fällen von größtem Vorteil!

Schritt 7: Kommt bis zum 15.1.2027 eine derartige Einzelvereinbarung zustande, so sind die tatsächlichen Löhne/Gehälter der betroffenen ArbeitnehmerInnen ab 1.3.2027 um bis zu 2,63 % zu reduzieren. Ab diesem Zeitpunkt erwerben die betroffenen ArbeitnehmerInnen die zusätzliche Freizeit.

Kann von den vorgesehenen Schritten bzw. Terminen abgewichen werden?

Der Kollektivvertrag definiert jene Termine, zu denen bestimmte Schritte spätestens erfolgen müssen. Ist beispielsweise vor dem 30.9.2026 die Absicht klar, eine Betriebsvereinbarung anzustreben, kann dies natürlich sofort bekanntgegeben werden. Damit kann z.B. die Überlegungsfrist für die ArbeitnehmerInnen verlängert werden. Es kann natürlich auch die erforderliche Betriebsvereinbarung vor dem 15.11.2026 abgeschlossen werden. In allen Fällen müssen die Einzelverträge bis 15.1.2027 finalisiert sein.

Wir hoffen, Ihnen mit dieser Information geholfen zu haben.

Für allfällige Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung!

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Martin Lotz

Fachverband der Lebensmittelindustrie
Wirtschaftskammer Österreich
Zaunergasse 1-3
1030 Wien
Tel.: +43 (1) 712 21 21 56
Fax: +43 (1) 712 21 21 35
e-Mail: m.lotz@dielebensmittel.at
Web: <http://www.dielebensmittel.at>