

Ralf Stuth

Der DGB-Index Gute Arbeit Kernziele, Einsatzorte, Praxisbezug - Ein kurzer Überblick

- Die Gestaltung von Guter Arbeit ist für Betrieb und Gesellschaft eine Zukunftsaufgabe.
- Gute Arbeit sorgt für Qualität, Motivation und Produktivität.
- Gute Arbeit lässt sich mit dem Instrument "DGB Index Gute Arbeit" messen.
- Der DGB Index Gute Arbeit beurteilt Belastungen, Ressourcen und den Bereich Einkommen und Sicherheit.
- Jährlich wird er repräsentativ erhoben, Sonderauswertungen finden für einzelne Branchen und Fragestellungen statt.
- Der DGB Index Gute Arbeit kann in Unternehmen eingesetzt werden.
- Die betrieblichen Ergebnisse liefern ein systematisches Stärken- und Schwächen-Profil und Ansatzpunkte für Verbesserungsstrategien.

Gute Arbeit ist eine Gestaltungsaufgabe, die sich auf verschiedenen Ebenen stellt. Erforderlich sind gesellschaftliche Rahmenbedingungen – vor allem eine qualitätsförderliche Arbeits- und Sozialgesetzgebung –, entsprechende tarifliche Vereinbarungen für Berufsgruppen und Branchen, außerdem Regelungen in den Betrieben. Die Voraussetzung für die Qualitätsverbesserung ist auf allen Ebenen eine eingehende Bestandsaufnahme zum Stand der Arbeitsbedingungen. Dafür steht seit 2007 ein Messinstrument zur Verfügung: der DGB-Index Gute Arbeit.

Die Leitidee

Der DGB-Index Gute Arbeit misst [Arbeitsqualität](#) am **Urteil der Beschäftigten** über ihre Arbeitsbedingungen. Bundesweit auf der Basis von Repräsentativumfragen unter den abhängig Beschäftigten einmal pro Jahr, im Betrieb durch [Mitarbeiterbefragungen](#) zur Ermittlung des betrieblichen Arbeitsqualitäts-Profiles.

Die Leitorientierung:

- Die Gestaltung der Arbeit gehört zum Kernbereich der **Arbeits- und Sozialpolitik**, des betrieblichen Handelns und der Lebensqualität der Menschen.
- Gute Arbeit nützt dem Gemeinwohl, ist den Beschäftigten ein Anliegen und bietet eine betriebswirtschaftlich sinnvolle Orientierung zur Verwirklichung einer Arbeitsqualität, die Arbeitsmotivation, Arbeitsfreude und **Arbeitsproduktivität** nachhaltig fördert.
- Arbeitswelten sind primär Menschenwelten, die Arbeitsqualität ist daher in erster Linie an **menschlichen Bedürfnissen**, Urteilen und Ansprüchen zu messen.
- Die Beschäftigten sind die **Hauptbetroffenen** der Bedingungen, unter denen sie arbeiten. Sie sind daher auch die berufene Instanz, ihre Arbeitsbedingungen zu beurteilen und Gestaltungsansprüche anzumelden. Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird.
- Eine **periodische Arbeitsberichterstattung** zum Stand der Arbeitsqualität gehört zu den Grundbedingungen eines arbeitspolitischen, aber auch betriebliche Handelns, das seinem Gestaltungsauftrag gerecht wird.

Die Befunde der Berichterstattung mit dem DGB-Index Gute Arbeit sind vorzugsweise als **Potenzialanalyse für die Verbesserung** der Arbeitsqualität zu lesen.

Die Architektur des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Mittel, mit dem **die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen beurteilen**. Dazu beantworten sie 31 Fragen zur Gestaltung der Arbeit in jenen 15 Dimensionen, die für die Qualität der Arbeit die höchste Relevanz haben.

- Im **Teilindex Ressourcen** beurteilen die Beschäftigten ihre Möglichkeiten, sich zu qualifizieren und zu entwickeln, Kreativität zu entfalten, Einfluss zu nehmen und zu gestalten, den [Informationsfluss](#), die [Führungsqualität](#), die [Betriebskultur](#), die Kollegialität, den Sinngehalt der Arbeit und die Gestaltung der [Arbeitszeit](#).
- Im **Teilindex Belastungen** bewerten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die [Arbeitsintensität](#) sowie die emotionalen und die körperlichen Anforderungen ihrer Arbeit.
- Im **Teilindex Einkommen & Sicherheit** beurteilen die Beschäftigten ihr Einkommen nach den Kriterien Leistungs- und Bedürfnisgerechtigkeit, ihre beruflichen Zukunftsaussichten und die Sicherheit ihrer Arbeitsplätze.

Aus den Antworten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird in einem **arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren** der DGB-Index Gute Arbeit errechnet. Das geschieht für jede Dimension, für jeden der Teilindizes und aus diesen zu gleichen Teilen für die Gesamtqualität der Arbeit. Berücksichtigt werden dabei die Bewertungen der Befragten zur Arbeitsqualität und, so die Urteile wenig positiv ausfallen, ihre Angaben zur Frage, ob und wie sehr sie sich durch die Arbeitsbedingungen belastet fühlen. Auf einer bis 100 reichenden Skala erhalten Arbeitsplätze, die mit mindestens 80 Indexpunkten bewertet werden, das Prädikat Gute Arbeit, 50 bis 80 Punkte signalisieren Mittelmäßige Arbeit, weniger als 50 Indexpunkte Schlechte Arbeit. Die Einteilung in die drei Indexklassen ergibt sich aus den Ansprüchen der Beschäftigten an Gute Arbeit, nach denen in der Umfrage gesondert gefragt wird.

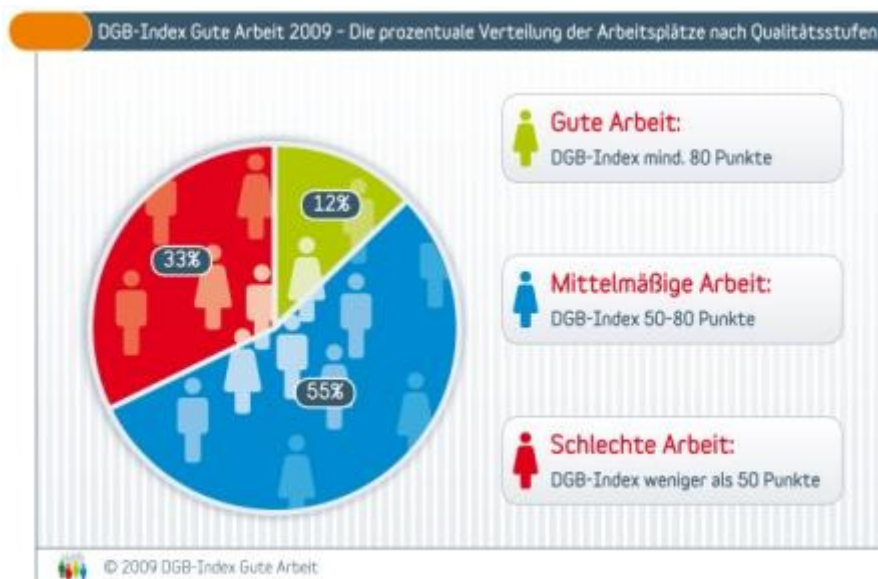


Bild 1: Ergebnis der Repräsentativerhebung DGB Index Gute Arbeit 2009: Nur 12 % haben Gute Arbeit. (Quelle: www.dgb-index-gute-arbeit.de)

Die Repräsentativerhebungen

12 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben nach eigener Einschätzung Gute Arbeit, 55 Prozent Mittelmäßige Arbeit, 33 Prozent Schlechte Arbeit. Die Gesamtarbeitsqualität liegt mit einem Indexwert von 58 im unteren Mittelfeld.

Das ist das zentrale Ergebnis der Repräsentativumfrage 2009, die wie in den Vorjahren von Infratest durchgeführt wurde. Ausgewertet wurden dafür 7.930 Fragebögen, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Beschäftigungsverhältnisse, Regionen, Einkommens-, Alters- und Berufsgruppen ausgefüllt hatten. Durch das Erhebungs- und Auswertungsverfahren ist gewährleistet, dass die **Ergebnisse repräsentativ für das Urteil der Arbeitnehmerschaft bundesweit** sind. Dessen Veröffentlichung gehört zum Konzept des DGB-Index Gute Arbeit, der es nicht zuletzt darauf angelegt hat, das Thema Arbeitsgestaltung in der öffentlichen Wahrnehmung deutlich präsenter zu machen.

Die zentralen Ergebnisse der Repräsentativumfrage werden in jährlich erscheinenden Reports publiziert, über die – so war es jedenfalls bei den bisherigen Erhebungen – in den Medien eingehend berichtet wird. Zum Standardteil der Reports gehört die **Wertung der Beschäftigten in den 15 Dimensionen der Arbeit**, nach Berufsgruppen, Geschlecht, Region, Einkommens- und Altersgruppen und im Vergleich Vollzeit – Teilzeit, Prekär – Nicht-prekär Beschäftigte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit Interessenvertretung und ohne. Außerdem widmen die Reports sich jeweils wechselnden Themen, zum Beispiel Einschätzungen zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit, Angaben zur Arbeitszufriedenheit (die nicht mit dem Urteil über die Arbeitsbedingungen zu verwechseln ist) oder gesundheitlichen Beschwerden am Arbeitsplatz.

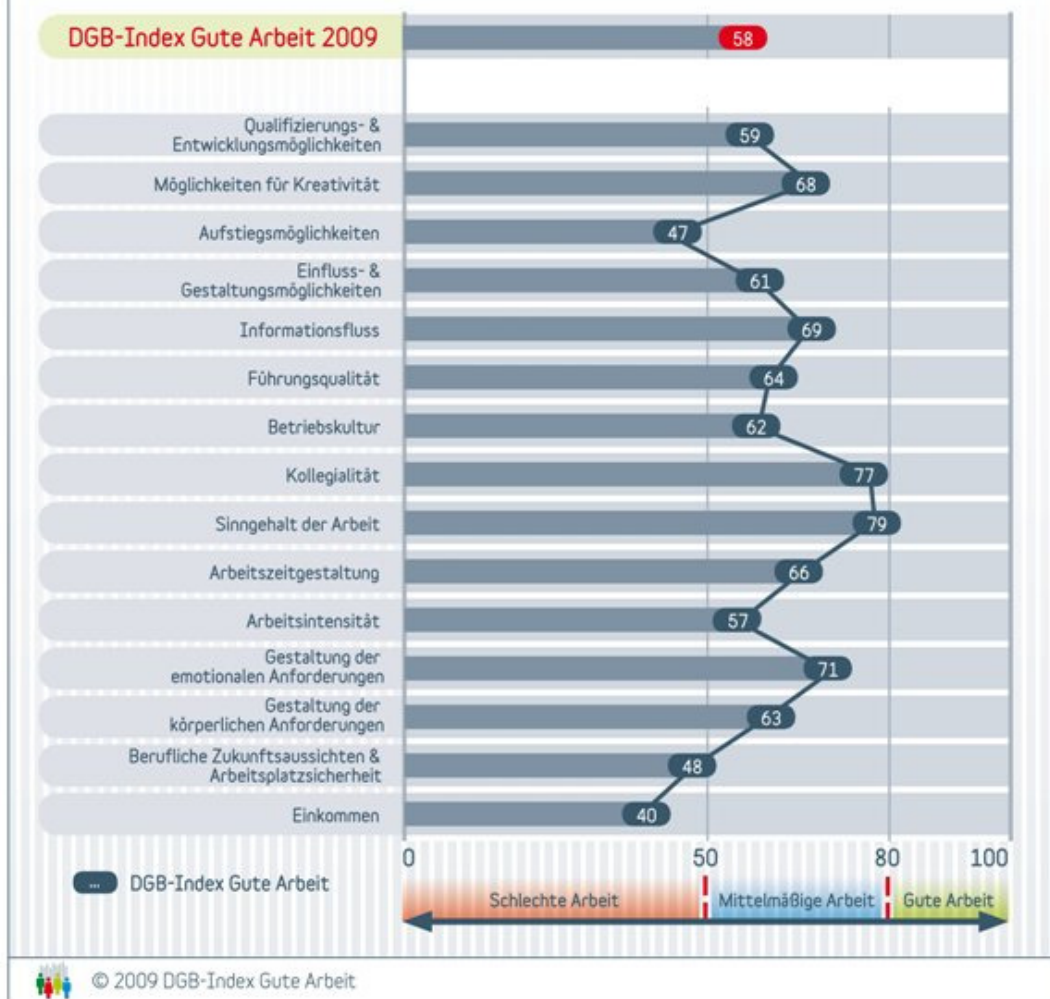


Bild 2: Ergebnis der Repräsentativerhebung DGB Index Gute Arbeit 2009: Die 15 Arbeitsdimensionen. (Quelle: www.dgb-index-gute-arbeit.de)

Die Reports liefern nicht nur Material für öffentliche Debatten über die Arbeitsqualität, sie bieten auch **Hinweise für betriebliche Akteure**, wie an zwei Themen exemplarisch zu zeigen ist:

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Prekär Beschäftigte bewerten ihre Arbeitssituation mit DGB-Index 51 und damit um 8 Punkte schlechter als nicht-prekär Beschäftigte. Schlechter gestellt sehen sich die prekär Beschäftigten nicht nur beim Einkommen und bei der Arbeitsplatzsicherheit, sondern in insgesamt 12 der 15 Arbeitsdimensionen. **Der Anteil Schlechter Arbeit** liegt unter den Prekären mit 48 Prozent beträchtlich über dem der Nicht-Prekären (32 Prozent), an den **Erhalt ihrer Arbeitsfähigkeit bis zur Rente** glauben nur 35 der Prekären gegenüber 51 der Nicht-Prekären.

Krank zur Arbeit

78 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in den letzten zwölf Monaten **mindestens einmal krank zur Arbeit gegangen**, obwohl sie sich "richtig krank" fühlten, insgesamt 50 Prozent sogar mehrmals. Ein deutlicher Hinweis: Der Anteil Beschäftigter, die mehrmals krank zur Arbeit gegangen sind, beträgt in der Gruppe der Beschäftigten mit Guter Arbeit 30 Prozent, in der Gruppe mit Mittelmäßiger Arbeit 44 Prozent, und unter den

Beschäftigten mit Schlechter Arbeit 69 Prozent. Mit anderen Worten: Je **besser die Arbeitsbedingungen sind, desto seltener gehen die Beschäftigten krank zur Arbeit. Und umgekehrt: Je schlechter ihre Arbeit ist, desto mehr schrecken die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davor zurück, sich krankschreiben zu lassen.**

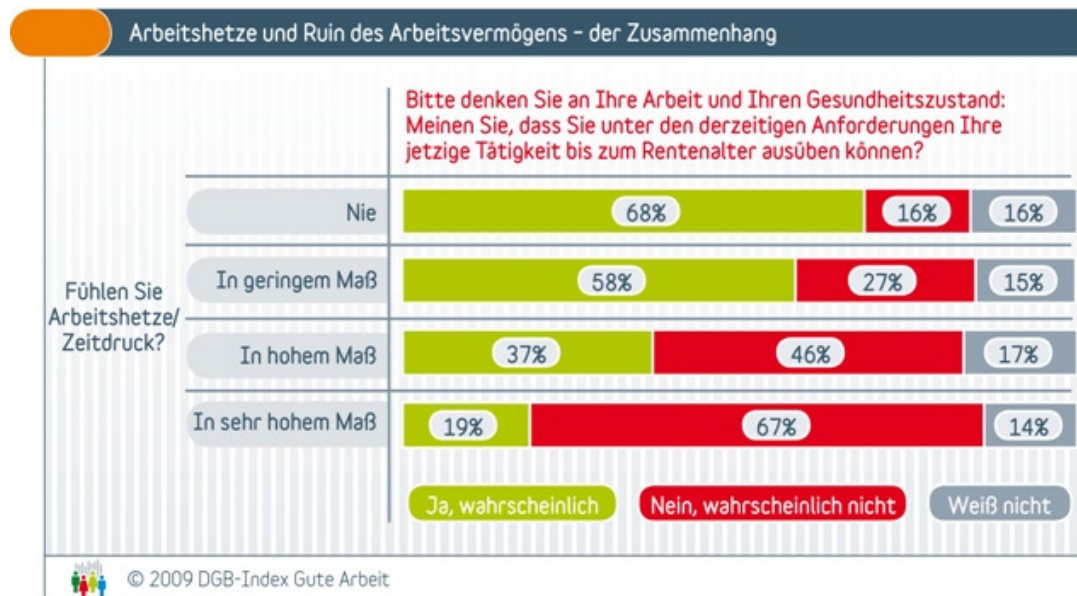


Bild 3: Ergebnis der Repräsentativerhebung DGB Index Gute Arbeit 2009: Arbeitshetze und arbeitsfähig bis zur Rente. (Quelle: www.dgb-index-gute-arbeit.de)

Berufsgruppen-Analysen, Themen-Auswertungen, Regional-Berichterstattung

Die Arbeitswelt der abhängig Beschäftigten in Deutschland ist durch **große Unterschiede** gekennzeichnet. Das lassen die bundesweiten Repräsentativumfragen erkennen. An diese fügen sich daher Umfragen und Auswertungen an, die das Profil der Arbeitsqualität kleinteiliger, nach Regionen, Branchen und spezifischen Fragestellungen (z.B. zu den Arbeitszeit-Regelungen) nachzeichnen.

Die Auswertungen werden insbesondere von Akteuren in Auftrag gegeben und genutzt, die an der Verbesserung der Arbeitsqualität arbeiten. So haben etwa die Gewerkschaften GEW und ver.di, bevor sie im Frühjahr 2009 die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsdiensten gingen, eine **Sonderauswertung** der Repräsentativerhebung zum DGB-Index Gute Arbeit erarbeiten lassen, um sich ein genaueres Bild von der Arbeitssituation zu machen. Die Umfrage ergab u.a., dass nur 26 Prozent der Erzieherinnen davon ausgehen, unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Die Einschätzungen der Beschäftigten bildeten ein starkes Argument für den Ausbau des Gesundheitsschutzes und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Sonderauswertungen gibt es u.a. für die Beschäftigten mit wechselnden Einsatzorten, für Berufsanfänger und junge Beschäftigten (unter 30 Jahren), für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Bundesländern Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, und zu den Themen Work-Life Balance und Zukünftige Arbeitsfähigkeit.

Mitarbeiterbefragungen auf Betriebsebene mit dem Index Gute Arbeit

Gute Arbeit braucht gesellschaftliche Rahmenbedingungen, realisiert wird sie aber an den Arbeitsplätzen. Der DGB-Index Gute Arbeit ist daher als ein Messinstrument konzipiert, das, außer auf repräsentativer Ebene, auch durch [Mitarbeiterbefragungen](#) in jeder Art Betrieb

(Unternehmen, Behörde, Organisation), gleich welcher Branche und Struktur, anzuwenden ist. Dabei geht es darum, das Profil der je eigenen betrieblichen Arbeitsqualität zu ermitteln.

Betriebliche Umfragen mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden seit 2008 in Betrieben unterschiedlichsten Typs durchgeführt. In der Regel werden dem bundesweit verwendeten Standardteil jeweils betriebsspezifische Fragestellungen angefügt. Ein erster, unvollständiger Katalog der Anwendungsweisen und Einsatzmöglichkeiten findet sich in dem Beitrag "**15 Arten, den DGB-Index im Betrieb zu nutzen**" (siehe Serviceteil). Dazu gehören unter anderem

- die Identifikation der **brisantesten Probleme** für die Beschäftigten,
- die **Erfolgskontrolle** innerbetrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsqualität,
- die **Potenzialanalyse** durch den Vergleich zwischen den Arbeitssituationen verschiedener Beschäftigtengruppen oder der Betriebsergebnisse mit den Durchschnittswerten der Branche und den bundesweit ermittelten Werten.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine Arbeitsqualitäts-Prüfung, die auf Öffentlichkeit zielt – gesamtgesellschaftliche Öffentlichkeit bei den bundesweiten Repräsentativumfragen, innerbetriebliche Öffentlichkeit bei den betrieblichen Anwendungen. Wichtig ist daher die Diskussion der Umfrageergebnisse in der innerbetrieblichen Öffentlichkeit. Und es wäre widersinnig, wenn die Beschäftigten ihre Urteile zu den Arbeitsbedingungen über den Index zur Sprache brächten und nicht auch an der Gestaltung der Verbesserungsprozesse [beteiligt](#) wären.

Mitarbeiterbefragungen werden von betrieblichen Akteuren in Auftrag gegeben, das heißt vom Arbeitgeber, von der betrieblichen [Interessenvertretung](#) oder – der Regelfall – von beiden gemeinsam. Für die Organisation der Umfrage und die Operationalisierung der Ergebnisse stehen zertifizierte Beraterinnen und Berater zur Verfügung.

Die Organisation

Der DGB-Index Gute Arbeit wurde in den Jahren 2006/2007 von einer Projektgruppe von Gewerkschaftern und Arbeitswissenschaftlern entwickelt. Seit 2008 werden die Aktivitäten von der DGB-Index GmbH, Berlin, getragen und koordiniert. Träger der Gesellschaft sind der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG).

Index und Mitbestimmung

Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht und kann den Einsatz des DGB Index Gute Arbeit einfordern. Dies ist auch auf der Grundlage seiner [Aufgaben und Pflichten](#) im Arbeits- und Gesundheitsschutz begründbar und verhandelbar. Förderlich ist ein gemeinsames Wollen von [Unternehmensleitung](#) und Interessenvertretung für die Analyse und die darausfolgenden Schritte zur Sicherung der Stärken und Verbesserung der Schwächen.

Auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Einsatz des DGB Index Gute Arbeit - z.B. als Aktion in einer Betriebsversammlung mit Hilfe von Plakaten - von Betriebs- oder Personalräten durchgeführt werden.

Der Servicebereich

Rechtsquellen und Normen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz ([ArbschG](#))
 - § 2 Begriffsdefinitionen (zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehört auch die "menschengerechte Gestaltung von Arbeit")
 - § 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

Berufsgenossenschaftliche Vorschriften, Regeln und Informationen

- Berufsgenossenschaftliche Information BGI 597-23: Wohl fühlen am Arbeitsplatz. Minibroschüre, Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, Sankt Augustin (Universum Verlagsanstalt Wiesbaden)

Normen

- DIN EN ISO 9241: Ergonomische Anforderungen für Büroarbeit mit Bildschirmgeräten (neu: Ergonomie der Mensch-System-Interaktion)
 - Teil 2: Anforderungen an die Arbeitsaufgaben - Leitsätze
- DIN EN ISO 10075: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung
 - Teil 2 Gestaltungsgrundsätze

Literatur



Zum Einlesen:

Internetportal: Wiki Gute Arbeit: [Themenseiten Gute Arbeit](#)

Plattform für den Informations- und Wissensaustausch gewerkschaftlicher und gewerkschaftsnaher Expertinnen und Experten zum Thema Qualität der Arbeitsbedingungen, Arbeitsgestaltung und Arbeits- und Gesundheitsschutz. hg. von Gewerkschaft ver.di Berlin

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Wohlbefinden im Büro. Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit

7. Auflage Dortmund 2010, download unter www.baua.de

Was ist gute Arbeit?

Gesünder @rbeiten. Tipps für den Arbeitsplatz Nr. 30
hg. von IG Metall 2006, download unter www.igmetall.de



Vertiefen

Was ist Gute Arbeit? Das erwarten Erwerbstätige von ihrem Arbeitsplatz.

hg. von INQA, INQA Bericht Nr. 19, Kurzfassung der Studie Was ist Gute Arbeit? Dortmund 2008, download unter www.inqa.de

Tatjana Fuchs: Was ist Gute Arbeit im Büro?! Gute Arbeit und wahrgenommene Arbeitsqualität aus der Sicht von Arbeitnehmer/-innen im Büro.

INQA Bericht 21. Sonderauswertung der INQA-Befragung Was ist gute Arbeit (2004), Dortmund 2008, download unter www.inqa.de

Zur Repräsentativerhebung 2011:

DGB-Index Gute Arbeit GmbH (Hrsg.):

Arbeitshetze. Arbeitsintensivierung. Entgrenzung.

So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH zum Thema »Arbeitshetze - Arbeitsintensivierung - Entgrenzung«

Download unter www.dgb-index-gute-arbeit.de.

Zum Index Gute Arbeit im Betrieb:

Stuth, Ralf :

Gut ist ein Betrieb, in dem Gute Arbeit gefördert wird. Wie mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit die Arbeitsqualität im Betrieb zu verbessern ist.

in: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg 2009, S.270-280

Zu den Rechtsfragen bei der Anwendung im Betrieb:

Faber, Ulrich :

Der DGB-Index Gute Arbeit im Betrieb – Mitarbeiterbefragungen durch die Interessenvertretungen.

in: Gute Arbeit 10/2007, S. 25-27 (Bund-Verlag - www.gutearbeit-online.de), veröffentlicht auch unter www.dgb-index-gute-arbeit.de in der Rubrik "Betriebliche Anwendungen/Argumente".

Zum arbeitspolitischen Konzept:

Fahimi, Yasmin / Kloft, Holger / Pickshaus, Klaus / Schulz, Hans-Joachim:

Wie ernst ist das Urteil der Beschäftigten zu nehmen? Zur öffentlichen Auseinandersetzung um den DGB-Index Gute Arbeit.

in: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg 2009,

sowie in: Schröder, Lothar / Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften. Ausgabe 2010. Frankfurt/Main (erscheint im November 2009)

Zum Zusammenhang zur Mitbestimmung:

Stuth, Ralf :

Arbeitsqualitätsprüfung nach Beschäftigten-Maßgabe. Der DGB-Index Gute Arbeit erweitert die Möglichkeiten demokratischer Teilhabe.

in: Dietmar Hexel (Hg.): Never Change a Winning System. Erfolg durch Mitbestimmung. Marburg 2009, S.84-95

Zu den arbeitswissenschaftlichen Grundlagen:

Fuchs, Tatjana:

Der DGB-Index Gute Arbeit.

in: Kistler, Ernst / Mußmann, Frank (Hrsg.): Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe. Die Qualität der Arbeit. Hamburg 2009, S. 187-224

Handlungshilfen:

Schröder, Lothar / Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.):

Jahrbuch Gute Arbeit Ausgabe 2012 - Zeitbombe Arbeitsstress: Befunde, Strategien, Regelungsbedarf.

Frankfurt (Bund Verlag) 2012

IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.):

Handbuch "Gute Arbeit". Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis.

Hamburg (VSA) 2007.

Gewerkschaft ver.di Ressort 2 (Hrsg.):

Faire Arbeit - Gute Arbeit. Finanzdienstleistungen - Initiativen vor Ort. Tarifpolitische Gestaltung. Beispiele aus der Praxis.

ver.di Berlin 2008, Aktion "Faire Arbeit in Finanzdienstleistungen"

http://fidi.verdi.de/faire_arbeit

Gewerkschaft ver.di (Hrsg.):

Hochseilakt: Leben und Arbeiten in der IT-Branche.

Berlin 2009, download unter www.verdi-gute-arbeit.de

DGB Bildungswerk (Hrsg.):

Internetpräsenz: Gute Arbeit weltweit: www.gute-arbeit-weltweit.de/

Sonderauswertungen:

Dathe, Dietmar u.M.v. Paul, Franziska (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung):

Arbeitsintensität und gesundheitliche Belastungen aus der Sicht von Beschäftigten im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen - Eine Analyse mit dem DGB-Index Gute Arbeit.

hg. von Gewerkschaft ver.di , Berlin 2011, bestellen unter www.verdi-gute-arbeit.de

Wolt, Charlotte :

Arbeit mit Kunden, Patienten, Klienten - so bewerten die Beschäftigten in den Dienstleistungs-Branchen die Arbeitsbedingungen.

hg von ver.di - Bereich Innovation und Gute Arbeit, Berlin 2011. bestellen unter www.verdi-gute-arbeit.de (Datenanalyse von dt. DGB-Index Gute Arbeit GmbH).

Gewerkschaft ver.di (Hrsg.):

Sonderauswertung DGB-Index Gute Arbeit 2007: Wie gut ist Arbeit im IKT-Sektor?

Berlin 2009, download unter www.verdi-gute-arbeit.de

Verwandte Themen

[Beurteilung der Arbeitsbedingungen](#)

[Menschengerechte Arbeitsgestaltung](#)

[Psychische Belastungen](#)

[Mitarbeiterbefragung](#)

[Wohlbefinden - ein neuer Gesundheitsbegriff](#)

[Prävention](#)

[Gesunde Führung](#)

[Check "Gute Büroarbeit"](#)

© 2011 Gesellschaft Arbeit und Ergonomie - online e.V.

http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/grundlagen_ergonomischer_arbe/index_gute_arbeit.htm