

*Joseph Kuhn*

## **Das Subjektive des Wirklichen, die Wirklichkeit des Subjektiven und die Menschenwürde**

### **Anmerkungen zur Methodendebatte um den DGB-Index Gute Arbeit**

Der DGB-Index Gute Arbeit befragt Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen. Aus den Antworten auf 31 Fragen, gegliedert in 15 Teilbereiche, wird u. a. ein Index berechnet, der auf eine Einteilung der Arbeitsqualität in gute, mittelmäßige und schlechte Arbeit abzielt. In verschiedenen Beiträgen wurde schon darüber diskutiert, welcher Stellenwert den Angaben der Beschäftigten im DGB-Index Gute Arbeit zukommt (Pickshaus/Stuth 2009a; Pickshaus/Stuth 2009b; Stowasser/Sandrock 2010; Fahimi u. a. 2009; Fahimi u. a. 2010a). Zu nennen ist in diesem Zusammenhang auch die Debatte, die in der »Zeitschrift für Arbeitswissenschaft« zum Thema geführt wurde (Fahimi 2010b; Georg/Dechmann/Peter 2010). Redaktionsleiter Kurt Landau bezeichnete in seinem Editorial diese Debatte als »Glücksfall für die Arbeitswissenschaft« (Landau 2010). Diese Debattenbeiträge stehen auch online zur Verfügung. Zur Frage der Subjektivität in der Bewertung der Arbeitsqualität sollen im Folgenden einige Anmerkungen gemacht werden.

#### **1. Arbeitsbedingungen und Arbeitserfahrungen**

Wer arbeitet, findet bestimmte Arbeitsbedingungen vor, nimmt sie wahr, interpretiert und bewertet sie, muss einen praktischen Umgang damit finden und ist Effekten dieser Arbeitsbedingungen ausgesetzt, die er nicht in Gänze kontrollieren kann. Diese Zusammenhänge können in Arbeitsanalyseverfahren untersucht werden. In so genannten »bedingungsbezogenen« Verfahren richtet sich der Blick auf die objektiven Bedingungen, die die Beschäftigten vorfinden, in so genannten »personenbezogenen« Verfahren richtet sich der Blick auf die subjektiven Arbeitserfahrungen, die sie mit diesen Arbeitsbedingungen (einschließlich der Arbeitsorganisation und der Arbeitsaufgaben) machen. Für beide Verfahrensgruppen gibt es zahlreiche Instrumente. Das Inventar reicht von naturwissenschaftlich messenden Verfahren über Beobachtungsverfahren und Fragebogenerhebungen bis hin zu diagnostischen Verfahren der Gruppendiskussion (Luczak 1998, Ulich 2006).

Welches Verfahren man verwendet, hängt naheliegenderweise davon ab, was man untersuchen will. Der DGB-Index Gute Arbeit hat nicht den Anspruch, die Arbeitsbedingungen in ihrer Gesamtheit zu untersuchen. Dafür wäre eine Fragebogenerhebung nicht ausreichend. Beispielsweise würde es wenig Sinn

machen, die Beschäftigten einer Röntgenpraxis danach zu fragen, wie es um die Strahlenbelastung ihres Arbeitsplatzes steht. Solche Arbeitsbedingungen müssen gemessen werden. Auf dieser Ebene wird man sich auch schnell einigen können, was den Untersuchungsgegenstand charakterisiert, um den es geht. Was eine Strahlendosis ist und wie man sie misst, lässt sich – cum grano salis – »objektiv« angeben. Wie das Ergebnis zu bewerten ist, was akzeptable Grenzwerte sind, ist schon wieder eine andere und meist strittige Frage.

Die Eindeutigkeit des zu untersuchenden Gegenstands geht schnell verloren, wenn Aspekte der Arbeit jenseits physikalischer, chemischer oder biologischer Gegebenheiten untersucht werden. Die »Führungsqualität« ist nichts, was man wie einen Gefahrstoff im Labor untersuchen kann und was unabhängig von den beteiligten Personen immer zu den gleichen Resultaten führt. Was der eine als fürsorglichen Führungsstil ansieht, ist für den anderen Bevormundung, was der eine als klare Vorgabe schätzt, empfindet ein anderer als Einengung. Man kann versuchen, Konstrukte wie »Führungsqualität« zu operationalisieren, also in kleinere und weniger von subjektiven Interpretationsleistungen abhängige Sachverhalte zu zerlegen, aber die Eindeutigkeit eines Merkmals wie der Strahlendosis wird man nicht erreichen, wenn man nicht gänzlich auf die Erfassung wertender Aspekte zur Führung verzichten will. Zudem bewirkt eine Operationalisierung nicht nur mehr Eindeutigkeit, es besteht auch die Möglichkeit, dass damit eine Inhaltsverschiebung einhergeht. Evident ist das beim »Sinngesamt« der Arbeit. Dieser Begriff ist in sich irreführend, weil er suggeriert, der Sinn der Arbeit sei ein Merkmal der Arbeit unabhängig von den arbeitenden Menschen. Welchen Sinn jemand in seiner Arbeit sieht, hängt jedoch stets auch von den je individuellen Erwartungen und dem konkreten Lebenszusammenhang des einzelnen Beschäftigten ab. »Sinn« lässt sich nicht von fürsorglichen Arbeitsgestaltern für die Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen programmieren (Kuhn 2005). Er lässt sich daher auch nicht »objektiv« messen, wenn damit gemeint ist, ohne Zutun der untersuchten Personen und ohne Varianz zwischen untersuchten Personen – auch wenn es Arbeitstätigkeiten gibt, die von den meisten Menschen als sinnvoll oder als sinnlos angesehen werden und somit als »objektiv« sinnvoll oder sinnlos erscheinen mögen.

## 2. Die Objektivität des Subjektiven

Im DGB-Index Gute Arbeit geht es zum um einen *erfahrbare* Arbeitsbedingungen, d.h. Arbeitsbedingungen, die nicht jenseits der Wahrnehmungsfähigkeit der Beschäftigten liegen, zum anderen um *wertungsabhängige* Arbeitsmerkmale: eben solche Dinge wie die Führungsqualität, die Kollegialität oder den Sinngesamt der Arbeit. Des Weiteren gilt es zu berücksichtigen, dass der DGB-Index als Screening-Instrument konzipiert ist, das Problemfelder aufdecken soll und kein vertiefendes Arbeitsanalyseverfahren ist.

Dass das Instrument dabei explizit auf die subjektive Wahrnehmung dieser Dimensionen durch die Beschäftigten abhebt, ist, wie gesagt, vom Wesen einiger der erfassten Merkmale her gar nicht anders möglich, es ist aber auch unter Arbeitsgestaltungsgesichtspunkten sehr sinnvoll: Wie die Beschäftigten ihre Arbeit sehen, ist nämlich ausschlaggebend dafür, wie sie mit den Arbeitsbedingungen umgehen (Bewältigung, Coping), wie zufrieden sie mit der Arbeit sind und welche gesundheitlichen Folgen die Arbeit für sie hat. In der empirischen Sozialforschung spricht man, in Anlehnung an den amerikanischen Soziologen William Thomas, vom Thomas-Theorem: Eine von einer Person als real definierte Situation ist in ihren Konsequenzen real. Wenn die Beschäftigten den Eindruck haben, dass Führungskräfte die Arbeit nicht gut planen oder sie von den Führungskräften keine Wertschätzung erfahren, so bestimmt das auch ihr Verhalten gegenüber den Führungskräften und dem Unternehmen insgesamt und wird sich, wie viele Studien zeigen, langfristig auch gesundheitlich negativ auswirken. Insofern erfasst der DGB-Index eine für die Beschäftigten und für die Betriebe gleichermaßen höchst relevante Wirklichkeit. Die subjektive Sicht der Dinge ist dabei nicht losgelöst von den Dingen selbst zu betrachten, als bloßer Ausdruck von Personenmerkmalen. In der subjektiven Sicht der Dinge kommt, man kann die Formulierung wörtlich nehmen, beides zum Ausdruck, die Dinge und die subjektive Sicht darauf.

Auch die subjektive Sicht der Dinge sollte möglichst objektiv erfasst werden. In der psychologischen Testtheorie, die sich mit dem Zusammenhang von empirischen Messwerten und den zu messenden psychischen Merkmalen beschäftigt, gilt die Objektivität als eines der zentralen Gütekriterien eines Tests. Sowohl Durchführung und Auswertung eines Tests sollen objektiv sein, d.h. keinen Spielraum für subjektive Interpretationen lassen. In diesem Sinne ist der Fragebogen zum DGB-Index Gute Arbeit nicht objektiv. Alle Fragen lassen subjektive Interpretationen zu. Die interpretationsoffene Frage »Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen« könnte man z.B. objektivieren, indem man danach fragt, »Wie oft sind sie in den letzten 5 Jahren befördert worden«, und weiter »Wie oft sind sie in den letzten 5 Jahren mit einer Gehaltserhöhung befördert worden«, »Wie oft sind sie in den letzten 5 Jahren mit einer Gehaltserhöhung von mindestens 5 Prozent befördert worden« und so weiter. Man könnte, unter entsprechenden Studienbedingungen zu solchen Fragen auch Daten unabhängig vom Beschäftigtenurteil erheben, z.B. Personalunterlagen oder Steuerdaten heranziehen, eventuell wiederum deren Verlässlichkeit überprüfen usw. ad infinitum und absurdum. Aber für die Erfassung dessen, wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen bewerten, somit auch für die Einschätzung der daraus resultierenden motivationalen und gesundheitlichen Folgen, würde damit nichts gewonnen. Im Gegenteil, die mit dem Thomas-Theorem angesprochene sozialpsychologische Aussagekraft der Erhebung wäre womöglich beschädigt.

Dass die soziometrische Qualität des Fragebogens nicht verbesserungsfähig wäre, soll damit nicht gesagt sein.

Natürlich kann es auch sein, dass in einem bestimmten Unternehmen schlechte Werte bei der Frage, ob die Vorgesetzten die Arbeit gut planen, gar nicht auf ein Planungsdefizit bei den Vorgesetzten zurückzuführen sind, sondern auf ein Qualifikationsdefizit bei den Beschäftigten, die die Planungsvorgaben nicht verstehen. Hier ist nicht die Objektivität des Erhebungsinstruments betroffen, sondern seine Validität: Es hat etwas anderes gemessen als es messen sollte. Auch wenn man solchen Problemen bei der Testkonstruktion durch einen Pretest und die Validierung der im Pretest gewonnenen Testergebnisse entgegenwirken kann, sind sie bei Fragebogenerhebungen – z. B. in Subgruppen – nie ganz auszuschließen. Daraus folgt aber nicht, dass schlechte Werte bei der Beispielsfrage, auch wenn man in dem fraglichen Betrieb von einer guten Planungskompetenz der Vorgesetzten ausgehen dürfte, als gegenstandslos abzutun wären, sondern dass man sich um die Aufklärung der Gründe bemühen muss, die die Beschäftigten zu ihrer Aussage bewegen haben. An diesem Punkt müssen andere, stärker gesprächsbasierte Methoden, etwa Gesundheitszirkel, einsetzen und die Beschäftigten dabei unterstützen, zu verstehen, wo das Problem liegt. Ihre Aussagen sind schließlich nicht frei erfunden, sondern beruhen auf Gründen, die sich sehr wohl auf die Arbeitssituation beziehen – möglicherweise aber auf einen anderen Aspekt als zunächst gedacht. Statt eines Planungsworkshops für Führungskräfte ist dann vielleicht eine Höherqualifizierung der Beschäftigten notwendig.

Vielleicht trauen sich die Beschäftigten manchmal auch nicht, die Wahrheit zu sagen. Auch das ist ein Validitätsproblem. Statt der Führungsqualität wird dann die Angst der Beschäftigten gemessen, sich offen zu äußern. Wenn die Beschäftigten Angst haben, die Wahrheit zu sagen, kann ein Fragebogen ersichtlich keine brauchbaren Resultate liefern. Die Lösung dieses Problems kann aber nicht nur darin liegen, den Aussagen der Beschäftigten aus einer solchen Erhebung zu misstrauen – Misstrauen ist dann das Problem und nicht die Lösung.

### **3. Berechnete Wirklichkeiten**

Die Antworten der Beschäftigten auf die 31 Fragen werden mit Punkten bewertet und in einem Index zusammengefasst. Mindestens 80 Punkte sind für die Einstufung als »gute Arbeit« nötig, 50 bis 80 Punkte ergeben »mittelmäßige« Arbeitsqualität, weniger als 50 Punkte eine »schlechte« Arbeitsqualität. Hier geht es um die Auswertungsobjektivität. Diese ist durch die Algorithmierung der Indexbildung im technischen Sinne zwar gegeben. Dennoch fließen hier, wie bei jeder Indexbildung, Entscheidungen der Forscher ein, egal wie gut sich Bepunktung und Indexbildung statistisch begründen lassen, wie konsistent die Skalenbildung gemessen an Parametern wie Cronbachs Alpha sein mag und wie

plausibel die Cut-off-Grenzen für die Einteilung in gute, mittelmäßige und schlechte Arbeit durch eine interne Konstruktvalidierung oder die externe Validierung an Arbeitsunfähigkeitstagen werden (zur Konstruktion des Index siehe Fuchs 2010). Wie viele Punkte es für die Fragen gibt, wie die verschiedenen Fragen bei der Zusammenfassung gewichtet werden, wo man die Cut-off-Grenzen setzt: Darüber lässt sich streiten. Der Index als Ganzes ist ein statistisches Konstrukt, eine berechnete Wirklichkeit. Das ist aber keine Besonderheit des DGB-Index und gilt für alle Indizes, mit denen wir im Alltag konfrontiert werden, sei es der Geschäftsklimaindex des Münchner IFO-Instituts, der Aktienindex DAX oder die Inflationsrate. Dass in die Konstruktion von Indices Entscheidungen eingehen, beeinträchtigt nicht per se ihren Nutzen, vor allem nicht die Tauglichkeit für Vergleiche, z. B. Trendbeobachtungen oder Branchenvergleiche – und schon gar nicht die Aussagekraft der zugrunde liegenden Einzelfragen. Diese Diskussion hat also nichts mit der Frage der Verlässlichkeit des Beschäftigtenurteils zu tun.

#### **4. Subjektivität als Methode**

Der Begriff »subjektiv« wird im alltäglichen Sprachgebrauch häufig als Gegensatz zu »objektiv« verstanden. Was in dieser Weise als »subjektive Sicht« gekennzeichnet wird, gilt nicht als verlässliches Bild der Wirklichkeit. Dieses Begriffsverständnis hat auch Eingang in den wissenschaftlichen Sprachgebrauch gefunden, wie der Verweis auf die Testtheorie zeigt. Man versucht dann, das Subjektive als »Störfaktor« einer Erhebung auszuschalten, z. B. durch die möglichst weitgehende Objektivierung von Fragen, durch das Ersetzen von Fragen durch Messungen, durch das Ersetzen der händischen Dokumentation von Messwerten durch eine automatische Dokumentation und andere Techniken. Das ist in vielen Fällen sinnvoll und erhöht die Aussagekraft von Erhebungen, nämlich genau dann, wenn ein Untersuchungsobjekt unabhängig von subjektiven Interpretationen erfasst werden soll. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen sehen und was sie als angemessen empfinden und was nicht, ist aber vom Gegenstand dessen her, was man erfassen will, gerade nicht unter Ausschaltung des Subjektiven erfassbar. Wer, außer den Beschäftigten, könnte die Frage »Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?« denn objektiv beantworten? Die Antwort der Arbeitgeberseite wird vielleicht anders ausfallen, eine Antwort auf der Basis eines Vergleichs zwischen Einkommensstatistiken bei Bauarbeitern in Deutschland und Polen vielleicht auch, aber das wären nicht Antworten auf die gestellte Frage. Es geht hier ja gerade um die subjektive Sicht der Beschäftigten, und diese ist prinzipiell nur zu erfassen, wenn man die Beschäftigten fragt. Zu ihrer je eigenen Sicht der Dinge haben die Menschen, um die es geht, einen epistemologisch privilegierten Zugang – man kann ihnen nicht in den Kopf sehen. Dass die Methode

»Fragebogen« dabei keinen Erfolg garantiert, wurde bereits gesagt und daran schließen sich grundsätzlichere Fragen zur Angemessenheit von Fragebogenmethoden in der subjektorientierten Forschung an, auf die hier nicht eingegangen werden kann (siehe dazu z. B. Markard 1991).

### **Autoritäten**

von Knut Becker

*Diese Arbeit  
macht mich kaputt  
Ich kann nicht mehr  
sagte Franz*

*Das ist  
arbeitswissenschaftlich  
nicht beweisbar  
zögerte  
der Forscher*

*Das ist  
juristisch  
nicht relevant  
entschied  
der Richter*

*Das ist  
volkswirtschaftlich  
unbeachtlich  
beschied  
der Volkswirt*

*Das ist  
politisch  
nicht durchsetzbar  
beschloss  
der Politiker*

*Beeindruckt  
durch so viel  
Autorität  
änderte Franz  
seine Meinung*

## 5. Subjektivität als Zweck: Wissenschaftlichkeit, Ethik, Demokratie

Zu verstehen, dass nur die Beschäftigten Auskunft über ihre Sicht der Dinge geben können und zu verstehen, dass sie sich damit begründet auf die Welt und im konkreten Fall auf ihre Arbeitsbedingungen beziehen – vielleicht nicht immer mit guten Gründen, aber immer mit relevanten Gründen – ist eine methodisch unaufhebbare Voraussetzung in der Erfassung von Arbeitserfahrungen. Zugleich bedeutet dies, die Beschäftigten ernst zu nehmen, sie nicht als unmündig und unverständlich zu behandeln. Wer betriebliche Probleme nicht autoritär über die Köpfe der Beschäftigten hinweg lösen will, muss die Beschäftigten nach ihrer Sicht der Dinge und nach ihren Wünschen und Ansprüchen fragen. Die methodischen Anforderungen guter empirischer Sozialforschung stehen dem nicht entgegen, sondern unterstützen den Umgang auf gleicher Augenhöhe im Betrieb. Wissenschaftliche und ethische Angemessenheit gehen hier Hand in Hand. Walter Volpert hat bereits vor vielen Jahren zu Recht darauf hingewiesen, dass das Bild, das man sich von der Arbeit macht, immer im Zusammenhang damit steht, welches Bild man von den arbeitenden Menschen hat (Volpert 1990). Das gilt für normative Vorstellungen zur Gestaltung guter Arbeit ebenso wie für analytische Verfahren zur Untersuchung der Arbeitsbedingungen. Auf dem Konsens, dass die Beschäftigten nicht »Menschenmaterial« im Prozess der betrieblichen Leistungserstellung sind, sondern »Mitarbeiter« und als solche in ihrer Menschenwürde auch im Betrieb zu respektieren, beruht letztlich unser Gemeinwesen. Daran gilt es festzuhalten.

### Literatur

- Becker, K. (1999): *Wolfswelt*. Rothenbuch: Verlag Der Gegenpol.
- Fahimi, Y. u. a. (2009): Wie ernst ist das Urteil der Beschäftigten zu nehmen? In: Kistler, E./Mußmann, F. (Hrsg.): *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe*. Hamburg: VSA.
- Fahimi, Y. u. a. (2010a): Das Urteil der Beschäftigten zählt! Zur Debatte um den DGB-Index Gute Arbeit. In: *Gute Arbeit* H. 7/8, S. 39ff.
- Fahimi, Y. u. a. (2010b): Welches Gewicht hat das Urteil der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen? In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 1, S. 23ff.; [http://www.zfa-online.de/informationen/leser/volltexte/2010/2010\\_01\\_volltexte/Baitrag%203\\_zfa\\_1\\_2010.pdf](http://www.zfa-online.de/informationen/leser/volltexte/2010/2010_01_volltexte/Baitrag%203_zfa_1_2010.pdf)
- Fuchs, T. (2010): Der DGB-Index Gute Arbeit. In: Badura B./Schröder H./Klose J./Macco K. (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2009*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Georg, A./Dechmann, U./Peter, G. (2010): Der DGB-Index Gute Arbeit und seine Kritiker. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 1, S. 17ff.; [http://www.zfa-online.de/informationen/leser/volltexte/2010/2010\\_01\\_volltexte/Beitrag%202\\_zfa\\_1\\_2010.pdf](http://www.zfa-online.de/informationen/leser/volltexte/2010/2010_01_volltexte/Beitrag%202_zfa_1_2010.pdf)
- Kuhn, J. (2005): Gesundheit, Autonomie, Sinn – Anmerkungen zur Eignung von Lebenszielen als Handlungsorientierung in der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Kuhn J./Göbel E./Busch, R. (Hrsg.): *Leben, um zu arbeiten?* Frankfurt: Mabuse Verlag.
- Landau, K. (2010): Editorial. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 1, S. 1f.; [http://www.zfa-online.de/informationen/leser/volltexte/2010/2010\\_01\\_volltexte/Editorial%20zfa\\_1\\_2010.pdf](http://www.zfa-online.de/informationen/leser/volltexte/2010/2010_01_volltexte/Editorial%20zfa_1_2010.pdf)

- Luczak, H. (1998): Arbeitswissenschaft. 2. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Markard, M. (1991): Methodik subjektwissenschaftlicher Forschung. Hamburg: Argument Verlag.
- Pickshaus, K./Stuth, R. (2009a): DGB-Index Gute Arbeit: Gesamtmetall kennt sich nicht aus, haut aber drauf. In: Gute Arbeit H. 3, S. 25 ff.
- Pickshaus, K./Stuth, R. (2009b): »Die Beschäftigten kennen ihre Arbeit am besten – darum ist ihr Urteil unbedingt ernst zu nehmen«. In: Gute Arbeit H. 5, S. 8 ff.
- Stowasser, S./Sandrock, S. (2010): Was zählt das Urteil der Beschäftigten? Der DGB-Index Gute Arbeit in der Diskussion. In: Gute Arbeit H. 5, S. 23 ff.
- Ulrich, E. (2005): Arbeitspsychologie. 6. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Volpert, W. (1990): Welche Arbeit ist gut für den Menschen? Notizen zum Thema Menschenbild und Arbeitsgestaltung. In: Frei, F./Udris, I. (Hrsg.): Das Bild der Arbeit. Bern: Hans Huber Verlag.