

# Positionspapier

## 45+ Arbeitnehmer\_innen

(Stand: 23. Mai 2015)

Aktuelle Statistiken und punktuelle Maßnahmen des AMS zeigen auf, dass Arbeitnehmer\_innen bereits ab dem 45. Lebensjahr in erhöhtem Maße Schwierigkeiten haben, im Arbeitsprozess zu bleiben.

Die Erhöhung bzw. Sicherstellung der Erwerbsbeteiligung der Generation 45+ wird von Neosals wichtiges Ziel anerkannt. Aufgrund der demografischen Entwicklung, der weiteren Finanzierung des Pensionssystems und eines zu nehmenden Fachkräfteengpasses, ist die Verlängerung der Lebensarbeitszeit unerlässlich und kann nur durch gemeinsame Anstrengungen der wesentlichen stakeholder - Unternehmen, Politik, Interessenvertretungen und Arbeitnehmer\_innen gelingen.

## Herausforderungen

Der demographische Wandel und die Erhöhung des Pensionsalters bewirken, dass die Altersgruppe der 45-65 jährigen in den Unternehmen in Relation zu den 25 bis 45 jährigen künftig deutlich zunehmen wird.

Die beschleunigten Arbeitsprozesse der „just in time“ Wirtschaft stellen an Arbeitnehmer\_innen generell erhöhte Anpassungsleistungen.

Eine einmalig erworbene Berufsausbildung reicht nicht mehr aus um am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben. Die Halbwertszeit des Wissens sinkt auf 1-5 Jahre je nach Branche . Die Wissensakkumulation, die bisher schwerpunktmäßig im Vorfeld der Berufstätigkeit stattfindet, wird bis zum Ende der Berufstätigkeit ausgeweitet. Lernen wird somit zu einem lebenslangen Prozess und kann nicht mehr als abgeschlossene Lebensphase betrachtet werden.

Mit zunehmenden Alter und den meist dazu kommenden Faktoren wie chronischen physischen oder psychischen Belastungen, fällt es Arbeitnehmer\_innen schwer, ohne Unterstützung diese Anpassungen vorzunehmen.

Andererseits gilt die ältere Generation in Ihrer Gesamtheit heute um vieles fitter und flexibler als in der Elterngeneration, so dass diese Einschätzung keineswegs für alle gelten kann, und schon gar nicht bereits bei 45+ beginnt.

Darüber hinaus bringen 45+Arbeitnehmer\_innen langjähriges Erfahrungswissen mit und verfügen über Sozialkompetenz in der Führung von Teams, im Umgang mit schwierigen Kunden oder in der Vermittlung von Know-how an Jüngere.

## **Vision**

\* Arbeitnehmer\_in und Arbeitgeber\_in begegnen einander als Partner. Unternehmen, die sich um einen gelungenen Mix aus gesundheitserhaltenden Maßnahmen und bei der Bereitstellung alternsgerechter Arbeitsplätze bemühen, werden durch ein Bonussystem (AMS, Finanzamt) gezielt gefördert.

\* Unternehmen, bemühen sich um einen gelungenen Wissenstransfer, indem wertvolles Fachwissen und Erfahrungen im Unternehmen bleiben und an jüngere Kolleg\_innen weitergegeben werden, und werden durch ein Bonussystem (AMS, Finanzamt) gezielt gefördert.

\* Unternehmen befassen sich mit Generationen-Management: altersgemischte Teams, Know-how-Teams, gecoachte Generationenworkshops.

\* Unternehmen finden verbesserte Rahmenbedingungen vor, durch Senkung der Lohnnebenkosten, Anpassung der Arbeitszeitregelungen, Anpassung der Lebensinkommenskurve und Reformen im Pensionssystem.

\* Mittelfristig: Das Bildungssystem wird den neuen Anforderungen der Arbeitswelt gerecht: Weg von der ausschließlichen Fokussierung auf die Bildung von Kindern und Jugendlichen durch das Unterrichtsministerium und hin zu einem lebenslangen den Arbeitsprozess begleitenden Bildungsprozess entwickelt und begleitet durch ein neu konzipiertes „Bildungsministerium“.

\* Mittelfristig: Umstellung des Bildungssystems in Richtung Stärkung sozialer Kompetenzen, Kreativität, Eigeninitiative, um Bewusstsein für lebensbegleitendes Lernen zu schaffen und Verantwortung für das eigene Berufsleben zu übernehmen

\* Die durchschnittliche Arbeitslosenquote ist bei 45+, bzw. auch 55+ Arbeitnehmer\_innen nicht höher als die allgemeine Arbeitslosenquote.

\* Die 45+Arbeitnehmer\_innen finden – wie andere Gruppen – durch Flexibilisierung der Arbeitsformen und -zeiten, das für sie optimale Arbeitsumfeld vor. Die klassische 38,5 Stundenwoche mit 5 Urlaubswochen wird durch ein flexibles Arbeitszeitmodell unter Berücksichtigung der Anforderungen von Unternehmen und Arbeitnehmer abgelöst.

\* 45+Arbeitnehmer\_innen werden von Unternehmen nicht als überdurchschnittlicher (potentieller) Kostenfaktor empfunden.

\* Sie werden als Träger von Informationen und Fähigkeiten anerkannt, die den Unternehmenserfolg entscheidend positiv beeinflussen.

\* 45+Arbeitnehmer\_innen werden nicht als besondere schutzbedürftig (verstärkter Kündigungsschutz) gewertet. Daher entfallen auch Privilegien, wie z. B. automatische Gehaltserhöhungen (in Kollektivverträgen bzw. durch automatische Gehaltsvorrückungen oder eine 6. Urlaubswoche).

# Leitlinien und Maßnahmen

\* Senkung der Lohnnebenkosten

\* Modernisierung der Arbeitszeitregelungen (flexibler und für Betriebe individueller)

\* Abschaffung des verstärkten Kündigungsschutzes

\* Abflachung der Lebenseinkommenskurve mit Gehaltssprüngen am Beginn der Erwerbstätigkeit hin, da zu diesem Zeitpunkt besonders viel dazugelernt wird und entsprechend die Leistungsfähigkeit, aber auch das Know-How rasch ansteigt.

\* Daher sind Änderungen bei Kollektivverträgen erforderlich, um dem Senioritätsprinzip entgegenzuwirken. So werden Beschäftigten werden mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer - und damit i.d.R. mit zunehmendem Lebensalter - Privilegien und steigende Leistungen zuteil, z. B. höhere Löhne, größere Arbeitsplatzsicherheit, Erwerb von Zusatzleistungen, bevorzugte Berücksichtigung bei Weiterbildungsmaßnahmen, Beförderungen und Aufstiege etc., die in Summe negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben, da die Arbeitskosten für jene Arbeitnehmer\_innen steigen und bei Unternehmen im Falle der Arbeitslosigkeit die Bereitschaft sinkt diese (wieder) einzustellen.

\* Lohnkostenzuschüsse an Unternehmen: Reduktion der Komplexität im Förderdschungel durch Entwicklung eines Bonussystems mit klaren Benchmarks und entsprechender externer Kontrolle, anstelle von Quotenregelungen und Strafzahlungen (betrifft auch Menschen mit Behinderung)

\* Forcierung von Kombilohnmodellen (Prämisse: Subventionierung von Arbeit anstelle von Arbeitslosigkeit) und working tax credits (Lohnsubvention an Arbeitnehmer\_in) zur Steigerung des volkswirtschaftlichen Nutzens. Bei beiden Modellen wird der/die Arbeitnehmer\_in und nicht das Unternehmen gefördert

\* Bildungskonto mit jobassistance nach dem Modell des Bausparens einführen: gefördertes Sparen für lebenslanges Lernen mit einer Mindesteinlage und der Inanspruchnahme von Schulungen in einem festgelegten Zeitrahmen (ansonsten erfolgt Rückzahlung der Förder-summe). Lebenslanges Lernen wird zum Standard für jede Person im erwerbsfähigen Alter.

Das Bildungskonto mit jobassistance macht für breite Bevölkerungsschichten lebenslanges Lernen attraktiv und verändert die Einstellung zum Lernen positiv. Maßnahmen: gezieltes individuelles Beratungsangebot, individuelle Ansparmöglichkeit plus Einbindung bestehender Förderschienen (AMS, Zuschüsse von Interessenvertretungen, privaten Organisationen oder Unternehmen, Stipendien)

\* Möglichkeit des Ansparens von Bildungstagen im Unternehmen analog zur Urlaubsregelung (z. B. Anspruch auf 1 Bildungstag pro Jahr, verfällt bei Nicht-Inanspruchnahme nach 3 Jahren). Bei solchen Bildungstagen muss gewährleistet sein, dass sie im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen.

\* Gesundheitsfördernde Maßnahmen und Umschulungen im Unternehmen und am Arbeitsmarkt rechtzeitig beginnen: vor allem in Branchen mit hoher Arbeitsbelastung noch bevor die Gefahr von Frühpension oder Invalidität besteht. Gleiches soll auch bei selbstständigen Tätigkeiten gefördert werden.

\* Förderung der Eigeninitiative zu Umqualifizierungsmaßnahmen: Eine verfehlte Arbeitsmarktpolitik kann für viele ältere Arbeitnehmer\_innen auch dahingehend festgestellt werden, dass diese aufgrund ihrer ursprünglichen Qualifikationen keine altersfreundliche Arbeitsbedingungen vorfinden können, weil damit Jobs verbunden sind, die nunmal nicht altersgerecht sind. Ab einem gewissen Alter hat der/die entsprechende Arbeitnehmer\_in keine geeigneten Qualifikationen mehr und durch den zu langen Verbleib in den jeweiligen Jobs auch gesundheitliche Probleme.

\* Frühpensionierungen eindämmen: Ein falscher Anreiz trotzdem in den gesundheitlich weniger förderlichen Jobs zu verbleiben, wird durch verschiedene Frühpensionierungsmöglichkeiten, insbesondere den Schwerarbeiterpensionen, gesetzt. Anstatt Anreize zu schaffen um die Eigeninitiative zu einer Umqualifizierung zu fördern und damit altersgerechtere Jobs anzunehmen, wird genau das Gegenteil gefördert - langfristig führt das für die Betroffenen aber zu einer schlechteren gesundheitlichen Verfassung, zur Invaliditäts- oder Schwerarbeiterpensionen, zu geringeren Pensionsansprüchen aber auch zu einer stärkeren Belastung des gesamten Pensionssystems.

\* Frühzeitiger Mitteleinsatz: arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur nachhaltigen Umqualifizierung müssen bereits früher ansetzen und nicht erst bei Menschen über 50, wie es der

gegenwärtige Fokus beim AMS ist, um den/die Arbeitnehmer\_in beim Umstieg in eine gesundheitsförderndere Position zu unterstützen.

\* Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) als moderne Unternehmensstrategie mit klaren Messkriterien etablieren mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiter\_innen zu verbessern, vgl. dazu auch die Gesundheitsförderungsstrategie im Rahmen des Bundes-Zielsteuerungsvertrags und Fördermöglichkeiten durch den Fonds Gesundes Österreich (FGÖ).

\* Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen (Novellierung des ASchG 2013) ernst nehmen und in ein lebens- und unternehmensnäheres Modell weiterentwickeln, das den tatsächlichen Anforderungen gerecht wird und auch einen entsprechenden Nutzen für Unternehmen und Arbeitnehmer\_innen stiftet.

\* Schaffung bzw. Ausbau flexiblerer Angebote: Altersteilzeit mit kontinuierlicher Arbeitszeitreduktion und mit flexiblen Pensionsantrittsalter und dem Wegfall der Zuverdienstgrenzen, um dem Arbeitsmarkt eine größere Flexibilität zu geben.

\* Wirkungsmessung: laufende Evaluierung arbeitsmarktpolitischer und gesundheitsfördernder Maßnahmen durch eine unabhängige Institution. Funktioniert ein Programm nicht muss es angepasst oder abgeschafft werden.