

Personalmanagementtool Betriebliches Eingliederungs- management – rechtliche Einflüsse in Österreich

Sabine Praher & Walter Pohl



Im Laufe der letzten Jahre wurden in Österreich eine Reihe von rechtlichen Bestimmungen zur Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen in den Unternehmen verändert und weiterentwickelt. Die Anpassungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sind dabei ebenso relevant wie die Schaffung des Arbeit-und-Gesundheit-Gesetzes (AGG) aufgrund der Veränderungen im System der Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen (SRÄG). Zusätzlich wurde zum 01.01.2011 durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) eine Novelle des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) angestoßen.

1 Rechtliche Einflüsse auf eine betriebliche Wiedereingliederung

Zur Umsetzung dieser rechtlichen Bestimmungen (vgl. Abbildung 1) im innerbetrieblichen Kontext bietet sich die Anwendung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) als Personalmanagementtool an, wie es im Rahmen des Projekts BEM-Netz entwickelt wurde.



Abbildung 1: Auswahl rechtlicher Regelungen rund um die betriebliche Wiedereingliederung in Österreich (eigene Darstellung)

1.1 Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

Wichtige gesetzliche Regelungen, welche die ArbeitgeberInnen unterstützen, die Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen zu fördern und zu erhalten, bietet das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG). Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 89/391/EWG (Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz) wurde ein Paradigmenwechsel vom regulativen zum präventiven ArbeitnehmerInnenschutz eingeleitet. Das Prinzip der Prävention wird nun durch die Verpflichtung zur Bereitstellung einer geeigneten Arbeitsschutz-Organisation, der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und umfassender Information und Unterweisung der ArbeitnehmerInnen gefördert (Nöstlinger, 2006, S. 49f.). Für die Anpassung und Umsetzung dieser Regelungen an die betrieblichen Arbeitsbedingungen sind die ArbeitgeberInnen verantwortlich. Sie sind verpflichtet, Gefährdungen und arbeitsbedingte Belastungen zu ermitteln und alles daran zu setzen, diese zu vermeiden und/oder zu verringern (Nöstlinger, 2013, S. 4f.). Der AMD Salzburg (2012, S. 2) sieht in der Evaluierung mit der Überprüfung und Anpassung nach Unfällen und/oder Verdacht auf arbeitsbedingte Erkrankungen (vgl. § 4 ASchG), neben der Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen (vgl. § 3 ASchG) und dem Einsatz der ArbeitnehmerInnen nach ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten (vgl. § 6 ASchG), Anknüpfungspunkte an ein BEM in Österreich.

1.1.1 Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen

Die Arbeitsplatzevaluierung soll gesundheitsgefährdende Belastungen und Beanspruchungen der MitarbeiterInnen aufzeigen, um Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen abzuwenden bzw. einzudämmen. Als Berufskrankheiten (§ 177 ASVG) gelten nur bestimmte, in der Anlage 1 zum ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) bezeichnete, Krankheitsbilder. Dies sind meist chronisch verlaufende Krankheiten, die durch bestimmte Arbeitsweisen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsstoffe entstehen. Von diesen abzugrenzen ist der weiter gefasste Begriff der arbeitsbedingten Erkrankungen. Diese können im Zusammenhang mit der Ausübung der Berufstätigkeit auftreten und/oder verstärkt werden (Nöstlinger, 2012, S. 15ff.). Der Begriff der arbeitsbedingten Erkrankungen stellt jedoch kein entschädigungsrechtliches Merkmal für versicherungsspezifische Leistungsansprüche dar (Arbeitsinspektorat 2015). Jedoch ist die Feststellung, ob es sich um eine durch betriebliche Umstände verursachte Erkrankung handelt, bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund von Krankheit wichtig, da in diesem Fall eine gesteigerte Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen gegenüber den ArbeitnehmerInnen besteht (Enzelsberger, 2009, S. 197).

1.1.2 Arbeitsplatzevaluierung

Unter einer ganzheitlichen Arbeitsplatzevaluierung versteht die Rechtsprechung eine systematische Erfassung und Auswertung der psychischen und physischen Gefährdungen und Belastungen der ArbeitnehmerInnen, sowie die Erarbeitung von Maßnahmen, die dagegen wirken. Eine Arbeitsplatzevaluierung muss am konkreten Arbeitsplatz umfassend erfolgen (Kegelreiter, 2012, S. 25). Eine Reihe von risikominimierenden Faktoren (vgl. § 7 ASchG) wurde aufgrund bisheriger Erfahrungen der Gefährdungsbeurteilung konkretisiert. Darunter fallen z. B. die Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, die Gestaltung des Arbeitsplatzes, die Arbeitsaufgaben, die Arbeitsumgebung, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation. Es wurde auch festgehalten, dass der kollektive Gefahrenschutz über dem individuellen Gefahrenschutz steht (dies bedeutet z. B. den Einbau einer Raumschalldämmung statt der Ausgabe einer Gehörschutzausrüstung für einzelne MitarbeiterInnen) (Nöstlinger, 2013, S. 12).

Die Gesetzgebung schützt unterschiedliche Gruppen von ArbeitnehmerInnen durch spezifische Regelungen. Da sich eine Krankheit oder die Folgen eines Unfalls bei längerer Dauer zu einer Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) entwickeln können, wird nachfolgend auf Regelungen rund um Menschen mit Behinderungen hingewiesen.



1.1.3 Regelungen für Menschen mit Behinderungen

Im Behindertenbericht 2008 (BMASK, 2009, 155f.) werden rechtliche Regelungen des ASchG angeführt, die für Menschen mit Behinderungen geschaffen wurden. Unter diese Regelungen im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz fallen z. B. die Gestaltung von Arbeitsstätten (§ 21 Abs. 5 ASchG). Insbesondere in der Arbeitsstättenverordnung werden die barrierefreie Gestaltung (§ 15 AStV) und behindertengerechte Planung (§ 15 Abs. 6 AStV) angeführt. Des Weiteren ist im ASchG die Arbeitsplatzevaluierung unter Berücksichtigung besonders gefährdeter oder schutzbedürftiger ArbeitnehmerInnen (vgl. ASchG § 4) sowie die Eignung der ArbeitnehmerInnen (vgl. ASchG § 6) berücksichtigt. Im ASchG (§ 81 Abs. 3 Z 8) ist weiterhin geregelt, dass bei Arbeitsplatzwechsel und beruflicher (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderungen von den ArbeitgeberInnen ArbeitsmedizinerInnen bzw. weiteres geeignetes Fachpersonal beizuziehen sind (Osterkorn, 2011, S. 22f). Der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ des ArbeitnehmerInnenschutzes grenzt sich jedoch vom Begriff der „begünstigt Behinderten“ nach dem BEinstG ab, denn eine Reihe von Krankheiten können besondere Schutzmaßnahmen erforderlich machen (Nöstlinger, 2012, S. 76). Insbesondere, wenn ArbeitnehmerInnen aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen mehr als sechs Monate nicht mehr voll leistungsfähig sind, sollte bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses – neben dem §§ 105ff ArbVG – auch der § 7f BEinstG berücksichtigt werden (Enzelsberger, 2009, S. 198).

1.2 Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

Am 01.01.2011 trat eine Novelle des BEinstG in Kraft, welche die Integration von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt verbessern soll. Behinderung im Sinne dieses Gesetzes (§ 3 BEinstG) ist eine nicht nur vorübergehende Beeinträchtigung, die die Teilnahme am Arbeitsleben erschwert. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten. Viele Regelungen dieses Gesetzes betreffen begünstigt behinderte Personen. Dieser „Begünstigtenstatus“ kann von Menschen mit einem Grad der Behinderung von 50 % bei den zuständigen Landesstellen des Sozialministeriumservice beantragt werden (§ 2 u. § 14 BEinstG). Die bescheidmäßige Feststellung der Behinderung verpflichtet die/den ArbeitgeberIn unter anderem auf den Gesundheitszustand des begünstigt behindert Beschäftigten Rücksicht zu nehmen und diese/n entsprechend ihrer/seiner Fähigkeiten und Kenntnisse einzusetzen (§ 6 Abs. 1 BEinstG). Weitere rechtliche Konsequenzen dieses „Begünstigtenstatus“ stellen auch ein erhöhter Kündigungsschutz (bei Neuanstellung nach 48 Monaten) (vgl. § 8 BEinstG) und Regelungen zur Ausgleichstaxe (vgl. § 9 BEinstG) dar.

Das im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) dargestellte Diskriminierungsverbot (vgl. § 7b BEinstG) aufgrund einer Behinderung ist generell auf Personen mit Behinderungen, also einer nicht nur vorübergehenden

körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen abgestellt, welche die Teilhabe am Arbeitsleben erschweren (vgl. § 3 BEinstG) und nicht nur für begünstigt behinderte Personen anwendbar. Um Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wurde das Konzept der Arbeitsassistenzen entwickelt, die Menschen mit Behinderungen bei der Suche und Sicherung/Erhaltung eines Arbeitsplatzes unterstützen sowie als AnsprechpartnerInnen für alle beteiligten Personen dienen (vgl. §15 BEinstG).

1.3 Invaliditätspension und Rehabilitation

In Österreich wurde der Begriff „Rehabilitation vor Pension“ im Strukturanpassungsgesetz 1996 gesetzlich verankert. Dieser Begriff bedeutet, dass ein Antrag auf Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension gleichzeitig einen Antrag auf Rehabilitation darstellt (BMG, 2013, o.S.). Laut Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) setzt sich die Rehabilitation aus medizinischen und beruflichen Maßnahmen zusammen, die bei Bedarf durch soziale Maßnahmen ergänzt werden. Die Rückkehr in das berufliche, wirtschaftliche und gesellschaftliche Leben ist das Ziel der Rehabilitation nach dem ASVG (vgl. ASVG §§ 172 und 300).

Um Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen, welche aber rehabilitationsfähig sind, im Erwerbsleben zu halten, wurde der Zugang zur Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension erschwert. Diese Reformen betreffen Personen, die mit 01.01.2014 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die befristete Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension wurde für diese Personengruppe abgeschafft und durch neue Leistungen – wie Rehabilitations- und Umschulungsgeld sowie medizinische und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen – ersetzt. Eine Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension wird nur bei andauernder Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit gewährt, wenn eine Verbesserung des Gesundheitszustandes nicht mehr zu erwarten ist (BMASK, 2013, o.S.; PVA, 2014, S. 3f; SRÄG, 2012).

1.4 Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG)

Eine Initiative der österreichischen Bundesregierung, welche die unterstützenden Maßnahmen rund um die Verschärfung des Zuganges zur Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension lenken soll, ist das Projekt „fit2work“. „fit2work“ wird durch das Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz (AGG) geregelt. Es stellt ein Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot zu Arbeit und Gesundheit dar. Ziele dieses Programms sind die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen, Verringerung von Invaliditätspensionen sowie die Verringerung der Arbeitslosigkeit älterer Personen, die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Erwerbstätiger und Kosteneinsparungen auf volkswirtschaftlicher Seite. Das Beratungsangebot wurde für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Beschäftigung, aber auch für arbeitslose Personen, welche in diesem Rahmen berufliche Rehabilitation in Anspruch nehmen können, geschaffen. Dazu werden im Rahmen eines Case Managements Maßnahmen zur Lösung der gesundheitlichen Probleme erarbeitet und umgesetzt. Neben diesem Case Management für Beschäftigte wird im Bereich der Betriebsberatung das Ziel verfolgt, Informationen wie auch Bewusstseinsbildung in die Betriebe zu vermitteln und für eine „Gesunde Arbeitswelt“ zu sensibilisieren (BKA, 2010, S. 2f.; Operschall, 2012, S. 10f.). „fit2work“ soll als frühzeitige Intervention vor „Rehabilitation vor Pension“ stattfinden. Es handelt sich um ein Navigationsinstrument zur Bekämpfung von Frühverrentung und Langzeitarbeitslosigkeit (Operschall, 2012, S. 11). Die OECD gibt jedoch zu bedenken, dass durch die Freiwilligkeit der Maßnahmen und dem spät einsetzenden Beginn der Beratung (Erwerbstätige erhalten nach mehr als 40 Krankenstandstagen ein Informationsschreiben zu „fit2work“) der Erfolg dieses Programmes eingedämmt werden könnte (OECD, 2012 zit. n. Mayrhuber & Rocha-Akis, 2013, S. 47).

1.5 Sozialwidrige Kündigungen

Aufgrund der positiven Korrelation von Alter und Langzeitkrankenständen (Leoni, 2014) werden Anfechtungsentscheidungen der Judikatur zu diesen Tatbeständen näher beleuchtet. Der in der Lehre geprägte Begriff des „allgemeinen Kündigungsschutzes“ bedeutet, dass bei Vorliegen bestimmter Gründe (vgl. §§ 105 und 107 ArbVG) eine Anfechtung der Kündigung in betriebsratspflichtigen Betrieben möglich ist (Löschnigg, 2011, S. 547).¹

Aufgrund der Regelung im § 879 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB), dass Verträge die gegen ein gesetzliches Verbot oder die guten Sitten verstoßen nichtig sind, wird bei Beendigungen von Dienstverhältnissen vor allem das Motiv der Kündigung geprüft. Ein spezifisches Kündigungsgesetz, wie auch ein Verbot bei Kündigung aufgrund von Krankheit (Enzelsberger, 2009, S. 196), ist in Österreich nicht vorhanden. Eine Kündigung gilt laut Rechtsprechung als „sozial ungerechtfertigt“ wenn die ArbeitnehmerInnen bereits sechs Monate im Unternehmen beschäftigt waren und wesentliche Interessen der ArbeitnehmerInnen berücksichtigungswürdig sind. Die/Der ArbeitgeberIn kann jedoch den Nachweis erbringen, dass es sich um eine personenbezogene oder betriebsbedingte Kündigung handelt. (§ 105 Abs. 3 Z.2 ArbVG; Löschnigg, 2011, S. 553f.).

Ältere ArbeitnehmerInnen genießen gemäß § 105 Abs. 3b ArbVG besonderen Schutz, wenn bereits eine lange, mehrere Jahre umfassende Beschäftigung im Unternehmen vorliegt. Dies gilt auch für ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt der Einstellung das 50. Lebensjahr bereits vollendet haben, nach Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres (vgl. § 105 Abs. 3b ArbVG; Löschnigg, 2011, S. 555). Die Rechtsprechung führt hier z. B. sozial ungerechtfertigte Kündigungen an, wenn ältere, langjährige MitarbeiterInnen an den Folgen einer Operation leiden, MitarbeiterInnen kurz vor der Altersteilzeit stehen oder wenn ein/e DienstnehmerIn aufgrund des hohen Alters kaum Aussicht auf einen neuen Arbeitsplatz hat (Löschnigg, 2011, S. 555).

Hingegen werden von der Lehre wie auch der Rechtsprechung wiederholte Erkrankungen unter bestimmten Voraussetzungen als ein Grund angesehen, der in der persönlichen Sphäre der/des Beschäftigten liegt, sodass dann der Kündigung stattgegeben werden kann (Enzelsberger, 2009, S. 196). Dies erfolgte beispielweise bei einem Zusammenspiel verschiedener Umstände wie bei mehreren vorangegangenen Krankenständen und bei nun anhaltender Arbeitsunfähigkeit von mehr als einem halben Jahr, wenn in absehbarer Zeit mit keiner Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zu rechnen ist. In einem weiteren Fall wurde einer Kündigung stattgegeben, weil aufgrund langer und häufiger Krankenstände der Arbeitsprozess nicht mehr dem betrieblichen Erfordernissen entsprechend geplant werden konnte und Kündigungen aufgrund einer konjunkturellen Verschlechterung des Marktes erforderlich waren (Löschnigg, 2011, S. 557).

Jedoch ist es nicht möglich, nach einer langjährigen Beschäftigung und deren (negativen) Auswirkung auf die/den ArbeitnehmerIn, eine Kündigung auszusprechen (vgl. § 105 Abs. 3a ArbVG), wenn eine Weiterbeschäftigung ohne erheblichen Schaden für das Unternehmen möglich ist. Das Gleiche gilt auch für eine durch höheres Lebensalter verminderte Arbeitsfähigkeit, insbesondere wenn eine Umschulung auf einen anderen Arbeitsplatz möglich ist (vgl. § 105 Abs. 3b ArbVG, Löschnigg 2011, S. 557).

Aufgrund der Problematik bei der Interessensabwägung hat die Rechtsprechung Punkte definiert, welche bei der Lösungsfindung behilflich sein können: Bei einer Abwägung ist das Alter der/des Beschäftigten und die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen, aber auch das bisherige Ausmaß der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und die zukünftige medizinische Entwicklung. Jedoch ist die alleinige Darstellung einer bestimmten Krankheitsdauer nicht ausreichend (Enzelsberger, 2009, S. 197).

¹ Auf die geregelte Vorgangsweise eines Kündigungs- und Anfechtungsverfahrens wird hier nicht näher eingegangen (siehe hierzu zur Vertiefung Löschnigg, 2011, S. 547ff.).

2 Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es in Österreich ein umfassendes Instrumentarium und eine Vielzahl an rechtlichen Regelungen und Rechtsprechungen gibt, die zum Ziel haben, die Arbeitsfähigkeit möglichst lange zu erhalten und ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bzw. eine vorzeitige Pensionierung vor dem Erreichen der Altersgrenze zu vermeiden.

Die Erfahrungen im Rahmen der Betriebsberatung des Betriebsservice (vgl. hierzu in diesem Band den Beitrag Lippold & Wögerer, 2015) sprechen dafür, ein strukturiertes, für alle ArbeitnehmerInnen geltendes BEM einzuführen. Hierfür haben sich acht oberösterreichische Betriebe entschieden. Sie wollen ein strukturiertes, auf die betrieblichen Besonderheiten abgestimmtes BEM als Personalmanagementtool einführen und einvernehmlich mit den betrieblichen Interessenvertretungen BEM-Regelungen schaffen, um die Chancen für einen möglichst langen Verbleib im Arbeitsleben zu verbessern und zu erhöhen.

Literatur

- ABGB (1811). *Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch* (in der Fassung v. 17.06.2015).
- AGG (2010). *Arbeit-und-Gesundheit-Gesetz* (in der Fassung v. 17.06.2015).
- AMD (2012). *Arbeitsbedingte Erkrankungen*. Verfügbar unter: www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/arbkrankheiten/default.htm [17.06.2015].
- ASchG (1995). *ArbeitnehmerInnenschutzgesetz* (in der Fassung v. 17.06.2015).
- ASVG (1955). *Allgemeines Sozialversicherungsgesetz* (in der Fassung v. 17.06.2015).
- BEinstG (1988). *Behinderteneinstellungsgesetz* (in der Fassung v. 17.06.2015).
- BKA (2010). *Ministerialentwurf, 230/ME XXIV. GP Arbeits-und-Gesundheit-Gesetz. Materialien*. Verfügbar unter: www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/ME/ME_00230/fname_198114.pdf [17.06.2015].
- BMASK (2009). *Behindertenbericht 2008. Bericht der Bundesregierung über die Lage von Menschen mit Behinderungen in Österreich 2008*. Wien: BMASK.
- BMASK (2013). „IP neu“: *Die Reform der Invaliditätspension*. Verfügbar unter: www.bmask.gv.at/site/Soziales/Pensionen/Grundsatzfragen_Berichte_und_Studien/IP_Neu_Die_Reform_der_Invaliditaetspension [17.06.2015].
- Enzelsberger, J. (2009). Beendigung und Krankenstand. *ecolex – Fachzeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 3, 196–199.
- EU-Richtlinie (1989). *Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit*.
- Hauptverband der österr. Sozialversicherungsträger (Hrsg.) (2013). *Statistisches Handbuch der österreichischen Sozialversicherung 2013*. Verfügbar unter: www.hauptverband.at/portal27/portal/esvportal/content/contentWindow?&contentid=10008.555197&action=b&cacheability=PAGE [17.06.2015].
- Kegelreiter, G (2012). Arbeitnehmerschutz und Prävention. In M. Glawischnig (Hrsg.), *Handbuch Arbeitsunfall, Prävention und Rechtsfolgen* (S. 15–52). Wien: Linde Verlag.
- Leoni, T. (2014). *Fehlzeitenreport 2014. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich*. Wien: WIFO.
- Lippold, K. & Wögerer, K. (2015). Externe Unterstützung im BEM. In J. Prümper, T. Reuter & A. Sporbert (Hrsg.), *BEM-Netz – Betriebliches Eingliederungsmanagement erfolgreich umsetzen. Ergebnisse aus einem transnationalen Projekt* (S. 93–96). Berlin: HTW.
- Löschnigg, G. (2011). *Arbeitsrecht. Gesetze und Kommentare 129* (11. Auflage). Wien: Verlag des ÖGB GmbH.
- Mayrhuber, C. & Rocha-Akis, S. (2013). *Anreizsysteme zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. Wien: WIFO.
- Mayrhuber, C. & Tockner, L. (2011). *Biographien der Inanspruchnahme von Gesundheitsdienstleistungen vor dem Antritt von Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen*. Wien: WIFO.
- Nöstlinger, W. (2013). *ArbeitnehmerInnenschutz. Handbuch*. Wien: Manz.
- Operschall, C. (2012). fit2work. Ein Beratungsangebot für berufliche Sekundärprävention. *Soziale Sicherheit*, 1, 8–13.
- Osterkorn, M. (2011). *Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*. Kongressbeitrag momentum 2011. Verfügbar unter: http://momentum-kongress.org/cms/uploads/documents/Osterkorn_2011_Paper2_1_2012_4339.pdf [17.06.2015].
- PVA (2014). *Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension*. Verfügbar unter: www.pensionsversicherung.at/portal27/portal/pvportal/content/contentWindow?&contentid=10008.577845&action=b&cacheability=PAGE [17.06.2015].
- SRÄG (2012). *Sozialrechts-Änderungsgesetz* (in der Fassung v. 10.01.2013).
- StruktAnpG (1996). *Strukturanpassungsgesetz* (in der Fassung v. 01.07.2000).