



DGB-Index Gute Arbeit aktualisiert und erweitert – das ist neu seit 2012

Sonderdruck: Auszug
aus der Zeitschrift Gute Arbeit.
Ausgabe 7-8/2013

Der DGB-Index Gute Arbeit hat sich seit 2007 in der Öffentlichkeit als repräsentatives Umfrageinstrument etabliert, das den Qualitätsgrad der Arbeitsbedingungen anzeigt. Dabei stellt er das Urteil und die Perspektive der Arbeitsbevölkerung konsequent in den Mittelpunkt: Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird. Die Arbeitswelt ist einem steten Wandel unterworfen, auch der DGB-Index wird periodisch überprüft: Ein Generalcheck war schon 2010 angekündigt worden. 2011 wurde das in die Tat umgesetzt, der DGB-Index wissenschaftlich weiterentwickelt, ohne am Grundgerüst zu rütteln. Schließlich hatte die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin den DGB-Index 2011 überwiegend positiv evaluiert. Neuerungen wurden erstmals bei der Umfrage 2012 mit berücksichtigt. Ergebnis ist ein erweiterter, aktualisierter DGB-Index, kein neues Instrument. Und die Arbeit des DGB-Index wird seit Anfang 2013 von einem Institut getragen – auch das ist neu. Fünf Interviews auf dieser und den folgenden drei Seiten geben über die Einzelheiten Auskunft.

INTERVIEW MIT THOMAS KRÜGER

Umstellung auf Telefoninterviews ist zukunftsweisend

Früher wurden Papierfragebögen ausgefüllt, jetzt werden Interviews am Telefon durchgeführt. Akribisch wird dabei darauf geachtet, dass es gleiche Teilnahmekancen gibt – etwa auch für Mobil-Telefonierer ohne Festnetzanschluss.

Gute Arbeit. Seit 2012 führt das wissenschaftliche Institut uzbonn die Repräsentativumfragen zum DGB-Index durch.

Krüger: Das uzbonn ist eine Ausgründung aus der Uni Bonn. Den Index-Verantwortlichen war es wichtig, dass die Erhebung von einem Institut aus der, salopp formuliert, neutralen Ecke durchgeführt wird. Die Pilotstudie zur Umstellung des DGB-Index von Papierfragebögen auf Telefoninterviews 2011 war denn auch unser erster Auftrag aus dem Gewerkschaftsbereich. Unternehmen und Arbeitgeberverbände gehören hingegen seit deutlich längerer Zeit zu unserem Kundenkreis.

Gute Arbeit: Wie läuft eine Indexbefragung per Telefon ab?

Krüger: Zentral ist, dass alle Beschäftigten bundesweit die gleiche Teilnahme-Chance haben müssen. Daher rufen wir Zufallsnummern an. Die erzeugen wir, indem wir die letzten Ziffern von eingetragenen Telefonnummern durch Zufallszahlen ersetzen. Auf diese Weise wählen wir natürlich auch viele tote Anschlüsse, Unternehmen oder Faxgeräte an. Aber nur so haben auch Haushalte eine Chance, die sich nicht ins Telefonbuch haben eintragen lassen. Wenn niemand den Anruf beantwortet, rufen wir an unterschiedlichen Werktagen zwischen 9.00 und 21.00 Uhr an – bis zu sieben Mal. So können auch Personen erreicht werden, die selten zu Hause sind oder im Schichtdienst arbeiten.

Gute Arbeit: Der Aufwand ist also sehr hoch.

Krüger: Ja, zumal viele Personen sofort auflegen oder die Interviewer beschimpfen. Die glauben, wir würden Lotterielose oder ähnliches verkaufen wollen. Seit 2009 sind laut Gesetz zwar nur noch Befragungen ohne jeglichen Verkaufshintergrund erlaubt. Doch leider wird diese Regelung immer wieder hintergangen, indem Verkaufsgespräche als Befragungen getarnt werden. Darunter leidet natürlich auch die Teilnahmekanzen bei seriösen Umfragen.

Gute Arbeit: Nehmen wir an, Sie dürfen ihr Anliegen erklären.

Krüger: Dann geht es immer noch nicht los. Das Interview wird nämlich nicht automatisch mit der Person geführt, die den Anruf annimmt, sondern es wird quasi zufällig eine Person im Haushalt ausgewählt. Dazu wird nach der arbeitenden Person im Haushalt gefragt, die zuletzt Geburtstag hatte. Wenn diese »Zielperson« gerade nicht zu Hause ist, rufen wir zu einem späteren Zeitpunkt an – bis zu 20 Mal. Ganz wichtig ist uns außerdem, dass auch Mobile Onlys vertreten sind.

Gute Arbeit: Personen ohne Festnetzanschluss?

Krüger: Ja, es gibt immer mehr Menschen, die nur noch über Mobilfunk zu erreichen sind. Mobile Onlys sind typischerweise jüngere Personen, oft mit niedrigerem Einkommen. Für unsere Befragung ist es wichtig, auch sie erreichen zu können. Deshalb werden 10% der Index-Interviews über zufällig generierte Mobilfunknummern geführt.

Gute Arbeit: Wie lang dauert ein Interview?

Krüger: Für den Index durchschnittlich fast eine halbe Stunde. Wir sind damit am Limit – mehr fragen geht nicht.

Gute Arbeit. Wie steht es mit der Vergleichbarkeit der Ergebnisse 2012 mit früheren Index-Umfragen?

Krüger: Fragen und Antwortmöglichkeiten mussten teilweise umformuliert werden, um telefontauglich zu werden. Auch die Auswahl der Personen erfolgt auf andere Weise als bei Papier. All das kann Auswirkungen auf die Antworten haben, sodass sich ein Vergleich der Daten leider verbietet. Dahinter steht ein methodisches Problem, das nichts mit dem Index zu tun hat und für alle Umfragen gilt. Ich bin aber davon überzeugt, dass der Wechsel aufs Telefon zukunftsweisend ist.

Gute Arbeit: Warum nicht eine Online-Befragung?

Krüger: Der wichtigste Grund: Bezogen auf unsere Zielgruppe und viele andere sind derzeit auf Online-Basis noch keine repräsentativen Ergebnisse zu erzielen. Die Zahl der Non-User ist einfach immer noch viel zu groß.

IM INTERVIEW

Dr. Thomas
Krüger



ist Geschäftsführer des uzbonn, Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation, Bonn. Kontakt: krueger@uzbonn.de

INTERVIEW MIT MARKUS HOLLER

Ein vollständigeres Bild der Arbeitsqualität

Warum hat sich der Fachbeirat dazu entschlossen, den DGB-Index Gute Arbeit zu aktualisieren? So wurde etwa der Fragenkatalog ausgeweitet. Über die Motive gibt ein Wissenschaftler aus dem Fachbeirat Auskunft.

IM INTERVIEW

Markus Holler



ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie INIFES, Stadtbergen, und Mitglied des Fachbeirats DGB-Index Gute Arbeit.
Kontakt: Holler@inifes.de

Gute Arbeit: Sie sitzen als Mitarbeiter des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie INIFES im Fachbeirat DGB-Index Gute Arbeit. Was haben Sie zu tun?

Holler: INIFES ist ein gemeinnütziges Institut, das Forschungsprojekte vor allem für öffentliche Stellen und Stiftungen durchführt. Das Institut hat seit dem Start des Projektes maßgeblich an der Entwicklung des DGB-Index mitgewirkt und ist mit den arbeitswissenschaftlichen Aspekten befasst.

Gute Arbeit: Warum hat sich der Fachbeirat dazu entschlossen, den Index einer Revision zu unterziehen, wurden Mängel augenfällig?

Holler: Nein, der Grund ist: ein Instrument wie der DGB-Index muss in einer sich wandelnden Arbeitswelt periodisch auf Aktualität und Tauglichkeit geprüft werden. Zusätzlich sollten die seit 2007 gewonnenen Erfahrungen in das Instrument einfließen. Das hatte bereits die Konzeptgruppe festgelegt und dafür war die Zeit jetzt reif. Im Endeffekt handelt es sich aber eher um eine Anpassung und Erweiterung als um eine Revision.

Gute Arbeit: Haben Sie wirklich alles auf den Prüfstand gestellt?

Holler: Alles von den Aspekten der Arbeitsqualität, die in den Index einfließen, über die Konstruktion des Index, die verwendeten Frageformulierungen und Antwortskalen bis hin zur Erhebungsmethode.

Gute Arbeit: Am Ende ist aber sehr wenig modifiziert worden.

Holler: Das Grundprinzip, also die Befragung der Beschäftigten und die Übertragung der Angaben in Indexwerte, wurde übernommen. Auch die Konstruktionslogik des Index und der Kernbestand der Fragen wurden im Prinzip beibehalten. Es gab aber auch einige Veränderungen.

Gute Arbeit: Auf den ersten Blick ist die Ausweitung des Fragenkatalogs zu erkennen. Es gibt jetzt 42 Fragen – ist das noch praktikabel?

Holler: Dazu kommen noch etliche Zusatzfragen. Damit sind wir fast an der Grenze dessen, was in einem telefonischen Interview als mögliche Fragebogenlänge gilt. Doch es hat sich gelohnt – wir haben jetzt ein noch vollständigeres Bild der Arbeitsqualität.

Gute Arbeit: Ins Auge fällt auch eine Neugliederung des Index.

Holler: Es gibt nun eine übersichtlichere und homogenere Gliederung in elf Kriterien der Arbeitsqualität, die jeweils mit mehreren Einzelfragen gemessen werden. Viele davon gab es schon im gleichen oder ähnlichen Wortlaut im bisherigen Index-Modell, einige wurden zusammengefasst, andere neu hinzugefügt. An der Einteilung in drei Teilindizes hat sich aber nichts geändert.

Gute Arbeit: Welche Neuerungen gibt es sonst noch?

Holler: Der Teil der Fragen, die in den Teilindex Belastungen eingehen, wird nun mit einer Häufigkeits- statt einer Intensitätsskala gemessen. Tests haben ergeben, dass die Befragten damit – also mit den Antwortmöglichkeiten »Sehr häufig«, »Oft«, »Selten« oder »Nie« – besser umgehen können, außerdem versprechen wir uns davon eine klarere Erfassung der Belastungen. Neu ist auch die Teilung des Bereichs zwischen Guter Arbeit und Schlechter Arbeit in eine Untere und eine Obere Mitte.

Gute Arbeit: Wie würden Sie aus wissenschaftlicher Sicht das Resultat beurteilen: Ist der Index ein Instrument, das verlässlich den Stand der Arbeitsqualität anzeigt?

Holler: Auf jeden Fall. Wir hatten schon mit dem bisher verwendeten Modell gute Ergebnisse und haben den Index weiter verbessert.

INTERVIEW MIT FRANK MUßMANN

Index bereichert arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Daten aus der Sicht der arbeitenden Menschen über die Qualität ihrer Arbeitsplätze: Der wissenschaftliche Ansatz schließt an andere Erhebungen an und rundet das Bild ab, sagt Frank Mußmann, ebenfalls Mitglied im Fachbeirat des DGB-Index.

Gute Arbeit: Sie arbeiten an der Universität Göttingen als Leiter der Göttinger Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften an einer Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Arbeitspolitik.

Mußmann: Ja, wir greifen Fragen aus der Arbeitswelt auf und übersetzen wissenschaftliche Forschungsergebnisse für die Praxis. In den letzten Jahren ging es vor allem um die Zukunft

der Arbeit in Deutschland und in Europa, um die Qualität der Arbeitsbedingungen und – unter dem Stichwort »virtuelle Kommunikation« – um das Arbeiten in verteilten Teams. Da passte es gut, dass der DGB-Bundesvorstand uns 2005 um die konzeptionelle Begleitung der Entwicklung eines Indexes zur Arbeitsqualität in Deutschland anfragte. Seitdem arbeite ich im Index-Fachbeirat mit.

IMPRESSUM

Gute Arbeit. Gesundheitschutz und Arbeitsgestaltung
7-8/2013 – 25. Jahrgang

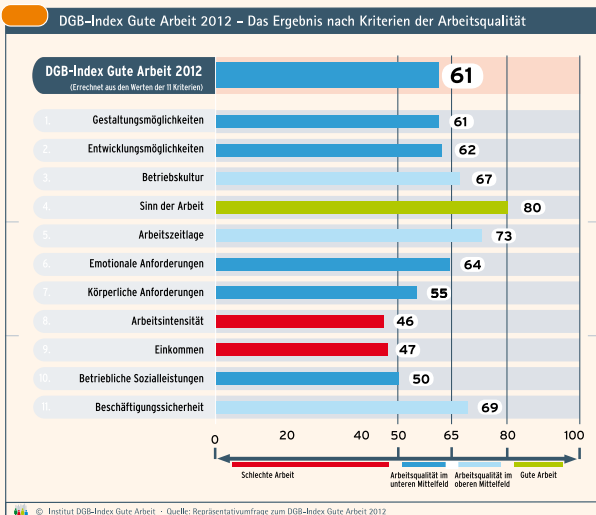
ISSN 1860-0077

Redaktion:
Beate Eberhard
(verantwortlich)

Telefon
069 / 133 077-635

gutearbeit@bund-verlag.de

Bund-Verlag
GmbH, Hedderheimer
Landstraße 144,
Frankfurt am Main



Gute Arbeit: Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein arbeitspolitisches Projekt, das den Anspruch erhebt, arbeitswissenschaftlich fundiert zu sein. Ist das ein Widerspruch?

Mußmann: Ganz und gar nicht. Es ist gut, dass es auf Initiative der Gewerkschaften eine regelmäßige Arbeitsweltberichterstattung aus Sicht der arbeitenden Menschen gibt. Ebenso ist es zu begrüßen, dass der Index an andere wissenschaftliche Erhebungen anschließt und über ein breit angelegtes Instrument verfügt. Der Index bereichert die wissenschaftlichen Erkenntnisse über die Arbeitswelt.

Gute Arbeit: 2011 wurde auch ein wissenschaftliches Gutachten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, der BAuA, zum DGB-Index Gute Arbeit veröffentlicht.

Mußmann: Ja, Dr. Martin Schütte hat den DGB-Index Gute Arbeit auf Basis der Generalisierbarkeitstheorie einer Reliabilitäts- und Varianzanalyse unterzogen und zog eine positive Bilanz. Er kam zu dem Ergebnis, dass Index-Dimensionen und Teilindices bereits bei relativ kleinen Stichprobengrößen zuverlässig zwischen Berufsabschnitten differenzieren. Seine Vorschläge zur Homogenisierung von Dimensionen und Teilindices wurden bei der Umstellung auf Telefon-Interviews weitgehend berücksichtigt.

Gute Arbeit: Wie wird der DGB-Index auf europäischer Ebene wahrgenommen?

Mußmann: Der Europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) der EU erhebt seit einigen Jahren die Forderung nach einem europaweiten Index und verweist dabei u. a. auf den DGB-Index. Schon wesentlich länger gibt es den Arbeitsklima-Index in Österreich und mittlerweile auch ähnliche Erhebungen in Belgien, Ungarn, Frankreich und anderen Ländern. Unter den Experten der Arbeitswissenschaft wird der DGB-Index wegen seiner Komplexität und seiner regelmäßigen Erhebung sehr geschätzt.

Gute Arbeit: Ein anderes Thema: An der Universität Göttingen sind Mitarbeiterbefragungen mit dem Index Gute Arbeit durchgeführt worden. Was ist da passiert?

Mußmann: 2010 wurden die Beschäftigten der Zentralverwaltung mit dem Index befragt, 2012 das Personal an fünf wissenschaftlichen Fakultäten, weitere Befragungen sind geplant. Vieles hat Pilotcharakter, doch schon jetzt lässt sich sagen, dass sich der Index gerade auch für den Einsatz an Universitäten bewährt hat.

INTERVIEW MIT HANS-JOACHIM SCHULZ

Index-Umfragen stärken Position der Beschäftigten

Den DGB-Index Gute Arbeit – in abgewandelter Form – in Betrieben und Dienststellen nutzen: Beim Index-Einsatz zur Erhebung der Arbeitsbedingungen nach Branchen, Berufsgruppen und in einzelnen Unternehmen ist ver.di zurzeit Vorreiter.

Gute Arbeit: In der Öffentlichkeit ist der DGB-Index Gute Arbeit vor allem durch die Repräsentativumfragen bekannt. Das Instrument wird aber auch für Mitarbeiterbefragungen in den Betrieben genutzt.

Schulz: Ja, im Rahmen der ver.di-Initiative Gute Arbeit nutzen wir den Index in Betrieben und Verwaltungen zur Bestandsaufnahme der Arbeitsbedingungen. Ähnliches tun auch andere DGB-Gewerkschaften, ver.di ist aber derzeit der Hauptanwender. Auch die Publikationsreihe »Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten« hilft dabei.

Gute Arbeit: Wie kommt es zu einer betrieblichen Indexbefragung?

Schulz: Zumeist werden die betrieblichen Umfragen von den Betriebs- oder Personalräten oder auch von den ver.di-Betriebsgruppen angestoßen. Meistens führen sie die Befragungen dann aber nicht in Eigenregie durch, sondern versuchen die Geschäftsführungen dafür zu gewinnen. Die

Befragung wird von Beratern begleitet, die vom Institut DGB-Index Gute Arbeit lizenziert sind.

Gute Arbeit: Welche Vorteile bieten betriebliche Index-Erhebungen im Vergleich zu anderen Mitarbeiterbefragungen?

Schulz: Uns geht es darum, die Sicht der Beschäftigten zur Sprache zu bringen und in die jeweilige innerbetriebliche Öffentlichkeit einzubringen, die ihnen wichtig ist. Dies leisten andere Mitarbeiterbefragungen in der Regel nicht. Außerdem bietet sich durch Index-Befragungen die Möglichkeit, betriebliche Ergebnisse im Kontext mit den bundesweit bei den Repräsentativumfragen erhobenen Ergebnissen zu betrachten, z. B. denen der betreffenden Branche.

Gute Arbeit: Bei den Index-Umfragen kommen aber keine branchen- oder betriebsspezifischen Themen zur Sprache.

Schulz: Bei den Index bildenden Fragen nicht, doch es besteht die Möglichkeit, betriebsspezifische Themen im zweiten Teil

IM INTERVIEW

Dr. Frank
Mußmann



ist Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften an der Universität Göttingen und Mitglied des Fachbeirats DGB-Index Gute Arbeit.
Kontakt: frank.mußmann@zentr.uni-goettingen.de

IM INTERVIEW

Dr. Hans-
Joachim Schulz,



Leiter des verdi-Bereichs Innovation und Gute Arbeit und Mitglied des Fachbeirats DGB-Index Gute Arbeit.
Kontakt: hans-joachim.schulz@verdi.de

des Fragebogens anzusprechen. Das ist bisher noch bei jeder betrieblichen Index-Umfrage geschehen.

Gute Arbeit: Wie wird die Umfrage durchgeführt?

Schulz: Online oder auf Papier, dafür gibt es eigens entwickelte Fragebögen. Telefonische Umfragen sind in der Regel zu aufwändig.

Gute Arbeit: Wie wirken betriebliche Index-Erhebungen auf die Arbeitsbedingungen?

Schulz: Natürlich werden Arbeitsbedingungen nicht durch die Umfragen selbst verändert. Doch wenn erst einmal auf dem Tisch ist, dass die Beschäftigten z. B. in unzureichenden Informationsflüssen oder Dauerhetze ein Hauptübel sehen, dann lässt sich nicht mehr so einfach zur Tagesordnung

übergehen. An die Umfragen schließt eigentlich überall ein Verbesserungsmanagement an, und so muss es auch sein – unter Beteiligung der Beschäftigten.

Gute Arbeit: Es gibt auch Branchenerhebungen.

Schulz: Ja, Branchenumfragen mit dem Index gab es vor einiger Zeit etwa unter den Bibliotheks-Beschäftigten bundesweit und jüngst unter den Beschäftigten des Groß- und des Einzelhandels im Hamburg. Dort sind die Index-Ergebnisse durch ver.di in die Tarifaueinandersetzungen eingebracht worden, die im Frühjahr begannen. Ähnliches ist bei den Verhandlungen um einen Belastungs- und Gesundheitsschutztarifvertrag bei der Deutschen Telekom geschehen. Die Verwendung von Indexwerten in der Tarifpolitik: ich betrachte das als ein Unterfangen mit großem Potenzial.

INTERVIEW MIT ANNELIE BUNTENBACH

DGB-Index: Riesenpotenzial für Veränderungsprozesse

Beschäftigte nach ihrer Meinung fragen, das muss Konsequenzen haben. Dafür bietet der DGB-Index viele Ansätze: Er schärft die Argumente der Interessenvertretungen und Gewerkschaften. Und es gibt bereits deutliche Erfolge.

IM INTERVIEW

Annelie
Buntenbach



ist Mitglied des Bundesvorstands des DGB und leitet den Institutsbeirat des Instituts DGB-Index Gute Arbeit. Kontakt: annelie.buntenbach@dgb.de

Gute Arbeit: Die Arbeit mit dem Index wird seit 2013 von einem eigenen Institut geleitet – dem Institut DGB-Index Gute Arbeit. Ein Schritt nach vorne?

Buntenbach: Ja. Die Gründung des Instituts ist die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit, der 2007 das erste Mal erhoben wurde. Mit dem Institut wird dieses erfolgreiche Projekt auf ein breiteres Fundament gestellt.

Gute Arbeit: Das innergewerkschaftliche Standing des Projekts ist dadurch gestärkt worden?

Buntenbach: Der DGB-Index Gute Arbeit hat sich etabliert. Mit dem Institut wollen wir den Nutzen des Instruments für die Gewerkschaften noch erhöhen. Die Schaltstelle dafür ist der neu gegründete Institutsbeirat, in dem die Vorstände aller Gewerkschaften vertreten sind.

Gute Arbeit: Das Thema Arbeitsqualität hat bis vor kurzem in der Öffentlichkeit ein Schattendasein geführt.

Buntenbach: DGB und Gewerkschaften haben Gute Arbeit, auch mit Hilfe des DGB-Index, erfolgreich auf die Agenda gesetzt. Der Wind hat sich gedreht – in der Öffentlichkeit und auch in den Parteien. Wir müssen besser werden und nicht billiger.

Gute Arbeit: Geschehen ist aber immer noch sehr wenig, eine Verbesserung des gesetzlichen Schutzes vor psychischen Belastungen wird derzeit von vielen Akteuren noch abgelehnt.

Buntenbach: Einen ersten wichtigen Schritt haben wir mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie gemacht, um auch den Schutz vor arbeitsbedingten psychischen Belastungen zu verbessern. Gleichwohl steht auch die Politik in der Pflicht, denn wir brauchen eine Anti-Stress-Verordnung und bessere Mitbestimmungsrechte. Leider ist die Bundesregierung viel zu zögerlich.

Gute Arbeit: Ein besonderes Ärgernis ist die laxen Haltung der Aufsichtsbehörden gegenüber der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung. Dazu wurden vor kurzem Zahlen aus der Index-Repräsentativbefragung 2012 vorgelegt.

Buntenbach: Der Befund ist eindeutig: Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung, Grundlage eines effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes, kommt in zwei von drei Betrieben gar nicht vor. Noch schlimmer ist es bei der Erfassung psychischer Belastungen: Sie spielt nur bei 9% der Beschäftigten eine Rolle. Wir brauchen deshalb deutlich mehr Beratung, aber auch eine wirksame Kontrolle.

Gute Arbeit: Wie steht es um die Bereitschaft der Arbeitgeber?

Buntenbach: Ohne Druck läuft viel zu wenig, das zeigen uns auch wissenschaftliche Studien. Und die Arbeitgeberverbände bewegen sich nur mühsam. Deshalb brauchen wir ein klareres Regelwerk.

Gute Arbeit: Der DGB-Index ist bisher erst selten in der Tarifpolitik zum Einsatz gekommen, aktuell geschieht das gerade in der Auseinandersetzung im Hamburger Handel. Liegt auf diesem Gebiet nicht ein Riesenpotenzial?

Buntenbach: Gerade beim aktuellen Thema Psychostress haben wir gesehen, dass der DGB-Index ein Riesenpotenzial für Veränderungsprozesse eröffnet. Wir wollen das auf allen Ebenen noch besser nutzen. Dies ist auch ein Ziel für das neu gegründete Institut.

Gute Arbeit. – Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

»Gute Arbeit.« ist speziell für Betriebs- und Personalräte, für betriebliche und überbetriebliche Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz konzipiert. »Gute Arbeit.« informiert über Aktuelles, Trends und betriebliche Erfahrungen. Daneben gibt es Rechtsprechung, Lesetipps und Hintergrundinformationen. Mehr unter www.gutearbeit-online.de.

