

# **Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung als Instrument der aktiven Arbeitsmarktpolitik**

Präsentation des Rechtgutachtens im Rahmen  
des ExpertInnen-Symposiums „Gemeinnütziges  
Integrationsleasing“, Wien, 9.5.2014

Univ.-Prof. Dr. Walter J. Pfeil  
Univ.-Ass. MMag. Birgit Schrattbauer

# Problemstellung

- Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung in Sozialökonomischen Betrieben (SÖBÜ) gilt unter gewissen Voraussetzungen als zumutbare Beschäftigung/ AIVG
- Handelt es sich überhaupt um **Arbeitsverhältnisse** (vgl OGH zu Transitarbeit in Integrativen Betrieben)?
- Entsprechen die SÖB-RL und praktische Handhabung den **gesetzlichen Vorgaben**? Insb im Hinblick auf
  - **Stehzeiten**
  - **Schnupperpraktika**
  - **Arbeitszeitrecht**

# Ausgangspunkt: § 9 Abs 7 AIVG

„Als Beschäftigung gilt (..) auch ein **der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnis** im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) (...), soweit dieses den **arbeitsrechtlichen Vorschriften** und den **in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards** entspricht.

Im Rahmen dieser Qualitätsstandards ist jedenfalls die (...) **sozialpädagogische Betreuung**, die Zielsetzung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen theoretischen und praktischen Ausbildung sowie (...) das **zulässige Ausmaß überlassungsfreier Zeiten** und die Verwendung überlassungsfreier Zeiten zu Ausbildungs- und Betreuungszwecken festzulegen.“

# 1. Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt als Zweck

- § 9 Abs 7 AIVG zielt nicht auf Dauerarbeitsplätze im geschützten Bereich, sondern ausschließlich auf **Transitarbeitsplätze** ab
- **Pensionsleasing?**
  - SÖB-RL: „*Ausstieg aus dem Erwerbsleben*“
  - FV Wien: „*Pensionstransitkräfte sind Personen, die (...) keine Aussicht auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis haben*“
  - vor diesem Hintergrund nur **freiwillige** Teilnahme, nicht aber verbindliche Zuweisung möglich

## 2. Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften (1)

- Unterstellung von DV in SÖBÜ unter den Beschäftigungsbegriff des § 9 Abs 1 AIVG nur, sofern es sich um **echte Arbeitsverhältnisse** iSd § 1151 ABGB handelt
- **kein Arbeitsrecht am Zweiten Arbeitsmarkt?**  
(vgl OGH 9 ObA 105/09w, 8 ObA 48/09f)
  - fehlendes wirtschaftliches Interesse des DG an der Dienstleistung – keine AV iSd ABGB
  - **Indizien** für Tätigkeit im Eigeninteresse der beschäftigten Person: fehlende Kostendeckung, Subventionsabhängigkeit, **reduzierte Leistungsanforderungen**

## 2. Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften (2)

- **Unterschiede** zwischen Transitarbeitsplätzen in SÖBÜ und den Beschäftigungsverhältnissen in den Anlassfällen:
  - keine Dauer-, sondern **Übergangsarbeitsplätze**: Orientierung am **Anforderungsniveau des regulären Arbeitsmarktes**
  - eigentliche Arbeitsleistung **in Wirtschaftsbetrieben**
  - ➔ solange Einsätze in den Beschäftigerbetrieben im Vordergrund stehen, ist von **echten AV** auszugehen
  - ➔ **anders** aber, wenn Stehzeiten die Einsatzzeiten überwiegen/ keine Einsätze zustande kommen!

# 3. Qualitätsstandards

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

## der SÖB-RL – Stehzeitenregelung (1)

### Pkt 6.6.2. SÖB-RL:

„Nach dem Eintritt in ein DV darf die Stehzeit bis zur effektiven Überlassung *im Durchschnitt* nicht mehr als 3 Wochen betragen. Der Anteil der Stehzeiten während der gesamten Transitbeschäftigung darf *im Durchschnitt* nicht mehr als ein Drittel betragen.“

- lässt im Einzelfall sehr lange Stehzeiten zu
- ermöglicht **Einstellen von TAK „auf Vorrat“**
- stellt im Ergebnis aber Arbeitsvertragscharakter in Frage!
- **keine Beurteilung der Zumutbarkeit** im Einzelfall!

# 3. Qualitätsstandards

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

## der SÖB-RL – Stehzeitenregelung (2)

- erforderlich wäre die Normierung einer auf die einzelne TAK bezogene höchstzulässige Stehzeitdauer
- vorsichtiger Umgang insb mit **anfänglichen Stehzeiten!**
- **Vorschlag:** Aufnahme potentieller TAK in „Bewerberpool“, Abschluss des Transitvertrages erst mit Beginn eines konkreten Beschäftigungseinsatzes



# 3. Qualitätsstandards

## der SÖB-RL – Qualifizierung

Gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung

- Qualifizierungsmaßnahmen müssen „*dem Erwerb oder der Vertiefung beruflicher Qualifikationen dienen*“
- **problematisch:** Bewerbungstrainings, Seminare mit persönlichkeitsbildendem Charakter: fehlender Berufsbezug
- **Praktika** während des Dienstvertrages? → müssen ebenfalls den Qualitätsstandards für Qualifizierungsmaßnahmen entsprechen!
- „**Schnupperpraktika**“: Vorgabe von Qualifizierungszielen + entsprechender Zeitrahmen in der RL erforderlich
- Ausschluss darüber hinausgehender Praktika

# 4. Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften (3)

- **Vertragspraxis der SÖBÜ:** Sicherstellung der Einhaltung zwingender arbeitsrechtlicher Vorschriften
- **Beispiel:** Teilzeitbeschäftigung zum SÖBÜ + gleichzeitig vertragliche Zustimmung zur Ausweitung des Arbeitszeitmaßes im Überlassungsfall
- **Variante:** bei Überlassung in geringerem Stundenausmaß: Anspruch auf aliquotes Entgelt für nicht geleistete Stunden nur bei entsprechender Arbeitsleistung für SÖBÜ
- **beide Varianten rechtswidrig:** Unzulässigkeit von Arbeit nach Bedarf des AG; Umgehung Mehrarbeitszuschlag

# Zusammenfassung

- Notwendigkeit der **Überarbeitung der Qualitätsstandards** in der SÖB-RL
  - Stehzeitenregelung!
  - genauere Vorgaben betr. Qualifizierungsmaßnahmen
  
- Ausgestaltung der **Fördervereinbarungen**
  - Einhaltung der Qualitätsvorgaben der RL + der zwingenden arbeitsrechtlichen Regelungen
  - Einhaltung des Rahmens echter Arbeitsverhältnisse

# Vielen Dank für Ihr Interesse!

walter.pfeil@sbg.ac.at

birgit.schrattbauer@sbg.ac.at