

10701/AB
= Bundesministerium vom 12.07.2022 zu 10955/J (XXVII. GP) bma.gv.at
 Arbeit

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
 Bundesminister

Herrn
 Präsidenten des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 Wien

martin.kocher@bma.gv.at
 +43 1 711 00-0
 Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.353.086

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)10955/J-NR/2022

Wien, am 12. Juli 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Kainz und weitere haben am 12.05.2022 unter der **Nr. 10955/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Falsche Frage gestellt-AMS streicht Mann 500€** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zur Frage 1

- *Ist Ihnen der oben genannte Fall bekannt?*
 - *Falls ja, von wem und wann haben Sie davon erfahren?*

Der in der Anfragebegründung konkret angeführte Fall war mir nicht bekannt.

Zur Frage 2

- *Wie beurteilen Sie die Tatsache, dass Martin H. nach dem Stellen von kritischen Fragen in Verbindung von Emmaus zur Kirche und zum AMS gesperrt wurde?*
 - *Stellt das Stellen von kritischen Fragen bereits ein schlechtes Verhalten dar?*

Nach den Bestimmungen des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (§ 10 Abs. 1 AlVG) verliert eine Bezieherin bzw. ein Bezieher von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe den Anspruch auf diese Geldleistung für die Dauer von mindestens sechs Wochen unter anderem dann, wenn er bzw. sie die Annahme einer angebotenen zumutbaren Beschäftigung verweigert oder das Zustandekommen einer Beschäftigung vereitelt.

Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes bedarf es in diesem Zusammenhang neben eines unverzüglich zu entfaltenden aktiven Handelns der arbeitslosen Person insbesondere der Unterlassung jedes Verhaltens, welches objektiv geeignet ist, das Zustandekommen des konkret angebotenen Beschäftigungsverhältnisses zu verhindern.

In seiner Rechtsprechung führt der Verwaltungsgerichtshof dazu näher aus:

„Das Nichtzustandekommen eines die Arbeitslosigkeit beendenden zumutbaren Beschäftigungsverhältnisses kann vom Arbeitslosen – abgesehen vom Fall der ausdrücklichen Weigerung, eine angebotene Beschäftigung anzunehmen – somit auf zwei Wegen verschuldet, die Annahme der Beschäftigung also auf zwei Wegen vereitelt werden: Nämlich dadurch, dass der Arbeitslose ein auf die Erlangung des Arbeitsplatzes ausgerichtetes Handeln erst gar nicht entfaltet (etwa durch Unterlassen der Vereinbarung eines Vorstellungstermins oder Nichtantritt der Arbeit), oder dadurch, dass er den Erfolg seiner (nach außen zu Tage getretenen) Bemühungen durch ein Verhalten, welches nach allgemeiner Erfahrung geeignet ist, den potentiellen Dienstgeber von der Einstellung des Arbeitslosen abzubringen, zunichte macht.“

Für die Beurteilung, ob ein bestimmtes Verhalten als Vereitelung im Sinne des § 10 AlVG zu qualifizieren ist, reicht es danach aus, wenn die Chancen für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses aufgrund des Handelns der arbeitslosen Person jedenfalls verringert wurden.

Dem in der Anfragebegründung zitierten Medienbericht ist nicht zu entnehmen, worin die vorgeblich „kritischen Fragen“ zur „Verbindung von Emmaus zur Kirche und zum AMS“ konkret bestanden haben. Im Hinblick auf den Umstand, dass das Arbeitsmarktservice (AMS) in der Folge offenkundig den zeitweisen Verlust des Leistungsanspruchs ausgesprochen hat, und unter Berücksichtigung des Gesamtkontextes des in der Anfrage wiedergegebenen Artikels ist davon auszugehen, dass die Fragen im vorliegenden Fall aber jedenfalls so gestaltet und in diesem Sinn geeignet waren, um den potentiellen Arbeitgeber bzw. die potentielle Arbeitgeberin von der Einstellung der betreffenden Person abzubringen.

Zu den Fragen 3 und 4

- *Wie viele Personen wurden im Jahr 2021 wegen schlechtem Verhalten vom AMS gesperrt?*
 - *Was waren jeweils die konkreten Gründe?*
- *Wie viele Personen wurde im Jahr 2022 bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage wegen schlechtem Verhalten vom AMS gesperrt?*

- *Was waren jeweils die konkreten Gründe?*

Die dem AMS zur Verfügung stehenden Daten beinhalten keine Merkmale, die eine automationsunterstützte bzw. statistisch auswertbare Differenzierung nach dem der jeweiligen Entscheidung über einen zeitweisen Anspruchsverlust nach § 10 AlVG zu Grunde liegenden Sachverhalt, der nur in den jeweiligen Leistungsakten dokumentiert wird, ermöglichen.

Die gegenständliche Frage kann daher nur hinsichtlich der vom AMS im angefragten Zeitraum insgesamt nach der angeführten Rechtsgrundlage getroffenen Entscheidungen beantwortet werden. Im Jahr 2021 hat das AMS gegenüber Bezieherinnen und Beziehern von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe insgesamt 28.089 Bescheide nach § 10 Abs. 1 AlVG erlassen. Im Zeitraum von Jänner bis einschließlich April 2022 waren dies 9.261 Bescheide.

Zur Frage 5

- *Wer ist für die Entscheidung in Bezug auf die Streichung von Geldern aufgrund von schlechtem Verhalten zuständig?*

Über Ansprüche auf Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz und damit auch über den zeitweisen Verlust des Anspruchs infolge der Vereitelung des Zustandekommens einer zumutbaren Beschäftigung entscheidet nach den gesetzlichen Bestimmungen die nach dem Wohnsitz der arbeitslosen Person zuständige regionale Geschäftsstelle.

Zu den Fragen 6 und 7

- *Anhand welcher Kriterien wird entschieden, ob schlechtes Verhalten vorliegt?*
 - *Wie wird gewährleistet, dass bei einer solchen Entscheidung auch tatsächlich objektiv entschieden wird?*
- *Welche Möglichkeiten gibt es, sich gegen die Streichung von Geldern aufgrund einer Entscheidung mit Grund „schlechtes Verhalten“ zu wehren?*

Zur Frage der Kriterien für die Beurteilung, ob im jeweils konkreten Fall eine Vereitelung des Zustandekommens einer Beschäftigung vorliegt, darf auf die in Beantwortung zur Frage 2 angeführte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs verwiesen werden.

Gegen Bescheide des Arbeitsmarktservice ist das Rechtsmittel der Beschwerde zulässig, womit eine Überprüfung durch das von der Verwaltung unabhängige Bundesverwaltungsgericht sichergestellt und eine objektive Entscheidungsfindung gewährleistet ist. Zudem unterliegen auch Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts der objektiven Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof.

Zur Frage 8

- *Wie lange bleibt man im Falle einer Entscheidung mit Grund „schlechtes Verhalten“ beim AMS gesperrt?*

Wie in der Beantwortung zur Frage 2 ausgeführt, verliert eine arbeitslose Person unter anderem auch im Falle der Vereitelung des Zustandekommens einer zumutbaren Beschäftigung den Anspruch auf das Arbeitslosengeld bzw. die Notstandshilfe für sechs Wochen. Bei jeder nach dieser Bestimmung weiteren Pflichtverletzung innerhalb eines Jahres, gerechnet vom jeweils konkreten Datum der neuerlichen Pflichtverletzung, verliert die betreffende Person den Anspruch auf die Geldleistung für zumindest acht Wochen.

Nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes kann aus wiederholten Vereitelungshandlungen, die zu temporären Verlusten der Notstandshilfe bzw. des Arbeitslosengeldes nach § 10 AIVG geführt haben, – als Richtschnur gelten dabei drei festgestellte Vereitelungshandlungen innerhalb des Zeitraums von einem Jahr – geschlossen werden, dass „bei einem Arbeitslosen eine generelle Ablehnung der Annahme zumutbarer Beschäftigungen vorliegt und es ihm damit auf Dauer an der Arbeitswilligkeit mangelt.“ Hat die arbeitslose Person in diesem Sinn erkennen lassen, dass sie über einen längeren Zeitraum hinweg keine neue Arbeit anzunehmen gewillt ist, dann steht sie der Arbeitsvermittlung in Wahrheit nicht zur Verfügung, weshalb ab diesem Zeitpunkt infolge des Wegfallens der Anspruchsvoraussetzung der „Arbeitswilligkeit“ kein Anspruch auf die Geldleistung mehr besteht. Für einen neuerlichen bzw. weiteren Leistungsanspruch ist nach ständiger Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs die wieder gegebene, nachhaltige Bereitschaft, eine Arbeit anzunehmen, von dieser Person zu belegen, etwa indem Sie tatsächlich ein Beschäftigungsverhältnis antritt. Die bloße Erklärung der wieder vorliegenden Arbeitsbereitschaft reicht nach der Rechtsprechung als Beleg in diesem Fall nicht aus.

Zur Frage 9

- *Wie viele Personen wurden in den Jahren 2016 bis 2021 jeweils im Rahmen des Projektes Emmaus, während sie beim AMS gemeldet waren, zur Durchführung von Arbeiten vermittelt? Bitte um Aufteilung nach Jahren, Personenanzahl sowie Geschlecht und ursprüngliches Herkunftsland.*

In diesem Zusammenhang darf zunächst darauf hingewiesen werden, dass es sich bei Tätigkeiten im Rahmen des Projektes Emmaus um Transitarbeitsplätze handelt. Die dort tätigen Personen stehen also in einem Arbeitsverhältnis und sind nicht parallel dazu beim AMS gemeldet.

Aufgrund der kleinteiligen Auswertungsergebnisse in Hinblick auf die Nationalität könnte eine Beantwortung nur unter Mitteilung von Daten erfolgen, die möglicherweise auf

konkrete Personen zurückgeführt werden können. Die Beantwortung erfolgt daher nach den Gruppierungen Österreich, EU-Mitgliedstaaten sowie Drittstaaten.

Im Jahr 2016 haben insgesamt 72 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger wiederholter Beschäftigungen im Kalenderjahr). Davon waren 53 Personen männlich und 19 Personen weiblich. Die Aufteilung der 72 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	57
EU-Mitgliedstaaten	3
Drittstaaten	12

Im Jahr 2017 haben insgesamt 88 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger wiederholter Beschäftigungen im Kalenderjahr). Davon waren 67 Personen männlich und 21 Personen weiblich. Die Aufteilung der 88 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	63
EU-Mitgliedstaaten	6
Drittstaaten	18
Nationalität ungeklärt	1

Im Jahr 2018 haben insgesamt 87 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger wiederholter Beschäftigungen im Kalenderjahr). Davon waren 58 Personen männlich und 29 Personen weiblich. Die Aufteilung der 87 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	71
EU-Mitgliedstaaten	6
Drittstaaten	10

Im Jahr 2019 haben insgesamt 87 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger wiederholter Beschäftigungen im Kalenderjahr). Davon waren 65 Personen männlich und 22 Personen weiblich. Die Aufteilung der 87 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	60
EU-Mitgliedstaaten	11
Drittstaaten	16

Im Jahr 2020 haben insgesamt 84 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger wiederholter Beschäftigungen im Kalenderjahr). Davon waren 63 Personen männlich und 21 Personen weiblich. Die Aufteilung der 84 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	53
EU-Mitgliedstaaten	12
Drittstaaten	19

Im Jahr 2021 haben insgesamt 86 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger wiederholter Beschäftigungen im Kalenderjahr). Davon waren 61 Personen männlich und 25 Personen weiblich. Die Aufteilung der 86 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	63
EU-Mitgliedstaaten	4
Drittstaaten	18
Nationalität ungeklärt	1

Zur Frage 10

- *Wie viele Personen waren im Jahr 2022 bis zum Zeitpunkt der Beantwortung dieser Anfrage Rahmen des Projektes Emmaus, während sie beim AMS gemeldet waren, zur Durchführung von Arbeiten vermittelt? Bitte um Aufteilung nach Monaten, Personenanzahl sowie Geschlecht und ursprüngliches Herkunftsland.*

Es darf nochmals darauf hingewiesen werden, dass es sich bei Tätigkeiten im Rahmen des Projektes Emmaus um Transitarbeitsplätze handelt. Die dort tätigen Personen stehen also in einem Arbeitsverhältnis und sind nicht parallel dazu beim AMS gemeldet.

Aufgrund der kleinteiligen Auswertungsergebnisse in Hinblick auf die Nationalität könnte eine Beantwortung nur unter Mitteilung von Daten erfolgen, die möglicherweise auf konkrete Personen zurückgeführt werden können. Die Beantwortung erfolgt daher nach den Gruppierungen Österreich, EU-Mitgliedstaaten sowie Drittstaaten.

Im Jänner 2022 haben insgesamt 8 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inkl. etwaiger Mehrfachteilnahmen). Davon waren alle Personen männlich. Die Aufteilung der 8 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	7
EU-Mitgliedstaaten	1

Im Februar 2022 haben insgesamt 8 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger Mehrfachteilnahmen). Davon waren 6 Personen männlich und 2 Personen weiblich. Die Aufteilung der 8 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	5
EU-Mitgliedstaaten	2
Drittstaaten	1

Im März 2022 haben insgesamt 12 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger Mehrfachteilnahmen). Davon waren 9 Personen männlich und 3 Personen weiblich. Die Aufteilung der 12 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	11
Drittstaaten	1

Im April 2022 haben insgesamt 7 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger Mehrfachteilnahmen). Davon waren 4 Personen männlich und 3 Personen weiblich. Die Aufteilung der 7 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	6
Drittstaaten	1

Im Mai 2022 haben bis zum 18. Mai 2022 insgesamt 5 Personen eine Beschäftigung bei Emmaus begonnen (inklusive etwaiger Mehrfachteilnahmen). Davon waren 3 Personen männlich und 2 Personen weiblich. Die Aufteilung der 5 Personen nach dem ursprünglichen Herkunftsland gliedert sich wie folgt:

Österreich	3
Drittstaaten	2

Zur Frage 11

- *Warum konnte man im Rahmen von Emmaus in den letzten 5 Jahren im Schnitt nur 43% der Personen in ein anschließendes Dienstverhältnis vermitteln?*
 - *Was sind die Gründe dafür, dass nicht noch mehr Menschen in ein anschließendes Dienstverhältnis vermittelt wurden?*

Emmaus ist ein sozialökonomischer Betrieb, der es zur Aufgabe hat langzeitbeschäftigte Personen, innerhalb eines Zeitraums von durchschnittlich sechs Monaten, wieder fit für den regulären Arbeitsmarkt zu machen. Bei langzeitbeschäftigte Personen liegen in den meisten Fällen gravierende Vermittlungshemmisse vor, die einer nachhaltigen Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bisher im Wege gestanden sind. Die Vermittlungshemmisse reichen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – von gesundheitlichen Problemen (physisch und psychisch), fehlender Berufspraxis, Schulden, Alter, Bildungsrückstand, mangelnder Mobilität, ungeklärter Wohnsituation bis zum fehlenden Leumund.

Für die Reduzierung bzw. Beseitigung der jeweils vorliegenden Vermittlungshemmisse und die Wiedereingliederung dieser Personen steht Emmaus mit einer durchschnittlichen Verweildauer von sechs Monaten ein begrenzter Zeitraum zur Verfügung.

In Hinblick auf die oben genannten Gründe ist eine durchschnittliche Vermittlungsquote von 43% in den letzten fünf Jahren somit jedenfalls positiv zu bewerten. Immerhin konnte fast jede zweite Person ein nachhaltiges Dienstverhältnis nach Projektaustritt aufnehmen und war am 92. Tag in Beschäftigung.

Zur Frage 12

- *Welche Maßnahmen setzen Sie, um bei Projekten, wie Emmaus, die Erfolgsquote für die Wiedereingliederung von Menschen in den Arbeitsmarkt zu erhöhen? Bitte um detaillierte Auflistung aller Maßnahmen.*

Zur Verbesserung der Wiedereingliederung von Menschen in den Arbeitsmarkt werden insbesondere folgende Maßnahmen gesetzt:

- ***Förderung von qualifiziertem Personal im Outplacement***

Im Rahmen des Outplacements wird die Wiedereingliederung der Transitarbeitskräfte in den regulären Arbeitsmarkt unterstützt. Das Outplacement kann insbesondere folgende Inhalte umfassen:

- Adaptieren bzw. Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- gemeinsame Jobsuche bzw. Anleitung dazu
- die Vorbereitung (manchmal auch Begleitung) von Vorstellungsgesprächen
- Aufbau und Pflege von Firmenkontakten
- Organisation von Praktika bei Betrieben
- Nachbetreuung (entweder zur Absicherung eines anschließenden Dienstverhältnisses oder zur Jobsuche).

- ***Förderung von qualifiziertem sozialpädagogischen Personal***

Jeder Transitarbeitskraft wird über die Dauer des Dienstverhältnisses mindestens 12 Wochenstunden sozialpädagogischer Betreuung angeboten. Die gegebenenfalls erforderliche sozialpädagogische Betreuung kann insbesondere folgende Inhalte umfassen:

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

- ***Förderung von qualifizierten Arbeitsanleiterinnen bzw. Arbeitsanleiter***

Arbeitsanleiterinnen und Arbeitsanleiter führen Arbeitsaufträge gemeinsam mit den Transitarbeitskräften durch. Neben der Vermittlung von fachlichen Fertigkeiten reflektieren und begleiten sie die Lernprozesse im betrieblichen Alltag. Sie sind vor Ort Vorbild und Lernmodell. Arbeitsanleiterinnen und Arbeitsanleiter arbeiten im Sinne der Zielerreichung (Aufnahme einer anschließenden Beschäftigung) eng mit Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Outplacerinnen und Outplacern zusammen.

- ***Förderung von Qualifizierungen***

Transitarbeitskräfte in Projekten wie Emmaus werden bei Bedarf qualifiziert, um entweder die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten zu vertiefen oder neue Qualifikationen für nachfolgende Arbeitsverhältnisse am ersten Arbeitsmarkt zu erwerben.

Die durch Aus- und Weiterbildung sowie die praktische Arbeitsleistung während der Projektteilnahme erworbenen beruflich verwertbaren Kompetenzen werden in einer Bestätigung aufgelistet und der jeweiligen Transitarbeitskraft spätestens mit Ende des Dienstverhältnisses ausgehändigt.

Die Aus- und Weiterbildung kann durch den Beschäftigungsträger selbst oder durch externe Weiterbildungseinrichtungen erfolgen.

Um der Mobilitätsproblematik entgegen zu wirken ist es in Einzelfällen auch möglich den Erwerb des Führerscheins zur Hälfte zu finanzieren.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

