



Aktive Arbeitslose Österreich
Krottenbachstraße 40/9/6
A - 1190 Wien
ZVR 52272795
Tel.: +43 676 35 48 310
www.aktive-arbeitslose.at
kontakt@aktive-arbeitslose.at

Aktive Arbeitslose Österreich Berichte, Nr. 1:

Endstation „zweiter Arbeitsmarkt“?

Grundprobleme des „zweiten Arbeitsmarktes“ unter besonderer Berücksichtigung der Altersdiskriminierung durch das Programm 50+

Mag. Ing. Martin Mair (Obmann)

Sylvia Kreye (Arbeitsgruppe 50+)

Karin Rausch (Finanzen/Organisation)

Version: 0.9.2.1

Stand: 29.9.2015

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen.....	3
1. Entstehen und Definition des „zweiten Arbeitsmarktes“.....	3
2. Als Mensch zweiter Klasse am „zweiten Arbeitsmarkt“?.....	4
2.1. Positionierung in niedrig qualifizierter Arbeit.....	4
2.2. Gesundheitsgefährdung durch körperliche Schwerarbeit.....	5
2.3. Stigmatisierung durch Zuschreibung von Vermittlungshindernissen.....	5
2.4. Stigmatisierung und Eingriff in Privatsphäre durch „sozialpädagogische Betreuung“.....	5
2.5. Verletzung des Datenschutzes durch Datenweitergabe an das AMS.....	7
2.6. Umgehung regulärer Bezahlung durch sittenwidrige Pauschallöhne („Transitarbeitskräfteregelung“).....	7
2.7. Niedriglohn und Teilzeitarbeit.....	8
2.8. Gratisarbeit für SÖBs/GBPs in Form von „Arbeitstrainings“.....	8
2.9. Gratisarbeit für Unternehmen in Form von „Praktika“.....	8
2.10. Sonderrechtszone „gemeinnützige Personalüberlasser“.....	9
2.11. Schikanöse und rechtswidrige Arbeitsverträge.....	9
2.12. Zuweisungsvoraussetzungen werden vom AMS mißachtet.....	10
2.13. Zuweisung zu „zweiten Arbeitsmarkt“ als Druckmittel und Strafe.....	11
2.14. Armutsfalle „zweiter Arbeitsmarkt“ durch Neubemessung beim AMS.....	11
3. Der „zweite Arbeitsmarkt“ ist eine vom AMS kontrollierte Einrichtung.....	11
4. Fragwürdige Erfolgsbilanz: Integrationsmythos „zweiter Arbeitsmarkt“.....	15
5. „Zweiter Arbeitsmarkt“ wird zur Altersdiskriminierung.....	17
6. Der Widerstand gegen den „zweiten Arbeitsmarkt“ steigt.....	19
7. Menschen am „zweiten Arbeitsmarkt“ werden im Stich gelassen.....	19
7.1. Arbeiterkammer und Gewerkschaften.....	19
7.2. Volksanwaltschaft.....	20
7.3. Verwaltungsgerichtshof.....	20
7.4. Politische Parteien.....	21
7.5. Wissenschaft.....	21
8. Forderungen der Aktiven Arbeitslosen Österreich.....	22
8.1. Kurzfrist, den „zweiten Arbeitsmarkt“ betreffend:.....	22
8.2. Auf die allgemeine Arbeitspolitik bezogen.....	23
9. Verwendete Studien und Dokumente:.....	24
10. Anhang 1: Problematische/rechtswidrige Bestimmung aus Arbeitsverträgen und Regelwerken...26	
10.1. Werkstatt Steiermark/Carla Graz.....	26
10.2. Phoenix Feldbach.....	26
10.3. ST:WUK.....	26
10.4. WBI Leoben („Aktion Gemeinde“).....	27
11. Anhang 2: Erfahrungsberichte älterer Erwerbsarbeitsloser am „zweiten Arbeitsmarkt“.....29	
11.1. bfi Power Team.....	29
11.2. Caritas Werkstatt Steiermark - Carla Graz.....	30
11.3. Caritas Werkstatt Obersteiermark – Carla Gröbming.....	32
11.4. itworks Wien.....	38
11.5. Neue Arbeit Kärnten.....	42
11.6. Regionalverband Spittal-Millstaettersee-Lieser-Malta-Nockberge: GBP Kunstmauern Gmünd.....	43
11.7. Integra Vorarlberg – Postpartnerstelle.....	44

Vorbemerkungen

Dieser Bericht ist aufgrund steigender Beschwerden qualifizierter, älterer ArbeitnehmerInnen entstanden. Weil ältere ArbeitnehmerInnen von der Wirtschaft immer mehr benachteiligt werden, hat die Regierung im Februar 2014 als neues „Förderprogramm“ die „Aktion 50+“ ausgerufen, mit dem ältere Erwerbsarbeitslose vor allem am „zweiten Arbeitsmarkt“ via „sozialökonomischer Betriebe“ (SÖB) und „gemeinnütziger Beschäftigungsbetriebe“ (GBP) angeblich in den „ersten Arbeitsmarkt“ wieder „integriert“ werden sollen¹.

Dieser Bericht stellt eine erste Übersicht der Problematik dar und dürfte daher nur die Spitze des Eisbergs aufzeigen. Aufgrund des durch das Sanktionenregime permanent auf Erwerbsarbeitslose ausgeübten Drucks und dem extremen Machtgefälle zwischen Arbeitsmarktbürokratie und Erwerbsarbeitslosen haben bislang nur wenige Betroffene es gewagt ihre Erfahrungen weiterzugeben. Deshalb greifen wir auch empirische Ergebnisse der wissenschaftlichen Forschung zurück, um Problemfelder aufzuzeigen.

Wie weit die aufgezeigten Missstände aus der Praxis generell verbreitet sind, wäre mit einer kritischen, empirischen Untersuchung zu erkunden. Da es bislang so gut wie keine kritische Auseinandersetzung mit dem „zweiten Arbeitsmarkt“ gibt, konzentriert sich dieser Bericht auf Kritikpunkte aus Sicht der Betroffenen und will dort, wo SÖBs und GBPs für bestimmte Menschen wertvolle Unterstützung leisten, diese nicht in Abrede stellen.

1. Entstehen und Definition des „zweiten Arbeitsmarktes“

Der „zweite Arbeitsmarkt“ wurde in den 80er Jahren als Teil der „experimentellen Arbeitsmarktpolitik“ der Ära des Sozialministers Alfred Dallinger initiiert. Die ursprüngliche Zielgruppen waren jüngere Menschen, oft ohne abgeschlossene Ausbildung, sowie soziale Randgruppen, die in der Gesellschaft massiv diskriminiert wurden (Drogensüchtige, Haftentlassene). Diese Projekte waren oft Teil eher basisorientierter, regionaler Beschäftigungsinitiativen. Sie hatten auch den Anspruch, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, mehr Mitbestimmung zu ermöglichen die im besten Fall in selbst verwaltete Betrieben ausprobiert wurde².

Im Laufe der steigenden Massenarbeitslosigkeit und der „Professionalisierung“ des zweiten Arbeitsmarktes wurden SÖBs und GBPs immer stärker an AMS-Vorgaben gebunden. Zuweisungen durch das AMS dürften zunehmend von oben herab unter Sperrandrohung gemacht worden sein, weshalb immer mehr Erwerbsarbeitslose sich gegen diese Zwangszuweisungen wehrten. Immer Erwerbsarbeitslose mehr ließen sich nicht durch die vom AMS als Strafe verhängten Bezugssperren entmutigen und gingen mit ihren Beschwerden bis zum Verwaltungsgerichtshof wo sie in zahlreichen Entscheidungen Recht bekamen³. Der Verwaltungsgerichtshof bemängelte vor allem die fehlende Begründung, die Vermischung von Betreuung und Arbeitsverhältnis sowie dass mitunter statt einer regulären Bezahlung nur der AMS-Bezug oder eine von dessen Höhe abhängige Förderung gewährt wurde.

Auch die Volksanwaltschaft berichtete 2006 über steigende Beschwerden wegen SÖBs, die zu einer amtswegigen Prüfung führten⁴. Dabei wurde die unterkollektivvertragliche Entlohnung, die Neuberechnung des AMS-Bezugs aufgrund von SÖB-Teilnahmen kritisiert und die Beseitigung der Armutsfälle SÖB und zumindest die Bezahlung (regulärer) Kollektivvertragslöhne gefordert.

¹ Hundstorfer präsentiert umfassendes Arbeitsmarktpaket für ältere ArbeitnehmerInnen
https://www.bmask.gv.at/site/Startseite/News/Hundstorfer_praesentiert_umfassendes_Arbeitsmarktpaket_fuer_aeltere_ArbeitnehmerInnen

² BMS 1984

³ z.B. [VwGH 2002/08/0135](#), [VwGH 2002/08/0262](#), [VwGH 2003/08/0200](#), [VwGH 2004/08/0053](#), [VwGH 2004/08/0096](#), [VwGH 2004/08/0148](#), [VwGH 2005/08/0209](#), [VwGH 2006/08/0186](#) u.A.

⁴ Bericht über die Tätigkeit der Volksanwaltschaft im Jahr 2006 an den Nationalrat und den Bundesrat ,Seite 273f
<http://volksanwaltschaft.gv.at/downloads/af9t7/pb30-hauptteil-pdf.pdf>

Zur nachträglichen Legalisierung beschloss die damals frisch gewählte rot-schwarze Regierung unter Sozialminister Erwin Buchinger die umfangreiche AIVG-Novelle 2007. In §9 AIVG wurden „sozialökonomische Betriebe“ SÖBs und „gemeinnützige Beschäftigungsprojekt“ GBPs als „der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt dienendes Arbeitsverhältnisse“ definiert, die neben arbeitsrechtlichen Vorgaben „den in den Richtlinien des Verwaltungsrates geregelten Qualitätsstandards“, entsprechen müssen. Diese Richtlinien sollten auf jeden Fall die „gegebenenfalls erforderliche sozialpädagogische Betreuung, die Zielsetzung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen theoretischen und praktischen Ausbildung“ umfassen.

Die Regierung hat in den Erläuterungen zur AIVG-Novelle 2007 festgeschrieben, dass „Auftrag“ der SÖBs sei, „vor allem Personen mit eingeschränkter Produktivität bei der Wiedererlangung jener Fähigkeiten zu unterstützen, die Einstiegsvoraussetzung in den regulären Arbeitsmarkt sind“, dass „Betreuungs- und Trainingsmöglichkeiten für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen geboten“ werden und dass „die Reintegration in den regulären Arbeitsmarkt durch Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und durch Qualifizierungsmaßnahmen“ geboten werden. GBPs „dienen der Integration von Langzeitarbeitslosen und anderen arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen“ durch „gesellschaftlich nützliche Arbeiten und Dienstleistungen“⁵.

Bezeichnend für das Rechtsverständnis in Österreich ist, dass die von der am 1.1.2008 in Kraft getretenen AIVG-Novelle 2007 geforderte Qualitätsrichtlinie für Arbeitsverhältnisse in SÖBs und GBPs erst am 1. November 2014, also fast 7 Jahre später, eingeführt wurde!⁶ Auf Seite 9 dieser Richtlinie steht unmissverständlich: „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.“ Dass zuvor offensichtlich rechtswidrig verhängte Sanktionen vom AMS amtswegig aufgehoben worden sind, ist uns leider nicht bekannt.

2. Als Mensch zweiter Klasse am „zweiten Arbeitsmarkt“?

Statt das Potenzial der Erwerbsarbeitslosen, insbesondere der Älteren, durch sinnvolle, der Qualifikation entsprechende Beschäftigung für die Gesellschaft zu nutzen, werden die unter Androhung der Existenzvernichtung durch Bezugssperren zugewiesenen Menschen in einen künstlich geschaffenen und verstärkt ausgebauten „zweiten Arbeitsmarkt“ gedrängt. Hier werden im vom AMS vorgegebenen „Zwangskontext“ grundlegende Arbeitsrechte und Menschenrechte verletzt und ein Arbeitsmarkt zweiter Klasse geschaffen.

2.1. Positionierung in niedrig qualifizierter Arbeit

Die angebotenen Stellen sind durchwegs in **niedrig qualifizierten Bereichen** angesiedelt und haben, wie die aktuelle FAB-Studie zeigt⁷, weder mit den vorherigen Beschäftigungen etwas zu tun, noch mit allenfalls nachher gefundenen Stellen! Die Wiener SÖB-Studie spricht davon, dass „eine Transitmitarbeit von potenziellen zukünftigen ArbeitgeberInnen im niedrigschwelligen Bereich eher akzeptiert wird als im höherschwelligen“⁸. SÖBs/GBP sollen daher „möglichst geringe Anforderungen an Berufs-

⁵ Erläuterungen zur Regierungsvorlage, Seite 9
http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIII/I/I_00298/fname_090171.pdf

⁶ [AMS 2014]

⁷ Während die vom AMS zugewiesenen Arbeitslosen vorher in den Bereichen Gesundheit/Sozialwesen (38%), Handel (10%), Produktion (10%), Verwaltung (6%), Gastronomie (6%) tätig waren, boten die untersuchten SÖBs/GBPs Jobs in den Bereichen Gastronomie (22%), Bau (18%), Garten (17 %) und Dienstleistungen (13%) an. Besonders hart erwischt es die oft wegen Krankheit aus dem Gesundheits- und Sozialbereich Ausgeschiedenen, die hohe Anteile in den SÖBs/GBPs der Bereiche Sperrmüll (52%), Garten (49%) und Bau (47%) stellen und sogar 57% jener ausmachen, die mehrmals im SÖB/GBP arbeiten „dürfen“. Laut FAB-Studie „lässt sich generell kein sehr starker Zusammenhang mit späteren Berufsgruppen ableiten.“

⁸ (Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs) Evaluierung der Wiener sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte. Prospekt Unternehmensberatung, Wien 2010

erfahrung und Qualifikation der TeilnehmerInnen stellen“.⁹ Menschen mit maximal Pflichtschulabschluss werden vom AMS vermehrt zugewiesen und sind mit 56% Anteil im SÖB/GBP deutlich überrepräsentiert im Vergleich mit den beim AMS gemeldeten Arbeitslosen (45%)¹⁰.

2.2. Gesundheitsgefährdung durch körperliche Schwerarbeit

Die angebotene **körperlich schwere Arbeit** – z.B. Heben und Zerlegen von Bildröhren bei „Chamäleon“, „VISP“, „RUSZ“ & Co. oder stundenlanges Stehen bei Verkaufstätigkeit im SÖB „Carla“ – ist vor allem für ältere ArbeitnehmerInnen als gesundheitsschädigend zu bewerten. Auf gesundheitliche Beeinträchtigungen wird – vor allem vom AMS – oft nicht Rücksicht genommen! Satt 65% von SÖB-TeilnehmerInnen in Wien geben eigene Krankheit als Hindernis bei der Arbeitssuche an!¹¹ SÖB-MitarbeiterInnen geben an, oft BewerberInnen wegen Kreuzschmerzen oder anderer Leiden nicht aufnehmen zu können¹² bzw. dass „eine beträchtliche Zahl der Teilnehmerinnen aus gesundheitlichen Gründen wieder austritt“¹³ Umso bedenklicher ist, dass seitens des AMS und von „ExpertInnen“ ältere Menschen und Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen „als Instrument der Wahl“ für die Zukunft zu bezeichnen!¹⁴

2.3. Stigmatisierung durch Zuschreibung von Vermittlungshindernissen

Zur Rechtfertigung dieser menschenrechtswidrigen Zwangsmaßnahmen werden Erwerbsarbeitslosen generell **„Vermittlungshindernisse“** unterstellt. Damit wird der SÖB/GBP selbst zu einem stigmatisierenden Vermittlungshindernis, weil diese sich dadurch definieren, für soziale Randgruppen¹⁵ mit „speziellen Hindernissen“ wie „Langzeitarbeitslosigkeit, Alter, Behinderung, Betreuungspflichten, soziale Fehlanpassung, ehemalige Drogenabhängige, Haftentlassene, Nichtsesshafte, etc.“ die verpflichtende „sozialökonomische Betreuung“ anzubieten. Den Erwerbsarbeitslosen wird oft generell, geradezu pathologisierend unterstellt, keine „Arbeitstugenden“ mehr zu besitzen, zu keiner „Tagesstruktur“ mehr fähig zu sein oder gar „sozial verwaht“¹⁶ zu sein. AMS und SÖB/GBP-BetreiberInnen sehen als ihre Zielgruppe „die Schwächsten“, mitunter jene, die keine 8 Tage am „ersten Arbeitsmarkt“ durchhalten würden¹⁷.

2.4. Stigmatisierung und Eingriff in Privatsphäre durch „sozialpädagogische Betreuung“

Problematisch ist die mit dieser Zuschreibung von Hindernissen gerechtfertigte **„sozialpädagogische Betreuung“**, die Menschen im SÖB/GBP zu Sozialfällen stigmatisiert. Der Verwaltungsgerichtshof¹⁸ spricht davon, dass „zusätzliche sozialpädagogische Betreuung“ nur in „engen Grenzen der in § 9 Abs. 2 AIVG normierten Zumutbarkeit möglich“ sei.¹⁹ Eine Anweisung des Wirtschaftsministeriums folgert daraus, dass diese „jedenfalls dem Erwerb oder der Vertiefung beruflicher Qualifikationen dienen“ sollen²⁰.

Dennoch gehen die angebotenen bzw. aufgezwungenen Betreuungen weit darüber hinaus und umfassen alle Bereiche, die sonst in AMS Wiedereingliederungsmaßnahmen statt finden, finden direkt

⁹ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 125

¹⁰ Eppel 2014, Seite 17

¹¹ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 46

¹² Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 100

¹³ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 126

¹⁴ Eppel 2014, Seite 181

¹⁵ SÖB und GBP im Wandel

¹⁶ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 107

¹⁷ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 102

¹⁸ [VwGH 2004/08/0148](#)

¹⁹ [VwGH 2004/08/0148 Rechtssatz 1](#),

²⁰ BMWA 2006

im Betrieb statt und es wird mitunter die weit in die Privatsphäre hinein reichende „sozialpädagogische Betreuung“ im Leitungsteam des SÖB/GBP besprochen. Also auch mit den direkten Vorgesetzten und weiteren MitarbeiterInnen, in Abwesenheit der betroffenen Menschen!²¹

Die sozialpädagogischen BetreuerInnen stehen oft in direkten und regelmäßigen Kontakt mit dem AMS, wodurch eine Situation von in die Menschenwürde eingreifenden Überwachung entsteht, weil dadurch „das dauernde Gefühl potentieller Überwachung entsteht und die dadurch hervorgerufene Angst sowie das in solchen Kontrollmaßnahmen erkennbare massive Misstrauen der mit der Menschenwürde in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Selbstverwirklichung des Menschen in der Arbeit widerstreiten“.²²

Die Inhalte der sozialpädagogischen Betreuung gehen weit über den vom Verwaltungsgerichtshof gesteckten „engen Rahmen eines Arbeitsverhältnisses“ hinaus: Es wird die ganze Palette normaler Beratungs- und Betreuungseinrichtungen angeboten. Der Mustervertrag für SÖBs in Wien führt zum Beispiel auf:

- Allgemeine Lebensberatung
- Berufsorientierung
- Kompetenzenfeststellung
- Maßnahmen zum Abbau von Vermittlungshemmnissen
- Lernen lernen
- Gesundheits- und Ernährungsberatung
- Gesundheitsfördernde Maßnahmen
- Case Management / Information über externe Beratungsangebote, wie z. B. Schuldnerberatung
- Bewerbungstraining und Outplacementberatung

Damit überschreiten das AMS bzw. die SÖBs und GBPs wie oben dargelegt, den vom Verwaltungsgerichtshof und vom Wirtschaftsministerium per Dienstanweisung vorgegebenen engen Rahmen bei weitem. Auch die geforderte Trennung von Betreuungsmaßnahme und Arbeitsverhältnis wird dadurch entgegen der Intention des Gesetzgebers wieder durchbrochen!

Obwohl SÖBs/GBPs mit ihren Integrationsleistungen durch die „sozialpädagogische“ Betreuung werben, fällt selbst den AutorInnen der Wiener SÖB Evaluation der hohe Anteil der Menschen auf, die angeben, diese Betreuung bezüglich der viel beschworenen Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen, ...) und der Arbeitssuche nicht zu brauchen.²³ In der Praxis steht diese „sozialpädagogische Betreuung“ nur auf dem Papier und dürfte in erster Linie der Rechtfertigung der eigenen Existenz und der damit verbundenen hohen Kosten dienen, weshalb nach außen die angebliche (paternalistische) Hilfstätigkeit oft besonders betont wird.

2.5. Verletzung des Datenschutzes durch Datenweitergabe an das AMS

Nicht nur, dass innerhalb der SÖBs und GBPs die unter Zwang zugewiesenen Menschen Ihre Privatsphäre offen legen sollen, werden oft ohne Zustimmung der Betroffenen hinter deren Rücken „Betreuungsberichte“ an das AMS übermittelt, deren Rechtsgrundlage mehr als fraglich ist. In Wien werden SÖBs angewiesen, beim Ausscheiden der „Transitarbeitskraft“ sogar „ein Leistungsprofil (inkl.

²¹ Eindrücklich dargestellt im Film „Hotspot“ über den Wiener SÖB „Michls“. Info zum Film: <http://navigatorfilm.com/film/hot-spot-1.html>

²² Löschnigg 2009, Seite 127

²³ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 82

beigeschlossenem, aktuellen Lebenslauf) der Transitarbeitskraft zu übermitteln, das eine realistische Einschätzung des gegenwärtigen Leistungspotenzials, der Eignung und der Interessen der Person erleichtert.“²⁴

Die SÖBs und GBPs werden sogar dazu verpflichtet, Daten über die Bewerbungen der „Transitarbeitskräfte“ an das AMS weiter zu geben²⁵, obwohl streng genommen selbst vom AMS beauftragte Beratungs- und Betreuungseinrichtungen nur bei der Arbeitssuche unterstützen aber diese nicht überwachen oder gar anleiten dürfen!

Eine von der Sozialplattform Oberösterreich verbreitete FAQ zur Datenschutzvereinbarung des AMS versucht sogar den Berufsethos der SozialarbeiterInnen zu relativieren und Skrupel zur Weitergabe persönlicher Daten an das AMS zu beseitigen!²⁶

Zwischen den „sozialpädagogischen BetreuerInnen“ und AMS MitarbeiterInnen bestehen zum Teil recht enge persönliche Kontakte, die zu einem informellen Austausch führen. Es liegen uns zahlreiche Hinweise vor, dass auch vertrauliche Informationen an das AMS weiter gegeben werden, aber auch vom AMS an SÖBs und GBPs.

In vielen Arbeitsverträgen von SÖBs und GBPs soll aufgenommen werden, dass die Daten an das AMS weiter geleitet werden. Laut Lehrmeinung dürfen aber Arbeitsverträge nicht dazu dienen, gesetzliche Rechte der Arbeitnehmer zu umgehen. Die Aufnahme der Information über die Datenweitergabe kann die vom Datenschutzgesetz vorgesehene Zustimmungserklärung zur Datenübermittlung, in der auch über das Recht zur nachträglichen Rückziehung der Zustimmung aufgeklärt wird, ersetzen!

2.6. Umgehung regulärer Bezahlung durch sittenwidrige Pauschallöhne („Transitarbeitskräfteregelung“)

Mit den sehr niedrigen und **sittenwidrigen Pauschalentlohnungen** werden die regulären Kollektivverträge umgangen: Es werden weder Vordienstzeiten noch Qualifikationen angerechnet, noch gibt es bei wiederholten Zuweisungen Gehaltsvorrückungen. Eine VerkäuferIn hätte zum Beispiel bei der Carla Graz nur rund die Hälfte der regulären KV-Entlohnung nach Caritas-KV erhalten! Damit wird nicht nur das Menschenrecht auf gleiche Entlohnung für gleiche Arbeit missachtet, sondern auch das kollektivvertragliche Grundprinzip der Differenzierungskriterien²⁷, das den/die sozial Schwächere schützen soll. Zahlreiche Regelungen der Kollektivverträge werden einfach als nicht gültig für die „Transitarbeitskräfte“ erklärt. Laut Obersten Gerichtshof können nämlich auch Kollektivverträge rechtswidrig sein!²⁸. Der Pauschallohn beträgt nach BAGS-KV²⁹ für 2015 lediglich 1.346 Euro bei 40 Wochenstunden (niedrigster regulärer Lohn: 1.500 Euro), und im BABE-KV³⁰, den gemeinnützige Personalüberlasser anwenden, nur 1.330 Euro brutto (niedrigster regulärer Lohn: 1.606 Euro). Ein menschenwürdiges Leben ist damit nicht möglich. Für berufserfahrene Menschen ist dieser Niedriglohn ein Hohn und eine Zumutung!

Durch die sittenwidrige Pauschalentlohnung wird auch die Forderung der Volksanwaltschaft aus dem Jahr 2006 nach der gleichen Bezahlung wie am „Regelarbeitsmarkt“ missachtet!³¹

²⁴ AMS Wien 2015, Seite 6

²⁵ AMS Wien 2015, Seite 6

²⁶ Hörmann, Trummer 2013]

²⁷ Csebrenyak u.a, 1987: Seite 128

²⁸ [OGH 9ObA80/11x](#) Punkt 2.

²⁹ <http://www.bags-kv.at/1093,,,2.html>

³⁰ <http://www.babe.or.at/1003,,,2.html>

³¹ Siehe Fußnote 3

2.7. Niedriglohn und Teilzeitarbeit

Hinzu kommt, dass SÖBs vermehrt **Teilzeitarbeit** anbieten und die Menschen ihr geringes Einkommen mit der Mindestsicherung mit all ihren Schikanen (Vermögensverwertung, Eintrag ins Grundbuch) aufstocken müssen. In Wien zum Beispiel gibt es laut Berichten beim SÖB Top Lokal nur noch 20h Stunden Jobs. Ebenfalls dürften gemeinnützige Personalüberlasser in Wien zur Hebung der „Erfolgsstatistik“ bzw. um mehr Arbeitslose durchzuschleusen und so aus der Langzeitarbeitslosenstatistik zu bekommen Stellen in 20h Teilzeitarbeit aufteilen. Das **Menschenrecht auf frei gewählte Arbeit** umfasst nach ILO 122³² auch das Recht auf volle Arbeit, mit der der eigene **Lebensunterhalt** bestritten und der eigene **Lebensstandard verbessert** werden kann. Das AMS begeht hier also eine massive Menschenrechtsverletzung und führt den Sinn der Arbeitslosenversicherung ad absurdum: Die Menschen müssen voll in eine Arbeitslosenversicherung einzahlen, von der sie dann zu nicht Existenz sichernder Arbeit gezwungen werden und auch sonst entrechtet werden! Das ist Betrug!

2.8. Gratisarbeit für SÖBs/GBPs in Form von „Arbeitstrainings“

Fallweise wird das Arbeitsrecht auch durch **vorgeschalte Arbeitstrainings und Vorbereitungsmaßnahmen** komplett umgangen. Es wird nicht einmal die niedrige Entlohnung nach „Transitarbeitskräfteregelung“, sondern nur der AMS-Bezug weiter gezahlt. Neben dem kollektivvertraglichen Lohn werden den auf Kosten der Versicherungsgemeinschaft gratis für die SÖBs/GBPs arbeitenden ArbeitnehmerInnen auf diese Weise auch Beitragszeiten zur Pensionsversicherung vorenthalten! Es sind sogar Firmen bekannt, die nur mit solchen Gratisarbeitskräften wirtschaften! (z.B. „Neue Arbeit“ in Kärnten³³). Der Verwaltungsgerichtshof weicht auch die Begründungspflicht auf, indem er „nicht von vornherein als nicht zielführend zu erkennenden Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt“³⁴ generell als zumutbar erklärt, obwohl diese mitunter völlig sinnlosen Maßnahmen von der sonst gerne heraufbeschworenen „Versicherungsgemeinschaft“, die Interesse habe, dass Arbeitslose rasch eine Arbeit finden und kein Geld der Arbeitslosenversicherung beziehen, finanziert werden müssen.

2.9. Gratisarbeit für Unternehmen in Form von „Praktika“

Laut einer Richtlinie vom AMS Österreich dürfen SÖBs und GBPs vor Überlassung einer „Transitarbeitskraft“ zu einem Beschäftigterbetrieb „ein **Praktikum (unentgeltliche Überlassung)** im Ausmaß von maximal einer Woche auf Basis des für die Stehzeit vereinbarten Grundentgelts“³⁵ machen. Gemeinnützige Personalüberlasser werben bei Unternehmen nun damit, dass diese eine Woche lang Menschen kostenlos unverbindlich austesten können. Das verstößt nicht nur gegen das Arbeitskräftenüberlassergesetz, demzufolge der Kollektivvertrag des Beschäftigterbetriebs zu zahlen ist, sondern ist auch eine Einladung zum Missbrauch von Versicherungs- und Steuergeldern. Eine Evaluation von durch SÖBs vermittelte Praktikumsplätze stellt fest, „dass es eine große Konkurrenz um betriebliche Praktikumsplätze gibt, weil viele Einrichtungen ein Praktikum - zum Teil auch kostenlos - anbieten.“³⁶

2.10. Sonderrechtszone „gemeinnützige Personalüberlasser“

Ein besonderes Problemfeld der Bildung einer Sonderrechtszone stellen die „**gemeinnützigen Personalüberlasser**“ (SÖBÜs) dar, wo entgegen dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) und dem BABE-KV in der überlassungsfreien Zeit statt dem regulären Lohn im Beschäftigterbetrieb nur der sit-

³² Von der ILO beschlossen am 9.7.1964, von Österreich ratifiziert am 27.7.1972 und veröffentlicht als BGBl 355/1972 <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008265>

³³ Sie Erfahrungsbericht unter http://www.arbeitslosennetz.org/arbeitslosigkeit/ams-berichte/zwangsarbeit/neue_arbeit/erfahrungsbericht_gratis_arbeiten_zum_ams-bezug.htm

³⁴ [VwGH 2008/08/0273](#)

³⁵ AMS 2014, Punkt 6.4.7

³⁶ Reiter 2010, Seite 35

tenwidrige Pauschallohn nach „Transitarbeitskräfteregelung“ gezahlt wird³⁷. Außerdem werden „Transitarbeitskräfte“ missbraucht für den Beschäftigerbetrieb eine Woche und mehr auf Kosten der Arbeitslosenversicherung „Praktika“ bzw. „kostenlose Personalüberlassungen“ zum Austesten zu machen (siehe oben). In manchen gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten wird zudem das AÜG systematisch verletzt, indem bei Überlassungen an Beschäftiger statt dem regulären Kollektivvertrag des Beschäftigers nur der sittenwidrige Pauschallohn des BAGS-KV gezahlt wird (z.B. Aktion Gemeinde und ST:WUK in der Steiermark).

Es gibt anonyme Hinweise, dass die Rahmenarbeitsverträge durch vorgetäuschte Jobs erschlichen würden, dass Firmen die zusätzlichen AMS-Förderungen für überlassene Arbeitskräfte missbrauchen und sich immer wieder geförderte Arbeitskräfte von den SÖBÜs holen. De facto handelt es sich da für uns um einen staatlich überwachten LeihsklavInnenmarkt, der den regulären „Arbeitsmarkt“ unterminiert.

Besonders kritisch war die in Wien generell vorgeschaltete Vorbereitungsphase von vier Wochen zu sehen, die in erster Linie dazu genutzt wurde, statt Erwerbsarbeitslose bei der Arbeitssuche – die laut Verwaltungsgerichtshof in die „persönliche Sphäre“ fällt und nur bedingt vom AMS kontrolliert werden darf³⁸ – zu unterstützen³⁹ haben zum Teil MitarbeiterInnen der SÖBÜs ihre Kompetenzen massiv überschritten und die Arbeitssuche sogar überwacht und angeleitet und die Betroffenen unter Druck gesetzt. Seit Anfang 2015 gibt es nun eine vorgeschaltete „Clearingphase“ die angeblich eine zielgenauere Auswahl von zugewiesenen Arbeitslosen, die nur noch bei echtem Bedarf eine vorgeschaltete Betreuungsphase machen müssen⁴⁰, erhöhen sollen. Problematisch ist, dass womöglich erst in der Maßnahme selbst jene Vermittlungshindernisse erhoben werden sollen, die diese Maßnahme rechtfertigen⁴¹, und dass die Entscheidung, was warum gemacht wird vom AMS ausgelagert wird. Die Beschwerden reißen jedenfalls nicht ab ...

2.11. Schikanöse und rechtswidrige Arbeitsverträge

In **Arbeitsverträgen und dazu gehörenden Regelwerken** finden sich besonders disziplinierende, repressive und mitunter rechtswidrige Elemente wie unangekündigte Alkoholkontrollen bei der Caritas Steiermark (der Alkohol kommt in den „Regeln der Zusammenarbeit“ gleich 3 mal vor!) oder Regeln wie „Nach dem Krankenstand ist dem Dienstgeber *unaufgefordert* eine Krankenstandbestätigung vorzulegen, andernfalls gelten diese Tage als unentschuldig und werden nicht ausbezahlt“ bzw. „bei unbegründetem Nichterscheinen am Arbeitsplatz vor 12.00 Uhr gilt der ganze Tag als unentschuldig“ sowie „wer bei Dienstbeginn oder während der Arbeitszeit alkoholisiert/unter Drogen stehend angetroffen wird, wird mit dem Taxi auf eigene Kosten heimgeschickt. Dieser Tag wird als Urlaubstag ab-

³⁷ § 16 Absatz 3 legt fest: „Transitarbeitskräfte im Rahmen der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung im Sinne des § 2 Absatz 3 haben während des Zeitraumes der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme Anspruch auf jenes kollektivvertragliche Mindestentgelt, das im Beschäftigerbetrieb für die ausgeübte Tätigkeit gilt, zumindest aber € 1.330,23 auf Basis einer 38h-Woche.“ Im itworks-Mustervertrag, und ähnlich bei anderen gemeinnützigen Personalüberlassern, ist davon nicht die Rede: „Das monatliche kollektivvertragliche Mindestentgelt als Transitarbeitskraft für eine Beschäftigung im Ausmaß von 38 Stunden beträgt gemäß § 16 Abs 3 BABE Kollektivvertrag EUR 1.238,29. Der monatliche Bruttobezug des/der ArbeitnehmerIn beträgt somit für die vereinbarte Arbeitszeit von XX Stunden/Woche EUR XXX,XX monatlich (14x).“ Auch gemäß Arbeitskräfteüberlassergesetz und gemäß § 1155 ABGB ist in der überlassungsfreien Zeit der gleiche Lohn wie während einer Überlassung zu zahlen!

³⁸ [VwGH 2013/08/0070](#), hierzu auch ein eigener [Rechtssatz 1](#) im Entscheidungstext

³⁹ Zum gesetzlich gedeckten Umfang der „Unterstützung bei der Arbeitssuche“ siehe [VwGH 2009/08/0044](#), hierzu auch den [Rechtssatz 1](#)

⁴⁰ Selbst die drei großen SÖBÜs in Wien sprachen sich in einem Positionspapier gegen die starren Vorgaben des AMS für die „Vorbereitungsphase“ aus, die für viele Menschen sich fast ausschließlich sinnloses Absitzen der Zeit darstellte. Siehe: BABE – Berufsvereinigung der ArbeitgeberInnen privater Bildungseinrichtungen: Positionspapier zur Stellung des gemeinnützigen Integrationsleasing als arbeitsmarktpolitisches Instrument <http://www.babe.or.at/folder/index.php?ID=4225>

⁴¹ Dass Vermittlungshindernisse, die eine Maßnahme rechtfertigen, nicht in dieser selbst erhoben werden dürfen siehe z.B. [VwGH 2009/08/0105](#) ([Rechtssatz 3](#))

gerechnet, *unabhängig davon*, ob die Alkoholisierung/der Konsum von Drogen zu Arbeitsbeginn, im Laufe oder *am Ende des Arbeitstages wahrgenommen wird.*“ (Chamäleon).

Besonders viele schikanöse Bestimmungen finden sich bei der „WBI - Wirtschafts- und Beschäftigungsinitiative des Bezirks Leoben“, wo man sich allgemein damit einverstanden erklären muss, „dass eine Arbeitsweise, die dem Projektziel offensichtlich entgegenwirkt, zum sofortigen Abbruch des Dienstverhältnisses auch innerhalb der Befristung führt.“ Sogar explizite Rechte der Entgeltfortzahlung nach § 1155 ABGB will die WBI außer Kraft treten lassen, ebenso wie das Recht, dass man irrtümliche Überzahlungen, die man guten Glaubens nicht erkennen konnte, zurück zahlen muss. Wer länger krank ist, den will die WBI gar zu einem in ihrem Sold stehenden Arzt zur Überprüfung zwingen!

Zur allgemeinen Einschüchterung dienen auch schikanöse Verschwiegenheitsverpflichtungen, die über die Wahrung des Geschäftsgeheimnisses hinausgehen (z.B. ST:WUK) und das Bekanntmachen von Missständen im SÖB/GBP verhindern sollen und letzten Endes sich auch gegen die Gewerkschaftsfreiheit richten.

Fallweise wird auch die Datenweitergabe an das AMS in die Arbeitsverträge aufgenommen, obwohl so etwas vom Datenschutzgesetz über eine eigene Zustimmungserklärung mit der Aufklärung über das Recht auf den Widerruf der Zustimmung nicht ersetzen kann (siehe oben im Punkt Datenschutzverletzung).

Bei den Entlassungsgründen nehmen sich die Arbeitsverträge und Regeln vieles heraus, was vom Recht her nicht gedeckt ist und offenbar der Einschüchterung dient. Auszüge aus Arbeitsverträgen und dazugehörigen Regeln sind im Anhang dokumentiert!

Nicht verwunderlich ist es daher, dass allzu oft bei den „Auswahlterminen“ bzw. „Vorstellungsgesprächen“ SÖBs/GBPs sich weigern, den Arbeitsvertrag oder den Dienstzettel vorzulegen oder gar zur Kontrolle mitzugeben. Wer seinen Arbeitsvertrag kontrollieren lassen will, wird oft mit einer Bezugssperre bedroht, was für uns nichts anderes als Nötigung darstellt!

2.12. Zuweisungsvoraussetzungen werden vom AMS mißachtet

Die Erläuterungen der Regierungsvorlage zur AVIG-Novelle 2007 (siehe oben) gehen zumindest für SÖBs von detaillierten **Zuweisungsvoraussetzungen** aus. In den Richtlinien des AMS Österreich für SÖBs und GBPs steht dementsprechend, dass vor Zuweisung zu prüfen sei, ob die betreffende Menschen der Zielgruppendefinition entspreche. In wissenschaftlichen Studien wird jedoch festgestellt, dass selbst die SÖBs beklagen, dass das AMS Menschen ohne Rücksicht auf die jeweiligen Zielgruppen des SÖB zuweise und sich primär an internen, statistischen AMS-Vorgaben („Zielarchitektur“) orientiere und nicht an dem, was im Einzelfall sinnvoll ist⁴². Diese Vorgaben werden sogar vom AMS selbst als einer wirklichen Integration der Personen entgegen stehend bezeichnet⁴³. Entgegen diesen Tatsachen und den Erläuterungen der Regierungsvorlage zur AVIG-Novelle 2007 behauptet der Verwaltungsgerichtshof einen „Willen des Gesetzgeber“ den „zweiten Arbeitsmarkt“ als ohne wenn und aber zumutbar zu erklären.

⁴² „AMS-BeraterInnen und SÖB-Kontaktpersonen orientieren sich primär an der AMS-Zielarchitektur und an internen Arbeitsaufträgen und Weisungen. Sie bevorzugen grundsätzlich einfach fassbare, unkompliziert handhabbare Maßnahmen und Instrumente, die einerseits einen Übertritt in Langzeitarbeitslosigkeit verlässlich verhindern und andererseits über ausreichende Aufnahmekapazitäten verfügen.“ In: Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs Seite 109. Eine vergleichende Studie des deutschen Sozialministeriums zur Zielsteuerung in verschiedenen Ländern stellt zu Österreich fest: „Die Zielerreichung ... kann auch durch Zuweisungen in – ggf. ungeeignete – Qualifizierungsmaßnahmen verbessert werden. ... Die Kombination der beiden Arten von Zielindikatoren führt jedoch dazu, dass die skizzierten ineffizienten Zuweisungen in Schulungen tendenziell zur Zielverfehlung bei einem der beiden Zielindikatoren führen. Durch die Kombination wird nahegelegt, Arbeitslose kurz vor ihrem Übergang in Langzeitarbeitslosigkeit in eine Qualifizierung zuzuweisen.“ In: Zielsteuerung, Seite 272.

⁴³ Fischlmayr/Pesendorfer: „Zielvorgaben des AMS stehen einer wirklichen Integration der Personen manchmal entgegen.“

2.13. Zuweisung zu „zweiten Arbeitsmarkt“ als Druckmittel und Strafe

Berichten Betroffener werden **SÖB-Zuweisungen** vom AMS als **Druckmittel** verwendet. Aus Oberösterreich ist sogar gerichtsbekannt, dass einem Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen, der vom AMS sonst nie eine Stellenzuweisung bekam, offensichtlich zur Strafe drei Mal zu einer körperlich anstrengenden Hilfsarbeit zum gleichen SÖB („Rieder Initiative für Arbeit – RIFA“) zugewiesen wurde um anschließend den Bezug wegen angeblicher „genereller Arbeitsunwilligkeit“ einstellen zu können. Auffallend sind auch Zuweisungen hoch qualifizierter Arbeitsloser in Hilfstätigkeiten bei SÖBs und GBPs⁴⁴. Selbst offenkundiges Mobbing im SÖB stellen für das AMS und den Verwaltungsgerichtshof keine Grund für einen Abbruch dar!⁴⁵.

Entgegen dem in der Öffentlichkeit präsentierten Selbstverständnis als hilfreiche „soziale Betriebe“ machen SÖBs/GBPs in erschreckendem Ausmaß mit: Nur bei einem Drittel der Projekte ist die Teilnahme freiwillig. Bei der Auswahl nehmen SÖBs/GBPs auf folgende Kriterien bzw. Einwände KEINE Rücksicht:

- Zu erwartende Einkommenseinbußen (für 80% der Projekte unerheblich);
- Überqualifikation bzw. Qualifikationsdefizite (für zwei Drittel der Projekte unerheblich);
- sowie befürchtete mangelnde Identifikation der Transitarbeitskräfte mit dem Projekt (für rund 60% unerheblich).⁴⁶

Es liegen zahlreiche Berichte Betroffener vor, die einen ziemlich unfreundlichen und mitunter herrischen Umgang mit den vom AMS unter Sperrdrohung zugewiesenen Menschen belegen. Die Möglichkeit der Drohung mit AMS-Bezugssperren verleitet allzu viele SÖB/GBP-MitarbeiterInnen Arbeit suchende Menschen wie rechtlose Untertanen zu behandeln.

2.14. Armutsfalle „zweiter Arbeitsmarkt“ durch Neubemessung beim AMS

Für jene, die einen SÖB/GBP überstanden haben, warten besonders diese Fallen: Wer sein karges Einkommen durch eine geringfügige Beschäftigung aufge bessert hatte, darf für das ganze Jahr rückwirkend Lohnsteuer zahlen wenn er/sie dank SÖB/GBP über die Jahresfreigrenze kommt. Wer selbständig war, verliert womöglich dank „**rollierender Neuberechnung**“ gleich den AMS-Bezug für das ganze Jahr und darf diesen zurück zahlen. Wer unter 45 Jahre alt ist, kann sich eine neue Anwartschaft erwerben und aufgrund der niedrigen Bezahlung im SÖB/GBP einen viel geringeren Neubezug bekommen.

3. Der „zweite Arbeitsmarkt“ ist eine vom AMS kontrollierte Einrichtung

Aufgrund der massiven **finanziellen und vertraglichen Abhängigkeit vom AMS** stellt sich die Frage, ob hier das AMS überhaupt Stellenvermittlung betreibt oder doch **Maßnahmenzuweisungen**. Laut § 3 Absatz 3 Arbeitsmarktfördergesetz (AMF) darf das AMS keinen Arbeitgeber zwingen, bestimmte ArbeitnehmerInnen aufzunehmen. Laut § 3 Absatz AMFG hat das AMS die Arbeitsvermittlung „unparteiisch“ durchzuführen und laut § 31 AMMSG Absatz 2 hat das AMS auf einen „angemessenen Ausgleich der Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu achten“!

Da SÖBs nur 20% ihrer Kosten selbst erwirtschaften müssen, hängen diese fast vollständig von den AMS Förderungen ab.

⁴⁴ Z.B. Chemikerin mit Universitätsabschluß und Zusatzausbildung als Lebensberaterin zum Fetzen schlichten bei der Carla Gröbming http://www.arbeitslosennetz.org/arbeitslosigkeit/ams-berichte/zwangsarbeit/caritas/werkstart_obersteiermark/index.html

⁴⁵ Eine Lehrerin aus Russland, die AsylwerberInnen ehrenamtlich betreut, wird nur zur Strafe wegen Verdachts einer Nebenberufstätigkeit nachzugehen zu niedriger Hilfsarbeit bei „ABF - Arbeitsinitiative Bezirk Feldkirch“ zugewiesen und schikaniert. Siehe [VwGH 2012/08/0043](http://www.vwgh.at/2012/08/0043)

⁴⁶ Eppel 2014, Seite 143

Das Verhältnis zwischen SÖBs/GBPs ist nicht nur in umfangreichen AMS-Richtlinien geregelt, sondern wird auch noch in den konkreten Verträgen einseitig vom AMS vorgegeben, sodass SÖBs beklagen, dass Verträge oder Entscheidungen ohne Verhandlungen vorgegeben werden und dass AMS Vorgaben sogar als Eingriffe in operative Abläufe erlebt werden, weshalb in Wien zwei Drittel der SÖBs ihr Verhältnis zum AMS als ausgesprochen einseitig und angespannt bezeichneten. Die SÖBs werden beispielsweise vom AMS dazu verpflichtet, genaue Daten über von den vom AMS zugewiesenen Menschen vorgebrachte Gründe, mit denen diese eine Teilnahme am SÖB vermeiden möchten, zu erfassen und mit vom AMS vorgegebenen Kürzeln (sic!) an das AMS gleich zu übermitteln!⁴⁷ Auch werden mitunter detaillierte „Betreuungsberichte“ aus dem Arbeitsverhältnis sowie die Daten über Eigenbewerbungen an das AMS weiter gegeben, was das Datenschutzgesetz und die Fürsorgepflicht als Arbeitgeber verletzt (siehe auch Kapitel Datenschutzverletzungen).

Das AMS argumentiert diese Datenweitergabe aber damit, dass der SÖB/GBP als Datendienstleister des AMS die Daten erhebe, was dieser aber nur als Maßnahmenträger im Auftrag des AMS nach § 32 AMSG machen kann, zumal das AMS laut § 25 AMSG auch keine Daten aus Arbeitsverhältnissen speichern darf. Das AMS hat ja laut AMSG auch nicht den gesetzlichen Auftrag, selbst als Arbeitgeber von Arbeitslosen zu fungieren sondern durch – begründungspflichtige – Wiedereingliederungsmaßnahmen bei der Überwindung von Hindernissen zu helfen!

Auch sonst unterliegen SÖBs und GBPs zahlreichen Berichtspflichten gegenüber dem AMS und werden auch alleine von diesem in planwirtschaftlichen Vorgängen „befüllt“⁴⁸. Die Förderungen werden nach dem „Echtkostenmodell“ abgerechnet⁴⁹, d.h. diese „Betriebe“ müssen gegenüber dem AMS die tatsächlichen Kosten nachweisen sehr detailliert Einblick in die Betriebsführung gewähren, „sodass soziale Unternehmen vom Staat kontrollierte Unternehmen sein“!⁵⁰

Vom AMS Wien berichtet eine Studie von einer „Vorgabe, dass allen zugebuchten Personen ein Platz im Projekt angeboten werden muss“⁵¹. Die SÖB/GBP-Richtlinien des AMS Österreich verbieten den Projekten, höhere Löhne als im BAGS-Kollektivvertrag vorgegeben anzubieten. Den Projekten und erst Recht den zugebuchten Menschen wird somit jeder Verhandlungsspielraum genommen, obwohl auch Arbeitslose das Recht haben, über den Arbeitsvertrag zu verhandeln.

SÖBs/GBPs kritisieren daher die Zubuchungspolitik des AMS, insbesondere dass trotz fehlender Erfolgsaussichten auch „nicht integrierbare“ zugebucht werden nur um vorgegebene AMS-Ziele zu erreichen.⁵² Auch müssen z.B. aufgrund neuer Statistikzählungen zugebuchte 62 Tage im SÖB/GBP gehalten werden, damit diese auch aus der Langzeitbeschäftigungsstatistik fallen und bei der Rückkehr zum AMS als „neuer Geschäftsfall“ gezählt werden, auch wenn diese für das Projekt nicht geeignet sind und die Teilnahme völlig erfolglos ist!

In diesem Zusammenhang fällt die massive **Verkürzung** der durchschnittlichen **Dauer eines „Transitarbeitsverhältnisses“** auf: Diese sank von 241 Tagen im Jahr 2005 auf 116 Tage im Jahr 2012. Wien hält mit Abstand die „Parkdauer“ von (Langzeit)Arbeitslosen im SÖB/GBP am kürzesten. Die Zahl der auf dem „zweiten Arbeitsmarkt“ geparkten Erwerbsarbeitslosen wurde vom AMS so von 7.683 auf 19.208 „Förderepisoden“ erhöht. Damit wird vor allem die Statistik der Langzeitarbeitslosen, aber

⁴⁷ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 112: „... dass das AMS Leute schickt, die dann Gründe suchen, nicht genommen zu werden, denn Reinigung ist anstrengend und nicht attraktiv. Manche sagen, sie können wegen der Kinder nur bis zwölf arbeiten. Das wird an das AMS rückgemeldet, aber die vereinbarten Kürzel sind nicht ganz aussagekräftig, bräuchte für AMS nähere Infos, weil die Personen im SÖB andere Angaben machen als im AMS (z.B. zur Kinderbetreuung)“.

⁴⁸ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 114: „Große SÖBs/GBPs ... sind nach Erfahrung der Befragten aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen noch schwieriger zu befüllen.“

⁴⁹ Eppel 2014, Seite 193

⁵⁰ Eppel 2014, Seite 194

⁵¹ Eppel 2014, Seite 126

⁵² Eppel 2014, Seite 129

auch der Langzeiterwerbslosen, massiv verfälscht. Die Dachverbände der SÖBs/GBPs haben dagegen massiv Stimmung gemacht, weil oft eine längere Verweildauer im SÖB/GBP notwendig sei, um Menschen „fit für den ersten Arbeitsmarkt“ zu machen. Die Aufbesserung der „Erfolgsstatistik“ des AMS war offenbar wichtiger.

Die in den SÖBs/GBPs angebotene „sozialpädagogische Betreuung“ geht auch weit über die vom Verwaltungsgerichtshof⁵³ postulierten und vom Wirtschaftsministerium per Dienstanweisung⁵⁴ erläuterten „engen Grenzen des § 9 Abs. 2 AIVG“ (siehe oben Unterpunkt „sozialpädagogische Betreuung“) hinaus.

Es gibt massive personelle Verflechtungen zwischen AMS und „zweiter Arbeitsmarkt“. Einerseits gibt es mitunter enge berufsbedingte Kontakte zwischen AMS-BeraterInnen und Ansprechpersonen in SÖBs und GBPs, weil ja immer wieder Arbeitslose zu den befristeten „Transitarbeitsplätzen“ zugebucht werden.

In Kärnten zum Beispiel waren der nunmehrige Landesgeschäftsführer Franz Zewell und die Geschäftsführerin des größten gemeinnützigen Personalüberlassers GPS Kärnten, MMag. Dr. Edith Zewell, nicht nur beruflich sondern auch privat verbunden respektive verheiratet. Der Leiter des AMS Wolfsberg wechselte nahtlos auf die „andere Seite“ und übernahm die Geschäftsführung von GPS Kärnten⁵⁵.

In die andere Richtung wechselte ebenfalls Mag. Petra Draxl, die über 10 Jahre bei der hauptsächlich für das AMS arbeitenden ÖSB Consulting – die Mutter des gemeinnützigen Personalüberlasser it-works ist – Karriere bis zur Geschäftsführerin machte, dann Zwischenstation im Sozialministerium machte und schließlich Landesgeschäftsführerin des AMS Wien wurde.

Von den politischen Verflechtungen zwischen den in den Aufsichtsgremien vertretenen Sozialpartnern und den für das AMS arbeitenden Firmen und Vereinen ganz zu schweigen.

Auch die oft geübte Praxis mit AMS-Bezugsperrern zu drohen und die Weitergabe von persönlichen Daten aus dem Arbeitsverhältnis, die bei einem normalen Arbeitgeber das Datenschutzgesetz und dessen Fürsorgepflichten verletzen würden, sprechen dafür, dass SÖBs/GBPs in Wirklichkeit AMS-Massnahmen sind. Die Begründung, dass die Datenweitergabe an das AMS als Datendienstleister des AMS gemacht würden, ist nämlich nur für AMS-Massnahmen eine Rechtsgrundlage, zumal das AMS nach § 25 AMMSG keine Daten aus Arbeitsverhältnissen von ArbeitnehmerInnen erheben und verarbeiten darf!

Deshalb sind unserer Einschätzung nach diese Einrichtungen nicht als selbstständige Unternehmen, in welchen eine unparteiische Arbeitsvermittlung möglich ist, zu betrachten! Die vom Verwaltungsgerichtshof festgestellten Verhältnisse, demzufolge vorgebliche Arbeitsverhältnisse am „zweiten Arbeitsmarkt“ in Wirklichkeit als „Wiedereingliederungsmaßnahmen“ zu bezeichnen sind, haben sich also kaum geändert!⁵⁶ Hier von einem ArbeitsMARKT zu sprechen ist gewollte Irreführung!

⁵³ [VwGH 2004/08/0148](#) dazu [Rechtssatz 1](#)

⁵⁴ BMWA 2006

⁵⁵ <http://www.kleinezeitung.at/k/kaernten/lavanttal/4106159/Nun-kann-ich-meine-Ideen-umsetzen>

⁵⁶ [VwGH 2003/08/0200](#): „Auf der Grundlage der Feststellungen im angefochtenen Bescheid, wobei mit der Gegenschrift der belangten Behörde allfällige Zweifel beseitigt wurden, wurde der Beschwerdeführer - entgegen der Bezeichnung durch das AMS - zu keiner Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt, sondern zu einer (nach einem aktenkundigen Informationsfolder offenbar auch vom AMS mit Unterstützung von Fördergeldern der Europäischen Union mitfinanzierten) Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zugewiesen, bei welcher die Leistungserbringung für einen Dienstgeber - soweit überhaupt intendiert - klar im Hintergrund steht. Diese Maßnahme wurde zwar unzulässigerweise in das Kleid eines Arbeitsvertrages gehüllt“.

4. Fragwürdige Erfolgsbilanz: Integrationsmythos „zweiter Arbeitsmarkt“

Heftig umstritten ist der Nutzen der SÖBs und GBPs, der sich bei näherer Betrachtung eher bescheiden ausnimmt: Nach Wiener Evaluierung finden sich nach 3 Monaten in Wien nur 15% der Männer und 22 % der Frauen in Dienstverhältnissen, im Zeitraum 6 Monate nach dem SÖB/GBP werden im Schnitt nur 17% in nicht geförderter Arbeit und 5% in geförderter Arbeit verbracht, der Zeitanteil in Beschäftigung erhöhe sich gegenüber dem Vorbeobachtungszeitraum nur um 13%!⁵⁷ Für 2008 sollen in ganz Österreich zwar nach 3 Monaten sogar 41,7% in Beschäftigung gewesen sein, aber nur 17,5% in nicht geförderter Beschäftigung!⁵⁸ Die Erfolgsquote einer Vergleichsgruppe ohne SÖB/GBP-Teilnahme wird in der Regel nicht genannt, weshalb die wirkliche Nettoerfolgsrate noch deutlich niedriger sein wird. Übereinstimmend berichten mehrere Evaluationsstudien dass der Anteil ungeförderter Arbeit sich durch Arbeit am „zweiten Arbeitsmarkt“ nur geringfügig um rund 10 Tage pro Folgejahr erhöht, dafür der Anteil geförderter Arbeit in den Folgejahren nach dem SÖB/GBP stark steigt!⁵⁹

Bezeichnend in Bezug auf die angebliche so wichtige Unterstützungsleistung ist, dass eine Wirkungsanalyse zeigt, dass eine Bewerbungsunterstützung wenig Wirkung zeigt, vor allem aber berufliche/fachliche Qualifizierung Wirkung zeigt. Menschen mit höherer Basisausbildung „profitieren“ eher – vermutlich weil sie sich selbst zu helfen wissen – als gering Qualifizierte. Vorbereitungsphasen wirken nicht oder tendenziell negativ.⁶⁰ Das neoliberale Aktivierungsdogma entpuppt sich hier ebenso wie bei den AMS-Kursen⁶¹ als reines Dogma.

Wer einmal am „zweiten Arbeitsmarkt“ landet, bleibt also dort gefangen! Bei einer Evaluierung von AMS-Förderungen schneiden SÖBs in Bezug auf Nachhaltigkeit mit großem Abstand am schlechtesten ab: Nur 24% der SÖB-TeilnehmerInnen hatten nachher eine Arbeit mit über 91 Tagen gegenüber einem Schnitt von 58% und einem Höchstwert von 88%!⁶²

Die vielbeschworene „Arbeitsintegration“ durch die „Integrationsketten“ entpuppt sich als Mythos: „Knapp die Hälfte aller TAK haben trotz intensiver Förderung (und relativer Arbeitsmarktnähe) keine realen Beschäftigungschancen am Regelarbeitsmarkt!“⁶³

Besonders auffallend sind in **Wien** die **„gemeinnützigen Personalüberlasser“** (SÖBÜ) zu denen seit 2009 aufgrund des „geringen Förderaufwandes“⁶⁴ besonders massiv zugebucht wird. In Wien werden die AMS-Fördervorgaben „weitestgehend ausgereizt“: während bei normalen SÖBs und GBPs mehr als 80% länger als einen Monat im Projekt verbleiben, sind das bei den SÖBÜs nur 58%. Nach dem ersten Monat, der noch als „Vorbereitungsphase“ ohne Anstellungsverhältnis zum AMS-Bezug ge-

⁵⁷ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 63

⁵⁸ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 141

⁵⁹ Laut Lutz 2006 standen geförderte Frauen in den auf die „Transitarbeit“ folgenden 3,5 Jahren um 36 Tage länger in ungeförderter Beschäftigung, Männer aber um 39 Tage weniger als die Vergleichsgruppe! (Seite 606). Laut Eppel u.A. 2014 steigt binnen 5 Jahre die Zahl der Beschäftigung in ungeförderter Arbeit minimal von 505 auf 519, die Zahl weiterer geförderter Arbeit aber von 28 auf 256 Tage (Seite 45)! Der Wirkung differiert dabei stark zwischen den Projekten, nur 10% der Projekte (vermutlich die kleineren) sind weisen starken „Integrationseffekt“ für die folgenden 2 Kalenderjahre auf (+143 Tage für 2008 und +151 Tage für 2009), 25% aber sogar einen negativen Effekt auf (-41 Tage für 2008 und -15 Tage für 2009)! (Seite 68)

⁶⁰ Eppel, Seite 75f

⁶¹ Siehe Langzeitwirkung (Seite 65 – 66): Wer KEINE Schulung machte hatte im Vergleich zu den Kurzschulungen mehr Beschäftigungstage (244 statt 236), weniger Tage in Vormerkung beim AMS (56 statt 62 Tage), ist etwas weniger lang aus dem „Arbeitsmarktgeschehen“ ausgestiegen (59 statt 60 Tage) und hatte sogar ein höheres Jahresbeschäftigungseinkommen (15.547 statt 15.126 Euro). Hingegen waren Arbeitslose, die richtige, also längere Schulungen vom AMS bekommen hatten, 258 Tage in Standardbeschäftigung, 49 Tage in Vormerkung, 51 Tage aus dem Arbeitsmarktgeschehen ausgestiegen und erzielten ein Jahresbeschäftigungseinkommen von 17.675,- Euro.

⁶² Riesenfelder 2014, Seite 24

⁶³ Pesendorfer 2009b, Seite 13

⁶⁴ Eppel, Seite 184

macht werden muss, ist die Vorgabe für die Übernahme in ein „Transitarbeitsverhältnis“ nämlich 50%. Von diesen „TransitmitarbeiterInnen“ verbleiben nach weiteren 2 Monaten nur 50% und es gibt an der zweiten Vorgabemarke einen weiteren massiven Einbruch der TeilnehmerInnen, sodass nach 3 Monaten Gesamtdauer nur noch 20% in einem Arbeitsverhältnis bleiben. Die anderen waren entweder – was zahlreiche Erfahrungsberichte bestätigen – nur zum Schein zur Aufbesserung der Statistik angestellt und wurden mit der eigenen Arbeitssuche „beschäftigt“ (nach 62 Tagen Anstellung fällt mensch auch aus der Langzeitbeschäftigungslosenstatistik und zählt als neuer Arbeitsloser!) oder nur so lange in einer echten Überlassung, als der Beschäftigterbetrieb vom AMS die Eingliederungsbeihilfe kassieren konnte. In den anderen Bundesländern verbleiben nach 31 Tagen 84% der TeilnehmerInnen in der Maßnahme und nach 92 Tagen 37%! Die statistische Wirkung von SÖBÜs auf Beschäftigung ist mit 33 Tagen im Folgejahr eher bescheiden und lässt schnell nach; wirkt „ähnlich den Droheffekten aktivierender Maßnahmen“⁶⁵ In Wien sind Teilnehmer von SÖBÜs im zweiten bis vierten Jahr deutlich weniger in nicht geförderter Beschäftigung – um 191 Tage bzw. 41,1% - als Arbeitslose die direkt mit Eingliederungsbeihilfen bei einem Arbeitgeber angestellt waren!⁶⁶

Auch sonst sind die Ergebnisse wissenschaftlicher Evaluierungen insgesamt eher ernüchternd. Das liegt wohl daran, dass die steigende Erwerbsarbeitslosigkeit auf fehlende Arbeitsplätze bei gleichzeitig steigender Nachfrage nach Lohnarbeit zurück zu führen ist und nicht auf die angeblichen Vermittlungsdefizite, die erst durch Maßnahmen beseitigt werden müssen.

Ein weiterer Grund dürfte auch darin liegen, dass viele in den hoch subventionierten und daher oft unproduktiv arbeitenden im Niedriglohnsektor angesiedelten SÖBs/GBPs einfach nichts Neues dazu lernen. Obwohl in Studien der Auftraggeber aufgrund des Zwangskontextes, in dem die vom AMS abhängigen Menschen leben, eher Gefälligkeitsantworten gegeben werden, fällt auf, dass viele angeben, beruflich wenig neues gelernt zu haben, keine praktische Erfahrung gesammelt zu haben (in Wien immerhin ein Fünftel!) und insbesondere eine fachliche Schulung vermissen.⁶⁷

Selbst im Idealfall können SÖBs und GBPs die Menschen nie und nimmer den steigenden Anforderungen der Wirtschaft gerecht machen, weil diese Menschen von der Wirtschaft wegen Nichterfüllung der stetig steigenden Anforderungen aussortiert worden sind. Die Lösung muss daher bei den Ursachen, der wachsenden Belastungen in der Wirtschaft, gesucht werden!

Auch der Versuch, einen wirtschaftlichen Nutzen der AMS Maßnahmen, insbesondere des „zweiten Arbeitsmarktes“ nachzuweisen, gelingt nicht wirklich. Hierzu liegen nur grobe Schätzungen vor, die in Modellrechnungen mit „pessimistischen“, „optimistischen“ und „realistischen“ Szenarien rechnen, wobei die „realistischen“ Szenarien eher leicht negativ bis neutral ausfallen⁶⁸ bzw. obwohl Ausgaben nach mehreren Jahren noch nicht kompensiert zumindest eine Tendenz „zur Kostenneutralität“ zeigen⁶⁹. Negative Effekte wie durch von SÖBs/GBPs verursachte Sanktionen oder vor SÖBs/GBPs in den Krankenstand oder in die Abmeldung vom AMS Flüchtende oder dass gut ein Viertel wieder beim SÖB/GBP oder im AMS-Kurs landet werden natürlich nicht einmal andiskutiert.

TeilnehmerInnen am „zweiten Arbeitsmarkt“ geben folglich mit großer Mehrheit und großen Abstand zu weiteren Gründen an, dass sie deshalb keine Arbeitsstelle finden, weil es zu wenige Arbeitsplätze gibt und weil es keine passenden Stellen gibt.⁷⁰

Die vermehrte Zuweisung von Menschen, deren einziges „Vermittlungshindernis“ das falsche Geburtsjahr ist, wird den Nutzen dieser teuren Zwangsmaßnahmen noch weiter reduzieren!

⁶⁵ Eppel 2014, Seite 89

⁶⁶ Eppel 2014, Seite 87

⁶⁷ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 80 und 81

⁶⁸ Osterkorn/Daume 2009: „Man kann also davon ausgehen, dass diese Maßnahmen im Bereich zwischen 4 und 10 Jahren gesamtwirtschaftlich gesehen ausgeglichen bilanzieren..“.

⁶⁹ Eppel 2014, Seite 112

⁷⁰ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 77

Beim „zweiten Arbeitsmarkt“ handelt es sich also eher um ein potemkinsches Dorf zur Aufrechterhaltung der Ideologie der Lohnarbeit als einzige Integrations- und Teilhabemöglichkeit an der vorherrschenden kapitalistisch-paternalistischen Gesellschaft. Das zeigt sich geradezu an der gebetsmühlenartigen Betonung der Arbeitsmarktintegration und Wiedereingliederung bzw. Re-Integration (sic!), die mit den „Transitarbeitsplätzen“ erzielt würden.

5. „Zweiter Arbeitsmarkt“ wird zur Altersdiskriminierung

Wir sehen diese Art der „Förderung“ daher klar als menschenrechtswidrige Diskriminierung die nicht nur gegen Artikel 14 der in Verfassungsrang stehenden Europäischen Menschenrechtskonvention verletzt sondern auch aufgrund der systematischen Zuweisungen von Menschen nur aufgrund ihres Alters als Verletzung der EU Antidiskriminierungsrichtlinie.

Wie wir aus zahlreichen uns zugestellten Berichten wissen, werden diese Maßnahmen von der Generation 50plus in hohem Maße als stigmatisierend, demütigend und diskriminierend empfunden.

Auch aus der neuesten SÖBs-Evaluierung geht hervor, dass für ältere ArbeitnehmerInnen die Zuweisung zu SÖBs vor allem die Gefahr erneuter Zuweisungen zum „zweiten Arbeitsmarkt“ beinhaltet! Im Vergleich zur Altersgruppe 25-44 Jahre bleibt die Steigerung der Altersgruppe 45-59 Jahre an nicht geförderter Arbeit in den Jahren 2 – 5 nach dem SÖB mit insgesamt nur 51 Tagen (also nur 13 Erwerbstage pro Jahr mehr!), dafür steigt im Schnitt die Zahl der Arbeitstage am „zweiten Arbeitsmarkt“ von 25 auf 35 Tage und in der Altersgruppe von 50-59 Jahre sogar auf 40 Tage!⁷¹ Laut FAB-Studie finden über 50jährige nur halb so oft wie unter 30jährige eine reguläre, nicht geförderte Arbeit und steigen auch doppelt so oft aus dem „Arbeitsmarkt“ ganz aus („Out of Labour Force“)⁷².

Das heißt der „zweite Arbeitsmarkt“ entwickelt sich mehr in Richtung Druckmittel zum Ausstieg aus dem „Arbeitsleben“ als in Richtung „Sprungbrett in Arbeit“! Ältere werden auch durch den Rückgang an nachfolgenden Ausbildungszeiten diskriminiert und hinausgedrängt⁷³. Laut FAB-Studie ist das wichtigste Merkmal, keine Arbeit nach dem SÖB/GBP zu finden, das Alter!⁷⁴

Bei älteren ArbeitnehmerInnen ist die Chance auch deutlich größer, aufgrund mangelnder Jobangebote am „ersten Arbeitsmarkt“ die zumeist unfreiwillige Arbeit am „zweiten Arbeitsmarkt“ bis zum Ende durchmachen zu müssen. Auffallend ist auch, dass unter älteren ArbeitnehmerInnen auch mehr hochgebildete im SÖB geparkt werden, ohne einen Job zu finden, der eine vorzeitige, einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im SÖB ermöglicht.⁷⁵

Auffallend ist auch, dass laut FAB-Studie⁷⁶ in den vergangenen Jahren die Erfolgsquote deutlich gesunken ist, durch Verkürzung der Verweildauer am Arbeitsmarkt aber immer mehr Menschen durch den „zweiten Arbeitsmarkt“ geschleust werden und so sowohl aus der Langzeitarbeitslosen- als auch aus der Langzeiterwerbslosenstatistik fallen. Ältere Arbeitslose werden also vor allem zur Statistikverfälschung am teuren „zweiten Arbeitsmarkt“ zwischen geparkt!

In einem offenen Brief an das Sozialministerium bringt Frau Almira (Name der Redaktion bekannt), Akademikerin und ehemalige Führungskraft mit diversen Zusatzausbildungen im sozialen und therapeutischen Bereich, die absurde Situation am Arbeitsmarkt für Ältere auf den Punkt:

„Es geht hier um das Schicksal von Menschen und um wertvolles menschliches Potential. Da drängt sich die Frage auf: Kann eine Gesellschaft sich das leisten, gut ausgebildete Menschen als ungelernete

⁷¹ Eppel Horvath u.A., Seite 57

⁷² FAB-Studie, Seite 47

⁷³ FAB-Studie, Seite 76

⁷⁴ FAB-Studie, Seite 91: „Bezüglich der regulären Beschäftigung zeigt sich der überragende Einfluss des Alters (je höher umso weniger Beschäftigung).

⁷⁵ FAB-Studie, Seiten 39ff, über 50jährige beenden zu 76% regulär am Ende, unter 30jährige nur zu 55%!

⁷⁶ FAB-Studie, Seite 61

Hilfskräfte in mit öffentlichen Mitteln geförderten Sozialökonomischen Betrieben zu „entsorgen“? Und: Kann effiziente Gesundheitsvorsorge überhaupt stattfinden, wenn wesentliche Voraussetzungen für Gesundheit (siehe Definition der WHO) gar nicht gegeben sind?“

Die in der Regel gut ausgebildeten, sehr erfahrenen und oftmals hoch qualifizierten älteren Arbeitslosen erleiden durch diese Zwangsmaßnahmen in den SÖBs, GBPs, SÖBÜs etc. gleich eine doppelte Altersdiskriminierung:

1. von der Wirtschaft, die sich zwar lautstark über den „Fachkräftemangel“ beklagt, aber Arbeit suchenden Menschen das Menschenrecht auf frei gewählte Arbeit verweigert, ohne für diese systematischen Rechtsverletzungen zur Verantwortung gezogen zu werden (wo bleiben hier die Existenz bedrohenden Sanktionen?)
2. vom AMS, das in Umsetzung der von BerufsfunktionärInnen des Sozialministeriums und der Sozialpartner die hinter verschlossenen Türen ausgehandelten diskriminierenden Zwangsmaßnahmen vollzieht. Diese werden nicht nur mit Vortäuschung sondern auch mit der massiven Gewalt durch das Existenz bedrohende und somit menschenrechtswidrige Sanktionenregime durchgesetzt.

Nach § 31 AMSG müssen „Wahl und Art (...) der eingesetzten Leistungen nach den Erfordernissen des Einzelfalles unter dem Gesichtspunkt zu richten, dass sie dem in § 29 genannten Ziel bestmöglich entsprechen.“ Zum Ziel gehört nach § 29 Absatz 2 AMSG „die Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften auf Arbeitsplätze herbeizuführen, die möglichst eine den Vermittlungswünschen des Arbeitssuchenden entsprechende Beschäftigung bieten“.

Aufgrund der von der Politik von oben herab beschlossenen Vorgaben werden aber massiv Menschen nur aufgrund des Alters auf den „zweiten Arbeitsmarkt“ vermittelt, egal ob diesen den gesetzlichen Zielbestimmungen (Erläuterungen zur AIVG-Novelle 2007 siehe oben), den „Erfordernissen des Einzelfalles“ oder den Vermittlungswünschen der Betroffenen entsprechen! Zum Teil werden Einrichtungen des „zweiten Arbeitsmarktes“ nur noch zu 100% mit der Gruppe 50+ planwirtschaftlich befüllt.

Ein zusätzlich negativer Effekt ist, dass die ursprüngliche Zielgruppe der SÖBs/GBPs sowohl aufgrund der Zielvorgaben hinsichtlich „Vermittlungserfolge“ („Creaming-Effekt“) und der Befüllungsvorgaben des Programms 50+ selbst wenn sie freiwillig Arbeitsverhältnisse am „zweiten Arbeitsmarkt“ annehmen will, diese nicht mehr bekommt.

Auch die in der Verfassung in § 126b B-VG Absatz 5 sowie in § 31 AMSG vorgesehen Kriterien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit des Mitteleinsatzes werden zunehmend missachtet, weshalb unserer Einschätzung nach das Programm 50+ als planmäßige Veruntreuung von Versicherungs- und Steuergeldern zur Verdeckung des Versagens der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik der Regierung zu werten ist. Die primären Nutznießer sind die BetreiberInnen dieser Zwangsmaßnahmen, die oft über Beteiligungen oder Vorstände mit den Proporz- bzw Regierungsparteien bzw. der Sozialpartnerschaft verbunden sind.

AK und ÖGB sitzen nicht nur in den Aufsichtsgremien des AMS sondern sind durch deren Beteiligung an der BBRZ-Gruppe, zu der auch das bfi und die baf gehören, der größte Anbieter von AMS Maßnahmen in Österreich. AK und ÖGB sind zudem noch über Vereinsvorstände bzw. Aufsichtsratsmitglieder mit zahlreichen weiteren AMS-Maßnahmenträgern verbunden.

Umso unglaublicher ist es, dass in einem sich Demokratie nennenden Gemeinwesen erwachsene Menschen unter Androhung des Existenzentzuges gezwungen werden, nicht nur die eigenen Lebenszeit und die eigene Gesundheit aufs Spiel zu setzen, sondern auch genötigt werden an der Veruntreuung von Versicherungs- und Steuergeldern durch sinnlose Zwangsmaßnahmen mitzuwirken!

6. Der Widerstand gegen den „zweiten Arbeitsmarkt“ steigt

Nicht nur die steigende Zahl der Anfragen und Beschwerden bei Arbeitsloseninitiativen über Zubuchungen dokumentieren den wachsenden Widerstand gegen die Sonderrechtszone „zweiter Arbeitsmarkt“. Neben der lächerlich geringen Bezahlung wird dabei vor allem die oft weit unter den eigenen Qualifikationen liegende Zwangsarbeit kritisiert und das repressive/bevormundende Verhalten von MitarbeiterInnen des SÖBs/GBPs (siehe Auszüge aus den Erfahrungsberichten in der Beilage).

Auch in der wissenschaftlichen Forschung finden sich Spuren davon:

- In Wien greifen bei einem Viertel der zwangsweisen SÖB-TeilnehmerInnen die angeblichen „Integrationsbemühungen“ gar nicht, vielmehr zeichnet sich diese, von immer wieder von Zwangszuweisungen in den „zweiten Arbeitsmarkt“ betroffene Gruppe, durch „längere Krankenstandszeiten und Phasen der Nichtmeldung beim AMS“⁷⁷ aus, was offenbar die einzig verbliebene Fluchtmöglichkeit vor dem Teufelskreis der immerwährenden Zwangszuweisungen zur Endstation „zweiter Arbeitsmarkt“ darstellt.
- Dementsprechend versuchen sich vom AMS mit Zuweisungen zum „zweiten Arbeitsmarkt“ zwangsbeglückte erwachsene Menschen zu entziehen, was dadurch belegt wird, dass SÖB/GBP-MitarbeiterInnen permanent darüber klagen, dass Rückmeldungen an das AMS wegen Nichterscheinens keine Konsequenzen hätten und so von 12 Personen nur 2 kämen.⁷⁸ Wer vom SÖB den Sprung in ein reguläres Arbeitsverhältnis geschafft hat, will mit diesem auch keinen Kontakt mehr (in Form einer „Nachbetreuung“).⁷⁹
- Fallweise ist der Widerstand der zwangsbeglückten Arbeitslosen sogar erfolgreich: In Tirol werden zwei Projekte nicht mehr als Beschäftigungsprojekte vom AMS gefördert (eine Wäscherei für sozial bedürftige Menschen, die Straßenzzeitung 20er) weil diese wegen Stigmatisierung auf schlechte Resonanz bei den unter Zwang Zugewiesenen stießen.⁸⁰

7. Menschen am „zweiten Arbeitsmarkt“ werden im Stich gelassen

7.1. Arbeiterkammer und Gewerkschaften

Als besonders beschämend empfinden wir, dass auch die Arbeiterkammer und die Gewerkschaften ihren „Segen“ zu diesen menschenrechtswidrigen Praktiken gegeben haben! Diese entsenden VertreterInnen in AMS Aufsichtsgremien auf allen Ebenen und scheinen recht wenig gegen die systematischen Missstände in der Arbeitsmarktpolitik zu unternehmen. Die BerufsfunktionärInnen von AK und ÖGB agieren völlig intransparent und geben nicht einmal den Mitgliedern ihrer Organisationen Rechenschaft!

Möglicherweise hat das auch damit zu tun, dass AL und ÖGB über das BBRZ/baf/bfi-Geflecht der mit Abstand größte Anbieter und Nutznießer von AMS-Zwangsmaßnahmen ist. Weiters gibt es viele Einrichtungen am „zweiten Arbeitsmarkt“ in denen AK und ÖGB, aber auch Parteien⁸¹, direkt oder indi-

⁷⁷ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 100

⁷⁸ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 118

⁷⁹ Evaluierung Wiener SÖBs und GBPs, Seite 132: „wenn jemand eine Stelle hat, gibt es wenig Kontakt, die wenigsten wollen das.“

⁸⁰ Eppel 2014, Seite 121. Die Unzumutbarkeit stigmatisierender Projekt am „zweiten Arbeitsmarkt“ wurde sogar vom Verwaltungsgerichtshof im „20-er Urteil“ bestätigt, siehe VwGH GZ 2004/08/0053!

⁸¹ Z.B. gehört der SÖB „Neue Arbeit“ in Kärnten einem Verein, dessen Vorstand aus drei SPÖ Mandatären der Gemeinde St. Vein an der Glan gebildet wird. Der gemeinnützige Personalüberlasser GPS Kärnten hat nicht nur einen Vorstand, der sozialpartnerschaftlich besetzt wird, sondern hat auch den im AMS Kärnten für AMS Förderungen zuständigen Abteilungsleiter als Mitglied. Die Geschäftsführerin von GPS Kärnten war zudem Lebenspartnerin des nunmehrigen Landesgeschäftsführers Franz Zewell! Auch sonst sind immer wieder derartige personelle und institutionelle Verflechtungen zu finde, die geradezu als ideales Biotop für Parteifreunderwirtschaft bezeichnet werden kann.

rekt beteiligt sind. Auch gibt es zahlreiche personelle Verflechtungen im sozialpartnerschaftlich kontrollierten AMS Geflecht und intransparente Vergabepaxen, die aus unserer Sicht geradezu kriminelle Verhältnisse der „Freunderlwirtschaft“ begünstigen, was auch sanft der Rechnungshof kritisiert⁸².

7.2. Volksanwaltschaft

Selbst von der **Volksanwaltschaft** werden die Betroffenen im Stich gelassen. In behrenden Antwortschreiben wird lediglich die herrschende Rechtsmeinung dargelegt ohne auf die Einwände der Betroffenen einzugehen oder rechtliche Ansatzpunkte zur Verteidigung der Rechte der Betroffenen zu suchen. Im Jahresbericht wirft die Volksanwaltschaft den Betroffenen, die in der Regel kein Rechtsstudium abgeschlossen haben, vor, nicht konkret benennen zu können, worin diese sich in ihren Rechten verletzt fühlen. Als Abhilfe schlägt die Volksanwaltschaft – z.B. im Zusammenhang mit der Abschaffung der befristeten Invaliditätspension – lediglich eine „geduldige Rechtsaufklärung“ vor. Die Missstände werden einfach ignoriert. Die Rechtsbeugung durch den Verwaltungsgerichtshof wird nicht hinterfragt und unkritisch einfach wiedergegeben. Die Volksanwaltschaft, die sich gerne als „Menschenrechtshaus“ darstellt, weigert sich beharrlich Menschenrechte als Prüfkriterium anzuwenden⁸³. Hilfe Suchende werden so nochmals gedemütigt! Dass die Volksanwaltschaft lieber vertuscht als aufdeckt zeigt sich auch daran, dass sie in ihren Jahresberichten an das Parlament jene (berechtigten) Beschwerden, bei denen das AMS den Missstand umgehend beseitigt, in ihrer Statistik einfach unter „nicht berechtigt“ subsumiert.

7.3. Verwaltungsgerichtshof

Die hoch bezahlten Richter des Verwaltungsgerichtshofs biegen ohne jede nähere Begründung das Recht um. Sie unterstellen Langzeitarbeitslosen notorisch, ein Einordnungs- und Kommunikationsdefizit zu haben⁸⁴ und negieren jede Begründungspflicht für Arbeitsverhältnisse am „zweiten Arbeitsmarkt“⁸⁵, obwohl diese oft nur in Zusammenhang mit einer klarerweise zu begründenden Vorbereitungsmaßnahme zugewiesen werden. Auch dass diese Arbeitsverhältnisse von der Finanzierung weiterhin nach § 31 AMSG im Einzelfall vom AMS zu begründen sind und viele andere bereits oben geschilderte Widersprüche werden einfach ignoriert, womit der Verwaltungsgerichtshof geradezu zum Missbrauch der Versicherungsgelder einlädt. Aus dem Umstand alleine, dass SÖBs/GBPs als Arbeitsverhältnis generell zumutbar sind, folgt noch lange nicht, dass diese keine Wiedereingliederungsmassnahmen mehr sind und daher nicht zu begründen sind. „Transitarbeitsplätze“ weisen nach wie vor zahlreiche Merkmale einer Wiedereingliederungsmassnahme auf und werden vom Verwaltungsgerichtshof wiederholt direkt als Maßnahmen die Vermittlungsdefizite beseitigen, bezeichnet oder behandelt⁸⁶!

Entgegen allen empirischen Belegen (siehe oben) behauptet der Verwaltungsgerichtshof „dass sich die Wahrscheinlichkeit, zunächst einen Transitarbeitsplatz und über diesen sodann auch eine Beschäftigung am 'ersten Arbeitsmarkt' zu erlangen, mit dieser Maßnahme zur Wiedereingliederung erhöhen würde“⁸⁷. Nebulöse Wahrscheinlichkeiten und fiktive Nähe zum Arbeitsmarkt entsprechen

⁸² Rechnungshof 2011

⁸³ Siehe: N.N.: Epic Fail: Die österreichische Volksanwaltschaft als „Menschenrechtsinstitution“?, Wien 2015 http://www.aktive-arbeitslose.at/menschenrechte/volksanwaltschaft/volksanwaltschaft_als_nationale_menschenrechtsinstitution.html

⁸⁴ VwGH 2008/08/0273, VwGH 2011/08/0013, VwGH 2009/08/0114, VwGH 2009/08/0268 u.a. Siehe auch „Generalvorverurteilung für Langzeitarbeitslose?“ http://www.arbeitslosenetz.org/arbeitslosigkeit/rechtshilfe/generalvorverurteilung_fuer_langzeitarbeitslose.html

⁸⁵ [VwGH 2009/08/0077](#), [Vwgh 2012/08/0043](#), dazu [VwGH 2012/08/0197](#), dazu [Rechtssatz 1](#), und zahlreiche andere Urteile zeigen, dass die „Rechtsunterworfenen“ sich damit nicht abfinden wollen und können.

⁸⁶ [VwGH 2011/08/0380](#): „Damit hat der Beschwerdeführer ohne wichtigen Grund die Teilnahme an einer ihm zugewiesenen Maßnahme, die nach den Feststellungen des angefochtenen Bescheids geeignet war, konkrete Defizite zu beseitigen und seine Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen, verweigert.“

⁸⁷ [VwGH 2008/08/0273](#)

zwar der neoliberalen Ideologie des Aktivierungsregimes, können aber in einem demokratischen Rechtsstaat eine Zwangsmassnahme nicht begründen! Damit betreibt der Verwaltungsgerichtshof eine Täter-Opfer-Umkehr und verkennt, dass das Menschenrecht auf frei gewählte Arbeit nach ILO 122, das auch im AMSG verankert ist⁸⁸, nicht durch eine „Nähe zum Arbeitsmarkt“ ersetzt werden kann!

Geradezu Menschen verachtend ist es, dass diese höchsten Richter Mobbing an qualifizierten Erwerbsarbeitslosen durch SÖBs keinerlei Augenmerk schenken⁸⁹, selbst die offensichtlich schikanöse Zuweisung eines Juristen als Putzkraft gut heißen oder begründete Angst vor Vergewaltigung bei Beschäftigungen in Nachtzeiten einfach weg wischen⁹⁰.

Der Verwaltungsgerichtshof gesteht unter Zwang zugewiesenen Menschen nicht einmal zu, den Arbeitsvertrag von einer unabhängigen Stelle überprüfen zu lassen, wenn die Betroffenen nicht bereits in der Zwangssituation sagen können, welche Punkte im Arbeitsvertrag sie fragwürdig halten.⁹¹

Grundsätzlich geht der Verwaltungsgerichtshof nicht auf das massive Machtungleichgewicht zwischen AMS und Arbeitslosen ein, verleugnet die strukturelle Gewalt durch das Sanktionenregime und geht davon aus, dass Arbeitslose selbst im Zwangskontext, immer selbst ihre Recht wüssten und wie sie diese geltend zu machen haben. Insofern sind Tendenzen in Richtung Klassenjustiz festzustellen.

Ein grundlegender Mangel des Verwaltungsgerichtshofs ist, dass er nur in Einzelfällen Entscheidungen trifft. Diese Einzelfälle können, insbesondere wenn er auch neue Rechtssätze aufstellt, von allgemeiner Bedeutung sein. Trotzdem gibt es keine Instanz, welche die allgemeine Umsetzung von Verwaltungsgerichtshofurteilen überwacht.

Bezeichnend ist, dass die Vereinten Nationen bei Menschenrechtsüberprüfungen, so auch in Bezug auf den Pakt über wirtschaftlichen, soziale und kulturelle Menschenrechte, das „Fehlen von Gerichtsentscheidungen, welche sich auf die Bestimmungen des Paktes berufen“ kritisieren, ebenso „dass keine Ausbildungsprogramme über die Natur und den Anwendungsbereich wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Rechte sowie deren rechtliche Durchsetzbarkeit angeboten werden“⁹²

7.4. Politische Parteien

Von den im Parlament vertretenen politischen Parteien sind uns keine systematischen oder ernsthaften Aktivitäten bekannt, die Missstände am „zweiten Arbeitsmarkt“ aufzeigen oder gar zu beseitigen versuchen.

Wir von der Generation 50plus lassen uns diese eklatante Form der Altersdiskriminierung nicht länger gefallen! Wir haben jahrzehntelang selbst in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt und wollen daher nicht wie unmündige Kinder behandelt werden!

7.5. Wissenschaft

Bezeichnend ist, dass es in Österreich nach wie vor keinerlei Forschung zum Sanktionenregime und dessen Auswirkungen gibt und auch keine Forschung über den Widerstand der Erwerbsarbeitslosen und deren Versuche der Selbstorganisation. Beim AMS können zwar detaillierte Statistiken über die

⁸⁸ Durch den Begriff „aktive Arbeitsmarktpolitik“ in § 29 AMSG als auch durch Erhöhung der ILO 122 in den Erläuternden Bestimmungen zur Regierungsvorlage, Seite 26 („Konformität im EG-Recht“)

⁸⁹ Die Arbeitsinitiative Bezirk Feldkirch (ABF) wollte einer aus Russland stammenden Lehrerin „Primärtugenden“ durch Hilfsarbeiten (Mikroverfilmung) beibringen und versetzte diese nach Widerstand gegen wiederholtes Mobbing durch Anschreien offenbar zur Strafe in die körperlich weit anstrengendere „Manufaktur“, [VwGH 2012/08/0043](https://www.vwgh.gv.at/DocView.axd?CobId=54261)

⁹⁰ [VwGH 2002/08/0004](https://www.vwgh.gv.at/DocView.axd?CobId=54261), dazu [Rechtssatz 1](#)

⁹¹ VwGH 2004/08/0112, VwGH 1997/08/0042

⁹² Vereinte Nationen, Wirtschafts- und Sozialrat, Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte: Abschließende Bemerkungen zum vierten periodischen Bericht Österreichs, nichtamtliche deutsche Übersetzung, <https://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=54261>

Sanktionierten bezogen werden⁹³, aber es gibt angeblich keine Möglichkeit, Statistiken über die Verursacher der Sanktionen – also z.B. welche SÖBs/GBPs relativ oft Bezugssperren auslösen – zu bekommen. Auch hier werden die TäterInnen geschützt.

Die Wortwahl in vielen Studien übernimmt nicht nur unhinterfragt ideologische Begriffe kapitalistischer und neoliberaler Ideologien – das fängt schon mit dem „Arbeitsmarkt“ an, auf dem alle ArbeiterInnen sich gegenseitig nieder konkurrenzieren sollen und sich möglichst billig verkaufen „dürfen“ – sondern verschleiert auch noch systematisch die Gewaltverhältnisse, in dem durch Begriffe wie „die Geförderten“ so getan wird, als wären alle TeilnehmerInnen freiwillig in den AMS-Maßnahmen.

Das Menschenrecht auf frei gewählte Arbeit scheint der „Wissenschaft“ gänzlich unbekannt zu sein und der künstlich geschaffene Wettbewerb und die geradezu Menschen verachtende Aktivierungs-ideologie mit ihrer Defizitorientierung (Erfindung von Vermittlungsdefiziten) werden selten kritisch hinterfragt. Betroffene werden nur selten befragt, noch seltener Arbeitslosenselbstorganisationen!

8. Forderungen der Aktiven Arbeitslosen Österreich

Wir fordern, dass wir unser hohes Potenzial entsprechend den von Österreich unterzeichneten/beigetretenen Menschenrechtskonventionen durch frei gewählte, unserer Qualifikation und Erfahrung angemessene sowie menschenwürdig bezahlte Arbeit⁹⁴ in sinnvoller Weise anwenden können! Ein hochentwickeltes Land wie Österreich kann es sich auf Dauer nicht leisten, das Potenzial seiner älteren Arbeitnehmer/innen durch sinnlose Transitarbeitsverhältnisse am „zweiten Arbeitsmarkt“ zu vergeuden und zu vernichten!

8.1. Kurzfrist, den „zweiten Arbeitsmarkt“ betreffend:

- **Abschaffung der menschenrechtswidrigen Sanktionen!** Die freiwillige Teilnahme nach vorheriger umfassender Information ist die einfachste Qualitätssicherung. So kann sicher gestellt werden, dass nur jene, denen SÖBs und GBPs auch wirklich etwas bringt, an diesen teuren Maßnahmen teilnehmen. Die Forschung zeigt, dass der Nutzen von SÖBs und GBPs eher in weichen Faktoren wie dem Ausüben einer sinnvoll erscheinenden Tätigkeit, der Stärkung des Selbstbewusstseins, dem Aufbau sozialer Kontakte etc. liegt, der nur auf Basis der Freiwilligkeit seine volle Wirkung entfalten kann. Sanktionen haben zudem auch massive Auswirkungen auf die Betroffenen!
- **Keine Sonderrechtszone „zweiter Arbeitsmarktes“** auf dem ArbeitnehmerInnenrechte aufgeweicht werden: Transitarbeitskräfteregelung nur als Mindeststandard statt Vorwand zur Umgehung regulärer Branchenkollektivverträge. Keine Weitergabe persönlicher Daten aus dem Arbeitsverhältnis an das AMS! Keine Festlegung vom AMS, wer vom SÖB/GBP aufzunehmen ist. Keine Arbeitsverträge und dazu gehörende Regelwerke welche die ArbeitnehmerInnenrechte einschränken!
- **Unabhängige Vertretung von Erwerbsarbeitslosen**, eigene **ArbeitslosenbetriebsrätInnen** für Menschen in Arbeitsprojekten. Finanzierung wie beim Dachverband der SÖBs/GBPs: 1% der

⁹³ Daten aus Anfragen der Aktiven Arbeitslosen Österreich unter <http://www.aktive-arbeitslose.at/download/#Daten>. Eine erste detaillierte Auswertung über AMS-Sanktionen wurde auf momentum13 präsentiert: http://www.aktive-arbeitslose.at/download/momentum13_preaesentation_sanktionen.pdf

⁹⁴ „Recht auf frei gewählte Arbeit“, Abschaffung der Zwangsarbeit:
 * UN Menschenrechtserklärung 1948, Artikel 23 [BGBl 120/1956]
 * Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte , Artikel 6 [BGBl 590/1978]
 * Europäische Sozialcharta [BGBl 1969/460]
 * Europäische Grundrechtecharta, Artikel 14 [Amtsblatt der EU Nr. C 130]
 * ILO Konvention 122 [BGBl 1972/355], ILO Konvention 39, ILO Konvention 105, ILO Empfehlung 202

Fördergelder für die aktive Arbeitsmarktpolitik.

- Strikte **Trennung von Arbeitsverhältnis** und auf Freiwilligkeit beruhende zusätzliche **Betreuung**. Keine Datenweitergabe an das AMS aus dieser Betreuung!
- **Schluss mit der Defezitorientierung und der Pathologisierung** der Erwerbsarbeitslosen. Ursachen der Erwerbsarbeitslosigkeit beim verursachenden Wirtschaftssystem bekämpfen statt in einer Täter-Opfer-Umkehr die von der Wirtschaft „aussortierten“ Menschen noch weiter zu demütigen. Schluss mit der Aktivierungsideologie, die in mit Gewalt durchgesetzten Kreisläufen vorgeblicher „Integrationsketten“ die Menschen noch kränker und kaputter macht!

8.2. Auf die allgemeine Arbeitspolitik bezogen

- **Demokratisierung der Arbeits- und Arbeitslosenpolitik**: Schluss mit der undemokratischen, hinter verschlossenen Türen von BerufsfunktionärInnen ausgehandelten Arbeitsmarktpolitik, die Menschen nur als passive Objekte, die den Wettbewerbszumutungen einer undemokratischen Wirtschaft angepasst werden müssen, sieht. Stattdessen gemeinsam mit einer unabhängigen Erwerbsarbeitslosenvertretung eine demokratische Beschäftigungspolitik entsprechend ILO 122 zur Umsetzung des Menschenrechts auf frei gewählte, volle und möglichst produktive Arbeit aufbauen!
- Schrittweise **Verkürzung der Wochenarbeitszeit** auf 25 Stunden, gleichzeitige schrittweise Einführung eines **bedingungslosen Grundeinkommens**. Kostenloses und den Bedürfnissen der Menschen – insbesondere auch der als „bildungsfern“ Stigmatisierten! – angepasstes Bildungsangebot und soziale Dienstleistungen als „**Social Commons**“.
- **Arbeitsbedingungen** in der Wirtschaft den Menschen anpassen und deren **Mitspracherechte** ausbauen! Unternehmen bei der Gesundheitsprävention und bei der Antidiskriminierung in die Pflicht nehmen!
- **Förderung solidarischer Ökonomie** als Schritt zur Demokratisierung der gesamten Wirtschaft, statt teurer, paternalistischer SÖBs/GBPs die Pseudoaktivierung von oben herab simulieren. Empowerment von unten durch selbstbestimmte Arbeit in Weiterentwicklung der Aktion 8000 bzw. der experimentellen Arbeitspolitik der 80er Jahre.

9. Verwendete Studien und Dokumente:

- [AMS Wien 2015] Fördervereinbarung 2015 SÖB bzw. GBP Muster, Wien 2015
- [AMS 2014a] Bundesrichtlinie Qualitätsstandards für Arbeitsverhältnisse im Rahmen eines Sozialökonomischen Betriebes (SÖB) oder eines Gemeinnützigen Beschäftigungsprojektes (GBP) (AV-SÖB/GBP). GZ: BGS/AMF/0722/9921/2014 http://www.ams.at/_docs/001_AV_SOEB_GBP_RI-LI.pdf
- [AMS 2014b] AMS Österreich: Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) BGS/AMF/0722/9917/2014, Wien 2014; http://www.arbeitslosennetz.org/arbeitslosigkeit/download/ams/BRL_SOeB_2014.pdf
- [AMS 2014c] AMS Österreich: Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe (SÖB) BGS/AMF/0722/9916/2014, Wien 2014; http://www.arbeitslosennetz.org/arbeitslosigkeit/download/ams/BRL_GBP_2014.pdf
- [BMWA 2006] Dienstanweisung BMWA-435.005/0025-II/1/2006: Arbeitslosenversicherung: Verhängung von Ausschlussfristen nach § 10 AIVG; Zumutbarkeit von „Beschäftigungen“ in sozialökonomischen Betrieben und gemeinnützigen Beschäftigungsprojekten http://www.arbeitslosennetz.org/arbeitslosigkeit/ams_arbeitsmarktservice/weisungen_ministerium/zumutbarkeit_soeb.html
- [BMS 1984] Lokale Beschäftigungsinitiativen in Österreich. Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Nr. 6, Bundesministerium für soziale Verwaltung, Wien 1984
- [Csebrenyak u.a. 1987] Csebrenyak Erich, Geppert Walter, Maßl Wolfgang, Rabofsky Eduard: „ABGB und Vertragsrecht“, ÖGB-Verlag, Wien 1987
- [Eppel 2014] Eppel Rainer, Horvath Thomas u.A.: Evaluierung von Sozialen Unternehmen im Kontext neuer Herausforderungen, wifo und prospect, Wien 2014 http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=50690&mime_type=application/pdf
- [Evaluierung der Wiener SÖBs und GBPs] Evaluierung der Wiener Sozialökonomischen Betriebe und Gemeinnützigen Beschäftigungsprojekte, Seite 109 http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams_wien_endbericht_soeb_gbp_14_10_2010.pdf
- [FAB-Studie] „SÖB und GBP im Wandel!“ http://media.arbeiterkammer.at/ooe/Studie_SOEB_im_Wandel_2015.pdf
- [Fischlmayr/Pesendorfer] Workshop-Präsentation Fischlmayr Eva, Pesendorfer Christian: Zielgruppen des 3. Arbeitsmarkts - was heißt hier marktfern? http://www.fab.at/static_files_fab_relaunch/media/dokumente/WS3_Zielgruppen_3_Arbeitsmarkt_Mag_Fischlmayr.pdf
- [Holl 2013] Holl Jürgen, Kernbeiß Günter, Städtner Karin, Wagner-Pinter Michael: Die Langzeitwirkung von Qualifikationsmaßnahmen des Arbeitsmarktservice. Studie der Synthesis Forschung im Auftrag des BMASK, Verlag des ÖGB, Wien 2013 http://www.studienreihe.at/cms/Z02/Z02_2.a/1342539753110/bisherige-studien/studien-einzelband-uebersicht/band-14-die-langzeitwirkung-von-qualifikationsmassnahmen-des-arbeitsmarktservice
- [Hörmann/Trummer 2013] DI Robert Hörmann, Mag. Markus Trummer: Frequently Asked Questions zum Datenschutz und zur Datenschutzvereinbarung des AMS, Wien 2013. http://www.sozialplattform.at/fileadmin/sozialplattform/useruploads/SPF-2014-1/jaenner_maerz/Anhang_11.6_FAQ_Datenschutz_V01_2013.pdf
- [Löschnigg 2009] Löschnigg Günther: Datenermittlung im Arbeitsverhältnis, ÖGB-Verlag, Wien 2009
- [Lutz 2006] Hedwig Lutz: Transitarbeitsplätze als arbeitsmarktpolitisches Instrument, WIFO Monats-

bericht 8/2006.

http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=26941&mime_type=application/pdf

[Osterkorn/Daume 2009] Maria Osterkorn, Dieter Daume: Referat: Bedeutung und Wirksamkeit eines zweiten Arbeitsmarktes für langzeitarbeitslose Personen ; IBE Linz, 2009

http://www.fab.at/static_files_fab_relaunch/media/dokumente/REFERAT_IBE.pdf

[Pesendorfer 2009a] Pesendorfer Christian: „Berufskarrieren“ von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am ersten Arbeitsmarkt in OÖ. Förderverläufe, Ursachen, Kosten und mögliche Beschäftigungsangebote, Institut für Ausbildungs- & Beschäftigungsberatung. Endfassung, Linz 2009

[Pesendorfer 2009b] Pesendorfer Christian: Untersuchungsergebnisse „Berufskarrieren“ von Personen ohne Beschäftigungsperspektiven am Regelarbeitsmarkt in OÖ“, Kurzpräsentation. Linz 2009

[Rechnungshof 2011] Bericht des Rechnungshofes: Vergabe von Kursmaßnahmen durch das AMS, Eigenverlag, Wien 2011 http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2011/berichte/teilberichte/bund/bund_2011_10/Bund_2011_10_6.pdf

[Reiter 2010] Reiter Andrea, Hausegger Trude: Begleitende Evaluationsstudie Pilotprojekt „Trainingsarbeitsplätze“. Endbericht. Prospect Unternehmensberatung GesmbH, Wien 2010

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2010_Pilotprojekt_trainingsarbeitsplaetze_Evaluierung.pdf

[Riesenfelder 2014] Riesenfelder Andreas u.A.: Evaluierung der Beschäftigungsmaßnahmen des AMS Kärnten, Klagenfurt 2014

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2014_endbericht_Evaluierung_BM_Kaernten-LundR.pdf

[Zielsteuerung] Dr. Bruno Kaltenborn, Nina Wielage, Anna von Bothmer, Anna Iris Henkel: Zielsteuerung in der Arbeitsverwaltung - ein europäischer Vergleich. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin 2010

<http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-fb409-arbeitssteuerung.pdf>

10. Anhang 1: Problematische/rechtswidrige Bestimmung aus Arbeitsverträgen und Regelwerken

10.1. Werkstart Steiermark/Carla Graz

Regeln der Zusammenarbeit

"Ein weiterer Bestandteil der Dienstverwendung besteht in der Erfüllung von Aufträgen, die sich aus der sozialpädagogischen Zielarbeit ergeben"

"Bei der Erfüllung von Aufträgen aus der sozialpädagogischen Arbeit übernimmt auch die Sozialpädagogin eine Vorgesetztenfunktion"

"Für Dienstschlüssel ist ein Kautions zu hinterlegen ... "

"Aus Sicherheitsgründen können jederzeit Alkoholtests durchgeführt werden" !!!!

"Die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung während des Projektaufenthalts ist nicht vorgesehen."

"Änderung von Daten. ... und das neue Dokument ist der Sozialpädagogin vorzulegen"

"Der Besuch durch Bekannte und Verwandt während der Dienstzeit ist nicht gestattet - dies gilt auch für Kinder"

"Entlassungsgründe:

Nichtbefolgen von Arbeitsanweisungen (auch von Sozialpädagogin)"

"Alle Dokumente, die für ... die Sozialpädagogin während des Projektaufenthalts erforderlich sind, sind vor Ablauf des Probemonats zu erbringen."

10.2. Phönix Feldbach

Betriebsregeln (Stand: Frühjahr 2013)

Nach dem Krankenstand ist dem Dienstgeber *unaufgefordert* eine Krankenstandsbestätigung vorzulegen, andernfalls gelten diese Tage als *unentschuldigt* und werden *nicht ausbezahlt*.

Bei unbegründetem Nichterscheinen am Arbeitsplatz vor 12.00 Uhr gilt der *ganze Tag als unentschuldigt*.

Wer bei Dienstbeginn oder während der Arbeitszeit alkoholisiert/unter Drogen stehend angetroffen wird, wird *mit dem Taxi auf eigene Kosten heimgeschickt*. Dieser Tag wird *als Urlaubstag abgerechnet, unabhängig davon, ob die Alkoholisierung/der Konsum von Drogen zu Arbeitsbeginn, im Laufe- oder am Ende des Arbeitstages wahrgenommen wird*.

Nicht verbrauchter Urlaub kann nicht ausbezahlt werden.

Voraussetzung für ein Dienstverhältnis im sozialökonomischen Betrieb CHAMÄLEON ist die Bereitschaft der TransitarbeiterInnen mit den BereichsleiterInnen und der *Pädagogin zusammenzuarbeiten* sowie die Bereitschaft der TransitarbeiterInnen an den *Problematiken, die zur Arbeitslosigkeit beigetragen haben*, zu arbeiten (*individueller Betreuungs- und entwicklungsplan*).

10.3. ST:WUK

Arbeitsvertrag

Geheimhaltungsverpflichtung - Datengeheimnis

Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich zur Geheimhaltung sämtlicher Informationen über betriebliche und außerbetriebliche Umstände (insbesondere Informationen über Transitarbeitskräfte), die ihr auf Grund des Arbeits-

verhältnisses zugänglich gemacht worden sind, Dies gilt ohne zeitliche Beschränkung auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die Arbeitnehmerin alle noch in ihren Besitz befindlichen Dokumente und *Unterlagen*, welche den Tätigkeitsbereich der Gesellschaft betreffen, *zurückzugeben*.

10.4. WBI Leoben („Aktion Gemeinde“)

Arbeitsvertrag

Präambel

Die DienstnehmerIn verpflichtet sich, dem Projektzweck konform ihre Tätigkeit auszuüben. Die DienstnehmerIn erklärt sich damit einverstanden, dass eine Arbeitsweise, die dem Projektziel offensichtlich entgegenwirkt, zu sofortigen Abbruch des Dienstverhältnisses auch innerhalb der Befristung führt. [Anmerkung: Darunter könnte auch ein gewerkschaftlicher Kampf um die eigenen Rechte fallen bzw. jede Form des Widerstands!]

I. DEINSTVERWENDUNG UND ENTLOHNUNG

Allfällig gewährte Zulagen oder Überzahlungen werden auf freiwilliger Basis gegen jederzeitigen Widerruf gewährt.

Die Dienstnehmerin ist bereit einer Änderung der Tätigkeit zuzustimmen. Aus der ausgeübten Tätigkeit kann kein Recht zur dauernd gleichen Verwendung abgeleitet werden.

II. DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Die DienstnehmerIn erklärt sich ausdrücklich damit einverstanden, dass ihr Dienstverhältnis auch während der Befristung aufgrund eines in ihrer Person liegenden Umstandes jederzeit wieder beendet werden kann. Zu diesen Umständen zählen insbesondere:

Das oben zitierte, dem Projektziel nicht förderliche Verhalten, Alkoholisierung am Arbeitsplatz; Arbeits- und Tätigkeitsverweigerung; unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz; Unerlaubtes Verlassen des Arbeitsplatzes, Raufhandel, Beschimpfungen und Tätlichkeiten gegenüber anderen Arbeitskolleginnen etc.

Desweiteren gilt auch das vorsätzliche Missachten von Anweisungen des Vorgesetzten als Grund für die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

III. Dienstort

Die DienstnehmerIn kann auch zu Leistungen an einem anderen Arbeitsplatz bzw. Arbeitsbereich herangezogen werden, sofern der Arbeitsplatz bzw. der Arbeitsbereich in unmittelbarem Einflussverhältnis zum Verein WBI steht.

VI. Dienstverhinderung

Über die Dienstverhinderung ist ab dem ersten Tag der Verhinderung eine ärztliche Bestätigung oder ein anderer geeigneter Nachweis vorzulegen.

Kommt die DienstnehmerIn dieser Verpflichtung nicht nach, verliert sie/er für die Dauer der Versäumnis den Anspruch auf Entgelt. Der Dienstgeber hat das Recht, nach einer Dienstverhinderung von mehr als 14 Kalendertagen die DienstnehmerIn bei einem Vertrauensarzt des Dienstgebers vorzuladen.

XI. Sonderzahlungen

Der Anteil auf den aliquoten Anteil der Sonderzahlungen gebührt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch berechnete fristlose Entlassung oder ohne Vorliegen eines wichtigen Austrittsgrundes gelöst wird (§ 26 und § 28 des Angestelltengesetzes)

XII. LEISTUNGS AUSSCHLUSS

Für Dienstleistungen, die nicht zustande gekommen sind, gebührt der DienstnehmerIn kein Entgelt, wenn Umstände gegeben sind, die auf Seiten des Dienstgebers liegen (Ausschluss des § 1155 ABGB – beispielsweise bei Elementarereignissen Sturmschäden, Brand, Baugebrechen udgl.)

XIII. HAFTPFLICHT

In Abänderung des § 6 des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes wird vereinbart, dass auf einem minderen Grad des Versehens beruhende Schadensersatzansprüche oder Rückgriffsansprüche erlöschen, wenn sie nicht binnen 3 Jahre nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden können, geltend gemacht werden.

XIV. GESCHENKANNAHMEVERBOT

Geschenke dürfen nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Arbeitgebers angenommen werden. Die unbefugte Geschenkannahme stellt einen Entlassungsgrund dar.

Ausgenommen von diesem Verbot sind kleine Gelegenheitsgeschenke (Blumen, Genussmittel udgl. Im Gegenwert bis max. Euro 10,-).

Die DienstnehmerIn ist verpflichtet, jede Geschenkannahme dem Dienstgeber mitzuteilen.

XIV. GEHEIMHALTUNGSPFLICHTEN

Die DienstnehmerIn ist zur Verschwiegenheit hinsichtlich sämtlicher Angelegenheit, die den Dienstgeber betreffen, gegenüber jedermann verpflichtet. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung bietet einen Entlassungsgrund. Auch nach Ende des Dienstverhältnisses dürfen dienstinterne Angelegenheiten nicht weiter gegeben werden.

XV. NEBENBESCHÄFTIGUNG

Jede Nebenbeschäftigung, wie so beispielsweise so die Begründung eines anderen Dienstverhältnisses, eines Werkvertrages oder arbeitnehmerähnlichen Verhältnisses, bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers. Davon ausgenommen sind lediglich Beschäftigungen, welche dem rein privaten Bereich zuzuordnen werden können.

XVI. IRRTÜMLICHE ZAHLUNG

Im Falle einer irrtümlich erfolgten Berechnung des Entgeltes, oder überhöhten Auszahlung, erklärt sich die DienstnehmerIn bereit, zu viel ausbezahlte Beträge zurück zu erstatten.

Die DienstnehmerIn ist verpflichtet, jede Abrechnung und Auszahlung dem Grunde und der Höhe nach auf die Richtigkeit zu prüfen.

XVIII. VERFALL VON ANSPRÜCHEN

Ansprüche jeglicher Art aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen 3 Monaten ab Fälligkeit bei sonstigem Verfall beim Arbeitgeber mittels eingeschriebenen Brief geltend zu machen.

11. Anhang 2: Erfahrungsberichte älterer Erwerbsarbeitsloser am „zweiten Arbeitsmarkt“

Zur Verdeutlichung unseres Unmuts fügen wir im Anhang ein paar aussagekräftige Erfahrungsberichte Betroffener bei. (Die Namen sind uns bekannt und wurden von der Redaktion geändert.)

11.1. bfi Power Team

Ein besonders krasser Fall, wo ein technisch und didaktisch versierter Fachmann mit schweren Rückenleiden zu schwerer Gartenarbeit zugeteilt worden ist.

Ich habe langjährige Berufserfahrung als Berufsschullehrer und als Projektmanager im technischen Bereich. Ich bin seit 2006 arbeitslos.

Jährlich habe ich zweimal den Kurs "Wie bewerbe ich mich richtig?" absolvieren müssen, um nicht als Langzeitarbeitsloser in der Statistik aufzuscheinen.

Nun sollte ich zu einer SÖB Maßnahme gezwungen werden. In Eisenstadt soll ich mit meinen 56 Jahren und einer kaputten Wirbelsäule schwere Gartenarbeiten leisten: Rasenmähen, Heckenschneiden, Baumschneiden, Pflege von Gemüsegärten. (Teilnehmerschreiben als PDF). Ein typischer Fall von Zwangsarbeit. Bei Ablehnung wird mir 6 Wochen die ohnedies gedeckelte Notstandshilfe gesperrt.

Ich hatte vor Jahren einen Bandscheibenvorfall im Lendenwirbelbereich und es gibt einen Befund dem ich beim AMS Mattersburg auch abgegeben habe. Um überhaupt einigermaßen schmerzfrei zu sein, bin ich jeweils alle 5 Jahre 2 mal auf Kur in Bad Tatzmannsdorf.

Ich habe Frau H, (AMS Mattersburg) mit E-Mail an diesen Umstand erinnert. Sie hat sich ja schon eine Kopie vom Arztgutachten im Akt gemacht. Auch habe ich Ihr am Telefon noch gesagt, dass Sie meine kaputte Bandscheibe bei dieser SÖB Zuweisung berücksichtigen muss.

Ich möchte das AMS jedoch nicht gänzlich verurteilen. Frau H. ist glaube ich eine von denen die durchaus in Ordnung sind. Leider hat Sie wahrscheinlich von oben die Weisung erhalten allen Arbeitslosen so eine SÖB Zuweisung zukommen zu lassen. Schwerer Druck von OBEN !!!!

Am 13. Mai wäre wieder ein Termin bei Frau H. zu dem ich den Befund mitbringen soll.

Am 12. Mai 2015 musste ich noch am frühen Morgen um 2 Uhr (Nacht) mit der Rettung ins Spital gebracht werden. Diagnose: Blutdruck: 190, Extreme Herz, Bauch und Rückenschmerzen.

Das AMS weiß wirklich wie man gesunde Menschen kaputt macht.

Die nächsten 3 Wochen bin ich im Krankenstand. Ich glaube das AMS hat damit Ihr Ziel erreicht. Ein Arbeitsloser für 3 Wochen weniger. Ein toller Erfolg dieser menschenverachtenden Regierung! Ich habe Interesse für andere Menschen die vom AMS schikaniert werden etwas zu tun!

Ing. Paul W.

Nachtrag 15.9.2015:

Ich musste zu einem Orthopäden gehen um festzustellen wie weit ich arbeitsfähig bin. Herr Dr. A. in Wiener Neustadt hat festgestellt, dass ich keine schwere Arbeit mehr machen kann. Nun existiert Gott sei dank dieses Gutachten. Es wurde mir auch von Herrn Dr. A. eine Physiotherapie verordnet. Diese mache ich nun in Sauerbrunn im Gesundheitszentrum.

Beim AMS habe ich nun einen neuen Betreuer, Herrn P., erhalten. Meine ehemalige Betreuerin, Frau H., wurde offensichtlich abgezogen. Sie sah mich bei meinem letzten Besuch recht böse an. Herr P. hat angekündigt mich auf die Gesundheitsstraße zu schicken! Am 29. September habe ich den nächsten Termin bei ihm.

11.2. Caritas Werkstatt Steiermark - Carla Graz

Frau S., gelernte Einzelhandelskauffrau mit langjähriger Berufserfahrung, sandte uns folgende Beschwerde über das Projekt Caritas Werkstatt in Graz:

Nach meiner erfolgreich abgeschlossenen Lehre zum Einzelhandelskaufmann habe ich nachweisbar 30 Jahre in Wien als Angestellte im Verkauf, teilweise auch als Filialleiterin, gearbeitet.

Ich wurde im Jahr 2011 geschieden. Da ich damals im Burgenland im Notstand war und ich dort keine Arbeitsstelle fand, bin ich vom Burgenland mit meinen beiden Kindern nach Graz übersiedelt, denn hier hatte ich eine Anstellung im Büro gefunden. Leider wurde ich nach 10 Monaten entlassen, da sich dieser Betrieb meine Anstellung nicht mehr leisten konnte. Ich bin Alleinerzieherin und beziehe für meine beiden Kinder keine hohen Alimente und brauche daher eine Vollzeitanstellung, um unseren Lebensstandard bestreiten zu können. Seit April 2014 kann ich aber auch hier keine geeignete Stelle finden.

Als ich am vereinbarten Termin am 13. Februar 2015 beim Arbeitsmarktservice vorsprach und meinen Betreuer Herrn S., welcher ausgesprochen kompetent, menschlich und freundlich ist, nicht antraf, wurde ich an Frau Mag. A. T. verwiesen. Sie hat mich, immer auf ihrem Computer tippend, 2-3 Sätze gefragt und gesagt, ich solle mich mit Frau M. von der Caritas in Verbindung setzen, da es dort eine Stelle für mich gäbe. Daraufhin legte sie mir eine 3 Seiten lange Vereinbarung vor, in der sie die wichtigsten Dinge markiert hatte – wie Ort und Namen für mein Vorstellungsgespräch (übrigens ist dies die erste Stelle, die ich vom AMS hier in Graz vorgeschlagen bekam).

Ich freute mich und machte sofort mit Frau M. von der Caritas einen Termin aus. Frau M. schickte mir eine Terminbestätigung in Form einer SMS Nachricht, in welcher unter anderem auch stand, dass es sich um ein Beschäftigungsprojekt namens Werkstatt handelt - was auch immer das bedeutet???

Beim Vorstellungsgespräch fragte mich Frau M., welche Tätigkeit ich ausüben möchte, da Jobs als Reinigungskraft, Verkäuferin und für Möbeltransport zur Verfügung ständen. Da ich 30 Jahre erfolgreich im Verkauf gearbeitet habe, war es für mich naheliegend sich für den Verkauf zu entscheiden. Frau M. erwähnte auch, dass es für diese Stellen eine einheitliche Entlohnung von Euro 1312,20 Brutto gäbe und hat mich netterweise darauf hingewiesen, dass ich eine Kombilohnbeihilfe beim Arbeitsmarktservice beantragen könne.

Nachdem ich das erfahren habe, fuhr ich sofort zum Arbeitsmarktservice und erkundigte mich, wie diese Kombilohnbeihilfe zu beantragen sei. Dort bekam ich die Auskunft, dass ich erst nach dem Arbeitsbeginn ansuchen könne, da ich ja noch keine schriftlichen Unterlagen hätte, und man daher noch nicht wisse, von welchem Verdienst auszugehen sei.

Später erhielt ich einen Anruf von der Caritas und erfuhr, dass ich angestellt werde, und vereinbarte sofort einen Termin um den Dienstvertrag zu unterschreiben.

Am 17.2.2015 war ich bei der Caritas und habe alle meine Unterlagen und Zeugnisse vorgelegt. Es wurden davon teilweise Kopien angefertigt und ich hatte Zeit, mir inzwischen den Dienstvertrag durchzulesen. Mir wurde auch ein weiteres Schreiben vorgelegt, indem ich erfuhr, dass es sich hier um ein gefördertes Projekt handelt. Ich sollte mir die „Regeln der Zusammenarbeit“ durchlesen und unterfertigen. Als wesentlichen Bestandteil enthalten diese Regeln eine sozialpädagogische Betreuung und den Hinweis einer Dienstverwendung im Bereich Verkauf.

Im Dienstvertrag stand auch als Kurzbeschreibung für den Arbeitsplatz: Verkauf, Kundenbetreuung, Kassatätigkeit, Lager, Geschäft, Regalbetreuung etc. und ein zitierter Kollektivvertrag mit der Abkürzung KV TAK A. Ich hatte nicht annähernd angenommen, dass dies ein Kollektivvertrag eines Transitmitarbeiters ist, weil ich doch für den Verkauf eingestellt werden sollte.

Hier beanstandete ich bereits die ungerechte Entlohnung und sagte, dass ich den Dienstvertrag unter diesen Voraussetzungen nicht unterzeichnen würde, weil dieses Gehalt weit unter einem Kollektivver-

trag für meine Tätigkeit und meine Dienstjahre liege und ich vom Arbeitsmarktservice noch keine Bestätigung hätte, ob ich eine Kombilohnbeihilfe zugesprochen bekäme.

Daraufhin hat Fr. M. von der Caritas den Betrag am Dienstvertrag einfach durchgestrichen und sagte, dass müsse ich mir mit dem AMS ausmachen, denn die Caritas bezahlt nicht mehr und es sei sowieso nicht relevant, welcher Gehalt im Vertrag stünde, denn ich hätte durch eine Probezeit von einem Monat die Möglichkeit, zu gehen.

Sie betonte auch, dass die Zuteilung einer Kombilohnbeihilfe Sache des Arbeitsmarktservice wäre und sie da keinen Einfluss hätte, aber gehört habe, dass es zur Streichung der Notstandshilfe kommen könnte, wenn ich diese Stelle ablehnen würde.

Durch diese Information habe ich schließlich den Dienstvertrag dann doch unterschrieben und fuhr anschließend sofort zum Arbeitsmarktservice. Hier habe ich dann vom Stellvertreter meines Betreuers erfahren, dass ich zwar zu dem förderbaren Personenkreis für eine Kombi-Lohnbeihilfe zähle, aber ein schriftliches Ansuchen stellen müsse und dies einige Zeit dauern könne.

Da ich aber so bald als möglich Klarheit wollte, habe ich den zuständigen Herrn für diese Angelegenheit beim Arbeitsmarktservice angerufen und meine Situation erörtert. Er sagte mir, ich kann gerne ein Ansuchen stellen, aber dass ich voraussichtlich keine Beihilfe bekäme, weil es für mich zumutbar sei, diese Stelle anzunehmen. Immerhin bekäme ich ja 30 % mehr Entlohnung als die Notstandsbeihilfe beträgt und das wäre so gesetzlich. Er könne sich auch nicht vorstellen, dass die Caritas nicht nach dem Kollektivvertrag zahlen würde.

Ich erwähnte die Ungerechtigkeit dieser Entlohnung und fragte nach den Konsequenzen, wenn ich diese Arbeitsstelle unter diesen Bedingungen ablehnen würde.

Ich bekam zur Antwort, dass es nicht relevant wäre, was ich möchte, und ich könne da nichts einfordern, weil dies gesetzlich so geregelt wäre. Sollte ich die Arbeit ohne triftigen Grund nicht annehmen, würde voraussichtlich eine Prüfung stattfinden, und dies könne zu einer 4-6wöchigen Sperre meiner Notstandsbeihilfe führen.

Ich war schockiert über diese Aussage, da diese Vorgangsweise meine Existenzgrundlage bedroht.

Nun recherchierte ich wegen dem Kollektivvertrag und bemerkte, dass ich offensichtlich nach dem Kollektivvertrag für Transit-Mitarbeiter eingestuft wurde. Als ich mit Fr. M. deshalb Rücksprache hielt, erklärte sie mir, dass dies doch alles im Dienstvertrag stehe und die Caritas eine Stelle für Transitmitarbeiter ausgeschrieben hätte. Erst jetzt verstand ich die ganzen Zusammenhänge und war sehr empört.

Ich erkundigte mich bei der Arbeiterkammer und erhielt die Auskunft, persönlich vorzusprechen. Leider kam ich vor Ort zu dem nicht so freundlichen Herrn Mag. Barvinek, der sich nicht einmal die Mühe gemacht hat, meinen Dienstvertrag durchzulesen oder mein Anliegen genau anzuhören.

Er sagte nur, da könne man nichts machen, weil die Caritas offensichtlich nach Kollektivvertrag für Transitmitarbeiter bezahlt. Ob die Summe, die im Dienstvertrag stand, diesem Kollektivvertrag überhaupt entspricht, kontrollierte er gar nicht. Ich beanstandete dieses Vorgehen von Herrn Mag. Barvinek bei seinem Vorgesetzten, welcher zwar freundlicher war, aber auch nur erwähnte, dass man als Notstandsbeihilfebezieher keine Hilfe von der Arbeiterkammer erwarten könne. In dieser Situation gelten quasi andere Gesetze, und deshalb könne man auch nichts beanstanden, da ja offensichtlich nach dem richtigen Kollektivvertrag entlohnt wird.

Ich sah für mich nun keinen andern Ausweg als diese Arbeitsstelle zum vereinbarten Arbeitsbeginn anzutreten.

Am ersten Arbeitstag im Geschäft der Caritas habe ich fast nur selbstständige Arbeiten verrichtet. Die Filialeiterin war äußerst freundlich und erwähnte, dass sie öfters auch qualifizierte Leute wie mich zuteilt bekäme und froh darüber sei, da die Zusammenarbeit mit diesem Personal einfacher wäre, da

diese Mitarbeiter selbständig Tätigkeiten durchführen können.

Ich war offensichtlich deshalb bereits am Vormittag hauptsächlich alleine im Verkaufsraum und habe auch alleine kassiert. Am nächsten Tag sollte ich bereits das Geschäft aufsperrn. Für diese Tätigkeiten in meiner Berufsgruppe und mit meinen nachweisbaren Dienstzeiten stünde mir ein kollektivvertragliches Gehalt von brutto 2195,00 Euro zu.

Am ersten Arbeitstag habe ich dann nochmals mit Frau M. telefoniert und erwähnt, dass ich diese Entlohnung nicht so hinnehmen werde und bereits mit der Arbeiterkammer im Gespräch bin. Fr. M. erwähnte, dass ich ja die Möglichkeit der Lösung des Dienstverhältnisses im Probemonat hätte. Sie hat dafür keinen Grund, weil die Caritas ja Personal braucht. Ich erwähnte, dass ich dies deshalb nicht in Anspruch nehmen kann, weil ich Befürchtungen habe, meine Notstandshilfe zu verlieren. Frau M. bestellte mich schließlich für den nächsten Tag ins Büro und erklärte mir dann dort, dass der Dienstgeber das Dienstverhältnis in der Probezeit beendet.

Ich habe mich am selben Tag ordnungsgemäß beim Arbeitsamt wieder gemeldet, weiß aber derzeit nicht, welche Folgen ich eventuell zu erwarten habe.

Laut meinen weiteren Information von der Arbeiterkammer wird ein Gehalt für einen Transitmitarbeiter nach Kollektivvertrag der Caritas – in folgenderweise berechnet:

Als Basis dient die Gehaltsstufe 9 - niedrigste Einstufung für Hilfsarbeiter - mit einem Betrag von 1.477,60 Euro brutto. Von diesem Betrag werden je nach Tätigkeit 87 oder 90% für die Gehaltsberechnung herangezogen.

- Ich denke, dass es unter anderem auch zu klären sein wird, ob diese Vorgehensweise einen Umgehungsvertrag darstellt und diese Regelungen sittenwidrig sein könnten, obwohl „rechtlich ja alles in Ordnung ist“*
- Ich möchte auch betonen, dass sozialpädagogische Betreuung als Hilfe und Unterstützung für Menschen mit eingeschränkter Produktivität ist, was keinesfalls auf mich zutrifft*
- Da ich jahrelang gearbeitet habe und auch in die Arbeitslosenversicherung eingezahlt habe, kommt auch das Gefühl von Missbrauch ebenfalls in mir hoch*
- Zu beanstanden wäre auch noch, dass es im Geschäft der Caritas für mich kein sperrbares Garderobe-Kasterl gab*
- Weiters wäre auch noch ein möglicher Verstoß gegen das Datenschutzgesetz zu prüfen*

Es vermittelt ein ungutes Gefühl, dass die Caritas über oder in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice offensichtlich preiswert, qualitativ hochwertige Arbeitskräfte sogar „unter“ Hilfsarbeiterlöhnen einstellen darf.

Natürlich ist es auch für das Arbeitsmarktservice ein gutes Projekt, wenn die Arbeitslosenrate durch die Anstellungen bei der Caritas für zumindest 3 Monate gesenkt wird.

Unsere Meinung zu diesem Fall: Eine Fachkraft mit über 30 Jahren Berufserfahrung – noch dazu Mutter von zwei Kindern! – mit so einem Hungerlohn abzuspeisen und ihr dann auch noch die Kombilohnbeihilfe zu verweigern, das ist an Zynismus wohl kaum noch zu überbieten! – Dachten wir! Doch es kommt noch schlimmer!

11.3. Caritas Werkstart Obersteiermark – Carla Gröbming

Frau Almira, eine Akademikerin und ehemalige Führungskraft mit diversen Zusatzausbildungen im sozialen und therapeutischen Bereich, musste mit der Carla Gröbming eine äußerst unangenehme Erfahrung machen:

Im Frühjahr 2013 war ich für einen Monat in einem Gebrauchtgutladen der Caritas beschäftigt. Es

war ein Dienstverhältnis als Transitmitarbeiterin auf dem sogenannten 2. Arbeitsmarkt, das mir vom AMS zugewiesen wurde und 3 bis 9 Monate dauern sollte.

Das erklärte Ziel war die Verbesserung meiner Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Zusätzlich sollte ich sozialpädagogisch betreut und durch die Ausübung der Tätigkeit qualifiziert werden.

Die Carla als sozialökonomischer Betrieb (SÖB)

Carla gehört zu den sogenannter Sozialökonomischen Betrieben, kurz SÖB.

In der Bundesrichtlinie für SÖB, in Kraft getreten am 1. Mai (!) 2008, ist deren arbeitsmarktpolitische Aufgabe (6.1.) angegeben als:

- die Bereitstellung von befristeten Arbeitsplätzen;
- die Organisation von Betreuungs- und Trainingsmöglichkeiten für am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen im Rahmen eines Wirtschaftsbetriebes;
- die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen und die Reintegration der befristet Beschäftigten in den regulären Arbeitsmarkt;
- die Verbesserung der Reintegrationschancen der Transitarbeitskräfte durch gezielte Qualifizierung.

Unter 6.2. sind dann Leistungsbereiche definiert:

Die Integration ins Erwerbsleben (6.2.1)

und der Ausstieg aus dem Erwerbsleben (6.2.3):

„Das wesentlichste Merkmal ist der Verbleib von älteren Personen – die wenige Jahre (3,5 Jahre oder kürzer) vor der Alterspension stehen – bis zum Antritt dieser im Sozialökonomischen Betrieb. Die Beschäftigung erfolgt in Form eines Dienstverhältnisses. Die Arbeitsleistung für den/die DienstgeberIn steht im Vordergrund.“

Ein gewisser Widerspruch zwischen der arbeitsmarktpolitischen Aufgabe und dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben ist dabei nicht zu übersehen.

Ich gehöre zu der Gruppe von älteren Personen. Doch davon wusste ich damals noch nichts. Ich war anfangs fest entschlossen, zumindest drei Monate durchzuhalten. Und ich hatte ja auch keine Wahl: Bei Ablehnung wurde mir eine Bezugssperre von 6 Wochen angedroht. Also entschloss ich mich, das Unvermeidliche zu nutzen, um mir wieder ein wenig Freiraum vom AMS zu erarbeiten und einem weiteren Bewerbungstraining zu entkommen. Durch den versprochenen Kombilohn wurde die schlechte Bezahlung aufgebessert, da hätte sich auch das Minus auf meinem Konto ein wenig verringern können.

Hätte, denn ich merkte recht bald, dass die Arbeitsbedingungen und die Situation insgesamt sich katastrophal auf mein Selbstwertgefühl, meine Zuversicht und meinen Lebensmut auswirkten. Und das ist für mich noch schlimmer, als mit dem Geld nur bei äußerster Sparsamkeit über die Runden zu kommen. So kündigte ich gegen Ende der Probezeit, die mir ausdrücklich als solche präsentiert worden war, und erlebte nach der Wiederanmeldung beim AMS eine böse Überraschung:

Mir wurde eine Bezugssperre angekündigt.

Das war der Moment, wo ich die Frage: „Dürfen die das?“ nicht mehr wegschieben konnte. Bei meinen Recherchen stieß ich dann auf die Seite der Aktiven Arbeitslosen, wurde Mitglied und bat um Beratung.

Die folgenden Wochen war ich wie untergetaucht und damit beschäftigt, die Informationen im Arbeitslosennetzwerk zu durchforsten und Schreiben an das AMS zu verfassen.

Die Bezugssperre konnte ich nicht mehr verhindern, aber ich legte Berufung dagegen ein. Das Verfahren läuft noch, der Ausgang ist ungewiss.

Menschenwürde

Jetzt sitze ich wieder am PC, um meine Geschichte zu erzählen. Dazu muss ich mich zwingen, denn das ist alles so grauslich, dass ich am liebsten nie mehr damit zu tun haben möchte. Reif für die Insel. Doch die kann ich mir nur in meinen Träumen ausmalen. Nächste Woche muss ich wieder zum AMS. Ein neuer Betreuungsplan soll erstellt werden. Und ich weiß nicht, was da auf mich zukommt.

Ungewissheit, ausgeliefert und ausgesetzt sein, Demütigung und Entrechtung – diese Worte fallen mir ein, wenn ich den Ausnahmezustand beschreiben soll, in dem ich mich seit Wochen befinde. Und ich brauche all die persönlichen Strategien und Kraftquellen, die ich bei der Bewältigung anderer, nicht zu knapp bemessener Lebenskrisen erworben habe, um mich aufrecht zuhalten. Wirklich alle, denn diese Art von Ohnmacht und Perspektivlosigkeit habe ich bisher noch nicht erlebt.[...]

Das hat auch damit zu tun, dass die Welt wie auf den Kopf gestellt ist. Menschen, die behaupten, mich unterstützen zu wollen und dafür auch bezahlt werden – MitarbeiterInnen des AMS oder die sogenannten sozialpädagogischen BetreuerInnen – tun genau das Gegenteil:

Sie lassen mich bei der Suche nach einer mir entsprechenden Erwerbstätigkeit allein. Sie interessieren sich nur in Ausnahmefällen für das, was ich anstrebe. Sie verwenden die Informationen, die sie über mich bekommen, um mich herunter zu machen.

Sie zwingen mich, Tätigkeiten zu verrichten, für die sie sonst keinen kriegen, und unter Bedingungen, die freiwillig niemand auf sich nehmen würde. Und wenn ich mich dagegen wehre, wollen sie mir auch noch das bisschen Geld wegnehmen, das ich zum Überleben brauche.

Wenn sie mich dabei freundlich und verständnisvoll anlächeln und mich ermutigen wollen, wird es noch schlimmer. Ich lasse mir nicht gern ins Gesicht lügen.

Sozialpädagogische Betreuung

Auch wenn die Arbeitsleistung für den Dienstgeber im Vordergrund steht, ist die sozialpädagogische Betreuung ein wesentlicher Bestandteil bei der Beschäftigung in SÖB und dient wohl auch als Rechtfertigung für die Förderung.

In der Bundesrichtlinie steht das so:

„Im Betreuungsteil ist die für die jeweilige Zielgruppe erforderliche sozialpädagogische Betreuung und die Zielsetzung der mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen theoretischen und praktischen Ausbildung im Detail darzustellen.“

„Bestehende Projekte haben ... den Nachweis eines Qualitätsmanagementsystems, jedenfalls bzgl. der Umsetzung des Betreuungsteils und der Teilnahmezufriedenheit zu erbringen.“

„Der Beschäftigungsträger ist verpflichtet, mit den Transitarbeitskräften eine individuelle Vereinbarung abzuschließen, welche die Zielsetzung und die zu erbringenden Dienstleistungen bzgl. der sozialpädagogischen Betreuung und Qualifizierung beinhaltet.“

So weit die Theorie. Nun zur Praxis, wie ich sie erlebt habe:

Nach Erledigung der Einstellungsformalitäten wurde mir ein Standardformular vorgelegt, das ich zusammen mit der Projektleiterin unterzeichnen sollte. Das Blatt trug die Überschrift: „Vereinbarung über die Begründung eines Dienstverhältnisses“ und war mit dem Logo des AMS und des Europäischen Sozialfonds versehen.

Um es gleich vorwegzunehmen: Heute würde ich nicht mehr unterschreiben. In der Situation war ich einfach überrumpelt, so wie mir das beim AMS schon öfter passiert ist.

Nach einer kurzen Beschreibung der Tätigkeit ist als Ziel die Verbesserung der Chancen auf dem Ar-

beitsmarkt angeführt. Erreicht soll das werden über berufliche Qualifizierung und über sozialpädagogische Betreuung, unter anderem durch Stabilisierung, Persönlichkeitsentwicklung, Unterstützung bei notwendigen gesundheitsfördernden Maßnahmen und Verbesserung der Selbstorganisationsfähigkeit.

Auf meine Frage, wie das in meinem Fall wirksam umgesetzt werden sollte, erhielt ich eine ausweichende Antwort.

Dazu muss ich vielleicht erklären: Ich habe ein naturwissenschaftliches Studium und einige Ausbildungen im Bereich Beratung und Körpertherapie absolviert. Beruflich war ich unter anderem als Führungskraft und in der Organisation von Projekten tätig. Als ich beim Vorstellungsgespräch meine Bewerbungsmappe vorlegte und dazu bemerkte, dass ich mich bei der Beschäftigung wohl im falschen Kino befinde, erhielt ich als Antwort: Lassen Sie sich doch mal auf diese neue Erfahrung ein.

Nach meiner Lebenssituation und meinen persönlichen und beruflichen Zielen wurde erst gar nicht gefragt, es gab auch später keine Gespräche darüber.

In meinem Fall ist die Sache also recht klar: Es handelt sich hier um Missbrauch von Fördergeldern, in den ich durch die verlangte Unterschrift mit hineingezogen wurde. So etwas nennt sich üblicherweise Betrug.

Bei den Kolleginnen, die ich kennengelernt habe, ist es vielleicht nicht ganz so eindeutig. Eine Qualifizierung hat auch bei Ihnen sicher nicht stattgefunden. Das ist kaum möglich, wenn es sich vorwiegend um Hilfstätigkeiten handelt. Ob Ihnen eine entsprechende Betreuung zuteil wurde und ob ihnen das weiter geholfen hat, weiß ich nicht.

Zu den gesundheitsfördernden Maßnahmen kann ich nur sagen: Zwei Kolleginnen im mittleren Alter waren chronisch krank und litten unter beständigen Schmerzen. Das war wohl auch der Grund, warum sie sonst keine Arbeit mehr fanden. Auf ihren Gesundheitszustand wurde in keiner Weise Rücksicht genommen.

Arbeiten bei Carla

Die Arbeitsabläufe, wie ich sie kennen gelernt habe, sind bestimmt durch ein saisonal bedingtes Überangebot an Sachspenden - Alttextilien, Geschirr, Bücher und Spielwaren - das durch die verfügbaren Mitarbeiterinnen kaum zu bewältigen ist. Auch deshalb, weil immer wieder Leute in Krankenstand gehen oder vor Ablauf der ersten drei Monate aussteigen und die Personalplanung dadurch erschwert wird.

Für Verkauf und Bedienung der Kassa im Ladenraum ist jeweils eine Mitarbeiterin zuständig. Der Hauptanteil der Arbeiten besteht in der Vorbereitung der Gebrauchtwaren für den Verkauf im Ladengeschäft:

- Entgegennahme von Sachspenden, die aufgrund des hohen Warenaufkommens in der Garage zwischengelagert und zur Grobsortierung ins Möbellager transportiert werden, kleinere Mengen werden auch direkt verarbeitet
- Feinsortierung der vom Möbellager angelieferten Waren
- Entsorgung schadhafter Artikel
- Reinigung von Geschirr und anderen Gegenständen
- Auspreisen der Waren (Preisschilder werden mit Bleistift beschriftet und mehrfach)
- Ansprechende Darbietung der Waren im Geschäft
- Aussortieren und Verpacken von Waren, die kleine Mängel aufweisen oder die nach 1 bis 2 Wochen im Ladengeschäft nicht verkauft wurden und über Großhändler in „arme Länder“ verfrachtet werden.

Die Fähigkeiten zur Durchführung der Arbeiten werden stillschweigend vorausgesetzt. Information und Einweisung erfolgen bruchstückhaft nebenbei und sind auf das Notwendigste beschränkt. - Von Qualifizierung ist dabei nichts zu bemerken.

Das Ladengeschäft ist geräumig und ansprechend gestaltet, die Schaufenster werden regelmäßig neu dekoriert. Eng wird erst nur im Hintergrund, doch davon bekommen Besucher und Kunden nicht so viel mit.

Den Zustand der Nebenräume und die Arbeitsorganisation kann ich nur als chaotisch bezeichnen. Dies liegt wohl vor allem an einer Logistik, die dem Warenaufkommen nicht entsprechend angepasst ist, zum Teil auch an der Eigenart der „Filleiterin“.

Innerhalb der Betriebsräume gibt es keine Möglichkeit, diesem Chaos zu entkommen. Meine Mittagspause verbringe ich in einem nahe gelegenen Park oder bei Regen im Auto.

Ich habe schon viel geräumt in meinem bisherigen Leben. Nur das hier ist anders: Es nimmt kein Ende, weil täglich neue Gegenstände dazukommen. Das Erfolgserlebnis, das sonst nach der Plackerei kommt, bleibt einfach aus. Ein Geruch nach gebrauchten Kleidern oder nach penetranten Weichspülern ist allgegenwärtig, dazu ein ganz feiner Staub, von dem die Hände nach kurzer Zeit rau werden. Und die Lüftung ist nicht ausreichend.

Deshalb ist das Erste, wenn ich von der Arbeit nach Hause komme: Die Kleider vom Leib und auf den Balkon gehängt, mich selbst unter die warme Dusche gestellt. Trotzdem hängen Geruch und Staub noch irgendwie in der Nase. Und die Stimmung ist absolut im Keller. Was mir da sonst hilft, ist Bewegung im Freien. Doch das kann ich jetzt auch nicht, weil mir mein Knie wehtut.

Als Folge einer Knieverletzung vor einigen Jahren kann ich nicht 7h am Tag stehen und hin und her laufen. Auf meine dringende Bitte wird mir zwar ausnahmsweise Schonung gewährt, und ich darf manche Tätigkeiten im Sitzen ausüben. Doch wenn ich am Nachmittag alleine im Geschäft bin, geht das nicht – im Ladenraum ist Sitzen prinzipiell nicht erlaubt.

Nach knapp zwei Wochen habe ich dann einen Arbeitsunfall: Ich stürze über die etwa 25cm hohe Schwelle vom Lagerraum zur Garage und verstauchte mir das Fußgelenk, glücklicherweise ohne Knochenbruch oder Bänderriss.

Während meines 10-tägigen Krankenstandes wird mir die Absurdität der Situation so richtig bewusst. Miese Arbeitsbedingungen, schlechte Bezahlung, keine Perspektive in Sicht. Keine Chance, Ideen zur Verbesserung einzubringen. Ständig auf der Hut, um nicht anzuecken. Drei Monate oder vielleicht sogar länger – da bin ich dann selbst reif für die Entsorgung.

Mein Arbeitsunfall scheint keinen beunruhigt zu haben. Ein Unfallbericht wird erst auf Rückfrage seitens der Krankenkasse erstellt. Es wird auch nicht darüber gesprochen, ob vielleicht die Sicherheit in den Betriebsräumen erhöht werden könnte, um solche Unfälle zukünftig zu vermeiden.

Bei meiner Rückkehr hat sich schon wieder ein ähnlich chaotischer Zustand entwickelt, wie er auf den Fotos gezeigt wird. Und die Flut der Sachspenden nimmt kein Ende. Gleich am ersten Nachmittag – ich bin alleine im Geschäft - muss ich ein ganzes Auto leerräumen. Wegen der Sperrmüllsammlung, an der sich die Caritas mit der Entgegennahme von Sachspenden beteiligt hat, ist jetzt offenbar auch das Möbellager hoffnungslos überlastet. Es wird wieder nichts abgeholt, und ich kann die überbrachten Waren nur irgendwie auf den großen Haufen in der Garage stapeln.

Da die Probezeit sich nun dem Ende nähert – und ich bin ja der Meinung, dass es sich hier um eine richtige Probezeit handelt – muss ich eine Entscheidung treffen.

Nach der Kündigung bin ich unendlich erleichtert – leider nur für sehr kurze Zeit.

Abschlussbericht

Als kleines Nachspiel ist hier noch zu erwähnen: Am Ende der Beschäftigung muss vom Dienstgeber

ein Abschlussbericht an das AMS übermittelt werden - eine Art persönlicher Beurteilung mit einer „sozialpädagogischen Stellungnahme“.

Das geschieht ohne meine Zustimmung und ohne Rücksprache mit mir. Ich bekomme den Bericht auch gar nicht zu lesen. Erst wenn ich Datenauskunft verlange, muss er mir vom AMS oder SÖB übermittelt werden.

Es gelang nicht beim ersten Anlauf, aber schließlich hielt ich den Bericht in der Hand. Und ich stehe hier vor der Schwierigkeit, dass jeder Satz, den ich darüber schreibe, eine Qualität vorspiegeln würde, die gar nicht enthalten ist. Durch diese scheinbare Harmlosigkeit gelingt es, ein Bild zu zeichnen, das meiner Persönlichkeit und meiner Arbeit bei Carla so gar nicht gerecht wird: Eine arbeitsunwillige alte Frau mit gesundheitlichen Problemen und eingeschränkter Leistungsfähigkeit.

Das Ziel der Betreuung, die ja nie stattfand, wurde nachträglich meinen Knieproblemen angepasst. Ja, und in 6 Stunden, an die ich mich nicht erinnern kann - wohl schon das erste Zeichen einer beginnenden Demenz – sollen Persönlichkeitstraining, teambildende Maßnahmen und Gruppengespräche durchgeführt worden sein.

Als Dienstzeugnis wäre so etwas nicht zulässig. Und in Bezug auf die sozialpädagogische Betreuung tritt, quasi im Rückblick, etwas Ungeheuerliches zutage:

Ethische Richtlinien für die Arbeit mit Menschen, die für Beratung, Pädagogik und Therapie gleichermaßen gelten, werden einfach beiseite gelassen. Das sind: Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Wertschätzung, Respekt vor der Eigenart, Begegnung auf Augenhöhe – um nur die wichtigsten zu nennen.

Die Bezeichnung „sozialpädagogische Betreuung“ ist unter diesen Bedingungen nicht mehr gerechtfertigt. Geblieben ist nur eine leere Hülle, die vor allem der Disziplinierung und Entmündigung dient.

Erschreckend und besorgniserregend sind vor allem die beiden folgenden Textstellen aus dem obigen Erfahrungsbericht:

„Als Folge einer Knieverletzung vor einigen Jahren kann ich nicht 7h am Tag stehen und hin und her laufen. Auf meine dringende Bitte wird mir zwar ausnahmsweise Schonung gewährt, und ich darf manche Tätigkeiten im Sitzen ausüben. Doch wenn ich am Nachmittag alleine im Geschäft bin, geht das nicht – im Ladenraum ist Sitzen prinzipiell nicht erlaubt.“

„Zwei Kolleginnen im mittleren Alter waren chronisch krank und litten unter beständigen Schmerzen. Das war wohl auch der Grund, warum sie sonst keine Arbeit mehr fanden. Auf ihren Gesundheitszustand wurde in keiner Weise Rücksicht genommen.“

Es muss wohl nicht eigens betont werden, dass solche Beschäftigungsverhältnisse der Gesundheit und körperlichen Unversehrtheit älterer Arbeitnehmer/innen nicht gerade zuträglich sind! – Zudem sind sie, im Hinblick auf die gute Ausbildung und Erfahrung der Generation 50plus, für diese Zielgruppe weder sinnvoll noch zielführend!

In einem persönlichen Mail an unseren Verein thematisierte Frau Almira erneut die Unvereinbarkeit der angebotenen Beschäftigungsverhältnisse mit den körperlichen Bedürfnissen älterer Arbeitnehmer/innen:

„Die Hilfstätigkeiten sind oft mit körperlicher Anstrengung verbunden, die gerade älteren Menschen nicht sonderlich guttut, auch wenn sie recht fit sind wie ich. (Deshalb werden ja die Gesundheitsprogramme dazugepackt, die in Wirklichkeit höchstens die Schäden, die durch die Lebenssituation entstanden sind, ein wenig ausbügeln können, wenn überhaupt, und ansonsten nur dazu dienen, das Bild zu bestätigen.)“

Dem ist wohl nichts mehr hinzuzufügen! Diese Ausführungen verdeutlichen einmal mehr, warum diese Beschäftigungsverhältnisse am zweiten Arbeitsmarkt gerade für ältere Arbeitnehmer/innen alles andere als geeignet sind! Schließlich dürfte es dank der wissenschaftlichen Forschung inzwischen hinlänglich bekannt sein, dass bei den meisten Menschen in höherem Alter die geistige Fähigkeit noch lange erhalten bleibt, während die kör-

perliche Belastbarkeit abnimmt.

Wie wir am Fall von Frau Almira gesehen haben, schützt auch eine noch so qualifizierte akademische Ausbildung leider nicht vor Altersdiskriminierung und Dequalifizierung durch das AMS und seine Handlanger! So erging es auch Frau R.

Demnach scheint der SÖB-Bewerbertag für die Managerin und Geschäftsführerin Frau R. doch noch glimpflich zu Ende gegangen sein. Trotzdem kamen Frau R. wenige Tage später Bedenken, ob sie womöglich eine Bezugssperre durch das AMS befürchten müsse. Da der Ausgang dieser Geschichte uns noch nicht bekannt ist, können wir Frau R. nur alles Gute wünschen und hoffen, dass es für sie günstig ausgehen wird!

Zu den **Itworks**, **Trendwerk** und **bfi Job-TransFair** erreichten uns bereits zahlreiche Beschwerden, von denen hier lediglich zwei signifikante Fälle wiedergeben werden.

11.4. itworks Wien

Der gemeinnützige Personalüberlasser itworks, eine Tochtergesellschaft der SPÖ-nahen „ÖSB – Österreichische Studien- und Beratungs ges.m.b.H“ gehört neben dem gemeinnützigen Personalüberlasser trendwerk zu jenen AMS-Zwangmaßnahmen, über die die meisten Beschwerden bei den Aktiven Arbeitslosen Österreich eingehen.

Erfahrungen einer langjährigen Führungskraft

Hier zunächst ein Erfahrungsbericht von Herrn H., eine Führungskraft mit langjähriger Berufserfahrung im mittleren Management:

Die Zuweisung zu itworks erhielt ich von einem AMS-Betreuer, den ich nicht kannte. Meine Betreuerin war krank, sie ist es immer noch, vermutlich arbeitet sie gar nicht mehr am AMS. Die Zuweisung ernsthaft zu begründen – darauf verzichteten sowohl der AMS-Betreuer als auch ich, da wir ja beide wussten, worum es geht: Statistikvereinigung und Freunderlwirtschaft für die SÖBs. [...]

Die Maßnahme sieht offiziell so aus: Eine Vorbereitungsphase von 5 – 12 Wochen, danach „die Möglichkeit in ein Transitarbeitsverhältnis übernommen zu werden“ (so die offizielle Sprachregelung). In dieser Vorbereitungsphase hat man Einzelgespräche mit dem itworks-Betreuer, muß aus einem Angebot von sog. Modulen drei pro Woche auswählen [...] und sitzt die restliche Zeit vor Computern, die auf zwei Stockwerke verteilt sind.

Zu mir ist nicht viel zu berichten. Nach drei, vier Kurstagen bat mich der Betreuer zu einem Vieraugengespräch. Er sagte mir, dass aufgrund meines Lebenslaufes und meiner Erfahrungen (teilweise Führungspositionen im mittleren Management), die itworks-Maßnahme nichts bringe, ich würde nach 5 – 6 Wochen wieder ans AMS zurückverwiesen werden. [...]

So glimpflich, wie die itworks-Maßnahme für Herrn H. ablief, ging es für andere Teilnehmer leider nicht aus! Leider wurde Herr H. auch Zeuge von unerfreulichen und schockierenden Vorkommnissen mit anderen Teilnehmern.

Das Beispiel eines Kursteilnehmers:

Um die 50 Jahre (wie fast alle, die zusammen mit mir eingetreten sind), hauptberuflich Sänger, aber mit jahrelanger Erfahrung als Taxichauffeur. Seine Betreuerin kündigt an, ihm ein Jobangebot bei einem Junkfoodbetrieb als Bote für Hauszustellungen zu verschaffen, da er ja Erfahrung als Fahrer habe. Wir – er und einige Teilnehmer – recherchierten im Internet, wobei wir gleich herausfanden, dass der genannte Betrieb gar keine Hauslieferungen durchführte. Wir lachten und sagten, wir wären gespannt, wie dieses Jobangebot aussieht.

Nach etwa einer Woche berichtete der betreffende Teilnehmer Herrn H.:

Die itworks-Betreuerin habe kein Wort mehr dazu verloren. Als er sie selber ansprach, was nun mit

dem Jobangebot sei, sagte sie: Ich weiß, dass Sie es gar nicht wollen. – Er: Sie können das nicht wissen, das ist Ihre Interpretation. – Sie: Ich merke, dass sie gar nicht wollen. (!) Eigentlich muss ich das in meinen Bericht ans AMS schreiben. (!!)

Ich sagte dem Teilnehmer, er solle unbedingt sofort eine Unterredung mit dem Vorgesetzten verlangen, das könne sehr gefährlich werden am AMS. Er winkte ab und sagte, er mache sich keine Sorgen, er hätte ein gutes Verhältnis mit seinem AMS-Betreuer. [...] Dann habe ich ihn aus den Augen verloren und weiß leider nicht, wie die Sache ausging.

(Meine Vermutung zu dieser Geschichte: Offensichtlich hatte die Tussi schon irgendwo eingetragen, dass sie einem Teilnehmer ein Stellenangebot verschaffen könne, ohne genauer recherchiert zu haben, danach wollte sie es nicht zugeben und versuchte, das Nichtzustandekommen als Unwilligkeit des Teilnehmers auszulegen.)

Solche und andere Geschichten sind aus den Maßnahmen bei den sozialökonomischen Betrieben immer wieder zu hören. Unter Druck gesetzt werden vor allem Menschen, die in Jobs mit geringem Ausbildungsniveau gearbeitet haben, solche versucht man meistens in ein Transitarbeitsverhältnis zu bekommen, in Vieraugengesprächen, oftmals mit Reden (bei Trendwerk, wo ich auch mal war, erzählte mir das ein Teilnehmer), die juristisch unter „Nötigung“ fallen; ebenso setzt man gerne Menschen unter Druck, die sichtlich in schwierigen privaten oder finanziellen Situationen stehen oder die einfach schlecht kommunizieren können.

Die Bilanz von Herrn H. nach seiner Maßnahme bei itworks spricht eine deutliche Sprache:

Grundsätzlich war die Atmosphäre bei itworks freundlich und entspannt. Die Module sind ein nettes Beschäftigungsprogramm und verhindern, dass die Leute vor den PCs nicht völlig verdummen. Das ändert nichts an der Tatsache, dass die Maßnahme nicht nur für mich, nicht nur für Ältere, sondern generell herzlich wenig bis nichts bringt.

So also sieht der „Kampf gegen Alters- und Langzeitarbeitslosigkeit“ aus:

Das AMS schaufelt die Menschen schubweise zu itworks, die beiden Stockwerke waren randvoll besetzt. Irgendein Auswahlkriterium gibt es nicht, höchstens, dass überdurchschnittlich Menschen um die 50 Jahre vorhanden sind – darunter ein über 60jähriger Arbeiter, dem noch einige Monate bis zur Pensionierung fehlten und der so klapprig und krank aussah, dass er eher in ein Pflegeheim gepasst hätte.

Auch beruflich und sozial ist jede Gruppe vertreten, von einem ausgebildeten Chemiker bis zu Ausländern, die kaum Deutsch sprechen, von Menschen, mit denen man sich unterhalten kann, über depressiv wirkende ältere Langzeitarbeitslose bis zu Typen, um die man besser einen Bogen macht.

Die Politik des AMS ist es, alle und alles zu schicken, die Politik der SÖBs alle und alles zu nehmen, einen Teil braucht man für den 2. Arbeitsmarkt, den anderen Teil wirft man nach einigen Wochen wieder zurück ans AMS, aber alle, die geschickt werden, sind zumindest für einige Zeit aus der Statistik.

Wäre es nicht so traurig, so müsste man ob dieser kuriosen Schilderungen eigentlich in schallendes Gelächter ausbrechen! Doch in Zeiten wie diesen vergeht den „50pluslern“ und „Baby-Boomern“ das Lachen sehr schnell!

Erfahrungen einer Opernsängerin

Auch Frau K., diplomierte Sängerin, staatlich geprüfte Musiklehrerin, Sprachtrainerin und geprüfte Fremdsprachenkorrespondentin mit langjähriger Berufserfahrung, wurde bereits zu itworks zugebucht, konnte jedoch eine SÖB-Zuweisung durch ein kurzfristiges Jobangebot gerade noch verhindern:

Kürzlich musste auch ich eine unliebsame – noch dazu diskriminierende Erfahrung mit dem AMS und

dessen Zwangsmaßnahmen machen. Ich bin Akademikerin mit abgeschlossenem Musikstudium (Staatliche Prüfung für Musiklehrer, Diplom im Hauptfach Opernrepertoire) und einer sprachlichen Fachausbildung (IHK-Abschluss als Fremdsprachenkorrespondentin in Englisch und Französisch, Kurse der Aufbaustufe in Italienisch und Spanisch sowie anerkanntes Zertifikat für SprachkursleiterInnen). Neben meiner qualifizierten Ausbildung im musikalischen und sprachlichen Bereich verfüge ich über langjährige Berufspraxis als Sängerin, Musikpädagogin, Sprachtrainerin, Musikrezensentin und Fremdsprachenkorrespondentin.

Wegen meines nicht mehr ganz so jungen Alters (54 Jahre) bin ich zunehmend mit dem Phänomen der Altersdiskriminierung konfrontiert. Außerdem wird es für mich (wie auch meine jüngeren KollegInnen) infolge der Wirtschaftskrise zunehmend schwieriger, in meinem Beruf als Sängerin (Klassik/Oper) und Musikpädagogin Fuß zu fassen. Aber auch im sprachlichen Bereich sieht es derzeit leider nicht besser aus.

Wegen der zunehmenden Altersdiskriminierung – gerade auch in Deutschland und Österreich – erhalte ich, wenn überhaupt, nur noch aus dem Ausland Einladungen zu Vorsingen (wie im April 2013 in Palma de Mallorca und kürzlich, im Jänner 2014, in Verona).

Durch den ständigen Zwang, Geld verdienen zu müssen, war es mir in den letzten Jahren immer weniger möglich, mich auf meinen eigentlichen Beruf zu konzentrieren. So nahm ich im April 2012 einen Interimsjob als Trainerin in einer AMS-Maßnahme an - eine Arbeit, die ich mir aus der Not heraus selbst gesucht hatte. Wie sich jedoch schon bald herausstellte, zehrte dieser Job so sehr an meinen Kräften, dass ich für meine eigentliche Berufung, das Singen, und für die notwendigen täglichen Proben weder die Zeit noch die Energie aufbringen konnte. Nachdem die anstrengende Tätigkeit als Trainerin mich schließlich in den Burn-out getrieben hatte, war ich fast ein Jahr lang arbeitslos.

Zunächst hatte ich noch das Glück, vom Team4 (KünstlerInnenservice) betreut zu werden und einen speziellen Kurs für SängerInnen besuchen zu können, der mir wenigstens fachlich etwas gebracht hat. Als jedoch meine Betreuungszeit beim Team4 endete, wurde es allmählich eng für mich.

So hatte ich nun erneut das "Vergnügen", nicht mehr als Trainerin, sondern als Teilnehmerin in diversen AMS-Kursen auch die andere Seite gründlich kennenzulernen! Im Übrigen nutzte ich die verbleibende Zeit, um (nach der durch den Job veranlassten Zwangspause) meine Stimme wieder aufzubauen und mich auf diverse Vorsingtermine vorzubereiten.

Anfang Dezember bewarb ich mich um ein Vorsingen für den Chor der ARENA DI VERONA und erhielt auch prompt eine Einladung zum Vorsingen für den 27. Jänner 2014. Ich hatte gerade mein Arienrepertoire festgelegt, mit der Vorbereitung begonnen und für den 26. Jänner 2014 auch bereits ein Zugticket sowie ein preiswertes Hotel gebucht - da kam auch schon wieder der nächste Hammer:

Kurz vor Weihnachten erhielt ich vom AMS Wien eine Vorladung zu Itworks! Das Schreiben hatte folgenden Wortlaut: „...wir können Ihnen im Rahmen eines vom Arbeitsmarktservice geförderten sozial-ökonomischen Betriebes ein Arbeitsverhältnis anbieten: **itworks GmbH – Vorauswahltermin.**“ Es folgte dann auch gleich die ganze Litanei mit den üblichen Belehrungen über Teilnahmeverpflichtungen, Bezugssperren etc.

Die Maßnahme sollte am 16. Jänner 2014 (also gerade mal 10 Tage vor meiner geplanten Abfahrt nach Verona) beginnen!

Nach allem, was ich über Itworks schon wusste, läuteten bei mir natürlich sofort die Alarmglocken! Als ältere Arbeitslose sollte ich durch diese Itworks-Maßnahme in ein sogenanntes Transitarbeitsverhältnis (und somit in den zweiten Arbeitsmarkt) abgeschoben werden! In Zeiten wie diesen hilft da offenbar auch kein akademischer Abschluss! Da in der Einladung – oder besser gesagt: **Vorladung** – besonders ältere Arbeitslose angesprochen wurden, roch dies für mich geradezu nach Altersdiskriminierung! Natürlich war und bin ich nicht bereit, das zu akzeptieren!

Ich schrieb daraufhin gleich ein Mail an die für mich zuständige AMS-Regionalgeschäftsstelle in der

Schönbrunner Straße und bat, mich zumindest im Jänner (vor dem Vorsingen) von der Verpflichtung der Teilnahme an der Maßnahme bei Itworks zu entbinden, da eine Teilnahme an dem Vorsingen in Verona mir nur dann möglich sei, wenn eine professionelle Vorbereitung, ein vollkommen ausgeruhter Körper sowie eine ungeteilte Konzentration auf den Vorsingetermin und die einzustudierenden Partien gewährleistet seien.

Daraufhin erhielt ich jedoch nur eine lapidare, äußerst unbefriedigende Rückantwort vom AMS: Ich möge meine Teilnahme am Vorsingen doch bitte mit den zuständigen TrainerInnen von Itworks absprechen! – Und was das bedeutete, war mir klar: Das AMS hatte mich also schon mit der Zubuchung zu Itworks abgeschoben und fühlte sich für mich nicht mehr zuständig! Das AMS war also auch nicht im Geringsten bereit, auf meine dringende Bitte einzugehen!

Gleichzeitig wurde mir klar, dass ich mein Vorsingen in Verona unter diesen Umständen gleich abschreiben konnte! Denn schließlich ging es ja in diesem Fall nicht nur um die Teilnahme und das bloße Erscheinen beim Vorsingen, sondern um eine professionelle, intensive Vorbereitung! – Es dürfte in einem Kulturland wie Österreich wohl hinlänglich bekannt sein, dass die sängerische Konkurrenz an internationalen Opernbühnen nicht schläft und dass allein schon die Vorbereitung auf ein solches Vorsingen – einschließlich der Einstudierung der Arien, Erarbeitung der italienischen Texte sowie der täglichen Proben – einem Fulltime-Job entspricht!

Aufgrund der widrigen Umstände, die sich für mich durch die Zubuchung zu itworks ergaben, sah ich mich schließlich gezwungen, meine Teilnahme am Vorsingen abzusagen und meine Reise zu stornieren (was mit erheblichen Stornogebühren seitens der ÖBB verbunden war)! – Eine solche Absage ist jedoch (gerade auch für ältere Arbeitssuchende wie mich) sehr ärgerlich, zumal die Einladungen zu Vorsingen in diesem Alter ja nicht gerade reichlich gesät sind!

Wenigstens konnte ich die Zwangsmaßnahme bei itworks mit ein wenig Glück dann doch noch abwenden:

Ich war gerade im Begriff, einen Beschwerdebrief an die Ombudsstelle bzw. die Landesgeschäftsstelle des AMS zu verfassen, da erhielt ich kurzfristig einen Anruf von meinem ehemaligen Arbeitgeber mit der Anfrage, ob ich nicht kurzfristig eine Vertretung - diesmal als Trainerin für Englisch - übernehmen könne, da dringend eine Krankheitsvertretung gesucht werde.

In meiner misslichen Lage sagte ich kurz entschlossen zu und habe nun seit dem 9. Jänner 2014 wieder einen (erneut anstrengenden und branchenfremden, aber wenigstens „normal“ vergüteten) Job, diesmal als Englisch-Trainerin mit 30 Wochenstunden - und wie könnte es anders sein: natürlich wieder in einer Arbeitslosenmaßnahme! Inzwischen spreche ich schon von einer Arbeitslosen-Industrie!

Während überall nur vom angeblichen Fachkräftemangel die Rede ist, muss ich als Trainerin erneut feststellen, dass diese Fach- und Führungskräfte, Ingenieure und andere hochqualifizierte AkademikerInnen in unseren Kursen sitzen – statt in gut bezahlten Jobs ihr Geld verdienen zu können! Außerdem finden sich in unseren Kursen auch jetzt wieder auffällig viele Arbeitsuchende über 45 bzw. über 50 Jahre. Ich muss gestehen, dass ich - angesichts solcher Zustände - dieses ewige Gejammer vom angeblichen Fachkräftemangel in den Medien nicht mehr hören kann!

Und die Politiker bzw. das AMS wissen auf diese Probleme keine andere Antwort als Zwangsmaßnahmen und - im schlimmsten Falle - auch noch Bezugssperren zu verhängen!

Doch was der sog. „Sozialminister“ Hundstorfer jüngst verlauten ließ (siehe STANDARD vom 21. Februar 2014: <http://derstandard.at/1392686007868/Koalition-einigte-sich-auf-Arbeitsmarktpaket>), das ist wirklich der Gipfel! Zur „Förderung älterer Arbeitnehmer“ solle, so heißt es da, „verstärkt in die Integration in sozialökonomischen Betrieben, also den zweiten Arbeitsmarkt, investiert werden.“ Und weiter: Hundstorfer erwarte sich „durch die Schaffung von Stellen für ältere Arbeitnehmer in sozialökonomischen Betrieben eine Verringerung der Arbeitslosigkeit.“

Spätestens jetzt müssten bei jedem älteren Arbeitnehmer die Alarmglocken schrillen! Sozialökonomi-

sche Betriebe, Transitarbeitsverhältnisse, zweiter Arbeitsmarkt - ein Schreckgespenst, mit dem bereits jetzt Langzeitarbeitslose, auch qualifizierte Arbeitsuchende, AkademikerInnen, Fach- und Führungskräfte eingeschüchtert werden, soll also noch weiter ausgebaut werden! Und das nennt sich auch noch hochtrabend "Förderung älterer Arbeitnehmer"! Das ist also das Einzige, was man der sogenannten "Generation 50+" zu bieten hat!

*Dazu habe ich nur eines zu sagen: **Liebe „Mit-Fuffziger“, auf die Barrikaden!** Das ist eine Frechheit, eine Altersdiskriminierung ohnegleichen! Wehren wir uns endlich, bevor es zu spät ist! [...]*

Auch aus der Sicht vieler AMS-Trainer/innen sind diese Maßnahmen am zweiten Arbeitsmarkt für die älteren Arbeitslosen weder sinnstiftend noch zielführend – und schon gar nicht der Qualifizierung und Erfahrung der „Generation 50plus“ angemessen, in vielen Fällen für ältere Arbeitnehmer/innen sogar gesundheitsgefährdend!

11.5. Neue Arbeit Kärnten

Eine Kauffrau mit langjähriger Berufspraxis durfte in Kärnten bei der Firma „Neue Arbeit“ in der Wäscherei als Büglerin arbeiten:

„Zuerst freute ich mich darüber, da ich dachte es handelt sich dabei um ein Dienstverhältnis wo ich bei der Firma "Neue Arbeit GesmbH" bei der Gebietskrankenkasse angemeldet werde und nicht mehr als arbeitslos gemeldet bin, da ich ja dort arbeite - noch dazu in Vollzeit.

Nun bin ich vom AMS enttäuscht, dass es für die Firma möglich ist, uns einfach den gesetzlich vorgeschriebenen Lohn nicht zu zahlen, uns nicht anständig zu versichern und dass wir mit einem "Kinder taschengeld" von € 70,- pro Monat bei Laune gehalten werden. ...

Mich ärgert es, wenn das AMS und auch die Firma "Neue Arbeit GesmbH" die Vollzeitarbeit als Kurs bzw "Arbeitstraining" bezeichnen- wir sind erwachsene Leute und fast

alle Mitarbeiter haben sicher schon viele Berufsjahre und Praxis hinter uns - das AMS stellt uns so hin als hätten wir noch nie gearbeitet oder wir seien ungeschickt!

Es mangelt uns nicht an Geschicklichkeit oder Arbeitsunfähigkeit (Dienstzeugnisse, Nachweise) sondern wir brauchen einen ordentlichen Arbeitsplatz wo wir vom ersten Tag an in einem voll-versicherten Dienstverhältnis stehen - ohne "Arbeitserprobung" oder "Praktikum" oder sonstige Missbrauchsmöglichkeiten der Firmen, zum Nachteil der Arbeitnehmer, besonders bei uns in Kärnten. (manche Firmen übertreiben es mit der Arbeitserprobung und probieren dann sehr lange, da es ihnen ja nichts kostet und Arbeitslose gibt es ja genug die man ausprobieren kann).

Ich wünsche mir, dass die Berater mehr auf die individuellen Situationen und Bedürfnisse von uns eingehen und besser beraten und informieren und uns richtig einschätzen können - nicht alle in einen Topf werfen!

Da ich schon 40+ bin, hätte ich persönlich auch lieber eine reifere Beraterin oder Berater, da es sich für mich ganz komisch anfühlt wenn mir z.B. meine jetzige junge unerfahrene Beraterin "klarmachen" will was mir gut tun würde und sie mit mir wie mit einem Lehmädchen spricht - sie hat mir diesen Kurs "eingeredet" damit ich mich wieder mit der Arbeitswelt vertraut mache - dabei habe ich sicher mehr Arbeitserfahrung als sie. Vorher hatte ich eine sehr nette reifere Beraterin mit der ich sehr zufrieden war - auch in der zwischenmenschlichen Kommunikation hatte sie stets erfasst was und wie ich was meine - sie hat gute Menschenkenntnis und hat mich richtig eingeschätzt!

Was ich mir am meisten vom AMS wünsche ist, dass mehr auf die Arbeitsuchenden Arbeitnehmer geachtet und investiert wird - nicht in die Unternehmen zum Nachteil der Arbeitnehmer - wir Arbeitnehmer sollten beim AMS im Vordergrund stehen!"

11.6. Regionalverband Spittal-Millstattersee-Lieser-Malta-Nockberge: GBP Kunstmauern Gmünd

Erfahrene Bauarbeiter durften in 12 Meter Höhe für wenig Geld eine Stadtmauer sanieren

Beschwerde an die zuständige AMS Geschäftsstelle (leicht redigiert)

Spittal am 08.12.2013

Betreff: GBP Kunstmauern-Gmünd

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Herr Oberlerchner,

da mir mein Dienstgeber (Regionalverband) den Zugang zur AMS-Online-Befragung nicht ermöglicht hat, erlaube ich mir mit diesem Brief meine offizielle Meinung über das GBP Kunstmauern Gmünd zu äußern.

Bei der Sanierung der Friedhofsmauer und Malta Tor hatten wir von der Gemeinde Gmünd fixe Terminvorgaben.

Die Friedhofsmauer ca.100m Länge musste rasch (arbeiten mit Hubsteiger auf 8m Absturzhöhe) fertiggestellt werden um den Friedhofbetrieb nicht zu stören.

Malta Tor weil die Wohnung von einem Gastkünstler bezogen wurde.

Die Arbeiten bei der Burgmauer waren sehr aufwendig und gefährlich. Wir arbeiteten auch am Gerüst das wir selbst montierten bei einer Absturzhöhe von 12m.

Für Arbeitsuche oder Bewerbungsschreiben sowie Vorbereitungen von Bewerbungsgesprächen hatten wir gar keine Zeit und am Abend waren wir schon zu müde. Von Seite unseres Dienstgebers (Regionalverband) hatten wir auch keine Unterstützung was ja der eigentliche Sinn eines GBP wäre. Gleich zu Beginn der Arbeiten des GBP musste unser Kollege W. leider für 3 Wochen wegen Krankheit ins Krankenhaus.

Für mich und der ganzen Belegschaft (TMA) war das brutale Vorgehen des (Gemeindevereins) Regionalverband Schockierend den sie hatten es sehr eilig unseren werten Kollegen noch vor Ablauf der einmonatigen Probezeit und gegen seinen Willen zu kündigen und das noch während er im Krankenhaus in der Intensivstation lag.

Beweis 1: Krankenhausbestätigung kann wenn verlangt wird vom Herrn W. persönlich nachgereicht werden.

SOLCH EIN VORGEHEN IST SCHÄBIG, VERACHTENSWÜRDIG UND AUSSERDEM STELLT ES DEN CHARAKTER DES „GBP“ IN FRAGE.

Mir wurde ungerechtfertigt eine Schriftlichen Verwarnung ausgesprochen und mit einer fristlosen Entlassung gedroht wegen illoyalem Verhalten dem Dienstgeber gegenüber.

Beweis 2: (Kopie 2x liegt bei)

Das war die erste schriftliche Verwarnung in meiner gesamten 35 jährigen Berufslaufbahn. Werter Herr Oberlerchner, wie soll ich mit solchen Referenzen noch eine Arbeit finden?

Für mich ist jetzt klar das GBP wird missbraucht um billige Arbeitskräfte zu lukrieren. Wir wurden zwar von allen Seiten gelobt, aber ein Stundenlohn von ca. 6,40€ netto ist für diese schwere Arbeit nicht fair.

In den Medien sind wir als ältere Langzeitarbeitslose, ja sogar von beeinträchtigen Langzeitarbeitslosen wurde gesprochen (zum Teil auch vorgeführt) die FIT für den „ersten Arbeitsmarkt“ gemacht werden. vielleicht ist damit gemeint das wir nur für 6,40 € die Std. schwere arbeiten verrichten können? Das haben wir schon als herabwürdigend empfunden.

Das Projekt war sicher gut gemeint und es sollten alle Beteiligten davon profitieren, aber aus meiner Sicht wurden wir ausgenützt.

Preisfrage:

Wer sind bei den GBP die Gewinner? und wer die Verlierer?

Warte mit Spannung auf Ihre Antworten.

Mit freundlichen Grüßen

A. E.

Anmerkung: Auch ein Jahr nach dem Projekt hatte kein einziger Projektteilnehmer keinen einzigen Tag in Erwerbsarbeit aufzuweisen ...

11.7. Integra Vorarlberg – Postpartnerstelle

Leider habe ich von Integra Wolfurt nichts schriftliches mitbekommen.

Nach meinen 3 Schnuppertagen bei der Integra Postpartnerstelle Bregenz Mariahilf wurde mir bekanntgegeben das momentan leider keine Stelle frei ist und ich auf die Warteliste gesetzt werde.

Die Bedingungen lt. Frau Isabelle Fritz (Integra Poststellenleitung): Der Bruttostundenlohn wäre 8,40 Euro für eine ganz normale Banktätigkeit (Postsparkasse mit Ein- u. Auszahlungen, Überweisungen, Kontoverwaltung und allgemeinem Postparteienverkehr) Vollzeit. Vorerst 6 Wochen Anstellung als Arbeiter. Eventuell könnte noch eine Verlängerung auf max. 6-12 Monate ermöglicht werden, was aber nicht garantiert wird.

Für Arbeiter gibt es keinen Gehalt, sondern Lohn. Bedeutet: Es gibt Berechnungsunterschiede. Kündigungsfristen ect..

Auf Grund dieses Angebots habe ich gleich am nächsten Tag telefonisch meine AMS-Betreuerin kontaktiert, die leider nicht im Dienst war, und schilderte daher diese skandalösen Zustände ihrer Vertretung. Am Ende des Gesprächs fragte mich die Dame nur, ob dieses Gespräch eine Beschwerde sei, welches ich eindeutig mit ja bestätigte und um einen raschen Rückruf von der Beschwerdestelle gebeten habe. Leider ist bis heute keine Meldung von Seiten des AMS oder Integra bei mir eingetroffen.

Ich habe inzwischen einen Pensionsantrag gestellt, da ich mich nicht noch einmal für solche Alibi- und Ausbeuteraktionen seelischen und nervlichen Stress aussetzen möchte.

Mein Leben und meine Gesundheit haben Vorrang.

Soweit zu unseren Erfahrungsberichten, von denen hier nur eine repräsentative Auswahl wiedergegeben wurde. Weitere Erfahrungsberichte sind unter folgendem Link abrufbar:

<http://www.arbeitslosennetz.org/arbeitslosigkeit/ams-berichte/index.html>