



## **Institut DGB-Index Gute Arbeit:**

### **Stellungnahme zur Broschüre der BDA „Fakten statt Zerrbilder. Arbeitsqualität in Deutschland“**

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat im August 2015 unter dem Titel „[Fakten statt Zerrbilder](#)“ eine Broschüre vorgelegt, die sich mit der Arbeitsqualität in Deutschland befasst. Darin wird dem [DGB-Index Gute Arbeit](#) vorgeworfen, „ein bewusst verzerrtes Bild“ der Arbeitswirklichkeit in Deutschland zu zeichnen. Dieser Vorwurf stützt sich auf eine Reihe von falschen Aussagen, nicht belegte Behauptungen und eine selektive Verwendung von Daten.

Eine Gegendarstellung:

- 1. Die BDA wirft dem DGB-Index Gute Arbeit vor, er zeichne „ein bewusst verzerrtes Bild“ der Arbeitswirklichkeit in Deutschland. In diesem Kontext wird von „Verallgemeinerungen negativer Einzelbeispiele“ und „interessengeleiteten Befragungsdaten“ gesprochen (S. 9).*

Fakt ist, beim DGB-Index Gute Arbeit geht es gerade nicht um Einzelbeispiele, sondern um die Ergebnisse einer bundesweit repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Befragung entspricht den Standards der deutschen Markt- und Sozialforschung und ist entsprechend dokumentiert.

Solche Beschäftigtenbefragungen als Basis für eine Berichterstattung über die Arbeitswelt haben eine lange Tradition: Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ([BAuA](#)) führen bereits seit 1979 (alle sechs Jahre) eine Erwerbstätigenbefragung durch, mit der Erkenntnisse über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland gewonnen werden. Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ([Eurofound](#)), an der neben EU und Gewerkschaften auch Arbeitgeberverbände beteiligt sind, befragt seit 1990 Beschäftigte regelmäßig nach ihren Arbeitsbedingungen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ([BMAS](#)) hat im Jahr 2015 im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit eine Studie veröffentlicht, in der die Arbeitssituation aus Sicht der Beschäftigten dargestellt wird.



In allen genannten Befragungen werden, ebenso wie beim DGB-Index Gute Arbeit, arbeitswissenschaftlich relevante Merkmale der Arbeitsbedingungen erhoben. Die Studien kommen zu vergleichbaren Ergebnissen und liefern eine Datenbasis für differenzierte Analysen der Arbeitsqualität.

- 2. Die BDA behauptet, im Rahmen der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit könne das Prädikat „Gute Arbeit“ nicht erreicht werden, wenn die Befragten jeweils die zweitbeste Antwortmöglichkeit wählen und sich durch die Arbeitsbedingungen nicht belastet fühlen. Damit werde eine „tendenziöse“ Bewertung erzielt (S. 16).*

Die Aussage ist falsch. Antworten Beschäftigte in der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in der beschriebenen Art und Weise führt dies zu einem Indexwert von 83,3 Punkten. Mit diesem Wert liegen sie in der Qualitätsstufe „Gute Arbeit“. Die Behauptung der BDA beruht auf einer falschen Darstellung der Index-Methode.

- 3. Die BDA unterstellt dem DGB-Index Gute Arbeit, er verwende das Prädikat „mittelmäßige Arbeit“ bewusst, um damit eine negative Bewertung der Arbeitsbedingungen nahezu legen (S. 16).*

Die Aussage ist falsch. Das Prädikat „mittelmäßige Arbeit“ wird im DGB-Index Gute Arbeit nicht verwendet. Die Qualitätsstufen des DGB-Index Gute Arbeit lauten „Gute Arbeit“, „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“, „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und „Schlechte Arbeit“. Auch in diesem Punkt ihrer Argumentation stützt sich die BDA auf eine nicht korrekte Behauptung.

- 4. Die BDA behauptet, der DGB-Index Gute Arbeit frage „Erwartungshaltungen der Beschäftigten ab, die mit betrieblichen Erfordernissen nicht vereinbar sind“ (S. 16).*

Die Aussage ist falsch. Der DGB-Index Gute Arbeit fragt die Beschäftigten nach ihrer Bewertung der konkreten Arbeitsbedingungen. Die Urteile der Beschäftigten, die die Experten ihrer eigenen Arbeit sind, bilden die Grundlage für die Analyse der Arbeitsqualität. Die Behauptung der BDA, es würden Erwartungshaltungen abgefragt, entspricht nicht der Realität.



5. *Die BDA behauptet, der DGB-Index Gute Arbeit stelle Forderungen auf, wie z.B. die nach einem „selbstbestimmten Überstundenausgleich“ und damit nach „totaler Zeitsouveränität“ der Beschäftigten (S. 16).*

Die Aussage ist falsch. Der DGB-Index Gute Arbeit formuliert keine Forderungen, sondern ist ein Befragungsinstrument, mit dem Kennzahlen zur Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten geliefert werden. Auch in diesem Punkt stützt die BDA ihre Ausführungen auf unzutreffende Behauptungen über den DGB-Index Gute Arbeit.

6. *Die BDA behauptet: „Falsch ist es, dass Beschäftigte unbezahlte Arbeit leisten müssen. Geleistete Arbeit wird selbstverständlich bezahlt.“ (S. 16).*

Die Aussage ist falsch und widerspricht der täglichen Erfahrung von vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bezeichnenderweise wird diese Behauptung von der BDA auch nicht weiter belegt. Im Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit werden die Beschäftigten gefragt: „Wie häufig erledigen Sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“. Auf die Frage antworteten im Jahr 2014 7 Prozent „sehr häufig“, 10 Prozent „oft“, 23 Prozent „selten“ und 60 Prozent „nie“. Die BDA unterstellt 40 Prozent der repräsentativ Befragten eine Falschaussage.

Das Befragungsergebnis des DGB-Index Gute Arbeit wird gestützt durch die Berechnungen wissenschaftlicher Institute zum Umfang unbezahlter Überstunden in Deutschland. So hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ([IAB](#)) errechnet, dass Vollzeitbeschäftigten in Deutschland die Mehrzahl der von ihnen geleisteten Überstunden nicht bezahlt wird.

7. *Die BDA behauptet, der DGB-Index suggeriere, dass der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „allein in der Verantwortung der Führungskraft“ liege (S. 17).*

Auch diese Aussage ist falsch. An keiner Stelle legt der DGB-Index Gute Arbeit nahe, dass Führungskräfte allein für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit verantwortlich seien. Dies wäre sachlich auch unzutreffend. Aber natürlich enthält der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit Fragen zur Führungskultur, die für die Qualität der Arbeit eine wichtige Rolle spielt. Dies gesteht die BDA an ande-



rer Stelle zu, wenn sie schreibt: „Wertschätzendes Führungsverhalten ist zugleich ein relevanter Einflussfaktor auf die Mitarbeitergesundheit“ (S. 38). Hierzu liefert der DGB-Index aufschlussreiche Zahlen: Einem Drittel aller Befragten wird von ihrem Vorgesetzten persönliche Wertschätzung „gar nicht“ oder nur „in geringem Maß“ entgegen gebracht (2014).

8. *Die BDA behauptet, eine gute Arbeitsqualität in Deutschland werde durch die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten belegt (S. 9).*

Dieses Argument wird von der BDA vorgebracht, um damit die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit und anderer Studien zur Arbeitsqualität in Frage zu stellen. Tatsächlich ist eine simple Frage nach der Arbeitszufriedenheit kein geeignetes Instrument, mit dem Aussagen über die Arbeitsbedingungen getroffen werden können. Die jüngste Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung ([DIW](#)) hat gezeigt, dass die Antworten der Befragten zu ihrer Arbeitszufriedenheit kaum Zusammenhänge mit ihren realen Arbeitsbedingungen aufweisen. Beschäftigte geben u.a. auch deshalb an, zufrieden zu sein, weil sie sich aufgrund fehlender Alternativen mit den Gegebenheiten ihrer Arbeit arrangieren. Dieses Phänomen wird in der Arbeitsforschung auch als „resignative Zufriedenheit“ bezeichnet und ist sicher keine geeignete Messgröße für die Qualität der Arbeitsbedingungen. Der Verweis auf eine diffuse Zufriedenheit verschleiert mehr, als dass er zur Aufklärung beiträgt (dazu findet sich auch ein [Kommentar](#) auf der Homepage des DGB-Index).

Informationen über den DGB-Index Gute Arbeit, das Erhebungsinstrument und die Methodik sind offen zugänglich. Sowohl auf der [Homepage](#) des DGB-Index, als auch in arbeitswissenschaftlichen Publikationen wird darüber umfassend informiert (vgl. Holler, Markus/Krüger, Thomas/Mußmann, Frank: Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68/2014, Heft 3, S. 163-174).

---

**Kontakt:**

Institut DGB-Index Gute Arbeit  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
e-mail: [index-gute-arbeit@dgb.de](mailto:index-gute-arbeit@dgb.de)  
[www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

---