

Thema: PHH Rechtsanwält:innen GmbH

Autor: GASTBEITRAG: Nicolaus Mels-Colloredo

PHH
RECHTSANWÄLTE

Mehr Schutz für die „Freien“

Ab dem nächsten Jahr gelten neue Regeln für freie Dienstverträge – etwa Kündigungsfristen und die Option auf Kollektivverträge. Die Chancen und Stolpersteine im Überblick.

GASTBEITRAG: Nicolaus Mels-Colloredo, Brigitte Zweng

Ab 1. Jänner 2026 haben Personen, die ein sogenanntes freies Dienstnehmerverhältnis eingehen, mehr Rechte. Während die Regelungen zur Kündigung eine längst fällige Einführung von Mindeststandards ist, könnte die Einbindung in bestehende Kollektivverträge durchaus herausfordernd sein. Hervorzuheben ist, dass zentrale arbeitsrechtliche Bestimmungen wie das Arbeitszeitgesetz oder das Urlaubsgesetz weiterhin nicht für freie Dienstnehmer gelten.

Anlass für den Vorstoß der Bundesregierung war die Entwicklung bei Liefer- und Botendiensten sowie anderen Plattformarbeitenden. Ein Botendienst hat beispielsweise diesen Sommer rund 1000 angestellte Mitarbeiter gekündigt, um ihnen anschließend freie Dienstverträge „anzubieten“ und dadurch die ohnedies schon prekäre Situation vieler Essenszusteller verschärft. Mit den neuen Mindeststandards bei den zwingend einzuhaltenden Kündigungsfristen – vier Wochen im ersten Jahr und sechs Wochen ab dem zweiten Jahr – bekommen diese zumindest ein Minimum an Planbarkeit.

Für weitergehende Regeln, wie Mindesthonorare oder Entgeltfortzahlungen im Krankenstand oder Urlaub, müssten die Sozialpartner aktiv werden und entsprechende Vereinbarungen im Rahmen von Kollektivverträgen treffen. Dies ist jedoch freiwillig, bestehende Kollektivverträge gelten nicht automatisch für freie Dienstnehmer.

Vorbild könnte der Kollektivvertrag für journalistische Mitarbeitende sein. Seit 2014 gelten durch diesen für freie Dienstnehmer Mindesthonorare für Texte, Bilder und Videos, Regelungen zu Nutzungsrechten, Abrechnung und Vergütung. Ebenso ist klar festgelegt, dass freie Dienstnehmer ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort selbst bestimmen, nicht zu Strukturdiensten, wie Schluss- und Wochenenddiensten herangezogen werden und auch keine redaktio-

nelle Letztverantwortung tragen. Offen bleibt die Frage: Lässt sich dieses Modell auch auf andere Branchen übertragen? Und wenn ja, wie?

Umdenken bei Betriebsrat

Freie Dienstverhältnisse bieten Arbeitnehmern wie auch Arbeitgebern durchaus Vorteile: keine Konkurrenzklausel, keine fixen Arbeitszeiten, keine Kleidungs Vorschriften, und die Arbeit unterliegt keiner laufenden Kontrolle. In der Praxis nutzen viele Unternehmen freie Dienstverhältnisse, um flexibler auf Auftragslagen reagieren zu können, aber auch um Personalkosten zu senken, und – ja auch – teure Kollektivverträge zu vermeiden. Dies gilt auch für bestimmte Medienunternehmen, wo es noch immer üblich ist, ständige freie Dienstnehmer zu beschäftigen. Dass es dennoch seit fast zehn

Jahren einen Gesamtvertrag (Kollektivvertrag) für ständige freie Mitarbeitende gibt, ist das Ergebnis von Verhandlungen gegen zu niedrige Honorare und die „Zwei-Klassen-Gesellschaft“ in Redaktionen.

Auch in anderen Branchen, in denen die Kluft zwischen „privilegierten“ fixen Angestellten und freien Dienstnehmern besonders groß ist, könnte die neue Regelung Begehrlichkeiten wecken. Die erstmals per Gesetz verankerte Opt-in-Möglichkeit in Kollektivverträge könnte zudem ein Umdenken bei Arbeitnehmervertretern (Betriebsräten) bewirken. Bislang fühlten sie sich nicht oder kaum verantwortlich für die „Freien“. Ab 1. Jänner 2026 werden Freie jedoch eindeutig in ihren Verantwortungsbereich fallen.

Bleibt die Frage, welche Regeln sinnvoll wären. Kollektivverträge können für freie Dienstverhältnisse etwa Mindestentgelte (etwa Stundensätze), bezahlten Urlaub, Aufwandsersatz, Arbeitsbedingungen, erweiterte Kündigungsregelungen oder soziale Absicherungen festlegen. Damit erhalten freie Dienstnehmer erstmals Zugang zu kollektiven Schutzmechanismen, die bessere Be-

dingungen gewährleisten und somit ihre Verhandlungsposition stärken.

Die neuen Regelungen – wie ein verbesserter Kündigungsschutz, und die Möglichkeit der Einbindung in Kollektivverträgen – betreffen jedoch ausschließlich „arbeitnehmerähnliche“ freie Dienstnehmer. Das sind Personen, die ihre Leistungen überwiegend persönlich für einen Arbeitgeber erbringen, keine wesentlichen eigenen Arbeitsmittel einsetzen und damit ähnlich wie „echte“ Dienstnehmer tätig sind.

Wer wie betroffen ist

Für neue Selbstständige und Gewerbetreibende finden die Änderungen hingegen keine Anwendung. Zudem gelten die Neuerungen im Arbeits- und Zivilrecht grundsätzlich nur für freie Dienstverträge, die ab 1. Jänner 2026 abgeschlossen werden. Bestehende freie Dienstverträge bleiben unverändert – entsprechend werden 2026 zunächst nur wenige freie Dienstverhältnisse unter die neuen Regeln fallen.

Dies betrifft auch die mögliche Einbindung von freien Dienstnehmern in Kollektivverträge. Ob diese Möglichkeit tatsächlich im nächsten Jahr bereits genutzt wird, bleibt abzuwarten. Dennoch wäre es von Arbeitgebern unklug, die Optionen nicht durchzudenken. Unzufriedene Dienstnehmer kosten Geld, Zeit und Nerven, führen zu schlechten Bewertungen und können letztlich der öffentlichen Wahrnehmung des Unternehmens schaden.

NICOLAUS MELS-COLLOREDO ist Partner bei PHH und Arbeitsrechtsexperte, **BRIGITTE ZWENG** ist Konzipientin mit Schwerpunkt Arbeitsrecht.

Thema: PHH Rechtsanwält:innen GmbH

Autor: GASTBEITRAG: Nicolaus Mels-Colloredo

PHH
RECHTSANWÄLTE



NELSON ANTOINE - STOCK.ADOBE.COM

Lieferboten waren Anlass der Neuregelung, doch freie Dienstnehmer sind in vielen Branchen üblich.