



Arbeitsmarktservice
Österreich

Bundesrichtlinie
**Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im
Rahmeneines Sozialökonomischen Betriebes
(SÖB) oder eines Gemeinnützigen
Beschäftigungsprojektes (GBP)**
(AV-SÖB/GBP)

Gültig ab: 1. November 2014
Erstellt von: BGS/Förderungen/ DI Robert Hörmann/
Mag. Hannelore Miller
Nummerierung: AMF/21-2014
GZ: BGS/AMF/0722/9921/2014

.....
DR. HERBERT BUCHINGER e.h.

VORSTANDSVORSITZENDER

.....
DR. JOHANNES KOPF LL.M. e.h.

VORSTANDSMITGLIED

Datum der Unterzeichnung: 27.10.2014

Datum der Unterzeichnung: 27.10.2014

INHALTSVERZEICHNIS

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | EINLEITUNG | 3 |
| 2 | REGELUNGSGEGENSTAND | 3 |
| 3 | REGELUNGSZIELE | 3 |
| 3.1 | Regelungsziel | 3 |
| 3.2 | Gleichstellungsziel | 4 |
| 3.3 | EFQM | 4 |
| 4 | GESETZLICHE GRUNDLAGEN | 4 |
| 5 | ADRESSATEN UND ADRESSATINNEN | 4 |
| 6 | NORMEN – INHALTLICHE REGELUNGEN | 5 |
| 6.1 | Beschäftigungsverhältnis | 5 |
| 6.2 | Sozialpädagogische Betreuung | 6 |
| 6.3 | Aus- und Weiterbildung | 6 |
| 6.4 | Zusätzliche Bestimmungen für Arbeitskräfteüberlassungen | 7 |
| 6.4.1 | Persönlicher Geltungsbereich | 7 |
| 6.4.2 | Übernahme in ein Transitdienstverhältnis | 7 |
| 6.4.3 | Zulässiges Ausmaß überlassungsfreier Zeiten | 8 |
| 6.4.4 | Verwendung überlassungsfreier Zeiten zu Ausbildungs- und Betreuungszwecken | 8 |
| 6.4.5 | Ausmaß und Lage der Arbeitszeit | 8 |
| 6.4.6 | Mitteilungs- und Informationspflichten | 8 |
| 6.4.7 | Praktika | 9 |
| 7 | INKRAFTTRETEN/AUSSERKRAFTTRETEN | 9 |
| 8 | EINFÜHRUNG UND QUALITÄTSSICHERUNG | 9 |
| 9 | ERLÄUTERUNGEN | 10 |
| 9.1 | ad 1 Regelungsgegenstand | 10 |
| 9.2 | ad 5.1 Vorliegen eines zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses | 10 |
| 9.3 | ad 5.4 Zusätzliche Festlegungen für Arbeitskräfteüberlassungen | 11 |
| 9.4 | ad 5.4.5 Ausmaß und Lage der Arbeitszeit | 11 |
| 9.5 | ad 5.4.7 Praktika | 11 |

1 Einleitung

Die vorliegende Bundesrichtlinie wurde entsprechend den Vorgaben der „Bundesrichtlinie über die Erstellung von Bundesrichtlinien im AMS“ verfasst.

Sie wurde vom Verwaltungsrat am 22. Oktober 2014 beschlossen.

2 Regelungsgegenstand

In dieser Richtlinie werden die Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse von Transitarbeitskräften in sozialökonomischen Betrieben (SÖB) und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten (GBP) festgelegt. Diese bilden nach § 9 Abs. 7 AIVG den besonderen Maßstab für die Beurteilung der Zumutbarkeit solcher Beschäftigungsverhältnisse. Die Landesgeschäftsstellen haben in der jeweiligen Vereinbarung mit den Beschäftigungsträgern sicherzustellen, dass diese Qualitätsstandards eingehalten werden.

Diese Bestimmungen sind auch für Beschäftigungsverhältnisse bei fremdfinanzierten Projekten anzuwenden, die denen in SÖB oder GBP in Art und Weise gleichzusetzen sind.¹

Nicht Gegenstand dieser Richtlinie ist die Gewährung von Förderungen an Sozialökonomische Betriebe und Gemeinnützige Beschäftigungsprojekte. Diesbezügliche Regelungen befinden sich in der jeweiligen AMF-Richtlinie.

Ebensowenig ist die Vollziehung der Zumutbarkeitsbestimmungen des § 9 AIVG und der Sanktionen nach § 10 AIVG Gegenstand dieser Richtlinie. Diese Regeln finden sich in der Bundesrichtlinie zum Verfahren nach den §§ 9 und 10 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG).

3 Regelungsziele

3.1 Regelungsziel

Ziel ist die Festlegung von österreichweit einheitlichen und verbindlichen Mindest-Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes.

¹ Siehe Erläuterungen unter Punkt 9.1

3.2 Gleichstellungsziel

Frauen und Männern sollen die Leistungen der SÖB und GBP gleichrangig zur Verfügung stehen. Davon ausgenommen sind Projekte, die ausschließlich für bestimmte Zielgruppen zur Verfügung gestellt werden.

3.3 EFQM

Mit dieser Bundesrichtlinie wird dem EFQM-Kriterien 4a „Externe Partnerschaften werden gemanagt“ und 5a und 5b „Prozesse“ Rechnung getragen.

4 Gesetzliche Grundlagen

Gesetzliche Grundlage für diese Richtlinie ist der § 9 Abs 7 AIVG.

5 Adressaten und Adressatinnen

Diese Bundesrichtlinie richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitsmarktservice, die

- in den Landesgeschäftsstellen mit der Förderung von SÖB und GBP oder
- in den Regionalen Geschäftsstellen mit der Vermittlung von arbeitslosen Personen auf Transitarbeitsplätze in solchen Einrichtungen

betraut sind.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den regionalen Geschäftsstellen dürfen darauf vertrauen, dass die (im BAS TF) freigeschalteten SÖB und GBP (inkl. der fremdfinanzierten Projekte) den Standards dieser Richtlinie entsprechen. Auf die diesbezügliche Übergangsregelung unter Punkt 7 wird verwiesen.

6 Normen – inhaltliche Regelungen

6.1 Beschäftigungsverhältnis²

Sozialökonomischen Betriebe und gemeinnützige Beschäftigungsprojekte zeichnen sich aus

- durch die befristete Beschäftigung (Transitfunktion) an sonst arbeitsloser Personen;

² Siehe Erläuterungen unter Punkt 9.2

- durch die Bereitstellung von sozialpädagogischen Angeboten, die darauf ausgerichtet sind, die Vermittlungsfähigkeit der auf Transitarbeitsplätzen beschäftigten Personen (Transitarbeitskräfte) zu verbessern.

Die Beschäftigung hat in Form eines vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnisses zu erfolgen. Die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten.

Die Arbeitsleistung für den Dienstgeber hat - trotz begleitender Betreuung und Unterstützung - im Vordergrund zu stehen. Die sozialpädagogische Betreuung und theoretische Ausbildung dürfen gegenüber der zu erbringenden praktischen Arbeitsleistung in zeitlicher Hinsicht nicht dominieren.

Sofern nicht bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde, ist der Transitarbeitskraft zu Beginn des Dienstverhältnisses ein Dienstzettel auszuhändigen. Arbeitsvertrag oder Dienstzettel haben über die Bestimmungen des § 2 AVRAG³ hinaus insbesondere folgenden Inhalt aufzuweisen:

- die wesentlichen Angaben über die ins Auge gefassten beruflichen Tätigkeiten und falls vorgesehen, dass die wesentlichen Arbeitsleistungen für Dritte zu erbringen sind;
- die Lage der Arbeitszeit, soweit sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt ist;
- dass das Arbeitsverhältnis auch sozialpädagogische Betreuung sowie interne oder externe Schulungsmaßnahmen umfasst.
Das ungefähre Ausmaß und der ungefähre Inhalt der sozialpädagogischen Betreuung sowie die ins Auge gefassten beruflichen Fortbildungen sind – sofern bereits möglich – anzuführen.

6.2 Sozialpädagogische Betreuung

Die gegebenenfalls erforderliche sozialpädagogische Betreuung kann insbesondere folgende Inhalte umfassen:

- Allgemeine Lebensberatung
- Berufsorientierung
- Kompetenzenfeststellung
- Maßnahmen zum Abbau von Vermittlungshemmnissen
- Lernen lernen
- Gesundheits- und Ernährungsberatung

³ Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz

- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Case Management/Information über externe Beratungsangebote, wie z.B. Schuldnerberatung
- Bewerbungstraining und Outplacementberatung

Der Inhalt der und das Ausmaß an sozialpädagogischer Betreuung haben sich an den Anforderungen des Einzelfalls zu orientieren und sind tunlichst einvernehmlich festzulegen. Das Ausmaß darf jedoch – auch unter Zurechnung der unter Punkt 6.3 beschriebenen Aus- und Weiterbildungen – die praktische Arbeitsleistung nicht überwiegen.

Jeder Transitarbeitskraft sind vom Arbeitgeber über die Dauer des Dienstverhältnisses mindestens 12 Monatsstunden an sozialpädagogischer Betreuung anzubieten. Je nach individuellem Bedarf ist die sozialpädagogische Betreuung in „klassische“ Sozialpädagogik und Outplacementberatung/Bewerbungstraining aufzuteilen sowie als Einzel- oder Gruppenbetreuung/Gruppenberatung anzubieten.

Für die Umsetzung ist entsprechendes Schlüsselpersonal bereit zu halten oder sind Kooperationen mit externen Einrichtungen einzugehen.

6.3 Aus- und Weiterbildung

Die Zielsetzung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen beruflichen Aus- und Weiterbildung ist es, die Qualifikationen für die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten zu vertiefen oder neue Qualifikationen für nachfolgende Arbeitsverhältnisse am ersten Arbeitsmarkt zu erwerben.

Die durch Aus- und Weiterbildung sowie die praktische Arbeitsleistung während der Projektteilnahme erworbenen beruflich verwertbaren Kompetenzen sind in einer Bestätigung aufzulisten und der Transitarbeitskraft spätestens mit Ende des Dienstverhältnisses auszuhändigen.

Die Aus- und Weiterbildung kann durch den Beschäftigungsträger selbst, durch externe Weiterbildungseinrichtungen oder im Falle von SÖBÜ auch durch den Beschäftiger erfolgen.

Die Unterbrechung der praktischen Arbeitsleistung für Zwecke der (theoretischen) Aus- und Weiterbildung sollte im Durchschnitt der Dauer des Dienstverhältnisses ein Fünftel der Normalarbeitszeit nicht überschreiten. Ausnahmen sind aus besonderen Gründen möglich, etwa wenn sich (z.B. in einem Überlassungsverhältnis) längere Stehzeiten ergeben, die mit Bildungsmaßnahmen sinnvoll überbrückt werden können.

Die praktische Ausbildung erfolgt im Rahmen der Arbeitsleistung.

6.4 Zusätzliche Bestimmungen für Arbeitskräfteüberlassungen⁴

6.4.1 Persönlicher Geltungsbereich

Die Bestimmungen dieses Kapitels sind anzuwenden, wenn im Arbeitsvertrag oder im Dienstzettel festgelegt ist, dass die wesentlichen Arbeitsleistungen für Dritte zu erbringen sind.

6.4.2 Übernahme in ein Transitdienstverhältnis

Eine Übernahme in ein Transitdienstverhältnis ist nur dann möglich, wenn

- ein konkretes und nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz § 9 (2) zumutbares Überlassungsangebot gemacht werden kann oder
- die Aussicht auf eine solche Überlassung besteht oder
- eine Beschäftigung auf einem projektinternen Transitarbeitsplatz angeboten werden kann.

Welche/s Angebot/e das konkret ist/sind, muss – selbst wenn keine Überlassung zustande kommt – im Einzelfall dokumentiert werden. Werden konkrete Beschäftigungsangebote nicht angenommen, hat eine Rückmeldung an die zuständige regionale Geschäftsstelle des AMS zu erfolgen.

Die Einstufung der Arbeitsleistung als Arbeiter- oder Angestelltentätigkeit orientiert sich an der ersten Überlassung oder falls kein direkter Einstieg in eine Überlassungsverhältnis möglich ist, an dem Tätigkeitsbereich, in welchem die Überlassung beabsichtigt ist.

6.4.3 Zulässiges Ausmaß überlassungsfreier Zeiten

Die Stehzeit zwischen dem Eintritt in ein Dienstverhältnis und der ersten effektiven Überlassung soll 4 Wochen, die Stehzeit zwischen Überlassungen soll 3 Wochen nicht überschreiten. Krankenstände, Pflegefreistellungen und unentschuldigte Abwesenheiten sind nicht miteinzuberechnen.

Nach Ende dieser Fristen wird vom AMS eine Förderung der Personalkosten der Transitarbeitskraft noch bis zum Ablauf der jeweilig anzuwendenden Kündigungsfristen gewährt.

Der Anteil der Stehzeiten während der gesamten Transitbeschäftigung darf im Allgemeinen nicht mehr als ein Drittel betragen.

⁴ Siehe Erläuterungen unter Punkt 9.3

6.4.4 Verwendung überlassungsfreier Zeiten zu Ausbildungs- und Betreuungszwecken

Die überlassungsfreien Zeiten sind – soweit dies möglich ist und eine künftige Überlassung nicht dadurch erschwert wird - für Ausbildungs- oder Betreuungszwecke zu nutzen. Für die Ausbildung und Betreuung in überlassungsfreien Zeiten gelten sinngemäß die Bestimmungen der Kapitel 6.2 und 6.3.

6.4.5 Ausmaß und Lage der Arbeitszeit

Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. Änderungen sind nur im Rahmen der Normen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts möglich.⁵

6.4.6 Mitteilungs- und Informationspflichten

Der Überlasser hat alle für die Überlassung wesentlichen Umstände der zu überlassenden Arbeitskraft mitzuteilen. Es ist insbesondere zu informieren über

- den Beschäftiger,
- den für vergleichbare ArbeitnehmerInnen für vergleichbare Tätigkeiten im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben,
- die Normalarbeitszeit und deren voraussichtliche Lage im Betrieb des Beschäftigers,
- das für die Dauer der Überlassung gebührende Entgelt und Aufwandsentschädigungen, wobei Grundgehalt oder –lohn, Zulagen, Zuschläge und Sonderzahlungen jeweils getrennt auszuweisen sind,
- die Art der zu verrichtenden Arbeit,
- die voraussichtliche Dauer der Überlassung,
- den genauen Zeitpunkt des Arbeitsantritts,
- den genauen Ort der Arbeitsaufnahme und
- gegebenenfalls die Tatsache, dass auch Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte zu verrichten sind.

6.4.7 Praktika⁶

Vor einer Überlassung ist ein Praktikum (unentgeltliche Überlassung) im Ausmaß von maximal einer Woche auf Basis des für die Stehzeit vereinbarten Grundentgelts

⁵ Siehe Erläuterungen Pkt. 9.4

⁶ Siehe Erläuterungen unter Punkt 9.5

zulässig/förderfähig, sofern dies im Einzelfall notwendig ist, um eine Transitarbeitskraft erfolgreich an einen Beschäftigerbetrieb überlassen zu können. In die Arbeitsverträge der Transitarbeitskräfte ist eine entsprechende Regelung aufzunehmen.

Praktika werden eingesetzt, um Arbeitsschritte für die mögliche Überlassung zu erlernen bzw. zumindest einen Einblick zu erhalten, inwieweit eine Überlassungsstelle für die Transitarbeitskraft geeignet ist. Die Praktika werden der Stehzeit zugerechnet.

Darüberhinausgehende unentgeltliche Überlassungen an Dritte sind nicht zulässig.

7 Inkrafttreten/Außerkräftreten

Diese Bundesrichtlinie tritt am 1. November 2014 in Kraft.

Bei bestehenden Projekten wird eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2015 eingeräumt.

Solange bei einem Projekt die Bestimmungen dieser Richtlinien noch nicht umgesetzt sind, ist im TAS zu vermerken, dass bei Weigerung oder Vereitelung der Beschäftigung keine Sanktion nach § 10 AIVG zu verhängen ist.⁷

8 Einführung und Qualitätssicherung

Für diese Bundesrichtlinie ist eine Einführungsphase von 6 Monaten vorgesehen. Bis zum 30. April 2015 haben die Landesgeschäftsstellen mittels Einführungsberichtes an die Abteilung Förderung der Bundesgeschäftsstelle per E-Mail rückzumelden, ob und welche Probleme in der Anwendung aufgetreten sind, gegebenenfalls hat eine Leermeldung zu erfolgen.

9 Erläuterungen

9.1 ad 1 Regelungsgegenstand

Ein fremdfinanziertes Projekt liegt gemäß der Richtlinie „Allgemeine Grundsätze zur Abwicklung von Förderungs- und Werkverträgen“ dann vor, wenn durch das AMS zwar keine finanzielle Leistung erbracht, aber die Verantwortung für die Zubuchung von AMS-KundInnen übernommen wurde. Diese Zubuchungsverantwortung ist nur dann zu übernehmen, wenn die Bestimmungen dieser Richtlinie eingehalten werden.

⁷ Erlass des BMASK vom 10.10.2014, GZ: BMASK-435.005/0030-VI/B/1/2014

Sollte dies nicht der Fall sein, kann die Vermittlung von Arbeitssuchenden auf einen solchen Arbeitsplatz nur auf freiwilliger Basis erfolgen. Die Administration hat über einen ADG zu erfolgen und nicht über einen TAS.

9.2 ad 6.1 Vorliegen eines zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses

Die Nichtannahme einer von SÖB oder GBP angebotenen Beschäftigung oder die Vereitelung der Annahme einer solchen Beschäftigung im Sinne von § 10 Abs 1 AIVG kann zum Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe führen. Eine Begründungspflicht, weshalb eine Beschäftigung auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“ vermittelt wird, sieht das Gesetz nicht vor. Eine Verpflichtung des Arbeitsmarktservice, die konkrete, individuelle Zuweisung zu begründen und diese Begründung im Bescheid nachvollziehbar zu machen, besteht nicht.⁸

Einem Bezieher oder einer Bezieherin von Leistungen aus dem AIVG steht es nicht frei, die Aufnahme eines solchen Beschäftigungsverhältnisses während des Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zu verweigern. Sofern die Einhaltung der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften sowie die in dieser Richtlinie festgelegten Qualitätskriterien mit dem Beschäftigungsträger rechtsgültig vereinbart wurden, bedarf es diesbezüglich im Einzelfall keiner Zumutbarkeitsüberprüfung. Davon unbeschadet bleibt die Zumutbarkeitsprüfung gemäß § 9 Abs 2 AIVG.

9.3 ad 6.4 Zusätzliche Festlegungen für Arbeitskräfteüberlassungen

Gemäß § 1 Abs 4 Z 1 AÜG⁹ ist die Überlassung von Arbeitskräften im Rahmen eines öffentlichen oder von öffentlichen Stellen geförderten spezifischen beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- und Umschulungsprogramms vom Geltungsbereich der §§ 10 bis 16a des AÜG ausgenommen.

9.4 ad 6.4.5 Ausmaß und Lage der Arbeitszeit

Im Falle von Arbeitsverträgen mit Normalarbeitszeit ist zur Lage der Arbeitszeit der § 19c AZG¹⁰ anzuwenden. Im Falle von Teilzeitarbeitsverträgen ist zum Ausmaß sowie zur Lage der Arbeitszeit der § 19d AZG anzuwenden.

⁸ VwGH 2012/08/0197 vom 8.10.2013

⁹ Arbeitskräfteüberlassungsgesetz

¹⁰ Arbeitszeitgesetz

9.5 ad 6.4.7 Praktika

Sind längere Praktika erforderlich oder dienen die Praktika der Orientierung der Arbeitssuchenden, so sind diese nicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses vorzunehmen, sondern auf Grundlage der BEMO-Richtlinie abzuwickeln.

Einführungsbericht

Bundesrichtlinie

Einführungsphase:

Allgemeines:

Zu den einzelnen Punkten, entsprechend der Gliederung der Bundesrichtlinie:

| Punkt, Seite: | Änderungsvorschlag (kurze Ausformulierung) | Begründung/Hinweis auf ev. Anhang |
|--------------------------|---|--|
| | | |
| | | |
| | | |

Überprüfung ob bzw. in welchem Ausmaß das definierte Gleichstellungsziel erreicht wurde

Angabe der Person, mit der diese Stellungnahme bei Bedarf besprochen werden kann:

....., Telefonnummer:

Datum

Unterschrift