

Innovative Arbeitsplätze!

Die Arbeitswelt befindet sich in einem weitreichenden Umbauprozess mit enormen Herausforderungen. Eine treibende Kraft dieses Wandels ist die Digitalisierung, die neue Spielräume, aber auch Anforderungen und Belastungen produziert. So kam es in den letzten Jahren zu einer exorbitanten Zunahme von Krankheitstagen durch psychische Erkrankungen. Darüber hinaus erhöht sich in einer zunehmend wissensbasierten Wirtschaft das individuelle Risiko der Arbeitslosigkeit, wenn Weiterbildung ignoriert wird.

Es besteht also Handlungsbedarf, die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern. Wir schlagen hierzu eine Drei-Säulen-Strategie vor: Ein erster Ansatzpunkt ist die Festlegung anspruchsvoller Standards des Arbeitsschutzes auch mit Blick auf psychische Risiken der Arbeit. Die von Gewerkschaftsseite angestoßene Diskussion um eine „Antistressverordnung“ weist in diese Richtung, ebenso der Versuch, Regeln für Arbeitsbelastungen auf betrieblicher Ebene zu finden. Regulierung funktioniert nur in Verbindung mit einer verlässlichen Anwendung der Vorgaben im Zuge regelmäßiger betrieblicher Kontrollen.

Zweitens muss sich in den Unternehmen ein Bewusstsein über den Nutzen von betrieblichen Anstrengungen für den Erhalt und die Pflege der Beschäftigungsfähigkeit herausbilden. Dazu können Studien über die Wirkungsbeziehungen und deren Vermittlung in die betriebliche Praxis ebenso hilfreich sein wie sozialpartnerschaftliche Initiativen, öffentlichkeitswirksame Kampagnen und Wettbewerbe, die gute Praktiken prämiieren.

Drittens dürfen Unternehmen, die wenig oder gar nichts für die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Arbeitskräfte tun, nicht länger aus der Verantwor-



Wer Beschäftigungsfähigkeit fördert, gehört belohnt, finden

Werner Eichhorst (o.) und Wolfgang Schroeder.



tung entlassen werden. Hier bieten sich ökonomische Anreize an, die dafür sorgen, dass Firmen belohnt werden, die ihre Arbeitswelten so gestalten, dass die Beschäftigungsfähigkeit erhalten oder verbessert wird.

So könnte ein kleiner Teil der Beitragssätze der Arbeitgeber zur Sozialversicherung in Höhe von 0,1 bis 0,5 Prozentpunkten in einen Fonds fließen. Aus diesem würde ein Bonus für Firmen gezahlt, die sich besonders um die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Belegschaften kümmern. In den Niederlanden etwa sind die Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnfortzahlung bei Krankheit für bis zu zwei Jahre zu tragen; zudem müssen sie bei den Erwerbsunfähigkeitsrenten risikoabhängige Prämien aufbringen, die sich danach richten, wie viele Anträge auf Berufsunfähigkeitsrenten in der Vergangenheit vom jeweiligen Unternehmen gestellt wurden.

Wenngleich auch die Beschäftigten eine Rolle spielen, tragen doch die Arbeitgeber die zentrale Verantwortung dafür, dass durch eine innovative Arbeitsumwelt der Erhalt sowie die Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten gefördert werden. Denn frühzeitiger „Verschleiß“ von Arbeitskraft durch schlechte Arbeitsbedingungen führt nicht nur für das Unternehmen zu erhöhten Kosten, sondern verstärkt insgesamt die Gefahr, dass diese auf die Sozialversicherung und damit auch auf andere Arbeitgeber externalisiert werden.

Werner Eichhorst ist Direktor für Arbeitsmarktpolitik am Forschungsinstitut IZA, **Wolfgang Schroeder** ist Politikprofessor in Kassel. Sie erreichen sie unter: gastautor@handelsblatt.com