

YASMIN FAHIMI/HOLGER KLOFT/KLAUS PICKSHAUS/HANS-JOACHIM SCHULZ

## Das Urteil der Beschäftigten zählt! Zur Debatte um den DGB-Index Gute Arbeit

*Anmerkung der Redaktion: 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. Im Kern geht es dabei stets um die Frage, welcher Stellenwert dem Urteil der Beschäftigten selbst über ihre Arbeitsbedingungen zuzumessen ist. In Ausgabe 5/2010 (Seite 23-26) veröffentlichten wir zuletzt ein Interview mit Sascha Stowasser und Stephan Sandrock vom Institut für angewandte Arbeitswissenschaft in Düsseldorf (IfaA). Das Institut steht den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie nahe. Stowasser und Sandrock vertreten dort die These, der DGB-Index Gute Arbeit widerspiegele zwar Stimmungen, bilde aber die objektive Lage, also die wirklichen Arbeitsbedingungen, nicht ab. In dieser Ausgabe antworten Yasmin Fahimi, Holger Kloft, Klaus Pickshaus und Hans-Joachim Schulz von Fachbeirat des DGB-Index Gute Arbeit auf Stowasser und Sandrock unter erläutern, warum den Beschäftigten selbst das Definitionsrecht der Kriterien für Gute Arbeit zusteht. Die wichtigsten in Gute Arbeit erschienen Beiträge zur Debatte um den DGB-Index können auch von unserer Internetseite [www.gutearbeit-online.de](http://www.gutearbeit-online.de) herunter geladen werden.*

Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Die Indexwerte signalisieren, in welchen Aspekten und in welchen Graden die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Kriterien für Gute Arbeit entsprechen. Das Urteil der Beschäftigten ist der Maßstab für die Einstufung der Arbeitsqualität, weil den Beschäftigten, als den Hauptbetroffenen ihrer Arbeitsbedingungen, das Definitionsrecht der Kriterien für Gute Arbeit zusteht und weil sie am besten zur Bewertung ihrer Arbeitssituation qualifiziert sind.

### 1. Bedeutung und Kontext der Kontroverse

Woher die arbeitspolitische Brisanz des Projekts DGB-Index Gute Arbeit rührt, liegt also auf der Hand: Durch den Index wird die Frage nach der Urteilskompetenz der Beschäftigten in Sachen Arbeitsbedingungen aufgeworfen – wohlgerichtet ihrer Arbeitsbedingungen, nicht der der Arbeitgeber –, nach ihrer Wahrnehmungsfähigkeit und der Tragweite ihres Urteils. Es kann daher nicht überraschen, dass die durch den Index ausgelöste Debatte im Wesentlichen nicht Einzelheiten der Index-Konstruktion betrifft, sondern die Bedeutung der Beschäftigten-Urteile bei der Arbeitsqualitäts-Messung zum Gegenstand hat. In den Arbeitswissenschaften ist diese Debatte als ein „Glücksfall für unsere Disziplin“ eingestuft worden – so jedenfalls wertet

Kurt Landau, Schriftleiter der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, die Diskussion (Landau 2010). Dagegen haben die Vertreter einiger Arbeitgeber-Verbände (durchaus nicht repräsentativ für „die“ Arbeitgeber) deutlich zu verstehen gegeben, dass sie die Debatte samt Index für ein Ärgernis halten, weil durch diesen ihre Ansprüche auf die Deutungshegemonie in Sachen Arbeitsbedingungen untergraben werden.

Wie sind unter diesem Vorzeichen die Positionen zu beurteilen, die das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (IfaA) in seinem Beitrag für die Zeitschrift Gute Arbeit 5/2010 vertritt?

Die Ausführungen der IfaA-Autoren, Sascha Stowasser und Stephan Sandrock, lassen keinen Zweifel aufkommen, dass sie sich am DGB-Index Gute Arbeit nicht in erster Line deshalb stoßen, weil dieser das Urteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in der erforderlichen Genauigkeit und Differenziertheit abbilden würde. Von der Urteilskompetenz der Beschäftigten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen halten sie nämlich ohnehin nur soviel, dass sie deren Äußerungen als Stimmungen gewertet und nicht allzu wichtig genommen wissen wollen. Zwar sind im IfaA-Text einige Einsichten zu finden, insbesondere zum Zusammenhang von wirtschaftlichem Erfolg und Arbeitsqualitäts-Verbesserung, durch die sich Perspektiven im Sinne der Guten Arbeit

eröffnen könnten (dazu weiter unten). Deutlich zu erkennen sind jedoch auch die Differenzen im Grundlegenden:

Für die IfaA-Autoren sind Einschätzungen der Beschäftigten zu den Arbeitsbedingungen nur als Größen in einer Prozessteuerung der Arbeitsgestaltung relevant, die mit Hilfe der Arbeitswissenschaften von den Arbeitgebern nach deren Gutdünken zu leisten ist. Der DGB-Index dagegen stellt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Subjekt der Urteilsbildung in den Focus und stützt damit ihren Anspruch auf demokratische Teilhabe an der Arbeitsgestaltung.

Bevor näher auf die Kernpunkte der Differenz eingegangen wird, sei zunächst einmal der außergewöhnliche Kontext gewürdigt, in dem der IfaA-Beitrag erschienen ist. Das IfaA ist ein Institut, das im Auftrag der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie tätig ist. Dass sich das arbeitgeberfinanzierte IfaA mit seiner Positionsbestimmung an eine Gewerkschaftszeitschrift wendet, verdient Respekt, denn darin gehen wohl alle einig: Beißzwänge und Berührungssängste geben keine guten Rahmenbedingungen für eine Klärung von Differenzen und Gemeinsamkeiten ab. Die Initiative des IfaA verdient dabei umso mehr Beachtung, als der Auftakt seiner Auseinandersetzung mit dem DGB-Index vor gut einem Jahr doch sehr unglücklich verlief. Der Text, der damals unter dem Titel „Der DGB-Index ‚Gute Arbeit‘:

**AUTORIN UND AUTOREN**  
Yasmin Fahimi (IG BCE), Holger Kloft (NGG), Klaus Pickshaus (IG Metall) und Hans-Joachim Schulz (ver.di) sind Mitglieder des Fachbeirats des DGB-Index Gute Arbeit.

Hintergrund und Bewertung“ publiziert wurde (Gesamtmetall/IfaA 2009), zeichnete sich nämlich durch eine solche Fülle von Falschinformationen zum DGB-Index aus, dass er dessen Fürsprechern leider keine Gegenargumentation ermöglichte, sondern Richtigstellungen abverlangte (siehe Pickshaus/Stuth 2009). Für dieses Statement zeichnete das IfaA allerdings gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall als Autor, wodurch wenigstens klargestellt war, dass die Veröffentlichung nicht beanspruchte, eine wissenschaftliche Stellungnahme zu sein.

Der jetzt vom IfaA erstellte Text schlägt eine andere Tonart an. Anzuerkennen ist auch, dass sich in dem Statement eine, wenn auch verschämte, Zurücknahme der vormals aufgestellten Pauschalbehauptung findet: „Der Index ist nicht repräsentativ.“ (Gesamtmetall/IfaA 2009) Dass viele Fragen nur ausweichend beantwortet werden, sprengt nicht den Rahmen des in politischen Auseinandersetzungen leider Üblichen. Differenzen und Gemeinsamkeiten sind auch so deutlich zu erkennen, woran alle Seiten ein Interesse haben sollten. Daher: So sehr wir uns freuen, dass die Redaktion der Guten Arbeit, der Bitte des IfaA entsprochen und den Institut eine Plattform geboten hat, so sehr gehen wir davon aus, dass das IfaA nach den Regeln der Fairness unseren Beitrag in ihrer Institutszeitschrift veröffentlichen wird.

## 2. Die Kernthemen der Kontroverse

Der DGB-Index ist ein Messinstrument, das sich selbst an dem Anspruch messen lassen muss, die Urteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer präzise zu ermitteln und bildscharf wiederzugeben – das ist selbstverständlich. Antworten auf Fragen und Kritiken, die in diesen Zusammenhang aufgeworfen wurden, finden sich insbesondere bei Fuchs 2010. Die Positionierung des IfaA zum Index betrifft allerdings weniger Einzelheiten der Index-Konstruktion als dessen Fundament. Die folgenden Abschnitte widmen sich, in der gebotenen Kürze, den schwerwiegendsten Differenzen.

### A. Die Urteilskompetenz der Beschäftigten

„Der DGB-Index gibt einen Überblick über Stimmungen, wohl aber nicht

über Bedingungen“, schreiben die IfaA-Autoren (Gute Arbeit. 5/2010, Seite 24). Womit dem Erkenntnisgewinn durch den Index deutliche Grenzen gezogen wären: „Stimmungen kann man wohl eher durch eine Befragung erfassen“, die „objektive Lage“ aber sollte „besser durch eine Messung durch Experten als durch eine Befragung“ festgestellt werden (ebd.).

An anderer Stelle ist bereits dargelegt worden, was von der objektivistischen Fiktion zu halten ist, Bedingungen könnten unabhängig von Wahrnehmungen konstatiert werden und messende Experten hätten einen quasi unmittelbaren Zugang zu Bedingungen. „Es gibt keine objektive Lage diesseits oder jenseits der Urteile von Subjekten. Auch eine amtlich beglaubigte Arbeitsunfähigkeits-Statistik beruht auf subjektiven Einschätzungen, nämlich derjenigen, die über die Einstufung entscheiden und die Kriterienkataloge erstellen. (Wobei subjektiv nicht mit willkürlich zu verwechseln ist und nichts über die Methoden der Urteilsbildung besagt.) Also käme es darauf an, anzuerkennen, dass es unterschiedliche Wahrnehmungen gibt, und die Frage zu erörtern, wie damit umzugehen ist und welche Wahrnehmung im Konfliktfall als maßgeblich zu gelten hätte.“ (Fahimi u. a. 2009)

Klargestellt wurde auch bereits, dass das Konzept, die Arbeitsqualität der Beschäftigtenwelt am Urteil der Beschäftigten selbst zu messen, nicht darauf zielt, arbeitswissenschaftliche Forschungen oder etwa betriebliche Gefährdungsbeurteilungen durch die Aussage von Betroffenen zu ersetzen: „Der DGB-Index steht nicht für eine Schwächung, sondern für eine Stärkung der gesellschaftlichen Bedeutung der Arbeitswissenschaft – einer Wissenschaft, in der die Aussagen der Beschäftigten als Primärquelle ernst genommen werden.“ (Fahimi u. a. 2010)

Auch im betrieblichen und gesellschaftlichen Kontext kommt der DGB-Index einem Plädoyer für die Anerkennung der herausragenden Stellung gleich, der den Angaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihren Arbeitsbedingungen gebührt. Dieser Status beruht auf ihrer singulären Stellung: Die Beschäftigten beurteilen ihre Ar-

beitsituation als das Subjekt-Objekt dieser Arbeitssituation. Daher rührt ihr Recht, die Maßstäbe zu setzen, daher aber auch ihre Wahrnehmungskompetenz. Zum einen gebietet es also der Respekt vor ihrer Stellung im Arbeitsprozess, ihre Bewertungen der Arbeitsqualität ernst zu nehmen. Zum anderen ist es das Erkenntnisinteresse in Sachen Qualität der Arbeit, das dafür spricht, die Angaben der Beschäftigten bei den bundesweiten und den betrieblichen Umfragen zum DGB-Index als valide Urteile zu akzeptieren.

Nicht oder nicht ausreichend ernst genommen werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingegen, wenn ihre Bewertungen der Arbeitsqualität als „Stimmungen“ abqualifiziert werden, das heißt als Äußerungen, deren propositionaler Gehalt als gering zu veranschlagen ist. Und auch „Stimmungs“-Sondierungen erfüllen das Kriterium nicht, die Personaler, Unternehmensberatungen, Meinungsforscher oder Arbeitswissenschaftler im Auftrag von Arbeitgebern unter den Beschäftigten durchführen, um den Vorständen Material für steuerpolitische Zwecke zu liefern. Nur dort werden Äußerungen von Beschäftigten als Urteil ernst genommen, wo sie in einem dialogischen Prozess offen zur Sprache kommen und erörtert werden.

Im Übrigen darf daran erinnert werden, dass die Beschäftigten auch im Prozess der europäischen und internationalen Normierung zu Fragen der Arbeitsgestaltung als „Experten ihrer Arbeit“ anerkannt werden. Durch das gesamte europäische Arbeitsschutzrecht haben die Beschäftigten eine herausgehobene Stellung bei der Prävention und Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen.

### B. Die gesellschaftliche Aufgabe der Arbeitswissenschaft

„Für uns Arbeitswissenschaftler und die Führungskräfte der Unternehmen ist es weitestgehend selbstverständlich“, schreiben die IfaA-Autoren, „den Mitarbeitern sichere Arbeitsbedingungen anzubieten und die gesundheitlichen Ressourcen zu schonen bzw. zu fördern.“ (ebd., Seite 24) Nicht alles ist klar und deutlich an diesen Worten. So ist es ein Rätsel, woher das IfaA die Legitimation bezieht, für „uns

Arbeitswissenschaftler“ zu sprechen. Auch geht es gewiss nicht um „sichere Arbeitsbedingungen“ – an verlässlich schlechten ist den Beschäftigten jedenfalls nicht gelegen. Dass es für „die Führungskräfte der Unternehmen „weitgehend selbstverständlich“ sei, sorgsam mit den gesundheitlichen Ressourcen ihrer Mitarbeiter umzugehen, ist eine gewagte Behauptung, wenn sie von Wissenschaftlern aufgestellt wird (und nur als solche wollen Stowasser/Sandrock antworten). Und wieso „wir Arbeitswissenschaftler“ (unseren?) Mitarbeitern Arbeitsbedingungen anbieten, ist eigentlich auch nicht einsichtig – es sei denn, die Autoren setzen den Beruf des Arbeitswissenschaftlers mit der Funktion des Arbeitgebers gleich.

Dafür spricht einiges. Was sich klar und deutlich bei Stowasser/Sandrock abzeichnet, ist zumindest die Idee einer natürlichen Allianz zwischen den Arbeitswissenschaften und den Unternehmensspitzen. Und vieles spricht dafür, dass das IfaA unter „Angewandter Arbeitswissenschaft“ die Anwendung wissenschaftlicher Methoden bei der Umsetzung von Vorgaben versteht, die Arbeitgeberverbände und politische Institutionen entwickeln. Unter diesem Vorzeichen werden etwa die Ausführungen zur Frage 6 verständlich, also zum Thema, ob und wie die Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit (nur 50 Prozent gehen davon aus, ihren derzeitigen Arbeitenforderungen bis zum Rentenalter gewachsen zu sein) von den Arbeitswissenschaften zu berücksichtigen seien. Die IfaA-Autoren ignorieren die Frage nach der Bedeutung der Beschäftigtensicht und bekennen sich stattdessen zur „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“. Es darf daran erinnert werden, dass beim Regierungsbeschluss für die Rente mit 67 das Thema „Qualität der Arbeitsbedingungen“ so gut wie keine Rolle spielte, sondern vorgebliche rentenrechnerische Sachzwänge ins Feld geführt wurden.

Eine Arbeitswissenschaft, die sich darauf reduziert, als Vollzugsgehilfe von Regierungsbeschlüssen und/oder

Arbeitgeber-Vorgaben zu fungieren – das ist in der Tat nicht das Verständnis, auf dem der DGB-Index basiert.

### C. Der Maßstab für die Qualität der Arbeit

„Eine Arbeit ist somit dann eine gute Arbeit“, schreiben Stowasser/Sandrock, „wenn sie human und wirtschaftlich ist.“ (ebd. Seite 25) Positiv an dieser Definition ist, dass sie ein Bekenntnis zur Humanisierung der Arbeit und zur Guten Arbeit beinhaltet – so manche Arbeitgeber-Vertreter schrecken leider immer noch davor zurück, das Wort „Gute Arbeit“ auch nur auszusprechen. Doch ist es wirklich sinnvoll – auch wenn Erwerbsarbeit eine ökonomische Aufgabe beinhaltet –, Gute Arbeit unmittelbar an ein Wirtschaftlichkeits-Kriterium zu binden? Um es an einem Beispiel zu demonstrieren: Haben die Beschäftigten der WestLB und der HSH Nordbank – Unternehmen, die sich, weil die Vorstände nicht wirtschaftlich arbeiteten, nur mit Milliarden Staats-hilfen über Wasser halten –, seit 2008 allesamt Schlechte Arbeit? Das hieße doch wohl, jenen Beschäftigten, die ihre Arbeitsbedingungen in den genannten Unternehmen derzeit als gut bewerten würden (wozu ihnen der DGB-Index im Betrieb dienen könnte), den Arbeitsplatz madig machen.

Auffällig an der IfaA-Position ist außerdem, dass die tiefe Krise einer finanzmarktorientierten Wirtschaftsordnung überhaupt nicht reflektiert wird. Bei welcher Renditeerwartung erweist sich denn etwas als „wirtschaftlich“? Ist nicht gerade die Maßlosigkeit, mit der Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit als Unternehmensziele festgelegt werden, eine Krisenursache, und haben diese Orientierungen nicht zu einer massiven Verschlechterung von Arbeitsbedingungen beigetragen? Eine selbstkritische Aufarbeitung der Krise und des Scheiterns einer finanzmarktorientierten Unternehmenssteuerung stünde gerade einem arbeitgeberfinanzierten Institut gut an.

Selbstverständlich geht auch das Index-Projekt davon aus, dass die Beurteilung der Arbeitsqualität nicht unabhängig von wirtschaftlichen Gegebenheiten erfolgt. Vieles spricht dafür, dass die Beschäftigten die

### Literatur

- Böhne 2008: Alexander Böhne: Was ist eigentlich gute Arbeit? In: Personal – Zeitschrift für Human Resource Management, 1/2008
- Breutmann 2010: Norbert Breutmann: Arbeitsbedingungen in Deutschland – Nutzen und Risiken der Verwendung von Befragungsinstrumenten sowie abgeleiteten Indices; in ZfA, 1/2010
- Kurt Landau 2010: Kurt Landau: Editorial; in ZfA 1/2010
- Fahimi u. a. 2009: Yasmin Fahimi/Holger Kloft/Klaus Pickshaus/Hans-Joachim Schulz: Wie ernst ist das Urteil der Beschäftigten zu nehmen? Zur öffentlichen Auseinandersetzung über den DGB-Index Gute Arbeit; in: Ernst Kistler/Frank Mussmann (Hg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit Hamburg 2009, sowie in Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Ausgabe 2010. Frankfurt/Main 2010
- Fahimi u. a. 2010: Yasmin Fahimi/Holger Kloft/Klaus Pickshaus/Hans-Joachim Schulz: Welches Gewicht hat das Urteil der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen? Zur arbeitspolitischen Bedeutung des DGB-Index Gute Arbeit; in ZfA 1/2010
- Fuchs 2010: Tatjana Fuchs: Potentiale des DGB-Index Gute Arbeit für die betriebliche Anwendung und die arbeitswissenschaftliche Forschung; in ZfA, 1/2010
- Gesamtmetall/IfaA 2009: Der DGB-Index ‚Gute Arbeit‘ – Hintergrund und Bewertung. Februar 2009
- IfaA 2009: IfaA: Präsentismus. Geht tatsächlich jeder Zweite krank zur Arbeit? 13.10. 2009. PDF-Version unter [www.ifaa-koeln.de](http://www.ifaa-koeln.de)
- Pickshaus/Stuth 2009: Klaus Pickshaus/Ralf Stuth: Gesamtmetall kennt sich nicht aus, haut aber drauf; in: Gute Arbeit. 3/2009

wirtschaftlichen Bedingungen durchaus berücksichtigen, wenn sie für den DGB-Index beispielsweise ihre Arbeitsplatz-Sicherheit oder die Höhe ihrer Einkommen beurteilen. Die Frage jedoch, wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Wirtschaftlichkeit ihrer Arbeitsplätze und Betriebe beurteilen, wäre ebenso wenig ein

Beitrag zur Bestimmung der Qualität der Arbeitsbedingungen wie entsprechende Arbeitgeber-Angaben. Nach den Definitions-Kriterien des IfaA würde es darauf hinauslaufen: Arbeitgeber – oder Experten in deren Diensten – legen fest, was als „betriebswirtschaftliche Notwendigkeit“, „mangelnde Wirtschaftlichkeit“ oder „wirtschaftliches Erfordernis“ zu gelten hätte, um unter dieser Maßgabe die Qualität der Arbeitsbedingungen zu beschreiben, das heißt je nach dem schön- oder schlecht zu rechnen. Gegen diese doppelte Überlagerung – nämlich der Arbeitsqualität durch Wirtschaftlichkeit und der Sicht der Beschäftigten durch die Maßgabe der Arbeitgeber – steht der Index mit seinen Leitideen: Die Arbeitsqualität bemisst sich an der Qualität der Arbeitsbedingungen. Und: Das Definitionsrecht in Sachen Gute Arbeit steht den Beschäftigten zu. Die Arbeitsqualitäts-Messung, wie sie der DGB-Index leistet, ist also von Gestaltungsansprüchen und Teilhaberechten nicht zu trennen (von denen bei Stowasser/Sandrock nirgends die Rede ist). Es gibt keine Gute Arbeit, die nicht durch demokratische Teilhabe verwirklicht würde.

#### D. Wirtschaftlichkeit und Arbeitsgestaltung

Eine Arbeitsqualitäts-Messung ist deutlich von einer Wirtschaftlichkeitsprüfung zu unterscheiden. Eine andere Frage ist, ob und in welchem Maße Wirtschaftlichkeit als ein Kriterium fungieren soll, nach dem sich die Gestaltungsansprüche zur Arbeitsqualität zu richten hätten.

Die IfaA-Autoren beantworten die Frage, indem sie für ein „harmonisches Gleichgewicht“ zwischen Humanisierung und Wirtschaftlichkeit plädieren. Mit der Forderung, dass Arbeitsplätze „vor allem auch produktiv und wirtschaftlich“ zu sein haben, um ihre „Existenzberechtigung“ (!!!) nicht zu verlieren, lösen sie das proklamierte Gleichgewicht allerdings gleich wieder in Luft auf. Danach wäre, was dem Institut selbst als Auftrag gesetzt wurde, zum allgemeingültigen Konzept erhoben: „Unsere Arbeit zielt primär die Steigerung der Produktivität in den Unternehmen an.“ (Selbstdarstellung des IfaA auf der Website des Instituts)

Der DGB-Index dagegen basiert auf dem Gedanken, dass die Reduktion der Kriterien für Arbeitsgestaltung auf Produktivitäts- und Rentabilitätsziele zu Lasten der Arbeitsqualität, der Nachhaltigkeit betrieblichen Wirtschaftens und der Volkswirtschaft geht. Der Mangel an sozialer Kontextualisierung des Wirtschaftlichkeits-Gebots führt selbst zu nachteiligen wirtschaftlichen Folgen – insbesondere in den letzten Jahren war das, wie erwähnt, deutlich zu erkennen. Das Konzept Gute Arbeit, auf dem der DGB-Index basiert, beschreibt die Relation denn auch deutlich komplexer. Dreierlei ist jederzeit zu berücksichtigen:

- ▶ Arbeitsqualität ist Lebensqualität, Arbeitnehmerrechte sind Bürgerrechte. Arbeit hat in jedem Fall so gestaltet zu sein, dass die Kriterien der Schädigungslosigkeit erfüllt sind („Ausbeutung, die gesundheitliche Schäden nach sich zieht, ist als Körperverletzung strafbar“, heißt es in der Landesverfassung Bayerns), die Qualitäts-Kriterien sind am Ziel der Persönlichkeits-Förderlichkeit zu orientieren. ‚Human nur, wenn wir es uns leisten können‘, ist ein inhumaner Grundsatz.
- ▶ Auf gesellschaftlicher Ebene ist Arbeit nur dann wirtschaftlich, wenn sie auch arbeitsqualitativen Anforderungen gerecht wird.
- ▶ Auf betrieblicher Ebene sichert eine hohe Arbeitsqualität in der Regel die beste Wirtschaftsbilanz. In den wenigen Ausnahmefällen, in denen insbesondere durch die Beschäftigung schlecht qualifizierter Beschäftigter nach dem Motto „Auspressen und Entlassen“ höhere Renditen zu erwirtschaften sind, geschieht dies auf Kosten sowohl der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch der Gesellschaft und ist somit zu ächten.

#### E. Die Bedeutung der Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Messinstrument, das der Verbesserung der Arbeitsqualität dient. Und jeder Fortschritt auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung fördert die Wertschätzung der Arbeit durch die Arbeitenden und in der Gesellschaft. Norbert Breutmann von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) liegt also komplett daneben, wenn er dem

DGB-Index vorwirft, gesellschaftlich als auch betrieblich „zur Negativhaltung der Bevölkerung/Belegschaft gegenüber der Arbeit“ zu führen (Breutmann 2010). Das Gegenteil ist richtig.

Basis des DGB-Index – und Basis des Anliegens, die Wertschätzung der Arbeit zu fördern – ist ein ganzheitlicher, positiver Arbeitsbegriff, der neben den materiellen auch die personalen und sozialen Funktionen der Arbeit einbezieht. Alexander Böhne, Mitarbeiter der BDA, erkennt diese Qualität des DGB-Index indirekt an, wenn er ihm vorwirft, „überzogene Ideale der Beschäftigten hinsichtlich dessen zu kultivieren, „was Arbeit für den Einzelnen leisten kann oder soll“ (Böhne 2008). Überzogen sind diese Ansprüche zwar nicht, aber sie korrespondieren in der Tat mit einer deutlich positiveren und komplexeren Sicht auf die Arbeit, als sie in den Statements der BDA und des IfaA zum Ausdruck kommt. Leider haben sich die IfaA-Autoren nicht einmal dazu durchringen können, die Frage 1 mit Ja zu beantworten, ob Arbeit als Quelle der Gesundheit zu dienen habe – selbstverständlich, sagt das Index-Konzept. Und mehr: Die Qualität der Arbeit fördern heißt die Wertschätzung der Arbeit fördern, die Wirtschaftskraft und die Lebensqualität.

#### 3. Der Prüfstein für eine konstruktive Haltung zur Verbesserung der Arbeitsqualität

Zwei Einsichten finden sich in dem Text der IfaA-Autoren, an die sich nahtlos anknüpfen ließe, weil sie einem Arbeitsauftrag zur Förderung der Guten Arbeit gleichkommen:

- ▶ „Unternehmen sind wirtschaftlich dann besonders erfolgreich, wenn sie (...) ständig in eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie in die Fähigkeiten ihrer Beschäftigten investieren.“ (ebd. Seite 25)
- ▶ „Eine ausgeprägte Mitarbeiterorientierung ist das Zeichen nachhaltig erfolgreicher Unternehmen.“ (ebd. Seite 25-26)

Es ist wahr: Würden alle Arbeitgeber die so konstatierten Zusammenhänge zwischen Unternehmenserfolg, Arbeitsqualitäts-Verbesserung und Mitarbeiterorientierung in ihrem Handeln berücksichtigen, es stünde deutlich

besser um die Wirtschaft des Landes und um die Arbeits- und Lebensqualität seiner Bürger. Dann gäbe es etwa keine Prekarisierung von Beschäftigungsverhältnissen mehr, Betriebsräte würde nicht länger behindert, was in manchen Branchen gegenwärtig weit verbreitet ist, und es würde auch endlich mehr in die Weiterbildung der Beschäftigten investiert. Die Repräsentativumfragen zum DGB-Index haben dazu übrigens eine Fülle von Daten erhoben, die der Potenzialanalyse dienen können. Um nur eines der angesprochenen Themen zu erwähnen: Auf die Frage „Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?“ antworteten 2009 22% der Beschäftigten mit „Gar nicht“ und 42% mit „In geringem Maße“. Diesen insgesamt fast zwei Dritteln stehen nur 31% gegenüber, die sich in hohem Maße und 3%, die sich in sehr hohem Maße unterstützt sehen.

Was könnten Arbeitgeber-Organisationen tun, um die auch für den wirtschaftlichen Aufschwung so wichtige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu fördern und die Mitarbeiterorientierung in den Unternehmen zu unterstützen? Das Minimum besteht darin, dass sie den Akteuren in Betrieb und Gesellschaft dabei helfen, die Anliegen der Beschäftigten zur Kenntnis zu nehmen – und dass sie selbst dabei mit gutem Beispiel vorangehen. Unabhängig davon, welches Gewicht sie der Beschäftigten-Sicht einräumen wollen – kommt sie nicht zur Sprache und wird sie nicht respektiert, gibt es keinen Fortschritt im Sinne der Nachhaltigkeit und der Arbeitsqualitäts-Verbesserung.

Leider findet sich in den Ausführungen von Stowasser/Sandrock kein Hinweis darauf, dass sie die Ansichten der Beschäftigten zu ihren Arbeitsbedingungen auch nur zur Kenntnis genommen hätten. Unbeantwortet lassen sie selbst die ausdrückliche Frage unter Punkt 6, ob und wie die Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit zu berücksichtigen seien. Auch in anderen IfaA-Publikationen werden die Ergebnisse der Repräsentativumfrage ignoriert, und zwar selbst die Angaben der Beschäftigten zu Fragen, die mit der Konstruktion des DGB-Index nichts zu tun haben, also von der IfaA-Kritik daran nicht belastet sind. Das

gilt etwa für die Angaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Gefährdungsbeurteilungen, zur Lage und Länge der Arbeitszeit, zur Unternehmensbindung oder zur Work-Life-Balance.

Fast drängt sich der Eindruck auf, das IfaA sei der Meinung, sich mit der Sicht der Beschäftigten nicht auseinanderzusetzen zu müssen, weil deren Angaben ohnehin nicht recht zu trauen sei. Nahrung erhält dieser Verdacht durch ein IfaA-Info, das kürzlich unter dem Titel „Präsentismus. Geht tatsächlich jeder Zweite krank zur Arbeit?“ herausgegeben wurde. Gar nicht erst zur Sprache kommen darin die Ergebnisse der DGB-Index-Repräsentativumfrage zum Thema, die in den Medien viel Beachtung fanden und in den Krankenkassen diskutiert werden. Ähnlich lautende Ergebnisse einer im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung durchgeführten Beschäftigten-Umfrage aber werden mit der Bemerkung vom Tisch gewischt, es sei ja gar nicht bekannt, welches Verständnis von Krankheit die Befragten hätten, wenn sie angäben, krank zur Arbeit zu gehen. (Leserinnen und Leser des Reports zum DGB-Index 2009 werden wissen, dass in der Index-Umfrage die Beschäftigten auch danach gefragt wurden, ob sie „gegen den Rat des Arztes“ zur Arbeit gegangen sind – ein klares Kriterium.) Am Ende empfiehlt das IfaA allen Ernstes, mit Aussagen zum Thema und auch Präventionsmaßnahmen zu warten, bis die „Wirkungsmechanismen von Absentismus und Präsentismus ganzheitlich und wissenschaftlich korrekt“ aufbereitet seien ...

Damit kein Missverständnis entsteht: Niemand behauptet, Kritik am DGB-Index sei mit einer Geringschätzung der Beschäftigten-Sicht gleichzusetzen. Es geht an dieser Stelle auch nicht um die Frage, welchen Einfluss die Urteile der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen auf deren Gestaltung nehmen sollen. Und wenn das IfaA sich an die Erforschung von Ursachen dafür machen will, dass Beschäftigte krank zur Arbeit gehen, so ist das selbstverständlich lobenswert. (Allerdings sollte dabei auch die Rolle „der Führungskräfte der Unternehmen“ untersucht werden, denen Stowasser/Sandrock – s. Abschnitt 2.B – ein so großzügiges Zeugnis in Sache Gesundheitsfürsorge-

lichkeit ausgestellt haben.) An einem aber ist nicht vorbeizukommen: Auf der Basis einer Geringschätzung der Beschäftigtensicht kann es eine Verbesserung der Arbeitsqualität, keine Mitarbeiterorientierung und keine nachhaltig wirksame Unternehmenspolitik geben. Eine konstruktive Haltung zur Arbeitsqualitäts-Verbesserung beginnt dort, wo die Urteile und Anliegen der Beschäftigten wahr- und auch ernstgenommen werden.

Erfreulicherweise gibt es auch konstruktive Herangehensweisen gegenüber dem Index bei vielen Arbeitgebern. Es ist nicht das einzige, doch ein sehr bemerkenswertes Indiz: Vom Monat zu Monat wächst die Zahl der Betriebe, in denen Mitarbeiterbefragungen mit dem DGB-Index durchgeführt werden. In den allermeisten Fällen sind die Erhebungen im Einvernehmen von Arbeitgebern und Belegschaftsvertretungen initiiert worden. Als ein konstruktives Mittel, das der Potenzialanalyse für die Verbesserung der Arbeitsqualität dient, wird der DGB-Index aber auch von vielen Arbeitswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern geschätzt und hat als solches auch auf der europäischen Ebene Anerkennung gefunden. Davon zeugt die Tatsache, dass der DGB-Index als einziges Instrument aus Deutschland in der Analyse der „Indicators auf Job Quality in the European Union“ Berücksichtigung fand, die vom Europäischen Parlament in Auftrag gegeben wurde. Dabei handelt es sich um eine Initiative mit wissenschaftlicher Begleitung, die das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen zur Grundlage für gesellschaftliche und politische Handlungsfelder machen will. Die Qualität der Arbeit lässt sich nur verbessern, wenn die Urteile der Beschäftigten wahr- und ernstgenommen werden. In diesem Sinne sei abschließend noch einmal das Kriterium zum Umgang mit Kritik an der Index-Konstruktion genannt: „Jeder Einwand und Vorschlag – egal von wem aus welchen Gründen vorgebracht – ist willkommen zu heißen, der dazu genutzt werden kann, das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen (noch) präziser zu ermitteln, bildschärfer wiederzugeben und wirkungsmächtiger in die Gestaltungsarbeit einzubringen.“ (Fahimi u. a. 2010)