

# Traue keiner Statistik ...

## Auf was Betriebsräte bei Studien und Umfragen achten sollten

„Acht von zehn Befragten sind glücklich mit ihrer Arbeit“, so steht es im kürzlich veröffentlichten „Work-Happiness-Report“. „45 Prozent machen nur Dienst nach Vorschrift“, heißt es hingegen in einer anderen Studie. Wie passt das zusammen? Im Grunde gar nicht, aber Interpretationen erlauben oft einen gewissen Spielraum. Betriebsräte müssen das wissen, insbesondere, wenn der Arbeitgeber seinen Standpunkt wieder mal mit einer Statistik untermauern will. Umso wichtiger ist es, dass Sie bei Statistiken genau hinsehen: Wer hat sie in Auftrag gegeben? Wo verstecken sich Details?



Redaktion

Stand: 26.4.2024

Lesezeit: 03:15 min



Der Großteil der Arbeitnehmer in Deutschland ist glücklich mit dem Job. Das ist das Ergebnis des „Work-Happiness-Reports“ von Awork (Management-Tool-Hersteller) und Appinio (Marktforschungsinstitut). Laut der Studie ist das durchschnittliche Arbeitsglück in Deutschland im Vergleich zum Vorjahr sogar gestiegen. Für den Report wurden in Deutschland insgesamt 1.000 Arbeitnehmer (Führungskräfte und Angestellte) aus unterschiedlichen Branchen im Alter von 18 bis 65 Jahren befragt. Auf der Awork-Webseite heißt es, es sei die „einzige repräsentative Studie zum Arbeitsglück im DACH-Raum“, also Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Klar, dass einige Medien die Studie, die noch viele weitere Details bereithält, aufgegriffen haben und unter anderem titelten: „Studie: Deutsche Arbeitnehmer glücklicher als 2023 – Homeoffice wichtiger

Faktor“ (Merkur), „Acht von zehn Deutschen sind glücklich im Job“ (Spiegel) oder „Arbeitnehmer sind überraschend glücklich – aber nur in gewissen Branchen“ (Rheinische Post).

### **Wie passt das zusammen?**

Das sind doch mal tolle Nachrichten! Wäre da nicht eine andere Studie der Krankenkasse Pronova BKK, die ein völlig anderes Bild zeichnet und die der Bund-Verlag unter „Arbeitsfrust, Unzufriedenheit und Dienst nach Vorschrift“ kürzlich veröffentlichte. Zusammengefasst: 45 Prozent der Beschäftigten sollen demnach nur Dienst nach Vorschrift machen. Die Hauptgründe seien Überlastung, zu geringe Bezahlung, fehlende Wertschätzung und belastende Arbeitszeiten. Für „Arbeiten 2023“ wurden 1.204 Arbeitnehmer ab 18 Jahren online befragt. Ähnlich Voraussetzungen also wie beim „Work-Happiness-Report“ und auch diese Studie soll repräsentativ sein. Wie passt das zusammen?

---

*Repräsentativ bedeutet, dass sich aus einer kleinen Gruppe von Befragten Rückschlüsse auf eine große Gesamtheit ziehen lassen.*

---

An dieser Stelle ein kurzer Blick auf den Begriff „repräsentativ“. Repräsentativ bedeutet, dass sich aus einer kleinen Gruppe von Befragten Rückschlüsse auf eine große Gesamtheit ziehen lassen. Voraussetzung: Alle Mitglieder dieser Gesamtheit hatten die gleiche Chance, Teil der Stichprobe zu sein. Nur dann gilt die Stichprobe als zufällig gewählt – und ist damit repräsentativ. Die Frage „Sind Sie Fußballfan?“ neben einem Stadion zu stellen, würde diese Voraussetzung nicht erfüllen. Aber selbst wenn eine Studie als repräsentativ gilt, kann unter Umständen der Zufall entscheiden, auch „Lotterieeffekt“ genannt. Ist nämlich die Stichprobe gemessen an der Gesamtheit relativ klein – 1.000 Befragte für 84 Millionen Deutsche –, kann der Zufall dazu führen, dass sich bestimmte Meinungen in einer Stichprobe häufen.

### **Arbeitgeber kommt mit einer Statistik? Betriebsräte, aufgepasst!**

Betriebsräte müssen sich besonders dann mit Statistiken auseinandersetzen, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Studie zur Argumentation vorlegt. Dann sollte zunächst geschaut werden, wer die Studie in Auftrag gegeben hat (bei den Beispielen oben: Management-Tool-Hersteller vs. Krankenkasse). Und welches Institut sie durchgeführt hat. Es gibt arbeitgebernahe Forschungseinrichtungen wie das Institut der deutschen Wirtschaft, das von Verbänden und Unternehmen der Wirtschaft finanziert wird. Die Hans-Böckler-Stiftung hingegen steht beispielsweise für Mitbestimmungsrechte ein und gilt daher als arbeitnehmerfreundlich. Das bedeutet keineswegs, dass entsprechende Studien zwangsläufig falsch sind, vielmehr lassen die Interpretationen meist einen gewissen Spielraum zu. Noch dazu verwenden viele Medien besonders reißerische Überschriften, um Leser und damit Klicks für ihre Artikel zu generieren – „Clickbaiting“ nennt sich das. Auch diese müssen nicht falsch sein, können jedoch Übertreibungen, Auslassungen oder Ergänzungen beinhalten. Studien eignen sich hierfür besonders, da die Worte quasi wissenschaftlich belegt werden.

## *Ein weiterer Punkt, den Betriebsräte im Auge haben sollten: Wie wurde die Frage gestellt?*

Ein weiterer Punkt, den Betriebsräte im Auge haben sollten: Wie wurde die Frage gestellt? Neutral oder bereits in eine gewisse Richtung zielend? Zweiteres wäre die klassische Suggestivfrage. Beispiel: „Sind Sie für ein Rauchverbot während der Arbeit?“ im Vergleich zu „Sind Sie nicht auch der Meinung, dass es aus Gesundheitsgründen ein allgemeines Rauchverbot während der Arbeit geben sollte?“.

### **Auf die Details achten**

Ganz davon abgesehen sollte bei Studien, Statistiken, Umfragen und deren Interpretationen immer auf Details geachtet werden. Beim „Work-Happiness-Report“ heißt es zum Beispiel auf der Awork-Webseite: „Jährlich wollen wir wissen, wie glücklich Deutschland bei der Arbeit ist und befragen dazu über 1.000 Wissensarbeitende.“ Wissensarbeitende? Laut Springer-Definition sind damit hoch qualifiziert Fachkräfte (...) gemeint. Und ganz egal, welche Berufe der Begriff im Detail beinhaltet, sind in jedem Fall nicht alle Arbeitnehmer in Deutschland eingeschlossen. Und das relativiert doch so manche Schlagzeile – in einigen Berichterstattungen wurde der Fakt gänzlich ausgelassen. Vielleicht steckt also doch ein Fünkchen Wahrheit in dem alten Spruch: „Traue keiner Statistik, die Du nicht selbst gefälscht hast.“ Und was bedeutet das jetzt für das Arbeitsglück der Deutschen? Am besten Sie fragen direkt Ihre Kollegen. (tis)

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!  
redaktion-dbr@ifb.de