

PENSIONSREFORM 2016 JA - ABER NICHT AUF KOSTEN, SONDERN MIT HILFE VON UND DURCH HILFE FÜR DIE BETROFFENEN

Positionspapier des KOBV-Österreich

l) Ausgangslage:

Mit den vom Gesetzgeber in den vergangenen Jahren gesetzten Maßnahmen, die vom grundsätzlichen Ansatz her zu begrüßen sind (Arbeits- und GesundheitsG, Rehabilitationsgeld statt befristeter I-Pensionen, Umschulungsgeld, etc.), ist es gelungen, die Zahl der Pensionsneuantritte einzudämmen und ist anzunehmen, dass sich dieser Trend auch fortsetzen wird. In Anbetracht der Tatsache, dass die Reform des Invaliditätspensionsrechts erst mit 1.1.2014 in Kraft getreten ist, sollte jedenfalls ein ausreichend langer Beobachtungszeitraum für die Beurteilung der Auswirkungen und allenfalls notwendigen Adaptierungen eingeräumt werden und sollten voreilige Schnellschüsse zur weiteren Abänderung jedenfalls vermieden werden.

Gerade aber im Bereich der I-Pensionen IN ZUSAMMENSCHAU mit der Zahl der RehabilitationsgeldbezieherInnen insgesamt ist ein steigender Trend zu erkennen, der es dringend notwendig macht, durch gezielte Maßnahmen gegenzusteuern, damit es TATSÄCHLICH möglich wird, die Menschen konkret und individuell ausgestaltet dabei zu unterstützen, länger im Erwerbsleben verbleiben zu können. Neben der Neuorientierung von Beschäftigungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderungen, die der KOBV-Österreich in seinem Grundsatzpapier „Behindertenbeschäftigung – weg vom Negativimage!“ (auf http://www.kobv.at/Grafiken_OE/20151118_Diskussionspapier_Behindertenbeschaeftigung.pdf nachzulesen), kommt in der aktuellen Diskussion um die Reform des Pensionssystem dem Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“ besondere Bedeutung zu. Seitens des KOBV-Österreich werden jedenfalls einseitig vorgeschlagene Maßnahmen zu weiteren Kürzungen zu bestehenden (z.B. Anpassungsautomatismen in Bezug auf Lebenserwartungen) und zukünftigen (z.B. Veränderungen der Aufwertungen im Pensionskonto) Pensionen abgelehnt, da dies einerseits zu Verschärfungen im Bereich der Altersarmut und andererseits zu einer völlig unnötigen und massiven Verunsicherung sowohl der aktiv Berufstätigen als auch der PensionistInnen führt. Derartige Vorhaben, die noch dazu unausgegoren öffentlich diskutiert werden, fördern bei beiden Gruppen Existenzängste und tragen zur gesellschaftlichen Instabilität bei, was die ablehnende Haltung des KOBV-Österreich untermauert.

II) ARBEIT VOR RENTE

Wie schon eingangs erwähnt darf es nach Ansicht des KOBV-Österreich bei der Diskussion um die Reform des österreichischen Pensionssystems nicht darum gehen, auf Einsparungen und damit auf Einsparungen im Budget des Bundes durch Reduzierung der Staatszuschüsse, die im Übrigen einen fast gleichmäßigen Verlauf im Verhältnis zur Wirtschaftsleistung haben, abzielen, sondern alles daranzusetzen, dass die Menschen TATSÄCHLICH länger im Erwerbsleben verbleiben können und nicht vorzeitig aus dem Arbeitsprozess gedrängt werden („Arbeit vor Rente“). Dabei werden nachfolgende Faktoren von besonderer Bedeutung sein:

- 1) WIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN
- 2) ARBEITSBEDINGUNGEN INSBESONDERE FÜR ÄLTERE UND/ODER BEHINDERTE ARBEITNEHMER/INNEN
- 3) INDIVIDUELL GESTALTETE MASSNAHMEN UND ANGEBOTE FÜR ÄLTERE UND/ODER BEHINDERTE ARBEITNEHMER/INNEN (Maßnahmen der PRÄVENTION und der UMFASSENDEN REHABILITATION)

Ad 1) WIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN:

Kaum mehr überblickbare Bestimmungen, die von UnternehmerInnen beachtet werden müssen (Arbeits-, Sozial-, ArbeitnehmerInnenschutz-, Steuer/Abgaben-, Unternehmens-, Gewerbe- und Umweltrecht), deren Unsicherheit hinsichtlich korrekter Anwendung dieser Regelungen und der damit verbundenen Gefahr von Risiken (z.B. Haftungen, Strafen, etc), haben zu einem pessimistischen Wirtschaftsklima in Österreich geführt, was sich letztendlich in Zurückhaltung bei Investitionen und Weiterentwicklungen niederschlägt und damit direkt auf die Verschärfung des Arbeitsmarktes wirkt. Auch beachtet werden muss in diesem Zusammenhang, dass technische Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit dazu geführt haben, dass viele (v.a. auch niederschwellige) Tätigkeiten, die bislang von MitarbeiterInnen ausgeführt wurden, nunmehr durch maschinellen Einsatz erledigt werden können, was gerade bei älteren und/oder behinderten ArbeitnehmerInnen zu Verdrängungen geführt hat, da dieser kostengünstiger ist als menschliche Arbeit. Abgesehen von Kostenersparnissen sind es aber auch oft mentale Vorbehalte, die der (Weiter-)Beschäftigung von älteren und/oder behinderten ArbeitnehmerInnen entgegenstehen (welche Arbeit ist einem/einer älteren und/oder behinderten Arbeitnehmer/in zumutbar, wenige Möglichkeiten einer anderweitigen Beschäftigung im Betrieb selbst, wie gehe ich als UnternehmerIn mit physisch und/oder psychisch beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen um, etc.), und die dazu führen, dass ältere und/oder behinderte ArbeitnehmerInnen nicht (weiter-) beschäftigt werden.

Nach Ansicht des KOBV-Österreich sind daher folgende Maßnahmen im Sinne der Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu setzen:

- a) Vereinfachungen und Schaffung von klaren und verständlichen gesetzlichen (Rahmen-)Bestimmungen (wie oben beispielhaft angeführt) zur Gründung und Führung von Unternehmen;
- b) Schaffung von Anreizsystemen zur Beschäftigung älterer und/oder behinderter ArbeitnehmerInnen (z.B. Absenkung von Lohnnebenkosten, Bonus/Malussysteme, etc.);
- c) Schaffung von klar verständlichen, einheitlichen und bürokratisch einfach in Anspruch zu nehmende Förder- und Unterstützungsstrukturen für die Beschäftigung von älteren und/oder behinderten ArbeitnehmerInnen;
- d) Verstärkung der Angebote für Betriebe vor allem zur Lösung von konkreten Problemsituationen, die sich aus der Beschäftigung von älteren und/oder behinderten ArbeitnehmerInnen ergeben (z.B. Unternehmensservice von fit2work ergänzt durch konkrete Hilfestellung durch z.B. PsychologInnen, berufskundliche Sachverständige, etc);

Ad 2) ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR ÄLTERE UND/ODER BEHINDERTE ARBEITNEHMERINNEN:

Das anzustrebende Ziel, Menschen länger im Arbeitsprozess halten zu können, und die damit sich stellenden Herausforderungen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (z.B. hohe physische und/oder psychische Belastungen, die ältere und/oder behinderte ArbeitnehmerInnen nicht (mehr) in vollem Ausmaß tragen können) stehen sowohl aus Sicht von AG, als auch aus der Sicht von AN in einem scheinbar unauflösbaren Widerspruch. Grund dafür ist auf beiden Seiten sehr häufig das „Entweder-oder-Prinzip“ (du/ich kannst/kann die zu erledigende Arbeit inhaltlich und/oder zeitlich bewältigen oder eben nicht). Dies führt zu zweierlei unbefriedigenden Situationen: der/dieArbeitnehmerIn bewältigt unter Aufopferung seiner Restgesundheit sein Arbeitspensum (z.B. nur unter Verwendung von Medikamenten) oder er/sie verliert seinen Arbeitsplatz (häufige Krankenstände oft im Vorfeld). Eine mögliche zeitliche und/oder inhaltliche Reduzierung des Arbeitspensums, die aber nur mit Zustimmung des/der Arbeitgeber/in erfolgen kann, ist für die Betroffenen aus ökonomischen Gründen aktuell und auch im Hinblick auf die Auswirkung auf die Pensionshöhe nicht annehmbar.

Dieses „Entweder-oder-Prinzip“ findet sich aber auch in einem anderen Bereich wieder, der dem Ziel der längeren Beschäftigung häufig entgegensteht, nämlich in der Frage der Arbeitsfähigkeit (Krankenstand). Der derzeitigen Rechtslage entsprechend gibt es bei der medizinischen Beurteilung der Arbeitsfähigkeit nur ein „Ja“ oder ein „Nein“. Vor Erörterung dieses Problemkreises möchte der KOBV-Österreich festhalten, dass keinesfalls eine Neuregelung getroffen werden darf, die dazu führt, dass ArbeitnehmerInnen die nicht arbeitsfähig sind, von welcher Seite auch immer, unter Druck gesetzt werden. Aus seinen Erfahrungen bei der Beratung und Betreuung seiner Mitglieder weiß der KOBV-Ö aber, dass es bestimmte

Krankheiten/Behinderungen gibt, die zumindest eine Teilbeschäftigung zulassen würden, die sich sogar positiv auf die Befindlichkeit des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin auswirken kann (z.B. bei oft lang andauernden und in Zyklen verlaufenden onkologischen Behandlungen, psychischen Erkrankungen, die nicht im Zusammenhang mit dem beruflichen Umfeld stehen, etc.) und gerade bei Langzeitkrankenständen dabei die Möglichkeit bestünde, dass einerseits der Anschluss an das betriebliche Geschehen nicht verloren geht und andererseits eine schrittweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben erfolgen könnte, was die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes reduzieren könnte.

Aus dem Engagement in integrativen Betrieben mussten wir aber auch die Erfahrung machen, dass ältere und/oder behinderte Langzeitarbeitslose nur sehr schwer die Reintegration auf den ersten Arbeitsmarkt schaffen. Durch die Beschäftigung in integrativen Betrieben, die über die notwendigen begleitenden Dienste v.a. auf psychologischem Gebiet verfügen, konnten schöne Erfolge der Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt erzielt werden oder den Betroffenen dauerhafte Beschäftigungsmöglichkeiten bis zum Erreichen des Pensionsalters geboten werden. Aus Studien über die Effizienz der integrativen Betriebe ist jedenfalls festzustellen, dass sich die zusätzlichen Kosten, die sich durch die notwendigen Betreuungstätigkeiten ergeben, jedenfalls volkswirtschaftlich rechnen und letztendlich zu einer ENTLASTUNG des Sozialsystems führen. Es hat sich auch herausgestellt, dass v.a. psychisch beeinträchtigte ArbeitnehmerInnen in den integrativen Betrieben, wo sie ohne den großen Wettbewerbs- und Leistungsdruck durch die zusätzliche Betreuung tätig sein können, oft vollwertige Arbeit leisten können.

Zum Themenbereich Arbeitsbedingungen schlägt der KOBV-Österreich folgende Maßnahmen vor:

- a) Schaffung von (rechtlichen) Rahmenbedingungen, die Betrieben und ArbeitnehmerInnen ermöglichen, alters-/behindertengerechte Arbeitssituationen zu entwickeln;**
- b) Schaffung von rechtlichen Grundlagen in Analogie zur Altersteilzeit, die es schon früher ermöglichen, auf eine Teilzeitbeschäftigung (hier kommt ausschließlich ein Teilzeitmodell in Frage) bei Vorliegen von genau definierten Gründen, die ausschließlich in der Person des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin gelegen sein müssen mit teilweisem Lohnausgleich umzusteigen, was volkswirtschaftlich und für alle Beteiligten von Vorteil wäre;**
- c) Schaffung der gesetzlichen Grundlagen für eine schrittweise Wiedereingliederung nach Langzeitkrankenständen und nach (periodischer) Teilbeschäftigung bei Vorliegen von Situationen, die dies eindeutig zulassen; es muss jedenfalls sichergestellt sein, dass dies ausschließlich in der Entscheidungsmacht des/der Arbeitnehmers/ArbeitnehmerInsgemeinsam**

mit den jeweiligen medizinischen Fachkräften liegt und etwaige andere Einflussnahmen verpönt sind;

- d) Verstärktes Engagement im Bereich des zweiten und dritten Arbeitsmarktes für ältere und/oder behinderte Langzeitarbeitslose (z.B. ab 1 Jahr Arbeitslosigkeit).**

Ad 3) INDIVIDUELL GESTALTETE MASSNAHMEN UND ANGEBOTE FÜR ÄLTERE UND/ODER BEHINDERTE ARBEITNEHMER/INNEN (Maßnahmen der PRÄVENTION und der UMFASSENDE REHABILITATION):

Um den unstrittigen Grundsatz „Arbeit vor Rente“ umsetzen zu können, kommt dem Bekenntnis zu Prävention und UMFASSENDE Rehabilitation (medizinisch, beruflich, sozial) besondere Bedeutung zu. Dieses Bekenntnis, das für einen längeren Verbleib im Arbeitsleben unabdingbar ist, findet sich zwar grundsätzlich in verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen (SV-Recht, Arbeits- und Gesundheitsgesetz, etc.), ist aber in den Detailbestimmungen sowohl im Umfang der zu leistenden Maßnahmen, als auch im rechtlichen Zugang unbefriedigend gelöst.

Während im Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung Maßnahmen der Prävention (Unfallverhütung) und der UMFASSENDE Rehabilitation („die Bestmögliche“) und hier auch die ANSPRÜCHE der Versicherten klar definiert sind, und daher für die Betroffenen umzusetzen sind, kommt der Prävention und der UMFASSENDE Rehabilitation bei sonst zuständigen Trägern mangels klarer gesetzlicher Vorgaben und mangels gesetzlich determinierter Ansprüche für ALLE Versicherten nur eine geringere Rolle zu („das Notwendige“). Dies zeigt sich gerade im Bereich der medizinischen Rehabilitation, die v.a. bei physischen Erkrankungen/Behinderungen am weitesten entwickelt ist (Anschlussheilverfahren, Rehabilitationsaufenthalte und Kuren), aber bei psychischen Erkrankungen/Behinderungen oft nur sehr selektiv angewendet wird, was mitunter auch den rasanten Anstieg der Frühpensionierungen wegen psychischer Erkrankungen erklärt. Auch ist es vielen Betroffenen in Wahrnehmung ihrer Eigenverantwortung oft nicht möglich, angestrebte Maßnahmen der Prävention und UMFASSENDE Rehabilitation in ANSPRUCH zu nehmen, da diese Leistungen weitestgehend „Kann“-Leistungen sind. Frustration und Resignation im Falle von lapidaren und unbegründeten Ablehnungen sind die Folge, der „geistige“ Weg in die Pension wird damit nur gefördert.

Im Bereich der Heilbehandlung liegt der Schwerpunkt weiterhin in der kurativen Medizin und dort wiederum schwerpunktmäßig auf der Behandlung von physischen Erkrankungen, während das Leistungsspektrum bei psychischen Erkrankungen nur eingeschränkt zur Verfügung steht. Während Leistungen zur Behandlung physischer Erkrankungen fast uneingeschränkt als Sachleistungen in Anspruch genommen werden können, ist dies bei der Behandlung von psychischen

Erkrankungen/Behinderungen nicht der Fall, was dazu führt, dass Betroffene diese Leistungen selbst bezahlen müssten, es sich aber nicht leisten können und sich daher die „Therapie“ auf die Einnahme von Psychopharmaka, die als Sachleistung bezahlt werden, beschränkt und auf fachliche Begleitung und Behandlung „verzichtet“ wird. Auch dieses Faktum ist mit dazu angetan, Frühpensionierungen oder Rehabilitationsgeldbezüge zu forcieren.

Als besonderes „Stiefkind“ bei Prävention und Rehabilitation ist seit je her der berufliche und soziale Bereich auffallend. Allein die Zahl der Fälle, in denen Maßnahmen der beruflichen und sozialen Rehabilitation „gewährt“ werden unterstreicht dies eindeutig. Es wird anscheinend verkannt, dass das frühzeitige Erkennen und Reagieren auf gesundheitliche Probleme im Hinblick auf die Berufsausübung und die sozialen Verhältnisse einen großen Einfluss darauf haben, wie lange jemand dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen kann. Das frühzeitige Reagieren auf Gesundheitsprobleme reduziert auf den medizinischen Faktor (Heilbehandlung, medizinische Rehabilitation, etc) greift hier viel zu kurz, da es erwiesen ist, dass berufliche Einflüsse (Schwerarbeit, Stress, etc.) trotz bester Behandlungserfolge, diese binnen kurzer Zeit zunichte machen (z.B. ein Bauarbeiter, der trotz bester Behandlung seines Wirbelsäulenleidens weiterhin schwere Arbeit auf Kosten seiner wiederhergestellten Gesundheit verrichtet). Dies ist wohl auch aus volkswirtschaftlicher Sicht unsinnig. Es wäre daher aus Sicht des KOBV-Österreich dringend notwendig, dass neben Maßnahmen der medizinischen Prävention und Rehabilitation gleichzeitig auch das berufliche und soziale Umfeld des/der Betroffenen mit einbezogen wird und RECHTZEITIG berufliche (z.B. Umorientierung und Umschulung auf andere zumutbare und der Gesundheit nicht abträgliche Berufsfelder) und soziale (z.B. Hilfen zur Wiedererlangung der Fähigkeit zu geregelten Lebensabläufen, etc.) Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen eingeleitet werden.

Aus der Sicht des KOBV-Österreich sind daher folgende Maßnahmen umzusetzen:

- a) **Einführung eines allgemeinen RECHTSANSPRUCHES auf Maßnahmen der Prävention und der UMFASSENDEN Rehabilitation (Stärkung der Rechtssicherheit und der Wahrnehmung der Selbstverantwortung);**
- b) **Angleichung des Leistungsniveaus der Prävention und UMFASSENDEN Rehabilitation auf das der gesetzlichen Unfallversicherung („Prävention und Rehabilitation – gleiches Recht für alle“);**
- c) **Verstärkte individuelle Beratung UND Betreuung der Betroffenen im Rahmen bestehender Strukturen und Projekte (SV-Träger, SMS, AMS, fit2work, Interessenvertretungen für Menschen mit Behinderungen und im Rahmen des Casemanagements im Rehabilitationsgeldbereich, etc.)**
- d) **Ausbau der Angebote im Bereich des zweiten und dritten Arbeitsmarktes (z.B.integrative und sozial-ökonomische Betriebe) ;**

III) SCHLUSSFOLGERUNGEN:

Der KOBV-Österreich ist der festen Überzeugung, dass sich die Diskussion zur Pensionsreform 2016 nicht auf die Frage der Reduzierung von Pensionen und die Verschärfung von Anspruchsvoraussetzungen beschränken darf. Im Gegenteil, diese Maßnahmen dürfen erst, wenn überhaupt angedacht werden, wenn die, was unwahrscheinlich erscheint, oben eingeforderten Punkte nicht erfolgreich umgesetzt werden können und die Kosten für die Sicherstellung der Pensionsleistungen tatsächlich aus dem Ruder laufen sollten. Die vom Gesetzgeber bereits beschlossenen gesetzlichen Rahmenbedingungen („Arbeit vor Rente“), die sicherlich im obigen Sinne einer deutlichen Nachschärfung bedürfen, können und sollen dazu führen, Menschen tatsächlich länger im Erwerbsleben zu halten. Das macht volkswirtschaftlich, budgetpolitisch UND (am wichtigsten) für die Betroffenen und ihr ökonomisches, gesellschaftspolitisches und persönliches (Selbst-) Wertgefühl enormen Sinn.

**PENSIONREFORM JA – ABER NICHT AUF KOSTEN SONDERN MIT HILFE VON
UND DURCH HILFE FÜR DIE BETROFFENEN !!!**

Wien, am 26. Februar 2016

Kriegsopfer- und Behindertenverband Österreich
1080 Wien, Lange Gasse 53

Präsident Mag. Michael Svoboda
Generalsekretärin Dr. Regina Baumgartl
Tel.: 01/406 15 80 – 42
Fax: 01/ 406 15 80 - 54
e-mail: kobvoe@kobv.at