

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	III
Autorenverzeichnis	XVII
Abkürzungsverzeichnis	XIX
Abgekürzt zitierte Literatur	XXV
1. Kapitel Vorbemerkungen	1
2. Kapitel Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt	7
I. Einleitung	7
II. Bevölkerungsentwicklung und Alterung	9
A. Bevölkerungsstand	9
B. Altersstrukturveränderung	9
C. Demographische Alterung	12
D. Kritik	14
III. Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials und Alterung	15
A. Arbeitskräftepotenzial	15
B. Arbeitsmarktbilanz	16
C. Schlussfolgerung	18
IV. Auswirkungen der demographischen Alterung im Betrieb	18
A. Beispiel einer demographisch alten Unternehmensstruktur	18
B. Mögliche Maßnahmen dieser Entwicklung entgegenzuwirken	20
3. Kapitel Neurologische Aspekte der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer	23
I. Einleitung	23
II. Der Arbeitnehmer 50+	25
A. Kompetenzen von Arbeitnehmern 50+ aus der Sicht eines Neurologen	25
B. Rechtlicher Kontext für Betroffene neurologischer Erkrankungen	26
III. Körperliche Aktivität im mittleren Erwachsenenalter	27
A. Die kardiovaskuläre Funktion	27
B. Lungenfunktion	27
C. Muskelfunktion	27
D. Körperzusammensetzung	27
E. Autonomes Nervensystem	28
IV. Neurologische Aspekte älterer Arbeitnehmer – was bedeutet Altern im neurologischen Sinn?	28
A. Älter werden	28
B. Biologisch älter werden	28
C. Grenze zur neurologischen Krankheit	29
V. Zusammenfassung	30

4. Kapitel Arbeitsmedizinische Fragen der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer	31
I. Einleitung	32
II. Der Alterungsprozess: kalendarisches und biologisches Alter	32
III. Abnahme psychobiologischer Kapazitäten	33
A. Abnahme der Muskelkraft	33
B. Abnahme der Sauerstoffkapazität der Lunge	34
C. Stress-Toleranz sinkt mit dem Alter	34
D. Funktionseinschränkung im Herz-Kreislauf-System	34
IV. Zunahme der sozialen Kompetenzen: Älterwerden ist Umbau	35
A. Körperliche Leistungsfähigkeit	35
B. Psychische Leistungsfähigkeit	35
C. Soziale Leistungsfähigkeit	36
1. Vom „Checklisten-Denken“ zum intuitiven Handeln	36
2. Vom Ich-Denken zum Gemeinschaftsgefühl	36
3. Überzeugungskraft und Empathie nehmen zu	36
V. Strategien für alter(n)sgerechte Arbeit	37
A. Besonders belastende Tätigkeiten	37
B. Die altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung	38
VI. Überforderung und chronischer Stress	39
A. Die Stressreaktion	40
B. Chronischer Stress und die Folgen	40
C. Das Salutogenese-Konzept – oder warum werden Menschen trotz Stress nicht krank?	41
VII. Vier Handlungsfelder zur Gestaltung alter(n)sgerechter Arbeitsplätze	42
A. Handlungsfeld Organisation	42
B. Handlungsfeld Individuum	45
1. Gesundheitstage	46
2. Seminarangebot	47
C. Handlungsfeld Unternehmenskultur	48
D. Handlungsfeld Vitalität	49
E. Das NESTOR ^{Gold} -Gütesiegel	50
VIII. Zusammenfassung, weiterführende Literatur und Ausblick	50
5. Kapitel Arbeitspsychologische Aspekte der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – „Nicht das Alter ist das Problem, sondern unsere Einstellung dazu“	53
I. Erfolgreiches Alternsmanagement – für jedes Alter	53
II. Alles eine Frage der Einstellung?	54
A. Das Problem: Altersstereotype	55
B. Die Lösung: Paradigmenwechsel	56
III. Ganzheitliches Alternsmanagement – praktische Umsetzung	57
A. Altersstrukturanalyse	57
B. Arbeitsplatzevaluierung unter Berücksichtigung des Alters	58
C. Alternsgerechte Arbeitsgestaltung	58
IV. Alles eine Frage der Einstellung!	58
6. Kapitel Einheit der Arbeitsplatzevaluierung – Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ASchG	59

I. Ganzheitliche Arbeitsplatzevaluierung physischer und psychischer Belastungen . . .	60
II. Rechtliche Grundlagen	61
A. § 2 ASchG	61
B. § 3 ASchG	62
C. § 4 ASchG – Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen (Arbeitsplatzevaluierung)	62
D. § 7 ASchG – Grundsätze der Gefahrenverhütung	62
III. Grundverständnis für Prävention/Rolle und Aufgabe der Arbeitsinspektion	63
A. Information und Beratung durch die Arbeitsinspektorate war und ist nötig . . .	63
B. Grundverständnis für die Prävention arbeitsbedingter psychischer/physischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können	63
1. Primärprävention/Gesundheitsförderung	63
2. Sekundärprävention	64
3. Krisenintervention	64
4. Tertiärprävention	64
IV. Dimensionen, Kategorien und Beispiele arbeitsbedingter psychischer Belastungen, die zu Fehlbeanspruchungen führen können	64
V. Kriterienkatalog zur Bewertung der Arbeitsplatzevaluierung (Ermittlung, Beurteilung, Maßnahmenfestlegung) psychischer Belastungen durch die Arbeitsinspektion	67
A. Anforderung	67
B. Belastung (physisch/psychisch)	68
C. Gefahren durch Belastungen bei der Arbeit (physisch/psychisch)	68
D. Leistungsvoraussetzung (physisch/psychisch)	69
E. Beanspruchung/Fehlbeanspruchung (physisch/psychisch)	69
F. Stress	70
1. Stressoren	70
2. Ressourcen	70
G. Kurz- und langfristige Beanspruchungseffekte	71
H. Beeinträchtigung von Leistung	71
I. Beeinträchtigung von Befinden	72
J. Beeinträchtigung von Gesundheit	72
K. Beeinträchtigung von Sicherheit	72
VI. Beispiele für die Einheit der Arbeitsplatzevaluierung	73
A. Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte	73
B. Die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln	74
C. Die Verwendung der Arbeitsstoffe	74
D. Die Gestaltung der Arbeitsplätze	74
E. Die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken	75
F. Der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Arbeitnehmer/innen	75
G. Beispiel/Schlauchboothersteller	75
VII. Zusammenfassung	76
7. Kapitel Der Einfluss der Firmenlohnstruktur auf das Frühpensionsverhalten	77
8. Kapitel Konsequenzen des demographischen Wandels für Unternehmen: Maßnahmen zur Aktualisierung der Kompetenzen (älterer) ExpertInnen in wissensintensiven Organisationen	83
I. Einleitung	84

II. Ursachen und Lösungsstrategien	85
A. Aging: Von Stereotypen und Leistungsfähigkeit	85
B. Handlungsfelder zur Förderung der Kompetenzaktualität: ein Bezugsrahmen	86
C. Strategien zur Förderung der Kompetenzaktualität	88
1. Reflexive Strategie zur Förderung der Kompetenzaktualität: Kompetenzreflexion	88
a) Analyse organisationaler Kompetenzen	88
b) Analyse individueller Kompetenzen	89
c) Kompetenzanalysen als Ansatzpunkt für Aktualisierungsstrategien	89
2. Direktive Strategie zur Förderung der Kompetenzaktualität: Kompetenzerneuerung	90
a) Individuelle Maßnahmen im Rahmen der direktiven Strategie	90
b) Organisationale Maßnahmen im Rahmen der direktiven Strategie	91
3. Kontextuelle Strategie zur Förderung der Kompetenzaktualität: Kompetenzentwicklung	92
a) Strukturelle Maßnahmen im Rahmen der kontextuellen Strategie	92
b) Kulturelle Maßnahmen im Rahmen der kontextuellen Strategie	95
III. Fazit	96
9. Kapitel Pflichten der Arbeitgeber/innen gegenüber älteren Arbeitnehmer/innen	99
I. Einleitung	100
II. Fürsorgepflicht	101
A. Inhalt	101
1. Schutz der Gesundheit und Sicherheit des Arbeitnehmers	102
2. Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers	102
3. Vermögensschutz	103
B. Verhältnis zwischen Fürsorgepflicht und sonstigen Schutznormen	103
III. Arbeitnehmerschutz im engeren Sinne	104
A. Pflichten der Arbeitgeberin gegenüber älteren Arbeitnehmer/innen nach dem ASchG 1994 – ein Überblick	105
1. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers gem § 3 ASchG	105
2. Evaluierungspflicht gem § 4 ASchG	105
3. Dokumentationspflichten gem § 5 ASchG	108
4. Pflicht zur Berücksichtigung der Eignung der Arbeitnehmer/innen zum Arbeitseinsatz gem § 6 ASchG	108
5. Pflicht zur Information der Arbeitnehmer/innen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit gem § 12 ASchG	110
6. Unterweisung der Arbeitnehmer/innen über Gesundheitsschutzmaßnahmen gem § 14 ASchG	110
B. Arbeitgeber/in iSd ASchG: Wer trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften?	111
1. Arbeitgeber/innen im engeren Sinne	111
2. Übertragung der Verantwortung auf andere Personen	112
C. Rechtsfolgen der Verletzung der Fürsorgepflicht und/oder konkretisierender Arbeitnehmer/innenschutzvorschriften	112
IV. Antidiskriminierungsrecht, Gleichbehandlungspflichten	114
A. Ziel und Inhalt des GIBG	115
B. Pflichten der Arbeitgeberin gegenüber älteren Arbeitnehmer/innen gem GIBG – ein Überblick	115

1. Ausschreibung	115
2. Direkte und indirekte Diskriminierung	116
3. Wann stellt der Bezug auf das Alter bei Personalentscheidungen keine Diskriminierung dar?	116
4. Diskriminierung durch „herabwürdigenden“ Umgang mit älteren Arbeitnehmer/innen	117
C. Arbeitgeber/in iSd GIBG: Wer trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Gleichbehandlungsvorschriften?	118
D. Rechtsfolgen einer Diskriminierung aufgrund des Alters	119
V. Allgemeiner Kündigungsschutz	119
A. Anfechtbarkeit der Kündigung aufgrund des Vorliegens eines verpönten Motivs	120
B. Anfechtung der Kündigung wegen Sozialwidrigkeit	121
1. Was bedeutet sozialwidrige Kündigung?	121
2. Rechtfertigungsgründe für die Kündigung	122
C. Sonderregeln für ältere Arbeitnehmer/innen?	124
1. Sonderregeln hinsichtlich der Beeinträchtigung wesentlicher Interessen älterer Arbeitnehmer/innen	125
2. Sonderregeln bei den Rechtfertigungsgründen für eine Kündigung älterer Arbeitnehmer/innen	125
D. Alte und neue Rechtslage	127
VI. Resümee	128
10. Kapitel Pflichten des älteren Arbeitnehmers	129
I. Einleitung	129
II. Treuepflicht, insb Verbot des abträglichen Privatlebens	130
A. Allgemeines zur Treuepflicht	130
B. Verbot des abträglichen Privatlebens	130
1. Allgemeines	130
2. Hinweise im Lohnfortzahlungsrecht und im Urlaubsrecht	132
3. Folgerungen	133
III. Rücksichtnahmepflichten	135
A. Arbeitnehmerpflichten im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutzrecht	135
B. Eigenpflichten und Mitwirkungspflichten im Antidiskriminierungsrecht	138
C. Gibt es eine allgemeine (originäre) Rücksichtnahmepflicht?	140
IV. Rechtsfolgen bei Pflichtverletzung	141
A. Arbeitnehmerschutzrecht	141
B. Belästigungen wegen des Alters, allgemeine Rücksichtslosigkeiten	142
V. Zusammenfassung	142
11. Kapitel Beschäftigungsförderung für ältere Arbeitnehmer – gesetzlicher Rahmen ..	145
I. Teilzeitmodelle	146
A. Einleitung	146
B. Solidaritätsprämienmodell	146
1. Solidaritätsprämienmodell gem § 13 AVRAG	146
2. Beihilfen zum Solidaritätsprämienmodell gem § 37 a AMSG	148
C. Wiedereingliederungsteilzeit	148
1. Wiedereingliederungsteilzeit gem § 13 a AVRAG	148
2. Wiedereingliederungsgeld gem § 143 d ASVG	151

D.	Herabsetzung der Normalarbeitszeit	152
1.	Herabsetzung der Normalarbeitszeit gem § 14 AVRAG	152
a)	Allgemeines	152
b)	Ältere Arbeitnehmer über 50 Jahre	153
c)	Betreuungspflichten	153
2.	Altersteilzeitgeld gem § 27 AIVG	153
3.	Teilpension – erweiterte Altersteilzeit gem § 27a AIVG	157
E.	Exkurs: Sonstige Teilzeitmodelle	158
1.	Allgemeines	158
2.	Bildungsteilzeit gem § 11a AVRAG	158
3.	Sterbebegleitung gem § 14a AVRAG	159
4.	Pflegeteilzeit gem § 14d AVRAG	159
5.	Kurzarbeit	159
6.	Elternteilzeit gem § 15h MSchG bzw § 8 VKG	160
7.	Überblick	161
II.	Beschäftigungsförderung durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung	162
A.	Kollektivvertragliche Regelungsmöglichkeiten	162
1.	Allgemeines	162
2.	Möglicher Inhalt eines Kollektivvertrags	162
3.	Einschlägige Kollektivverträge der Praxis	164
B.	Betriebsvereinbarungsrechtliche Regelungsmöglichkeiten	165
1.	Allgemeines	165
2.	Möglicher Inhalt einer Betriebsvereinbarung	167
III.	Conclusio	171
12. Kapitel	Beschäftigungsförderung für ältere Arbeitnehmer/innen aus Sicht der staatlichen Arbeitsmarktpolitik	173
I.	Der Arbeitsmarkt für Ältere	174
A.	Gesundheit und Alter	174
B.	Lohnkosten und Alter	175
C.	Ausbildung und Alter	175
II.	Aktive Arbeitsmarktpolitik	176
A.	Gesetzliche Grundlagen	176
B.	Zielvorgaben und Richtlinien	177
III.	AMS-Angebote für Ältere	178
A.	Prävention und Gesundheit	178
1.	fit2work	178
2.	Impulsberatung	178
B.	Arbeitszeitreduktion	179
1.	Altersteilzeit	179
2.	Teilpension	180
3.	Solidaritätsprämie	180
C.	Arbeitstraining und Arbeitserprobung	181
1.	Arbeitstraining	181
2.	Arbeitserprobung	182
D.	Lohn- oder Lohnkostenzuschüsse	182
1.	Eingliederungsbeihilfe	182
2.	Lehrstellenförderung	183

3. Kombilohn	184
E. Qualifizierungsförderung für Beschäftigte	185
F. Qualifizierungsangebote für Arbeitslose	186
1. Arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA)	186
2. Implacementstiftung	188
3. Fachkräftestipendium	189
G. Exkurs	190
1. Kurse	190
2. Transitarbeitsplätze	190
3. Beschäftigungsaktion 20.000	190
IV. Schlussfolgerungen und Ausblick	191
13. Kapitel Eintritt einer Erkrankung des Arbeitnehmers bis zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess	193
I. Allgemeines	195
II. Erkrankung des Arbeitnehmers	195
A. Gesetzliche Bestimmungen	195
B. Definition der Erkrankung	195
III. Pflichten des Arbeitnehmers im Erkrankungsfall	196
A. Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers	196
1. Unverzügliche Mitteilung	196
2. Formerfordernisse	196
3. Rechtsfolgen der unterlassenen Mitteilung	197
B. Nachweispflicht des Arbeitnehmers	197
1. Aufforderung durch Arbeitgeber	197
2. Ermessen des Arbeitgebers	198
3. Krankenstandbestätigung	198
a) Angestellte	198
b) Arbeiter	198
c) Gemeinsame Vorschriften	198
4. Frist der Bestätigung	199
5. Vertrauen auf die ärztliche Bestätigung	199
6. Rechtsfolgen der Pflichtverletzung	200
C. Weitere Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	200
IV. Entgeltfortzahlung	201
A. Angestellte	201
1. Anspruchsvoraussetzungen	201
a) Dienstantritt	201
b) Verhinderungsgrund	201
c) Dienstverhinderung	201
d) Verschulden	202
e) Mitteilungs- und Nachweispflichten	202
2. Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs	202
a) Ersterkrankung	202
b) Folgeerkrankung	203
3. Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs	204
B. Arbeiter	204
1. Anspruchsvoraussetzungen	204

2. Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs	204
a) Ersterkrankung	205
b) Folgeerkrankung	205
c) Bemessungsgrundlage	206
C. § 1154b ABGB	206
D. Neue Rechtslage ab 1. 7. 2018 gemäß Beschluss des Nationalrates vom 12. 10. 2017	206
V. Kündigung oder Entlassung des Arbeitnehmers im Krankheitsfall	208
A. Entlassung wegen Unterlassung der Mitwirkungspflichten und Fehlverhalten	208
B. Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Erkrankung	209
1. Angestellte und Entgeltfortzahlung	209
2. Arbeiter und Entgeltfortzahlung	209
VI. Zusammentreffen von Erkrankung und Urlaub	210
A. Voraussetzungen für die Unterbrechung des Urlaubs	210
1. Verschulden	211
2. Eintritt der Erkrankung	211
3. Dauer	211
4. Erholungszweck	211
B. Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers	211
1. Mitteilungspflicht	211
2. Nachweispflicht	211
C. Rechtsfolgen der Urlaubsunterbrechung	212
VII. Exkurs: Pflegefreistellung und Familienhospiz	212
A. Pflegefreistellung	212
B. Familienhospiz (§ 14a AVRAG)	213
VIII. Wiedereingliederung	213
A. Begriff der Wiedereingliederungsteilzeit	213
B. Arbeitsrechtliche Aspekte der Wiedereingliederungsteilzeit	214
1. Voraussetzungen	214
a) Anlassfall	214
b) Dienstverhältnis	214
c) Vereinbarung	214
aa) Arbeitsfähigkeit	215
bb) Beratung	215
cc) Wiedereingliederungsplan	215
dd) Sonstige inhaltliche Voraussetzungen	216
2. Arbeitszeit	216
3. Tätigkeit	217
4. Entgelt	218
5. Beendigung der Wiedereingliederungsteilzeit	218
6. Motivkündigungsschutz	219
7. Erkrankung und Urlaub in der Wiedereingliederungsteilzeit	219
C. Sozialrechtliche Aspekte der Wiedereingliederungsteilzeit	219
1. Versicherungsfall	219
2. Wiedereingliederungsgeld	220
a) Anspruchsvoraussetzungen	220
b) Höhe des Wiedereingliederungsgeldes	221
c) Dauer des Wiedereingliederungsgeldanspruchs	221

3. Entziehung des Wiedereingliederungsgeldes	221
4. Zusammentreffen von Wiedereingliederungsteilzeit und Arbeitsunfähigkeit	222
5. Sonstige Änderungen im Sozialrecht	223
a) Auswirkungen auf Pensionsansprüche	223
b) Anpassungen des AIVG (§ 21 Abs 2 a AIVG)	223
14. Kapitel Sozialrechtliche Ansprüche zur Wiederherstellung der Beschäftigung und bei ihrem Scheitern – Arbeitslosenversicherung	225
I. Leistungen zur Beschäftigungsförderung	225
A. Weiterbildungsgeld	225
B. Bildungsteilzeitgeld	226
C. Altersteilzeitgeld	227
D. Teilpension – erweiterte Altersteilzeit	229
II. Besondere Vorschriften für Ältere im AIVG	229
A. Bezugsdauer	229
B. Leistungshöhe	230
C. Pensionsvorschuss	230
D. Höhere Freigrenzen bei der Notstandshilfe	231
E. Schutz bei der Deckelung der Notstandshilfe	232
F. Übergangsgeld	232
G. Beitragsentfall über 63 Jahre	233
15. Kapitel Sozialrechtliche Ansprüche zur Wiederherstellung der Beschäftigung – und bei ihrem Scheitern – Pensionsversicherung	235
I. Einleitung	236
II. Gesetzliche Grundlagen und zuständige Versicherungsträger	238
A. Gesetzliche Grundlagen	238
B. Zuständige Versicherungsträger	239
1. Die Pensionsversicherungsanstalt	239
2. Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau	239
III. Leistungen aus eigener Pensionsversicherung	239
A. Versicherungsfall des Alters	239
1. Die Alterspension	239
2. Die Korridorpension	240
3. Die Schwerarbeitspension	240
4. Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit (Pflichtleistungen) – Medizinische Maßnahmen der Rehabilitation	240
5. Invaliditätspension	240
6. Berufsunfähigkeitspension	240
7. Knappschaftspension	241
8. Knappschaftsvollpension	241
9. Der Berufsschutz als Grundlage für die Gewährung von Leistungen aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit	241
10. Der Tätigkeitsschutz für Hilfsarbeiter bei Vollendung des 60. Lebensjahres ..	242
11. Die Härtefallregelung	243
IV. Rehabilitation außerhalb eines Pensionsverfahrens	244
A. Medizinische Maßnahmen der Rehabilitation	244
B. Zuzahlung bei Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation	244
C. Berufliche Maßnahmen der Rehabilitation	245

Inhaltsverzeichnis

D. Geldleistung bei medizinischer und beruflicher Rehabilitation	246
E. Soziale Maßnahmen der Rehabilitation	246
V. Pensionen aus dem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit – bzw wie sie verhindert werden	246
A. Invalidität und Berufsunfähigkeit für die Jahrgänge 1963 und älter	247
B. Rechtsanspruch auf Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation	247
C. Berufliche Rehabilitation auch für nicht berufsgeschützte Versicherte	247
D. Verfahren bei beruflicher Rehabilitation	248
E. Geldleistung bei beruflicher Rehabilitation für Jahrgänge 1963 und älter – Übergangsgeld	249
F. Invalidität und Berufsunfähigkeit für Jahrgänge 1964 und jünger	250
G. Rechtsanspruch auf Maßnahmen der Rehabilitation	250
H. Rechtsanspruch auf Maßnahmen der medizinischen Rehabilitation	251
I. Case Management der Krankenversicherungsträger	252
J. Mitwirkungspflicht des Versicherten	252
K. Geldleistung bei medizinischer Rehabilitation – Rehabilitationsgeld	253
L. Beginn des Rehabilitationsgeldes	254
M. Ende des Rehabilitationsgeldes	255
N. Höhe des Rehabilitationsgeldes	255
O. Medizinische Rehabilitation und Wohnsitz im Ausland	256
P. Berufliche Rehabilitation	257
Q. Geldleistung bei beruflicher Rehabilitation – Umschulungsgeld § 39b AIVG ..	258
R. Gesamtüberblick über die Rehabilitation Versicherter, geboren nach 31. 12. 1963	259
S. Überblick über die Rehabilitation Versicherter, geboren nach 31. 12. 1963	260
T. Was tun gegen „unerwünschte“ Bescheide?	261
Stichwortverzeichnis	263