

FRAKTION GRÜNE ARBEITNEHMER IN DER AK WIEN

163. Tagung der Vollversammlung
der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien
am 29. Oktober 2014

Antrag 04

Bessere Wiedereingliederung nach langem Krankenstand

Die Arbeiterkammer Wien spricht sich für eine verbesserte und verstärkte Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen nach langem Krankenstand aus.

Anders als in Deutschland gibt es in Österreich keine gesetzlichen Maßnahmen zur Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen nach langem Krankenstand. Die Wiedereingliederungsmaßnahmen erfolgen, wenn überhaupt, nur auf freiwilliger Basis durch die Firmen.

In der Praxis hat sich aber gezeigt, dass es Firmen gibt, die ihre Fürsorgepflicht für die ArbeitnehmerInnen nicht ernst nehmen und sich gar nicht erst bemühen, einen dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin entsprechenden neuen Arbeitsplatz im Betrieb zu finden. Sie gehen den für sie bequemeren Weg der Kündigung des/der AN, ohne eine Wiedereingliederung ernsthaft zu versuchen. Dazu kommt noch, dass diese Praxis gerade bei älteren ArbeitnehmerInnen gerne gehandhabt wird, weil man hier teure Arbeitskräfte loswerden und durch jüngere billigere ArbeitnehmerInnen ersetzen kann. Dass die Erfahrung und Praxis des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin dann in dem Betrieb fehlt, ist nur eine Seite der Medaille. Viel schwerer wiegt aber, dass gerade ältere und gesundheitlich angeschlagene ArbeitnehmerInnen kaum mehr einen neuen Arbeitsplatz finden. Damit werden die Bemühungen der Regierung sabotiert, das faktische Pensionsantrittsalter zu heben und die ArbeitnehmerInnen länger zu beschäftigen. Es gibt schon jetzt zunehmend mehr Arbeitslose. Diese Praxis gefährdet nicht nur die Existenz und das Einkommen der ArbeitnehmerInnen, es gefährdet auch unser Sozial- und Pensionssystem.

Außerdem wird oft der Arbeitsplatz nicht wieder in der gleichen Form nachbesetzt, sondern durch ein mitunter prekariäres, in der Regel jedoch in irgendeiner Form für den Arbeitnehmer qualitativ ungünstigeres Beschäftigungsverhältnis ersetzt. Z.B. wird statt der unbefristeten Vollzeitstelle in Folge entweder durch ein befristetes Dienstverhältnis, durch ein Teilzeitdienstverhältnis, oder sogar durch eine Praktikumsstelle nachbesetzt, obwohl Tätigkeitsfeld und Aufgabenumfang im Betrieb unverändert bleiben. Dadurch wird die Zahl der qualitativen Arbeitsstellen in Zeiten, in denen kaum neue Arbeitsplätze geschaffen werden, weiter sinken.

Die günstigste Vorgangsweise wären gesetzliche Regelungen zur Wiedereingliederung von ArbeitnehmerInnen nach langer Krankheit, nach dem Vorbild Deutschlands. Da eine solche

Regelung aber derzeit in Österreich vermutlich nicht durchsetzbar ist, sollte der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin zumindest dazu verpflichtet werden, dass er/sie ernsthaft versucht, diesen Arbeitnehmer/diese Arbeitnehmerin im Betrieb weiterzubeschäftigen. Diese Versuche müssten dann begründet dokumentiert werden: Weshalb sind keine geeigneten Alternativarbeitsplätze vorhanden? Welche Alternativarbeitsplätze sind im Betrieb ins Auge gefasst wurden, und weshalb waren diese nicht für die betroffene Person geeignet?

Es müsste also eine schriftliche Begründung vorliegen, weshalb kein angepasster Arbeitsplatz gefunden wurde, und welche Versuche unternommen wurden. Ohne ausreichende schriftliche Begründung über Alternativbeschäftigung im Betrieb sollte eine Kündigung nach langem Krankenstand rechtsunwirksam sein.