

DOI: 10.5771/0342-300X-2020-1-19

Arbeitsintensität als Gegenstand empirischer Erhebungen

Das Potenzial repräsentativer Erwerbstätigenbefragungen für die Forschung

Insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender gesellschaftlicher Beschleunigungsprozesse ist (die Zunahme der) Arbeitsintensität ein aktuell viel diskutiertes und empirisch erforschtes Thema. Es gibt vielfältige Hinweise darauf, dass eine dauerhaft hohe Arbeitsintensität eine gesundheitsgefährdende Belastung für Beschäftigte darstellen kann. Diese potenziellen gesundheitlichen Risiken zu begrenzen ist eine zentrale Herausforderung für betriebliche und überbetriebliche Akteure. Aus diesem Grund sind für die Gestaltung gesunder Arbeitsplätze tieferegehende Analysen der Ursachen von hoher Arbeitsintensität unerlässlich. Dieser Beitrag stellt die Frage, was Erwerbstätigenbefragungen dazu beitragen können. Welches Analysepotenzial bieten sie?

LENA HÜNEFELD, SOPHIE-CHARLOTTE MEYER, ELKE AHLERS, SERIFE EROL

1 Einleitung

Das Thema Arbeitsintensität bzw. Arbeitsintensivierung ist von hoher gesellschaftlicher Relevanz (vgl. etwa die Beiträge von Korunka und Kratzer in diesem Heft). Eine andauernd hohe Arbeitsintensität stellt eine potenzielle gesundheitliche Gefahr dar (Beermann et al. 2018; Korunka/Kubicek 2017; Seiler et al. 2013). Dabei wird die Debatte häufig jedoch eher emotional geführt: einerseits weil sie für betroffene Beschäftigte mit dem Gefühl der Überforderung und des Ungenügens hinsichtlich der Anforderungen am Arbeitsplatz verbunden ist, andererseits weil es bei der Arbeitsintensivierung auch um Lohnfragen und die Anerkennung von Arbeitsleistung der Beschäftigten durch die Geschäftsleitungen geht. Vor diesem Hintergrund sind insbesondere wissenschaftliche Studien von großer Bedeutung, die einen Beitrag zur Versachlichung dieser Debatte leisten können. Doch welche Möglichkeiten gibt es, sich dem Thema Arbeitsintensität bzw. Arbeitsintensivierung empirisch zu nähern? Und zu welchem Ergebnis kommt man anhand der existierenden Datengrundlage in Deutschland insbesondere hinsichtlich der Verbreitung von hoher Arbeitsintensität?

Ziel dieses Beitrags ist, das Analysepotenzial verfügbarer Datenquellen im Hinblick auf die Arbeitsintensität zu

eruiieren. Im Zentrum unseres Beitrags stehen Studien, die (im Unterschied zu qualitativen Untersuchungen) quantitative Aussagen über Phänomene der Arbeitsintensität bzw. -intensivierung und über Zusammenhänge zwischen verschiedenen Faktoren zulassen. Die Basis quantitativer Ansätze bilden meist großangelegte, häufig repräsentative Stichproben, die Aussagen für die Allgemeinbevölkerung erlauben (Kromrey 2002). Somit bieten sich vor allem repräsentative quantitative Studien an, um die Verbreitung hoher Arbeitsintensität zu beschreiben und einen systematischen Überblick über das Themenfeld zu geben.

Unser Beitrag beschäftigt sich zum einen mit der Frage, was repräsentative Großbefragungen – speziell Erwerbstätigenbefragungen – leisten können, um Arbeitsintensität zu messen und Zusammenhänge mit möglichen Determinanten zu identifizieren. Erwerbstätigenbefragungen spielen eine zentrale Rolle für die Beschreibung der Arbeitswelt in Deutschland. Sie sind explizit konzipiert, um Informationen über den Arbeitskontext und die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen zu erfassen. Auch gehen wir der Frage nach, welche empirischen Lücken bei der Erfassung von Arbeitsintensität und deren (individuellen und arbeitskontextuellen) Determinanten in aktuellen Befragungen vorliegen und welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten bestehen.

Zum anderen stellt dieser Beitrag die Verbreitung hoher Arbeitsintensität in Deutschland vergleichend anhand

verschiedener Datensätze dar. Hier stellt sich die Frage, ob unterschiedliche Befragungen hinsichtlich der Verbreitung hoher Arbeitsintensität in Deutschland zu ähnlichen Ergebnissen kommen. Insgesamt beabsichtigt dieser Beitrag, einen Überblick über das Analysepotenzial von Erwerbstätigenbefragungen zu geben, die zur Versachlichung der Debatte um Arbeitsintensivierung in Deutschland beitragen können.

2 Definition von Arbeitsintensität und Ursachen von Arbeitsintensivierung

In der Forschung gibt es keine einheitliche Definition von Arbeitsintensität. Folglich liegt auch kein einheitliches Konzept vor, wie Arbeitsintensität gemessen werden kann (Stab/Schulz-Dadaczynski 2017). Jedoch zeigt sich in der Zusammenschau verschiedener Studien, dass eine zu hohe Arbeitsintensität als Anforderung verstanden werden kann, die das Ergebnis eines Missverhältnisses zwischen Arbeitsmenge, geforderter Qualität und zur Verfügung stehender Zeit ist (Rau/Göllner 2018). Dabei kann auch der für die Arbeitsausführung notwendige kognitive Aufwand (Hacker/Sachse 2014) eine Rolle spielen, ob mehr oder weniger Arbeit pro Zeiteinheit geleistet werden kann (Rau/Göllner 2018). Des Weiteren kann die sich aus der Unvereinbarkeit der Bedingungen ergebende psychische Belastung als *hohe Arbeitsintensität* angesehen werden, da das Risiko besteht, dass die zur Bewältigung erforderliche Anstrengung und die damit einhergehende Beanspruchung zu einer Beeinträchtigung führt (Richter/Hacker 2012; Roe/Zijlstra 2000).

Das Ausmaß der Arbeitsintensität lässt sich also zunächst auf drei zentrale Bedingungen und deren Vereinbarkeit zurückführen: Die *Arbeitsmenge*, die zur Verfügung stehende *Zeit*, in der die Menge bewältigt werden muss, bzw. das Tempo bei der zu leistenden Arbeit sowie die *Komplexität* der Arbeitsaufgabe. Allerdings ist hohe Arbeitsintensität ein sehr facettenreiches Phänomen, das nur zum Teil beobachtet und gemessen werden kann. So kann sich eine hohe Arbeitsintensität auch über Wertesysteme entfalten, gerade dann, wenn sie in betriebliche Leistungspolitiken transferiert werden (z. B. Wettbewerb unter den Kolleg*innen, Benchmarking-Prozesse). Auch entsteht Termin- und Leistungsdruck für Beschäftigte nicht nur durch im Unternehmen offen kommunizierte ehrgeizige Ziele, sondern auch durch funktionale Abhängigkeiten und informelle Anforderungen (Projektarbeit, Kundenorientierung etc.). Hohe Arbeitsintensität als Folge einer hohen Arbeitsmenge oder an die Beschäftigten gerichtete Leistungsanforderung zu betrachten wäre also eine verkürzte Ursachen-Wirkungs-Kette.

Während der Begriff Arbeitsintensität die Wahrnehmung eines aktuellen Zustandes beschreibt, verweist der Begriff Arbeitsintensivierung auf die wahrgenommene Zunahme der Intensität über die Zeit (siehe Korunka in diesem Heft). Neben der Definition von Arbeitsintensivierung im Sinne erhöhten Arbeitseinsatzes innerhalb vorgegebener Zeit lässt sich noch eine zweite, objektivere Ausprägung finden: die Verlängerung der Arbeitszeit, die anhand der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden gemessen werden kann und die sowohl eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit als auch das Arbeiten an freien Tagen umfasst. In der Konsequenz werden Erholungszeiten, insbesondere Pausen, verkürzt oder entfallen ganz. Diese Form wird häufig als Extensivierung von Arbeit bezeichnet (Green 2001).

Hinsichtlich der bisherigen Operationalisierung von Arbeitsintensität verdeutlicht die Übersichtsarbeit von Stab/Schulz-Dadaczynski (2017), dass der überwiegende Teil an Studien beispielsweise zur Messung von Arbeitsmenge oder Arbeitsqualität Items mit Formulierungen wie „Zeitdruck“, „hohes Arbeitstempo“ oder „Multitasking“ (z. B. Eurofound 2016; Karasek Jr. 1979; Semmer et al. 1999; Siegrist et al. 2004; Zimmer/Rigotti 2015) und für konkrete zeitliche Zwänge „Termindruck“ (z. B. Eurofound 2016) verwendet. Zur Erfassung von Arbeitsintensivierung bieten sich einerseits Längsschnittstudien an, andererseits retrospektive Angaben zur Zunahme der Arbeitsintensität, etwa durch Fragen der Art „Wie haben sich Stress und Arbeitsdruck im letzten Jahr verändert?“ (Hall et al. 2014).

Bei der Erhebung von Arbeitsintensität bzw. Arbeitsintensivierung werden überwiegend subjektive Angaben von Beschäftigten genutzt. Damit werden nicht nur die objektiv bestehenden Anforderungen der Tätigkeit, sondern auch die durch individuelle Leistungsvoraussetzungen und das Bewältigungsverhalten der arbeitenden Person vermittelte erlebte Arbeitsintensität gemessen (Rau/Göllner 2018). Gerade wenn es um die Auswirkungen von Arbeitsintensität geht, stellen Angaben, die auch die subjektive Bewertung und Bewältigung der Betroffenen mit einbeziehen, bedeutsame Indikatoren dar (Richter 2005; Schulz/Schlotz 1999). Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass die subjektive Bewertung von Arbeitsanforderungen als Herausforderung oder Stressor ein zentraler Mechanismus für die Auswirkungen der Anforderungen auf die Gesundheit ist (Folkman/Lazarus 1985; Prem et al. 2017). Zudem verweist das Thomas-Theorem (Thomas/Thomas 1928) darauf, dass die Einschätzung einer Situation als real dazu führt, dass die Folgen dieser Situation real sind.

Zum anderen stellt sich die Frage, wie objektive Maße, die Arbeitsintensität erfassen (z. B. Arbeitsumfang oder Arbeitsgeschwindigkeit), unabhängig von subjektivem Empfinden in großzahligen repräsentativen Studien erhoben werden sollen. Trotz dieser Einschränkungen sind quantitative Studien bedeutsam für die Erfassung, Be-

schreibung und das Verstehen des Phänomens dauerhaft hoher Arbeitsintensität. Sie stellen eine wichtige Informationsbasis dar, um „Problemfelder und Zusammenhänge erkennbar zu machen sowie Planungs- und Entscheidungshilfe zu geben“ (Rack 2009, S. 31).

Als Ursachen einer dauerhaft hohen Arbeitsintensität wird aktuell eine Vielzahl von Faktoren diskutiert. Neben den gesamtgesellschaftlichen Erklärungsfaktoren Globalisierung, Tertiarisierung und Informatisierung (Stab et al. 2016), lassen sich viele weitere Faktoren auf betrieblicher Ebene benennen:

- technologische Innovationen (moderne Informations- und Kommunikationstechnologien, andauernde Zunahme von Rechnerleistung, Einsatz von Künstlicher Intelligenz; Carstensen 2015),
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation (Lean Management, ergebnisorientiertes Arbeiten, Zielvereinbarungen; Green 2001),
- veränderte Leistungserwartungen (hohe Kundenorientierung und Projektarbeit; Menz/Kratzer 2015) sowie
- Rationalisierung und Restrukturierung (Boes et al. 2016).

Diese Faktoren gehen für viele Arbeitnehmer*innen sowohl mit einer höheren Aufgabenflexibilität und -komplexität, zeitlicher und örtlicher Flexibilisierung als auch mit mehr Selbstverantwortung/-organisation einher. Dies kann zum einen mehr Freiheiten, eine bessere Vereinbarkeit und mehr Selbstverwirklichung bedeuten, zum anderen aber auch eine Überlastung, eine höhere Arbeitsintensität und somit auch mehr Stress.

3 Methode

Die Auswahlgrundlage für die zu sichtenden Datensätze bilden die in der Kurzexpertise „Berichterstattung über die Arbeitswelt in Deutschland: Datengrundlagen für Branchenbetrachtungen“ (BMAS 2017) diskutierten Erwerbstätigenbefragungen. Im Rahmen der genannten Expertise wurden Erwerbstätigenbefragungen identifiziert, die Informationen zur Charakterisierung der Arbeitswelt beinhalten. Die Befragungen wurden in einem ersten Schritt anhand verschiedener Kriterien (z. B. Abdecken des Themengebietes Arbeitsintensität oder Zugänglichkeit für interessierte Forscher*innen) hinsichtlich ihrer Tauglichkeit für die tiefgehenden Betrachtungen begutachtet (Hünefeldt et al. i. V.). Als verwendbar erwiesen sich sechs Datensätze: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (BIBB/BAuA-ETB), BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA-AZB), European Working Conditions Survey (EWCS), DGB-Index Gute Arbeit (DGB-Index), INQA – Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität (INQA-Befragung)

und European Skills and Jobs Survey (ESJS). Für die Sichtung der Datensätze wurde jeweils die aktuellste verfügbare Erhebungswelle der einzelnen Befragungen verwendet.

Im zweiten Schritt wurde ein mehrstufiges Kategoriensystem entwickelt, um die Indikatoren für hohe Arbeitsintensität und deren Determinanten zu sortieren und Vergleiche zwischen den Datensätzen vornehmen zu können. Ausgehend von den bereits beschriebenen drei zentralen Bedingungen von Arbeitsintensität in Abschnitt 2 wurden die Hauptkategorien *Menge*, *Zeit*, *Komplexität* und *Menge/Zeit*¹ gebildet. Zusätzlich gibt es die Kategorien *Arbeitsintensivierung* und *Extensivierung*.

Die zahlreichen möglichen Determinanten, die in den verschiedenen Fragebögen identifiziert werden konnten, wurden in den Hauptkategorien *betriebliche Merkmale*, *betriebliche Rahmenbedingungen*, *Arbeitszeit*, *Arbeitskontext* und *individuelle Merkmale* (siehe Tabelle 1) zusammengefasst.

4 Analysepotenzial von Erwerbstätigenbefragungen

4.1 Leistungsvermögen der Befragungen

Indikatoren für Arbeitsintensität: Mit den gesichteten Datenquellen lassen sich alle hier betrachteten Facetten von Arbeitsintensität untersuchen. Dabei werden die einzelnen Kategorien von Arbeitsintensität in den verschiedenen Studien ganz unterschiedlich abgebildet. So wird der Teilaspekt *Menge* vor allem in der BIBB/BAuA-ETB und in der BAuA-AZB durch drei bzw. vier Items abgedeckt (z. B. Vorgabe Mindestleistung sowie Überforderung durch und Einfluss auf Arbeitsmenge). Für den Teilaspekt *Zeit* weist der EWCS die meisten Indikatoren auf (z. B. Termindruck sowie Höhe des Arbeitstempos und Einfluss auf das Arbeitstempo), er liefert auch Angaben darüber, wer für das Arbeitstempo verantwortlich ist (z. B. Kund*innen, Kolleg*innen und vorgegebene Produktions- oder Leistungsziele). Hinsichtlich der Kategorie *Menge/Zeit* lassen sich Fragen zu starkem Termin- oder Leistungsdruck bei der Arbeit und zu Abstrichen bei der Qualität der Arbeitsergebnisse aufgrund von starkem Termin- oder Leistungsdruck finden. Ferner bietet der DGB-Index die Möglichkeit, drei spezifische Aspekte der Kategorie *Menge/Zeit* zu untersuchen: Arbeitsstress aufgrund mangelnder Zeit und/oder wegen zu knapper Personalmessung und Abstriche bei der Arbeitsqualität aufgrund zu hohen Arbeitspensums.

¹ Diese Kategorie beinhaltet Items, die sich gleichzeitig den Kategorien Menge und Zeit zuordnen lassen.

TABELLE 1

Erfasste Kategorien und Unterkategorien für Arbeitsintensität und Determinanten in den Erhebungen

	Hauptkategorien	Unterkategorien
Arbeitsintensität	Menge	z. B. Anforderungen durch die Arbeitsmenge gewachsen, Einfluss auf Arbeitsmenge
	Zeit	z. B. sehr schnell arbeiten, hohes Arbeitstempo
	Menge/Zeit	Termin-/Leistungsdruck
	Komplexität	z. B. Störungen/Unterbrechungen, Multitasking, komplexe Arbeitsaufgaben
	Arbeitsintensivierung	Zunahme Arbeitsdruck und Stress, mehr schaffen müssen als früher
	Extensivierung	lange Arbeitszeiten, Überstunden, Präsentismus
Determinanten	Betriebliche Merkmale	Berufsklassifikation, Branchenklassifikation, Betriebsgröße, Aktiengesellschaft (ja/nein), privates/öffentliches Unternehmen, Geschlechteranteil Tätigkeit, wirtschaftliche Lage Betrieb
	Betriebliche Rahmenbedingungen	Personal-/Betriebsrat, Mitglied Gewerkschaft, Arbeitszeiterfassung/-modell, Arbeitsschutzbeauftragter
	Arbeitszeit	Arbeitszeitlenge, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeit auf Abruf, atypische Arbeitszeiten, Nacht-/Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Einfluss auf Arbeitszeit, Änderungen Arbeitszeiten
	Arbeitskontext	Hohe Kundenorientierung, Personalengpässe, Reisetätigkeiten, Zielvereinbarungen/Ergebnisorientierung/Eigenverantwortung, Arbeiten mit Technik, gefühlsmäßige Belastung, Befristung, Karriereöglichkeiten, Qualifizierungsbedarf, Weiterbildungsmöglichkeiten/-teilnahme, Führungsqualität, Gerechtigkeit, Veränderungen am Arbeitsplatz, Umstrukturierung/Umorganisation, Arbeitsplatzunsicherheit, sozialer Kontext: Projektarbeit/ Abhängigkeit von Kollegen, Homeoffice/Telearbeit, Pendelweg, soziale Unterstützung/Einbindung, Unternehmenskultur/Betriebsklima, ständige Erreichbarkeit, Geschlecht Vorgesetzte*r, Vereinbarkeit Familie und Beruf
	Individuelle Merkmale	Geschlecht, Alter, Schul-/Ausbildungsabschluss, Betriebszugehörigkeit, berufliche Stellung, Anforderungsniveau, Einkommen, Führungsposition/Projektleiter, Karriereorientierung, Nebentätigkeit, Familienstatus

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung

Auch die *Komplexität* bei der Arbeit lässt sich untersuchen (insbesondere der DGB-Index mit zwölf und die BIBB/BAuA-ETB mit neun Items). Items, die Facetten wie Störungen/Unterbrechungen, komplexe Arbeitsaufgaben oder Multitasking abdecken, lassen sich in fast allen Befragungen finden. Neben diesen Items bietet der DGB-Index die Option, die Bedingungen bei der Arbeit, die über die Komplexität bestimmen, spezifischer zu betrachten (z. B. Dokumentationspflichten, unzureichende Qualifikation für die Aufgabe, zu hohe Kundenerwartungen oder Konfrontation mit unvorhersehbaren Situationen). Die BIBB/BAuA-ETB bietet hingegen die Möglichkeit, die spezifischen kognitiven Anforderungen, die die Arbeit an die Beschäftigten stellt, zu analysieren. Unter anderem wird abgefragt, wie oft auf Probleme reagiert werden muss und diese gelöst werden müssen, wie häufig eigenständig

schwierige Entscheidungen getroffen oder bisherige Verfahren verbessert werden müssen bzw. etwas Neues ausprobiert werden muss.

Vier der sechs Datensätze bieten Fragen, um Veränderungen der Arbeitsintensität über die Zeit (*Arbeitsintensivierung*) retrospektiv zu analysieren. Mehrheitlich zielen die Fragen darauf ab zu messen, ob in den letzten zwölf Monaten der Arbeitsdruck zugenommen hat bzw. mehr Arbeit in der gleichen Zeit geschafft werden muss.

Alle Datensätze beinhalten des Weiteren Indikatoren zur Messung von *Extensivierung*. Einer der häufigsten Indikatoren ist die Frage nach der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, mit der Arbeitszeiten bestimmt werden können, die über das gesetzliche Höchstmaß von 48 Stunden pro Woche hinausgehen. Ein zweiter häufig verwendeter Indikator sind Überstunden, die entweder direkt abgefragt werden (INQA-Befragung) oder aus Angaben zu den vertraglichen und tatsächlichen Arbeitsstunden berechnet werden können. Ebenfalls können die Gründe für Überstunden, Pausenausfälle sowie die Gründe für die Ausfälle analysiert werden (BAuA-AZB).

Indikatoren für Determinanten von Arbeitsintensität: In allen Datensätzen sind Informationen enthalten, anhand derer man Berufe bzw. Branchen mit hoher Arbeitsintensität identifizieren kann. Auch werden in allen Erhebungen Angaben zur Betriebsgröße, Befristung, Arbeitsplatzunsicherheit, zum Schul-/Ausbildungsabschluss, Einkommen und Innehaben einer Führungsposition abgefragt. Zudem bieten die meisten Erwerbstätigenbefragungen die Möglichkeit, das Vorhandensein eines Personal-/Betriebsrats, Arbeitszeitlenge, Nacht-/Schichtarbeit, Wochenendarbeit, Führungsqualität, soziale Unterstützung, Geschlecht und Alter als potenzielle Einflussfaktoren auf die Höhe der Arbeitsintensität zu untersuchen.

Darüber hinaus eignen sich die verschiedenen Erwerbstätigenbefragungen in unterschiedlicher Weise für die tiefere Betrachtung spezifischer Determinanten von Arbeitsintensität. Die BIBB/BAuA-ETB bietet die meisten Items, um *betriebliche Merkmale* wie Beruf, Branche, Betriebsgröße oder die wirtschaftliche Lage des Betriebes zu untersuchen. Für die *betrieblichen Rahmenbedingungen*, insbesondere für die Untersuchung der Arbeitszeiterfassung bzw. der Arbeitszeitmodelle als mögliche Determinanten, scheinen sich insbesondere die BAuA-AZB und der EWCS zu eignen. Für die *Arbeitszeit* (z. B. Bereitschaftsdienst, Arbeit auf Abruf oder atypische Arbeitszeiten) liefert die BAuA-AZB am meisten Indikatoren.

Der EWCS und die BIBB/BAuA-ETB bieten zudem Informationen zum *Arbeitskontext* (z. B. Führungsqualität, Gerechtigkeit, Umstrukturierung, Homeoffice/Telearbeit oder Unternehmenskultur/Betriebsklima). Zur Untersuchung des Zusammenhanges der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (*Arbeitskontext*) sowie hoher Arbeitsintensität stellt die INQA-Befragung zahlreiche Informationen zur Verfügung. Zum einen erhebt sie durch zehn

Fragen, wie die Vereinbarkeit im Betrieb gelebt wird (z. B. Stellenwert und Sichtbarkeit von oder Unterstützung bei der Vereinbarkeit), zum anderen wird mit zwei weiteren Fragen ermittelt, wie es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Befragten tatsächlich steht. *Individuelle Merkmale* (z. B. Geschlecht, Schul-/Ausbildungsabschluss, Anforderungsniveau oder Karriereorientierung) werden am breitesten in der BIBB/BAuA-ETB erfasst.

Vereinzelt findet man auch Angaben zum Geschlechteranteil in der Tätigkeit, Vorhandensein eines Arbeitsschutzbeauftragten, Geschlecht des/der Vorgesetzten oder Abhängigkeit von Kollegen (EWCS) sowie zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder zu Personalengpässen (DGB-Index). Keiner der betrachteten Datensätze beinhaltet Informationen zu Dienstreisen und Führungspraktiken wie Zielvereinbarungen, Ergebnisorientierung oder Selbstverantwortung der Mitarbeiter*innen, ebenso wenig darüber, ob es sich bei dem Unternehmen um eine börsennotierte Aktiengesellschaft handelt. Allerdings hatte der DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungswelle 2015 den Schwerpunkt „Ursachen der Arbeitshetze“ und bietet zahlreiche weitere Möglichkeiten, Determinanten von hoher Arbeitsintensität zu untersuchen (z. B. ungeplante Zusatzaufgaben; zu viele, gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge oder Projekte; knappe Personalbemessung oder hohe Erwartungshaltung von Kunden, Klienten oder Patienten; DGB-Index Gute Arbeit 2015).

4.2 Verbreitung hoher Arbeitsintensität in Deutschland

Im Folgenden werden anhand möglichst vergleichbarer Indikatoren Auswertungen anhand der unterschiedlichen Datensätze vorgenommen. Zwar werden, wie im vorigen Abschnitt ausgeführt, jeweils ganz unterschiedliche Indikatoren für Arbeitsintensität erhoben, allerdings konnten über vier Erwerbstätigenbefragungen (BIBB/BAuA-ETB 2018, BAuA-AZB 2015, EWCS 2015 und DGB-Index 2018) annähernd vergleichbare Konstrukte identifiziert werden. *Tabelle 2* zeigt, welche vergleichbaren Variablen herausgearbeitet wurden und wie die genaue Fragestellung in den einzelnen Befragungen lautete. Die Tabelle macht des Weiteren deutlich, dass die Teilaspekte von Arbeitsintensität in den verschiedenen Befragungen anhand unterschiedlicher Antwortkategorien erhoben wurden. Zieht man die jeweils höchste Ausprägung der Antwortskala als Indikator heran, schwankt der Anteil von Personen mit hoher Arbeitsintensität in Deutschland erheblich, z. B. liegen bei Termin-/Leistungsdruck die Angaben zwischen 6 % (EWCS) und 51 % (BAuA-AZB).

Um ein vergleichbareres Bild zu erhalten, bietet sich als eine Möglichkeit an, die Antwortkategorien nach inhaltlichen und Verteilungsaspekten zusammenzufassen und zu dichotomisieren (1 = häufig versus 0 = nicht häufig). *Tabelle 2* zeigt, wie die Variablen dichotomisiert werden könnten. Dennoch ergibt sich für die Verbreitung hoher

Arbeitsintensität anhand der ausgewählten einzelnen Indikatoren über die verschiedenen Befragungen hinweg ein gemischtes Bild. Während die Befragten in der BIBB/BAuA-ETB 2018 und in der BAuA-AZB 2015 am häufigsten von Multitasking bei der Arbeit berichten (60 bzw. 67 %), nennen die Befragten im DGB-Index 2018 mit 55 % am häufigsten Störungen während der Arbeit und Termin- und Leistungsdruck (54 %). Die Verteilung von häufigem schnellen Arbeiten reicht von 34 % in der BIBB/BAuA-ETB 2018 bis 49 % in der BAuA-AZB 2015. Am meisten ähneln sich die Anteilswerte bei häufigem Termin-/Leistungsdruck. Über alle Befragungen hinweg berichtet ca. die Hälfte der Befragten davon. Dasselbe gilt – mit Ausnahme des EWCS 2015 (22 %) – für häufige Störungen.

Bezüglich Arbeitsintensivierung bewegen sich die Anteile von betroffenen Personen zwischen 38 % (BIBB/BAuA-ETB) und 61 % (DGB-Index). Von überlangen Arbeitszeiten, als Indikator für Extensivierung, sind zwischen 5 % im EWCS und 17 % in der BAuA-AZB betroffen. Betrachtet man hinsichtlich Arbeitsintensivierung nicht nur die retrospektiven Angaben, sondern vergleicht die verschiedenen Erhebungswellen der eingeschlossenen Befragungen (Ergebnisse nicht dargestellt), zeigt sich zudem, dass für den betrachteten Zeitraum weniger von einer Zunahme von Arbeitsintensität gesprochen werden kann, sondern sich die Arbeitsintensität in den letzten Jahren konstant auf einem hohen Level eingependelt hat (Green et al. 2018). So wird anhand von Auswertungen der BIBB/BAuA-ETB aus den Jahren 2006, 2012 und 2018 deutlich, dass die Anteilswerte der einzelnen Aspekte von Arbeitsintensität nahezu konstant geblieben sind (Hünefeld 2019).

Die Antwort auf die Frage, wie viele Beschäftigte in Deutschland von einer hohen Arbeitsintensität betroffen sind, fällt also je nach Befragung und ausgewähltem Item ganz unterschiedlich aus. Jedoch zeigt sich insgesamt über alle Befragungen und Indikatoren hinweg, dass mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland häufig von hoher Arbeitsintensität bzw. Teilaspekten hoher Arbeitsintensität betroffen sind. Wie bereits angedeutet, lassen sich die teilweise sehr unterschiedlichen Verteilungen womöglich auch auf die unterschiedlichen Fragestellungen und Antwortkategorien zu den Intensitätsindikatoren in den Befragungen zurückführen, obwohl versucht wurde, annähernd gleiche Indikatoren auszuwählen und die Antwortkategorien anzugleichen. Neben der unterschiedlichen Operationalisierung sind weitere methodische Aspekte bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten, etwa die Auswahl und Zusammensetzung der Stichprobe, die unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte und Kontexte der Befragungen (nationale vs. internationale Studien).

TABELLE 2

Operationalisierung von Arbeitsintensität und Antwortverteilungen in den Erwerbstätigenbefragungen^A

Anteilswerte in Prozent

Befragung	Anteilswerte	Dichotomisiert					Frage
Zeit: Sehr schnelles Arbeiten							
	Häufig	Manchmal	Selten	Nie	Häufig		
BIBB/BAUA-ETB						Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie sehr schnell arbeiten müssen? (F411_13)	
	34	36	18	12	34		
BAUA-AZB						Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie sehr schnell arbeiten müssen? (A402)	
	49	30	18	3	49		
EWCS	Die ganze Zeit	Fast die ganze Zeit	~ 1/4 der Zeit	Nie	Mindestens 1/2 der Zeit	Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit ein hohes Arbeitstempo? (Q49A)	
	6	14	~ 3/4 der Zeit	11	16		
			18	22	47		
Menge/Zeit: Termin-/Leistungsdruck							
BIBB/BAUA-ETB						Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen? (F411_01)	
	48	34	13	5	48		
BAUA-AZB						Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen? (A400_03)	
	51	27	17	5	51		
EWCS	Die ganze Zeit	Fast die ganze Zeit	~ 1/4 der Zeit	Nie	Mindestens 1/2 der Zeit	Und wie häufig beinhaltet Ihre Arbeit Arbeiten unter Termindruck? (Q49B)	
	6	15	~ 3/4 der Zeit	11	15		
			19	21	48		
DGB-Index		Oft	Selten	Nie	Mindestens oft	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck? (I_47)	
		29	34	14	52		
Komplexität: Störungen/Unterbrechungen							
BIBB/BAUA-ETB						Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate? (F411_06)	
	46	31	16	7	46		
BAUA-AZB						Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate? (A404_06)	
	47	30	21	3	47		
EWCS	Sehr häufig	Ziemlich häufig	Gelegentlich	Nie	Mindestens ziemlich häufig	Wie häufig müssen Sie Ihre Arbeit wegen einer anderen unvorhergesehenen Aufgabe unterbrechen? (Q51)	
	7	15	56	22	22		
DGB-Index	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie	Mindestens oft	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen? (I_46)	
	25	28	33	15	53		

Befragung	Anteilswerte	Frage					Dichotomisiert
Komplexität: Multitasking							
BIBB/BAUA-ETB		Häufig	Manchmal	Selten	Nie	Häufig	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen? (F411_09)
		60	23	9	8	60	
BAUA-AZB		Häufig	Manchmal	Selten	Nie	Häufig	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen? (A404_05)
		67	19	11	3	67	
DGB-Index		Sehr häufig	Oft	Selten	Nie	Mindestens oft	Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind? (i_06)
		12	19	43	26	31	
Arbeitsintensivierung: Zunahme Stress/Arbeitsdruck/Arbeitspensum							
BIBB/BAUA-ETB		Zugenommen	Gleich-geblieben	Abgenommen	Zugenommen	Zugenommen	Haben Stress und Arbeitsdruck zugenommen, sind sie gleichgeblieben oder haben sie abgenommen? (F1001_10)
		38	56	6	38		
BAUA-AZB		Zugenommen	Gleich-geblieben	Abgenommen	Zugenommen	Zugenommen	Wie haben sich Stress und Arbeitsdruck im letzten Jahr verändert? Haben sie zugenommen, abgenommen oder sind sie gleichgeblieben? (A503)
		45	47	9	45		
DGB-Index		In sehr hohem Maße	In hohem Maße	In geringem Maße	Gar nicht	Mindestens in geringem Maße	Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen? (F37)
		12	25	23	40	60	
Extensivierung: (über-)lange Arbeitszeiten (Wochenstunden [h])							
BIBB/BAUA-ETB		48+ h		bis 47 h		48+ h	Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in dieser Tätigkeit – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.? (Az)
		14		86		14	
BAUA-AZB		48+ h		bis 47 h		48+ h	Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in dieser Tätigkeit – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.? (A201)
		16		84		16	
EWCS		48+ h		bis 47 h		48+ h	Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise in Ihrem Hauptberuf? (Q24)
		5		95		5	
DGB-Index		48+ h		bis 47 h		48+ h	Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich pro Woche, einschließlich regelmäßiger Mehrstunden und gegebenenfalls Bereitschaftszeiten? (F28)
		11		89		11	

A. Im Sinne der Vergleichbarkeit wurden die Stichproben der unterschiedlichen Befragungen beschränkt auf abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis einschließlich 65 Jahren, die mindestens zehn Stunden pro Woche arbeiten.

Quelle: Eigene Darstellung

WSI Mitteilungen

5 Diskussion

Dieser Beitrag verfolgte im Wesentlichen zwei Fragestellungen. Welche empirische Grundlage gibt es erstens, um die Verbreitung von erhöhter Arbeitsintensität und ihre Ursachen zu beschreiben? Was lässt sich zweitens anhand unterschiedlicher Befragungen über die Verbreitung hoher Arbeitsintensität in Deutschland aussagen? Bei beiden Fragenstellungen wurde der Fokus auf die Potenziale und Grenzen der Datensätze gelegt.

Zunächst einmal zeigen unsere Befunde, dass es zur Messung von Arbeitsintensität und der möglichen Ursachen eine breite empirische Datengrundlage gibt. Die Übersicht aus dem ersten Teil zeigt, dass die aktuellen und zugänglichen Erwerbstätigenbefragungen in Deutschland eine Vielzahl von Items liefern, um Arbeitsintensität abzubilden und mögliche Determinanten zu analysieren. Dabei bilden die Datensätze zum einen vergleichbare Indikatoren ab (z. B. Termin-/Leistungsdruck, Multitasking, überlange Arbeitszeiten oder Arbeitsplatzunsicherheit, Vorhandensein eines Personal-/Betriebsrates, Führungsqualität) und ermöglichen somit vergleichende Analysen über mehrere Datensätze hinweg, um die Robustheit von Ergebnissen zu testen. Zum anderen haben die Datensätze unterschiedliche Schwerpunktsetzungen und eröffnen somit auch die Möglichkeit, spezielle Aspekte von Arbeitsintensität und deren Determinanten zu betrachten.

Kaum zu finden sind Fragen zur Unternehmens- und Leistungskultur, in deren Umfeld die Beschäftigten arbeiten. Denn ein Arbeitsumfeld, in dem vor allem Ergebnisse, Gewinne und Zahlen dominieren, kann sich auf das Arbeiterleben und die Arbeitsintensität auswirken. Auch Fragen nach widersprüchlichen Arbeitsanforderungen können in Bezug auf hohe Arbeitsintensität wertvolle Informationen bieten – als Beispiel kann man einerseits die von den Beschäftigten erlernten Qualitätsansprüche an gute Arbeitsergebnisse und andererseits die real dafür zur Verfügung stehende Zeit nennen. Hier entsteht vor dem Hintergrund hoher Arbeitsintensität ein innerer Konflikt, der die Beschäftigten sehr belasten kann.

Bei den betrachteten Erwerbstätigenbefragungen handelt es sich mehrheitlich um Querschnittsbefragungen. Somit lassen sich zwar Zusammenhänge mit der aktuellen Arbeitsintensität abbilden, jedoch sind Angaben zu einer Intensivierung von Arbeit schwer zu ermitteln. Positiv ist festzuhalten, dass anhand der wiederholten Querschnittsbefragungen Trendstudien zur Arbeitsintensivierung durchgeführt werden können und die Befragungen Indikatoren beinhalten, die retrospektiv die Intensitätszunahme bei der Arbeit abfragen.

Zweitens haben wir uns in diesem Beitrag tiefergehend mit der Verbreitung hoher Arbeitsintensität in Deutschland beschäftigt. Hier zeigen die Auswertungen, dass man je nach gewähltem Indikator und Befragung zu unter-

schiedlichen Ergebnissen und somit auch zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen kommen kann. Dies kann an unterschiedlichen methodischen Aspekten liegen (Operationalisierung von Arbeitsintensität, Stichprobe oder Erhebungszeitpunkt der Befragung). Nichtsdestotrotz zeigt sich anhand der hier verwendeten Datensätze, dass eine hohe Arbeitsintensität weit verbreitet ist und mindestens jede bzw. jeder Zweite in Deutschland von einem oder mehreren Teilaspekten hoher Arbeitsintensität betroffen ist. Über die verschiedenen Befragungen hinweg erweist sich die Variable Termin-/Leistungsdruck als ein besonders stabiler Indikator, der auch besonders häufig in Befragungen verwendet und hinreichend vergleichbar erhoben wird.

Hinsichtlich der Frage nach einer Zunahme der Arbeitsintensität über die Zeit verweisen die retrospektiven Angaben in den verschiedenen Erhebungen zwar auf eine Arbeitsintensivierung, jedoch variieren die prozentualen Verteilungen stark. Ob eine Intensivierung von Arbeit vorliegt, sollte anhand von Längsschnittdaten genauer untersucht werden. Auswertungen verschiedener Wellen der gleichen Querschnittsbefragungen verweisen eher auf ein konstant hohes Level der Arbeitsintensität in Deutschland. Ferner scheint eine hohe Arbeitsintensität stärker verbreitet zu sein als eine Extensivierung.

Die Auswertungen verdeutlichen über mehrere Datensätze hinweg, dass hohe Arbeitsintensität eine substanzielle Arbeitsbedingung von Beschäftigten auf dem aktuellen Arbeitsmarkt darstellt. Betriebliche und überbetriebliche Akteure sollten somit nicht in einer Debatte um eine mögliche Arbeitsintensivierung verharren, sondern sich zur Vermeidung einer Gefährdung der Beschäftigten aktiv mit den gesundheitlichen Konsequenzen einer vorliegenden hohen Arbeitsintensität auseinandersetzen. Die bestehenden quantitativen Befragungen können einen Beitrag zur Versachlichung der Debatte um Arbeitsintensivierung leisten, jedoch ist es wichtig, bei der Interpretation auf die Eigenschaften der jeweiligen Befragungsdaten zu achten.

6 Ausblick

Vor dem Hintergrund einer sich über Flexibilisierung, Digitalisierung und Tertiärisierung verändernden Arbeitswelt wandeln sich auch die Leistungsanforderungen an Beschäftigte (vgl. Rau/Göllner 2018, Bogai et al. 2014). Da hohe Arbeitsintensität in diesem Zusammenhang als einer der zentralen Belastungsfaktoren gilt (vgl. Stab/Dadaczynski 2017), sollten auch die komplexen Ursachen und Zusammenhänge angemessen untersucht werden können.

Insgesamt wurde deutlich, dass die (empirische/quantitative) Messbarkeit von Arbeitsintensität generell Grenzen aufweist, und dies nicht nur hinsichtlich erhobe-

ner Merkmale und deren Vergleichbarkeit, sondern auch bezüglich der Messbarkeit von Arbeitsintensität generell. Arbeitsintensität global zu messen ist schwierig, da es sich um ein sehr komplexes Forschungsthema und Handlungsfeld handelt, das unterschiedlich wahrgenommen und durch das Zusammenspiel verschiedener Komponenten bestimmt wird. Bei der Betrachtung hoher Arbeitsintensität steht nicht zwangsläufig nur die Arbeitsmenge im Fokus, sondern zugleich auch die Komplexität. Zwar bieten die Befragungen hierzu schon einige Indikatoren, jedoch werden bestimmte Leistungsanforderungen am Arbeitsplatz – wie der Koordinationsaufwand in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und/oder Kund*innen oder auch die Widersprüchlichkeit in den Arbeitsaufgaben – bisher selten berücksichtigt. Auch bilden Items wie starker Termin-/Leistungsdruck oder Multitasking nur bestimmte Belastungsdimensionen eines facettenreichen Phänomens ab. Sie geben eher eine (hilfreiche) Idee dessen wieder, was hohe Arbeitsintensität mit ihrem breiten Spektrum physischer und psychischer Belastungen umfassen kann.

Für die zukünftige Forschung ist es daher zum einen wünschenswert, in Erhebungen stärker auf die Leistungskultur in Unternehmen (z. B. Ergebnisorientierung, hohe Ausrichtung der Arbeit an Kunden, Projektarbeit) sowie auf spezifische Komplexitätsaspekte der Tätigkeit (z. B. Kooperations- und Koordinationsanforderungen) zu fokussieren. Auch zusätzliche Dokumentationspflichten sind von Bedeutung, weil diese oft zusätzlich neben der Arbeitsleistung erwartet werden (Kratzer/Dunkel 2013). Des Weiteren sollte bei der Entwicklung neuer repräsentativer Erhebungen bzw. bei der Weiterentwicklung bestehender Befragungen geprüft werden, ob die Integration von Items zu den Bereichen Aktiengesellschaft (ja/nein), Reisetätigkeiten und Führungspraktiken (z. B. Zielvereinbarungen) als mögliche Determinanten von Arbeitsintensität sinnvoll ist, da auch diese in den Befragungen bislang nicht berücksichtigt wurden. Überdies sind mehr Längsschnitterhebungen wünschenswert, die auf eine bessere Vergleichbarkeit abgestimmt sind und sich gegenseitig validierende Abfragestrategien einsetzen, um die Robustheit von Ergebnissen zu prüfen (Conrads et al. 2009). Ferner weisen Rau und Göllner (2018) darauf hin, dass bei der subjektiven und damit erlebensbezogenen Erfassung ungeklärt bleibt, welche Bedingungen anders gestaltet werden müssten, um die objektive Arbeitsintensität zu senken. Für die zukünftige Forschung zum Thema Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung ist zudem die (Weiter-)Entwicklung von objektiven Indikatoren und deren Integration in Befragungen zu diskutieren. ■

LITERATUR

- Beermann, B. / Amlinger-Chatterjee, M. / Brenscheidt, F. / Gerstenberg, S. / Niehaus, M. / Wöhrmann, A. M.** (2018): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
- Bogai, D. / Buch, T. / Seibert, H.** (2014): Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs: Institut für Arbeits- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht 11/2014, Nürnberg
- Boes, A. / Kämpf, T. / Langes, B. / Lühr, T.** (2016): „Lean“ und „agil“ im Büro. Neue Organisationskonzepte in der digitalen Transformation und ihre Folgen für die Angestellten, Bielefeld
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2017): Berichterstattung über die Arbeitswelt in Deutschland: Datengrundlagen für Branchenbetrachtungen, Forschungsbericht 488, Berlin
- Carstensen, T.** (2015): Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien, in: WSI-Mitteilungen 68 (3), S. 187–193, https://www.boeckler.de/wsimit_2015_03_carstensen.pdf
- Conrads, R. / Kistler, E. / Mußmann, F.** (2009): Zum Stand der quantitativen Forschung über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen. Repräsentative Beschäftigtenbefragungen als wichtige Informationsquelle zur Ermittlung der Arbeitsqualität, Workshop vom 20. Februar 2008, Dortmund, S. 11–28
- DGB-Index Gute Arbeit** (2015): Der Report 2015. Multitasking, unzureichende Personalausstattung, Arbeit ohne Pause – Profilvermerkmale der Arbeitshetze, Berlin
- Eurofound** (2016): Eurofound Jahrbuch 2015. Leben und Arbeiten in Europa, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1618de.pdf
- Folkman, S. / Lazarus, R. S.** (1985): If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination, in: *Journal of Personality and Social Psychology* 48 (1), S. 150–170
- Green, F.** (2001): It's been a hard day's night: the concentration and intensification of work in late twentieth-century Britain, in: *British Journal of Industrial Relations* 39 (1), S. 53–80
- Green, F. / Felstead, A. / Gallie, D. / Henseke, G.** (2018): Work intensity in Britain – First findings from the Skills and Employment Survey 2017, London
- Hacker, W. / Sachse, P.** (2014): Allgemeine Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Tätigkeiten, Göttingen
- Hall, A. / Siefer, A. / Tiemann, M.** (2014): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, Bonn
- Hünefeld, L.** (2019): Zeitdruck und Co – Wird Arbeiten immer intensiver und belastender?: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BIBB/BAuA-Faktenblatt 26, Dortmund
- Hünefeld, L. / Ahlers, E. / Erol, S. / Meyer, S.-C.** (i. V.): Arbeitsintensität und deren Determinanten. Was Erwerbstätigenbefragungen leisten können. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz (in Vorbereitung)
- Karasek Jr., R. A.** (1979): Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, in: *Administrative Science Quarterly* 24 (2), S. 285–308
- Kratzer, N. / Dunkel, W.** (2013): Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit – Folgen für Arbeit und Gesundheit, in: Junghans, G. / Morschhäuser, M. (Hrsg.): Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden, S. 41–61
- Korunka, C. / Kubicek, B.** (2017): Job demands in a changing world of work, in: Dies. (Hrsg.): *Dass.*, Berlin, S. 1–5
- Kromrey, H.** (2002): Empirische Sozialforschung, Opladen
- Menz, W. / Kratzer, N.** (2015): Qualitative Methoden in der Belastungsanalyse, in: Kratzer, N. / Menz, W. / Pangert, B. (Hrsg.): *Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze*, Wiesbaden, S. 337–354
- Prem, R. / Ohly, S. / Kubicek, B. / Korunka, C.** (2017): Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work, in: *Journal of Organizational Behavior* 38 (1), S. 108–123
- Rack, R.** (2009): Wozu braucht der Arbeitsschutz Umfrageergebnisse?, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.): *Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen. Repräsentative Beschäftigtenbefragungen als wichtige Informationsquelle zur Ermittlung der Arbeitsqualität*, Workshop vom 20. Februar 2008, Dortmund, S. 29–40
- Rau, R. / Göllner, C.** (2018): Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung, in: *Arbeit* 27 (2), S. 151–174
- Richter, M.** (2005): Gesundheit und Gesundheitsverhalten im Jugendalter: Der Einfluss sozialer Ungleichheit, Wiesbaden
- Richter, P. / Hacker, W.** (2012): Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben, Kröning
- Roe, R. A. / Zijlstra, F. R. H.** (2000): Work pressure. Results of a conceptual and empirical analysis, in: Vartiainen, M. / Avallone, F. / Anderson, N. (Hrsg.): *Innovative theories, tools, and practices in work and organizational psychology*, Ashland, S. 29–45
- Schulz, P. / Schlotz, W.** (1999): Trierer Inventar zur Erfassung von chronischem Streß (TICS): Skalenkonstruktion, teststatistische Überprüfung und Validierung der Skala Arbeitsüberlastung, in: *Diagnostica* 45 (1), S. 8–19
- Seiler, K. / Beerheide, E. / Figgen, M. / Goedicke, A. / Alaze, F. / Rack, R. / Mayer, S. / Van Looke-Scholz, A. / Evers, G.** (2013): Arbeit, Leben und Erholung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in Nordrhein-Westfalen: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes NRW, transfer 3, Düsseldorf
- Semmer, N. / Zapf, D. / Dunckel, H.** (1999): Instrument zur stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA), in: Dunckel, H. (Hrsg.): *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren*, Zürich, S. 179–204

- Siegrist, J. / Starke, D. / Chandola, T. / Godin, I. / Marmot, M. / Niedhammer, I. / Peter, R.** (2004): The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons, in: *Social Science Medicine* 58 (8), S. 1483–1499
- Stab, N. / Jahn, S. / Schulz-Dadaczynski, A.** (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Arbeitsintensität, Dortmund
- Stab, N. / Schulz-Dadaczynski, A.** (2017): Arbeitsintensität: Ein Überblick zu Zusammenhängen mit Beanspruchungsfolgen und Gestaltungsempfehlungen, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 71 (1), S. 14–25
- Thomas, W.I. / Thomas, D.S.** (1928): *The Child in America: Behavior Problems and Programs*, New York
- Zimber, A. / Rigotti, T.** (2015): Multitasking: komplexe Anforderungen im Arbeitsalltag verstehen, bewerten und bewältigen, Göttingen

AUTORINNEN

LENA HÜNEFELD, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fachgruppe 1.2 Arbeitsweltberichterstattung. Forschungsschwerpunkte: Wandel der Arbeit, psychische Arbeitsanforderungen und Gesundheit, atypische Beschäftigungsformen, Erwerbstätigenbefragungen.

@ Huenefeld.Lena@baua.bund.de

SOPHIE-CHARLOTTE MEYER, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Fachgruppe 1.1 Wandel der Arbeit. Forschungsschwerpunkte: Psychische Arbeitsanforderungen und Gesundheit, digitale Arbeitswelten, technologischer Wandel, gesundheitliche Ungleichheit.

@ Meyer.sophie-charlotte@baua.bund.de

ELKE AHLERS, Dr., Leiterin des Referats Qualität der Arbeit am WSI der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Wandel der Arbeit, Gesundheit, psychische Arbeitsbelastungen und die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung.

@ Elke-Ahlers@boeckler.de

SERIFE EROL, Doktorandin am WSI der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Wandel der Arbeit, Arbeitsorientierungen, Qualifizierung, Bildung und Arbeit im Lebensverlauf.

@ Serife-Erol@boeckler.de