

## **Gemeinsamer Antrag Nr. 05**

der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen,  
der Alternativen, Grünen und Unabhängigen Gewerkschafter:innen,

an die 177. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien  
am 11. Mai 2022

### **GESUND LÄNGER IM ERWERBSLEBEN VERBLEIBEN**

Der längere Verbleib im Erwerbsleben stellt eine zentrale Herausforderung für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in den nächsten Jahren und Jahrzehnten dar. Die Gründe dafür liegen beim Ziel, das faktische Pensionsalter näher an das Regelpensionsalter von 65 Jahren heranzuführen, in der gesetzlich festgelegten Anhebung des Frauenpensionsalters, die im Jahr 2024 einsetzt. Die Babyboomer gehen in den nächsten 10-15 Jahren in Pension und geburtenschwächere Jahrgänge rücken auf den Arbeitsmarkt nach. Die nötigen großen Transformationsprozesse in Wirtschaft und Arbeitsmarkt, die durch Klimakrise und Digitalisierung verursacht werden, müssen in Angriff genommen werden.

**Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte fordert die Bundesregierung daher auf, die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer:innen nach folgenden Prinzipien neu zu gestalten:**

- **Verhindern von Krankheit, erhalten der Gesundheit: Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit durch Reduktion der Arbeitsbelastungen, Verstärkung der Prävention und Eindämmen von Arbeitgeberkündigungen im Krankheitsfall. Konkret ist dieses Ziel durch ein bundesweit einheitliches Präventionsgesetz, durch Reduktion der Arbeitsbelastungen als Pflichtaufgabe der AUVA, ein Krankenstandsmonitoring (dabei sollen anonymisiert Krankenstandsauffälligkeiten in Betrieben festgestellt und den Betrieben eine Betriebsberatung durch AUVA oder fit2work angeboten werden), um auffällige Betriebe einer verpflichtenden Beratung zuzuführen.**
- **Evaluierung und Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsgesetzes und des Projektes fit2work (Ausbau der Individual- und Betriebsberatung durch Direktinformation an Betriebsräte und Sicherheitsvertrauensleute über AK und ÖGB; Beratungsprozesse müssen früher ansetzen)**
- **Verhindern von Kündigungen bei längerer Krankheit: Ein Early-Intervention-Programm zur Vermeidung von Kündigungen im Krankheitsfall und systematische Reduktion der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Wochenarbeitszeit für ältere Arbeitnehmer:innen zudem ist der Einsatz der Altersteilzeit und der Teilpension (Altersteilzeit von 62 bis 65) zu diesem Zweck gezielt zu forcieren.**
- **Ein Recht auf berufliche Umqualifizierung für Beschäftigte und Arbeitsuchende nach dem AK-Modell eines Qualifizierungsgeldes, auch um den Arbeitnehmer:innen einen rechtzeitigen Ausstieg aus Tätigkeiten und Berufen zu ermöglichen, die ihre gesundheitliche Situation gefährden bzw weiter verschlechtern würden.**
- **Anschluss an den Arbeitsmarkt für ältere und gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitsuchende erhalten, Langzeitarbeitslosigkeit verhindern: Maßnahmen zum zeitnahen Wiederherstellen der Gesundheit und Vermeiden von langer Arbeitslosigkeit insbesondere auch durch wirksame Anreize für Unternehmen, ältere Arbeitnehmer:innen mit gesundheitlichen Problemen zu beschäftigen (Bonus/Malus-System). Die Erfahrung zeigt, je länger die Phasen der Erwerbslosigkeit dauern, umso schwieriger ist die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Bei Kündigungen im Krankheitsfall ist rasch durch entsprechende Angebote auf medizinischen Leistungen und berufliche Qualifizierung zu reagieren. Man darf nicht zuwarten, bis die Menschen durch jahrelange Krankheit und Arbeitslosigkeit tatsächlich invalid werden, man muss vorher**

reagieren. Dafür sollen auch die medizinischen Begutachtungen der Pensionsversicherung verbessert und gezielt für Zwecke der Rehabilitation verwendet werden.

- **Etablierung eines Rechts auf Beschäftigung, jedenfalls für ältere Arbeitsuchende mit Gesundheitsproblemen nach zwei Jahren Arbeitslosigkeit auf kommunaler Ebene (AK-Modell einer Jobgarantie)**
- **Die Möglichkeiten der berufliche Reha sollen praxisbezogen weiterentwickelt werden. Es sollen auch Teilqualifikationen vermittelt werden, damit im bisher ausgeübten Berufsfeld weniger belastenden Tätigkeiten möglich werden und eine rasche Arbeitsaufnahme in Wohnortnähe ermöglicht wird. Derartige Aufschulungen dürfen aber nicht zum Verlust des Berufsschutzes nach dem ASVG führen.**
- **Weiterentwicklung der Zusammenarbeit der Pensionsversicherung mit dem AMS bei der Beurteilung, ob und welche berufliche Reha zweckmäßig wäre – bereits bei der Auswahl der Berufsfelder, in die hinein rehabilitiert werden soll, müssen die lokalen und regionalen Arbeitsmarktchancen von der PV besser als bisher berücksichtigt werden.**
- **Im Zusammenhang für eine bestmögliche Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt ist die berufliche Aufschulung und Qualifikation von unqualifizierten Personen zu forcieren, vor allem im Zusammenhang mit Rehab- und Pensionsantragsverfahren.**
- **Etablierung eines Systems, das den Ausstieg aus belastender und gesundheitsschädlicher Nacht- und Schwerarbeit im Betrieb mit finanzieller Absicherung ermöglicht.**

Um strukturell einen längeren Verbleib im Erwerbsleben zu ermöglichen, sind ganz generell aber insbesondere bei älteren Arbeitnehmer:innen die Arbeitsbelastungen zu reduzieren, Prävention und Rehabilitation zu verstärken und Qualifizierungsprogramme auf den Weg zu bringen, die auf die Arbeitsmärkte der Zukunft (Digitalisierung, Care und Greenjobs) abzielen.

In den Jahren 2010 bis 2017 wurden im Rahmen von IP-Neu (Abschaffung der befristeten I-Pension durch Rehageld und Umschulungsgeld etc) weitreichende Veränderungen am Arbeitsmarkt vorgenommen. Die bisherigen Ergebnisse des IP-Reformprozesses können nur mit Ernüchterung zur Kenntnis genommen werden. Die Reformen haben den Zugang zu Invaliditätspensionen massiv eingeschränkt und im Bereich der Pensionsversicherung zu Milliardeneinsparungen, aber letztlich für den Großteil der Betroffenen nur zu einer Verlagerung in den Bereich der Arbeitslosenversicherung geführt. Besonders enttäuschend ist das Ergebnis bei der beruflichen Rehabilitation. Der Ansatz ältere Arbeiter:innen, die ihre schweren körperlichen Arbeiten nicht mehr ausüben können, auf Bürotätigkeiten umzuschulen, hat sich als realitätsfern erwiesen, weil sie oft gesundheitlich nicht mehr in der Lage sind, an einer Umschulung teilzunehmen und auch weil sie auf dem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt als „ältere umgeschulte Angestellte“ keine Chance auf Beschäftigung haben.

Projekte, wie das vor rund 10 Jahren in Kraft getretene Arbeits- und Gesundheitsgesetz (fit2work) verfolgen, sind zwar grundsätzlich die richtigen Ziele, bleiben aber – abgesehen von einzelnen Erfolgsgeschichten – deutlich hinter den Erwartungen zurück. Fit2work wird weder dem Anspruch eines breiten Casemanagements zur Koordinierung der Leistungen der Sozialversicherungsträger, noch der Herausforderung einer effektiven Betriebsberatung in Richtung „gesunde Arbeitswelt“ gerecht.

Arbeitnehmer:innen werden typischerweise nach wie vor bei längeren Krankenständen gekündigt und geraten in das Ping-Pong-Verhältnis von Krankenversicherung, Pensionsversicherung, Arbeitsmarktservice und Arbeits- und Sozialgericht. Das Ergebnis ist in vielen Fällen Langzeitarbeitslosigkeit und eine fortschreitende Verschlechterung des Gesundheitszustandes. In Fällen, wo Arbeitsfähigkeit und Vermittelbarkeit nicht mehr hergestellt werden können, muss eine Pensionierung möglich sein.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrheitlich