

Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen

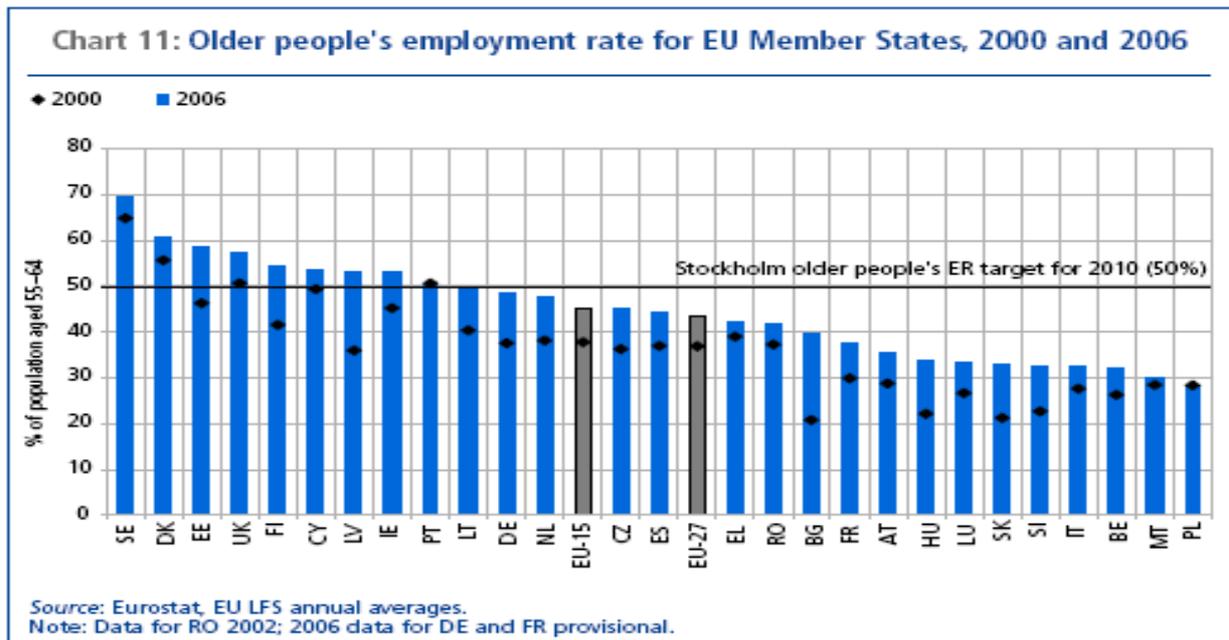
Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen

Österreich - Spitzenreiter am Arbeitsmarkt, Nachzügler bei älteren Arbeitnehmern

Der Arbeitsmarkt entwickelt sich derzeit in Österreich sowie in der gesamten EU erfreulich. Im Jahr 2007 wurden über 63.000 neue Arbeitsplätze geschaffen, im europäischen Vergleich scheint Österreich mit einer Arbeitslosenquote von 4,1% nach EU-Zählweise unter den besten Ländern auf. Die Zahl der Arbeitssuchenden lag im März 2008 um 11,5% unter dem Vorjahrswert. Hingegen ist die Zahl der älteren Arbeitssuchenden im gleichen Zeitraum nur um 2,5% gesunken - diese Entwicklung zeigt deutlich, dass ältere Arbeitssuchende nicht ausreichend von der guten Konjunktur profitieren. Vor dem Hintergrund der aktuellen Wirtschafts- und Arbeitsmarktprognosen ist es umso mehr notwendig, Maßnahmen zur Verbesserung der Situation Älterer auf dem heimischen Arbeitsmarkt zu treffen.

43,5% der EU-Bevölkerung zwischen 55 und 64 Jahre waren im Jahr 2006 erwerbstätig. Österreich lag mit einer Erwerbsquote der 55-64jährigen von 35,5 Prozent an 19. Stelle unter den 27 EU-Mitgliedstaaten. Nur 15,3% der Österreicher zwischen 60 und 64 Jahren sind noch im Erwerbsleben im Vergleich zu 28% in der EU. Dementsprechend früh – nämlich mit 58 Jahren – gingen die Österreicher 2006 im Schnitt in Pension.

Erwerbsquote älterer Arbeitnehmer (55 - 64 Jahre)



Die Demografie erfordert ein Umdenken

Laut Statistik Austria sind seit 2005 in Österreich erstmals mehr Menschen über 40 als unter 40 Jahre. Die erwerbsfähige Bevölkerung in Österreich wird bis 2020 um 130.000 Personen zunehmen, wobei bei den Jüngeren (15 – 45 Jahre) eine Abnahme um 240.000 und bei den Älteren eine Zunahme von 370.000 vorausgesagt wird¹. Mit anderen Worten: Die

¹ Bevölkerungsvorausschätzung 2007

österreichische Wirtschaft wird zunehmend ältere Arbeitskräfte einsetzen müssen. Gleichzeitig wird der Trend zu höher qualifizierter Beschäftigung anhalten. Um wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit und hohe soziale Standards auch in Zukunft gewährleisten zu können, wird es notwendig sein, das Wissen und Können älterer ArbeitnehmerInnen deutlich besser zu nützen und einzusetzen als derzeit. Damit kann auch dem Mangel an Fachkräften begegnet werden.

Dementsprechend hat die Europäische Union als Ziel die Anhebung der Erwerbsquote der 55-64-jährigen auf eine Beschäftigungsquote von 50% bis zum Jahr 2010 vorgegeben (Stockholm-Ziel) und Österreich mit höchster Priorität empfohlen, Anreize für längere Beschäftigung zu setzen und es älteren ArbeitnehmerInnen auch durch Investitionen in Gesundheitsschutz und Ausbildung zu ermöglichen. Längerfristig ist ein möglichst langer Verbleib auf dem Arbeitsmarkt anzustreben und sind Fehlanreize für ein frühzeitiges Beenden des Erwerbslebens zu vermeiden.

Die Sozialpartner haben bereits im Papier „Arbeitsmarkt - Zukunft 2010“ vom Oktober 2007 auch Vorschläge zur Verbesserung der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte unterbreitet. Nach dem umfassenden Jugendbeschäftigungspaket präsentieren die Sozialpartner nun einen konkreten Aktionsplan für ältere ArbeitnehmerInnen.

Erfolgreiche Beispiele in der EU zeigen, dass vermehrte Beschäftigung Älterer nur durch einen umfassenden und kontinuierlichen Politikmix erreicht werden kann. Dabei geht es um

- den Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit,
- die Vermeidung von Fehlanreizen,
- laufende Investitionen in das berufliche Wissen und Können und
- um die Förderung einer altersgerechteren Arbeitsorganisation in den Betrieben.

Die Sozialpartner empfehlen neben einem konzertierten Marketing für diese nationale Kraftanstrengung auch die laufende Evaluierung der gesetzten Maßnahmen und eine Verbreitung von Information und guten Praktiken zur Erhöhung der Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen.

In diesem Sinne versteht sich der von den Sozialpartnern vorgelegte Aktionsplan als Beitrag für ein von der Bundesregierung angekündigtes „nationales Aktionsprogramm für ältere ArbeitnehmerInnen“, das neben kurzfristig wirksamen auch mittel- und längerfristige Maßnahmen vorsehen muss.

Altersteilzeit Neu - Anreiz für längeres statt kürzeres Arbeiten

Die Alterszeit Alt sollte älteren ArbeitnehmerInnen einen gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in die Pension ermöglichen. Die aktuell rund 31.000 Altersteilzeitfälle verursachten 2007 Kosten von 411 Millionen Euro und reduzierten die Arbeitslosigkeit von älteren ArbeitnehmerInnen, allerdings auch das Arbeitsvolumen.

In Zukunft soll weiterhin ein gleitender Übergang aus der Beschäftigung in die Altersversorgung ermöglicht, aber auch ein Anreiz für längeres Arbeiten gesetzt werden. Gleichzeitig soll die Altersteilzeit aber auch nachhaltig finanzierbar bleiben und damit eine hohe Rechtsicherheit für ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber erreicht werden.

Die Sozialpartner schlagen daher folgende zwei Modelle zur Auswahl durch die Betriebe vor:

Modell 1.

- Für Männer soll gelten, dass ATZ ab 58 Jahren in Anspruch genommen werden kann und bis zum frühestmöglichen Pensionsantritt reichen soll;
- Blocken **bleibt** mit einer Freizeitphase von höchstens 50% des ATZ-Zeitraumes zulässig;
- Ersatzkrafteinstellung ist nur für Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten notwendig
- Refundierung der Kosten für Altersteilzeit für die Arbeitgeber durch das Altersteilzeitgeld von 60% bis 80% dieser Kosten

Modell 2.

- Antritt mit 57 bis 1 Jahr nach einem möglichen Pensionsantritt - das sonst mögliche Pensionsantrittsalter wird pensionsrechtlich um 1 Jahr nach hinten verschoben;
- Blocken mit einer Freizeitphase von höchstens 50% des ATZ- Zeitraumes zulässig;
- Ersatzkrafteinstellung nur mehr für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten
- Refundierung von 80 bis 100%
- Der auf Grund des um 1 Jahr nach hinten verschobenen Pensionsantritts erzielte Gewinn soll von der PV zumindest teilweise an das AMS refundiert werden.

Sinngemäße Anwendung der Modelle auf die Frauen: Das Zugangsalter liegt derzeit bei 52,5 Jahre und steigt schrittweise auf 55 Jahre.

Arbeitsrecht:

- Kein § 19e AZG-Zuschlag bei vorzeitiger Beendigung der ATZ-Vereinbarung im Blockmodell, außer bei AG-Kündigung, bei berechtigtem vorzeitigem Austritt und ungerechtfertigter Entlassung.
- Bei AG-Kündigung, berechtigtem vorzeitigem Austritt und ungerechtfertigter Entlassung Lohnausgleich für nicht verbrauchte Zeitguthaben.

Kombilohn und Eingliederungsbeihilfe - gezielte Beschäftigungsanreize statt Gießkanne

Ziel ist es, wettbewerbsschwächeren Personen einen Anreiz zu einer neuen Beschäftigungsaufnahme unter Berücksichtigung einer vorherigen Beschäftigung zu schaffen.

- **Zielgruppe** für den Kombilohn sollen Arbeitskräfte über 45 Jahre, WiedereinsteigerInnen und Menschen mit Behinderung (nach AMS-Definition) mit einer längeren Vormerkdauer beim AMS (Arbeitslosigkeit und Zeit in Schulungsmaßnahmen zusammengerechnet) sein. Die Vormerkdauer wird vom Verwaltungsrat des AMS durch Richtlinie festgelegt.
- **Die Förderhöhe** soll die Differenz zwischen Nettoeinkommen inkl. anteiliger Sonderzahlungen und dem Richtwert sein; der Richtwert soll Leistungsbezug plus 40% (bei Notstandshilfebezug: NH Grundbetrag ohne Partnereinkommensanrechnung plus 40%) betragen; bei Teilzeitarbeit soll die Förderhöhe (je nach Arbeitszeitausmaß) entsprechend niedriger sein. Die genaue Vorgangsweise legt der Verwaltungsrat durch Richtlinie fest.
- **Grenzen für das Einkommen für die aufgenommene Tätigkeit:** maximal 1.700 € brutto monatlich, mindestens 650 € monatlich (~ Entlohnung für Halbtagsbeschäftigung nach KV für Handelsangestellte)
- **Rahmenbedingungen für den Kombilohn:** Schutz der Höhe der Bemessungsgrundlage; Entfall der Wartefrist auf das Arbeitslosengeld gemäß § 11 ALVG bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses nach Auslaufen der Kombilohnförderung; Befristung des Kombilohnes auf 12 Monate, Verlängerung im Einzelfall möglich - keine Dauerförderung
- **Förderfälle** geschätzt jährlich ca. 4.600

- Förderausgaben begrenzt mit jährlich 10 Mio. Euro; im selben Ausmaß erfolgt eine Erhöhung der Mittel für die Eingliederungsbeihilfe
- Evaluierung nach einem bestimmten Zeitpunkt
- Bewerbung des Modells

Ein umfassender Präventionsansatz - Verhütung von Krankheiten statt Frühpensionierung von Kranken

Ältere scheiden oft aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Die Kosten für Behandlungen und Invaliditätspensionen sind enorm. Studien belegen, dass jeder Euro, der in die rechtzeitige Verhütung von Krankheit und Unfall investiert wird, später zu Einsparungen von mehreren Euro führt. Natürlich tritt die Wirkung erst zeitverzögert ein - es ist daher höchste Zeit für einen umfassenden Präventionsansatz mit folgenden Elementen:

1. Präventionsgesetz

Das Ziel ist eine Neugestaltung oder vielmehr ein neuer Weg in der Präventionspolitik. Dieses Ziel kann durch die Festlegung von nationalen Präventionszielen und verbindlichen Kooperationen zwischen Präventionsträgern im Rahmen eines Präventionsgesetzes erreicht werden. Das Präventionsgesetz soll sämtliche „Lebensumwelten“ (Betrieb, Wohnen, Schule, Sport etc) erfassen. Mit diesem Gesetz soll die Einrichtung eines Präventionsregimes erreicht werden, das an Handlungszielen orientiert arbeitet. Hervorbringen soll dieses sowohl effektivere als auch effizientere Ergebnisse.

Prävention soll Pflichtaufgabe im jeweiligen Wirkungsbereich eines Präventionsträgers sein! Der Fonds Gesundes Österreich ist zuständig für Bewilligungen und die Gewährung von Förderungen. Projekte werden auf Antrag bewilligt und gefördert, wenn sie den Präventionszielen und Qualitätsanforderungen entsprechen. Doch gibt es Ausnahmen bei der Projektzuständigkeit - die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie die Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen und die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF). Die Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen wird eine Pflichtaufgabe der Sozialversicherung. Die Umsetzung wird aber weiterhin auf Grund ihrer Expertise bei den UV-Trägern liegen. Für die Betriebliche Gesundheitsförderung sind die Krankenversicherungsträger zuständig.

Die Finanzierung der Förderung erfolgt durch die Präventionsträger. Bei Bedarf stellt der Bund der Sozialversicherung in Abhängigkeit von den bewilligten Projekten einen zusätzlichen Betrag von bis zu 25 Mio. Euro zur Verfügung.

2. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Sozialpartner bekennen sich zum Ziel, eine möglichst umfassende Umsetzung von BGF zu erzielen. Nicht nur die großen Betriebe und deren ArbeitnehmerInnen, sondern vor allem auch KMU sollen von Maßnahmen der BGF profitieren. Die Beratung und Betreuung von Projekten erfolgt durch die Krankenversicherungsträger. Die Projekte sollen sich an den Leitlinien des Netzwerkes für betriebliche Gesundheitsförderung orientieren und jedenfalls auch alternsgerechte Gesundheitsförderung umfassen. Stimmen die Projekte mit den Gesundheitszielen und Qualitätsvorgaben des Präventionsgesetzes überein, dann werden sie durch die Krankenversicherungsträger zertifiziert. Wichtig ist dabei, dass

Betriebsrat/Personalvertretung bei den Projekten mit eingebunden sind. Um eine möglichst nachhaltige Wirkung von BGF-Maßnahmen und Projekten zu erzielen, sollen sowohl für AG als auch für AN Bonifikationen in Form von finanziellen Anreizen (Geld- oder Sachleistungen, Gutschrift der Sozialversicherungsbeiträge oder Ähnliches) überlegt werden.

New Deal am Arbeitsmarkt - Invalidität verhindern statt verwalten

Die Sozialpartner schlagen unter anderem folgende arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen vor, um Invalidität zu verhindern:

1. gemeinsame Clearingstelle „Gesundheitsstraße“

von PV, AMS und Sozialhilfe für Untersuchungen und Begutachtungen;

2. wirksames Frühwarnsystem zur Vermeidung von Gesundheitsbeeinträchtigungen und Invalidität

flächendeckender Aufbau eines Netzes von Beratungsstellen „Service Arbeit und Gesundheit zur Sicherung von Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsplatzert halt“ für gesundheitlich beeinträchtigte Beschäftigte und Kurzarbeitslose sowie für Betriebe (Vorbilder sind z.B. die Pilotprojekte Workfit in Niederösterreich oder SAG 40plus in Wien im Rahmen des Sonderprogramms für Ältere)*

Ziel: Beratung und Unterstützung der betroffenen ArbeitnehmerInnen und ihrer Arbeitgeber zur Vermeidung weiterer Gesundheitsbeeinträchtigungen durch Adaption des Arbeitsplatzes, Ermöglichung innerbetrieblicher Versetzungen bzw. Umschulungen für gänzlich neue Tätigkeiten; dabei sollen insbesondere im Wege einer Einzelfallbetreuung (case-management) vorhandene Unterstützungsangebote von AMS, PV, KV, AUVA und BASB optimal kombiniert werden. Ebenso sollen diese Stellen Betriebe und ArbeitnehmerInnen bei der betrieblichen Wiedereingliederung nach längeren, krankheitsbedingten Abwesenheiten beraten und unterstützen.

Finanzierung der Beratungsstellen: AMS, die KV, PV, AUVA, BASB, Bundesländer; geschätzte Kosten/Einzelfallbetreuung: rund 2.000 Euro.

Zugang zum Beratungsangebot: freiwillig, jedoch gezielte Information über Beratungsangebot von Personen mit auffälligen Krankenständen, gleichzeitig intensive öffentliche Bewerbung durch Stakeholder und Sozialpartner

3. arbeitsmarktpolitische Begleitmaßnahmen

a) gesundheitsfördernde Adaptierungsbeihilfe für bauliche, technische und ergonomische Adaptierungsmaßnahmen zur Förderung der Weiterbeschäftigung gesundheitlich beeinträchtigter Personen

b) Lohnkostenzuschüsse für Personen mit nicht mehr voller Leistungskapazität für die Dauer der gesundheitlichen Beeinträchtigung, vorhergehende Betriebsberatung durch das einzurichtende „Service Arbeit und Gesundheit“

c) Beratungspaket für Betriebe und deren Beschäftigte in Fragen der Arbeitsorganisation, Weiterbildung bzw. Umschulung; Nutzung z.B. der Aufleb-Stiftung;

d) Arbeitsbewältigungscoaching für Arbeitskräfte und Betriebe, um rechtzeitig auf sich abzeichnende Schwierigkeiten bei der Bewältigung der Arbeitslast reagieren zu können,

z.B. nach dem Vorbild der regionalen Pilotprojekte „Fit mit 50plus-Oberpinzgau“ und „SAFE“ aus dem Salzkammergut (beide im Rahmen des AMS-Sonderprogramms für Ältere durchgeführt)

e) Bereitstellung von Ersatzarbeitskräften zur Abdeckung krankheitsbedingter Ausfälle aus dem Arbeitskräftepool gemeinnütziger Arbeitskräfteüberlasser

f) Nutzung des Instruments der gemeinnützigen Arbeitskräfteüberlassung für gesundheitlich beeinträchtigte Arbeitslose mit dem Ziel der Integration in den ersten Arbeitsmarkt

g) Etablierung von gesundheitsfördernden Elementen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

h) Marketing und Öffentlichkeitsarbeit für diese Maßnahmen

Umfassender Finanzierungsansatz (AMS; Europäischer Sozialfonds; Sozialversicherungsträger; Bund; Länder; territoriale Beschäftigungspakte, andere)

Bildung - lebenslanges Lernen statt frühzeitiges Abschalten

Studien belegen, dass Unternehmen, die in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren, produktiver sind. Beschäftigte, die sich weiterbilden, erzielen ihrerseits höhere Einkommen. Ältere ArbeitnehmerInnen schneiden hier - entgegen mancher Vorurteile - nicht grundsätzlich schlechter ab als Jüngere, doch sinkt die Bereitschaft, in das Know-how zu investieren bzw. sich beruflich weiterzubilden, mit dem Lebensalter deutlich ab - ein deutliches Zeichen für die noch immer vorhandene negative Einstellung gegenüber längerem Verbleib im Arbeitsleben.

Die Sozialpartner haben in der Grundsatzerklärung zur Chance Bildung im Oktober 2007 ihre Position dargelegt. Folgende konkrete Schwerpunkte sind für Ältere zu setzen:

- Non-formale und informelle Bildung: Notwendig sind eine umfassende Strategie und die Entwicklung von Instrumenten, auf deren Basis non-formale und informelle Lernergebnisse sichtbar gemacht und als formale Qualifikation bzw. als Basis für weitere Lernschritte hin zu einer formalen Qualifikation anerkannt werden können. (Sozialpartnerpapier „Chance Bildung“, S.15)
- Qualität: Die Weiterbildung vor allem gering qualifizierter Älterer stellt sehr spezifische Anforderungen an die Lehrenden und die Lernenden. Dazu sind in den letzten Jahren, nicht zuletzt im Rahmen der Equal-Projekte bzw. des AMS-Sonderprogramms für Ältere, viele wertvolle Erfahrungen gemacht worden. Die Projekte haben die Funktion eines Experimentierfelds gehabt, das viele interessante Ansätze für die Politikgestaltung enthält. Diese Erfahrungen aus dem Equal-Programm sind im europäischen Rahmen evaluiert worden, nicht jedoch im nationalen Rahmen, wo die Evaluierung sich auf rein ökonomische Nutzen-Aspekte beschränkte. Die Ministerien für Bildung und Kultur sowie für Wirtschaft und Arbeit werden aufgefordert, eine aktuelle umfassende Evaluierung der Equal-Projekte mit Empfehlungen für die Politikgestaltung zu beauftragen.
- Qualifizierungsstipendium: Ein neues Qualifizierungsstipendium soll die Lücken im österreichischen Stipendien- und Beihilfesystem schließen. Für am Arbeitsmarkt besonders nachgefragte Vollzeitausbildungen soll im Rahmen des bestehenden, steuerfinanzierten Stipendiensystems ein neuartiges Stipendium entwickelt werden, damit auch Erwachsene und ältere Personen eine arbeitsmarktpolitisch sinnvolle und gesellschaftliche wertvolle Ausbildung absolvieren können, für die es bisher

keine öffentlich Unterstützung zur Deckung des Lebensunterhaltes gibt. Das ist gegenwärtig nicht der Fall, siehe etwa das „Selbsterhalterstipendium für Studierende“, mit der Altersgrenze 35 Jahre.

- Life-long-learning (LLL)-Rat: Die Sozialpartner haben in ihrer Grundsatzerklärung die Einrichtung eines LLL-Rats zur Koordinierung der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten gefordert. In diesem Gremium ist eine Arbeitsgruppe einzurichten, die sich speziell mit den Älteren befasst. Von Bedeutung ist hier die enge Zusammenarbeit aller relevanten Akteure, jedenfalls der Ministerien für Bildung/Kultur, für Wirtschaft und Arbeit und der Sozialpartner. Diese Zusammensetzung entspricht internationalen Vorbildern.
- Qualifizierungsverbünde: Die Beteiligung an Weiterbildung ist, wie die Daten zeigen, insbesondere ein Ressourcenproblem für kleine bis mittlere Unternehmen. Qualifizierungsverbünde können dem durch freiwillige Bündelung der Ressourcen entgegenwirken. Die Evaluierungen zeigen, dass sich dies bisher nicht ausreichend auf die Gruppe der älteren gering ausgebildeten Beschäftigten auswirkt.
- 20% der gering qualifizierten Älteren in Weiterbildung: Der ESF-Plan für 2007-2013 nennt als Zielgruppe ausdrücklich ältere gering qualifizierte Erwerbspersonen bzw. Erwerbsferne und sieht für diese Gruppe ca. 100 Mio Euro jährlich vor. Damit ist auch das von den Sozialpartnern geforderte Ziel zu erreichen, dass 20% der gering qualifizierten Älteren sich an arbeitsmarktbezogener Weiterbildung beteiligt haben.