

# Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index 'Gute Arbeit'

- *DGB-Index 'Gute Arbeit' • Belastungen/Beanspruchungen • Ressourcen • Einkommen*
- *Wissenschaftliche Gütekriterien*

## Zusammenfassung

Der DGB-Index 'Gute Arbeit' erhebt den Anspruch, auf wissenschaftlicher Grundlage eine fundierte Berichterstattung über die Arbeitsqualität in Deutschland zu liefern. Dieser Beitrag setzt sich aus arbeitswissenschaftlicher Sicht kritisch mit diesem Index auseinander und begründet ausführlich, warum seine Anwendung – trotz der zugrunde liegenden guten Idee – nicht empfohlen werden kann: Die wissenschaftlichen Gütekriterien werden nicht überprüft, die Bewertungsmethodik enthält Konstruktionsfehler, der Index eignet sich in der vorliegenden Form nicht für die betriebliche Anwendung und der Grenzwert sowie das Berechnungsverfahren sind dabei so gewählt, dass von vornherein nur sehr wenige Arbeitsplätze das Prädikat „gute Arbeit“ erhalten können.

## Praktische Relevanz

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. Aus diesem Grunde ist seine arbeitswissenschaftliche Fundierung von hoher praktischer Relevanz.

## Évaluation scientifique de l'indice du DGB intitulé 'Bon Travail' sous des aspects de la science du travail

- *Indice du DGB 'Bon Travail' • astreinte/contrainte • ressources • revenu et sécurité • critères de qualité*

## Résumé

L'indice du DGB intitulé 'Bon Travail' propose un questionnaire à prépondérance scientifique sur la qualité du travail en Allemagne. Ce compte-rendu analyse d'un œil critique cet indice relatif à la science du travail et donne les raisons pour lesquelles son emploi ne peut être recommandé : Les critères scientifiques ne sont pas éprouvés, la procédure d'évaluation contient des défauts de construction (n'est pas objective), l'indice en forme présente ne convient pas à l'utilisation dans les entreprises, le taux limite et la méthode de facturation sont choisis de telle manière que, de prime abord, très peu d'emplois seulement peuvent obtenir le titre 'Bon Travail'.

## Importance pratique

L'indice du DGB 'bon travail' doit être appliqué à l'échelle allemande mais également dans certaines entreprises afin de déterminer des mesures établies sur la base de sondages appropriés sur les employés qui permettront d'améliorer la situation du travail. C'est pour cela qu'il est très important que cet indice soit établi de manière scientifique.

# Evaluation of the DGB-Index 'Good Work' from an ergonomic point of view

• DGB-Index 'Good Work' • stress/strain • resources • income and security • quality criteria

## Summary

For several years attempts have been made, in several countries, to determine via an index, the quality of jobs regarding working conditions and income. Examples can be found in Flanders/Belgium (Bourdeaud'hui et al. 2005; Van Ruysseveldt et al. 2002), Canada (Brisbois 2003; Lowe 2007), Austria (Hofinger & Michenthaler 1998), South-Korea (Phang et al. 2007) and the U.S. (Howell & Diallo 2007; Lower-Basch 2007). A further concept aims at calculating the quality of work at regular intervals across European state borders. The European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), for example, recently presented the "Job Quality Index" (JQI), "an indicator that enables comparison both over time and between European countries, using a broad but focused conceptualisation of job quality that can be updated at regular intervals" (Leschke & Watt 2008, p. 7). The DGB-Index 'Good Work' is part of the endeavours to develop a national index. It has been developed with the aim to allow "a scientifically based report about the quality of work in Germany" (Sommer 2007, p. 4) and to provide on a scale from 0 to 100 "a figure for the quality of working conditions and income from an employees point of view" (Lauschke 2007, S. 9). Index values between 80 and 100 define "Good Work", values between 50 and 80 "Moderate Work", an index value lower than 50 means "Poor Work". The questionnaire underlying the index consists of 31 questions (see Fuchs 2008, p. 18 and 25ff.). Each of the 31 questions allows for 10 to 13 possible answers, depending on the kind of question. Those questions are condensed to 15 dimensions which themselves are divided into three general indices: stress/strains, resources, income and security (Stuth 2008, p. 7). The questions deal with the following topics: *Resources*: 1. Possibilities of qualification and development, 2. Room for creativity, 3. Career opportunities, 4. Possibilities to gain and exert influence, 5. Information flow, 6. Quality of the management, 7. Company culture, 8. Collegiality, 9. Sense of the work, 10. Organisation of the working time. *Stress/strains*: 11. Intensity of labour, 12. Emotional requirements, 13. Physical requirements. *Income and security*: 14. Professional perspectives / Job security, 15. Income. Each dimension consists of up to 3 questions. In order to calculate the index, a value between 0 and 100 points is attributed to each answer. In this way, the same value can be obtained by a different combination of answers. The partial values of each of the 15 dimensions are generated from the average of the answers to the respective questions (Fuchs 2008, p. 19ff.). The values of the answers from each dimension are then weighted by means of different coefficients (see Fuchs 2008, p. 19ff.) and summarized in general indices. The DGB-Index 'Good Work' was released for the first time in the year 2007 (Lauschke, 2007) and is to be provided annually.

According to the "DGB-Index Gute Arbeit 2008 – Der Report" [engl.: "DGB-Index Good Work 2008 – The Report"] (Stuth 2008) 13% of the employees work in Germany is categorized "Good Work", 55% "Moderate Work" and 32% "Poor Work" (Stuth 2008, p. 12). In addition to the index, an online module has been published in the internet, allowing every employee to calculate of his or her jobs index value using the same methodology (see <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>). The DGB-Index 'Good Work' claims to provide a well grounded and scientifically based report about the quality of work in Germany. This article critically examines the index from an ergonomic point of view and comes to the conclusion that its application cannot be recommended for the following reasons:

1. Scientific quality criteria: The DGB-Index claims to be an ergonomic measure to define the work quality in Germany. So far it has not been argued whether the index matches the quality criteria (especially objectivity, reliability, validity) scientifically defined for such measures. This must, in fact, be considerably doubted.
2. Evaluation method: Constructional faults based on methodological errors in the generation and calculation of the items raw score causes a heavily distorted and inappropriate method of valuation.
3. Company appliance: The index's application in a company context without modification must be criticized because the underlying questionnaire retrieves facts that are partly or entirely outside of the sphere of influence of the single company. In addition, essential strain situations are neglected.
4. Mapping the index scores to categories of 'Good Work': The DGB-Index divides jobs into three categories: "Good Work", "Moderate Work", "Poor Work". The criteria for "good" work and its calculation methods have a priori been set in a way that allows only very few jobs to be rated 'Good Work'.

Regular and representative reports on the quality of work in Germany must be thoroughly appreciated. The authors consider employee surveys a suitable method. But this goal can only be attained if such a coverage is scientifically based and takes place transparently in public. In this regard the article on the DGB-Index 'Good Work' reveals important faults.

## Practical Relevance

The DGB-Index 'Good Work' is supposed to be representatively applied in Germany and within chosen companies in order to deduce measures for a better labor situation on the basis of appropriate employee surveys. Therefore, its ergonomic base is of high practical relevance.

# 1 Einleitung

Seit einigen Jahren gibt es in mehreren Ländern der Welt Bestrebungen, mittels eines Index die Qualität der Arbeit, d. h. die Güte der Arbeits- und Einkommensbedingungen zu bestimmen, so z. B. in Flandern/Belgien (Bourdeaud'hui et al. 2005; Van Ruysseveldt et al. 2002), Kanada (Brisbois 2003; Lowe 2007), Österreich (Hofinger & Michenthaler 1998), Süd-Korea (Phang et al. 2007) oder den USA (Howell & Diallo 2007; Lower-Basch 2007). Daneben treten Konzepte, die das Ziel haben, über Ländergrenzen hinweg in regelmäßigen Intervallen die Arbeitsqualität in Europa zu ermitteln. So stellte jüngst das europäische Gewerkschaftsinstitut ETUI-REHS (European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety) den „Job Quality Index“ (JQI) vor, „an indicator that enables comparison both over time and between European countries, using a broad but focused conceptualisation of job quality that can be updated at regular intervals“ (Leschke & Watt 2008, S. 7).

In die Bemühungen zur Entwicklung eines nationalen Index reiht sich auch der DGB-Index 'Gute Arbeit' ein. Er wurde mit dem Ziel entwickelt, „eine wissenschaftlich fundierte Berichtserstattung 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“ (für eine Kurzbeschreibung des DGB-Index siehe Fuchs & Kistler 2009; für eine Einführung in das Thema 'Gute Arbeit' vgl. Schröder & Urban 2009).

Allgemein bezeichnet man als Index einen „Messwert für ein komplexes Merkmal, der aus den Messwerten mehrerer Indikatorvariablen zusammengesetzt wird“ (Bortz & Döring 2006, S. 143). Ein bekanntes Beispiel außerhalb der Arbeitswissenschaft ist der ifo-Geschäftsklimaindex, dessen Prognosefähigkeit in zahlreichen

**Tabelle 1:** Der DGB-Index 'Gute Arbeit': drei Teilindizes, 15 Dimensionen und die in die Dimensionen eingehenden Fragen (die Nummern beziehen sich auf die Nummerierung in Tabelle 4). Zusammenstellung nach Fuchs (2008, Übersicht 1.2); Dimensionsbezeichnungen nach Stuth (2008, S. 7)

**Table 1:** The DGB-Index 'Good Work': three general indices, 15 dimensions and the questions reflected in the different dimensions (The numbers correspond to the numbering in table 4). Compilation according to Fuchs (2008, scheme 1.2); dimensions according to Stuth (2008, p. 7)

**Tableau 1:** L'indice du DGB 'Bon Travail': trois parties, quinze dimensions et les questions incluses (les chiffres se réfèrent aux numéros dans le tableau 4). Résumé selon Fuchs (2008, tableau synoptique 1.2); Désignation des dimensions selon Stuth (2008, p. 7)

Teilindex	Dimension	Inhalt der Dimension	Nr. der Frage
Ressourcen	x <sub>1</sub>	Qualifizierungs- & Entwicklungsmöglichkeiten	1, 3
	x <sub>2</sub>	Möglichkeiten für Kreativität	4
	x <sub>3</sub>	Aufstiegsmöglichkeiten	7
	x <sub>4</sub>	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	2, 12, 13
	x <sub>5</sub>	Informationsfluss	11, 31
	x <sub>6</sub>	Führungsqualität	17, 18, 19
	x <sub>7</sub>	Betriebskultur	8, 9
	x <sub>8</sub>	Kollegialität	10
	x <sub>9</sub>	Sinngehalt der Arbeit	5
	x <sub>10</sub>	Arbeitszeitgestaltung	14, 15, 16
Belastungen	x <sub>11</sub>	Arbeitsintensität	26, 27, 28
	x <sub>12</sub>	Emotionale Anforderungen	29, 30
	x <sub>13</sub>	Körperliche Anforderungen	23, 24, 25
Einkommen und Sicherheit	x <sub>14</sub>	Berufliche Zukunftsaussichten/ Arbeitsplatzsicherheit	22
	x <sub>15</sub>	Einkommen	6, 20, 21

Studien belegt wurde (vgl. Hüfner & Schröder 2001, S. 4f.).

Der DGB-Index 'Gute Arbeit' wurde 2007 (Lauschke 2007) zum ersten Mal veröffentlicht und soll jährlich vorgelegt werden. Laut „DGB-Index Gute Arbeit 2008 – Der Report“ (Stuth 2008) haben 13% der Beschäftigten in Deutschland „Gute Arbeit“, 55% „Mittelmäßige Arbeit“ und 32% „Schlechte Arbeit“ (Stuth 2008, S. 12).

Damit ein Verfahren dem Anspruch der Wissenschaftlichkeit gerecht wird, muss es offen für einen transparenten Diskurs sein. Vor diesem Hintergrund soll im Folgenden der Versuch unternommen werden, diesen Index einer arbeitswissenschaftlichen Bewertung zu unterziehen. Grundlage dieser Bewertung sind die folgenden, offiziellen Veröffentlichungen der DGB-Index

Gute Arbeit GmbH: Die Reports aus den Jahren 2007 und 2008 (Lauschke 2007; Stuth 2008) sowie ein als „Methodenpapier“ bezeichneter Aufsatz (Fuchs 2008), der auch als Beitrag in einem Kongressband (Fuchs 2009) veröffentlicht wurde. In referierten wissenschaftlichen Zeitschriften liegen keine Veröffentlichungen vor.

## 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 und 25ff. sowie Spalten 1 und 2 in Tabelle 4). Die indexbildenden Fragen sind auch – bis

a) Bitten geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutreffen.				b) Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt:			
in sehr hohem Maß	in hohem Maß	in geringem Maß	gar nicht	Wie stark belastet Sie das?			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	gar nicht	mäßig	stark	sehr stark
Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?							

**Bild 1:** Beispielfrage des Teilindizes „Ressourcen“ (Frage 1). Es bestehen 10 Antwortmöglichkeiten: Die beiden ersten Felder im Bereich a) können jeweils allein angekreuzt werden – ergibt zwei Möglichkeiten. Bei den grau unterlegten Antwortmöglichkeiten ist immer je ein Feld aus den Bereichen a) und b) zu kombinieren – ergibt acht Möglichkeiten (Nachbildung der Frage durch die Autoren gemäß Fuchs 2008, Bild 1.2)

**Figure 1:** Sample question from the index “Resources” (Question 1). There are 10 possible answers: The first two fields of part a) can be checked off individually – that gives two possibilities. Within the grey highlighted answers one field of each, part a and b, are supposed to be combined – that gives eight possibilities (The question has been reproduced by the authors according to Fuchs 2008, figure 1.2)

**Illustration 1:** Question de la partie « ressources » (question 1) à titre d'exemple. Il y a dix possibilités de réponses : Les deux premières cases dans la section a) peuvent être cochées séparément – donc deux possibilités. Quant aux possibilités de réponses grisées, il faut combiner à chaque fois une case de la section a) avec une case de la section b) – donc huit possibilités (reproduction par les auteurs selon Fuchs 2008, figure 1.2)

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

**Bild 2:** 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, Bild 1.2)

**Figure 2:** Sample question from the index “Stress/strains” (Question 23). There are 13 possible answers: The first field of part a) can be checked off individually – that gives one possibility. Within the grey highlighted answers one field of each, part a and b, are supposed to be combined – that gives twelve possibilities. (The question has been reproduced by the authors according to Fuchs 2008, figure 1.2)

**Illustration 2:** Question de la partie « astreinte/contrainte » à titre d'exemple (question 23). Il y a treize possibilités de réponses : La première case dans la section a) peut être cochée isolément – donc une possibilité. Pour les possibilités grisées, il faut combiner à chaque fois une case de la section a) avec une case de la section b) – donc douze possibilités (reproduction de la question par les auteurs selon Fuchs 2008, figure 1.2)

auf leichte, eher redaktionelle Änderungen – auf den Internetseite [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) veröffentlicht (DGB-Index Gute Arbeit GmbH 2009). Hinzu kommen weitere Fragen (z. B. nach Ansprüchen, die an die Arbeit gestellt werden, oder persönliche

Angaben), die für die Indexbildung allerdings keine Rolle spielen (vgl. Stuth 2008, S. 9).

Zu jeder der 31 Fragen bestehen – je nach Frageart – 10 oder 13 Antwortmöglichkeiten (näheres im Folgenden).

Diese Fragen werden zu 15 Dimensionen ( $x_1$  bis  $x_{15}$ ) und diese wiederum zu den Teilindizes, nämlich zu Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit verdichtet (Stuth 2008, S. 7). In jede Dimension gehen ein bis drei Fragen ein (vgl. Tabelle 1).

Bei den „Ressourcen“ müssen die Befragten zunächst eine Einschätzung vornehmen, in welchem Ausmaß die jeweilige Aussage auf ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutrifft, um dann – wenn dies „gar nicht“ oder „in geringem Maße“ der Fall ist – in einem zweiten Schritt anzugeben, wie stark sie dies belastet (vgl. Fuchs 2008, Übersicht 1.1; als Beispiel siehe Bild 1).

Bei den „Belastungen“ erfolgt ebenfalls zunächst eine Einschätzung der Situation. Wenn diese Anforderungen oder Probleme in geringem, hohem oder sehr hohem Maß auftreten, wird wiederum in einem zweiten Schritt nach dem Ausmaß der jeweiligen Belastung gefragt (vgl. Fuchs 2008, Übersicht 1.1; als Beispiel siehe Bild 2).

Bei der Dimension „Einkommen und Sicherheit“ wird zunächst erfragt, ob man das Einkommen mit Blick auf die Arbeitsleistung „in sehr hohem Maße“ oder „in hohem Maße“ für angemessen hält (Frage 6). Zwei weitere Fragen innerhalb dieser Dimension sollen klären, ob das Einkommen ungefähr den Bedürfnissen entspricht (Frage 20) und wie die zu erwartende Rente einzuschätzen ist (Fragen 21). Wenn man das Einkommen nicht in (sehr) hohem Maße für angemessen hält oder vom Einkommen nicht sehr gut oder nicht vollkommen ausreichend leben kann und dies auch für seine zukünftige Rente prognostiziert, so wird jeweils erfragt, wie stark dies belaste („gar nicht“, „mäßig“, „stark“, „sehr stark“). Ähnlich bei der Frage nach der Angst um die berufliche Zukunft (Frage 22), allerdings mit der Abweichung, dass die Frage „Wie stark belastet Sie das?“ schon dann beantwortet werden muss, wenn man angibt, dass man keine Angst um die berufliche Zukunft hat (vgl. Fuchs 2008, Übersicht 1.1; als Beispiel siehe Bild 3).

Zur Indexberechnung wird jeder Antwort ein Punktwert zwischen 0 und 100 Punkten zugeordnet, wobei verschie-

a) Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?				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
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Bild 3:** Beispielfrage des Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ (Frage 22). Bei den Fragen 20 und 21 bestehen 10, bei der Frage 22 dagegen 13 Antwortmöglichkeiten (Nachbildung der Frage durch die Autoren gemäß Fuchs 2008, Übersichten 1.1 und 1.2)

**Figure 3:** Sample question from the index “Income and security” (Question 22). Question 20 and 21 give 10, Question 22, however, gives 13 possible answers (The question has been reproduced by the authors according to Fuchs 2008, scheme 1.1 and 1.2)

**Illustration 3:** Question de la partie « revenu et sécurité » à titre d'exemple (question 22). Pour les questions 20 et 21, il y a dix possibilités, pour la question 22 par contre, il y en a treize possibilités de réponses. (Reproduction de la question par les auteurs selon Fuchs 2008, sommaire 1.1 et 1.2)

dene Antwortkombinationen gleichen Punktwerten entsprechen können. Dabei werden folgende Stufen verwendet: 100, 83.3, 66.7, 50, 33.3, 16.7, 0 bei 10 Antwortmöglichkeiten (d. h. bei den Fragen 1 bis 21) (vgl. Fuchs 2008, S. 21f.) und 100, 75, 50, 33.3, 16.7, 0 bei 13 Antwortmöglichkeiten (d. h. bei den Fragen 22 bis 31) (vgl. Fuchs 2008, S. 21f.). Die Differenzen zwischen den Stufenwerten sind bei 13 Antwortmöglichkeiten nicht konstant. Je höher der Punktwert, desto höher ist die Arbeitsqualität in dem Inhaltsbereich, dem die Frage zugeordnet wird (vgl. Fuchs 2008, S. 21f.).

Die Zuordnung von Punktwerten zu den Antworten geschieht bei 10 Antwortmöglichkeiten (als Beispiel siehe Bild 1) folgendermaßen (vgl. Fuchs 2008, S. 21f.): Die „Best-Antwort“ („in sehr hohem Maß“) erhält 100 Punkte, die zweitbeste Antwort („in hohem Maß“) 83.3 Punkte, die drittbeste Antwort („in geringem Maß“ und „das belastet mich gar nicht“) 66.7 Punkte und die viertbeste Antwort („gar nicht“ und „das belastet gar nicht“) 50 Punkte. Bei den verbleibenden 6 Antwortmöglichkeiten ist ausschließlich die Antwort der drei letzten Antwortmöglichkeiten in Teil b) („Wie stark belastet Sie das?“) entscheidend. Sie erhalten die Werte 33.3, 16.7 und 0. Ähnlich wird die Zuordnung bei 13 Antwortmöglichkeiten vorgenommen (als Beispiel siehe Bild 2). Die „Best-Antwort“ („nein“) erhält 100 Punkte,

die zweitbeste („in geringem Maß“ und „dies belastet gar nicht“) 75 Punkte, die drittbeste („in hohem Maß“ und „dies belastet gar nicht“) 50 Punkte und die viertbeste („in sehr hohem Maß“ und „dies belastet gar nicht“) ebenfalls 50 Punkte. Bei den verbleibenden 9 Antwortmöglichkeiten ist für den Punktwert nur die Antwort der drei letzten Antwortmöglichkeiten in Teil b) („Wie stark belastet Sie das?“) entscheidend. Sie erhalten die Werte 33.3, 16.7 und 0.

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 im Folgenden) und zu Teilindizes zusammengefasst (vgl. Tabelle 1, Spalte 1). Als Ergebnis entsteht durch Rundung nach DIN 1333 (1992; vgl. Stuth 2008, S. 9) 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.

Sowohl die Anzahl der Dimensionen pro Teilindex als auch die  $\frac{1}{3}$ -Gewichtung der Teilindizes bzw. die Art der Zusammenfassung durch Mittelwerte „wurden in Auseinandersetzung mit dem arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand konzipiert“ (Fuchs 2009, S.64). Dabei bestand die Herausforderung bei der Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit darin (Fuchs 2009, S. 65), „das breite Spektrum von Ressourcen, die sowohl im Hinblick auf den Gesunderhalt als auch im Hinblick auf die Entstehung von Zufriedenheit und einem positiven Arbeiterleben Relevanz entfalten können, abzubilden und gleichzeitig die Rolle von potentiellen Gefährdungen durch belastende körperliche oder emotionale Anforderungen, angemessen zu würdigen. Die Lösung bestand - aus Sicht der Autorin - darin, ein breites Spektrum von Ressourcen zu erheben und abzubilden, jedoch das Gesamtspektrum gleichwertig mit dem Spektrum der potentiellen Gefährdungen im Gesamtindex zu berücksichtigen“.

### 3 Beurteilung des DGB-Index ‘Gute Arbeit’

#### 3.1 Wissenschaftliche Gütekriterien

Der DGB-Index ‘Gute Arbeit’ erhebt den Anspruch, ein arbeitswissenschaftliches Messinstrument zur Bestimmung der Arbeitsqualität von Arbeitsplätzen in Deutschland zu sein (vgl. Sommer 2007, S. 4). 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: „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ (hier insbesondere in DIN EN ISO 10075 Teil 3) beschrieben werden. Die Erfüllung dieser Gütekriterien ist umso mehr zu fordern, je mehr der Ein-

satz eines Messinstrumentes – wie dies beim DGB-Index 'Gute Arbeit' der Fall ist – den Anspruch erfüllen möchte, repräsentative Aussagen machen zu wollen. Denn: Objektivität, Reliabilität und Validität sind entscheidende Aspekte für repräsentative Aussagen, da sie erst die Basis für zuverlässige, verwertbare und eindeutige Schlussfolgerungen legen.

Aufgrund von drei Gründen erfüllt der DGB-Index 'Gute Arbeit' nicht die Ansprüche, die an ein wissenschaftliches Messinstrument gestellt werden:

- 1) Der fehlende Nachweis der Erfüllung zentraler Gütekriterien.
- 2) Die stark verzerrende Gewichtung von Dimensionen.
- 3) Eine fragwürdige Zusammenstellung von Teilindizes, Dimensionen und Einzelitems.

### Nachweis der Erfüllung zentraler Gütekriterien

Den Nachweis, die Gütekriterien zu erfüllen, bleibt der Index schlichtweg schuldig: Im so genannten „Methodenpapier“ (Fuchs 2008) wird der vordringlichen Beantwortung der damit verbundenen Fragen allenfalls ansatzweise nachgegangen. Es findet sich z. B. ein allgemeiner Hinweis, dass der umfangreiche Fragebogen der INQA-Studie „Was ist gute Arbeit“ (Fuchs 2006b) „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; über die Pilotphase wird in ver.di 2006 berichtet). Wie dies im Einzelnen geschah und vor allem, ob mit dem „verdichteten“ Fragebogen die zentralen Gütekriterien erfüllt werden, bleibt offen.

Zwar werden Korrelationen zwischen Indexwerten und verschiedenen, gleichzeitig bei den jeweiligen Befragungen erhobenen, subjektiv erlebten Aspekten des Arbeitslebens (wie z. B. Begeisterung, Stolz, Arbeitszufriedenheit oder Wechselbereitschaft) berichtet (Fuchs 2009, S. 74ff; Stuth 2008, S. 31ff.), wie diese jedoch kon-

kret operationalisiert wurden, bleibt – wie z. B. bei der Adaptation der zu zentralen Validierungsbemühungen herangezogenen verschiedenen Formen von Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann et al. (1975) besonders augenfällig wird – offen.

### Gewichtung von Dimensionen

Ein hervorstechendes Validitätsproblem entspringt der Tatsache, dass die dem DGB-Index zugrunde liegenden 15 Dimensionen sehr unterschiedlich gewichtet werden, es sich also um einen „gewichteten, additiven Index“ (Bortz & Döring 2006, S. 145) handelt. Das größte Gewicht kommt den Dimensionen zu, die dem Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ zugeordnet werden, das zweitstärkste Gewicht den Dimensionen, die den Teilindex „Belastungen“ messen sollen und das geringste Gewicht entfällt auf die Dimensionen, die zum Teilindex „Ressourcen“ zusammengefasst werden (so auch Fuchs 2008, S. 20). Mit anderen Worten: Es kommt bei der Indexberechnung zu einer nicht gleichwertigen, man könnte auch sagen, verzerrenden Gewichtung der 15 Dimensionen, speziell zu einer Überbewertung des Teilbereichs „Einkommen und Sicherheit“ im Vergleich zum Teilbereich „Ressourcen“ (vgl. die Berechnungsformel in Tabelle 2).

So geht die „Arbeitsplatzsicherheit“ mit einem Gewicht von 1/6 in den Gesamtindex ein, „Führungsqualität“ oder „Kollegialität“ jedoch nur mit dem Faktor 1/30. Wie kommt das? Grund für dieses Missverhältnis ist die Anzahl der Dimensionen, die in den Mittelwert der jeweils zu 1/3 gewichteten Teilindizes einfließen: Je mehr Dimensionen pro Teilindex eingehen, desto geringer ist deren einzelnes Gewicht im Gesamtindex (vgl. die Berechnungsformel in Tabelle 2).

Die Anzahl der Dimensionen pro Teilindex wird von Fuchs (2008, 2009) nur kursorisch durch den Verweis auf den ausführlich berichteten arbeitswissenschaftlichen Forschungsstand begründet. Die einzelnen Gewichte der Dimensionen werden allein durch die doppelte Mittelwertbildung, einerseits zwischen den Dimensionen eines Teilindex und andererseits zwischen den Teilindizes selbst als ausreichend begründet angesehen. Sie werden sozusagen über die arithmetische Notwendigkeit der doppelten – oder wenn man auf die Ebene der einzelnen Fragen zurückgeht – dreifachen Mittelwertbildung begründet. Da jedoch jede Indexbildung eine „Verrechnung“ verschiedener Dimensionen, z. B. von Ressourcendimensionen und Belastungsdimensionen enthält, muss diese quantitativ begründet werden: Warum

**Tabelle 2:** Darstellung des DGB-Index 'Gute Arbeit' als geschlossene Formel

**Table 2:** Closed-Form Solution of the DGB-Index 'Good Work'

**Tableau 2:** L'indice du DGB 'Bon travail' comme formule close

Als geschlossene Formel ergibt sich durch einfache mathematische Umformungen aus der Darstellung in Fuchs (2008, S. 21f.) die folgende Darstellung für  $i_{DGB}$ , dem nicht gerundeten DGB-Indexwert:

$$i_{DGB} = \frac{1}{30} \sum_{i=1}^{10} x_i + \frac{1}{9} \sum_{i=1}^3 x_{i+10} + \frac{1}{6} \sum_{i=1}^2 x_{i+13}$$

Dabei errechnet sich der endgültige Indexwert  $I_{DGB}$  aus dem ganzzahlig gerundeten Wert von  $i_{DGB}$ . Der erste Summenterm repräsentiert den so genannten „Teilindex Ressourcen“ (d.h. die Dimensionen  $x_1$  bis  $x_{10}$ ), der Zweite den so genannten „Teilindex Belastungen“ (d.h. die Dimensionen  $x_{11}$  bis  $x_{13}$ ) und der Dritte den so genannten „Teilindex Einkommen und Sicherheit“ (d.h. die Dimensionen  $x_{14}$  und  $x_{15}$ ).

**Tabelle 3:** Zuordnung der Punktwerte zu den einzelnen Antwortmöglichkeiten für alle Fragen ab Frage 22. Zusammenstellung nach Fuchs (2008, Übersicht 1.1)

**Table 3:** Allocation of the scores to the possible answers for all questions from question 22 forward according to Fuchs (2008, scheme 1.1)

**Tableau 3:** Classement des résultats quant aux possibilités particulières de réponses pour toutes les questions à partir de la question 22 selon Fuchs (2008, sommaire 1.1)

Lfd. Nr.	Antwortmöglichkeiten		Punktwert
	Beurteilung der Arbeitssituation	Beurteilung der Beanspruchung	
1	Nein		100
2	In geringem Maß	und dies belastet gar nicht.	75
3	In hohem Maß	und dies belastet gar nicht.	50
4	In sehr hohem Maß	und dies belastet gar nicht.	50
5	In geringem Maß	und dies belastet mäßig.	33.3
6	In hohem Maß	und dies belastet mäßig.	33.3
7	In sehr hohem Maß	und dies belastet mäßig.	33.3
8	In geringem Maß	und dies belastet stark.	16.7
9	In hohem Maß	und dies belastet stark.	16.7
10	In sehr hohem Maß	und dies belastet stark.	16.7
11	In geringem Maß	und dies belastet sehr stark.	0
12	In hohem Maß	und dies belastet sehr stark.	0
13	In sehr hohem Maß	und dies belastet sehr stark.	0

geht die „Arbeitsplatzsicherheit“ mit einem Gewicht von 1/6 in den Gesamtindex ein, „Führungsqualität“ oder „Kollegialität“ jedoch nur mit dem Faktor 1/30? Ist für die Beschäftigten wirklich „Arbeitsplatzsicherheit“ fünffach wichtiger als „Führungsqualität“ oder „Kollegialität“? Aus der zitierten INQA-Befragung „Was ist gute Arbeit“ (Fuchs 2006b) lässt sich dies jedenfalls nicht ableiten. Für 92% der dort Befragten gehört zwar ein festes, verlässliches Einkommen zu guter Arbeit, für 76% jedoch auch die „Förderung der Kollegialität“ (Fuchs 2006b, S. 15). Demnach wäre „Arbeitsplatzsicherheit“ etwa 1.2-fach so wichtig wie „Kollegialität“.

Generell muss die Index-Berechnung auf Basis gewichteter Mittelwerte sehr gut begründet werden. Das zeigt sich z. B. am Vergleich mit dem „Job Quality Index“ (JQI) der ETUI-REHS (vgl. Leschke & Watt 2008). Hier wird in einem transparenten Diskussionsprozess ein „mixed approach“ zwischen einem gewichteten und einem einfachen, d. h. ungewichteten Mittelwert gewählt; denn „weighting indicators introduces a strong subjective, not to say arbitrary,

element into the indicator“ (Leschke & Watt 2008, S. 16).

Um es noch einmal zu verdeutlichen: Die Verwendung von Gewichtungsfaktoren ist u. E. durchaus möglich und in der empirischen Sozialforschung sind mit der Gewichtsbestimmung durch ein Rating unabhängiger Experten, der empirisch-analytischen Gewichtsbestimmung oder der explorativen Faktorenanalyse verschiedene Verfahren zur Bestimmung von Gewichtungsfaktoren bekannt (vgl. Bortz & Döring 2006, S. 145ff). Allerdings wird in der zur Verfügung stehenden Literatur zum DGB-Index keine dieser Methoden angewandt; durch den Verweis auf die INQA-Studie (Fuchs 2006b) wird allenfalls ansatzweise der Weg der empirisch-analytischen Gewichtsbestimmung eingeschlagen. Wenn aber eine derartige Gewichtung – wie im vorliegenden Fall – dazu führt, dass einzelne Aspekte so stark auf den Gesamtindex durchschlagen, sollte hinterfragt werden, ob man dann noch davon sprechen kann, dass Arbeitsqualität gemessen wird (Stuth 2008, S. 6) und zwar Arbeitsqualität in all’ den beim Index genannten Dimensionen.

## Zusammenstellung von Teilindizes, Dimensionen und Einzelitems

Die aus den einzelnen Antwortkategorien ermittelten Indexwerte werden in der Auswertung – gemäß ihrer inhaltlichen Zuordnung zu den drei Bereichen „Ressourcen“, „Belastungen“ sowie „Einkommen und Sicherheit“ – zu Mittelwerten zusammengefasst. Allerdings ist die Art und Weise der Itemzusammenstellung bzw. -zuordnung zu Dimensionen nicht nachvollziehbar. Dazu hätte es entweder eines induktiven, empirisch fundierten oder eines deduktiven, theoretisch abgeleiteten Ansatzes bedurft. Stattdessen erfolgt lediglich eine intuitiv begründete, inhaltsanalytische Zusammenstellung und Zuordnung der Items ohne ausreichende empirische Prüfung (vgl. Fuchs 2006a, S. 12). Auffällig ist zudem, dass die Arbeitsdimension „Informationsfluss“ als einzige sowohl durch einen Aspekt der Belastung (vgl. Tabelle 4, Frage 31) als auch der Ressourcen (vgl. Tabelle 4, Frage 11) erhoben wird – alle anderen Dimensionen werden ausschließlich durch Fragen zu Ressourcen, Belastungen oder Einkommen und Sicherheit operationalisiert. Grundsätzlich sollte auch hinterfragt werden, ob – wie es bei fünf Dimensionen der Fall ist (vgl. Tabelle 1) – ein einziges Item ausreicht, um eine Dimension hinreichend genau zu erfassen.

### 3.2 Bewertungsmethodik

Wie oben dargelegt, stehen für alle Fragen mehrere Antwortkombinationen zur Verfügung: Für die Fragen 1-21 gibt es insgesamt 10 Kombinationen, die zu 7 verschiedenen Indexwerten führen; für die Fragen 22-31 gibt es 13 Kombinationen, die zu 6 Indexwerten führen.

Als Beispiel mag Frage 25 dienen: „Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsbereichen ausgesetzt?“. Die Antwortmöglichkeiten und die diesen zugeordneten Punktwerte ergeben sich aus Tabelle 3. Bei der Betrachtung der Verteilung der Punktwerte fallen zwei Dinge auf:

Erstens kommt es für die Punktwertung bei allen Fragen für die Mehrheit der Antworten gar nicht darauf an, wie

stark die Belastungen (hier im arbeitswissenschaftlichen Sinne!) im Urteil des Beschäftigten wirken, sondern nur darauf, wie sie ihn beanspruchen, d. h. umgangssprachlich „belasten“ (zum Belastungs-Beanspruchungskonzept vgl. z. B. Wakula 2007). Bei den Fragen 1 – 21 gilt dies für die letzten 6 von insgesamt 10, bei den Fragen 22ff. für die letzten 9 von insgesamt 13 Antwortmöglichkeiten. Diese Fokussierung auf die Beanspruchungsdimension kann bei einer Beschäftigtenbefragung durchaus sinnvoll sein, es stellt sich jedoch die Frage, warum die Einwirk-Dimension dann überhaupt erhoben und damit beim Antwortenden der Eindruck erweckt wird, dass sie eine Rolle spielt.

Zweitens verteilen sich die Punktwerte für die Fragen 22ff. im Gegensatz zu den Fragen 1 - 21 nicht gleichmäßig im Bereich zwischen 0 und 100, sondern konzentrieren sich auf den unteren Bereich, so dass bei einem Abweichen von der „Best-Antwort“ (vgl. lfd. Nr. 1 in Tabelle 3) die Punktzahl sofort auf 3/4 des Maximalwertes sinkt und dies, obwohl die in Rede stehende Belastung (hier im arbeitswissenschaftlichen Sinne!) aus Sicht des Beschäftigten „gar nicht“ beansprucht (umgangssprachlich „belastet“). Ähnliches gilt beim Übergang von der zweiten zur dritten Antwort, wo auch wieder 25 Punkte subtrahiert werden und so die Grenze zur „schlechten Arbeit“ erreicht ist.

Die Abweichung von der gleichmäßigen Verteilung der Punktwerte wird folgendermaßen begründet: Die Fälle lfd. Nr. 3 und 4 (vgl. Tabelle 3) seien in der Summe so selten (max. 5% der Fälle), dass nur eine Kategorie hierfür erforderlich sei. Dieser wird dann von den beiden Möglichkeiten 66.7 oder 50 der niedrigere Wert, also 50 zugeordnet. Um die Abstände nach unten und oben gleich zu halten, müsse dann beim Fall Nr. 2 der Punktwert auf 75 gesetzt werden (vgl. Fuchs 2008, S. 24). Die durch diese eher pragmatische Überlegung eintretenden Abwertungseffekte werden jedoch nicht betrachtet. Sie können jedoch entscheidend sein, weil der Punktwert 75 sehr viel mehr, nämlich 15% aller Fälle betrifft (vgl. Fuchs 2008, Übersicht 1.2).

In der Praxis bedeutet dieses Bewertungsverfahren also, dass ein Abwei-

chen von der „Best-Antwort“ auf die Zweitbeste bzw. von der zweitbesten Antwort auf die Drittbeste durch einen überproportionalen Punktabzug „bestraft“ wird. Dieser methodische Mangel führt zu Verzerrungen, die auch aus arbeitswissenschaftlicher Sicht fragwürdig sind. Denn die zweitbeste Antwort kann auch beinhalten, dass eine bestimmte Belastung (z. B. Lärm) nur „in geringem Maße“ auftritt und zudem die Beschäftigten „gar nicht belastet“. Trotzdem resultiert in diesem Fall ein Punktwert von 75, der schon unter dem Schwellwert von 80 liegt, der für ‘Gute Arbeit’ gesetzt wurde. Ähnlich beim Übergang von der zweiten zur dritten Antwort, wo der Punktwert wiederum überproportional auf den Grenzwert für schlechte Arbeit sinkt, obwohl die Arbeitssituation „gar nicht belastet“ (im umgangssprachlichen Sinne).

Durch dieses Bewertungsverfahren treten in der Summe Abwertungseffekte ein, die zusammen mit einer stark verzerrenden Gewichtung der 15 Dimensionen (siehe Abschnitt 3.1) zu einem methodisch bedingten „Abkippen ins Mittelmaß“ führen: Relativ geringe Abweichungen von der „Ideallinie“, d. h. von der Best-Antwort bei allen Fragen, können schon zu relativ großen Verlusten beim Index-Wert führen und ihn so ins Mittelmaß kippen. Dies gilt in ähnlicher Weise auch bei einem Abweichen von der Linie der zweitbesten Antworten bei allen Fragen, wobei allerdings die Grenze zur schlechten Arbeit noch nicht ganz erreicht wird.

Wie verzerrend sich der „Abkippeffekt“ in der Gesamtbetrachtung auswirkt, lässt sich anhand von Tabelle 4 leicht feststellen. Im Extremfall verliert man beim Übergang von der Best-Antwort zur „zweitbesten Linie“ schon bei einer Frage über 4 Punkte (Frage 22). Im Ergebnis heißt dies: Ein Ankreuzen der zweitbesten Antwort bei allen Fragen führt schon zu einer „Mittelmäßigen Arbeit“. Tabelle 5 verdeutlicht diese Wirkung des Abkippeffektes am so genannten 79er-Beispiel.

Das 79er-Beispiel markiert gerade die Grenze zwischen „guter“ und „mittelmäßiger“ Arbeit und es zeigt bei einer inhaltlichen Betrachtung, wie weit

diese Grenze durch den Abkippeffekt in den Bereich guter Arbeitsbedingungen hinein verschoben wurde. Noch deutlicher ist der Abkippeffekt in Bild 4 zu erkennen. Es gibt die Indexwerte als gepunktete Linie wieder und setzt sie in Vergleich zu einem „linearen Abschmelzen“ (gestrichelte Linie). Die gepunktete Linie wurde aus der Darstellung in Tabelle 2, der Tabelle 1 sowie der Übersicht 1.1 in Fuchs (2008) folgendermaßen errechnet: Lläuft man schrittweise, d. h. „Kreuzchen für Kreuzchen“ von der „Ideallinie der Best-Antwort“ (in maximal 340 Schritten, hier nur die ersten 93 gezeigt) in Richtung der schlechtest möglichen Antwort und zwar gemäß der in Tabelle 4 wiedergegebenen Reihenfolge, also jeweils zuerst bei den Ressourcen-Fragen, dann bei den Fragen zur Dimension Einkommen/Sicherheit und am Ende schließlich bei den Belastungs-Fragen, so zeigt die gepunktete Linie die zugehörigen Index-Werte. Wir nennen sie Bewertungskurve. Es kommt schon nach 31 Frage-Schritten, also nach einem Durchgang, d. h. beim Erreichen der Linie der zweitbesten Antworten zu einem Abkippen der Bewertungskurve unter die 80-Punkte-Marke. Ähnlich beim Übergang von der zweitbesten zur drittbesten Antwort-Linie (nach 62 Schritten, also nach dem zweiten Durchgang), wo fast die Grenze zur „schlechten Arbeit“ erreicht wird. Die gestrichelte Linie gibt zum Vergleich an, wie der Indexwert sich verhielte, wenn man mit jedem Schritt den Index gleichmäßig verringerte. Es handelt sich also um die Gerade, die durch die Punkte (0,100) und (340,0) verläuft, wir nennen sie Vergleichsgerade.

Die Bewertungskurve zeigt, wie stark der Indexwert abfällt, – insbesondere gemessen an der Vergleichsgeraden –, wenn man von der Ideallinie der „Best-Antwort“ in Richtung der schlechtest möglichen Antwort voranschreitet. Dabei ist die Reihenfolge der Fragen, bei denen man auf dem Fragebogen „ein Kreuzchen nach rechts läuft“, für den hier auftretenden Effekt nicht entscheidend. Begönne man z. B. zuerst bei den Fragen der Dimension Einkommen/Sicherheit und führe anschließend bei den verbleibenden Fragen fort, so träte der Abkippeffekt sogar früher ein. Die Kurve landet aber in jedem Fall nach 31 Schritten unterhalb der Grenze für



**Tabelle 4:** Fragen und Anteil der einzelnen Fragen des DGB-Index am Gesamtindex sowie resultierende Punkte für die jeweils höchste (beste) sowie zweitbeste Beurteilung (errechnet aus der Darstellung in Tabelle 1, der Tabelle 2 sowie Fuchs 2008, Übersicht 1.1; Spalten 3 und 4 kaufmännisch gerundet)

**Table 4:** Questions and share of the single DGB-Index's questions in the overall index and resulting scores of the highest (best) and second highest rating (calculated according to the description in table 1, table 2 and Fuchs 2008, scheme 1.1; rows 3 and 4 have been rounded off)

**Tableau 4:** Questions et quote-part des questions de l'indice du DGB par rapport à l'indice entier et les points qui en résultent pour la plus élevée (la meilleure) et la deuxième évaluation (calculé selon la représentation, selon tableau 1, tableau 2 et selon Fuchs 2008, sommaire 1.1; colonnes 3 et 4 en chiffres ronds)

		<i>Faktor</i>	<i>höchste Punktzahl</i>	<i>zweithöchste Punktzahl</i>
1	Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?	1/60	1.67	1.39
2	Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	1/90	1.11	0.93
3	Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	1/60	1.67	1.39
4	Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	1/30	3.33	2.78
5	Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit für die Gesellschaft nützlich ist?	1/30	3.33	2.78
6	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	1/18	5.56	4.63
7	Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	1/30	3.33	2.78
8	Halten Sie Ihre Geschäftsführung/Behördenleitung für geeignet?	1/60	1.67	1.39
9	Haben Sie den Eindruck, dass in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert wird?	1/60	1.67	1.39
10	Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	1/30	3.33	2.78
11	Erhalten Sie alle Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	1/60	1.67	1.39
12	Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?	1/90	1.11	0.93
13	Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?	1/90	1.11	0.93
14	Können Sie Überstunden ausgleichen, wann Sie es wollen?	1/90	1.11	0.93
15	Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?	1/90	1.11	0.93
16	Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Bedürfnisse bei Ihrer Arbeitszeitplanung genügend berücksichtigt werden?	1/90	1.11	0.93
17	Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Ihre Arbeit gut plant.	1/90	1.11	0.93
18	Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Sie wertschätzt und Ihnen Beachtung entgegen bringt.	1/90	1.11	0.93
19	Bitte geben Sie an, ob Ihr/e unmittelbare/r Vorgesetzte/r Weiterbildung und Personalentwicklung hohen Stellenwert beimisst.	1/90	1.11	0.93
20	Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?	1/18	5.56	4.63
21	Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer Berufstätigkeit ein?	1/18	5.56	4.63
22	Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?	1/6	16.67	12.50
23	Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z.B. schwer heben, tragen, stemmen)?	1/27	3.70	2.78
24	Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z.B. ständiges Stehen)?	1/27	3.70	2.78
25	Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?	1/27	3.70	2.78
26	Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?	1/27	3.70	2.78
27	Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?	1/27	3.70	2.78
28	Kommt es vor, dass Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen müssen?	1/27	3.70	2.78
29	Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	1/18	5.56	4.17
30	Kommt es vor, dass Sie i.d. Arbeit von Dritten herablassend/unwürdig behandelt werden?	1/18	5.56	4.17
31	Werden bei Ihrer Arbeit widersprüchliche Anforderungen gestellt?	1/60	1.67	1.25
<i>DGB-Index</i>			<i>100</i>	<i>79.10</i>

**Tabelle 5:** Verdeutlichung des „Abkipp-Effektes“ anhand des 79er-Beispiels (errechnet aus der Darstellung in Tabelle 1, der Tabelle 2 sowie Fuchs 2008, Übersicht 1.1). Dieses Beispiel lässt sich auch mit Hilfe des Online-Moduls (vgl. DGB-Index 'Gute Arbeit' 2008) verifizieren, indem dort jeweils bei allen Fragen die „zweitbeste“ Antwort angekreuzt wird

**Table 5:** Clarification of the “drop-off effect” in example 79 (calculated according to the description in table 1, table 2 and Fuchs 2008, scheme 1.1). This example can be verified via the online module (see DGB-Index 'Good Work') by checking the “second best” answer to every question

**Tableau 5:** Explication de « l'effet du basculement » au moyen de l'exemple 79 (calculé selon la représentation, selon tableau 1, tableau 2 et selon Fuchs 2008, sommaire 1.1). Ce calcul peut aussi être vérifié à l'aide du module en ligne (voir indice du DGB ‚bon travail‘ 2008) en cochant à chaque fois la deuxième réponse

Ein Beschäftigter, der bei allen Fragen die zweitbeste Alternative wählt, erreicht einen DGB-Index von 79 Punkten. 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 manchmal „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“?

„gute Arbeit“. Ähnliches gilt für den weiteren Verlauf.

### 3.3 Betriebliche Anwendung

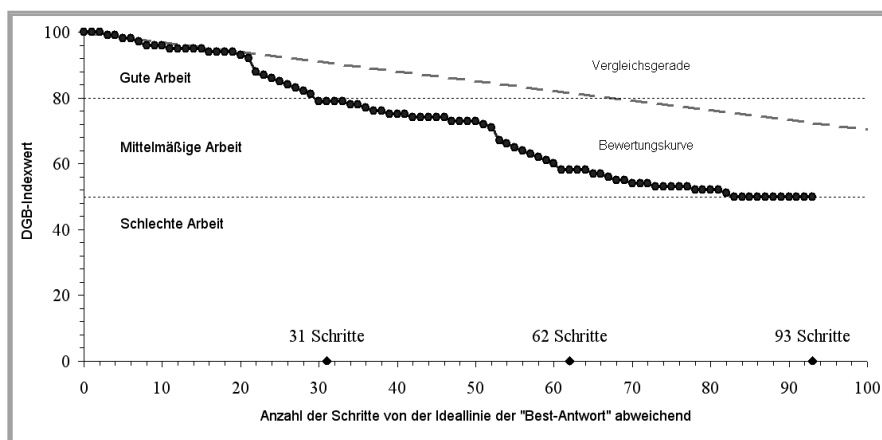
Der DGB-Index 'Gute Arbeit' soll nicht nur repräsentativ in Deutschland, sondern auch in einzelnen Unterneh-

men angewandt werden, um auf der Basis entsprechender Mitarbeiterbefragungen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation ableiten zu können. Zugleich soll auf diese Weise ermöglicht werden, Index-Vergleiche mit den Ergebnissen der Befragungen aus den Jahren 2007 und 2008 herzustellen (vgl. Lausckke 2007, S. 34; Stuth 2008, S. 20). Dieses Vorgehen ist

jedoch nicht unproblematisch, weil der zugrunde liegende Fragebogen Items enthält, die Sachverhalte abfragen, die wesentlich nicht oder zumindest nicht allein im Einflussbereich des einzelnen Unternehmens liegen. Dies betrifft insbesondere die Fragen 20 („Entspricht Ihr Einkommen ungefähr Ihren Bedürfnissen?“), 21 („Und wie schätzen Sie Ihre Rente aus Ihrer Berufstätigkeit ein?“) und 22 („Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?“). Denn es ist nicht auszuschließen, dass sich der Indexwert, der in einem Unternehmen erhoben wurde, nach einiger Zeit, etwa nach einer weiteren Befragung ändert, ohne dass sich die zugrunde liegende betriebliche Situation verändert hat. Äußere Ereignisse – wie z. B. erhöhte Verbraucherpreise oder aufwändigere persönliche Bedürfnisse, eine Rentenreform oder eine Konjunkturkrise – könnten den Indexwert negativ beeinflusst haben. Bei einer bruchlosen Interpretation im betrieblichen Kontext würde so im Extremfall eine Verschlechterung der betrieblichen Situation signalisiert, obwohl auf betrieblicher Ebene keine Veränderungen stattgefunden haben. Somit ist die Anwendung des Index als Indikator zur Überprüfung betrieblicher Maßnahmen, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgeführt wurden, problematisch.

Darüber hinaus werden wichtige Belastungsbereiche in den Items vernachlässigt. So findet z. B. das Arbeiten in Schmutz, Kälte, Hitze oder mit Gefahrstoffen in keinem der Items Berücksichtigung. Jemand der unter diesen Bedingungen arbeitet, bekommt also keine Punktabzüge und wenn alle anderen Bedingungen sehr gut sind, kann eine solche Arbeit im Sinne des DGB-Index als 'Gute Arbeit' „durchrutschen“.

In gleicher Weise verhält es sich mit Schicht- oder Nacharbeit. Die Arbeitszeit-Fragen 14, 15 und 16 erheben ausschließlich, ob bei der Planung der Arbeitszeit die Bedürfnisse des Beschäftigten genügend berücksichtigt werden, ob er sich auf die Planung der Arbeitszeit verlassen kann und ob er Überstunden dann ausgleichen kann, wenn er es will. Eine weitere Arbeitszeit-Frage, die jedoch nicht in die Dimension „Arbeitszeitgestaltung“ ( $x_{10}$ ) fällt, sondern im Rahmen



**Bild 4:** Grafische Darstellung des „Abkipp-Effektes“  
**Figure 4:** Graphic representation of the “drop-off effect”  
**Illustration 4:** Représentation graphique de « l'effet du basculement »

der Dimension „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ ( $x_4$ ) erfragt wird, beschäftigt sich ebenfalls mit dem Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit. An diesem Beispiel wird noch einmal die „nicht immer glückliche“ Itemauswahl und die Art und Weise der inhaltlichen Zusammenstellung deutlich: Vier Fragen zur Arbeitszeit, deren inhaltliche Abgrenzung voneinander schwer fällt, die auf verschiedene Dimensionen „verteilt“ werden und die dennoch einen wichtigen Belastungsbereich außen vor lassen.

Auf Grund der beiden genannten Aspekte (Abfragen von Sachverhalten außerhalb des Einflussbereiches des Unternehmens und Vernachlässigung wichtiger Belastungsbereiche) scheidet u. E. eine bruchlose, betriebliche Anwendung des Indexverfahrens aus.

### 3.4 Zuordnung der Indexwerte zu Kategorien „guter Arbeit“

Der DGB-Index sieht eine „gute Arbeit“ erst dann als gegeben an, wenn der Index mindestens den Wert 80 hat (vgl. Fuchs 2008, S. 21f.; Stuth 2008, S. 11). Dies führt dazu, dass – wenn man diesem Index folgt – 13 % der Beschäftigten in Deutschland gute Arbeit haben, bei 55 % sind die Arbeits- und Einkommensbedingungen mittelmäßig und 32 % arbeiten unter schlechten Bedingungen. Der Durchschnittswert für alle Beschäftigten liegt bei 59 Punkten (Stuth 2008, S. 11).

Der Grenzwert von 80 ist u. E. sehr hoch gewählt. Dies war nicht immer so. Im Frühjahr 2006 wurde der DGB-Index unter der Regie der Gewerkschaft ver.di in zehn Unternehmen mit einem Betriebs- oder Personalrat angewandt, auf diese Erprobung bezieht sich auch Fuchs (2008, S. 3). Es ergab sich damals ein Durchschnittswert von 68,9 und der Grenzwert für gute Arbeit wurde damals bei 67 Punkten gesehen (ver.di 2006). Dies lässt vermuten, dass der später gewählte Grenzwert von 80 Punkten dazu dienen soll, die Anforderungen besonders hoch anzusetzen.

Dass der Grenzwert von 80 sehr hoch gewählt ist, zeigt sich auch in einem Vergleich mit Notenschlüsseln, wie sie bei Schulnoten angewandt werden.

Hier ist üblich, dass bei Erreichen von 75% der Gesamtpunktzahl, ein „gut“ – oder bei differenzierteren Schlüsseln eine „2,3“ – vergeben wird. So legte – um nur einige, wenige Beispiele zu nennen – die Kultusministerkonferenz diesen Wert bei den „Einheitlichen Prüfungsanforderungen im Fach Mathematik“ fest (KMK 2002, S. 16), sie gilt beim Zentralabitur in Nordrhein-Westfalen (MSW 2009) oder in der gymnasialen Oberstufe im Land Brandenburg (MBS 2006, § 6 Abs. 4). Auf den Index übertragen müsste der Grenzwert demnach also bei 75% von 100 und somit bei 75 Punkten liegen. Da, wo strengere Notenschlüssel verwendet werden (z. B. regelmäßig in IHK-Prüfungsordnungen) und die Note „drei“ schon bei 80 % und weniger beginnt, wird eine derartige Leistung nicht als „mittelmäßig“, sondern als „befriedigend“ (vgl. z. B. IHK München 2009) oder „den Anforderungen im allgemeinen entsprechend“ (vgl. z. B. IHK Südtüringen 2009) bezeichnet.

Gegen einen hohen Grenzwert für gute Arbeit ist von einem interessenpolitischen Standpunkt aus gesehen dem Grunde nach auch nichts einzuwenden. Denn warum sollten die Anforderungen im Sinne von „Best-Practice“ (vgl. Weißert-Horn & Landau 2007) nicht hoch angesetzt werden, um einen Wettbewerb um die beste Arbeit zu entfachen? Damit dieser Wettbewerb allerdings nach transparenten Regeln ablaufen kann, müssen zunächst einmal die oben angesprochenen methodischen und arbeitswissenschaftlichen Probleme gelöst werden und es ist notwendig, deutlich hervorzuheben, dass sehr hohe Anforderungen an die Arbeitsqualität gestellt werden, um das Prädikat „gut“ zu erhalten – zudem der Index so konstruiert ist, dass die Werte sehr bald in das Mittelmaß abkippen (vgl. Bild 4).

## 4 Diskussion

Der DGB-Index ‘Gute Arbeit’ erhebt den Anspruch, auf wissenschaftlicher Grundlage eine fundierte Berichterstattung über die Arbeitsqualität in Deutschland zu liefern. Dieser Beitrag

setzt sich aus arbeitswissenschaftlicher Sicht kritisch mit diesem Index auseinander und kommt zu dem Schluss, dass seine Anwendung aus folgenden Gründen nicht empfohlen werden kann:

1. **Wissenschaftliche Gütekriterien:** Der DGB-Index erhebt den Anspruch, ein arbeitswissenschaftliches Messinstrument zur Bestimmung der Arbeitsqualität von Arbeitsplätzen in Deutschland zu sein. Bisher konnte jedoch nicht dargelegt werden, ob die für solche Messverfahren in der Wissenschaft definierten Gütekriterien (insbesondere Objektivität, Reliabilität, Validität) erfüllt werden. Vielmehr sind hier erhebliche Zweifel aufgetreten.
2. **Bewertungsmethodik:** Durch Konstruktionsfehler, die auf methodischen Mängeln bei der Itemherwerterstellung und -verrechnung beruhen, kommt es zu einer stark verzerrenden und somit nicht sachgemäßen Bewertungsmethodik.
3. **Betriebliche Anwendung:** Eine Anwendung im betrieblichen Kontext ist ohne weitere Modifikationen problematisch, weil der zugrunde liegende Fragebogen auch Sachverhalte abfragt, die im Wesentlichen nicht oder nicht allein im Einflussbereich des einzelnen Unternehmens liegen. Auf der anderen Seite werden wesentliche Belastungssituationen vernachlässigt.
4. **Zuordnung der Indexwerte zu Kategorien „guter Arbeit“:** Der DGB-Index teilt die Arbeitsplätze in drei Kategorien: „Gute Arbeit“, „Mittelmäßige Arbeit“, „Schlechte Arbeit“. Der Maßstab für „gute“ Arbeit und das Berechnungsverfahren sind dabei so gewählt, dass von vornherein nur sehr wenige Arbeitsplätze das Prädikat „gute Arbeit“ erhalten können.

Darüber hinaus ist es ein Gebot von Transparenz und unabdingbare wissenschaftliche Anforderung, die mit dem DGB-Index ‘Gute Arbeit’ angestrebte Zielrichtung klar zu kommunizieren. Dazu gehört, 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 herausgestellt werden, dass der Index auf der Basis sehr hoher Anforderungen an die Arbeitsqualität konstruiert wurde.

## 5 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. In beiden Punkten sehen die Autoren dieses Artikels bzgl. des DGB-Index 'Gute Arbeit' erhebliche Mängel.

## Literatur

- Bourdeaud'hui, R.; Janssens, F.; Vanderhaeghe, S.: Workable jobs in Flanders: the Flemish workability monitor provides a picture of quality of work in Flanders. In: J. Vranken; M. Jans; P. van der Hallen (Hrsg.), Labour market research and policy making in Flanders. Antwerpen: Garant, 147-172, 2005
- Bortz, J.; Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer, 2006
- Brisbois, R.: How Canada Stacks Up: The Quality of Work - An International Perspective. Research Paper W|23 – Work Network. Ottawa: Canadian Policy Research Networks (CPRN), 2003
- Bruggemann, A.; Groskurth, P.; Ulich, E.: Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber, 1975
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH: Mein Index. In: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de> [Stand: 30.01.2009]
- DIN 1333: Zahlenangaben. Berlin: Beuth, 1992
- DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeines und Begriffe. Berlin: Beuth, 2000
- DIN EN ISO 10075-2: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 2: Gestaltungsgrundsätze. Berlin: Beuth, 2000
- DIN EN ISO 10075-3: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung. Berlin: Beuth, 2004
- Fuchs, T.: Gute Arbeit im Büro?!. Dortmund: INQA, 2006a
- Fuchs, T.: Was ist gute Arbeit?. Berlin; Dortmund; Dresden: INQA, 2006b
- Fuchs, T.: Der DGB-Index Gute Arbeit. Stadtbergen: Inifex gGmbH, 2008. In: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/methodenpapier.pdf> [Stand: 29.11.2008]
- Fuchs, T.: Der DGB-Index. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen. Repräsentative Beschäftigtenbefragungen als wichtige Informationsquelle zur Ermittlung der Arbeitsqualität – Tagungsdokumentation (S. 47-85). Dortmund; Berlin; Dresden: BauA, 2009
- Fuchs, T.; Kistler, E.: DGB-Index Gute Arbeit – Entwicklung und arbeitswissenschaftliche Potentiale. In: GfA (Hrsg.), Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert. 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Dortmund: GfA Press, 341-344, 2009
- Hofinger, C.; Michenthaler, G.: Der Arbeitsklima-Index. Ein mikrobasierendes Meßinstrument für die Entwicklung der Arbeitswelt. In: Diskurs Sozial – Schriften zur Arbeitsmarkt- und Sozialforschung, Vol. 3, No. 1, 17-38, 1998
- Howell, D. R.; Diallo, M.: Charting US Economic Performance with Alternative Labour Market Indicators: The Importance of Accounting for Job Quality. SCEPA Working Paper 2007-6. New York: SCEPA, 2007
- Hüfner, F.P.; Schröder, M.: Unternehmensversus Analystenbefragungen – Zum Prognosegehalt von ifo-Geschäftserwartungen und ZEW-Konjunkturerwartungen. ZEW – Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (Hrsg.), ZEW-Discussion Paper No. 01-04. Mannheim: ZEW, 2001
- IHK München (Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern) (Hrsg.): Notenschlüssel - dezimal (deutsch). In: [http://www.muenchen.ihk.de/internet/mike/ihk\\_geschaeftsfelder/bildung/Ausbildungspruefungen/Zeugnis/Notenschluessel\\_\\_dezimal.html](http://www.muenchen.ihk.de/internet/mike/ihk_geschaeftsfelder/bildung/Ausbildungspruefungen/Zeugnis/Notenschluessel__dezimal.html) [Stand: 14.03.2009]
- IHK Südthüringen (Industrie- und Handelskammer Südthüringen) (Hrsg.): Notenschlüssel. In: [http://www.suhl.ihk24.de/produktmarken/aus\\_und\\_weiterbildung/Ausbildungspruefungen/Notenschluessel.jsp](http://www.suhl.ihk24.de/produktmarken/aus_und_weiterbildung/Ausbildungspruefungen/Notenschluessel.jsp) [Stand: 14.03.2009]
- KMK (Kultusministerkonferenz) (Hrsg.): Einheitliche Prüfungsanforderungen in der Abiturprüfung Mathematik (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 01.12.1989 i.d.F. vom 24.05.2002). In: [http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/Beschluesse\\_Veroeffentlichungen/allg\\_Schulwesen/epa\\_mathematik.pdf](http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/PresseUndAktuelles/Beschluesse_Veroeffentlichungen/allg_Schulwesen/epa_mathematik.pdf) [Stand: 14.03.2009]
- Lauschke, C.: DGB-Index Gute Arbeit – Der Report. Berlin: Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit, 2007
- Leschke, J.; Watt, A.: Putting a number on job quality? – Constructing a European Job Quality Index. Working Paper 2008.03. Brüssel: ETUI-REHS, 2008
- Lienert, G.: Testaufbau und Testanalyse. Weinheim: Beltz, 1969
- Lowe, G.: 21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want. Research Report W|37 - Work and Learning. Ottawa: Canadian Policy Research Networks (CPRN), 2007
- Lower-Basch, E.: Opportunity at Work: Improving Job Quality. CLASP's 'Opportunity at Work Series', Vol. 1, No. 1, 1-23, 2007
- MBJS (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg) (Hrsg.): Verwaltungsvorschriften zur Leistungsbewertung in den Schulen des Landes Brandenburg (VV - Leistungsbewertung) vom 19. Juli 2006 in der Fassung vom 2. August 2002. In: ABl.MBJS, S. 378, Potsdam: MBJS, 2006

MSW (Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen) (Hrsg.): Bildungsportal, Stichwort Notenfindung. In: [http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Schulformen/Gymnasium/Abi\\_2008/Aufgabenkonstruktion/index.html](http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulsystem/Schulformen/Gymnasium/Abi_2008/Aufgabenkonstruktion/index.html) [Stand: 14.03.2009]

Phang, H.; Lee, Y.M.; Kim, K.H.; Kim, H. J.; Lee, S.H.: Conceptualization and Measurement of Quality of Employment. Seoul: Korea Labor Institute, 2007

Sommer, M.: Vorwort. In: C. Lauschke (V.i.S.d.P.), DGB-Index Gute Arbeit – Der Report. Berlin: Servicestelle DGB-Index Gute Arbeit, 4-5, 2007

Stuth, R.: DGB-Index Gute Arbeit 2008 – Der Report. Berlin: DGB-Index Gute Arbeit GmbH, 2008

Schröder, L.; Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit – Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Köln: Bund, 2009

Van Ruysseveldt, J.; De Witte, H.; Janssens, F.: Welzijn in het werk op de weegschaal. Onderzoek naar mogelijke invullingen van het concept 'werkbaarheidsgraad' en de haalbaarheid van een monitoringsysteem voor Vlaanderen. Leuven: HIVA, 2002

ver.di: DGB-Index Gute Arbeit. Berlin: ver.di - Innovations- und Technologiepolitik, 2006

ver.di: Fragebogen DGB-Index „Gute Arbeit“. In: [http://www.verdi.de/handel.bayern/was\\_ist\\_gute\\_arbeit/data/fragebogen\\_repraesentativ.doc](http://www.verdi.de/handel.bayern/was_ist_gute_arbeit/data/fragebogen_repraesentativ.doc) [Stand: 30.01.2009]

Wakula, J.: Belastungs-Beanspruchungskonzept. In: K. Landau (Hrsg.), Lexikon Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess. Wiesbaden: Universum, 305-306, 2007

Weißert-Horn, M.; Landau, K.: Best Practice. In: K. Landau (Hrsg.): Lexikon

Arbeitsgestaltung – Best Practice im Arbeitsprozess. Wiesbaden: Universum, 330-332, 2007

#### **Anschrift der Verfasser**

**Prof. Dr. Jochen Prümper**  
HTW Berlin  
Wirtschafts- und Organisationspsychologie  
Treskowallee 8  
D-10318 Berlin  
E-Mail: [j.pruemper@htw-berlin.de](mailto:j.pruemper@htw-berlin.de)

**Dr. Gottfried Richenhagen**  
Schafweg 160a  
D-46485 Wesel  
E-Mail: [dr.g@richenhagen.de](mailto:dr.g@richenhagen.de)