



Entgegnung zu Herrn Dr. Herbert Buchingers Aussagen in „Arbeitskonflikt bei AMS-Schulungen“

Sehr geehrter Herr Dr. Buchinger,

Ihre Aussagen, die im Kurier am 8. Juni zum Thema AMS-TrainerInnen zu lesen waren möchten wir nicht unwidersprochen lassen. Die derzeitigen Entwicklungen in diesem Bereich halten wir vom VBB (Verband für Berufs- und Bildungsberatung) für äußerst Besorgnis erregend. Damit sehen wir uns ganz im Gegensatz zu Ihrer Aussage vom „Sturm im Wasserglas“, mit der sie die derzeitige Aufregung unter unseren KollegInnen beschreiben.

Auch wir sehen – wie Sie - den Versuch im Bereich der AMS-TrainerInnen eine Rechtsgrundlage herzustellen und Lohndumping und Scheinselbständigkeit zu verhindern durchaus als positiv. Wie wir diesem Artikel entnehmen konnten, stehen Sie auf dem Standpunkt dass Anstellung nach BABE-KV (Kollektivvertrag der privaten Bildungsanbieter) die beste Lösung für unsere KollegInnen ist.

Es besteht aber mit der – an sich positiven Idee - sozialrechtliche Bestimmungen durchzusetzen die Gefahr, dass manche KollegInnen aufgrund des Anstellungsverhältnisses eine existentielle Verschlechterung erfahren. Diese Lösung ist auch deshalb kontraproduktiv, weil sie kaum mehr echte Selbständigkeit zulässt. Denn die Möglichkeit frei zu arbeiten besteht für TrainerInnen nur, wenn die Tätigkeit unter 15 Stunden in der Woche bleibt, ansonsten kommt es zwingend zur Anstellung. Es besteht keine Wahlmöglichkeit mehr.

Da das AMS Wien von den Instituten die arbeitsrechtlichen Bedingungen einfordert, kann es in manchen Fällen zur Anstellung der bisher auf freier Basis tätigen TrainerInnen kommen. Diese gehen aber – so ist zu befürchten – auf deren finanzielle Kosten. Das Beispiel einer/s TrainerIn mit Babe-KV (Verwendungsbereich 4) veranschaulicht das. Vier Jahre Erfahrung, Vollzeit 38 h ergibt ca. € 2.000,-- bto, Teilzeit (25 h) ergibt ca. 1.320,-- bto, davon blieben netto ca. 1.060,--)

Viele Projekte sind Teilzeitauslastungen, die KollegInnen oft entsprechend kombinieren um Einkommen zu generieren. Derzeit ist fraglich, ob das auch angestellten TrainerInnen erlaubt sein wird.

Außerdem befürchten wir, dass die angestrebten Dienstverhältnisse befristet geschlossen werden. Wenn ja, dann "blüht" den Betroffenen nach dem jeweiligen Vertragsende (nur wenige Projekte laufen über mehrere Jahre) eine Zwangspause von drei Monaten im jeweiligen Institut, da sonst Kettenvertrag immanent wäre! Theoretisch können sie natürlich jederzeit bei anderen Instituten am AMS-Markt beschäftigt werden, was einige Institute untereinander aber nur sehr ungern sehen. Was heißt: Anscheinend wird in Kauf genommen, dass TrainerInnen im AMS Bereich sich arbeitslos melden müssen. Es stellt sich für uns sogar die Frage, ob das AMS Wien hier bewusst Arbeitslose produziert.

Dazu kommt auch, dass für manche Institute der Aufwand und damit die Overheadkosten steigen könnten. Wir sehen uns deshalb auch mit vielen Instituten auf einer Linie, wenn wir grundsätzlich meinen, dass wir eine effektive, effizient, tatsächlich nutzbringende Verwendung der dafür zur Verfügung stehenden öffentlichen Mittel fordern. Denn wenn Institute mit dem festgelegten Mindestsatz für TrainerInnen von 30,90 Euro ihre Projekte einreichen, heißt das nicht zwingend, dass dieses Geld auch an TrainerInnen weitergegeben wird. Insofern stellen wir ihre Aussage von „gescheiter Rechtsbasis“ in Frage. Und Lohndumping wird für die verbleibenden freien TrainerInnen damit auch nicht verhindert.

Und am wichtigsten Punkt in der ganzen Debatte ändert sich wenig: Es entstand in den letzten Jahren der paradoxe Zustand, dass in einem gesellschaftspolitisch sensiblen Bereich quasi freier Wettbewerb geschürt wird, bei dem nur der Billigst-Bieter der Bildungsträger zum Zug kommt. Ein solcher Wettbewerb ist fragwürdig. Er führt auch dazu, dass TrainerInnen (auf dem Rücken der Arbeitssuchenden Klienten) verheizt werden. Dieser Umstand ist mit Grund für den oftmals schlechten Ruf der AMS-Maßnahmen. Denn Klienten sehen sie häufig als Zwangsmaßnahme, die mehr mit Verwaltung als mit der Chance zu Bildung (Stichwort „soft skills“) oder Berufsorientierung zu tun hat. Berufliche Orientierung – der eigentliche Sinn der „Maßnahmen“ - kann so nicht stattfinden.

Damit die KollegInnen weiter gute Qualität – dass sie das tun belegen die Feedback-Daten des AMS - liefern können, müssen sich deshalb nicht nur Gehalt, bzw. Honorar-Stundensatz entscheidend ändern. Es muss aber auch eine breite Debatte über die Strukturen der Berufsorientierung und –bildung stattfinden. Wo es auch um Regelungen geht, die mittelfristig eine effektive und trotzdem individuelle Berufs- und Bildungsberatung ermöglichen. Denn: Höhere Bildung bedeutet höhere Partizipation am Arbeitsmarkt. Und unsere Klienten haben ein Recht auf ihre Chance auf Bildung und Berufsorientierung.

Mit freundlichen Grüßen

Mag. Andreas Wolf
Obmann