

## MUSTER-BETRIEBSVEREINBARUNG ÜBER DIE UMWANDLUNG DER EINMALZAHLUNG IN EINEN FREIZEITTAG

Zwischen der Firma ..... [Firmenbezeichnung und Anschrift]  
(im Folgenden kurz „ArbeitgeberIn“)

und

dem im Betrieb errichteten Betriebsrat\*/Angestelltenbetriebsrat\*/Arbeiterbetriebsrat\*/Be-  
triebsausschuss\*/Zentralbetriebsrat\* [\*Nichtzutreffendes streichen]  
(im Folgenden kurz „Betriebsrat“)<sup>1</sup>

wird nachfolgende

### Betriebsvereinbarung über die Umwandlung der Einmalzahlung in einen Freizeittag

abgeschlossen.

### P R Ä A M B E L

Der am 20. Jänner 2026 abgeschlossene Kollektivvertrag für ArbeitnehmerInnen in der Ener-  
gierohstoff- und Kraftstoffindustrie sieht für ArbeitnehmerInnen, die am **31.01.2026** in ei-  
nem aufrechten Dienstverhältnis stehen, einen Anspruch auf eine Einmalzahlung in Höhe von  
Euro 400,00 brutto vor.

Anstelle der Einmalzahlung kann in Betrieben mit Betriebsrat ausschließlich durch Betriebs-  
vereinbarung bis längstens **13.03.2026** eine **einmalige Umwandlung und Konsumation in  
Form eines ganzen, unverfallbaren Freizeittages** unter Fortzahlung des Entgelts verein-  
bart werden.

<sup>1</sup> Wurde bspw. in einem Betrieb nur ein Arbeiter-, nicht aber ein Angestellten-BR gewählt, so kann die vom Arbeiter-BR abgeschlossene BV nur für die Arbeiter, nicht aber auch für die Angestellten gelten. Schließt ein Zentral-BR (allenfalls nach Kompetenzübertragung) eine BV ab, so kann sich diese nur auf jene Betriebe beziehen, in denen ein BR vorhanden ist; dieser hat den Zentral-BR (mit-)gewählt bzw. seine Kompetenz an diesen übertragen. Für die Geltung von BV kommt es daher darauf an, ob eine Belegschaft bzw. ein Belegschaftsteil von Belegschaftsorganen vertreten ist oder nicht. Sind Teile der Belegschaft nicht vertreten, so muss aufgrund der kollektivvertraglichen Regelung vom 20.01.2026 eine **schriftliche Vereinbarung** für die rechtswirksame Umwandlung der Einmalzahlung in Freizeit mit dem/der jeweiligen ArbeitnehmerIn abgeschlossen werden.

## 1. Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung:<sup>2</sup>

### a. Räumlicher Geltungsbereich:<sup>3</sup>

.....

### b. Personeller Geltungsbereich:<sup>4</sup>

Diese Betriebsvereinbarung gilt für ....., ausgenommen Lehrlinge und ZeitarbeiterInnen<sup>5</sup> (Leiharbeitskräfte). Ebenfalls ausgenommen sind ArbeitnehmerInnen, die sich am 31.01.2026 und im Auszahlungsmonat in Elternkarenz, oder Präsenz- oder Zivildienst befinden, ArbeitnehmerInnen mit gänzlich ruhenden Hauptpflichten (wie z.B. Wochenhilfebezug, bei vereinbartem unbezahlten Urlaub, vereinbartem Papamonat oder bei sonstigen Karenzen, wie z.B. Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc.) zu diesen Stichtagen, sowie ArbeitnehmerInnen, deren EFZ-Anspruch gemäß EFZG bzw. AngG ausgeschöpft ist.

## 2. Umwandlung der Einmalzahlung in einen Freizeittag:

**Hauptinhalt dieser Betriebsvereinbarung innerhalb ihres Geltungsbereiches ist die gänzliche Umwandlung der Einmalzahlung in einen Freizeittag.**

Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen erhalten den ihrer vereinbarten Normalarbeitszeit entsprechend aliquoten Teil des Freizeittages, aufgerundet auf ganze Stunden, bei Altersteilzeit zuzüglich des Anteils, der dem Lohnausgleich entspricht.

<sup>2</sup> Der Geltungsbereich der BV ergibt sich einerseits durch kollektivvertragliche Schranken (z.B. keine Umwandlung bei Lehrlingen und ArbeitnehmerInnen in Elternkarenz, Präsenz- oder Zivildienst, etc.), kann jedoch andererseits **auch von den BV-Parteien insoweit autonom gestaltet werden**, als sie dadurch nicht diskriminieren oder gleichheitswidrig handeln.

<sup>3</sup> Genaue Bezeichnung des räumlichen Geltungsbereiches wie z.B. gesamter Betrieb oder eingeschränkt auf abgrenzbare Betriebsteile wie z.B. Produktion, Logistik, Verwaltung, etc.; umgekehrt können bei genereller Geltung für den gesamten Betrieb auch abgrenzbare Teilbereiche in Form einer Aufzählung vom räumlichen Geltungsbereich wiederum ausgenommen werden (gesamter Betrieb, ausgenommen die Abteilungen ABC und XYZ).

<sup>4</sup> Eine BV muss sich immer auf einen „generell-abstrakten“ Personenkreis beziehen wie z.B. auf alle ArbeitnehmerInnen eines bestimmten Betriebes, auf ArbeitnehmerInnen für bestimmte Betriebsteile (z.B. Abteilungen) oder zumindest für nach allgemeinen Merkmalen bestimmbare Gruppen von ArbeitnehmerInnen (z.B. AN im Portierdienst). Namentliche Aufzählungen von bestimmten ArbeitnehmerInnen im Geltungsbereich oder in einem Anhang der BV sind jedoch nicht möglich! **Wichtiger Hinweis:** Eine Wandlung der Einmalzahlung für Lehrlinge ist aufgrund der Vorgaben des Kollektivvertrages nicht möglich, sie sind daher vom personellen Geltungsbereich jedenfalls auszunehmen! Dasselbe gilt für ArbeitnehmerInnen, die sich am 31.01.2026 und im Auszahlungsmonat in Elternkarenz, oder Präsenz- oder Zivildienst befinden und ArbeitnehmerInnen mit gänzlich ruhenden Hauptpflichten (wie z.B. Wochenhilfebezug, bei vereinbartem unbezahlten Urlaub, vereinbartem Papamonat oder bei sonstigen Karenzen, wie z.B. Bildungskarenz, Pflegekarenz, etc.) zu diesen Stichtagen, sowie ArbeitnehmerInnen, deren EFZ-Anspruch gemäß EFZG bzw. AngG ausgeschöpft ist.

<sup>5</sup> Vom Schutzbereich des § 10 Abs 1 Satz 3 AUG nicht umfasst sind die im Beschäftigterbetrieb gezahlten überkollektivvertraglichen Ist-Löhne (RIS-Justiz RS0050688). Gleiches gilt nach ständiger Rechtsprechung für jährliche Ist-Lohnerhöhungen auf den überkollektivvertraglichen Lohn laut Beschäftigterkollektivvertrag (siehe dazu ausführlich OGH 8 ObA 18/14a, 8 ObA 50/14g) sowie auf kollektivvertraglicher Ermächtigung beruhende Entgeltansprüche in Betriebsvereinbarungen. Bei der Einmalzahlung handelt es sich um eine Erhöhung der Istlöhne / Istgehälter, die auch bei der Ermittlung der Höhe des Überlassungslohnes nicht zu berücksichtigen sind, so auch die Einschätzung des Fachverbandes der gewerblichen Dienstleister der WKÖ.

Für die Umwandlung der Einmalzahlung in Freizeit wird für Teilzeitbeschäftigte folgende konkrete Umrechnungsmethode festgelegt<sup>6</sup>:

.....

.....

Der Freizeittag ist mit dem Folgetag der Kundmachung dieser Betriebsvereinbarung, spätestens jedoch bis zum **31.03.2026** auf folgendes Konto zu verbuchen:

- Urlaubskonto
- Zeitausgleichskonto in Form von Gutstunden
- Freizeit-Konto für Tage aus einer allfälligen kollektivvertraglichen Freizeitoption
- Einzurichtendes Sonderkonto mit der Bezeichnung: .....
- .....

### 3. Optionale Abweichungsmöglichkeiten:<sup>7</sup>

In folgenden begründeten Fällen oder Konstellationen können durch schriftliche Einzelvereinbarungen inhaltliche **Abweichungen** von dieser Betriebsvereinbarung durch schriftliche Einzelvereinbarung mit dem/der jeweiligen ArbeitnehmerIn vereinbart werden:

.....

.....

### 4. Zusätzliche optionale Bestimmungen in der BV:<sup>8</sup>

.....

.....

<sup>6</sup> Die konkrete Umrechnungsmethode der Einmalzahlung in Freizeit kann aufgrund ausdrücklicher kollektivvertraglicher Ermächtigung für Teilzeitbeschäftigte **durch Betriebsvereinbarung näher festgelegt und ausgestaltet werden**. So könnte z.B. bei unregelmäßig langen Arbeitstagen eine **gänzliche Umwandlung in Stunden** vorgesehen werden. Alternativ könnte für eine leichtere administrative technische Umsetzung auf Basis der jeweils vereinbarten Wochenarbeitszeit folgende Regelung getroffen werden: vereinbarte Normalarbeitszeit weniger als die Hälfte der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit → ½ Freizeittag, vereinbarte Normalarbeitszeit über der Hälfte der kollektivvertraglichen wöchentlichen Normalarbeitszeit → ein ganzer Freizeittag, wobei als „ganzer Tag“ die für den entsprechenden Konsumationstag festgesetzte Normalarbeitszeit heranzuziehen ist. Beispielhafte Aufzählung, kein Anspruch auf Vollständigkeit!

<sup>7</sup> Der Kollektivvertrag sieht ausdrücklich vor, dass in begründeten Einzelfällen Abweichungen von der Betriebsvereinbarung durch **schriftliche Einzelvereinbarung mit dem/der jeweiligen ArbeitnehmerIn** zugelassen werden können und zählt hierfür demonstrativ folgende Fälle bzw. Konstellationen auf: bei ArbeitnehmerInnen mit großen Resturlaubsbeständen, bei personellen Engpässen in bestimmten Betriebsabteilungen, bei hohen Auftragsbeständen, bei sonstigen betrieblichen Erfordernissen oder in begründeten Einzelfällen auf Wunsch des / der ArbeitnehmerIn. **Durch die Ausnahmevereinbarung darf aber keinesfalls die Höhe der Einmalzahlung bzw. der zusätzlichen Freizeit gekürzt werden.**

<sup>8</sup> In der Betriebsvereinbarung können zusätzliche Gestaltungsrechte (z.B. ein Rückumwandlungsrecht des / der ArbeitgeberIn bei unvorhersehbaren betrieblichen Umständen) festgelegt werden.

## 5. Verbrauch des Freizeittages:

Der Verbrauch des zusätzlichen, ganztägigen Freizeittages ist zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn zu vereinbaren. Kommt das Einvernehmen nicht zustande, kann der / die ArbeitnehmerIn mit einer Vorankündigungszeit von vier Wochen den Verbrauchszeitpunkt einseitig festlegen.

Der Verbrauch des Freizeittages geht der Konsumation von Urlaubstagen im Sinne des UrlG oder sonstigen tageweisen Zeitausgleichs vor.

Im Falle der Nichtkonsumation des Freizeittages bis längstens **30.11.2026** ist der umgewandelte Freizeittag wieder in eine Einmalzahlung rückzuwandeln, wobei für den nicht konsumierten Freizeittag eine Einmalzahlung in Höhe von Euro 400,00 brutto mit der Abrechnung für den Kalendermonat Dezember 2026 auszubezahlen ist.

## 6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Konsumation des Freizeittages:

Im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Konsumation des Freizeittages gebührt der nicht konsumierte Freizeittag in Form von Geld in Höhe des umgewandelten Anteils der Einmalzahlung (=Euro 400,00 brutto/Tag) als Beendigungsanspruch.

## 7. Inkrafttreten und Kundmachung dieser Betriebsvereinbarung:

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag in Kraft und wird wie folgt kundgemacht:

.....

.....  
Ort, Datum

.....  
Ort, Datum

.....  
Unterschrift Betriebsratsvorsitzende/r

.....  
Unterschrift Arbeitgeber/in