

Stellungnahme zur Verweisbarkeit von Arbeitslosen in Freie Dienstverträge

Seit 1.1.08 sind Freie DienstnehmerInnen in die Arbeitslosenversicherung miteinbezogen. Das heißt jedoch nicht, dass Arbeitslose in Freie Dienstverträge verwiesen werden können, da dies **ungesetzlich** wäre.

Denn Freie Dienstverträge gelten laut Gesetz nicht als Arbeitsverhältnisse im Sinn des §4 Abs. 2 ASVG, worauf sich das AIVG bzgl. zumutbarer Beschäftigungen bezieht. Daher dürfen für Arbeitslose auch **keine Sanktionen** entstehen, wenn ein Freies Dienstverhältnis nicht angenommen wird.

Auszüge aus den maßgeblichen Gesetzen:

§ 9. Abs. 1 AIVG:

„Arbeitswillig ist, wer bereit ist, eine durch die regionale Geschäftsstelle oder einen vom Arbeitsmarktservice beauftragten, die Arbeitsvermittlung im Einklang mit den Vorschriften der §§ 2 bis 7 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, durchführenden Dienstleister vermittelte **zumutbare Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis als Dienstnehmer im Sinn des § 4 Abs. 2 ASVG anzunehmen**, sich zum Zwecke beruflicher Ausbildung nach- oder umschulen zu lassen, an einer Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt teilzunehmen, von einer sonst sich bietenden Arbeitsmöglichkeit Gebrauch zu machen und von sich aus alle gebotenen Anstrengungen zur Erlangung einer Beschäftigung zu unternehmen, soweit dies entsprechend den persönlichen Fähigkeiten zumutbar ist.

§ 4 Abs. 2 ASVG:

„(2) Dienstnehmer im Sinne dieses Bundesgesetzes ist, wer in einem Verhältnis persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegen Entgelt beschäftigt wird; hierzu gehören auch **Personen, bei deren Beschäftigung die Merkmale persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit gegenüber den Merkmalen selbständiger Ausübung der Erwerbstätigkeit überwiegen...**“

§4 Abs. 4 ASVG:

„Den Dienstnehmern stehen im Sinne dieses Bundesgesetzes Personen gleich, die sich **auf Grund freier Dienstverträge** auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung von Dienstleistungen verpflichten... wenn sie aus dieser Tätigkeit ein Entgelt beziehen, die Dienstleistungen im wesentlichen persönlich erbringen und über keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel verfügen...“

§ 9. Abs. 2 AIVG:

„Eine Beschäftigung **ist zumutbar**, wenn sie den körperlichen Fähigkeiten der arbeitslosen Person angemessen ist, ihre Gesundheit und Sittlichkeit nicht gefährdet, angemessen entlohnt ist, in einem nicht von Streik oder Aussperrung betroffenen Betrieb erfolgen soll, in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht sowie gesetzliche Betreuungsverpflichtungen eingehalten werden können. **Als angemessene Entlohnung gilt grundsätzlich eine zumindest den jeweils anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung entsprechende Entlohnung.** Die zumutbare tägliche Wegzeit für Hin- und Rückweg beträgt jedenfalls eineinhalb Stunden und bei einer Vollzeitbeschäftigung jedenfalls zwei Stunden. Wesentlich darüber liegende Wegzeiten sind nur unter besonderen Umständen, insbesondere wenn am Wohnort lebende Personen üblicher Weise eine längere Wegzeit zum Arbeitsplatz zurückzulegen haben oder besonders günstige Arbeitsbedingungen geboten werden, zumutbar.“

§ 9 Abs. 1 AIVG regelt, dass ein zumutbares Arbeitsverhältnis eines nach §4 Abs. 2 ASVG ist. Da Freie Dienstverträge nicht in §4 Abs. 2 ASVG sondern in §4 Abs. 4 geregelt sind, können sie **nicht als zumutbare Beschäftigung** gewertet werden und sind somit von der Bestimmung **ausgenommen**.

§4 Abs.2 bzw. 4 ASVG machen deutlich, dass **Freie Dienstverträge** als **selbständige Erwerbstätigkeit** gewertet werden, und eben deshalb eigens geregelt sind. Freie DienstnehmerInnen unterliegen nicht dem Weisungsrecht und können sowohl Arbeitsort als auch Arbeitszeit frei wählen. Insofern **stehen Freie Dienstverhältnisse Echten Dienstverhältnissen laut § 4 Abs. 2 ASVG gegenüber**, letztere zeichnen sich auch durch die persönliche und wirtschaftliche Abhängigkeit vom Dienstgeber aus.

Zu § 9 Abs. 2 AIVG ist festzustellen, dass es für Freie Dienstverträge **keine kollektiven Normen der Entlohnung** gibt, weder im Sinne eines Mindestlohnes noch im Sinne einer Branchenentlohnung. Auch in diesem Sinne kann ein Freier Dienstvertrag **nicht als zumutbare Beschäftigung gewertet werden**.

Abgesehen von der gesetzlich eindeutigen Lage **spricht gegen die Verweisbarkeit von Arbeitslosen in Freie Dienstverträge**, dass für diese Beschäftigungsverhältnisse **keinerlei arbeitsrechtlichen Bestimmungen** gelten. Für Freie DienstnehmerInnen gibt es nach wie vor

- keinen Kündigungsschutz
- keine Mindestentlohnung
- keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub (Urlaubsgesetz gilt nicht)
- keine Einbeziehung in die Kollektivverträge
- Arbeitszeitgesetz gilt nicht
- Mutterschutzgesetz gilt nicht (daher auch kein Nachtarbeitsverbot, Überstundenverbot, Dienstfreistellung bei Vorsorgeuntersuchungen, es gibt auch keinen Kündigungsschutz bei Schwangerschaft etc.)
- es gibt keinen rechtlichen Anspruch auf ein Dienstzeugnis; erworbene Qualifikationen können nicht nachgewiesen werden - steht im Widerspruch zum europäischen Qualifikationsrahmen

Aus diesen Gründen ist für uns als Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier - abgesehen von der gesetzlichen Lage - eine Verweisbarkeit **von Arbeitslosen in Freie Dienstverträge keinesfalls akzeptabel**. Auch wenn Freie DienstnehmerInnen seit 1.1.2008 sozialrechtlich abgesichert sind, ist ein Freies Dienstverhältnis aus oben angeführten Gründen nicht als gleichwertiges Arbeitsverhältnis wie ein Echtes Dienstverhältnis zu bewerten. Daher dürfen für Arbeitslose auch keine Sanktionen entstehen, wenn ein Freies Dienstverhältnis nicht angenommen wird.