

**Antrag 78/I/2025****Jusos LDK****Der Landesparteitag möge beschließen:****Der Bundesparteitag möge beschließen:****Empfehlung der Antragskommission****Annahme (Konsens)****Kein Zuckerbrot, keine Peitsche - betriebliche Aktivprämien verbieten**

1 Streaks? Die sind eher was für Duolingo, oder?  
2  
3 Doch bei manchen Arbeitgeber\*innen sind Streaks geleb-  
4 te Praxis im Betrieb und in der Entgeltordnung. Eine Son-  
5 dervergütung in Form einer Aktiv- oder Gesundheitsprä-  
6 mie wird am Streak, also an die aufeinanderfolgende An-  
7 wesenheit, gekoppelt.  
8  
9 Immer mehr Arbeitgeber\*innen setzen verstärkt auf sol-  
10 che Anwesenheitsprämien oder staffeln Boni nach Fehl-  
11 zeiten, um Krankenstände zu reduzieren.  
12  
13 Ein Paradebeispiel liefert Amazon. Amazon-  
14 Mitarbeiter\*innen können bis zu 10 % ihres Bruttolohns  
15 als Bonus erhalten, wobei 6 % an krankheitsbedingte  
16 Fehltage gekoppelt sind. Die Prämie setzt sich aus einem  
17 individuellen und einem Gruppenanteil zusammen:  
18 Mitarbeitende profitieren nur dann voll, wenn sie selbst  
19 keine Krankheitstage aufweisen und auch ihre Abteilung  
20 geringe Fehlzeiten aufweist.  
21  
22 Doch anders als bei Duolingo ist die Konsequenz keine ver-  
23 ärgerte grüne Eule, sondern finanzielle Diskriminierung  
24 unter den Beschäftigten, die Übertragung der Verantwor-  
25 tung auf individuelle Arbeitnehmer\*innen und die Aus-  
26 höhlung der Fürsorgepflicht.  
27  
28 Diese Prämien schaffen eine Ungleichbehandlung unter  
29 Beschäftigten und setzen insbesondere FINTA\*s, gesund-  
30 heitlich Eingeschränkte, ältere und/ oder schwangere Ar-  
31 beitnehmer\*innen unter Druck.  
32  
33 Aktivprämien bevorzugen Beschäftigte, die ohnehin ge-  
34 sundheitlich privilegiert sind, und benachteiligen jene,  
35 die aufgrund von chronischen Erkrankungen, Behinderun-  
36 gen oder anderen Einschränkungen nicht mithalten kön-  
37 nen. Arbeitnehmer\*innen erscheinen dann krank zur Ar-  
38 beit und setzen sich ungesunden Wettbewerben oder so-  
39 gar Gruppenzwang aus, um finanziell nicht benachteiligt  
40 zu werden. Die gesundheitlichen Konsequenzen von Prä-  
41 sentismus vertiefen die körperlichen und finanziellen Kos-  
42 ten für betroffene Arbeitnehmer\*innen und somit auch  
43 die Ungleichbehandlung.  
44  
45 Zudem fördern solche Modelle eine individualisierte Ver-  
46 antwortung für Gesundheit, anstatt strukturelle Verbes-  
47 serungen der Arbeitsbedingungen voranzutreiben. Die

48 Fürsorgepflicht der Arbeitgeber\*innen wird damit umgan-  
49 gen. Statt individueller Anreize müssen Unternehmen in  
50 präventive Maßnahmen und verbesserte Arbeitsbedin-  
51 gungen investieren.

52

53 Wir fordern also ein umfassendes Verbot derartiger Prä-  
54 mienmodelle.

55