

## Editorial

# Beschäftigungsfähigkeit umfassend denken und fördern – ein Thema für die Arbeitswissenschaft

Als die Idee aufkam, ein Themenheft rund um die vielfältigen Facetten der „Beschäftigungsfähigkeit“ zu gestalten, war die Tragweite der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise noch nicht vorauszusehen. Im Gegenteil, ein regelrechter Boom von fachwissenschaftlichen und fachpolitischen Veranstaltungen entstand in den vergangenen Jahren – meist mit dem Tenor, dass angesichts der demografischen Entwicklungen einem Fachkräftemangel nur durch Förderung und Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit zu begegnen sei.

Derzeit scheint vielfach die Auffassung vorzuherrschen, dass Arbeit an sich die vermeintlich beste Medizin sei, um gesund und beschäftigungsfähig zu bleiben – und dies selbst unabhängig davon, wie die Arbeit und ihre Rahmenbedingungen gestaltet sind. Die Beiträge dieser Ausgabe zeigen demgegenüber nachdrücklich, dass eine solche Sichtweise zu kurz greift. Ein umfassendes Verständnis von Beschäftigungsfähigkeit führt gerade auch in wirtschaftlichen Krisenzeiten zu nachhaltigeren Entwicklungen, als eine nur auf Qualifizierung verkürzte Perspektive. Und selbst diese wird oftmals nicht aufgegriffen, das belegen die zurückhaltenden Inanspruchnahmen bei den Förderprogrammen für Qualifizierungsmaßnahmen bei Kurzarbeit. Doch nicht nur in der von ökonomischen Friktionen geprägten Gegenwart basieren die politischen Instrumente der Arbeitsmarktsteuerung überwiegend auf Heuristiken über Verhaltensprinzipien der Beteiligten. Die zugrunde gelegten Konzepte sind dabei – so scheint es – eher weniger als mehr empirisch bzw. theoretisch fundiert. Dabei hat es durchaus seit dem Beginn sozialpolitischer Regelungen im 19. Jahrhundert Konzeptionen verschiedener Wissenschaftsrichtungen zur sozialen Flankierung des Arbeitsmarktes für primär abhängig Beschäftigte gegeben (vgl. Gazier (1999) für einen Überblick). So entwickelten sich auch die Ansätze der Beschäftigungsfähigkeit. Die Genese stand im Umfeld der Erwerbstätigkeit und war auf das so genannte Normalarbeitsverhältnis bezogen; im Zentrum der frühen Ansätze stand zudem die Vorbeugung von Erwerbslosigkeit. Die sich verändernden Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt verlangen jedoch nach Ansätzen, die übergreifender in der Lage sind, beispielsweise Brüche im Erwerbsleben aufzugreifen oder die (teils fehlenden) Ressourcen und Rahmenbedingungen mit einzubeziehen, die die Lebenswelt von Erwerbslosen oder Beschäftigten in so genannten prekären Arbeitsverhältnissen betreffen (Seiler 2009).

Vergleicht man die verschiedenen Definitionen und Konzeptionen zur Beschäftigungsfähigkeit, so wird deutlich, dass wesentliche Unterschiede darin liegen, inwieweit entweder individuelle Merkmale oder organisationale bzw. gesellschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten in den Vordergrund gerückt werden. Nahezu allen Ansätzen ist gemein, dass die Teilnahme am Erwerbsleben die hauptsächliche Funktion ist. Als Orientierungspunkte gelten dabei meist gegenwärtige sowie vereinzelt zukünftige Anforderungen des Arbeitsmarktes. Die jeweiligen Konstitutionen, Eigenschaften und Kompetenzen der einzelnen Menschen werden dabei in Beziehung gesetzt zu Anforderungen des Arbeitsmarktes. In jüngerer Vergangenheit setzt sich dabei eine interaktionistische und dynamische Sichtweise durch (vgl. z. B. Gazier 1999; Blancke et al. 2000; Deecke & Kruppe 2003; Kriegesmann et al. 2005; Richenhagen 2007; Promberger et al. 2008; Seiler 2009).

Auch wenn Beschäftigungsfähigkeit zunächst in der Tradition stand, eine primär arbeitsmarktpolitische Orientierung zu haben, so sind in der Psychologie sowie in der Soziologie Arbeiten entstanden, die u. a. Gesundheit und psychisches Wohlbefinden als basale Voraussetzungen für soziale Teilhabe und Einbindung definieren (Kriegesmann et al. 2005). Erst in den letzten Jahren sind auch arbeitswissenschaftliche bzw. arbeitsmedizinische Einflüsse in den Theorien zur Beschäftigungsfähigkeit deutlicher hervorgetreten. Diese Entwicklung ist vor dem Hintergrund nachvollziehbar, dass die Arbeitswissenschaft bislang überwiegend erfolgreich bei der Ableitung konkreter arbeitsgestalterischer Lösungen zu definierten betrieblich-technischen Problemstellungen war. In übergeordneten Zusammenhängen hält sich die Arbeitswissenschaft inzwischen oftmals zurück und wird in der Politikberatung bzw. in breiter angelegten arbeitspolitischen Leitbildern nicht immer angemessen wahrgenommen – wie teils die kritisch-konstruktive Erörterung zum HdA-Programm und seinen Folgen in dieser Zeitschrift kürzlich zeigte (vgl. auch Lehmann & Seiler 2009). Demzufolge entstammen die Mehrzahl der Konzeptionen zur Beschäftigungsfähigkeit eher soziologischen, politikwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Diskursen. Ergonomie und Medizin fanden ihren Niederschlag hauptsächlich in bei den Defizitmodellen der Erwerbsfähigkeit.

Ilmarinen (2004) erweiterte seit den 90er Jahren des vergangenen Jahrhunderts mit seinem Ansatz der Arbeitsfähigkeit

die Diskussion um Beschäftigungsfähigkeit mit einer Perspektive, die die grundlegenden Funktionen psychischer und physischer Gesundheit betonen. Unter Arbeitsfähigkeit wird nach Ilmarinen (ebenda) die Summe der Faktoren verstanden, die einen Menschen in einer bestimmten Arbeitssituation in die Lage versetzen, die ihm gestellten Arbeitsaufgaben erfolgreich zu bewältigen. In erster Linie wird dabei auf eine möglichst optimale Passung zwischen der körperlichen (und mentalen) Konstitution, den ergonomischen Ausführungsbedingungen sowie der Motiv- und Kompetenzstruktur des/der einzelnen verwiesen. In diesem Sinne ist Arbeitsfähigkeit eine wesentliche Voraussetzung für das auf Erwerbsarbeit zielende Konzept der Beschäftigungsfähigkeit (Kriegesmann et al. 2005; Richenhagen 2007; Ruf 2008).

Folglich ist die Förderung von Gesundheit eine grundlegende Voraussetzung für das Vermögen, im Beruf und in der Freizeit dauerhaft tätig sein zu können, sowie für Integrationsprozesse in den Arbeitsmarkt. Bei etwaigen Maßnahmen ist daher nur ein umfassender Begriff von Beschäftigungsfähigkeit zielführend, der der Interaktion zwischen persönlichen Voraussetzungen und gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen Rechnung trägt. Ein solcher Ansatz berücksichtigt beispielsweise ein Arbeitsleben, das nicht nur aus Erwerbsarbeit besteht, sowie die (teils fehlenden) Ressourcen und Rahmenbedingungen, die die Lebenswelt von Beschäftigten oder Erwerbslosen in so genannten prekären Arbeitsverhältnissen betreffen (vgl. Holleder 2009; Seiler und Splittergerber, in Druck). Die Unterschiede zu bisherigen Weiterentwicklungen liegen beim Konzept von Seiler (2009) in der handlungstheoretischen bzw. tätigkeitspsychologischen Verankerung; ferner werden in der dortigen differentiellen Sichtweise auch Grenzen aufgezeigt – es wird zwischen prinzipiell veränderbaren individuellen Merkmalen und schwer zugänglichen, eher dispositionalen Charakteristika unterschieden. In einem dynamischen Prozess der Interaktion mit den äußeren Rahmenbedingungen (z. B. Arbeitsmarktsituation, Kultur, rechtliche Aspekte) sowie individuellen Merkmalen gibt es keine allgemeingültigen Patentrezepte zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.

Schaut man sich die gegenwärtige internationale (englischsprachige) Literatur zu diesen Zusammenhängen an, so überwiegen vor allem individuenzentrierte Ansätze. In Deutschland hat sich auch teilweise der international gebräuchliche Begriff der employability etabliert, selbst wenn dieser überwiegend als personales Fähigkeitsmodell von Schlüsselkompetenzen und Fertigkeiten verstanden wird. Es scheint, dass Europa bei Ansätzen zur Beschäftigungsfähigkeit „konzeptionell die Nase vorn“ hat, wohl nicht zuletzt wegen der sozialpolitischen Historie und seinen vielfältigen Modellen von Wohlfahrtsstaaten.

Zugegeben ist es – wie vereinzelt in den Artikeln des Heftes erörtert wird – schwierig, eine angemessene Operationalisierung für die vielen Konzepte zur Beschäftigungsfähigkeit vorzunehmen, welche dann die Basis für entsprechende empirische Indikatoren bildet. Nicht zuletzt tappt man als Forscher auf diesem Gebiet oft in die konstruktivistische Falle (sowohl in der interdisziplinären Arbeit als auch bei Befragungsstudien), denn je nach subjektivem Verständnis der Beteiligten können bedeutsame Einflussfaktoren ausgeblendet sowie individuelle

Attributionen und Bewertungen zu einem babylonischen Gebilde führen. Dies ist jedoch bei annähernd jedem komplexeren Konstrukt der Forschung der Fall – man kann und muss sich daher Indikatoren bedienen, die in pragmatischer Weise Teilaspekte des Gegenstandes beleuchten. Hierzu gab es in Deutschland in den vergangenen Jahren verschiedene Befragungsstudien, die Anhaltspunkte dazu liefern (z. B. IGA 2005, DGB-Index 2009, Figgen & Seiler, 2009) – einige werden in den Beiträgen dieses Themenheftes berichtet. Ferner können regelmäßige statistische Auswertungen zur Qualifikation bzw. zur Bildungssituation der Bevölkerung sowie zu regionalen Arbeitsmarktentwicklungen herangezogen werden (z. B. BIBB/BAuA 2006, Bach et al. 2009).

Dieses Heft sucht u. a. nach dem inkrementellen Mehrwert, den der arbeitswissenschaftliche Blick auf die Beschäftigungsfähigkeit haben kann. Ferner wird umgekehrt der Frage nachgegangen, ob es befriedigende Konzeptionen von Beschäftigungsfähigkeit gibt, die sich als arbeitswissenschaftliches Rahmenkonzept eignen. Wir haben dazu Positionen der Sozialpartner eingeladen, die sich aus dieser fachpolitischen und wissenschaftlichen Perspektive damit auseinandersetzen sowie die Position des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums – dort ist ein bemerkenswertes fachpolitisches Konzept bereits eingeführt worden. Ferner werden wissenschaftliche Beiträge präsentiert, die mehr oder weniger stark einen Bezug zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit aufweisen.

Zu den Beiträgen im Einzelnen: Loß, Matzdorf, Richenhagen und Riepert (S. 277) präsentieren in ihrem Beitrag das arbeitspolitische Rahmenkonzept des Landes Nordrhein-Westfalen zur Entwicklung und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit. Es fokussiert auf die Beiträge der Individuen und der Unternehmen, die dazu notwendig sind. Ferner werden zahlreiche erfolgreich eingeführte flankierende Instrumente der Arbeitspolitik vorgestellt, die diese Prozesse unterstützen.

Pickshaus und Spieker (S. 285) plädieren aus gewerkschaftlicher Sicht für eine nachhaltige Unternehmenspolitik, die die Beschäftigungsfähigkeit als Ziel mit einschließt. Aus ihrer Sicht sind bedeutsame Rahmenbedingungen wie Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und Partizipationsmöglichkeiten notwendig, um so genannte stärkere Eigenverantwortung und Veränderungsbereitschaft bei den Beschäftigten zu erreichen. Sie erteilen einer ausschließlich individuell orientierten Betrachtung des Konzeptes eine klare Absage und führen empirische Beweise ihrer Argumentation an.

Die Arbeitgeberperspektive nehmen Böhne und Breutmann (S. 291) ein; dort steht im Vordergrund, dass neben betrieblichen Gestaltungsprozessen vor allem die Verantwortung von Beschäftigten zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit stärker betont werden muss. Sie führen die Beschäftigungsrisiken Gesundheit, Qualifikation und Motivation an und weisen auf ein optimierungsfähiges individuelles Engagement vor allem zur Erweiterung der Kompetenzen hin.

Im Beitrag von Schweer und Krummreich (S. 293) wird auf der Basis rezenter Theorien ein Handlungsmodell zur Gesundheitskompetenz und Präventionskultur im Setting Unternehmen entwickelt. Dabei stellt Gesundheitskompetenz die personbezogene Komponente dar, die sich in der

betrieblichen und lebensweltlichen Interaktion entwickeln aber auch zurückbilden kann. Der Grad der Präventionskultur wird deutlich durch Symbole bzw. Praktiken betrieblicher Gesundheitspolitik, dem Führungsverhalten sowie der Ergonomie und Arbeitsumgebung. Das vorgestellte Handlungsmodell soll den „kulturellen“ Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit verdeutlichen - vor allem im Zusammenhang von Aktivitäten zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA).

Hammes et al. (S. 303) haben einen umfassenden betrieblichen Gesundheitsindex für Unternehmen entwickelt, anhand dessen die Steuerung betrieblicher Gesundheitspolitik möglich wird. Somit erhalten – in aller Regel eher größere – Unternehmen geeignete Anhaltspunkte zur Beeinflussung der Beschäftigungsfähigkeit, um passgenau und beteiligungsorientiert Maßnahmen ableiten zu können. Darüber hinaus werden interessante Ergebnisse aus den Validierungsstudien zum Index präsentiert

Mit einem innovativen personbezogenen Ansatz stellen Ferreira et al. (S. 315) unterstützende Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit im betrieblichen Setting vor. Anders als bei klassischen Unterweisungen wird mit der Simulationsmethode insbesondere für den Umgang mit psychischen Belastungen ein interessanter Mehrwert zum Kompetenzerwerb geschaffen. Erste Evaluationsergebnisse werden hierzu berichtet.

Rückenbeschwerden sind nach wie vor eine große Bedrohung für die dauerhafte individuelle Beschäftigungsfähigkeit; der Beitrag psychischer Faktoren bei deren Entstehung wird oft unterschätzt. Stadler & Spieß (S. 331) stellen daher in ihrem Artikel die aktuellen empirischen Zusammenhänge dar und geben einen Ausblick zu Interventionsmöglichkeiten im individuellen, betrieblichen sowie überbetrieblichen Rahmen.

Mit diesen Beiträgen soll innerhalb der Arbeitswissenschaften der Blick auf das umfassende Verständnis der Beschäftigungsfähigkeit geschärft und der Integrationsprozess in arbeitsgestalterische Konzepte verstetigt werden. Es gilt dabei, eine tragfähige „Klammer“ für verhältnis- und verhaltensbezogene Gestaltungsangebote und –maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit zu schaffen, die die Kompetenzen der Arbeits- und Gesundheitswissenschaften deutlich macht. Beschäftigungsfähigkeit stellt sich im Überblick der Ansätze als integrationsfähiges Konzept dar, das nicht nur individuell orientiert ist, sondern unternehmensbezogene Gestaltungsspielräume und gesellschaftliche Rahmenbedingungen mit einschließt.

Die Arbeitswissenschaft arbeitete schon immer interdisziplinär, vorwiegend mit einem deutlichen ingenieurwissenschaftlichen Paradigma. In diesem Heft werden genügend Orientierungspunkte gegeben, die eine „Anschlussfähigkeit“ an die Arbeitswissenschaft aufzeigen. Mit dem 55. Frühjahrskongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. im März diesen Jahres konnten unter dem Titel „Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert“ ebenfalls einige beeindruckende Beispiele aufgezeigt werden. Auch der kommende Kongress im Jahre 2010 wird unter dem Motto „Neue Arbeits- und Lebenswelten gestalten“ Bezüge zwischen dem Erhalt und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und arbeitswissenschaftlichen Ansätzen herstellen.

Wissenschaftlich stellt sich sicherlich auch die Frage, ob Beschäftigungsfähigkeit als eigenes Konstrukt aufzufassen ist oder bereits latent in anderen vorhanden bzw. überführt werden kann – mit dem tätigkeitspsychologischen Integrationsversuch (Seiler 2008, 2009) ist ein Weg dazu aufgezeigt worden, weitere werden sicherlich darüber hinaus interessant sein. Die Frage nach der Messbarkeit von Beschäftigungsfähigkeit lässt sich wiederum nicht einfach beantworten, wie so oft bei komplexen Konstrukten. Letztlich ist sie auch abhängig vom jeweils verwendeten Paradigma. Bei allem wissenschaftlichen Anspruch sind für betriebliche Praktiker und Akteure sozialer Institutionen solche Ansätze von Interesse, die in pragmatischer Weise eine Auswahl von Kriterien in Instrumente übersetzt haben (vgl. z. B. DemoBiB (o. J.); Ruf 2008).

Herrn Prof. Bruder danke ich für die inhaltliche Unterstützung bei der Erstellung dieses Heftes. Ich wünsche Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, eine angenehme Lektüre der Beiträge.

## Literatur

Bach, H.-U.; Gartner, H.; Klinger, S.; Rothe, T.; Spitznagel, E.: Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt - eine Darstellung der Methode auf Basis der Sommerprognose 2008. (IAB-Forschungsbericht, 05/2009), Nürnberg, 2009

Blancke, S.; Roth, C.; Schmid, J.: Employability ('Beschäftigungsfähigkeit') als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft - Eine Konzept- und Literaturstudie. Arbeitsbericht 157 der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Stuttgart, 2000

Bundesinstitut für Berufsbildung/ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - BIBB/BAuA (2006). Erwerbstätigenbefragung 2006 - Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, Essen, Vereinigung der Technischen Überwachungs-Vereine

Figgen, M. & Seiler, K.: Gesunde Arbeit NRW 2009. Düsseldorf, Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit NRW, 2009

Deeke, A.; Kruppe, T.: Beschäftigungsfähigkeit als Evaluationsmaßstab? Inhaltliche und methodische Aspekte der Wirkungsanalyse beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms. IAB-Werkstattbericht, Ausgabe 1, 03. Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2003

DGB-Index Gute Arbeit GmbH: DGB-Index Gute Arbeit 2009. Der Report. Berlin, 2009

DemoBiB (o. J.): TBS-Informationsportal „Beschäftigungsfähigkeit und demografischer Wandel“, verfügbar unter <http://www.demobib.de/bib/>

Gazier, B. (Hrsg.): Employability: Concepts und Policies. Report 1998. Employment Observatory Research Network. Berlin, 1999

Hollederer, A.: Gesundheit und Krankheit von Arbeitslosen sowie Chancen und Grenzen arbeitsmarktintegrativer Gesundheitsför-

derung. In: Holleederer, A. (Hrsg.). In: Holleederer, Alfons (Hrsg.). Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Frankfurt a. M., Fachhochschulverlag, 2009

Initiative Arbeit und Gesundheit: Das iga-Barometer 2005. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zu beruflichen Handlungsspielräumen und zu Gratifikationskrisen. Verfügbar unter: <http://www.iga-info.de/index.php?id=236>, 2005

Ilmarinen J., Tuomi K.: „Past, Present and Future of Work Ability“. In: Ilmarinen, J.; Lehtinen, S. (eds.): Past, Present and Future of Work Ability. People and Work - Research Reports 65, Finnish Institute of Occupational Health, 2004.

Kriegesmann, B.; Kottmann, M.; Masurek, L.; Nowak, U.: Kompetenz für eine nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Forschungsbericht 1038. Bremerhaven, Wirtschaftsverlag NW, 2005

Lehmann, E.; Seiler, K.: Welcher Forschungsbedarf leitet sich aus den vorliegenden arbeitsbezogenen politischen Konzeptionen ab? In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.). Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert. Tagungsband zum 55. Kongress der GfA, Dortmund, S. 767 – 771, 2009

Promberger, M.; Wenzel, U.; Pfeiffer, S.; Hacket, A.; Hirsland, A.: Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. In: WSI-Mitteilungen, 2, S. 70 – 76, 2008

Richenhagen, G.: Altersgerechte Personalarbeit: Employability fördern und erhalten. In: Personalführung, 7, S. 35 – 47, 2007

Seiler, K.: Beschäftigungsfähigkeit als Indikator für unternehmerische Flexibilität. In: Badura, B., Schröder, H., Vetter, C. (Hrsg.) Fehlzeitenreport 2008. Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen. Berlin, Springer, S. 1 – 11, 2008

Seiler, K.: Die Bedeutung von Beschäftigungsfähigkeit für die arbeitsmarktintegrative Gesundheitsförderung. In: Holleederer, Alfons (Hrsg.). Gesundheit von Arbeitslosen fördern! Frankfurt a. M., Fachhochschulverlag, 2009

Seiler, K.; Splittgerber, B. (in Druck): Ein strukturelles Problem? Herausforderungen der Gesundheitsförderung für prekär Beschäftigte. Erscheint in: Faller, G. (Hrsg.). Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung. Bern, Huber

Ruf, U.: Beschäftigungsfähigkeit für den demografischen Wandel. Wie Unternehmen und Beschäftigte die Zukunft gestalten. Reihe Arbeit, Gesundheit, Umwelt, Technik. Heft 68, 2008

#### **Anschrift des Gasteditors**

**Dr. Kai Seiler**

Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen

Leitung Fachgruppe 2.2 "Betriebliches Gesundheitsmanagement"

Ulenbergstraße 127-131

40225 Düsseldorf

E-Mail: [kai.seiler@liga.nrw.de](mailto:kai.seiler@liga.nrw.de)