

Der DGB-Index Gute Arbeit und seine Kritiker

Eine Stellungnahme zu Prümper, J. & Richenhagen, G. Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index 'Gute Arbeit', In: Z.Arb.wiss. (63) 2009/2, 176-187

1 Einleitung

Das von Manfred Schweres als Gast-Herausgeber editierte Schwerpunktheft der Z.Arb.wiss. „Für eine neue Humanisierungsoffensive!“ (Schweres 2009, 89) enthält, für die Autor(inn)en des Heftes sicherlich überraschend, weil zunächst nicht eingeplant und dem Schwerpunktthema nicht zugehörig, den o. g. Aufsatz von Prof. Dr. Jochen Prümper, HTW Berlin, und Dr. Gottfried Richenhagen, Wesel, vom MAGS NRW. Während in zahlreichen Beiträgen des anregenden HdA-Schwerpunktheftes aus arbeitswissenschaftlicher Sicht auf „Gute Arbeit“ als hoffnungsvolle DGB-Initiative in der HdA-Nachfolge positiv verwiesen wird (so bei Schweres; Neubauer/Oehlke; Peter/Pöhler; Ulich; Fürstenberg), formulieren Prümper/Richenhagen einen z. T. polemischen Verriss und versuchen diesen vorwiegend methodisch zu begründen, weshalb der DGB-Index „aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ... nicht empfohlen werden kann“ (Prümper & Richenhagen 2009, 175).

Diese Stellungnahme wird inzwischen (Stand: Juli 2009) vom Metallarbeitgeber nahen Institut IfaA Düsseldorf bis in die Formulierung hinein übernommen und zustimmend als Beleg auf der Homepage zitiert. Sie war bereits vorweg auf dem GfA Frühjahrskongress in Dortmund präsentiert worden. Weil danach (am 6. Mai 2009 in der Sozialforschungsstelle TU Dortmund) auf einem von den Autoren dieser Stellungnahme mit den „Kontrahenten“ und einschlägigen Fachleuten durchgeführten Workshop deutlich wurde, dass die Mängel gar nicht im Grundsätzlichen, sondern, wenn überhaupt, dann im Detail liegen, scheint diese unsere Stellungnahme erforderlich. Wir gehen

dabei nicht auf alle Punkte der Bewertung von Prümper/Richenhagen ein, sondern wollen „aus arbeitswissenschaftlicher Sicht“ doch einige Punkte zu bedenken geben, die der sachdienlichen Weiterentwicklung der aus unserer Sicht positiv einzuschätzenden DGB-Initiative dienen und einer überzogenen Abwertung entgegenzutreten wollen. Auf keinen Fall halten wir die generalisierende Einschätzung „aus arbeitswissenschaftlicher Sicht nicht empfohlen“ für gerechtfertigt.

2 DGB-Index Gute Arbeit in eigener Sicht und Darstellung

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit (siehe http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/gute_arbeit) hat sich der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ein Instrument geschaffen, das das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen erhebt und damit Grundlagen für Verbesserungen hin zur „Guten Arbeit“ bietet. Der DGB-Index soll ein arbeitswissenschaftlich fundiertes Instrument zur fortlaufenden Erfassung der Qualität der Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Beschäftigtensicht werden. Seit 2007 wird mit dem DGB-Index Gute Arbeit einmal jährlich bundesweit die Arbeitsqualität „gemessen“. Maßgeblich sind dabei ausschließlich die Urteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, nicht „objektive“ Messungen von Verhältnissen.

Die tragende Idee ist: Arbeit, gesellschaftlich gesehen eine Lebensnotwendigkeit, ist so zu organisieren, dass sie von den Arbeitenden nicht vorwiegend

als Last empfunden wird, sondern als Quelle des Wohlbefindens, der Persönlichkeitsbildung und eines erhöhten Selbstwertgefühls fungiert.

Im Rahmen einer schriftlichen, von den Instituten tns infratest (München) durchgeführten und INIFES (Stadtbergen) ausgewerteten Befragung werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen nach ihrer Sicht auf die Arbeitsgestaltung befragt. Entsprechend ihrem Anteil sind dabei auch geringfügig Beschäftigte, Leiharbeiter und Teilzeitbeschäftigte vertreten. Somit ist der DGB-Index Gute Arbeit repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten in Deutschland (vgl. umfassend Kistler & Mußmann 2009).

Doch auch zur Ermittlung der Arbeitssituation in einzelnen Unternehmen, Behörden und Organisationen hält der DGB das Instrument für gut geeignet. Die Umfrage ist so konzipiert, dass sie sich als Mitarbeiterbefragung durchführen lässt – sei es auf der Abteilungebene, in Großunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen. Die Befragungen können klassisch mit Papierbögen oder online über das Internet durchgeführt werden. Durch Fortbildung stehen den betrieblichen Akteuren qualifizierte Berater/innen für die Anwendung zur Verfügung.

Betriebliche Anwendungen des DGB-Index Gute Arbeit liefern Kennzahlen, an denen sich ablesen lässt, wie die Mitarbeiter/-innen eines Unternehmens, eines Standorts, einer Abteilung etc. ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Durch die Erhebung in 15 Arbeitsdimensionen ergibt sich ein überaus komplexes Bild,

das aufschlussreiche Differenzierungen zulässt, so der DGB.

3 Die Kritik kurz zusammengefasst

Der Index ist nicht unumstritten, was angesichts des „komplexen Merkmals“, den solch ein Index darstellt, nicht weiter verwundert. Während Prümper/Richenhagen vorwiegend auf die Methodik bezogen statistisch-mathematisch kritisieren, lehnt die Arbeitgeberseite, allen voran Gesamtmetall und das IfaA (Düsseldorf), den Index grundsätzlich ab.

So distanziert sich das IfaA (2009) inhaltlich ausdrücklich von der Position des DGB und der IG Metall (formuliert von Klaus Pickshaus und Ralf Stuth in „Gute Arbeit“, 5/2009). Nach Auffassung von Gesamtmetall basiert der Index nicht auf objektiven Daten und tatsächlichen Werten, sondern „stellt einzig auf die subjektive Einschätzung der Befragten ab“. Damit würden die Arbeitnehmer aus der Pflicht genommen und alle Verantwortung beim Arbeitgeber abgeladen. Während Prümper/ Richenhagen die Methode der Mitarbeiterbefragung für „die richtige Wahl“ halten, um regelmäßig und repräsentativ über die Arbeitsqualität in Deutschland berichten zu können (Prümper/ Richenhagen 2009, 186), liefern die Ergebnisse des Index für das IfaA keinerlei Legitimation, daraus einen Handlungsbedarf abzuleiten.

Die weiteren Kritikpunkte der Arbeitgeber decken sich in weiten Teilen mit den Ausführungen bei J. Prümper und G. Richenhagen. So heißt es z. B. in ihrer Zusammenfassung (ebd., 175): „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 würden nicht überprüft, die Bewertungsmethodik enthielte Konstruktionsfehler, der

Index würde sich in der vorliegenden Form nicht für die betriebliche Anwendung eignen und der Grenzwert sowie das Berechnungsverfahren wären dabei so gewählt, dass von vornherein nur sehr wenige Arbeitsplätze das Prädikat „gute Arbeit“ erhalten können.

Darüber hinaus wird kritisiert, dass ein Schwerpunkt des Index auf den Dimensionen „Einkommen und Sicherheit“ liegt, was ebenso deutlich und transparent kommuniziert werden müsste wie die sehr hohen Anforderungen an die Arbeitsqualität (ebd., 185).

4 Der eigentliche Gegenstand des Streits: wissenschaftliche Erkenntnisse über Arbeit

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht kann man formulieren: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die aus wissenschaftlichen Untersuchungen abgeleitet werden, können als gesichert angesehen werden, wenn sie methodisch (das kann ggf. statistisch geschehen) abgesichert und überwiegend von den Fachleuten des jeweiligen Bereichs akzeptiert sind. In der Regel ist eine praktische Bewährung erforderlich; bei Innovationen und der Einführung neuer Technologien, also bei neuen Erkenntnissen, kann zunächst darauf verzichtet werden. Von daher muss aus arbeitswissenschaftlicher Sicht eine kontroverse Bewertung des Index Gute Arbeit, der ja eine Neuerung darstellt, als „noch den Regeln entsprechend“ angesehen werden und diese stellt kein Argument dar, die arbeitswissenschaftliche Qualität generell in Frage zu stellen. Die praxeologische Ausrichtung verlangt zudem nach einer anderen Bewertungsgrundlage als sie für z. B. arbeitsmedizinische Studien angezeigt wären.

Es scheint deshalb für die weitere Diskussion zunächst erforderlich, etwas grundsätzlicher über den Erkenntniszusammenhang, allgemein: über Wahrheit und Wissen, über Rechtfertigungen, Erkenntnisinteressen und Anwendungszusammenhänge zu reflektieren, bevor man etwa die vertrauten „wissenschaftlichen Gütekriterien“ abspulen kann und dann ein

generelles Urteil fällt, wie es Prümper/Richenhagen tun. Vor allem gilt es bei der Kontroverse zu prüfen, ob das Verständnis von Gegenstand und Thematik dessen, was man evaluiert, eigentlich klar ist und zwischen Durchführenden und Evaluierenden übereinstimmt. Es ist schon erstaunlich, wie Richenhagen/Prümper allein aufgrund einer vornehmlich statistischen Methodenkritik, ohne Erörterung des praxeologischen Ansatzes der Initiative, meinen, zu einem derartig generellen Urteil kommen zu können. Dies entspricht noch nicht einmal dem Stand der Kerndefinitionen, wie sie in den achtziger Jahren innerhalb der Arbeitswissenschaft vereinbart wurden (Luczak, Volpert 1987, 16. ff.; vgl. auch Schütte, Laurig 1997). Wenden wir uns deshalb, allerdings nur schlaglichtartig, zunächst den erkenntnistheoretischen Voraussetzungen einer jeden wissenschaftlichen Betrachtung zu.

4.1 Erkenntnistheorie – was ist Wahrheit?

Standarddefinition von Wissen seit Platon ist: „Erkenntnis ist gerechtfertigte, wahre Überzeugung.“ „Die noch relativ grobe und vorläufige Analyse des Erkenntnisbegriffs hat zum Ergebnis, dass das Thema der Erkenntnistheorie Wissen ist und mit ihm Wahrheit und Rechtfertigung“ (Grundmann 2008, 4). Mit Frege, Russell und dem frühen Wittgenstein, also seit der linguistischen Wende in der Philosophie, ist klar, dass der intentionale Bezug zur Welt nicht einfach ungeklärt vorausgesetzt werden kann und keiner weiteren Rechtfertigung mehr bedarf.

Worum es geht, wenn wir Wissen erlangen wollen, ist die propositionale Wahrheit (Mit dem Ausdruck Proposition bezeichnet man in der Linguistik den Inhalt eines Satzes, also den durch einen Satz ausgedrückten Sachverhalt. Die Proposition ist genauer das, was in einem geäußerten Satz in einem bestimmten Kontext über bestimmte Gegenstände oder Sachverhalte der Welt ausgesagt wird.). Dabei handelt es sich um die Eigenschaft von Sätzen, Überzeugungen, Vorstellungen, die einen Gegenstand als so-und-so beschaffen darstellen (repräsentieren) und dabei dieses Ding so darstellen,

wie es wirklich ist. Die Träger des Wahrheitswerts müssen also erstens einen Bedeutungsgehalt propositionaler Art haben, dass etwas der Fall ist. Und dieser Gehalt muss zweitens erfüllt sein, damit der Wahrheitswertträger den Wahrheitswert „wahr“ hat. Nur Gebilde mit propositionalem Gehalt können wahr oder falsch sein (Grundmann 2008, 34 ff.).

Welcher Art der Träger propositionaler Wahrheit ist, darüber gibt es einen langen Streit. Nach klassischer Auffassung sind es psychologische Zustände, also Zustände einer spezifischen Person - nach der linguistischen Wende in der Philosophie wird jedoch auch die Überzeugung vertreten, dass linguistische Entitäten – Aussagesätze – Wahrheitswertträger sind. Darüber hinaus spricht die Sozialwissenschaft schon seit Durkheim in einem ähnlichen Sinne von „sozialen Tatsachen“, denen derselbe Wahrheitswert wie natürlichen Tatsachen zukommt.

Wahrmacher sind – wie bei Russell – als Tatsachen zu verstehen. Tatsachen bestehen darin, dass ein „Gegenstand“ eine bestimmte Eigenschaft hat. Es ist zwar richtig, dass sich Tatsachen nicht beschreiben lassen, ohne dass wahre Propositionen existieren. Aber daraus folgt nicht, dass das, was mit ihnen beschrieben wird, selbst eine Proposition ist. Wir können das hier nicht weiter vertiefen. Klar dürfte jedoch geworden sein, dass es sich bei den Aussagen von Arbeitnehmer/-innen über ihre Arbeit um Tatsachen sui generis im (arbeits- und sozial-) wissenschaftlichen Sinne handelt. Inwieweit man von diesen auf ihnen jenseitige „Bedingungen“ schließen kann, soweit es diese Objektivitäten „tatsächlich“ gibt, ist zu diskutieren (Nachreiner 2009). D. h. die Aussagen der Arbeitnehmer enthalten durchaus unmittelbar wahrheitsfähige Propositionen im Sinne der Alltagssprache und somit auch im Sinne der Arbeitswissenschaft, wenn auch nicht jeder Teildisziplin dieser Wissenschaft.

4.2 Erkenntnistheorie – was ist Wissen?

„Gemäß der Standardanalyse liegt Wissen genau dann vor, wenn die

Überzeugungs-, die Wahrheits- und die Rechtfertigungsbedingungen erfüllt sind.“ (Grundmann 2008, 88).

„Unsere kognitive Perspektive muss eine Tatsache in der Welt erfassen, damit wir Wissen zuschreiben können; und das bedeutet nichts anderes, als dass die kognitive Perspektive wahr ist.“ (Ebenda 91). Wissen impliziert also die Existenz zuverlässiger Prozesse und die Existenz von wissenden Personen. Die beteiligten Prozesse und Personen tragen im Falle von Wissen zusätzlich einen instrumentellen Wert im Hinblick auf die Wahrheit. „Doch daraus folgt, dass im Fall des Wissens mehr erkenntnistheoretische Werte verwirklicht sind als im Fall der bloßen wahren Überzeugung“ (Ebenda 204). Überzeugungen der Arbeitnehmer/-innen über die Arbeitsbedingungen sind also nicht a priori weniger wertvoll im Sinne der Erkenntnistheorie als methodisch abgesichertes Wissen einer bestimmten Wissenschaft.

4.3 Erkenntnistheorie – wodurch ist Wissen gerechtfertigt?

„Im Unterschied zur Wahrheit ist die Rechtfertigung personenrelativ und zeitrelativ“ (Ebenda 224). Die Methode der Rechtfertigung ist zugleich ein gutes Mittel zur Wahrheitsfindung. Die Frage ist: „Genügt es, wenn die Wahrheit der gerechtfertigten Überzeugung aus der subjektiven Perspektive wahrscheinlich erscheint? Oder müssen die Gründe ihre Wahrheit objektiv wahrscheinlich machen? Müssen vielleicht sogar die objektive und subjektive Perspektive in dieser Hinsicht konvergieren?“ (Ebenda 249).

Von Seiten der Erkenntnistheorie gibt es dazu drei komplexe Vorschläge, die generelle und globale Struktur guter Gründe zu charakterisieren: den Fundamentalismus, die Kohärenztheorie und den Kontextualismus, die hier nur genannt und nicht erläutert werden können. Skepsis bleibt bei allen drei Vorschlägen eine offene Möglichkeit und ist Motor des wissenschaftlichen Diskurses.

Zusammengefasst: die Frage nach gerechtfertigten wahren Überzeugun-

gen wird vom DGB-Index und den wissenschaftlichen Vorarbeiten in einer spezifischen Weise gehandhabt und beantwortet, die durchaus kritisiert werden kann. Und diese Kritik ist begründet zurückzuweisen. Die Frage der „Wissenschaftlichkeit“ wird von einem derartigen Diskurs jedoch überhaupt nicht negativ berührt. Von der konzeptionellen Anlage und theoretischen Fundierung her muss deshalb der Index als arbeitswissenschaftlich zulässig eingestuft werden, was eine methodische Optimierung nicht ausschließt.

5 Methodische Kritik und Antikritik

Ohne Zweifel bewegt sich der DGB-Index erkenntnistheoretisch - methodologisch auf der Höhe unserer Zeit und steckt höchstens in Dilemmata, mit denen alle subjekt-objektrelativen Generalisierungen zu tun haben. Er kann also auf dieser Ebene nicht definitiv als „unwissenschaftlich“ klassifiziert werden, ohne dass diese Aussage nicht selber Gefahr laufen würde, dem Stand der erörterten wissenschaftlichen Erkenntnisse zu widersprechen. Darüber hinaus sind jedoch alle methodischen Hinweise und Kritiken hilfreich und können der Optimierung des Verfahrens dienen, dies gilt auch für die zahlreichen kritischen Hinweise von Prümper/Richenhagen (z. B. fehlende Symmetrie und Abkippeffekte).

Es handelt sich beim DGB-Index um eine subjektive Befragung, deren Ergebnisse natürlich situationsabhängig sind, und darüber hinaus um eine Anwendung nutzwertanalytischer Verfahren im weitesten Sinne, die hier nicht weiter dargestellt werden sollen (Zangemeister 1974). Zu beachten ist, dass die Nutzwertanalyse (NWA) ein vergleichendes Ergebnis liefert, also keine absolute Aussage über den Nutzen liefern kann. Auch kann die NWA nicht die Konsistenz einer Entscheidung aus den subjektiven Bewertungen überprüfen. Bedingt durch die simple Mathematik gibt es in der Praxis relativ viele mathematische Abweichungen der NWA, die von den Anwendern je nach persönlichem Geschmack oder

konkreter Fragestellung abgewandelt werden.

Der Funktionswert einer Nutzenfunktion dient der Sortierung von Konsequenzen einer Entscheidung in eine ordinale Rangfolge, nicht der kardinalen Quantifizierung. Daher ist es nicht zulässig, einen bestimmten Schwellenwert für "Gute Arbeit" auf einer Skala von 'schlecht' bis 'gut' als falsch im objektiven Sinne zu klassifizieren. Auch gibt es keine statistische Vorgehensregel, nach der Dimensionen mit gleichem Anteil („symmetrisch“) in die Indexbildung eingehen müssen. Das symmetrische Einbeziehen wäre ja nur eine Krücke, da es derzeit noch kein belastbares Modell gibt, das das (hochkomplexe) Wirkgefüge von Belastungen und Ressourcen darstellen kann.

Mit dem Vorwurf des „Fehlen zentraler Gütekriterien“ wird so getan, als sei der Gegenstand „Gute Arbeit“ per se eindeutig bestimmbar. Es sei an die kontroverse und letztlich gescheiterte, weil nicht fortentwickelte Debatte um „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ (§§ 90/91 BetrVG) erinnert. Darin zeigte sich auch die Unmöglichkeit der „objektiven“ Kriterienfestlegungen.

Die Kritik von Prümper/Richenhagen ist letztlich eine messtheoretische, die auf der „richtigen“ Abbildung zwischen „empirischem“ und „numerischem Relativ“ besteht. „In der Praxis begegnen wir aber im Normalfall gerade dem intentionsgeliteten Vorgehen, bei dem - abgeleitet aus einer theoretischen Überlegung (Was ist gute Arbeit d. Verf.) - die Operationalisierung eines Messverfahrens (Indexfragebogenkonstrukt d. Verf.) die zu messende Eigenschaft (Gute Arbeit d. Verf.) wesentlich definiert. In der Praxis ist daher das messtheoretische Vorgehen gerade durch die Operationalisierung (Was gehört zu GA d. Verf.) erschwert, da die Operationalisierung die zu messende Eigenschaft zum Ausdruck bringt“. (Wilm 2005, 1.1.16)

Ungleiche Abstände innerhalb der Skala und ein dadurch bewirkter „Abkippeffekt“ sind sicherlich der Überprüfung wert und von den Kontrahenten bereits vereinbart, ihnen kommt jedoch nicht die Relevanz zu, um das Gesamtver-

fahren derart abzuwerten, wie es die Autoren getan haben.

Insgesamt bieten das methodische Vorgehen und die darauf bezogene Kritik viele Möglichkeiten, das Verfahren zu optimieren und abzusichern, ein Weg, der konstruktiv beschritten werden sollte.

6 Das Ergebnis aus arbeits- und sozialwissenschaftlicher Sicht

Wissen ist immer ein Produkt mehrerer Quellen. Die Wissensquellen unterscheiden sich in basale Wissensquellen (Sinneswahrnehmung, rationale Intuition, Introspektion) und nicht-basale Wissensquellen (Deduktion, enumerative oder generalisierende Induktion, Abduktion, Erinnerung, Zeugnis anderer, Verstehen anderer). Nur Skeptiker können leugnen, dass die Sinneswahrnehmung eine Quelle unseres Wissens und gerechtfertigter Überzeugungen über die Außenwelt ist. Über den Umfang kann man streiten.

Es scheint ein schwer zu leugnendes Faktum zu sein, dass wir im doppelten Sinne privilegiertes Selbstwissen von vielen unserer gegenwärtigen Zustände haben. Dieses Selbstwissen ist zwar weder unfehlbar noch transparent oder absolut negativ autonom, aber es besitzt eine erkenntnistheoretische Autorität. Was dabei innerpsychisch und was sozial und was „tatsächlich“ ist und wie dies zusammenhängt, ist die eigentlich spannende Frage.

Lässt man unsere Reflexionen Revue passieren, erkennt man schnell, wie wichtig eine angemessene Gegenstandsbestimmung ist und das damit verbundene Erkenntnisinteresse, bevor man zur Methodenkritik schreitet. „Gute Arbeit“ ist eine philosophische Kategorie, die sich von Aristoteles herleitet (Nussbaum 1999) und dort mehr auf die Entfaltung eines inneren Vermögens des Menschen aus ist. Will man so eine philosophische Kategorie, die in der DGB-Initiative zu einer politischen geworden ist, „messen“, so ist klar, dass es im realistischen (naturalistischen) Sinne keinen derartigen

Gegenstand „gute Arbeit“ gibt, sondern dass es sich hierbei nur um Einschätzungen (hier: von Arbeitenden) handeln kann, die über ein nutzwertanalytisches Verfahren zusammengeführt werden zu einem abstrakten Nutzwert „Gute Arbeit“ als Index. So ein Index kann auf seinen inneren Aufbau durchleuchtet und kritisiert werden, den Status eines „Messinstruments“ (Prümper, Richenhagen, 179), das entsprechende Gütekriterien erfüllen muss, im engeren, naiven, naturalistischen Sinne kann er gar nicht bekommen, von daher geht die ausschließliche Bewertung als „arbeitswissenschaftliches Messinstrument“ haarscharf am Problem vorbei. Der Vorwurf „stark verzerrende Gewichtung von Dimensionen“ und „fragwürdige Zusammenstellung von Teilindizes“ (ebenda, 180) geht in die Leere, zumal die Autoren selbst an anderer Stelle (ebenda, 181) einräumen, das man unterschiedliche Verfahren der Bestimmung von Gewichtungsfaktoren wählen kann, je nach Erkenntnisinteresse und Leitbild (vgl. dazu Autorengruppe 2009).

Warum der über Jahre laufende Prozess zur Vorbereitung der DGB-Index, der von der Projektgruppe ausreichend und mehrfach dokumentiert wurde (vgl. Kistler/Mußmann 2009), nicht die Gnade von Prümper/Richenhagen findet, bleibt ihr Geheimnis, zumal Richenhagen noch wenige Jahre vorher auf einem KAN-Workshop formulierte: „Im Vordergrund sollte nicht die Frage stehen: ‚Schaffen wir es, wissenschaftlich saubere Verfahren zu definieren?‘, sondern ‚Schaffen wir es, für Betriebspraktiker anwendbare Verfahren zu definieren, Hinweise zu geben, auch Mut zu machen, sich dem Thema zu stellen?‘ Wir sollten das Signal geben: Bearbeitet lieber 80% der Probleme und kommt zur Verbesserung der Arbeitsqualität, anstatt mit einem Riesenaufwand 100% der Probleme zu erfassen und dann vielleicht bei der Umsetzung zu scheitern.“ (zitiert nach Bamberg 2002, 532 f.). Die formulierte Kritik an Indizes, Dimensionen und Einzelitems kann man teilen, man muss es aber aus wissenschaftlicher Sicht nicht in jedem Fall.

Was die Gegenstandsbestimmung „gute Arbeit“ betrifft, kann man davon ausgehen, dass es sich nicht um eine objektiv-dingliche, aber auch nicht

nur um eine innerpsychische, sondern vielmehr auch um eine soziale Tatsache handelt, deren Bedeutung außerhalb der Arbeitswissenschaft inzwischen außer Frage steht. Zu erinnern sei hier im Ausgang nicht nur an das Paradigmenkonzept von Thomas S. Kuhn (1962), sondern vor allem auch an die bahnbrechenden Untersuchungen des polnischen Mediziners Ludwik Fleck aus den 30er Jahren, der auf die Bedeutung, ja Dominanz von „Denkstilen“ selbst in der naturwissenschaftlichen Forschung hingewiesen hat (Fleck 1935/1980).

Zusammengefasst

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ muss für Deutschland als eine der wichtigsten Neuerungen der Arbeitsweltforschung und –berichterstattung der letzten Jahre angesehen werden. Er verknüpft Erhebung, Interpretation und Umsetzung von Arbeitsqualitäts-erkenntnissen in einer bestechenden Art und Weise. Sicherlich gibt es viele Verbesserungsmöglichkeiten und –notwendigkeiten im Detail, die zu klären die hier angesprochen „Kontrahenten“ bereits zugesagt haben. Diese Optimierung entwertet die gesellschaftspolitische Innovation in keiner Weise und es bleibt zu hoffen, dass hierüber sowohl zwischen den Tarifparteien als auch innerhalb der interdisziplinären Arbeitswissenschaft und mit der betrieblichen Praxis die Diskurse und Kooperationen hervorgebracht werden, wie sie zur Zeit des Humanisierungsprogrammes Standard waren und wovon das eingangs zitierte Schwerpunktheft der Zeitschrift für Arbeitswissenschaft nachhaltig Zeugnis ablegt.

Literatur

Autorengruppe sfs: Arbeitsorganisatorische Leitbilder, Dortmund <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/TIKs/Produktion/PDF/2009-02-13-synopse-arbeitsorganisatorische-Leitbilder.property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf> 2009

Bamberg, U.: Normung zur psychischen Belastung – aus Sicht der Arbeitnehmer,

in: DIN-Mitt. 81. 2002, Nr. 8, 529-533 2002

DGB Gute Arbeit: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/> 2007 ff.

Fleck, L.: Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache. Einführung in die Lehre vom Denkstil und Denkkollektiv. Mit einer Einleitung herausgegeben von Lothar Schäfer und Thomas Schnelle, Frankfurt/M.: Suhrkamp (Erstausgabe Basel 1935) 1980

Grundmann, T.: Analytische Einführung in die Erkenntnistheorie, Berlin: Walter de Gruyter, 2008

IfaA: Stellungnahme zum Interview von Klaus Pickshaus und Ralf Stuth zum Thema DGB-Index Gute Arbeit, <http://www.arbeitswissenschaft.net/Zeitschrift-Gute-Arbeit.734.0.html> 2009

Kistler, E.; Mußmann, F. (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit, Hamburg 2009

Kuhn, T. S.: Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt/M.: Suhrkamp, 1962

Luczak, H.; Volpert, W.: Arbeitswissenschaft. Kerndefinition- Gegenstandskatalog- Forschungsgebiete, Eschborn: RKW 1987

Nachreiner, F.: Von personenbezogenen Messungen zu bedingungsbezogenen Interpretationen ? Beitrag zum Expertenshopping der sfs (Sozialforschungsstelle) Dortmund, 2009-05-06

Nussbaum, M. C.: Gerechtigkeit oder Das gute Leben, Frankfurt/M. 1999

Pickshaus, K.; Stuth, R.: Interview „Die Beschäftigten kennen ihre Arbeit am besten –darum ist ihr Urteil unbedingt ernst zu nehmen, in: Gute Arbeit 5, 2009

Prümper, J.; Richenhagen, G.: Arbeitswissenschaftliche Bewertung des DGB-Index 'Gute Arbeit', in: Z.Arb.wiss. (63) 2009/2, 176-187

Schütte, M.; Laurig, W.: Wissenschaftstheoretische Grundlagen arbeitsbezogener Wissenschaftsdisziplinen, In: Luczak, Holger, Walter Volpert (Hrsg.), Handbuch Arbeitswissenschaft, Stuttgart: Schäffer-Poeschel, 25-32 1997

Wilm, A. Psychologische Methodenlehre. URL: http://www.psychologie.uni-kiel.de/methoden_nf/Inhalt/inhaltskript.html (letzter Aufruf: 23.12.09)

Zangemeister, Ch.: Nutzwertanalyse in der Systemtechnik – Eine Methodik zur multidimensionalen Bewertung und Auswahl von Projektalternativen. Diss. Techn. Univ. Berlin 1970, 4. Aufl., München: Wittmann 1976

Anschrift der Verfasser

Arno Georg
Uwe Dechmann
Dr. Gerd Peter
Sozialforschungsstelle Dortmund, TU Dortmund
FB Arbeitspolitik und Gesundheit
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: georg@sfs-dortmund.de

Das bewährte Standardlexikon für Arbeitsmediziner in 2. Auflage



Nachfolgewerk des „Klassikers“ Scholz/Wittgens,
Arbeitsmedizinische Berufskunde
Jetzt neu in 2. Auflage

K. Landau - G. Pressel (Hrsg.)

Medizinisches Lexikon der beruflichen Belastungen und Gefährdungen

- Definitionen
- Vorkommen
- Arbeitsschutz

Mit CD-ROM

2. vollständig neubearbeitete Auflage 2008
ISBN 978-3-87247-661-6
Gebunden, 1.088 Seiten
Mit integrierter Literaturrecherche-CD-ROM
Ladenpreis: € 128,00; sFr 250,00
Erscheinungstermin: Okt. 2008

Unter Mitarbeit von ca. 70 Fachautoren

Bestellcoupon

Ja, bitte senden Sie mir Exemplar(e)
der Neuerscheinung K. Landau/G. Pressel,
„Medizinisches Lexikon der beruflichen Belastungen
und Gefährdungen“,

2. Auflg. 2008 (Best.-Nr. 66100), zum Preis von € 128,00 zzgl. Versandkosten gegen Rechnung zu.

Gentner Verlag
Buchservice Medizin
Postfach 101742
70015 Stuttgart

Gentner Verlag • Buchservice Medizin
Postfach 101742 • 70015 Stuttgart
Tel. 0711/63672-857 • Fax 0711/63672-735
E-Mail: buch@gentnerverlag.de



Fax-Hotline: 07 11/6 36 72 - 735

Name, Vorname

Firma/Institution

Beruf/Abteilung/Funktion

Straße / Postfach

Nr.

Land PLZ Ort

Telefon

Telefax

E-Mail

Datum

Unterschrift