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**

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 Tagsatz. Dazu kommen ein Familienzuschlag für unterhaltsberechtigte Familienangehörige 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.

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 Tagsatz. Dazu kommen ein Familienzuschlag für unterhaltsberechtigte Familienangehörige 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.

Unterstützer_innen

Heidemarie Zimmermann, Gerhard Frühmann, Klaus Potsch, Peter Schmitzer, Emil Hierhold, Brigitta Schwarzer, Christian Pirker, Erwin Jerusalem, Wolfgang Kugler