




WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS





Vertrauen versus Recht - Braucht freiwilliges Engagement mehr Reglementierung?

Eva More-Hollerweger



WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS





Hintergrund

- Eigenprojekt - Befragung FW-Organisationen (700)
- CIVICUS-Projekt – „Rahmenbedingungen für die Zivilgesellschaft in Österreich“ => Kapitel Beschäftigung und Freiwilligenarbeit
- Diskussion mit PraktikerInnen

Ziele:


Beleuchtung der Rahmenbedingungen

- **rechtliche Rahmenbedingungen**
- **gesellschaftliche Rahmenbedingungen - Vertrauen**

Fahrplan

1. Kurze Vorstellung von CIVICUS
2. Wichtige Rechtliche Regelungen
3. Thesen - gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Vertrauen








THEMEN

ZIVILGESELLSCHAFT IN ÖSTERREICH

1. Das Konzept
2. Historische Entwicklungen
3. NPO-Sektor in Österreich

ANALYSE DER RAHMENBEDINGUNGEN

1. Demokratie in Österreich
2. Vereinigungsfreiheit
3. Versammlungsfreiheit
4. Zugang zu finanziellen Ressourcen
5. Steuerrecht
6. **Beschäftigung und Freiwilligenarbeit**
7. Bereitstellung von Dienstleistungen (Leistungsverträge/Förderungen)
8. Transparenz bei der Vergabe von Leistungsverträgen/Förderungen
9. Wahrnehmbarkeit zivilgesellschaftlicher Wirkungen





WU WIRTSCHAFTS UNIVERSITÄT WIEN VIENNA UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS

Funktionen von Vereinen/NPOs/FW-Organisationen

Bereitstellung von Dienstleistungen
Professionalisierung
Vorgegebene Standards

Community Building
Integration –
Bonding / Bridging

Advocacy
Motor von
Demokratisierung,
Beeinflussung von
politischen Entscheidungen

Innovationsfunktion
Antriebskräfte
gesellschaftlicher
Erneuerung

Freiwillige und Freiwilligenorganisationen haben wichtige gesellschaftliche Funktionen

SEITE 5 

WU WIRTSCHAFTS UNIVERSITÄT WIEN VIENNA UNIVERSITY OF ECONOMICS AND BUSINESS

Stakeholder bei Freiwilligenarbeit

Arbeitsrecht, Freiwilligengesetz,
Sozialversicherungsrecht,
Steuerrecht - Vereinsrichtlinien,
Förderrichtlinien, Haftpflichtgesetz
etc.

Freiwillige

FW-Organisationen



Angehörige

„KundInnen“ / KlientInnen

Behörden - Förderungen:
BMASK,
Länder,
Gemeinden
etc.

Behörden - Abgaben: SV,
Finanzamt



Abgrenzung zwischen FW-Arbeit und Arbeitsverhältnis


Arbeitsverhältnis besteht bei Vorliegen der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin (AN) vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin (AG)



Abhängigkeit wird anhand verschiedener Beurteilungskriterien geprüft, z.B.:

- Eingliederung des/der AN in die Organisation
- Weisungsrecht des/der AG (z.B. betreffend Arbeitsort und Art der Erbringung der Dienstleistung etc.)
- Persönliche Arbeitspflicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

⇒ Abgrenzungsproblematik: Einhalten von Dienst-/Einsatzplänen, Sicherheitsvorschriften, betriebliche Ordnungsvorschriften etc. – könnten als Eingliederung in eine Organisation interpretiert werden

Quelle: BMASK (2009): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht (13ff.)



Abgrenzung zwischen FW-Arbeit und Arbeitsverhältnis


KEIN Kriterium:



- Benennung der Tätigkeit z.B. in einem schriftlichen Vertrag

=> Konsequenzen:

- Viele arbeitsrechtliche Bestimmungen haben **zwingenden Charakter** – z.B. Mindestentgeltregelungen (Kollektivverträge, Mindestlohntarife), Arbeitszeitenrecht, Dienstnehmerhaftpflichtrecht
- **Alles oder Nichts-Prinzip:** Arbeitsrecht ist in seiner Gesamtheit anzuwenden oder gar nicht

Quelle: BMASK (2009): Freiwilliges Engagement in Österreich. 1. Freiwilligenbericht (13ff.)









Abgrenzung zwischen FW-Arbeit und Arbeitsverhältnis

Freiwilligengesetz:
 Seit 2012 in Kraft
 Demnach (§2 Abs. 2 Freiwilligengesetz) liegt ein freiwilliges Engagement vor, wenn natürliche Personen

1. freiwillig Leistungen für andere
2. in einem organisatorischen Rahmen
3. unentgeltlich,
4. mit dem Zweck der Förderung der Allgemeinheit oder aus vorwiegend sozialen Motiven und
5. ohne dass dies in Erwerbsabsicht, aufgrund eines Arbeitsverhältnisses oder im Rahmen einer Berufsausbildung erfolgt, erbringen

Als freiwilliges Engagement gelten auch Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Aus- und Fortbildung, die für die Freiwilligenorganisation und Umsetzung der freiwilligen Tätigkeit erforderlich sind. Weiters gilt als freiwilliges Engagement auch die Teilnahme am europäischen Freiwilligendienst im Rahmen des Beschlusses Nr. 1719/2006/EG.




Abgrenzung zwischen FW-Arbeit und Arbeitsverhältnis



Problematisch:

Keine eindeutige Antwort auf die Frage: bedeutet ein Dienstplan/Einsatzplan bereits eine Eingliederung in die Organisation oder nicht? – Zuständigkeit: Sozialversicherungsträger

„Unentgeltlich“ (Freiwilligengesetz) bedeutet, dass keine pauschalen Kostenersätze ausbezahlt werden dürfen

Unterschiedliche Auslegungen bei ASVG und Steuerrecht (z.B. Vereinsrichtlinien für ASVG nicht relevant)









Versicherung – Unfall

Frage: Wie sind Freiwillige abgesichert, wenn sie im Rahmen ihres Engagements einen Unfall erleiden?

Unfallversicherung - unterschiedliche Regelungen, je nach Bundesland, Organisation, Tätigkeitsfeld (z.B. Blaulichtorganisationen)

- Weitestreichende Absicherung: Versicherung durch AUVA – Gleichstellung wie bei Arbeitsunfall => bei Blaulichtorganisationen gesetzlich geregelt
- Private Versicherung durch öffentliche Hand (Länder (z.B. Vorarlberg) Gemeinden (z.B. Stadt Graz))
- Private Versicherungen durch FW-Organisationen
- Private Versicherung durch Freiwillige



Versicherung – Haftpflicht


Frage: Wer haftet, wenn Freiwilligen ein Fehler unterläuft ?

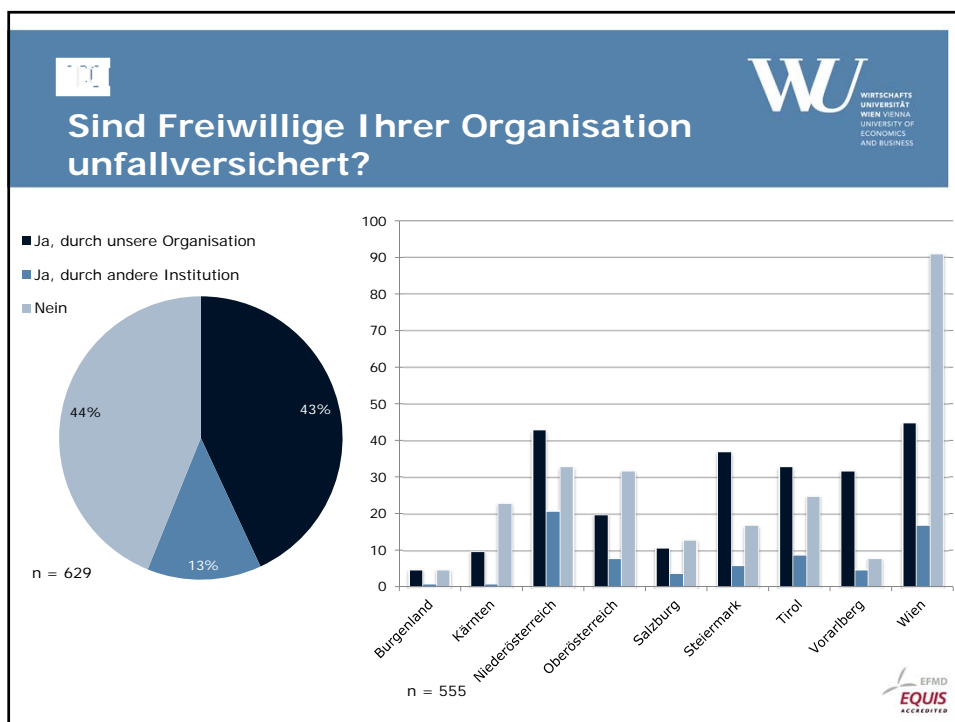
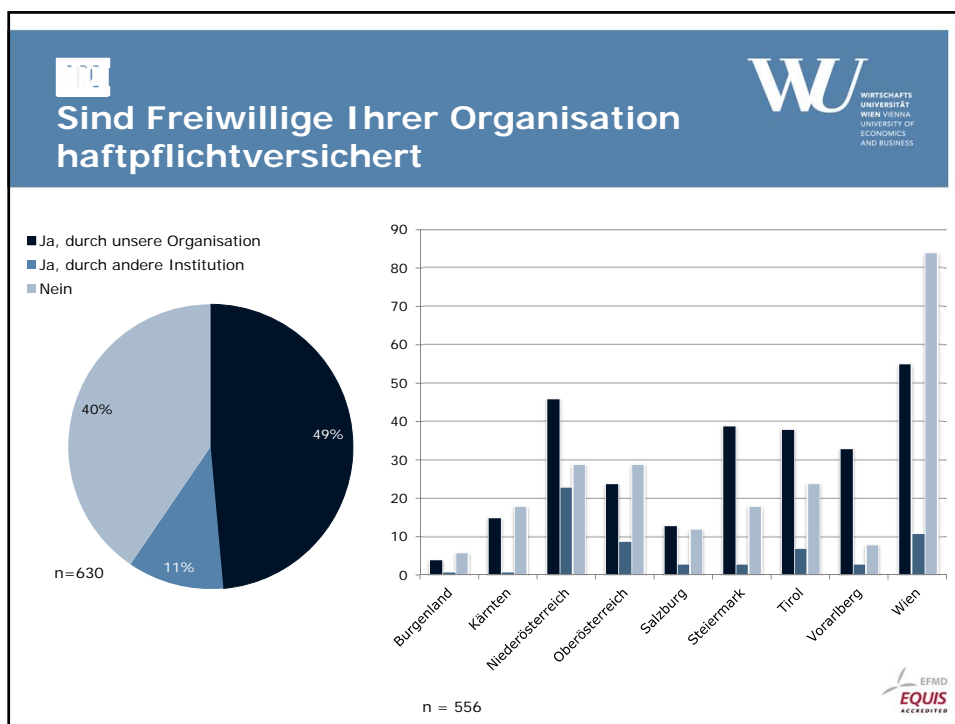
Bsp.: KlientIn kommt bei Spaziergang mit Freiwilligem zu Schaden - Schadenersatzforderung

Dienstnehmerhaftpflichtgesetz (Erwerbsarbeit) – regelt den Umfang der Haftung des Arbeitnehmers für Schäden, die er bei Erbringung der Arbeitsleistung verursacht hat

Haftpflichtversicherung: Unterschiedliche Regelungen, je nach Bundesland, Organisation, Tätigkeit(sfeld)

- Anwendung der Schutzbestimmungen des Dienstnehmerhaftpflichtgesetzes z.B. bei TeilnehmerInnen des Freiwilligen Sozialjahrs
- Private Versicherung durch öffentliche Hand (Länder/Gemeinden)
- Private Versicherungen durch FW-Organisationen
- Private Versicherung durch Freiwillige





TDE
WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS


Resümee


„Wo kein Kläger, da kein Richter“

Wird häufiger „geklagt“? Von wem?
Ist es risikoreicher geworden

- sich freiwillig zu engagieren
- Freiwillige in der Organisation zu beschäftigen?

Wenn ja, woran liegt das?






TDE
WU
WIRTSCHAFTS
UNIVERSITÄT
WIEN VIENNA
UNIVERSITY OF
ECONOMICS
AND BUSINESS



Thesen

Genereller Trend – Modernisierung – Ausdifferenzierung von Gesellschaften

Rahmenbedingungen:

- **Freiwillige:** Mehr prekäre Beschäftigung – Anrechenbarkeit von SV-Leistungen wichtig => „Anreiz“?
- **FW-Organisationen:** ökonomischer Druck – fließende Grenzen zwischen bezahlter Arbeit und unbezahlter Arbeit
- **KlientInnen/Angehörige:** Stärkerer „Dienstleistungs-Charakter“ (statt partizipativer Lösung von gesellschaftlichen Problemen) unterstützt das Einfordern „von Rechten“









Thesen

Graubreiche und damit spezieller Regelungsbedarf vor allem:

- dort, wo Freiwillige und Hauptamtliche ähnliche Tätigkeiten verrichten (SanitäterInnen, SachwalterInnen etc.)
- bei verschiedenen Gruppen von Freiwilligen: z.B. Langzeitarbeitslosen, Personen, die nicht krankenversichert sind etc.
- Bei Freiwilligem Sozialjahr, Freiwilligem Umweltschutzjahr etc.



Befragung der FW-Organisationen (offene Frage)


Umfassender Versicherungsschutz für Freiwillige: am häufigsten wurde die Forderung nach einem von der öffentlichen Hand finanzierten Versicherungsschutzes gestellt, das sind insbesondere Haftpflichtversicherung, Unfallversicherung und Rechtsschutzversicherung



Größere Rechtssicherheit und großzügigere Regelungen bei Aufwandsentschädigungen in Bezug auf Sozialversicherung:

- Bessere Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen, Abgrenzung zu ähnlichen Arbeitsformen (Ferialpraktika, Voluntary, etc.)
- Wenn im Rahmen des freiwilligen Engagements der Zeitaufwand abgegolten wird, dann sollten es Regelungen geben, damit diese nicht sozialversicherungspflichtig sind

Vereinfachung der Vorschriften/Regelungen

- Vereinfachung des Vereinsgesetzes
- Vereinfachung der Bürokratie
- Vorschriften und Regelungen verständlicher machen



Diskussion


Raueres Klima – ja oder nein?



Müssen sich FW-Organisationen „fürchten“?


Müssen sich Freiwillige „fürchten“?

Braucht es mehr/bessere Regelungen? Wenn ja, in welchen Bereichen?

Wird „spontanes Helfen“ immer komplizierter?





Kompetenzzentrum für Nonprofit Organisationen und Social Entrepreneurship
 Welthandelsplatz 1
 Gebäude D1, 2. Stock
 1020 Wien

EVA MORE-HOLLERWEGER
 T +43-1-313 36-5885
 F +43-1-313 36-905885
 eva.more@wu.ac.at
 www.npo.or.at

SEITE 20

FÜßZEILE

