

Hauptantrag

Mitgliederversammlung am 24.11.2018 in Linz

Initiator_nnen: Erhard d'Aron (Leiter der Projektgruppe), Gerhard Kratky (Leiter des Netzwerks) im Namen des Zielgruppennetzwerks NEOS 50+

Titel: Altersarbeitslosigkeit

1 **I.) Präambel:**

2 Das NEOS- Programm beinhaltet fundierte Vorschläge zur Pensionsreform wie z.B.
3 zur Teilarbeitsfähigkeit, zum flexiblen Pensionsantritt und dem früheren
4 Pensionsantritt bei Frauen. Diese Vorschläge betreffen derzeit vor allem die
5 Beschäftigungssituation älterer Menschen, nämlich jene, die bereits das 50
6 Lebensjahr überschritten haben, aber noch weitere 15 Jahre vor sich haben, bis
7 sie das gesetzliche Pensionsantrittsalter erreicht haben und die fürchten, im
8 Falle eines Jobverlustes mit längerer Arbeitslosigkeit rechnen zu müssen.

9 Da wir der Meinung sind, dass es gerade bei der Altersarbeitslosigkeit
10 zusätzlicher Argumente und Maßnahmen bedarf, haben wir als Zielgruppennetzwerk
11 50+ versucht, das Problem zu analysieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
12 Dieser Arbeitskreis hat es sich daher zum Ziel gesetzt, die besonderen Aspekte,
13 die mit der Altersarbeitslosigkeit verbunden sind, zu beleuchten und
14 Lösungsvorschläge zu erarbeiten, die älteren Menschen einerseits einen
15 leichteren Übergang in die Pension, andererseits auch ein gesichertes Einkommen
16 in der Pension ermöglichen sollen. Es war uns dabei wichtig, dass die zu
17 erarbeitenden Vorschläge keineswegs zu Lasten und auf Kosten der jüngeren
18 Generationen gehen sollten.

19 **II.) Faktenlage:**

20 Es besteht die allgemeine politische Übereinstimmung, möglichst viele Menschen
21 in Beschäftigung zu bekommen. Die derzeitige Bundesregierung geht von einem

22 Ansatz aus, dass viele nur deshalb nicht arbeiten, weil es sich im Vergleich zum
23 Arbeitslosengeldbezug nicht lohnt, eine Beschäftigung anzunehmen. Tatsächlich
24 ist das Arbeitslosengeld im internationalen Vergleich anfangs nicht allzu hoch.
25 Die Bezugsdauer ist aber wesentlich länger als in anderen Ländern.

26 Der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes beträgt 55% des täglichen Nettoeinkommens
27 als Tagsatz. Dazu kommen ein Familienzuschlag für unterhaltsberechtigter
28 Familienangehörige und ein Ergänzungsbeitrag, wenn die Höhe des
29 Arbeitslosengeldes unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende (dzt.
30 € 909,42 monatlich) liegt. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auf 60% bzw.
31 80% des täglichen Nettoeinkommens aufgestockt werden. Ebenso wird nach
32 Erschöpfung des Arbeitslosengeldanspruches Notstandshilfe weiterbezahlt.

33 Die Vorhaben der Bundesregierung konzentrieren sich somit darauf, Anreize für
34 den Antritt einer Beschäftigung insofern zu schaffen, als die Bezugsdauer des
35 Arbeitslosengeldes verringert und der Anspruch auf Notstandshilfe zugunsten der
36 durch die Länder zu bezahlenden bedarfsorientierten Mindestsicherung aufgegeben
37 werden soll.

38 Vergessen wird, dass es Menschen gibt, die zwar arbeiten wollen, aber allein auf
39 Grund ihres Alters keine Beschäftigung finden.

40 Hier Lösungsansätze zu finden, war die vorrangige Thematik dieses
41 Arbeitskreises.

42 Bei der Erarbeitung der vorgeschlagenen Maßnahmen hatte die Arbeitsgruppe drei
43 verschiedene Personengruppen im Fokus:

- 44 • Jene, die noch in Beschäftigung sind, aber auf Grund ihres Alters
45 fürchten, gekündigt zu werden.
- 46 • Jene die bereits arbeitslos sind und keine Chance sehen, in absehbarer
47 Zeit wieder eine Beschäftigung zu erlangen
- 48 • Bereits in Pension Befindliche, die gerne wieder arbeiten würden

49 Die Intentionen dieses Arbeitskreises konzentrierten sich daher darauf,
50 Maßnahmen zu finden, die dafür Sorge tragen, dass ältere Arbeitslose, die sich
51 um einen Arbeitsplatz bemühen, diesen aber auf Grund ihres Alters oder ihrer
52 unzureichenden Ausbildung nicht bekommen, nicht in die Altersarmut absinken.

53 Nicht zuletzt war es uns auch ein Anliegen, darauf hinzuweisen, dass sich für
54 beschäftigungslose Menschen auch geringere Teilhabechancen eröffnen. Sie fühlen
55 sich häufig wertlos, an den Rand gedrängt und wollen der Gesellschaft nicht zur
56 Last fallen. Das hat schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit älter werdender
57 Menschen, denn die Einstellung, die wir als Einzelne und als Gesellschaft zum
58 Altern haben, entscheidet auch, wie wir altern.

59 Es bedarf daher auch einer neuen Kultur des Alterns und eines neuen Umgangs mit
60 dem Altern – insbesondere angesichts der Zunahme der älteren Menschen in der
61 Gesellschaft. Das Ausmaß, in dem der/die Einzelne und die Gesellschaft von den
62 älteren Menschen profitieren können, hängt in großem Maße von der Anerkennung
63 der Potentiale und der Beiträge der älteren Menschen für die Gesellschaft ab.
64 Aus diesem Grunde ruft die WHO die Mitgliedsstaaten in ihrem Aktionsplan „Altern
65 und Gesundheit“ sowie in ihrer Kampagne „Combat Ageism“ auf, mit
66 bewusstseinsbildenden Kampagnen die Politik, die Medien, die Wirtschaft und die
67 breite Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass die älteren Menschen aktive
68 Teilnehmer und Teilnehmerinnen in einer integrierenden Gesellschaft sind.

69 Ein wesentliches Hindernis stellt hier auch die Altersdiskriminierung in der
70 Arbeitswelt dar. Aus Altersgründen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden,
71 ist zutiefst diskriminierend.

72 **III.) Vorschläge der Arbeitsgruppe:**

73 **10 Punkteprogramm**

- 74 1. NEOS möge eine Imagekampagne unter Einbindung der Wirtschaft initiieren,
75 die den Wert älterer Menschen für die Gesellschaft und die Wirtschaft
76 hervorhebt.
77 Eine Initiative für die Abhaltung einer parlamentarische Enquete zum Thema
78 „Altersarbeitslosigkeit – Altersarmut“ sollte als eine Möglichkeit ins
79 Auge gefasst werden, das Thema der besonderen Aspekte der
80 Altersarbeitslosigkeit auch auf dieser Ebene zu diskutieren.
- 81 2. Ein freiwilliges Jahr, ähnlich dem derzeit für Jugendliche bestehenden
82 freiwilligen sozialen Jahr, welches die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes
83 entsprechend verlängert. Zuzüglich zum Arbeitslosengeld könnte hier ein
84 Bonus (etwa zur Abgeltung zusätzlichen Aufwandes) angedacht werden.
- 85 3. Schaffung einer besonderen Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeit für
86 ältere Menschen mit Zertifikat ähnlich einer (verkürzten) Lehre im dualen
87 Ausbildungssystem zur Behebung des bestehenden Facharbeitermangels.
88 Entsprechende Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), die eine
89 individuelle Gestaltung dieser „Lehrzeit“ ermöglicht. Das im NEOS-
90 Programm bereits vorgesehene Weiterbildungskonto sollte gerade auch für
91 diese besondere Qualifizierungsmöglichkeit herangezogen werden können.
- 92 4. Besondere Förderung von Unternehmen, die Menschen über 50 einstellen –
93 etwa durch Senkung der Lohnnebenkosten, bzw. in Form eines Zuschusses,
94 dessen Höhe sich tendenziell aus der Differenz des kollektivvertraglichen
95 Mindestsatzes älterer Arbeitnehmer im Vergleich zu Jüngeren
96 (Senioritätsprinzip) ergibt.
- 97 5. Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung bzw. auch der Pflegezeiten
98 zur Betreuung naher Angehöriger und behinderter Kinder gem. §§ 18 und 18a
99 ASVG bei der Anrechnung von 40 Beschäftigungsjahren zur Erlangung der

- 100 höheren Ausgleichszulage. Für Frauen könnten die vorgesehenen 40 Jahre
101 auch solange auf 35 herabgesetzt werden, als für diese noch ein Anspruch
102 auf die normale Alterspension mit 60 besteht.
- 103 6. Etablierung und Ausbau eines eigenen Monitoring hinsichtlich der
104 Entwicklung der Erwerbsquote älterer Menschen. Berichtspflicht der
105 Sozialversicherung (Hauptverband) an die Bundesregierung und die
106 Sozialpartner.
- 107 7. Schaffung eines „Vertrauensrates“ für ältere bzw. langjährige
108 Mitarbeiter_innen analog zum Jugendvertrauensrat nach dem
109 Arbeitsverfassungsgesetz. Diesem kämen Beratungsfunktionen aber auch
110 bestimmte Anhörungsrechte bei der Einstellung und dem Abbau von
111 Mitarbeitern zu.
- 112 8. Modifikation der Zuverdienstgrenzen: Gleichbehandlung der öffentlichen
113 Bediensteten mit den ASVG Pensionisten. Jedenfalls sollten Personen, die
114 vor dem derzeitigen Regelpensionsalter in Pension gehen und neben der
115 Pension noch weiterarbeiten wollen, nicht mit einem gänzlichen Wegfall
116 ihrer Pension bestraft werden.
- 117 9. Prüfung von Maßnahmen eines intergenerationellen Job – Sharing zur
118 Integration von arbeitssuchenden 50+ („jung teilt sich mit alt einen
119 Arbeitsplatz“).
- 120 10. Diskussion über eine zeitgemäße Betrachtung des Senioritätsprinzips.
121 Evaluierung bestehender „Privilegien“ wie z.B. der verstärkte
122 Kündigungsschutz, die automatischen Gehaltserhöhungen (in
123 Kollektivverträgen bzw. Dienstordnungen) oder die 6. Urlaubswoche.

Begründung

Beim Thema Altersarbeitslosigkeit ist den Antragsteller_innen wichtig, in der Öffentlichkeit verstärkt darauf hinzuweisen, dass sich NEOS um die Bedürfnisse betroffener Bürgerinnen und Bürger proaktiv und mit Empathie kümmert.

Für NEOS entstehen keinerlei Kosten.

Dieser Antrag zielt ab auf eine Verringerung der Belastung der öffentlichen Haushalte, weil Arbeitslosigkeit hohe Kosten und verringertes Steueraufkommen verursacht.

Die einreichenden Antragsteller_innen sowie die Unterstützer_innen sind Mitglieder des Zielgruppennetzwerks NEOS 50+.

PDF-Upload

POSITIONSPAPIER „ALTERSARBEITSLOSIGKEIT“

I.) Präambel:

Das NEOS- Programm beinhaltet fundierte Vorschläge zur Pensionsreform wie z.B. zur Teilarbeitsfähigkeit, zum flexiblen Pensionsantritt und dem früheren Pensionsantritt bei Frauen. Diese Vorschläge betreffen derzeit vor allem die Beschäftigungssituation älterer Menschen, nämlich jene, die bereits das 50 Lebensjahr überschritten haben, aber noch weitere 15 Jahre vor sich haben, bis sie das gesetzliche Pensionsantrittsalter erreicht haben und die fürchten, im Falle eines Jobverlustes mit längerer Arbeitslosigkeit rechnen zu müssen.

Da wir der Meinung sind, dass es gerade bei der Altersarbeitslosigkeit zusätzlicher Argumente und Maßnahmen bedarf, haben wir als Zielgruppennetzwerk 50+ versucht, das Problem zu analysieren und Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Dieser Arbeitskreis hat es sich daher zum Ziel gesetzt, die besonderen Aspekte, die mit der Altersarbeitslosigkeit verbunden sind, zu beleuchten und Lösungsvorschläge zu erarbeiten, die älteren Menschen einerseits einen leichteren Übergang in die Pension, andererseits auch ein gesichertes Einkommen in der Pension ermöglichen sollen. Es war uns dabei wichtig, dass die zu erarbeitenden Vorschläge keineswegs zu Lasten und auf Kosten der jüngeren Generationen gehen sollten.

II.) Faktenlage:

Es besteht die allgemeine politische Übereinstimmung, möglichst viele Menschen in Beschäftigung zu bekommen. Die derzeitige Bundesregierung geht von einem Ansatz aus, dass viele nur deshalb nicht arbeiten, weil es sich im Vergleich zum Arbeitslosengeldbezug nicht lohnt, eine Beschäftigung anzunehmen. Tatsächlich ist das Arbeitslosengeld im internationalen Vergleich anfangs nicht allzu hoch. Die Bezugsdauer ist aber wesentlich länger als in anderen Ländern.

Der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes beträgt 55% des täglichen Nettoeinkommens als Tagatz. Dazu kommen ein Familienzuschlag für unterhaltsberechtigten Familienangehörigen und ein Ergänzungsbeitrag, wenn die Höhe des Arbeitslosengeldes unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende (dzt. € 909,42 monatlich) liegt. Unter bestimmten Voraussetzungen kann auf 60% bzw. 80% des täglichen Nettoeinkommens aufgestockt werden. Ebenso wird nach Erschöpfung des Arbeitslosengeldanspruches Notstandshilfe weiterbezahlt.

Die Vorhaben der Bundesregierung konzentrieren sich somit darauf, Anreize für den Antritt einer Beschäftigung insofern zu schaffen, als die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verringert und der Anspruch auf Notstandshilfe zugunsten der durch die Länder zu bezahlenden bedarfsorientierten Mindestsicherung aufgegeben werden soll.

Vergessen wird, dass es Menschen gibt, die zwar arbeiten wollen, aber allein auf Grund ihres Alters keine Beschäftigung finden.

Hier Lösungsansätze zu finden, war die vorrangige Thematik dieses Arbeitskreises.

Bei der Erarbeitung der vorgeschlagenen Maßnahmen hatte die Arbeitsgruppe drei verschiedene Personengruppen im Fokus:

- Jene, die noch in Beschäftigung sind, aber auf Grund ihres Alters fürchten, gekündigt zu werden.
- Jene die bereits arbeitslos sind und keine Chance sehen, in absehbarer Zeit wieder eine Beschäftigung zu erlangen
- Bereits in Pension Befindliche, die gerne wieder arbeiten würden

Die Intentionen dieses Arbeitskreises konzentrierten sich daher darauf, Maßnahmen zu finden, die dafür Sorge tragen, dass ältere Arbeitslose, die sich um einen Arbeitsplatz bemühen, diesen aber auf Grund ihres Alters oder ihrer unzureichenden Ausbildung nicht bekommen, nicht in die Altersarmut absinken.

Nicht zuletzt war es uns auch ein Anliegen, darauf hinzuweisen, dass sich für beschäftigungslose Menschen auch geringere Teilhabechancen eröffnen. Sie fühlen sich häufig wertlos, an den Rand gedrängt und wollen der Gesellschaft nicht zur Last fallen. Das hat schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit älter werdender Menschen, denn die Einstellung, die wir als Einzelne und als Gesellschaft zum Altern haben, entscheidet auch, wie wir altern.

Es bedarf daher auch einer neuen Kultur des Alterns und eines neuen Umgangs mit dem Altern – insbesondere angesichts der Zunahme der älteren Menschen in der Gesellschaft. Das Ausmaß, in dem der/die Einzelne und die Gesellschaft von den älteren Menschen profitieren können, hängt in großem Maße von der Anerkennung der Potentiale und der Beiträge der älteren Menschen für die Gesellschaft ab. Aus diesem Grunde ruft die WHO die Mitgliedsstaaten in ihrem Aktionsplan „Altern und Gesundheit“ sowie in ihrer Kampagne „Combat Ageism“ auf, mit bewusstseinsbildenden Kampagnen die Politik, die Medien, die Wirtschaft und die breite Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass die älteren Menschen aktive Teilnehmer und Teilnehmerinnen in einer integrierenden Gesellschaft sind.

Ein wesentliches Hindernis stellt hier auch die Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt dar. Aus Altersgründen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu werden, ist zutiefst diskriminierend.

III.) Vorschläge der Arbeitsgruppe:

10 Punkteprogramm

1. NEOS möge eine Imagekampagne unter Einbindung der Wirtschaft initiieren, die den Wert älterer Menschen für die Gesellschaft und die Wirtschaft hervorhebt.

Eine Initiative für die Abhaltung einer parlamentarische Enquete zum Thema „Altersarbeitslosigkeit – Altersarmut“ sollte als eine Möglichkeit ins Auge gefasst werden, das Thema der besonderen Aspekte der Altersarbeitslosigkeit auch auf dieser Ebene zu diskutieren.

2. Ein freiwilliges Jahr, ähnlich dem derzeit für Jugendliche bestehenden freiwilligen sozialen Jahr, welches die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes entsprechend verlängert. Zuzüglich zum Arbeitslosengeld könnte hier ein Bonus (etwa zur Abgeltung zusätzlichen Aufwandes) angedacht werden.
3. Schaffung einer besonderen Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeit für ältere Menschen mit Zertifikat ähnlich einer (verkürzten) Lehre im dualen Ausbildungssystem zur Behebung des bestehenden Facharbeitermangels. Entsprechende Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), die eine individuelle Gestaltung dieser „Lehrzeit“ ermöglicht. Das im NEOS- Programm bereits vorgesehene Weiterbildungskonto sollte gerade auch für diese besondere Qualifizierungsmöglichkeit herangezogen werden können.
4. Besondere Förderung von Unternehmen, die Menschen über 50 einstellen – etwa durch Senkung der Lohnnebenkosten, bzw. in Form eines Zuschusses, dessen Höhe sich tendenziell aus der Differenz des kollektivvertraglichen Mindestsatzes älterer Arbeitnehmer im Vergleich zu Jüngeren (Senioritätsprinzip) ergibt.
5. Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung bzw. auch der Pflegezeiten zur Betreuung naher Angehöriger und behinderter Kinder gem. §§ 18 und 18a ASVG bei der Anrechnung von 40 Beschäftigungsjahren zur Erlangung der höheren Ausgleichszulage. Für Frauen könnten die vorgesehenen 40 Jahre auch solange auf 35 herabgesetzt werden, als für diese noch ein Anspruch auf die normale Alterspension mit 60 besteht.
6. Etablierung und Ausbau eines eigenen Monitoring hinsichtlich der Entwicklung der Erwerbsquote älterer Menschen. Berichtspflicht der Sozialversicherung (Hauptverband) an die Bundesregierung und die Sozialpartner.
7. Schaffung eines „Vertrauensrates“ für ältere bzw. langjährige Mitarbeiter_innen analog zum Jugendvertrauensrat nach dem Arbeitsverfassungsgesetz. Diesem kämen Beratungsfunktionen aber auch bestimmte Anhörungsrechte bei der Einstellung und dem Abbau von Mitarbeitern zu.
8. Modifikation der Zuverdienstgrenzen: Gleichbehandlung der öffentlichen Bediensteten mit den ASVG Pensionisten. Jedenfalls sollten Personen, die vor dem derzeitigen Regelpensionsalter in Pension gehen und neben der Pension noch weiterarbeiten wollen, nicht mit einem gänzlichen Wegfall ihrer Pension bestraft werden.
9. Prüfung von Maßnahmen eines intergenerationellen Job – Sharing zur Integration von arbeitssuchenden 50+ („jung teilt sich mit alt einen Arbeitsplatz“).
10. Diskussion über eine zeitgemäße Betrachtung des Senioritätsprinzips. Evaluierung bestehender „Privilegien“ wie z.B. der verstärkte Kündigungsschutz, die

automatischen Gehaltserhöhungen (in Kollektivverträgen bzw. Dienstordnungen)
oder die 6. Urlaubswoche.