

-

Vorblatt

Ziele

Ziel 1: Schaffung von kollektivvertraglichen Mindeststandards für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
Ziel 2: Klarstellung, dass die Kündigungsregelungen des ABGB auch für freie Dienstverhältnisse gelten

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahmen:

Maßnahme 1: Schaffung der Möglichkeit der Einbeziehung freier Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Kollektivverträge
Maßnahme 2: Schaffung einer gesetzlichen Kündigungsregelung für freie Dienstverhältnisse

Wesentliche Auswirkungen

In den Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Aus der gegenständlichen Maßnahme ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen auf den Bund, die Länder, die Gemeinden oder auf die Sozialversicherungsträger.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens

Keine

Vereinfachte wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Titel des Vorhabens: Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 2021 geändert werden

Vorhabensart:	Gesetz	Inkrafttreten/ Wirksamwerden:	2026
Erstellungsjahr:	2025	Letzte Aktualisierung:	25.07.2025

Das Vorhaben hat keinen direkten Beitrag zu einem Wirkungsziel.

Problemanalyse

Problemdefinition

Derzeit fehlt eine gesetzliche Grundlage im ArbVG und LAG, damit freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Kollektivverträge einbezogen werden und kollektivvertragliche Mindeststandards festgelegt werden können.

Mit Urteil 8 ObS 4/24g vom 25.2.2025 hat der OGH entschieden, dass die Kündigungsbestimmungen nach § 1159 ABGB idF BGBl. I. Nr. 153/2017 auf freie Dienstverhältnis auch im Wege der Analogie nicht anzuwenden sind. Die Kündigungsbestimmungen nach § 1159 ABGB idF vor BGBl. I. Nr. 153/2017 fanden hingegen analog Anwendung auf freie Dienstverhältnisse. Es bedurfte damit einer gesetzlichen Regelung, welches "Kündigungsregime" auf freie Dienstverhältnisse Anwendung findet.

Ziele

Ziel 1: Schaffung von kollektivvertraglichen Mindeststandards für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

Beschreibung des Ziels:

Ausdehnung des Geltungsbereiches des I. Teiles des ArbVG betreffend Kollektivvertrag, Satzung und Mindestlohntarif sowie Nachvollzug im LAG

Umsetzung durch:

Maßnahme 1: Schaffung der Möglichkeit der Einbeziehung freier Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Kollektivverträge

Ziel 2: Klarstellung, dass die Kündigungsregelungen des ABGB auch für freie Dienstverhältnisse gelten

Beschreibung des Ziels:

Nach hL und stRsp waren die Kündigungsregelungen des § 1159 ABGB idF vor BGBl. I. Nr. 153/2017 analog auch auf freie Dienstverhältnisse anzuwenden. Mit Urteil 8 ObS 4/24g vom 25.2.2025 hat der OGH – unter ausführlicher Darstellung der arbeitsrechtlichen Literatur sowie unter Heranziehung der Materialien zu § 1159 ABGB idF BGBl. I. Nr. 153/2017 entschieden, dass die Kündigungsbestimmungen nach § 1159 ABGB idF BGBl. I. Nr. 153/2017 auf freie Dienstverhältnis auch nicht im Wege der Analogie Anwendung finden. Mit einer im Rahmen des § 1159 ABGB neu geschaffenen gesetzlichen Kündigungsregelung soll im Sinne der Rechtssicherheit klar geregelt werden, unter welchen Bedingungen freie Dienstverhältnisse von beiden Vertragsparteien gekündigt werden können.

Umsetzung durch:

Maßnahme 2: Schaffung einer gesetzlichen Kündigungsregelung für freie Dienstverhältnisse

Maßnahmen

Maßnahme 1: Schaffung der Möglichkeit der Einbeziehung freier Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Kollektivverträge

Beschreibung der Maßnahme:

In Umsetzung des Regierungsprogrammes soll für die Kollektivvertragsparteien die Möglichkeit geschaffen werden, auch für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Kollektivverträge abzuschließen.

Umsetzung von:

Ziel 1: Schaffung von kollektivvertraglichen Mindeststandards für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

Maßnahme 2: Schaffung einer gesetzlichen Kündigungsregelung für freie Dienstverhältnisse

Beschreibung der Maßnahme:

Im Sinne einer „Wiederherstellung“ des bis zur Novelle BGBl. I Nr. 153/2017 geltenden Grundgedankens – nämlich die Möglichkeit der Kündigung des freien Dienstverhältnisses durch beide Vertragsparteien – stellt der vorgeschlagene § 1159 Abs. 6 ABGB nunmehr aus Gründen der Rechtssicherheit ausdrücklich klar, dass ein freies Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung der gesetzlich festgelegten Mindestfrist zu den festgelegten Kündigungsterminen gekündigt werden kann. Die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen, nach Ablauf des zweiten Dienstjahres sechs Wochen. Der erste Monat kann als Probezeit vereinbart werden. Die Vereinbarung von günstigeren Regelungen für freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ist zulässig.

In persönlicher Hinsicht gelten diese Regelungen für jene Personen, für die auch die oben angeführte analoge Geltung der Kündigungsbestimmungen des § 1159 ABGB idF vor BGBl. I Nr. 153/2017 gegolten hat.

Umsetzung von:

Ziel 2: Klarstellung, dass die Kündigungsregelungen des ABGB auch für freie Dienstverhältnisse gelten

Abschätzung der Auswirkungen

Soziale Auswirkungen

Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Erläuterung:

Freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 4 ASVG werden vom Dachverband der Sozialversicherungsträger statisch erfasst.

Danach hat es im Jahr 2024 rund 14.000 freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gemäß § 4 Abs. 4 ASVG gegeben.

Damit liegt die Anzahl der möglicherweise betroffenen Personen unter der Wesentlichkeitsgrenze.

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatz-verordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Dokumentinformationen

Vorlagenversion: V2.024

Schema: BMF-S-WFA-v.1.13

Deploy: 2.11.11.RELEASE

Datum und Uhrzeit: 25.07.2025 09:32:58

WFA Version: 1.1

OID: 4030

B0|D0|G0|I0