

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

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 ärgernde 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 Verbesser-
 47 ungen 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