

Von der Bewertung der Arbeitsunfähigkeit zur Förderung der Arbeitsbewältigung

Eine kritische Analyse des Arbeitsbewältigungsindex (ABI)

Von J. Mäkitalo und K. Launis

Anmerkung der Redaktion: Die beiden finnischen Wissenschaftler J. Mäkitalo und K. Launis haben schon 1998 in einem in Deutschland bisher wenig beachteten Arbeitspapier in englischer Sprache eine kritische Analyse des Arbeitsbewältigungsindex vorgelegt. Im Interesse einer inhaltlich fundierten Diskussion veröffentlichen wir die Kernpassagen ihres Beitrags hier erstmals auf Deutsch. Es handelt sich um einen Vortrag für das Internationale Symposium „Vom Schutz zur Förderung. Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten in Kleinunternehmen“, das im Mai 1998 in Helsinki stattfand. Mäkitalo arbeitet an einem Forschungszentrum in Oulu/Finnland und an der Universität Helsinki, Launis arbeitet ebenfalls an der Universität Helsinki und am Finnish Institute for Occupational Health (FIOH). Ihre Kernthese ist, dass der Arbeitsbewältigungsindex (ABI) die individuelle Seite der Bewältigung der Anforderungen am Arbeitsplatz betont und dass er Probleme, die mit der gesamten Arbeitstätigkeit und Arbeitsorganisation zusammenhängen, auf individuelle Probleme reduziert. Die Zwischenüberschriften stammen teilweise von der Redaktion.

Wie es manchen von Ihnen vielleicht aufgefallen ist, läuft die neue finnische Strategie zur Lösung von Problemen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes seit den 1990er Jahren unter dem Motto „Förderung der Arbeitsbewältigung“ oder „Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit“. Der Arbeitsbewältigungsindex, ein Fragebogen, ist das von den Akteuren der finnischen Arbeitsschutzbehörden am häufigsten eingesetzte Instrument zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Folglich kann seine Funktion bei der konkreten Förderung der Arbeitsbewältigung als wesentlich eingeschätzt werden. Die Bedeutung des ABI wächst allerdings noch angesichts der Tatsache, dass die ABI-Fragebögen mittlerweile in mehrere Sprachen übersetzt wurden und man sie seither in mehrere andere Länder exportiert, von denen manche sogar außerhalb von Skandinavien und Europa liegen.

Der ABI-Fragebogen

Der ABI setzt sich aus sieben Hauptfragen zusammen: (1.) Die Arbeitsfähigkeit im Verhältnis zur besten Lebensarbeitsleistung, (2.) die Arbeitsfähigkeit im Verhältnis zu den physischen und mentalen Arbeitsanforderungen, (3.) die Anzahl chronischer Leiden, (4.) die durch diese Leiden verursachten subjektiven Nachteile, (5.) die in Tagen gemessene Anzahl der krankheitsbedingten Ausfälle, (6.) die eigenen Erwartungen hinsichtlich der Arbeitsbewältigung über den Zeitraum der nächsten zwei Jahren und (7.) mentale Ressourcen.

Der Fragebogen wird von den einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausgefüllt und drückt dann numerisch den jeweiligen Grad der Arbeitsfähigkeit aus, den ein einzelnes Individuum besitzt. Verschiedene Ergebnisse bedeuten verschiedene Grade der individuellen Arbeitsfähigkeit. ...

Blick auf die individuellen Probleme

Wir vertreten die These, dass der Arbeitsbewältigungsindex ein ganz besonderes Werkzeug ist. Es handelt sich bei ihm um kein neutrales Messinstrument. Die Arbeitsfähigkeit zu messen heißt nichts anderes, als den Grad zu messen, zu dem

individuelle Fähigkeiten, insbesondere physischer Natur, ausreichend sind, mit einer bestimmten Arbeitsanforderung fertig zu werden. Somit ist der Blickwinkel also nicht, ob die Arbeitsanforderungen den Arbeitern entsprechen, sondern gerade umgekehrt. Der Arbeitsbewältigungsindex lässt somit komplexe, mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehende Probleme als das individuelle Problem eines gegebenen Arbeiters und seiner ihm eigenen Kapazitäten erscheinen. Oder, mit anderen Worten: Der ABI verwandelt ein gesellschaftliches Problem in ein individuelles Problem. Das ist auch kein Wunder, denn das war sein eigentlicher Zweck.

Ursprünglich Instrument der Frühverrentung

Der Arbeitsbewältigungsindex wurde im Rahmen einer Studie entwickelt, deren Ziel darin bestand, neue Pensionierungskriterien für alternde Angestellte im öffentlichen Dienst zu entwickeln. Den Hintergrund und das Motiv der Studie bildete eine gesellschaftspolitische Vereinbarung aus den späten 1970er und den frühen 1980er Jahren, dass ältere Arbeitnehmer frühverrentet werden sollten, um somit Beschäftigungsmöglichkeiten für jüngere Menschen zu schaffen. Da es damals das Ziel war, neue Pensionierungskriterien zu entwickeln, wählte man das Konzept der Arbeitsfähigkeit als das operationalisierte und herausstechende Schlüsselkonzept für diese Studie. Die Forscher verständigten sich seinerzeit auf die folgende universelle Ausgangsüberlegung - Zitat: „Die Möglichkeiten, sich mit fortgeschrittenem Alter noch im Arbeitsleben zurecht zu finden, werden durch die physischen, mentalen und sozialen Kapazitäten eines Individuums determiniert.“

D.h., dass das dem ABI zugrunde liegende theoretische Rahmengebäude im Kern auf der Prämisse fußt, dass die Fähigkeit, im Arbeitsleben zurechtzukommen, von den natürlichen, individuellen Funktionskapazitäten abhängt, die – wie wir alle wissen – mit dem Alter abnehmen. Die für den Index schließlich benutzten Fragen wählte man gemäß den juristischen Kriterien für den Status der Arbeits- oder Erwerbsunfähigkeit aus.

Neue Verwendung in den 90er Jahren

Im Verlauf der 1990er Jahre änderten sich jedoch die Vorzeichen. Nun führte man die Untersuchungen nicht mehr ausgehend von der grundsätzlichen Fragestellung durch, welcher Arbeitnehmer in Rente gehen sollte. Stattdessen ging der gesellschaftliche Auftrag an die Arbeitsschutzforschung nun dahin, die Menschen bei der Arbeit zu halten. Die hohe Zahl der Erwerbsunfähigkeitsrenten und die rapide alternde finnische Arbeitsbevölkerung legten es dringend nahe, das Problem in der sinkenden Arbeitsfähigkeit der finnischen Arbeitnehmer zu sehen.

Kaum jemand scheint jedoch auf die Idee zu kommen, dass es sich hierbei um ein geschickt konstruiertes Ergebnis dieser Studie handelt, die spezifisch darauf ausgerichtet wurde, individuelle berufliche Pensionierungskriterien zu entwickeln. Und weil man diesen Zusammenhang nun vergaß, konnte aus dem Kampf gegen die Arbeitsunfähigkeit die Förderung der Arbeitsfähigkeit werden. Im gleichen Atemzug fand man auch für den Arbeitsbewältigungsindex eine neue Verwendung. Jetzt empfahl man ihn als ein Hilfsmittel zur Förderung der Arbeitsfähigkeit.

Von der Arbeitsunfähigkeit zur Arbeitsfähigkeit

Eine spezielle Methode zur Erfassung des Zurechtkommens am Arbeitsplatz, die individuelle, physiologische Perspektive der „Arbeitsfähigkeit“, ist in einen neuen Kontext transportiert worden: Vom Kontext der Evaluation (der Arbeitsunfähigkeit)

zum Kontext der Förderung (der Arbeitsfähigkeit). Der Arbeitsbewältigungsindex wird dann problematisch, wenn die Pensionierungsperspektive in eine Perspektive umgewandelt wird, bei der die Förderung des „Wohlbefindens“ am Arbeitsplatz im Zentrum steht. Beide Perspektiven unterscheiden sich erheblich voneinander, wenn sie nicht sogar in absolutem Gegensatz zueinander stehen. ...

Man darf wohl mit einigem Recht behaupten, dass es zu einer Vermischung von Pensionierungskriterien und dem Zurechtkommen am Arbeitsplatz kommen muss, wenn der Arbeitsbewältigungsindex als Mittel zur Förderung der Arbeitsfähigkeit eingesetzt wird. Bei den Pensionierungskriterien handelt es sich um eine in ihrer Reichweite beschränkte Betrachtungsweise, die sich auf eine medizinische Beweislage gründet und an den juristischen Arbeitsunfähigkeitsbestimmungen ausrichtet. Dahingegen handelt es sich bei der Förderung der Arbeitsfähigkeit um einen situationsabhängigen Prozess, der in den meisten Fällen viel stärker von äußeren Faktoren determiniert wird als von den jeweiligen physischen Kapazitäten eines Individuums. Die aktiven Bewältigungsstrategien eines gegebenen Individuums, die sehr häufig kollektiver und situationsabhängiger Natur sind, liegen jenseits der Erfassungsreichweite der Pensionierungskriterien und damit auch jenseits des gesamten Arbeitsfähigkeitsansatzes und bleiben in der Förderung der Arbeitsfähigkeit häufig unberührt und unbeachtet.

Gefahr der Selektion

Indem er die Arbeitsfähigkeit misst, macht der Arbeitsbewältigungsindex entscheidend mehr, da er eine Interpretation einer Situation liefert. Wir möchten behaupten, dass die Perspektive des Arbeitsfähigkeitskonzeptes, so wie es sich im Arbeitsbewältigungsindex kristallisiert, komplexe Probleme der Arbeitsorganisation etc. in individuelle Arbeitsunfähigkeiten auflöst, so beispielsweise im Zusammengang mit denjenigen Stresssituationen, die an einem Arbeitsplatz entstehen, an dem sich sehr viel verändert hat und an dem vielleicht doch noch auf die gleiche alte Art und Weise gearbeitet wird (eine Situation, die gegenwärtig sicherlich nicht besonders ungewöhnlich ist).

Mit anderen Worten transformiert diese Perspektive also die eigenen Erfahrungen dieser (gesellschaftlichen) Situation in (individuelle) Merkmale: Je schlechter du dich fühlst, umso schlechter bist du auch. Im Zusammenhang mit der Evaluation (der Arbeitsunfähigkeit) folgt dies den Regeln und Voraussetzungen der Anspruchsbewertung. In einem Kontext zur Förderung (der Arbeitsfähigkeit) hingegen selektiert es die individuellen Arbeitnehmer und macht diese quasi zu Sündenböcken. Es sollte ja einsichtig sein, dass es auch um ethische Fragestellungen geht, wenn die Last den Individuen aufgebürdet wird. ...

Lösungsansätze, welche die Förderung der individuellen Arbeitsfähigkeit zum Ziel haben, verschleiern das gesellschaftliche und von vielen Faktoren abhängige Wesen von Gesundheitsproblemen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz auftreten. Im finnischen Gesundheitswesen hat dies mittlerweile schon zu Verfahrensweisen geführt, in deren Kontext die Arbeiter an ihre Aufgaben angepasst werden und nicht umgekehrt. Das heißt, dass sowohl das Analyseinstrument, der Arbeitsbewältigungsindex, als auch der Analyseansatz, die Förderung der Arbeitsfähigkeit, neu bewertet werden müssen.