



ARBEITSRECHT

erschienen in „Die Presse“ am 23. Oktober 2025 Printausgabe und online

Was ab Jänner für freie Dienstverträge gelten soll

Für freie Dienstverträge sollen künftig gesetzliche Kündigungsregeln gelten, auch eine Einbeziehung in Kollektivverträge soll möglich werden. Die Novelle fand breite Zustimmung, einige Fragen wirft sie jedoch auf.

Wien. Wer auf Basis eines freien Dienstvertrags arbeitet, soll künftig besser abgesichert sein. Das hat der Nationalrat am 16. Oktober beschlossen. Der Gesetzesvorschlag fand breite Zustimmung, das Abstimmungsergebnis fiel einhellig aus. In Kraft treten soll die neue Regelung mit Jänner 2026.

Worum geht es konkret, was sind die wesentlichsten Neuerungen? Vor allem soll es künftig auch für freie Dienstverhältnisse gesetzliche Mindest-Kündigungsfristen geben. Geregelt wird das im ABGB, die Kündigungsfrist für unbefristete Verträge soll demnach vier Wochen betragen und sich nach zwei Jahren auf sechs Wochen erhöhen. Aufgelöst werden kann der Vertrag von beiden Seiten jeweils zum 15. oder Letzten eines Kalendermonats.

Für Dienstnehmer günstigere vertragliche Regelungen sind dabei zulässig, ungünstigere nicht. Die neuen Regeln sollen zudem auch auf bereits bestehende Verträge anwendbar sein – wobei aber abweichende Kündigungsvereinbarungen, die die Vertragspartner getroffen haben, aufrecht bleiben.

Auch eine Probezeit kann künftig vereinbart werden, und zwar für den ersten Monat des freien Dienstverhältnisses. In dieser Zeit können beide Seiten den Vertrag jederzeit auflösen.

Kollektivvertrag wird möglich

Weitere Änderungen soll es im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) geben. Der Geltungsbereich eines Teils dieses Gesetzes wird auf freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ausgedehnt. Damit wird es möglich, auch für sie Kollektivverträge abzuschließen. Wobei sowohl eigene Kollektivverträge nur für diese Personengruppe zulässig sein werden als auch die Einbeziehung in einen schon bestehenden KV. Wichtig dabei: Eine Verpflichtung, freie Dienstverhältnisse im KV zu berücksichtigen, ist nicht vorgesehen. Voraussetzung ist also grundsätzlich, dass sich die Kollektivvertragsparteien darüber einig werden.

Aber wen betrifft das alles überhaupt? Die praktische Relevanz ist größer als vielleicht angenommen. Freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind in vielen Branchen tätig, besonders häufig z. B. im Gesundheitswesen, im IT-Bereich, in Medienunternehmen und etwa auch in Zustelldiensten.

So ließ etwa vor nicht allzu langer Zeit der Essenszusteller Lieferando mit der Ankündigung aufhorchen, fix angestellte Beschäftigte in großem Stil zu kündigen und auf freie Dienstverhältnisse umzusteigen.

Man folge damit dem Beispiel anderer Lieferdienste, hieß es seitens des Unternehmens. Möglich ist das freilich nur, wenn das Vertragsverhältnis bestimmte Kriterien erfüllt. Damit ein freier



Dienstvertrag vorliegt, darf keine (oder allerhöchstens minimale) persönliche Abhängigkeit vom Dienstgeber bestehen. Freie Dienstnehmer verpflichten sich zwar dazu, laufend Dienstleistungen in einem bestimmten Ausmaß zu erbringen, sind aber an keine vorgegebenen Dienstzeiten oder Dienstpläne gebunden, auch nicht an persönliche Weisungen, und dürfen sich grundsätzlich von fachlich geeigneten Personen vertreten lassen.

Stark einzelfallbezogen

All das darf nicht nur der Papierform nach gelten, sondern muss tatsächlich so gelebt werden. Eine vom Unternehmen diktierte Einbindung der Beschäftigten in die Organisationsstruktur darf es nicht geben. Ob gerade bei Lieferdiensten so viel Flexibilität realistisch ist, wird teilweise angezweifelt – das ist jedoch ein Thema für sich. Ganz generell sei die Rechtsprechung zu freien Dienstverträgen stark einzelfallbezogen, sagt Rechtsanwalt Walter Pöschl, Partner bei Taylor Wessing in Wien, im Gespräch mit der „Presse“. „Oft lässt sich schwer vorhersagen, wie es ausgeht.“ Und das werde auch durch die Neuregelung kaum besser, erwartet der Arbeitsrechtsexperte.

Kein eigener Gewerbeschein

Vielmehr könnten sich sogar neue Streitfragen auftun. Beispielsweise ist in der neuen ABGB-Regelung bloß von „freien Dienstverhältnissen“ die Rede, während sich die Änderungen im ArbVG, die eine Einbindung in Kollektivverträge ermöglichen, ausdrücklich auf „freie Dienstverhältnisse nach § 4 Abs. 4 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz“ beziehen.

Letztere Bestimmung regelt, unter welchen Voraussetzungen freie Dienstnehmer nach ASVG pflichtversichert sein müssen. Konkret trifft das auf jene zu, die ihre Dienstleistungen „im Wesentlichen persönlich“ erbringen (auch wenn sie sich fallweise vertreten lassen dürfen) und die über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen. Darüber hinaus dürfen bestimmte Ausschlusskriterien nicht vorliegen, vor allem keine eigene Gewerbeberechtigung für eben diese Tätigkeit.

Damit solle kein neuer Arbeitnehmerbegriff im Sinne des ArbVG geschaffen werden, heißt es dazu in den Erläuterungen, es werde lediglich der Geltungsbereich „auf die Gruppe der freien Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach § 4 Abs 4 ASVG erweitert“.

Die Neuregelung habe auch keinerlei Auswirkungen auf die Qualifikation eines solchen Vertrags als freies Dienstverhältnis. Sondern es solle durch die Bezugnahme auf die ASVG-Regelung lediglich erreicht werden, dass „nur arbeitnehmerähnliche freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ in die (teilweise) Anwendbarkeit des ArbVG einbezogen werden.

Unsachliche Differenzierung?

Nun wird sich aber eine gewisse „Arbeitnehmerähnlichkeit“ bei freien Dienstverhältnissen ganz generell kaum leugnen lassen. Während andererseits nicht jeder, der arbeitnehmerähnlich tätig ist, alle Kriterien der ASVG-Regelung erfüllt.

Ist es dann aber gerechtfertigt, anhand dieser Kriterien zu differenzieren? Warum sollte man – bei sonst gleichartiger Tätigkeit – z. B. nur deshalb von der Anwendbarkeit eines KV ausgeschlossen und damit schlechter gestellt sein, weil man sich wesentliche Betriebsmittel auf eigene Kosten angeschafft hat? Oder weil man – vielleicht, um gelegentlich auch Aufträge auf Werkvertragsbasis übernehmen zu können – auch selbst einen Gewerbeschein besitzt? Solche Fragen könnten sich durchaus noch stellen, bestätigt Pöschl. Letztlich würde das auf ein Gleichbehandlungsthema hinauslaufen.