

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Verzeichnis der Autoren	XI
Verzeichnis der Bearbeiter	XIII
Abkürzungsverzeichnis	XV
1. Kapitel Aspekte der Entwicklung des Arbeitsmarktes – Einleitung	1
2. Kapitel Der österreichische Arbeitsmarkt von 1945 bis 1975	5
I. Einleitung	6
II. Die Anomalien der Nachkriegszeit	6
III. „Wirtschaftswunder“ und Vollbeschäftigung	13
IV. Sozialpartnerschaft und kooperative Lohnpolitik	17
V. Vollbeschäftigung trotz „Strukturkrise“ – ausländische Arbeitskräfte	19
VI. Das Verschwinden der Arbeitslosigkeit im „längsten Aufschwung der Nachkriegszeit“	24
VII. „Erdölkrisen“ und die Wiederkehr der Arbeitslosigkeit	27
3. Kapitel Demographische Rahmenbedingungen und Folgen für den Arbeitsmarkt	39
I. Einleitung	39
II. Demographische Ausgangssituation	40
III. Entwicklung des Erwerbspotenzials	42
A. Quantitative Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials	42
B. Struktur des Erwerbspotenzials	43
C. Altersstruktur des Erwerbspotenzials und der Erwerbstägigen nach Geschlecht	44
IV. Wandel des Erwerbsverhaltens	45
A. Erwerbsbeteiligung	46
B. Wandel des Beschäftigungsausmaßes	48
C. Arbeitsmarktbilanz	48
V. Lösungsansätze	50
4. Kapitel Die Rolle von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz in der Produktivität von Wissensarbeit	53
I. Wissensarbeit gestern und heute	53
A. Die Gesellschaft vor dem Informationskollaps. Ein Befund	54
B. Produktivitätsprobleme der Wissensarbeit	55
II. Künstliche Intelligenz: Rettung oder Fluch?	56
A. Massenarbeitslosigkeit durch KI: Unwahrscheinlich	56
B. Der „Kodak-Moment“: KI mischt die Karten neu	57
III. Wie KI Wissensarbeit unterstützen kann (und wie nicht)	58
A. Weniger ist mehr! Die neuen Währungen sind Relevanz und Vertrauen	58
B. Systematischer Einsatz von KI für die Produktivität von Wissensarbeit	59
IV. Wie die Belegschaft befähigt und begeistert werden kann	61
V. Fazit und Ausblick	62
5. Kapitel Arbeitsmedizinische Auswirkungen des Arbeitskräftemangels und Lösungsansätze	63
I. Auswirkungen des Arbeitskräftemangels auf Betrieb und Mitarbeiter	64
II. Was erhöhter Stress bewirkt	66

A. Die Stressreaktion	66
B. Warnsignale für Stress	67
C. Chronischer Stress und die Folgen	67
III. Wie man trotz Stress nicht krank wird – das Konzept der Salutogenese	69
IV. Lösungsansätze, für die sich Mitarbeitende selbst entscheiden	70
V. Lösungsansätze, für die sich der Betrieb entscheiden kann	70
A. Arbeits- und Gesundheitsschutz	71
B. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)	72
1. Verhältnisorientierte Maßnahmen	72
2. Verhaltensorientierte Maßnahmen	73
C. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	76
D. Personal- und Organisationsentwicklung (OE)	77
1. Gesundes Führen	77
2. Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	78
3. Flexible Arbeitszeiten unter dem Aspekt der Chronobiologie	78
VI. Betriebliche Angebote zur Unterstützung von älteren Beschäftigten	79
A. Was bedeutet Älterwerden	79
B. Strategien für Alter(n)sgerechte Arbeit	80
C. Schicht- und Nachtarbeit	81
VII. Weiterführende Literatur	82
6. Kapitel Erwerbsarbeit im Wandel. Reflexionen zur Zukunft der Arbeitsgesellschaft .	83
I. Einleitung	84
II. Theologien der Arbeit: Der Kontext christliche Sozialwissenschaften	84
III. Arbeitsbegriffe: Zwei Semantiken in der Diskussion	85
A. Arbeit als „Tun“	85
1. Arbeit als Sinn und Selbstverwirklichung	86
2. Arbeit als Mühe und Last	86
B. Arbeit als „Vertrag“	87
C. Das Problem der normativen Aufladung des Lohnarbeitsbegriffs	87
IV. Problemlagen der Arbeit: Lohnarbeit und Fachkräftemangel in der Diskussion	89
7. Kapitel Arbeitskräfteknappheit – nicht nur aus juristischer Perspektive .	93
I. Arbeitsmigration – aktuelle Entwicklungen und Positionierung Österreichs	93
II. Globale Trends im Bereich Migration	95
A. Dauerhafte Zuwanderung auf Rekordstand	96
B. Fokus auf Arbeitsmigration	96
C. Internationale Studierende als wichtige Zielgruppe	96
D. Job Search Visa werden zunehmend etabliert	96
E. Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen verbessert sich	96
III. Vorhaben auf politischer Ebene	97
IV. Best Practices	97
A. Kanada	98
B. Neuseeland	98
C. Finnland	99
D. Deutschland	99
V. Bewerbung des Arbeitsstandorts Österreich	100
VI. Unterstützung bei der internationalen Rekrutierung	101
8. Kapitel Beschäftigungsfördernde und beschäftigungshemmende Regelungen im Sozialrecht .	103
I. Grundlegung	104
II. Beschäftigungsfördernde sozialrechtliche Regelungen	105

A. Wiedereingliederungsgeld (§ 143 d ASVG)	106
B. Weiterbildungsgeld (§ 26 AlVG)	108
C. Umschulungsgeld (§ 39b AlVG)	109
III. Beschäftigungshemmende sozialrechtliche Regelungen	112
A. Altersteilzeitgeld (§ 27 AlVG)	112
B. Pensionsbezug und Erwerbstätigkeit	116
1. Versicherungsfall des Alters	116
2. Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit	118
C. Erwerbstätigkeit (knapp) über der Geringfügigkeitsgrenze	119
9. Kapitel Mobiles Arbeiten aus arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive	121
I. Von Homeoffice und Telearbeit zu Workation	122
II. Die Flexibilisierungswünsche sind sehr unterschiedlich	123
III. Sozialrechtliche Fragen bei grenzüberschreitenden Sachverhalten	123
A. Einleitung	123
B. Die relevanten Koordinierungssysteme im Überblick	124
C. Das Ordnungssystem der Koordinierungsverordnungen	125
D. Die Besonderheit beim mobilen Arbeiten	126
E. Pandemiesonderrecht und erste Nachfolgeregelungen	129
F. Die neue multilaterale Rahmenvereinbarung	130
G. Bescheinigung A 1 gem Art 19 Abs 2 Verordnung 987/2009	131
IV. Arbeitsrecht	132
A. Besondere Verantwortung des Arbeitnehmers bei mobilem Arbeiten	132
B. Rechtsgrundlage für mobiles Arbeiten	133
C. Arbeitsort – Weisungsrecht des Arbeitgebers?	133
D. Anwendbare Rechtsordnung	134
E. Mitbestimmung des Betriebsrates	135
F. Bloße Saldenaufzeichnung der Arbeitszeit im Arbeitszeitrecht	135
G. Verantwortlichkeit des Arbeitgebers für das Arbeitszeitrecht	136
H. Rechtspolitische Gestaltungsmöglichkeiten im System der Arbeitszeit-Richtlinie	136
I. Workation in Gestalt eines freien Dienstvertrags	137
V. Zusammenfassung	138
10. Kapitel Wie Diversity und Future Skills dem Fachkräftemangel in MINT-Berufen entgegenwirken – das DIVE-Modell als Lösungsansatz	139
I. New Work und Future Skills	140
II. Diversity als Treiber für New Work – Argumente für eine vielfältige Belegschaft ..	142
III. Fachkräftemangel in MINT-Berufen	144
IV. Das DIVE-Modell – Was verbirgt sich hinter diesem Akronym?	146
V. Das DIVE-Modell – ein Diversity- und Inklusion-Tool für die Arbeitswelt	147
VI. Demografische Diversität	148
VII. Kognitive Vielfalt	149
VIII. Fachliche Diversität	149
IX. Funktionale Diversität	150
X. Interorganisationale Diversität	150
XI. Zusammenfassung	151
11. Kapitel Rekrutierung von Fachkräften im Ausland – Praxislösungen und abgabenrechtliche Chancen und Risiken	155
I. Ausgangssituation anhand eines Praxisfalls	155
II. Einordnung des Falls in die „Remote-Work-Landkarte“	156
A. Foreign Local Hire	156
B. Cross Border Home-Office	156

C. Virtuelle Entsendung	156
D. Workation	156
III. Umsetzungsmodelle „Foreign Local Hire“	157
IV. Praktische Falllösung	158
A. Prüffeld Arbeitnehmerbesteuerung	158
B. Prüffeld Sozialversicherung (und sonstige Lohnnebenkosten)	159
C. Prüffeld Unternehmensbesteuerung	160
V. Chancen und Risiken des „Foreign Local Hire“	161
A. Chancen	161
B. Risiken	161
VI. Tipps für die praktische Umsetzung	162
Stichwortverzeichnis	165