

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ – eine arbeitswissenschaftliche Bewertung

Jochen PRÜMPER ^Ψ und Gottfried RICHENHAGEN ^Ω

*Wirtschafts- und Organisationspsychologie, FHTW Berlin
Treskowallee 8, D-10313 Berlin*

Kurzfassung: Der DGB-Index „Gute Arbeit“ erhebt den Anspruch, auf wissenschaftlicher Grundlage eine fundierte Berichterstattung über die Arbeitsqualität in Deutschland zu liefern. Der Beitrag setzt sich aus arbeitswissenschaftlicher Sicht mit diesem Index kritisch auseinander und kommt zu dem Schluss, dass seine Anwendung nicht empfohlen werden kann, da a) auf Grund von Konstruktionsfehlern in der Bewertungsmethodik nur sehr wenige Arbeitsplätze das Prädikat „gute Arbeit“ erhalten können, b) zentrale wissenschaftliche Gütekriterien nicht überprüft wurden und c) der Index sich nicht für die betriebliche Anwendung eignet.

Schlüsselwörter: DGB-Index, Ressourcen, Belastungen, Einkommen

1. Einleitung

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ wurde mit dem Ziel entwickelt, „eine wissenschaftlich fundierte Berichterstattung über die Arbeitsqualität in Deutschland“ (Sommer 2007, S. 4) zu ermöglichen und auf einer Skala von 0 bis 100 „eine Kennzahl für die Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus der Sicht der abhängig Beschäftigten“ (Lauschke 2007, S. 9) zu liefern. Indexwerte zwischen 80 und 100 werden als „Gute Arbeit“ bezeichnet; Werte zwischen 50 und 80 als „Mittelmäßige Arbeit“ und ein Indexwert unter 50 bedeutet „Schlechte Arbeit“. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ wurde 2007 (Lauschke, 2007) zum ersten Mal veröffentlicht und soll jährlich vorgelegt werden.

Damit ein Verfahren dem Anspruch der Wissenschaftlichkeit gerecht wird, muss es offen für einen transparenten Diskurs sein. Vor diesem Hintergrund soll der DGB-Index im Folgenden einer arbeitswissenschaftlichen Bewertung unterzogen werden.

2. Beschreibung des DGB-Index „Gute Arbeit“

Der dem Index zugrunde liegende Fragebogen enthält 31 Fragen, die zur Indexbildung herangezogen werden (vgl. Fuchs 2008; S. 18). Zu jeder dieser 31 Fragen bestehen – je nach Frageart – 10 oder 13 Antwortmöglichkeiten. Diese Fragen werden zu 15 Dimensionen und diese wiederum zu Teilindizes, nämlich zu *Ressourcen*, *Belastungen* sowie *Einkommen und Sicherheit* verdichtet (Stuth 2008, S. 7). In jede Dimension gehen ein bis drei Fragen ein.

Ψ E-Mail: j.pruemper@fhtw-berlin.de; Ω E-Mail: g@richenhagen.de

	a) In welchem Maß treten bei Ihrer derzeitigen Arbeit folgende Anforderungen oder Probleme auf?				b) Wenn dies auftritt: Wie stark belastet Sie das?			
	nein	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	gar nicht	mäßig	stark	sehr stark
Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z.B. schwer heben, tragen, stemmen)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 1: Beispielfrage des Teilindizes „Belastung“ (Frage 23). Es bestehen 13 Antwortmöglichkeiten: Das erste Feld im Bereich a) kann allein angekreuzt werden – ergibt eine Möglichkeit. Bei den grau unterlegten Antwortmöglichkeiten ist immer je ein Feld aus den Bereichen a) und b) zu kombinieren – ergibt 12 Möglichkeiten (Nachbildung der Frage durch die Autoren gemäß Fuchs 2008, Abb. 1.2).

Die Teilwerte zu jeder der 15 Dimensionen errechnen sich aus den Mittelwerten der Antworten zu den jeweiligen Fragen (Fuchs 2008, S. 19ff). Die Antwort-Werte zu jeder Dimension werden anschließend durch verschiedene Koeffizienten gewichtet (vgl. Fuchs 2008, S. 19ff.) und zu Teilindizes zusammengefasst. Als Ergebnis entsteht ein ganzzahliger Indexwert I_{DGB} , der zwischen 0 und 100 liegt. Dabei werden folgende Grenzwerte gesetzt (vgl. Stuth 2008, S. 11):

- „Gute Arbeit“, wenn $80 \leq I_{DGB} \leq 100$
- „Mittelmäßige Arbeit“, wenn $50 \leq I_{DGB} < 80$
- „Schlechte Arbeit“, wenn $0 \leq I_{DGB} < 50$

20% des Wertebereiches sind also für die gute Arbeit reserviert, 30% für die mittelmäßige und 50% für die schlechte Arbeit.

3. Beurteilung des DGB-Index „Gute Arbeit“

3.1 Bewertungsmethodik

Einen ersten Zugang zur Funktionsweise der Bewertungsmethodik erhält man durch das Online-Modul des DGB-Index, das unter dem Titel „Mein Index“ auf der offiziellen Seite der DGB-Index Gute Arbeit GmbH zu finden ist (www.dgb-index-gute-arbeit.de). Durch eine Variation der Eingaben kommt man ziemlich bald auf das so genannte 79er-Beispiel (siehe Tabelle 1). Dieses Beispiel verdeutlicht die Problematik der Bewertungsmethodik; auch wenn klar ist, dass es z.B. bei der Wahl der Grenzwerte oder der Verrechnung der Antworten sicherlich Ermessensspielräume gibt: Den in Tabelle 1 beschriebenen Arbeitsplatz kann man schwerlich als „mittelmäßig“ bezeichnen.

Die Problematik der Bewertung wird auch an anderen Indizien deutlich: Bei den Fragen gibt es 10 bzw. 13 Antwortmöglichkeiten und schon die „zweitbeste Antwort“ führt zur Mittelmäßigkeit. Auf Schulnoten übertragen hieße dies: Die Mittelmäßigkeit beginnt bei 1 minus oder 2 plus. Oder: 72% derjenigen, die nach DGB-Index „mittelmäßige Arbeit“ haben, sind – im Sinne von Bruggemann et al. (1975) – stabil oder progressiv zufrieden mit ihrer Arbeit, 28 % haben resigniert oder sind konstruktiv oder fixiert unzufrieden (vgl. Fuchs 2008, S. 30). Hier wäre im Sinne der „Mittelmäßigkeit“ ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Zufriedenheit und Unzufriedenheit bzw. Resignation zu erwarten.

Es würde den Rahmen dieses Kongressbeitrages sprengen, auch hier auf die Konstruktionsfehler, die zu der unangemessenen Bewertungsmethodik führen (stark verzerrende Gewichtung von Dimensionen, fragwürdige Zusammenstellung von Teil

indizes, Dimensionen und Einzelitems, fragwürdige Grenzwertsetzung), genauer einzugehen. Dies soll in einer weiteren Veröffentlichung geschehen (vgl. Prümper & Richenhagen, in Vorb.). Aber schon auf der hier dargestellten, rein empirischen Ebene wird deutlich, dass auf Grund dieser Konstruktionsmängel nur sehr wenige Arbeitsplätze das Prädikat „gute Arbeit“ erhalten können.

Tabelle 1: 79er-Beispiel zum Index Gute Arbeit. Dieses Beispiel lässt sich mit Hilfe des Online-Moduls (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2008) leicht nachvollziehen, indem dort jeweils bei allen Fragen die „zweitbeste“ Antwort angekreuzt wird

Ein Beschäftigter, der bei allen Fragen die zweitbeste Alternative wählt, erreicht einen DGB-Index von 79 Punkten und dies bedeutet „mittelmäßige Arbeit“. An einem solchen Arbeitsplatz sind jedoch:

- alle Ressourcen, wie Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Möglichkeiten für Kreativität, Aufstiegsmöglichkeiten, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, Sinngehalt der Arbeit und Arbeitszeitgestaltung in „hohem Maß“ vorhanden,
- reichen Einkommen und Rente „vollkommen aus“,
- hat der Beschäftigte zwar „in geringem Maß“ Angst um seine berufliche Zukunft, was ihn aber „gar nicht belastet“ und
- treten bei Arbeitsintensität, körperlichen und emotionalen Anforderungen „in geringem Maße“ Probleme auf, was aber ebenfalls „gar nicht belastet“.

Ist dies eine „Mittelmäßige Arbeit“?

3.2 Wissenschaftliche Gütekriterien

Um in den Status eines Messinstrumentes zu kommen, muss dieses allgemein anerkannte wissenschaftliche Gütekriterien erfüllen. Zu nennen sind hier insbesondere die Objektivität, Reliabilität und Validität (vgl. Lienert 1969), aber auch weitere Nebengütekriterien, wie sie in der DIN EN ISO 10075-3 (2004) beschrieben werden. Den Nachweis, die Gütekriterien zu erfüllen, bleibt der Index schlichtweg schuldig: Es findet sich lediglich ein allgemeiner Hinweis, dass der umfangreiche Fragebogen der Inqa-Studie „Was ist gute Arbeit“ (Fuchs 2006) „durch statistische Verfahren zur Faktoren-Reduktion“ zum Index-Fragebogen „verdichtet, in einer Pilotphase im Jahre 2006 in 10 Betrieben getestet und für eine regelmäßige Befragung fruchtbar gemacht“ worden sei (Fuchs 2008, S. 3). Wie dies im Einzelnen geschah und vor allem, ob mit dem „verdichteten“ Fragebogen die zentralen Gütekriterien erfüllt werden, bleibt offen.

3.3 Betriebliche Anwendung

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ soll nicht nur repräsentativ in Deutschland, sondern auch in einzelnen Unternehmen angewandt werden, um auf der Basis entsprechender Mitarbeiterbefragungen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation ableiten zu können (vgl. Stuth 2008, S. 20). Dieses Vorgehen ist jedoch problematisch, weil der zugrunde liegende Fragebogen Items enthält, die Sachverhalte abfragen, die wesentlich nicht oder nicht allein im Einflussbereich des einzelnen Unternehmens liegen. Dies betrifft insbesondere die Fragen 21 („Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer Berufstätigkeit ein?“) und 22 („Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?“). Darüber hinaus werden wiederum wichtige Belastungsbereiche in den Items vernachlässigt. So findet z.B. das Arbeiten in Schmutz, Kälte, Hitze

oder mit Gefahrstoffen in keinem der Items Berücksichtigung; in gleicher Weise verhält es sich mit Schicht- oder Nacht-Arbeit.

4. Schlussfolgerung

Das Ziel, regelmäßig und repräsentativ über die Arbeitsqualität in Deutschland zu berichten, ist uneingeschränkt zu begrüßen. Auch ist die Methode der Mitarbeiterbefragung hierfür nach Ansicht der Autoren die richtige Wahl. Aber: Dieses Ziel kann nur erreicht werden, wenn eine derartige Berichterstattung öffentlich transparent und wissenschaftlich fundiert erfolgt. Deshalb ist es auch ein Gebot von Transparenz und unabdingbare wissenschaftliche Anforderung, die mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ angestrebte Zielrichtung klar zu kommunizieren. Dazu gehört auch, deutlich darauf hinzuweisen, dass der Schwerpunkt des Index auf den Dimensionen „Einkommen und Sicherheit“ liegt, und damit auf Aspekten, auf die das einzelne Unternehmen wesentlich weniger Einfluss hat, als auf die Aspekte Ressourcen und Belastungen. Zudem muss klar werden, dass manche Arbeitsplätze, die im Lichte des Index als „mittelmäßig“ bezeichnet werden, dies gewiss nicht sind. Und keinesfalls verhält es sich so, wie im DGB-Index Gute Arbeit Report 2007 zu lesen ist: „Mittelmäßige Arbeit“, das bedeutet, wenig belastende Arbeitsbedingungen, kaum förderliche Ressourcen und unzureichendes Einkommen (vgl. Lauschke 2007, S. 10). Allein schon das Beispiel in Tabelle 1 zeigt, dass dies so nicht zutrifft.

5. Literatur

1. Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. 1975, Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber.
2. DGB-Index Gute Arbeit GmbH : Mein Index. In: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/> (Stand: 15.12.2008).
3. DIN EN ISO 10075-3: 2004, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung. Berlin: Beuth.
4. Fuchs, T. 2006, Was ist gute Arbeit?. Berlin: INQA
5. Fuchs, T. 2008, Der DGB-Index Gute Arbeit. Stadtbergen: Inifes gGmbH. In: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/methodenpapier.pdf> (Stand: 15.12.2008).
6. Lauschke, C. 2007, DGB-Index Gute Arbeit – Der Report. Berlin: Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit.
7. Lienert, G. 1969, Testaufbau und Testanalyse. Weinheim: Beltz.
8. Prümper, J., Richenhagen, G. (in Vorb.). Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index „Gute Arbeit“, Unveröffentlichtes Manuskript.
9. Sommer, M. 2007, Vorwort. In: C. Lauschke (V.i.S.d.P.), DGB-Index Gute Arbeit – Der Report. Berlin: Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit, 4-5.
10. Stuth, R. 2008, DGB-Index Gute Arbeit 2008 – Der Report. Berlin: DGB-Index Gute Arbeit GmbH.