

482/A XXVIII. GP

Eingebracht am 24.09.2025

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ANTRAG

der Abgeordneten Markus Koza, Freundinnen und Freunde

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 110/2024, wird wie folgt geändert:

1. *In § 31 Abs. 2 wird nach der Wortfolge „für Heimarbeiter“ die Wortfolge „und für freie Dienstnehmer:innen nach § 4 Abs. 4 ASVG“ eingefügt.*
2. *In § 36 Abs. 1 wird nach der Wortfolge „und der Heimarbeiter“ die Wortfolge „und freie Dienstnehmer:innen nach § 4 Abs. 4 ASVG“ eingefügt.*

Begründung:

Mit der Gesetzesinitiative werden freie Dienstnehmer:innen in die Interessensvertretungsorgane der Arbeitnehmer:innen auf Betriebsebene, den Betriebsrat, miteinbezogen. Damit bekommen freie Dienstnehmer:innen die Möglichkeit, sich an der betrieblichen Interessensvertretung zu beteiligen, an Betriebsratswahlen teilzunehmen und auch selbst zu kandidieren. Freie Dienstnehmer:innen sind Arbeitnehmer:innen in weiten Bereichen ähnlich (Dauerschuldverhältnis), unterscheiden sich aber auch in wesentlichen Punkten, wie zum Beispiel dem Umstand, dass freie Dienstnehmer:innen ihre Arbeitszeit frei gestalten können. Um den Unterschieden Rechnung zu tragen, wird der Geltungsbereich von Betriebsvereinbarungen, die einen Teil der betrieblichen Interessensvertretung ausmachen, insofern eingeschränkt, als dass diese für freie Dienstnehmer:innen nur gelten, wenn sie explizit miteinbezogen werden.

Mit dem von der Regierung vorgelegten Ministerialentwurf 36/ME zur Novellierung des Arbeitsverfassungsgesetzes wird die Möglichkeit geschaffen, in Kollektiv-verträgen Mindestentgelte für freie Dienstnehmer:innen zu regeln. Dieser regierungsseitig vorgelegte Gesetzesentwurf stellt nicht nur eine weitere Verbesserung der arbeitsrechtlichen Absicherung von freien Dienstnehmer:innen dar, sondern bestärkt einmal mehr den arbeitnehmerähnlichen Charakter des freien Dienstvertrags.

Kollektivverträge werden arbeitnehmer:innenseitig von den freiwilligen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer:innen unter wesentlicher Beteiligung der Betriebsräte:innen der entsprechenden Branche verhandelt. Wenn zukünftig im Rahmen von Kollektivverträgen auch Mindestentgelte für freie Dienstnehmer:innen verhandelt werden sollen, ist es daher nur konsequent, wenn diese Beschäftigtengruppe auch die Möglichkeit bekommt, Betriebsräte zu wählen oder auch direkt vertreten zu sein sowie bei Kollektivvertragsverhandlungen mitwirken zu können.

Freie Dienstnehmer:innen sind bereits in die gesetzliche überbetriebliche Interessensvertretung der Arbeitnehmer:innen – die Arbeiterkammern – eingebunden, sowohl aktiv als auch passiv wahlberechtigt und somit auch als Arbeiterkammerrät:innen wählbar.

Freie Dienstnehmer:innen nehmen rechtlich eine Zwischenstellung zwischen selbständig und unselbständig Beschäftigten ein. Sie sind, wie unselbständig Beschäftigte, vollständig in die Sozialversicherung eingebunden, also kranken-, unfall-, pensions- und arbeitslosenversichert. Sie haben Anspruch auf einen Dienstzettel, auf Wochengeld, ebenso besteht ein Kündigungsschutz bei Schwangerschaft. Freie Dienstnehmer:innen fallen als arbeitnehmer:innenähnliche Personen auch unter das Gleichbehandlungsgesetz und haben damit auch einen Schadenersatzanspruch bei Diskriminierung nach diesem Gesetz. Weitere arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten für sie dagegen nicht. Freie Dienst-nehmer:innen sind damit stärker anfällig für prekäre und unsichere Arbeitsstrukturen und -verhältnisse, die oft eine nur unzureichende finanzielle Absicherung ermöglichen.

In der jüngeren Geschichte sorgte die Kündigung der angestellten und betriebsräthlich organisierten Essenzusteller:innen bei Lieferando, die durch freie Dienstnehmer:innen ersetzt werden sollten, für Aufruhr. Mit der Umwandlung dieser Arbeitsverhältnisse geht für den Großteil der Beschäftigten auch die betriebliche Interessenvertretung verloren, weil die Voraussetzungen für eine Betriebsratsgründung bzw. eine betriebsräthliche Vertretung nach geltendem Recht nicht gegeben sind. Durch die Möglichkeit der Wahl freier Dienstnehmer:innen in den Betriebsrat soll auch diese Lücke fehlender betrieblicher Demokratie und Mitbestimmung geschlossen sowie eine Umgehung regulärer Arbeitsverhältnisse durch atypisch beschäftigte freie Dienstnehmer:innen weniger attraktiv gemacht werden.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.