

Was zählt das Urteil der Beschäftigten? Der DGB-Index Gute Arbeit in der Diskussion

Nur 12% der Beschäftigten bewerten ihre Arbeitsqualität als gut, 55% finden sie mittelmäßig, 33% schlecht – dieses ernüchternde Ergebnis des DGB-Index Gute Arbeit 2009, der bisher aktuellsten Erhebung, hat kontroverse Reaktionen ausgelöst. Gute Arbeit. war schon mehrmals Plattform für Diskussionsbeiträge dazu. In dieser Ausgabe setzen wir die Debatte mit einer Wortmeldung der Arbeitgeberseite fort. Das nachfolgende Interview mit Sascha Stowasser und Stephan Sandrock vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft in Düsseldorf (IfaA) formuliert Kritik am DGB-Index Gute Arbeit aus der Sicht einer arbeitswissenschaftlichen Einrichtung, die aus ihrer Nähe zu den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie keinen Hehl macht. Zur Vorgeschichte: In Heft 3/2009 (Seite 26-27) setzten sich Klaus Pickshaus (IG Metall, Fachbeirat DGB-Index Gute Arbeit) und Ralf Stuth (Geschäftsführer DGB-Index Gute Arbeit GmbH) kritisch mit Positionen des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall und des IfaA auseinander. Die Arbeitgeberseite hatte die wissenschaftliche Solidität des DGB-Index in Gute Arbeit gestellt und dem Instrument angekreidet, es stelle „einzig auf die subjektive Einschätzung“ der Beschäftigten ab. In einem Interview in Gute Arbeit. 5/2009 (Seite 8-10) insistierten Pickshaus und Stuth, gerade das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeit müsse ernst genommen werden. Mit Bezug auf ihr Interview wandte sich das IfaA an die Redaktion mit der Bitte, seine Position in dieser Zeitschrift authentisch darlegen zu können. Die Redaktion gibt nun dem IfaA Gelegenheit, seine Position in Form eines Interviews zu erläutern. In der nächsten Ausgabe werden wir eine Antwort des Fachbeirats des DGB-Index Gute Arbeit veröffentlichen.

Gute Arbeit: Der DGB-Index Gute Arbeit basiert auf einem positiven Arbeitsbegriff, wie er insbesondere auch in der Ottawa-Charta der Weltgesundheitsorganisation (WHO) dargelegt ist. Danach ist Arbeit so zu organisieren, dass sie

als „Quelle der Gesundheit“ fungiert. Ist das, beurteilt von jenem wissenschaftlichen Standpunkt aus, auf dem das IfaA steht¹, ein Gestaltungs- oder Anwendungsziel, an dem sich die Arbeitswissenschaft orientieren sollte?

Stowasser: Gesundheitspolitische Leitlinie der Ottawa-Charta vom 21. November 1986 ist die Umorientierung von der Verhütung von Krankheiten zur Förderung von Gesundheit. Für die Arbeitswelt bedeutet dies: Die positiven Merkmale der Arbeit sind

IM INTERVIEW

Prof. Dr.-Ing.
Sascha
Stowasser



ist Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. Außerdem ist er außerplanmäßiger Professor an der Universität Karlsruhe (TH). Zuvor war Prof. Stowasser tätig in Führungsaufgaben bei der BoschRexroth AG in Witten, als wissenschaftlicher Mitarbeiter sowie Oberingenieur am Institut für Arbeitswissenschaft und Betriebsorganisation (Ifab) der Universität Karlsruhe.

Dr. Stephan
Sandrock



arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich Arbeitssystemgestaltung des IfaA und beschäftigt sich dort u. a. mit den Themenfeldern Belastungen und Arbeits- und Gesundheitsschutz

zu identifizieren und zu fördern, sodass Wohlbefinden und Handlungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten bleiben. In der Ottawa-Charta gilt als wesentliche Rahmenbedingung zur Umsetzung der Leitlinie die Einhaltung differenzierter Gegebenheiten, d. h. „die Programme und Strategien zur Gesundheitsförderung sollten den örtlichen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Länder und Regionen angepasst sein und die unterschiedlichen Gesellschafts- und Wirtschaftssysteme sowie die kulturellen Gegebenheiten berücksichtigen.“

Für uns Arbeitswissenschaftler und die Führungskräfte der Unternehmen ist es weitestgehend selbstverständlich, den Mitarbeitern sichere Arbeitsbedingungen anzubieten und die gesundheitlichen Ressourcen zu schonen bzw. zu fördern. Die Auslegung der Arbeitsplätze in einem Hochlohnland wie Deutschland muss aber vor allem auch produktiv und wirtschaftlich sein. Sonst kann der Arbeitsplatz schnell seine Existenzberechtigung in unserem Land verlieren. Die Arbeitswissenschaft hat demnach die nicht ganz so einfache Herausforderung, ein harmonisches Gleichgewicht zwischen Humanisierung (einschließlich Gesundheitsförderung) und Wirtschaftlichkeit der Arbeitsplätze zu finden.

Gute Arbeit: Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Unabhängig von der Konstruktion des DGB-Index: Ist das IfaA der Meinung, dass es grundsätzlich der Verbesserung der Arbeitsqualität dient, wenn die Urteile der Beschäftigten über die Gestaltung der Arbeitswelt auf repräsentativer Ebene bundesweit periodisch erhoben und öffentlich zur Sprache gebracht werden?

Sandrock: Eine wesentliche Grundlage für die Erarbeitung von Gestaltungsvorschlägen in konkreten Arbeitssystemen besteht ja in der Beschreibung und Bewertung von Arbeit, bzw. auch von der Qualität der Arbeit. Das kann grundsätzlich auch auf Basis der Urteile von Beschäftigten geschehen. Allerdings muss man sich fragen, ob solche globalen Aussagen, wie sie mit dem DGB-Index

erhoben und publiziert werden, für die Arbeitsgestaltung von einzelnen Arbeitssystemen sinnvoll bzw. überhaupt hilfreich sind. Die Realität zeigt, dass für die Gestaltung von Bedingungen auch Urteile von Beschäftigten bedingungsbezogen ausgewertet werden müssen. Der DGB-Index gibt einen Überblick über Stimmungen, wohl aber nicht über Bedingungen.

Gute Arbeit: Das IfaA hat den Einwand erhoben, durch den DGB-Index Gute Arbeit würden „subjektive Einschätzungen“, nicht aber die „objektive Lage“ der Beschäftigten ermittelt werden. Gibt es nach Auffassung des IfaA Personen oder Institutionen – z. B. Arbeitgeber-Verbände, arbeitswissenschaftliche Institute oder auch Gewerkschaftsgremien –, die besser als die Beschäftigten selbst zur Einsicht in deren objektive Lage befähigt sind und nach denen die Beschäftigten sich richten sollten?

Sandrock: Die Frage wäre mit ja zu beantworten, doch leider ist die Welt ja nicht so einfach in schwarz und weiß aufzuteilen. In der Tat besteht in der Arbeitswissenschaft stringenter Konsens darüber, dass die „objektive Lage“, dazu gehören u. a. Umgebungsvariablen wie Klima, Schall, aber auch das Heben und Tragen von Lasten besser durch eine Messung durch Experten als durch eine Befragung erfolgen sollte, gerade auch vor dem Hintergrund der Ableitung von arbeitswissenschaftlichen und damit sinnvollen Maßnahmen. Das können in der Regel z. B. Berufsgenossenschaften oder Sicherheitsingenieure besser als Gewerkschaften. Stimmungen allerdings kann man wohl eher durch eine Befragung erfassen; allerdings sollte dies bei der Interpretation der Ergebnisse Berücksichtigung finden.

Gute Arbeit: Der DGB-Index Gute Arbeit basiert nach Angaben seiner Ersteller auf einer Repräsentativumfrage unter – im Jahr 2009 – 7930 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland. Das IfaA hat dieser Angabe widersprochen und die Umfrage als „nicht repräsentativ“ bezeichnet. Ist das IfaA also der Mei-

nung, das Umfrage durchführende Institut, TNS Infratest, betreibe Etikettenschwindel, wenn es die Erhebung als Repräsentativumfrage ausgibt?

Sandrock: Die Aussage ist falsch, denn das IfaA bezweifelte nicht, dass TNS die Daten repräsentativ erhoben hat. Auch kann vermutlich davon ausgegangen werden, dass ganz allgemein Erwerbstätige repräsentativ erhoben worden sind. Allerdings haben wir an der Interpretation der Autoren des DGB-Index bezogen auf berufsspezifische Besonderheiten gezweifelt. Datenbeschreibungen u. a. derart vorzunehmen, dass mindestens 50 Personen einer Berufsgruppe zugehörig sind, lassen nämlich Zweifel an der Aussagefähigkeit der Ergebnisse aufkommen.

Gute Arbeit: Der DGB-Index Gute Arbeit ist von Arbeitswissenschaftlern als eine der wichtigsten Neuerungen der Arbeitsweltforschung und -berichterstattung der letzten Jahre bezeichnet worden. Das IfaA dagegen hat den Index als „unwissenschaftlich“ kategorisiert. In aller gebotenen Kürze – was ist maßgeblich für diese Einschätzung?

Sandrock: In der Tat existieren dafür mehrere Gründe, wobei hier allerdings nur auf einige wesentliche eingegangen wird. Das IfaA hat die Berichterstattung und die Interpretation der Ergebnisse als wenig wissenschaftlich bezeichnet. Man kann zu dieser Einschätzung kommen, wenn der bis zu diesem Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Literatur z. B. die genaue Vorgehensweise der Faktorenextraktion nicht zu entnehmen ist. Weiterhin wurden ja bislang auch keine Gütekriterien publiziert – für ein Instrument, das das Maß für Arbeit sein soll, erscheint dies unplausibel. Über die jüngst im Fehlzeiten-Report 2009 veröffentlichte Darstellung von Reliabilitätskoeffizienten – hier wurde als Maß der internen Konsistenz des Index der Koeffizient Cronbach's Alpha gewählt – kann man vermuten, dass das Instrument zur Trennung von Personen geeignet ist. Allerdings ist diese Art der Analyse vor dem Hintergrund der dort ebenfalls dargestellten Faktorenstruktur, die auf unterschiedliche Konstrukte hinweist, nicht nachzuvollziehen. Zudem werden in den Reports die Aussagen

der Befragten für bedingungsbezogene Aussagen herangezogen – ob dies zuverlässig und valide möglich ist, ist bislang jedoch nicht belegt.

Gute Arbeit: Bei der Umfrage werden den Beschäftigten auch eine Reihe Fragen gestellt, die nicht in die Berechnung des Index eingehen. So hat etwa die Frage zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit das Ergebnis ergeben: Nur jede/r zweite Beschäftigte erwartet, unter ihren/seinen derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten zu können. Ist das ein Ergebnis, das nach Maßgabe der wissenschaftlichen Standards, für die das IfaA steht, von der Wissenschaft ernst zu nehmen ist? Wenn ja, wird das IfaA die genannte Einschätzung der Beschäftigten in seinen Lösungen berücksichtigen, die es für Unternehmen und Verbände erarbeitet?

Stowasser: Die Arbeitswissenschaft setzt sich „zum Ziel, dass die arbeitenden Menschen in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden.“, so die Definition der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Demnach ist es ernstzunehmende Zielsetzung der Wissenschaft, Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln, die den Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Renteneinstiegsalter von derzeit 67 Jahren sichern. Eine einzige Königslösung wird es aber nicht geben: Maßnahmen zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit bis 67 bedürfen der betriebs- und mitarbeiterspezifischen Umsetzung.

Die Wissenschaftler des IfaA nehmen sich dieses Themas intensiv an. Daher ist beispielsweise unser Handlungsordner „Der demografiefeste Betrieb“ so konzipiert, dass insbesondere klein- und mittelständische Unternehmen, in überschaubarer Weise Ideen und Hilfestellung zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten finden. Demografiefeste Personalarbeit unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten bezieht sich dabei nicht nur auf die älteren Beschäftigten, sondern setzt präventiv bereits bei den Jüngeren an.

Gute Arbeit: Das IfaA hat dem DGB-Index eine „negative Verzerrung“ der Arbeitswirklichkeit vorgeworfen und außerdem moniert, dass die Kriterien für Gute Arbeit zu hoch angesetzt seien. Welche Anforderungen sind nach Auffassung des IfaA an eine Gestaltung der Arbeit zu stellen, damit diese als Gute Arbeit zu qualifizieren ist, und woher rühren diese Kriterien?

Stowasser: In der Wissenschaft etablierte mitarbeiterorientierte Kriterien zur Bewertung der Arbeit sind z. B. folgende:

1. kurzfristige Ausführbarkeit der Arbeit, d. h. die physische Möglichkeit eine Tätigkeit durchzuführen (z. B. ist es i. d. R. unmöglich, einen 200 kg schweren Betonblock zu heben).
2. langfristige Erträglichkeit/Schädigungslosigkeit der Arbeit, d. h. eine Tätigkeit kann längerfristig ohne Gesundheitsschäden ausgeführt werden (z. B. ist es ggf. möglich, einen 100 kg schweren Betonsack einmalig zu heben; dies aber sehr oft täglich ein ganzes Arbeitsleben auszuführen, kann gesundheitliche Risiken bergen).
3. gesellschaftliche Zumutbarkeit, d. h. manche Tätigkeiten gelten in einem Kulturraum als unzumutbar, in anderen Regionen dagegen als zumutbar.
4. Persönlichkeitsförderlichkeit, d. h. die Erhaltung und Weiterentwicklung spezieller Fähigkeiten (z. B. Lernen im Arbeitsablauf).

Neben diesen mitarbeiterorientierten Kriterien müssen unbedingt auch die unternehmensorientierten (betriebs- und produktionswirtschaftlichen) Kriterien beantwortet werden. Neben allen Bemühungen zur Gestaltung humaner Arbeitsbedingungen muss schließlich die Wirtschaftlichkeit des Arbeitsplatzes gegeben sein.

Eine Arbeit ist somit dann eine gute Arbeit, wenn sie human und wirtschaftlich ist.

Gute Arbeit: Die Arbeit des IfaA dient laut Selbstbeschreibung primär der „Steigerung der Produktivität in den Unternehmen“. Nach allen

Erfahrungen, die Sie in Jahrzehnten durch die Analyse betrieblicher Prozesse gewonnen haben: Ist Produktivitätssteigerung eher durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zu erreichen oder eher durch eine Verschlechterung? Gibt es einen Zusammenhang zwischen Guter Arbeit und höherer Arbeitsproduktivität?

Stowasser: Analysieren wir gemeinsam die Entwicklung der Arbeitsproduktivität in Deutschland. Laut Langzeitdaten des Statistischen Bundesamts nimmt die Produktivität seit 1970 stetig zu – mit Ausnahme der vergangenen beiden Jahre 2008 und 2009 aufgrund der Wirtschaftskrise. Seit 1991 ist die Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen um 23 % gestiegen.

Vergleichen wir nun diesen positiven Trend der Arbeitsproduktivität mit der Entwicklung der Arbeitsbedingungen. Die Krankenstände, die Arbeitsunfallzahlen sinken konstant seit einigen Jahrzehnten. Die durchschnittliche, tariflich wöchentliche Arbeitszeit fällt in gleichem Zeitraum und dies laut Statistischem Bundesamt mit einhergehendem Anstieg der Bruttoverdienste. Überdies hinaus macht uns der Blick in die Produktionshallen und Büros deutscher Unternehmen eines deutlich: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse werden durch gemeinsame Bemühungen der Sozialpartner bei der Arbeitsgestaltung umgesetzt. Die Arbeitsbedingungen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten qualitativ überwiegend verbessert.

Wir erkennen eine positive Entwicklung der Produktivität und der Arbeitsbedingungen in harmonischem Einklang. Im globalisierten Wettbewerb sind die Beschäftigten mehr denn je wichtigste Ressource der Unternehmen. Unternehmen sind wirtschaftlich dann besonders erfolgreich, wenn sie auf eine gute operative Führung setzen und die Beschäftigten aktiv an den Veränderungs- und Verbesserungsprozessen beteiligen und wenn sie ständig in eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie in die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten investieren. Eine ausgeprägte Mitarbei-

terorientierung ist das Kennzeichen nachhaltig erfolgreicher Unternehmen.

Gute Arbeit: Das IfaA hat gegen die Befunde des DGB-Index Gute Arbeit, der das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen quantifiziert, mit Ergebnissen aus Umfragen zu ihrer Arbeitszufriedenheit zu widerlegen versucht. Ist daraus zu schließen, dass das IfaA die Differenzierung zwischen Arbeitszufriedenheit und dem Urteil über Arbeitsbedingungen für wissenschaftlich überholt hält?

Sandrock: Hier muss man sehr genau differenzieren: geht es um das Urteil über Arbeitsbedingungen, demnach also um eine subjektive Bewertung einer Tätigkeit, und damit möglicherweise eher um eine Differenzierung von Personen, oder geht es um die Beschreibung von Bedingungen, aus denen sich bedingungsbezogene Aussagen ableiten lassen? Aus der Literatur zur Arbeitszufriedenheit ist bekannt, dass subjektiv wahrgenommene Aspekte der Arbeit das Urteil über die Zufriedenheit bei und mit der Arbeit maßgeblich determinieren. Dieser Zusammenhang ist ja auch durchaus plausibel und in zahlreichen Instrumenten, die das Konstrukt Arbeitszufriedenheit erfassen, werden auch Komponenten der Tätigkeit erfragt. So kann Arbeitszufriedenheit als positiver emotionaler Zustand angesehen werden, der sich aus der Bewertung der eigenen Arbeit und der Arbeitserlebnisse einer Person ergibt. Wenn man aber versucht, Aussagen über Bedingungen abzuleiten, sollten objektive Gegebenheiten bekannt sein, damit man die möglicherweise in den Urteilen der Befragten auf die vorhandenen Bedingungen zurückzuführende Varianz bestimmen kann.

Gute Arbeit: Ralf Stuth und Klaus Pickshaus haben in dieser Zeitschrift, Ausgabe 3/2009, zehn Richtigstellungen zu den Behauptungen über den Index veröffentlicht, die in einem gemeinsamen zweiseitigen Statement des IfaA und des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall aufgestellt werden. Diese Korrekturen dienen, von der Warte der beiden Autoren aus, dazu, die Voraussetzung für ein Gespräch zu schaffen, das über

die Sache und nicht deren Fiktion geführt wird. So weit uns bekannt ist, hat das IfaA die genannte Publikation bisher weder zurückgezogen noch eingeräumt, dass sie Fehler enthält. Wie ist das zu erklären?

Stowasser: Es gibt für uns aus heutiger Sicht keinerlei Anlass unsere Stellungnahme als fehlerhaft zu erklären und uns davon zu distanzieren. Die Korrekturen aus Sicht der Autoren Stuth und Pickshaus dienen (leider) nicht dazu, die fachliche Diskussion voranzutreiben, an der wir uns gerne fachlich beteiligen.

Als Beispiel hierfür zitiere ich die erste Richtigstellung der Herren Stuth und Pickshaus: „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.“ Als wissenschaftliches Institut sind unsere Experten auf objektive Transparenz angewiesen. Diese vermissen unsere Wissenschaftler – genauso wie andere Arbeitswissenschaftler auch – trotz intensiver Recherche und Studien der öffentlichen Unterlagen (übrigens bereits vor der Richtigstellung durch die Herren Stuth und Pickshaus).

Ein weiteres Beispiel: Die neunte Richtigstellung von Stuth und Pickshaus lautet: „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.“

Wir haben (bereits vorher) gerechnet und keinen statistischen Beweis gefunden: 1,2 Punkte (bei der 100 Punkteskala des Indexes) machen keinen Unterschied aus. Auch das bestätigen andere Wissenschaftler. Tatsächlich steht dies auch im gemeinsamen Statement von Gesamtmetall und IfaA: „2008 hatten vollzeitbeschäftigte Frauen angeblich schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer. Abgeleitet hat der

DGB dies daraus, dass der Indexwert für Frauen – statistisch kaum bedeutsam – um einen Punkt niedriger lag.“

Gute Arbeit: Der DGB-Index Gute Arbeit ist, nach Beschreibung seiner Entwickler und Betreiber, ein Pionierprojekt, durchgeführt mit dem Anspruch, ein genaues Bild der Arbeitsqualität zu zeichnen, wie die Beschäftigten sie beurteilen. Vom Start an sei geplant gewesen, Einwände und Anregungen, die Erfahrungen mit den ersten Repräsentativumfragen, aber auch der Wandel der Arbeitswelt ständig unter dem Aspekt zu prüfen, was am Verfahren eventuell zu modifizieren wäre, damit das Urteil der Beschäftigten noch präziser ermittelt werden kann. Welche konstruktiven Vorschläge hätte das IfaA dazu zu unterbreiten?

Sandrock: Das IfaA hat sich bereits in der Vergangenheit auf mehreren arbeitswissenschaftlichen Veranstaltungen konstruktiv zum Thema u. a. der Methodentransparenz des DGB-Index geäußert und auch den Dialog mit den Verantwortlichen gesucht. Auch andere Arbeitswissenschaftler haben um mehr Transparenz gebeten, denn nur dann sind Möglichkeiten der Verbesserung zu analysieren und zu diskutieren. Aus diesem Grund kann man den Autoren des Index den Vorschlag machen, Auskunft über das Messobjekt und über statistische Gütekriterien zu geben. Wie bereits nicht nur von anderer arbeitswissenschaftlicher Seite, sondern auch von Gewerkschaftsmitgliedern angemerkt, fehlen dem Index außerdem wesentliche Kriterien, um ein genaues Bild der Arbeitsqualität abzugeben.

Fußnote

¹ Redaktioneller Hinweis: Das IfaA, das sich als wissenschaftliches Institut versteht, hat sich für dieses Gespräch vorbehalten, „politisch orientierte Fragen“ nicht zu beantworten. Die Redaktion hat sich daher entschlossen, ausschließlich wissenschaftlich orientierte Fragen zu stellen, die nach wissenschaftlichen Antworten verlangen.