



## „Alles ist wieder gut“

„Alles ist wieder gut“ war das Motto unseres letzten VBB-Abends. Dieser Satz wird Kindern oft in tröstender Absicht gesagt, wenn sie vor Entwicklungen stehen, die ihnen nicht behagen und die sie scheinbar nicht beeinflussen können. So, wie viele KollegInnen aus dem AMS-Markt derzeit unzufrieden und absolut nicht glücklich sind, obwohl ihnen doch von vielen Institutionen sinngemäß erklärt wird, alles laufe in eine gute Richtung.

Bei unserem letzten VBB-Abend zeigte sich dann auch, dass keine/r der anwesenden KollegInnen den Entwicklungen der letzten Zeit auf dem AMS-Markt etwas Positives abgewinnen konnte.

Dabei ist rechtlich gesehen tatsächlich alles wieder fast beim Alten. Mit der Rücknahme der Vergaberichtlinie 2010 sind nämlich seitens AMS wieder ohne Einschränkung für AMS-Maßnahmen alle Beschäftigungsformen möglich (angestellt, selbständig, freier Dienstnehmer).

Viele KollegInnen jedoch, die im AMS-Umfeld arbeiten, sind mittlerweile aufgrund der Ereignisse des letzten Jahres angestellt. Manche freiwillig, manche auf Druck ihrer jeweiligen Institute. Die, die prinzipiell gern angestellt sind, sind dafür mit dem BABE-Kollektivvertrag unzufrieden. Andere sind trotz teils massiver „Überredungsversuche“ selbständig geblieben und mussten manchmal sogar den Anbieter wechseln. Einige KollegInnen sind sogar aus dem AMS-Markt ausgeschieden, weil sie zwangsangestellt worden wären. Oder sie sind überhaupt abgeschreckt worden, weiter in diesem Bereich zu arbeiten. Daneben wird derzeit auch wieder massiv Druck gemacht, dass sich die Selbständigen und freie DienstnehmerInnen anstellen lassen. Hier ist also nicht alles wieder gut.

Mittlerweile hat dabei auch das Bundesvergabeamt über die in der Steiermark erhobene Beschwerde eines Anbieters gegen das Ausscheiden seines Anbieterangebots durch das AMS aufgrund angeblicher Verletzungen arbeitsrechtlicher Vorschriften entschieden und die Beschwerde zurückgewiesen. Damit wurde das Ausscheiden des Bieters durch das AMS also für rechtens erklärt.

Dies geschah in der Begründung, **ABER NICHT WEGEN VERLETZUNG VON ARBEITSRECHTLICHEN VORSCHRIFTEN**, sondern wegen einer willkürlichen Trainingszeitenveränderung durch den Anbieter.

Das Bundesvergabeamt hat in seiner vollständigen Darstellung des Falls zu den arbeitsrechtlichen Fragen Folgendes ausgeführt (zitiert aus dem Entscheid S.10/S.11):



Die Auffassung des Auftraggebers (= AMS, Anmerkung), ein Beschäftigungsausmaß von 36 Wochenstunden je Trainer im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses oder eines Werkvertrages, somit auch die von der Antragstellerin angebotenen 1700 MS je Trainer, sei arbeits- und sozialrechtlich unzulässig, sei nicht haltbar. Nach ständiger OGHJudikatur in Bezug auf freie Dienstverträge von Lehrenden, Vortragenden oder Trainern, sei in jedem Einzelfall der konkrete Vertrag und die Umstände der Leistungserbringung zu prüfen (vgl. jüngst 23.03.2010 zu 8 Ob A 57/09; RIS-Justiz RS0014509, RS0111914 mwN).

...

Da der Auftraggeber weder Auskünfte zur konkreten Ausgestaltung der Verträge von der Antragstellerin eingefordert habe noch über diese Informationen aus anderen Quellen verfüge (es sei erlaubt, nur Absichtserklärungen von einzelnen TrainerInnen als Nachweis über deren Verfügbarkeit für den Maßnahmenzeitraum vorzulegen), sei es dem Auftraggeber weder möglich noch erlaubt, pauschal und ohne Anhaltspunkte für ein gesetzwidriges Vorgehen festzustellen, dass eine Art der Beschäftigung „arbeits- und sozialrechtlich unzulässig“ und das Angebot der Antragstellerin deshalb auszuschneiden sei.

...

Die von der Judikatur aufgestellten Kriterien für die Zulässigkeit freier Dienstverträge bzw. von Werkverträgen für die Tätigkeit von Vortragenden, Lehrenden oder TrainerInnen stelle keineswegs auf eine starre Stundengrenze ab, sondern darauf, ob eine TrainerIn die Möglichkeit habe, die Übernahme von Kursen abzulehnen, sich im Krankheits-, Urlaubs- oder Verhinderungsfall von einem Dritten vertreten zu lassen und ob diese Vertretung vorab zu genehmigen sei. Die Verwendung beigestellter Lehrmittel und die Abhaltung der Kurse in den Räumen des Veranstalters liege bei Lehr- und Trainertätigkeiten in der Natur dieser Tätigkeiten und sei demnach nicht geeignet, eine persönliche Abhängigkeit des Vortragenden zu begründen (OGH 8 ObA 57/09d).

So habe der OGH beispielsweise die Arbeitnehmereigenschaft von SprachlehrerInnen in seiner Entscheidung 9 ObA 10/99g und die eines Fachhochschullektors in 9 ObA 165/07s verneint. In der Literatur heiße es dazu "die Erbringung der im Rahmen eines Werkvertrages geschuldeten Leistung kann auch Monate oder Jahre in Anspruch nehmen. ... Wird eine konkret bestimmte Leistung geschuldet (z.B. die Abhaltung eines konkreten Vortrages oder mehrerer bestimmter Vorträge, die Durchführung bestimmter Seminare), so liegt ein Werkvertrag vor (vgl. Gerhartl, Dienstnehmereigenschaft bei Lehrtätigkeit, ASoK 2009,33).

Bei Vorliegen der von der Judikatur herausgearbeiteten Voraussetzungen könne eine TrainerIn durchaus 36 Stunden pro Woche und 50 Wochen pro Jahr beschäftigt werden, da auf Werkvertragsnehmer und auch auf freie Dienstnehmer (die sich ja ebenfalls vertreten lassen könnten), insbesondere auch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen über Urlaubsansprüche nicht anwendbar seien (vgl. Tomandl, Welchen Nutzen bringt ein neuer Dienstnehmerbegriff, ZAS 2008/16, 111 oben).



Ein wesentlicher weiterer Punkt in den Entwicklungen der letzten Zeit ist: Der BABE-Kollektivvertrag wurde gesetzt! Doch was bedeutet das für uns und unsere Arbeit am Trainingsmarkt?

Diese Satzung des BABE-KV ist als sehr eingeschränkt zu sehen, denn die Satzung bezieht sich österreichweit nur auf Institute, die beim AMS als Ausbildungsinstitute anerkannt sind. Ausgenommen von dieser Satzung sind weiters öffentlich-rechtliche Einrichtungen wie z.B. das WIFI.

Wörtlich heißt es da im Satzungstext unter „Geltungsbereich der Satzung“: „§ 1. a) Fachlich: Einrichtungen, deren Hauptzweck in der berufsorientierten außerbetrieblichen Erwachsenenbildung liegt, soweit sie nach arbeitsmarktrechtlichen Vorschriften oder bundes- oder landesrechtlichen Fördervorschriften als Einrichtungen der berufsorientierten außerbetrieblichen Erwachsenenbildung anerkannt sind.“

Das heißt im Klartext: Sobald frau/man außerhalb des AMS-Marktes arbeitet, trifft auch der BABE-KV nicht mehr zu.

Und das gesetzte Entlohnungsschema wird selbst von Gewerkschaftsseite als durchaus niedrig erkannt und als möglicherweise zu korrigieren angesehen.