

I. Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation

A. Allgemeiner Arbeitsmarkt²

Der Begriff „allgemeiner Arbeitsmarkt“ bezeichnet aus volkswirtschaftlicher Sicht das Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften.

Im Sinne der ständigen Judikatur des OGH ist im Bereich der Pensionsversicherung der „allgemeine Arbeitsmarkt“³ so zu verstehen, dass er jede nur denkbare Erwerbstätigkeit außerhalb einer schützenden Einrichtung umfasst, für die auf dem Arbeitsmarkt Angebot und Nachfrage, unabhängig von ihrer qualitativen Einordnung, besteht.

Es sind solche Tätigkeiten in Betracht zu ziehen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt üblich sind und die auch in entsprechender Anzahl (mindestens 100 Stellen), unabhängig von der Frage, ob frei oder besetzt, existieren.

Tätigkeiten am allgemeinen Arbeitsmarkt sind nicht zumutbar wenn:

- eine Normalleistung niemals erbracht werden kann;
- nur bei besonderem Entgegenkommen eines Arbeitsgebers eine Arbeit erbracht werden kann;

2 www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/3_Infos_fuer_Experten/01_sozialmedizin_forschung/01_sozialmedizin/08_sozmed_glossar/Functions/Glossar.html?cms_lv2=238954&cms_lv3=214448 (aufgerufen am 27. 3. 2016).

3 Tomandl Th: Die Invaldität im Österreichischen Sozialrecht. Bestandaufnahme und ein Modell zur Neuordnung. In: Wiener Beiträge zum Arbeits- und Sozialrecht Band 44. Braumüller, Wien, 2002.

- wegen gesundheitlicher Einschränkungen kein körperliches und/oder psychisch-geistiges Fähigkeitsprofil erstellt werden kann.

B. Tätigkeitsbezogenes Anforderungsprofil

Das tätigkeitsbezogene Anforderungsprofil ist die strukturierte Gesamtheit aller qualitativen und quantitativen Merkmale, die eine Tätigkeit definieren. Es umfasst körperliche und psychomentale Anforderungen und berücksichtigt ggf. die Eingebundenheit in eine Arbeitsorganisation. In der Arbeitswelt ist es das Ergebnis einer Anforderungs- und Arbeitsplatzanalyse.

Zur Erstellung werden berufskundliche und arbeitswissenschaftliche Verfahren eingesetzt.

Im Abgleich mit dem individuellen Leistungskalkül (Fähigkeitsprofil) kann

- eine passgenaue Platzierung bei der Stellenbesetzung erfolgen;
- eine Klärung, ob ein Arbeitsplatz kalkülsadäquat ist, erfolgen;
- festgestellt werden, ob für eine bestimmte Tätigkeit oder Vereinstätigkeit Arbeitsfähigkeit gegeben ist.

C. Personenbezogenes Fähigkeitsprofil

Das personenbezogene Fähigkeitsprofil ist die strukturierte Gesamtheit aller qualitativen und quantitativen Merkmale, durch die das individuelle Leistungsvermögen eines Menschen abgebildet wird (Leistungskalkül).

Es umfasst sowohl körperliche als auch psychomentale Fähigkeiten und berücksichtigt ggf. die Eingebundenheit in eine Arbeitsorganisation.

Im Abgleich zum Anforderungsprofil einer Tätigkeit kann

- eine passgenaue Platzierung bei der Stellenbesetzung erfolgen;
- eine Klärung, ob ein Arbeitsplatz fähigkeitsadäquat ist, erfolgen;

- festgestellt werden, ob für eine bestimmte Tätigkeit oder Verweistätigkeit Arbeitsfähigkeit gegeben ist.

D. Verweisbarkeit

1. Nicht qualifizierte Arbeiter

Voraussetzung für die Verweisbarkeit ist, abhängig vom Tätigkeitsinhalt (dem Anforderungsprofil), eine zulässige/mögliche Anweisbarkeit oder Anlernbarkeit des jeweiligen Arbeitnehmers.

Das ASVG⁴ sieht unter bestimmten Voraussetzungen eine Härtefallregelung vor, die eine Verweisbarkeit ausschließt.

- Nicht qualifizierte Arbeiter können **auf alle** am Arbeitsmarkt bewerteten Tätigkeiten verwiesen werden.
- **Stark leistungsgeminderte** Arbeiter können unter Berücksichtigung der vorliegenden Funktionseinschränkungen zumindest auf eine der folgenden Tätigkeiten verwiesen werden:

Berufsbeispiele:

Kontrollarbeiter, Verpacker, Portier, Museumsaufseher, Bürobote, Parkraumüberwacher, Stanzer, Büroaufräumer, Geschirrabwäscher.

2. Qualifizierte bzw. (gleichzuhaltende) angelernte Arbeiter

Für Arbeiter, die eine qualifizierte Tätigkeit überwiegend – seit 1. 1. 2011 über 90 Pflichtversicherungsmonate – ausgeübt haben, gilt der Berufsschutz.

Der ständigen Rechtsprechung des OGH folgend sind qualifizierte Berufe alle Lehrberufe im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes.

4 ASVG § 255 Abs. 4 und 3 a.

Angelernte Berufe sind Tätigkeiten, die ein Versicherter in einem qualifizierten Beruf ausübt, ohne diesen je tatsächlich (im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes) erlernt zu haben.

Voraussetzung für die berufsschutzerhaltende Verweisung ist, abhängig vom Tätigkeitsinhalt (Anforderungsprofil), die zulässige/mögliche Anlernbarkeit oder Schulbarkeit des Arbeitnehmers.

Qualifizierte (bzw. angelernte) Arbeiter können nur auf am Arbeitsmarkt bewertete Berufe verwiesen werden, die eine ähnliche Ausbildung sowie gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten wie der bisher ausgeübte Beruf erfordern.

Der OGH-Rechtsprechung folgend ist eine Verweisung eines qualifizierten Arbeiters auf Angestelltentätigkeit zulässig, auch wenn dieser bisher noch keine Angestelltentätigkeit verrichtet hat, da der Berufsschutz nach § 273 ASVG erhalten bleibt.

Berufsbeispiele:

Maurer – Verweisung auf Baumarktfachberater oder Bauproduktfachberater in einem Kombimarkt.

3. Angestellte – Berufsgruppen⁵

Angestellteneigenschaft wird nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen ermittelt. Es muss sich um eine im Sinne des § 1 AngG bewertete Tätigkeit – kaufmännisch, höher nichtkaufmännisch oder Kanzleidiens – handeln.

Voraussetzung ist, dass im Beobachtungszeitraum der letzten 15 Jahre mindestens 90 Pflichtversicherungsmonate als Angestellter oder qualifizierter Arbeiter vorliegen.

5 Rohmert W, Landau K.: Das Arbeitswissenschaftliche Erhebungsverfahren zur Tätigkeitsanalyse (AET). Merkmalheft. Verlag Huber, Bern, 1979.

Im Zentrum der Prüfung der Verweisungsmöglichkeiten steht die Feststellung, welcher Berufsgruppe der Versicherte angehört. Bei dieser abstrakten Zuordnung wird von dem Angestelltenberuf ausgegangen, den der Versicherte zuletzt nicht nur vorübergehend ausgeübt hat, und das Verweisungsfeld bestimmt.

- Das **Verweisungsfeld** ist die Summe aller Berufe derselben Berufsgruppe, die eine ähnliche Ausbildung und gleichwertige Kenntnisse und Fähigkeiten verlangen.
- Zur **Berufsgruppe** zählen Berufe unterschiedlicher Branchen, sofern sie gleichwertige Kenntnisse voraussetzen.

Der OGH-Rechtsprechung folgend, setzen technische und kaufmännische Tätigkeiten **unterschiedliche Qualifikationen** voraus, sodass diese nicht zu einer Berufsgruppe zuzurechnen sind. Eine wechselweise Verweisung ist daher nicht zulässig.

Unzulässig ist nach Auffassung des OGH die Verweisung auf eine Arbeitertätigkeit, die nach § 273 ASVG zu einem Verlust des Berufsschutzes des Versicherten führen würde.

In der praktischen Handhabung der Verweisung orientiert sich der OGH an den Einstufungskriterien kollektivvertraglicher Beschäftigungs- oder Verwendungsgruppen.

Es gilt der Grundsatz, dass eine Herabstufung des Versicherten von einer Verwendungs- bzw. Beschäftigungsgruppe eines Kollektivvertrages in die nächstniedrigere zulässig ist, da es dadurch zu keinem unzumutbaren sozialen Abstieg kommt.

Berufsbeispiele:

Filialleiter in BG 3 – Verweisung auf Verkäufer in BG 2.

E. Anmarschweg

Der Begriff „Anmarschweg“ bezeichnet das Vermögen, einen Arbeitsplatz aufsuchen zu können. Steht Menschen mit Gehbehinderungen kein Kfz zur Verfügung und die Anschaffung ist nicht zumutbar, ist maßgeblich, ob ein Arbeitsplatz mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden kann.

Der Rechtsprechung des OGH folgend, ist zu entscheiden, ob unter Verwendung eines Hilfsmittels eine Wegstrecke von viermal 500 m pro Tag in einer zumutbaren Zeit (20 Min.) zurückgelegt werden kann. Das ist der Weg vom Wohnort zum öffentlichen Verkehrsmittel (Einstiegstelle) und von diesem (Ausstiegstelle) zur Arbeitsstätte und nach der Arbeit wieder zurück.

Diese angenommenen 500-m-Wegstrecke in 20 Minuten zurückgelegt bedeutet – gemessen an der Gehfähigkeit eines gesunden uneingeschränkten Menschen –, dass ein gehbehinderter Arbeitnehmer

- zweieinhalbmal Mal so lange benötigen darf
- oder bei gleicher Gehgeschwindigkeit Pausen im Gesamtausmaß von zwölf Minuten einlegen kann.

Ein gesunder, uneingeschränkter Mensch benötigt bei einer Gehgeschwindigkeit von 4 km/h für eine Wegstrecke von 500 m etwa acht Minuten.

Verfügt ein Arbeitnehmer über ein eigenes Kfz und einen gültigen Führerschein (einschließlich Fähigkeit zum Lenken eines Kfz), kann ein Arbeitsplatz auch dann erreicht werden, wenn ihm die geforderte Wegstrecke von viermal 500 m aus gesundheitlichen Gründen nicht zugemutet werden kann.

Es ist daher zu erheben,

- ob der Versicherte bisher mit einem Kfz zum Arbeitsplatz gekommen ist,

- Besitzer eines „Parkausweises“⁶ – Inhaber eines Behindertenausweises mit der Zusatzeintragung „Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel“ – ist und
- Förderungen der Fahrtkosten durch das AMS, das Land oder das Sozialministeriumservice bezieht.

Parkausweis

Die Ausstellung des Parkausweises erfolgt vom Sozialministeriumservice gemäß BBG.⁷ Gesundheitliche Voraussetzungen sind:

- erhebliche Einschränkung der Funktionen der unteren Extremitäten;
- erhebliche Einschränkungen der körperlichen Belastbarkeit;
- erhebliche Einschränkungen psychischer, neurologischer oder intellektueller Funktionen;
- schwere anhaltende Erkrankung des Immunsystems.

Inhaber eines Parkausweises sind berechtigt,

- trotz „Halten und Parken verboten“ zu halten, um ein- und auszustiegen bzw. um Gehbehelfe ein- und auszuladen;
- trotz „Parken verboten“ zu parken;
- kostenfrei in Kurzparkzonen zu parken;
- in Fußgängerzonen während der Ladezeiten zu parken.

6 Hofer HJ, Kohout G., Caravias-Krones U, Pirker-Grassner M, Pohanka E, Schwarz M, Wehringer C: Parkausweis für Menschen mit Behinderung. Österreichische Zeitschrift für das ärztliche Gutachten; 2; 2013, 23 – 35.

7 Bundesbehindertengesetz BGBl. Nr. 283/1990.

F. Immobilität

Die Fortbewegung ist ausschließlich mit Unterstützung (Rollstuhl) möglich. Zu prüfen ist, ob der Anmarschweg gewährleistet ist.

Berufsbeispiele:

Kontrollarbeiter, Bürotätigkeit, Goldschmied, Uhrmacher, Bilanzbuchhalter, diverse akademische Berufe.

G. Schweregrade: geringgradig, mittelgradig, hochgradig

Diese Begriffe werden häufig zur Beschreibung der Ausprägung von Krankheitsfolgen oder Funktionsstörungen verwendet und sind alleine (meist) nicht ausreichend aussagekräftig.

In der medizinischen Begutachtung sind sie nur dann aussagekräftig, wenn eine exakte Beschreibung der Funktionsstörungen bzw. Krankheitsfolgen vorliegt oder ein Bezug zur Messung hergestellt wird.

In Einzelfällen sind diese Begriffe gesetzlich definiert (z. B. hochgradige Sehbehinderung im § 4 a Abs. 4 Bundespflegegeldgesetz).

H. Häufigkeitsangaben und Dauer einer Tätigkeit

Häufigkeitsangaben (wie oft und wie lange pro Acht-Stunden-Arbeitstag eine bestimmte Tätigkeit verrichtet werden kann) oder Angaben zur Dauer einer bestimmten Arbeitshaltung (wie lange eine bestimmte Arbeitshaltung eingenommen werden kann) sind unverzichtbare Parameter des Leistungskalküls.

Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten der Darstellung, wie die folgende Tabelle zeigt. Umschreibungen lassen naturgemäß einen individuellen Interpretationsspielraum zu, weswegen Zahlenangaben zu empfehlen sind.

Übersichtstabelle zu Häufigkeit und Dauer einer Verrichtung

Anteil des 8h-Arbeitstages	Summenwert in min/h	Verbale Umschreibung	Prozentueller Anteil
niemals		nie	0%
ein paar Mal täglich	ca. 20 min	sehr selten/gelegentlich	bis zu 5%
bis zu $\frac{1}{8}$	ca. 1 h	selten/zeitweise	bis zu 12%
bis zu $\frac{1}{3}$	ca. 2,5 h	fallweise	bis zu 33%
bis zur $\frac{1}{2}$	ca. 4 h	halbzeitig/öfters	bis zu 50%
bis zu $\frac{2}{3}$	ca. 5,5 h	häufig/überwiegend	bis zu 66%
bis zu $\frac{7}{8}$	ca. 7 h	vorwiegend	bis zu 88%
$\frac{1}{1}$	8 h	ständig/dauernd/ausschließlich	bis zu 100%

I. Arbeitszeit⁸

Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepause.

- Tägliche Normalarbeitszeit ist acht Stunden.
- Wöchentliche Normalarbeitszeit ist 40 Stunden.
- Kollektivvertraglich ist eine tägliche Normalarbeitszeit bis zehn Stunden zugelassen.
- Es ist von einer täglichen Arbeitszeit an Werktagen von acht Stunden („vollzeitlich“) auszugehen.

8 BGBI. Nr. 461/1969 idgF.