

**Österreichischer  
Gewerkschaftsbund**



Bundesministerium für Arbeit,  
Soziales und Konsumentenschutz  
z.Hd. Herrn Anton Hörtig  
Stubenring 1  
1010 Wien

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom  
BMASK-58700/0020-V/6/2011

Unser Zeichen, Bearbeiterin  
Mag. La/Mic

Klappe (DW)  
39182

Datum  
05.12.2011

**Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Bundesgesetz zur Förderung von freiwilligem Engagement (Freiwilligengesetz – FWG) erlassen sowie das Familienlastenausgleichsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauer-Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz und das Gebührengesetz geändert wird;  
Begutachtungsverfahren**

Der Österreichische Gewerkschaftsbund dankt für die Übermittlung des Entwurfs und nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für das freiwillige Engagement sollen sicher stellen, dass es durch das freiwillige Engagement zu keinen Umgehungen von arbeitsrechtlichen Gesetzen oder Schutzbestimmungen kommt. Gleichzeitig sollte aber auch große Aufmerksamkeit darauf gelegt werden, dass nicht ein Arbeitsrecht „light“ geschaffen wird, der einen Verdrängungs- bzw. Dumpingprozess auf dem Arbeitsmarkt erlauben könnte.

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf sollen die erforderlichen arbeits- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen, ein österreichischer Freiwilligenrat und ein Anerkennungsfonds für freiwilliges Engagement geschaffen werden. Jedoch ist so geformtes Recht für die in dieser Maßnahme einbezogenen Jugendlichen nicht auf den gesamten Bereich des freiwilligen Engagements übertragbar. In diesem Zusammenhang ist daher kritisch anzumerken, dass eine große Personengruppe nicht berücksichtigt worden ist und das obwohl es die Gesetzesystematik zulassen würde. Damit bleiben im vorliegenden Entwurf einige zentrale Punkte, wie insbesondere die arbeitsrechtliche Absicherung der Freiwilligen, die ihr Engagement neben dem Zivilberuf ausüben, offen. Begrüßenswert wäre eine einheitliche Regelung zur Dienstfreistellung unter Fortzahlung des Entgelts beim Einsatz für die Allgemeinheit (wie z.B. bei der Hochwasserkatastrophe 2008).

Zu den Bestimmungen im Einzelnen:

### §§ 2, 3, 35

Die im Gesetz vorgesehene Förderung vom freiwilligen Engagement hält sich in engen Grenzen. Die materielle Förderung soll einerseits nur in jenem Umfang erfolgen, der durch freiwillige Zuwendungen, Schenkungen, Erbschaften und Vermächtnisse an den „Anerkennungsfonds“ zukommen. Die darüber hinaus vorgesehene Förderung, so wie im § 2 geregelt, ist mangels jeglicher konkreter Budgetierung offen.

Die „Kann- Bestimmung“ des § 2 ist aus der Sicht des ÖGB problematisch, da es zur sachlich nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlung des diversen freiwilligen Engagements führen kann.

### § 6

Zu begrüßen ist, dass das freiwillige Sozialjahr als eine besondere Form des freiwilligen Engagements als Ausbildungsverhältnis und nicht als Arbeitsverhältnis zu betrachten ist. Um diese Gesetzesabsicht zu unterstreichen wird seitens des ÖGB angeregt ein dezidiertes Verbot zu implementieren, ein freiwilliges Engagement unmittelbar in ein Arbeitsverhältnis überzuleiten. Es wäre sinnvoll eine Regelung zu schaffen die eine Absolvierung eine Weiterbildungseinheit von nicht unerheblichem Ausmaß zwischen dem freiwilligen Engagement und dem Arbeitsverhältnis bei dem gleichen Träger vorsieht.

### § 7

Die Bezifferung des Höchstausmaßes der Wochenstunden erscheint aus der Sicht des ÖGB problematisch. Sofern es sich um Jugendliche nach Vollendung des 17. Lebensjahres bzw. bei besonderer Eignung nach Vollendung des 16. Lebensjahres handelt, erscheint die Wochenstundenzahl von 34 im Verhältnis zur bestehenden kollektivvertraglichen Regelungen unverhältnismäßig. Schlussendlich handelt es sich um ein Ausbildungsverhältnis im Rahmen eines freiwilligen Engagements und kein Arbeitsverhältnis.

### §§ 8, 9

Die Festschreibung der Arbeitsmarktneutralität ist ausdrücklich zu begrüßen. Um diese aber faktisch sicherzustellen, sollte die Bestimmung des § 9 Abs 1 schärfer gefasst werden. Die bloße Bestimmung, dass der Träger des freiwilligen Sozialjahres nicht zugleich Einsatzstelle sein darf, genügt nicht, um zu vermeiden, dass sich tatsächlich an solchen Einsätzen wirtschaftlich Interessierte einen formal getrennten „Träger“ schaffen, der dann die TeilnehmerInnen am freiwilligen Sozialjahr an sie selbst zur Verfügung stellt. Als positiv ist die im § 8 Abs 1 Z 2 normierte Absicherung zu sehen, die eine einseitige Orientierung wesentlich erschwert. Das dort nur kuriosisch genannte Kriterium der Unabhängigkeit der Einsatzstellen vom Träger sollte aber durch eine klare Definition in § 9 Abs 1 verschärft werden um faktische wirtschaftliche und personelle Verflechtungen zu unterbinden. Der ÖGB regt an, dass das vorliegende Gesetz dahingehend evaluiert wird, ob es tatsächlich in der Praxis arbeitsmarktneutral ist und es nicht zu einer Verdrängung von regulären Arbeitsverhältnissen durch das Freiwillige Soziale Jahr kommt.

Im § 8 Abs 4 Z 5 wird die Höhe des Taschengeldes festgelegt. Es wird nicht verkannt, dass die Bezahlung einen ideellen Ausgleich darstellt, allerdings ist nicht ersichtlich warum kein einheitlicher Wert festgesetzt wird, um zu vermeiden, dass die gleiche Tätigkeitträgerunterschiedlich abgegolten wird.

#### § 13 Abs 3

Als kritisch betrachtet der ÖGB die hier normierte „Kann-Bestimmung“. Die Trägerorganisation kann den TeilnehmerInnen des Freiwilligen Sozialjahres über das vorgesehene Ausmaß hinaus aus wichtigen persönlichen Gründen unter Fortzahlung des Taschengeldes Freistellung gewährt werden. Damit ist es dem Träger überlassen, zu bestimmen wann wichtige persönliche Gründe vorliegen und ob eine Freistellung unter Fortzahlung des Taschengeldes gewährt wird. Um Arbeitsrecht „light“ zu vermeiden sollte ein Anspruch auf Freistellung beim Vorliegen wichtiger persönliche Gründe unter Fortzahlung des Taschengeldes ausdrücklich normiert werden.

#### § 14

Die Formulierung des Gesetzestextes, womit jenen TeilnehmerInnen am Freiwilligen Sozialjahr, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, die Wochenfreizeit im Ausmaß von ununterbrochenen 36 Wochenstunden zusteht, lässt den Umkehrschluss zu, dass den TeilnehmerInnen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, keine Wochenfreizeit zu gewähren sei. Der Hinweis auf das KJBG in den Erläuterungen ist wenig hilfreich, weil diese in der Praxis kaum Beachtung findet. Ein, auch nur deklarativer Hinweis auf die Geltung des KJBG sollte in den Text des § 14 aufgenommen werden.

Der ÖGB ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme.



Dr. Sabine Oberhauser  
Vizepräsidentin



Mag. Bernhard Achitz  
Leitender Sekretär