



Tagung

Chronische Krankheiten. Beschäftigungsfähigkeit und
Arbeitsbedingungen der Betroffenen

Pastoralzentrum - 27. Mai 2016 - Bozen

Abstract

Chronische Krankheiten und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt: Die Rolle der dezentralen Kollektivverträge

Roberta Caragnano

**Rechtsanwältin, Expertin für Arbeitspolitik, Dozentin für
Arbeitsrecht der europäischen Union**

Das Thema Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, die an einer chronischen Krankheit leiden, ist in mehrfacher Hinsicht sehr aktuell: dies gilt sowohl für den wissenschaftlichen Fortschritt, der zur Erhöhung der Behandlungsmöglichkeiten und der Lebenserwartung führt als auch für die nicht-medizinische wissenschaftliche Literatur. Diese Entwicklung betrifft auch die diversen Bereiche des Rechts wie das Arbeitsrecht, nachdem die fortschreitende Alterung und Abnahme der Bevölkerung direkt und indirekt Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zeitigt und zu einer Reihe von neuen Herausforderungen führt.

Die Daten, die das europäische Netzwerk zur betrieblichen Gesundheitsförderung veröffentlicht enthalten die Schätzung, dass fast 25% der europäischen Arbeitskräfte an den Auswirkungen einer chronischen Krankheit leiden; die Projektionen für 2020 und 2060 prognostizieren, dass der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre um 8,3 bzw. 14,8 Prozentpunkte zunehmen wird.

Die Relevanz des Themas zeigt die Unterzeichnung des Rahmenabkommens, das die europäischen Sozialparteien im März 2010 vereinbart haben. Es sieht einen inklusiveren Arbeitsmarkt vor, um den von Beeinträchtigungen, chronischen Krankheiten und von Verschlechterungen Betroffenen mehr Schutz durch eine gemeinsame Verantwortungsübernahme von Betrieben, Beschäftigten und deren Vertretungen in einer Optik der sozialen Unternehmensverantwortung (CSI) zu bieten. Das Rahmenabkommen geht auf die Notwendigkeit ein, die Zugangsmodalitäten zum Arbeitsmarkt für die genannten Kategorien zu bewerten, behandelt aber auch die Problematik der Rückkehr an und den Erhalt des Arbeitsplatzes, um die vollständige Integration aller Beschäftigten zu garantieren. Angeregt durch das Abkommen ist in Italien die erste nationale Beobachtungsstelle gegründet worden, die 2012 der UNO den Bericht über die Implementierung der UNO-Konvention über die Rechte der Menschen mit Beeinträchtigung [„*Rapporto sull’implementazione della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità*“] übermittelt hat. Mit der selben Zielsetzung ist 2013 das erste „Zweijährige Aktionsprogramm für die Bedingungen der Menschen mit Beeinträchtigung“ [“*Programma d’Azione Biennale sulla condizione delle persone con disabilità*“] verabschiedet worden. Zu den Zielsetzungen gehört die „Definition von Leitlinien für die Förderung eines Anreizsystems für die Kollektivvertragsverhandlungen der ersten und zweiten Ebene“ für den Schutz der Beschäftigten, die von bösartigen Neubildungen, chronisch-progressiven Krankheiten und Verschlechterungen betroffen sind sowie das Recht auf Teilzeit und/oder die Förderung der Telearbeit sowie anderer Instrumente, um den Verbleib in Beschäftigung sicherzustellen. Die Umwandlung eines Vollzeitverhältnisses in ein Teilzeitarbeitsverhältnis für Personen mit bösartigen Neubildungen anerkannt durch den Art. 12-bis, GvD. Nr. 61/2000 (Maßnahme abgeschafft durch das GvD Nr. 81/2015)

wie vom GvD Nr. 276/2003 und vom G Nr. 247/2007 abgeändert, wird vom Art. 8, Absatz 3, GvD Nr. 81/2015 auf alle Beschäftigten mit sich verschlechternden Pathologien ausgedehnt.

In diesem Kontext kommt neben der Gesetzgebung den nationalen Kollektivverträgen und den Zusatzverträgen sowie den betrieblichen Selbstverpflichtungen qua Verhaltenskodizes (in denen sich Verweise finden) eine zentrale Bedeutung zu. Diese Regelungen mit ihrer Absicht, die Betroffenen konkret zu unterstützen, gehen in mehrere Richtungen: Auf der einen Seite gibt es Lösungen, die dem Arbeitsplatz erhalten dienen und auf Formen der organisatorischen Flexibilität wie die Teilzeitbeschäftigung setzen (so sieht etwa der KV Metall die Möglichkeit der „Übertragung“ vor, falls es sich um schwerwiegende Pathologien handelt, die lebenserhaltende Therapien notwendig machen) oder die Telearbeit; auf der anderen Seite gibt es das Instrumentarium der Vereinbarkeit und des Welfare, die Freistellungen (so sieht der Art. 40 des KV Lebensmittelindustrie, Absatz A zwei zusätzliche Tage bezahlte Freistellung für die Pflege eines Kindes mit schwerwiegenden Pathologien vor; der Art. 40-bis kodifiziert spezifische Freistellungen für Arbeitnehmer mit Bedarf an lebenserhaltenden Therapien), die Möglichkeit, sich an betriebliche oder konventionierte öffentliche Strukturen zu wenden (AUGUSTAWESTLAND), die Pflegegutscheine.

Übersetzung. Bei Unklarheiten ist der italienische Originaltext maßgeblich.