

Jürgen Tempel/Marianne Giesert

## Das Arbeitsfähigkeitskonzept unterstützt den Wunsch nach guter Arbeit!

*Das Konzept der Arbeitsfähigkeit und das Instrument des Arbeitsbewältigungsindex (ABI) haben sich in der betrieblichen Praxis vielfach bewährt und bilden eine gute Grundlage, die Arbeitsfähigkeit der älter werdenden Beschäftigten zu erhalten, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu mindern und den betrieblichen Gesundheitsschutz zu verbessern.*

Gegenwärtig findet beim DGB und seinen Einzelgewerkschaften eine Diskussion über das Arbeitsfähigkeitskonzept und seine ersten Anwendungen in Deutschland statt. Die IQ-Consult gGmbH hat dazu ein Forschungsanwendungsprojekt in Nordrhein-Westfalen durchgeführt (ABI-NRW), das durch das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW und die EU gefördert wurde. Das Konzept wurde erstmals systematisch in drei Betrieben der Gruppe der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) angewandt und sehr erfolgreich umgesetzt. Die Projektleitung lag bei Marianne Giesert, Mitarbeit durch Jürgen Tempel und Felix Koch. Der Abschlussbericht zu dem ABI-NRW-Projekt sowie eine Abschlussbroschüre werden jetzt vorgelegt und sollten dann in die Diskussion, die hier eröffnet wird, mit einbezogen werden (siehe auch die Internetseite [www.abi-nrw.de](http://www.abi-nrw.de)).

### **Entwicklung und Anwendung des Arbeitsfähigkeitskonzeptes**

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit („workability“) ist in Finnland entwickelt und wissenschaftlich überprüft worden. Es repräsentiert den Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse, wie es auch vom Arbeitsschutzgesetz bei der Anwendung von Untersuchungsmethoden und der Bewertung von Ergebnissen gefordert wird. Diese Erkenntnisse beruhen auf Längsschnittuntersuchungen, die in der Lage sind, die zukünftige Entwicklung eines Menschen in seinem Arbeitsleben sowie die Risiken der Arbeit einschließlich dem der drohenden vorzeitigen Erwerbsunfähigkeit zu beschreiben (Frühhinweissystem).

Im Mittelpunkt der Betrachtung steht dabei das Verhältnis von gestellter Arbeitsanforderung zu individueller oder kollektiver

**Der Autor**

Dr. med. Jürgen Tempel, Betriebsmedizin – Allgemeinmedizin, arbeitet seit Jahren mit dem Arbeitsfähigkeitskonzept und dem Arbeitsbewältigungsindex in verschiedenen Betrieben und Projekten. Kontakt: juergen-tempel@t-online.de

**Die Autorin**

Dipl.-Sozialökonomin Marianne Giesert arbeitet seit Jahren mit dem Arbeitsfähigkeitskonzept und dem Arbeitsbewältigungsindex in verschiedenen Betrieben und Projekten. Sie ist Referatsleiterin Sicherheit, Gesundheit, Umwelt des DGB Bildungswerks/ IQ-Consult und Mitglied des Redaktionsbeirats von Gute Arbeit. Kontakt: marianne.giesert@dgb-bildungswerk.de

Leistungsfähigkeit. Die Erkenntnisse sind praxistauglich, reproduzierbar und verhältnismäßig leicht anwendbar. Vorhandene Methoden für Sicherheit und Gesundheit – insbesondere die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes – können mit dem Konzept kombiniert oder in das Konzept integriert werden.

**Beteiligung und Kooperation**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Betriebes mit ihren Potenzialen (Stärken und Schwächen) stehen im Mittelpunkt der Betrachtung und der Maßnahmen. Das Konzept fordert und fördert die Beteiligung (Partizipation) der Beschäftigten an allen Erkenntnissen, Bewertungen und Maßnahmen zur Abschaffung und/oder Minderung eines arbeitsbedingten Gesundheitsrisikos.

Das Konzept verlangt und fördert die gleichberechtigte Kooperation der verschiedenen arbeitswissenschaftlichen Fachgebiete und der innerbetrieblichen Akteure sowie der außerbetrieblichen Instanzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sinne eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM).

Es soll eine differenzierte, branchen- oder unternehmensspezifische Anwendung ermöglichen, die selbstständiges Handeln und autonomes Fachwissen des Unternehmens jeglicher Größe fordert und fördert. Es soll in der Lage sein, betriebliche Risiken der Arbeit zu erfassen, in der Rangfolge zu bewerten und gestützt auf die bisher erworbenen Erkenntnisse sowie das übrige arbeitswissenschaftliche Fachwissen Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Die getroffenen Maßnahmen sollen mit Hilfe des Konzeptes (der Untersuchungsmethode) bewertet werden können (Evaluation), gegebenenfalls in Kombination mit anderen Methoden.

**Die Komponenten des Konzeptes**

Ingesamt ist entscheidend, dass alle Komponenten systematisch untersucht und zueinander in Beziehung gesetzt werden. Die Beschränkung auf eine Komponente sollte auf jeden Fall vermieden werden. Im Rahmen eines betrieblichen Gesund-

heitsförderungsprozesses ist es zwar möglich und durchaus sinnvoll, mit einer Fragestellung zu beginnen, es muss aber von vornherein klargestellt und vereinbart sein, dass alle diskutiert und bearbeitet werden. Das WAI-Netzwerk hat dazu „Zehn gute Regeln“ zur Einführung des Konzeptes aufgestellt (siehe die Internetseite [www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net), Download Nr.1).

Der Einstieg in die Arbeit mit dem Konzept beginnt mit dem Wunsch der Unternehmen nach „guter Produktivität und Qualität der Arbeit“, ohne die ein Unternehmen aktuell und in der Zukunft nicht überleben wird. Sowie dies klargestellt wird, muss auch Einverständnis darüber hergestellt werden, dass diese Anforderung mittel- und langfristig nur von MitarbeiterInnen mit „guter Lebensqualität und Wohlbefinden“ erfüllt werden kann. Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass sich nicht nur diese betrieblichen Arbeitsanforderungen laufend verändern, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst. Der demografische Wandel und die kontinuierliche Veränderung der Altersstruktur der Belegschaften haben hier entscheidenden Einfluss und bilden eine historisch und sozial einmalige Entwicklung, mit der letztlich jedes Unternehmen in irgend einer Form konfrontiert wird.

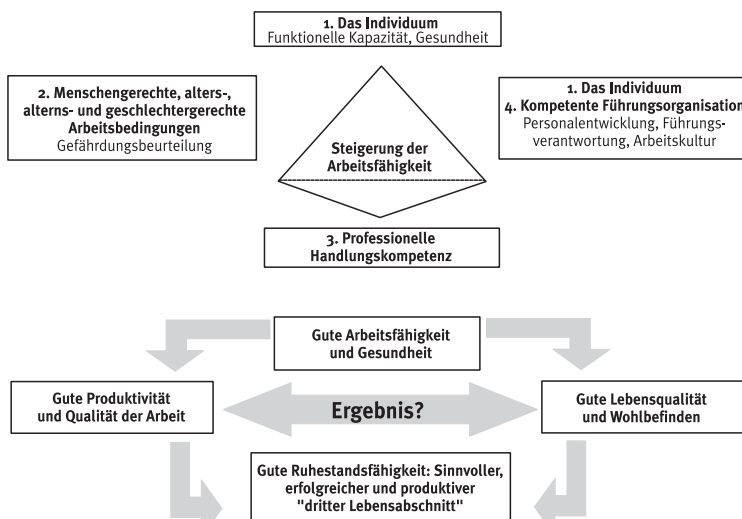
**Die demografische Entwicklung bewältigen**

Die Tendenz vieler Unternehmen, die Arbeitsanforderung als „absolut“ zu setzen und von den Menschen unbegrenzte Anpassung an sie zu fordern, ist in vielfältiger Weise zu beobachten. Nur ändert dies nichts daran, dass diese Haltung mittel- und langfristig diese Unternehmen zukunftsunfähig machen wird, da sie die Bedeutung der Beschäftigten für den Betriebserfolg erheblich unterschätzen.

Die wichtigste Erkenntnis der gesamten Arbeitsfähigkeits-Forschung besteht darin, dass die Arbeit und die Maschinen besser an den Menschen – mit seiner demografischen Veränderung – und seine individuellen Möglichkeiten angepasst werden müssen und nicht umgekehrt. So wird z. B. die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ohne entsprechende Reformen des Arbeitslebens erhebliche Probleme aufwerfen.

Das Arbeitsfähigkeitskonzept liefert dafür grundlegende Erkenntnisse und Hinweise für Gestaltungsmöglichkeiten.

**Förderungsmodell der Arbeitsfähigkeit: Vier Faktoren, Untersuchungen, Maßnahmen**



MODIFIZIERT - QUELLE: ILMARINEN 1999:12 UND ILMARINEN 1999:190

**Der Arbeitsbewältigungsindex**

Im Rahmen dieser arbeitswissenschaftlichen Forschung wurde ein Fragebogen entwickelt, der Arbeitsbewältigungsindex (ABI) oder Workability-Index (WAI). Beide Begriffe werden in Deutschland benutzt. „Der Arbeitsbewältigungsindex ist das Resultat eines Forschungsprojektes und für die praktische Anwendung im betrieblichen Gesundheitsschutz zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit bestimmt. Der Index bildet die Selbstbeurteilung der Arbeitsfähigkeit durch den Arbeitnehmer ab und zeigt eine gute Übereinstimmung mit den Resultaten klinischer Untersuchungen“ (Eskelinen u. a. 1991). In umfangreichen Nachfolgestudien des Finnish



Institute of Occupation and Health (FIOH – Finnisches Institut für Arbeitssund Gesundheit) hat der Arbeitsbewältigungsindex auch eine hohe Vorhersagegenauigkeit für Veränderungen der Arbeitsfähigkeit in verschiedenen Berufsgruppen unter Beweis gestellt.

„Der Arbeitsbewältigungsindex ist zur Untersuchung des Arbeitnehmers bestimmt. In einem frühen Stadium kann der Index dazu beitragen, dass die richtigen Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit eingeleitet werden. Der Arbeitsbewältigungsindex dient zur Ermittlung jener Beschäftigten, die arbeitsmedizinische Betreuung benötigen. Auf diese Weise können optimale Bedingungen geschaffen werden, um ein vorzeitiges Nachlassen der Arbeitsfähigkeit zu verhindern. Der Arbeitsbewältigungsindex ist ein Instrument, das im betrieblichen Gesundheitsschutz zum Einsatz kommen soll. Er ist leicht und schnell zu handhaben. Er ist reproduzierbar, führt rasch zu Ergebnissen und kann für Nachfolgeuntersuchungen sowohl für Einzelne als auch für Gruppen genutzt werden. Seine Daten unterliegen der Schweigepflicht und werden auf individueller Ebene nur für Zwecke des betrieblichen Gesundheitsschutzes verwendet.“ (Aus dem Begleittext)

#### Positive praktische Erfahrungen

Wir haben mittlerweile hunderte von Befragungen mit diesem Instrument durchgeführt. Dabei lag nie das Schwergewicht auf dem Fragebogen, sondern auf der Anwendung des Konzeptes mit seinen komplexen Möglichkeiten. Erst wenn diese Fragen geklärt waren, dann wurde überlegt, wie der Fragebogen einzusetzen ist. Vielleicht kann man das Arbeitsfähigkeitskonzept auch ohne ABI anwenden, was allerdings erst erprobt werden müsste. Feststeht allerdings, dass man erhobene ABI-Ergebnisse nicht ausreichend beurteilen kann, wenn man sich nicht auf Konzept und Methode der Arbeitsfähigkeitsforschung stützt.

Interessenten können sich die einzelnen Fragen im Internet ansehen, selber beantworten und sich ihren Index ausrechnen lassen. ([www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net): Ihr eigener WA!) Wichtig sind auch die zusätzlichen Informationen, die dabei und zu den unterschiedlichen Ergebnissen ins Netz gestellt wurden. So kann jeder sich selber ein Bild von dem Instrument machen. Eine vertiefte Diskussion über diesen Fragebogen und seine An-

wendung wird erst möglich sein, wenn wir die fachliche Kritik daran und/oder an der Anwendung kennen.

#### Gibt es Missbrauchsmöglichkeiten?

Allgemein gilt: Jede arbeitswissenschaftliche Methode oder ein Konzept können missbraucht werden. Nach unseren Kenntnissen hängt dies aber nicht so sehr von den einzelnen angewandten Methoden ab. Vielmehr ist die Haltung der Personen, die diese Methoden anwenden, für korrekte oder missbräuchliche Anwendung entscheidend. Wenn ein Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, ein/e Betriebsrat/rätin und andere einen solchen Weg beschreiten wollen, dann liefern das Arbeitsfähigkeitskonzept und der ABI dazu keine entscheidenden Hinweise im Vergleich mit den Informationen, die sie auch so, gestützt auf ihre Vertrauensposition, erhalten können.

Die Debatte über Missbrauch von Arbeitsschutz- und Gesundheitsdaten einzelner Mitarbeiter bricht immer wieder auf und muss dann auch geführt werden. So z.B. in wirtschaftlich und sozialpolitisch schwierigen Zeiten, wie wir sie aktuell haben. Aber hier helfen konsequenter Datenschutz, guter Dialog zwischen den betrieblichen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und Wachsamkeit der Beschäftigten selbst wesentlich besser. Vielleicht ist es möglich, in dieser Zeitschrift die Diskussion darüber zu führen, wo und wann Akteure des betrieblichen Gesundheitsmanagement gegen ihre Schweigepflicht verstoßen haben oder anonymisierte Daten decodiert wurden. Wir haben das Konzept, getrennt und gemeinsam, vielen Betriebsräten, Berufsgenossenschaften, Betrieben und Krankenkassen vorgestellt und sind dabei manchmal auf Bedenken und Fragen, aber nie auf endgültige Ablehnung gestoßen. Oft waren es Betriebsräte, die sich erfolgreich für die Anwendung im Unternehmen eingesetzt haben, und wir haben weiterhin viele Anfragen. Bei unseren vielfältigen Tätigkeiten mit dem Arbeitsfähigkeitskonzept hat noch nie ein „Arbeitgebervertreter“ versucht, im missbräuchlichen Sinne Einfluss zu nehmen. Soweit unser Einstieg in die Diskussion. Wir würden uns über eine gute Beteiligung und einen offenen Dialog freuen.

#### Weitere Informationen

Auf den Internetseiten [www.abi-nrw.de](http://www.abi-nrw.de) und [www.arbeitsfaehigkeit.net](http://www.arbeitsfaehigkeit.net). Zurzeit leitet Jürgen Tempel am Flughafen Bremen (Betriebsarzt: Prof. Dr. Rainer Müller) ein betriebliches Gesundheitsförderungsprojekt, das auf dem Arbeitsfähigkeitskonzept beruht. Seine Erfahrungen stützen sich u.a. auch auf bis jetzt 1500 Interviews mit dem Arbeitsbewältigungsindex. Näheres unter [www.arbeiterwohlbefinden.de](http://www.arbeiterwohlbefinden.de).