

KLAUS PICKSHAUS/RALF STUTH

DGB-Index Gute Arbeit: Gesamtmetall kennt sich nicht aus, haut aber drauf

Der Arbeitgeberverband Gesamtmetall hat unmittelbar nach der Veröffentlichung der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Arbeitsfähig bis zur Rente?“ in einer Presseerklärung scharfe Vorwürfe gegen den Index erhoben und diesen im Kern als wissenschaftlich unseriös bezeichnet. Gestützt wurden diese Vorwürfe auf ein angehängtes kurzes Statement des arbeitgebernahen Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft, das vorgibt, den Index wissenschaftlich zu evaluieren. Im Folgenden setzen wir uns mit den dort erhobenen Vorwürfen kritisch auseinander.

Mehr als ein Dutzend haltlose Vorwürfe und Falschinformationen, einmal den Nagel auf den Kopf getroffen. Das ist die magere Ausbeute der scharfen Attacke, die der Arbeitgeberverband Gesamtmetall jüngst gegen den DGB-Index Gute Arbeit gestartet hat. „Der DGB-Index ‚Gute Arbeit‘: Hintergrund und Bewertung“ steht über dem Papier mit der überragenden Fehlerquote. Verantwortlich für den gerade mal zwei Seiten starken Text zeichnet neben Gesamtmetall auch das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa), das sich allerdings offen zu seiner Abhängigkeit von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie bekennt. Quelle: [www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/id/DE_DGB_Gute_Arbeit/\\$FILE/DGB-Index%20Gute%20Arbeit%202009-02.17.pdf](http://www.gesamtmetall.de/Gesamtmetall/MEOnline.nsf/id/DE_DGB_Gute_Arbeit/$FILE/DGB-Index%20Gute%20Arbeit%202009-02.17.pdf).

Was ist der DGB-Index Gute Arbeit?

Zum Hintergrund der Polemik: Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Maß, mit dem seit 2007 die Qualität der Arbeit gemessen wird. Bundesweit geschieht das durch Repräsentativerhebungen – in Unternehmen, Behörden und Organisationen durch Mitarbeiterbefragungen. Profil bestimmend ist: Der DGB-Index Gute Arbeit misst die Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Dazu geben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein nach 15 Arbeitsdi-

mensionen differenziertes Urteil über ihre Arbeitssituation ab. In einem fundierten arbeitswissenschaftlichen Verfahren werden aus den Antworten Indexwerte errechnet. Diese signalisieren, in welchem Grad und in welchen Dimensionen die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten den Kriterien für Gute Arbeit entsprechen.

Mit dem bundesweit ermittelten DGB-Index Gute Arbeit kommt die Sicht der Arbeitnehmerschaft auf ihre Arbeitsbedingungen erstmals direkt und öffentlich zur Sprache. Das stößt auf großes Interesse in den Medien und Betrieben, ist aber natürlich nicht nach jeden Arbeitgebervertreter Geschmack. Damit kein falscher Eindruck entsteht: Auch aus dem Unternehmer-Lager sind lobende Stimmen zum Index-Projekt zu hören. So jüngst etwa vom Ex-VW-Manager und derzeitigen PR-Unternehmer Klaus Kocks. Ständig wächst auch die Zahl der Betriebe, in denen Arbeitgeber gemeinsam mit Betriebsräten beschließen, die betriebliche Arbeitsqualität mit dem DGB-Index Gute Arbeit zu messen.

Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegießer hingegen signalisierte bereits vor einigen Monaten, warum er den DGB-Index nicht brauchen kann. In einem Beitrag im Handelsblatt (26. 6. 2008) machte er unmissverständlich klar, dass er selbst

DIE AUTOREN

Klaus
Pickshaus,



Bereichsleiter
Gesundheits-
schutz und Ar-
beitsgestaltung
beim Vorstand
der IG Metall
und Mitglied
im Fachbeirat
der DGB-Index
Gute Arbeit
GmbH. Kon-
takt: klaus.
pickshaus@
igmetall.de

Ralf Stuth,



Geschäftsfüh-
rer der DGB-
Index Gute Arbeit
GmbH. Kontakt:
ralf.stuth@
dgb-index-
gute-arbeit.de

seiner Meinung nach sehr viel besser als die Beschäftigten über deren Arbeitsbedingungen Bescheid wisse: „Moderne Arbeit ist gute Arbeit“ – fertig! Und richtig: In jenen Etagen, auf denen so viel Selbstherrlichkeit herrscht, kann man es natürlich nur als Ärgernis empfinden, wenn publik wird, dass die Beschäftigten die Lage etwas differenzierter beurteilen: 13% bewerten ihre Arbeitsbedingungen als gut, 55% als mittelmäßig, 32% als schlecht – so lautet das Ergebnis der Repräsentativumfrage zum DGB-Index 2008.

Pünktlich zur Präsentation der Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit „Arbeitsfähig bis zur Rente?“ am 18. Februar 2009 hat Gesamtmetall jetzt das oben genannte Pamphlet herausgegeben. Nur jede/r zweite Beschäftigte erwartet, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können, lautet das wenig erfreuliche Resultat der Repräsentativumfrage. Die Erwartungen der Beschäftigten interessieren die Gesamtmetall-Beauftragten aber gar nicht. Stattdessen gehen sie lieber mit verbaler Brachialgewalt gegen den DGB-Index in seiner Gesamtheit vor: „willkürlich“, „unwissenschaftlich“, „in jeder Hinsicht fraglich“, „negative Verzerrung“, „unseriöse Schlüsse“, „ideologisch geprägt“ – in dem kurzen Text wimmelt es nur so von Scharfmacher-Prosa. Unangenehm stößt insbesondere die fast schon ehrabscheiderische Art auf, in der damit die wissenschaftliche Reputation der an der Index-Entwicklung beteiligten Arbeitswissenschaftler in Frage gestellt wird.

Zehn Richtigstellungen

Statt auf den groben Klotz einen groben Keil zu setzen, wollen wir lieber einen Blick auf die vermeintlichen Belege der Autoren werfen – sie liegen gründlich daneben:

Erstens: Falsch ist die Gesamtmetall-Behauptung: „Methodisch ist der Index nicht transparent, wenig (!!!) wissenschaftlich.“ Offenbar haben die Autoren sich nie die Mühe gemacht, einen Blick auf www.dgb-index-gute-arbeit.de zu werfen. Dort findet sich unter dem Titel „Methodenpapier“ eine Veröffentlichung, in der auf 44 Seiten das arbeitswissenschaftliche Fundament des DGB-Index offen gelegt und das Konstrukt erläutert wird.

Zweitens: Falsch ist auch die Behauptung, der DGB-Index sei „nicht repräsentativ“ oder aber (ja, was denn nun?) „von zweifelhafter Repräsentativität – denn ob die jeweiligen Berufsgruppen entsprechend ihrem Anteil an allen abhängig Beschäftigten im Index vertreten sind, ist offen“. Auch das lässt sich nachlesen: Der DGB-Index Gute Arbeit basiert auf einer Repräsentativumfrage unter mehr als 6 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland. Die Gruppen sind entsprechen ihren Anteil an den Gesamtbeschäftigten vertreten. „Das statistische Verfahren gewährleistet, das einzelne Gruppen, etwa gewerkschaftlich Organisierte, weder über- noch unterrepräsentiert sind.“ (DGB-Index Gute Arbeit 2007 – der Report)

Drittens: Nicht richtig ist die Behauptung (Thema ist die Berechnung der Dimension Einkommen im DGB-Index): „Ein Top-Verdiener mit aufwendigem Lebensstil schneidet

trotz seines höheren Einkommens schlechter ab als ein genügsamer Durchschnittsverdiener.“ Fakt ist, dass der Lebensstil überhaupt kein Thema ist, kurioserweise zitieren die Gesamtmetall-Autoren die entsprechende Frage selbst: „Wenn Sie an ihre Arbeitsleistung denken“ – nicht „Wenn Sie an Ihre Ausgaben denken“ –, „halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“

Viertens: Unzutreffend ist die Behauptung: „Ein Berufsanfänger, der ein geringeres Einkommen und ungewissere Zukunftsaussichten hat, (kommt) selbst dann nur auf ‚mittelmäßige Arbeit‘, wenn er keinerlei Belastung empfindet und die Ressourcen positiv bewertet.“ Richtig ist: Weder die Höhe des Einkommens noch die Art seines Arbeitverhältnisses – etwa befristete Beschäftigung – gehen in die Index-Berechnung ein, nur seine eigene Bewertung. Macht der besagte Berufsanfänger sich keine Sorgen um seine berufliche Zukunft und/oder hält er sein niedriges Einkommen für angemessen – solche Antworten gibt es –, erzielt er einen Wert, der Gute Arbeit signalisiert.

Fünftens: Haltlos ist die Behauptung, der DGB-Index bewirke eine „negative Verzerrung“ der Arbeitswirklichkeit. Richtig ist, dass die drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen & Sicherheit) zu gleichen Teilen in die Berechnung des Index eingehen. Das entspricht der Arbeitswirklichkeit, wie die Beschäftigten sie erleben, ihren Ansprüchen an Gute Arbeit (nach denen begleitend auch gefragt wird), und wird von anderen arbeitswissenschaftlichen Untersuchungen bestätigt. Arbeitsplatzsicherheit und Einkommenshöhe werden von den Beschäftigten nun mal wichtiger genommen als z. B. der Sinngehalt der Arbeit.

Sechstens: Unzutreffend ist die Behauptung, die Skalierung sei „völlig willkürlich und tendenziös“ erfolgt. Das Gegenteil ist richtig: Die Skalierung berücksichtigt den Forschungsstand zur menschengerechten und gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeit und sie korrespondiert mit den Ansprüchen der Beschäftigten an eine gute Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Arbeit wird dann als „gut“ charakterisiert, wenn die Beschäftigten Ressourcen am Arbeitsplatz vorfinden, wenn sie durch die Arbeitsbedingungen nicht negativ belastet werden und wenn Einkommen und berufliche Sicherheit als ausreichend empfunden werden. Erinnerung sei in diesem Zusammenhang an die Definition von Holger Luczak im Standardwerk „Arbeitswissenschaft“ (1993): Menschengerecht ist eine Arbeit dann, wenn die Arbeitenden „in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen, schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden, Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen, Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“.

Siebtens: Falsch ist die Behauptung: „Wählt man statt der 50-80-100 Einteilung eine 33-67-100-Drittteilung gibt es keine ‚schlechte Arbeit‘ mehr.“ Richtig ist: Rund 10% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland haben

einen Index von 33 und weniger Punkten, das heißt sie haben grottenschlechte Arbeit.

Achtens: Irreführend ist es, gegen den DGB-Index Umfragen zur Arbeitszufriedenheit in Stellung zu bringen. Auch das ist überall nachzulesen: Der DGB-Index Gute Arbeit trifft überhaupt keine Aussage über die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten, er quantifiziert ausschließlich ihr Urteil über ihre Arbeitsbedingungen. Das ist aber nach allen arbeitswissenschaftlichen Kriterien etwa anderes. (Das ist auch der Grund, weshalb in den Begleitfragen zur Index-Erhebung die Beschäftigten noch einmal extra nach ihrem Arbeitsstolz und nach ihrer Arbeitszufriedenheit gefragt wurden.)

Neuntens: Absurd ist die Behauptung, vollzeitbeschäftigte Frauen hätten deshalb keine schlechteren Arbeitsbedingungen als vollzeitbeschäftigte Männer, weil zwar ihr Gesamt-Indexwert niedriger sei, sie aber in mehr Dimensionen besser liegen. Sie können ja mal nachrechnen: Vollzeitbeschäftigte Männer haben DGB-Index 58,7, vollzeitbeschäftigte Frauen 57,5.

Zehntens: Hochgradige Ahnungslosigkeit signalisiert die Beschreibung des Projektsinns: „Ziel ist, den Arbeitnehmer aus der Pflicht zu nehmen und alle Verantwortung beim Arbeitgeber abzuladen.“ So ziemlich das Gegenteil ist richtig, und auch das lässt sich den Index-Publikationen entnehmen: Der DGB-Index dient dazu, das Urteil der Beschäftigten zu den Arbeitsbedingungen zur Sprache zu bringen, um ihre Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten zu erhöhen und die Qualität der Arbeit zu verbessern.

Belassen wir es bei diesen zehn Richtigstellungen. Wie es um die Seriosität eines Textes bestellt ist, der nicht einmal richtig zu benennen weiß, was er zu kritisieren vorgibt, darauf kann sich jeder selbst einen Reim machen.

Was Gesamtmetall stört:

Die Beschäftigten kommen selbst zu Wort

Nicht unterschlagen werden soll aber der eine Satz, der dann doch ins Schwarze trifft: „Der Index stellt einzig auf die subjektive Einschätzung der Befragten ab“. Genau so ist es, und genau so soll es sein: Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine Arbeitsqualitäts-Prüfung nach Maßgabe der Beschäftigten. Und die ist notwendig: Arbeitswelten sind nun einmal primär Menschen-Welten, ihre Gestaltung ist daher in erster Linie an menschlichen Bedürfnissen, Urteilen und Ansprüchen zu messen. Und weil die Beschäftigten die Hauptbetroffenen der Bedingungen sind, unter denen sie arbeiten, sind sie auch die berufene Instanz, ihre Arbeitsbedingungen zu beurteilen und Gestaltungsansprüche anzumelden.

Dass die Strategen von Gesamtmetall die Sache anders sehen, ist ihr gutes Recht, wenn auch keine Rechtfertigung für den schludrigen Umgang mit den Fakten. Höchst aufschlussreich ist übrigens, was die Autoren als Alternative zu Beschäftigten-Umfragen propagieren: „objektive Daten“ und „tatsächliche Werte“, die die „objektive Lage“ der Beschäftigten erfassen. Genau darum braucht es den DGB-Index: Gesamtmetall will die Arbeitssituation der Beschäftigten über deren Kopf hinweg von wem auch immer (Experten, Bürokraten, Arbeitgeber) festschreiben lassen. Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Medium, durch das die Beschäftigten selbst zu Wort kommen.