

Abstracts

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, SEITEN 3–10

NICK KRATZER

Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung

Angesichts eines hohen und weiter steigenden Niveaus psychischer Anforderungen gilt Arbeitsintensität als Schlüsseldimension für Arbeitsforschung sowie Arbeitspolitik und Arbeitsintensivierung als wesentlicher Trend der gegenwärtigen Entwicklung von Arbeit. Der Beitrag geht deshalb zwei Fragen nach: Wie lässt sich Arbeitsintensität erfassen, vielleicht sogar messen? Dazu vergleicht der Autor verschiedene Analyseansätze und plädiert im Ergebnis für eine Kombination aus quantitativen Befragungen und qualitativen Tätigkeitsanalysen. Die zweite Frage stellt die These von der zunehmenden Arbeitsintensität als Gegenwartstrend auf den Prüfstand. Der Autor argumentiert dazu, dass nicht die Arbeitsintensivierung an sich neu sei, es gebe aber – im Zusammenhang mit Trends wie der Digitalisierung, dem Wandel in der Leistungspolitik und der Subjektivierung – durchaus neue Instrumente, Formen und Akteure. Daher spreche viel dafür, die Analyse der (Entwicklung von) Arbeitsintensität mit der Analyse der betrieblichen Leistungssteuerung zu verknüpfen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, PP 3–10

NICK KRATZER

Work intensity and work intensification

In the face of the high and increasing levels of psychological demands at the workplace, work intensity is seen as a key dimension for work research and labour policies, and work intensification is regarded as a significant trend in current developments of labour. Against this backdrop, the article pursues two questions: First, how can work intensity be recorded and perhaps even measured? Several analytic approaches are presented and compared, with the result

that a combination of quantitative inquiries and qualitative task analyses seems most promising. Second, the theory that work intensification is a growing trend in today's world of work is questioned. The author argues that work intensification is by no means a new phenomenon but that together with trends such as digitalisation, changes in performance policy and the subjectification of work, new instruments, forms and actors have emerged. Hence, a case can be made to link the analysis of the development of work intensity to the analysis of performance control. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, SEITEN 11–18

CHRISTIAN KORUNKA

Arbeitsintensivierung: Ursachen, Verläufe und Risikogruppen

In diesem Beitrag wird ein Überblick über empirische Studien zur Arbeitsintensivierung gegeben. Wahrnehmungen von Arbeitsintensivierung sind eine direkte Folge von sozialer Beschleunigung, die u.a. aus den Entwicklungen im Spätkapitalismus und den zunehmenden Möglichkeiten von Informations- und Kommunikationstechnologien resultiert. Aus internationalen Panel- und Längsschnittdatensätzen kann abgeleitet werden, dass sich die Arbeit zumindest seit den 1990er Jahren intensiviert hat; seit etwa 2010 sind diese Zuwächse etwas geringer geworden. Von Intensivierungswahrnehmung ist ein beträchtlicher Teil der Arbeitnehmer*innen betroffen. Arbeitsintensivierung kann dabei zusätzlich zu Zeitdruck als ein gesundheitsrelevanter Stressor wirksam werden. Sogar die Arbeitssicherheit kann beeinträchtigt sein. Besonders hohe Wahrnehmungen von Intensivierung haben jüngere Beschäftigte und Führungskräfte. Als Schutzfaktoren sind die bekannten Ressourcen in der Arbeitswelt zu werten (Autonomie, soziale Unterstützung), wobei der Verhältnisprävention über die Definition von Rahmenbedingungen eine besondere Bedeutung zukommt. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, PP 11-18

CHRISTIAN KORUNKA

**Work intensification:
Causes, trends and risk groups**

This article presents an overview of empirical studies dealing with work intensification. Work intensification is in part a result of the developments in late capitalism and the ever-increasing possibilities of information and communication technologies (ICT). The results of large international panel studies and longitudinal studies confirm an increase of work intensification since the 1990s. Whereby since about 2010 this increase has declined somewhat. A large number of employees are affected by work intensification, which could be shown as a health relevant stressor in addition to time pressure. Even workplace safety may be negatively affected by work intensification. Those especially affected by intensification are younger employees and managers. Intensive use of ICT may further increase work intensification, although well-known job resources (job autonomy, social support) may serve as protective factors. Conditional prevention, like the definition of legal requirements, is of special importance. ■

Belastung für Beschäftigte darstellen kann. Vor diesem Hintergrund sind insbesondere wissenschaftliche Studien von hoher Bedeutung, die einen Beitrag zur Versachlichung dieser Debatte leisten können. Aus diesem Grund beschäftigt sich der Beitrag tiefergehend mit der Frage, welche empirische Datengrundlage es gibt, um die Verbreitung und insbesondere die Determinanten von Arbeitsintensität in Deutschland zu beschreiben. Die Autorinnen diskutieren die Verbreitung einer hohen Arbeitsintensität anhand verschiedener Datensätze. Ferner thematisieren sie empirische Lücken, die sich vor dem Hintergrund einer komplexeren Arbeitswelt in aktuell bestehenden Befragungen identifizieren lassen, und zeigen Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, PP 19-28

LENA HÜNEFELD, SOPHIE-CHARLOTTE MEYER,
ELKE AHLERS, SERIFE EROL**Work intensity
as an object of data collection**

The potential of representative employee surveys for research

The debate on work intensity and work intensification is often emotional and sensitive, not least because it is frequently accompanied by the feeling of overstrain and inadequacy on the part of the affected employees. There are also numerous indications that long-lasting work intensity at a high level can be detrimental for the employees' health. Against this background, scholarly studies that contribute to objectifying this debate are of particular importance. For this reason, the article aims to portray available representative datasets that are adequate to describe the distribution and, in particular, the determinants of work intensity in Germany. The authors compare the distribution of high work intensity across various data sets. Furthermore, they focus on empirical gaps that can be identified in current surveys against the background of more complex work environments and identify opportunities for further development. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, SEITEN 19-28

LENA HÜNEFELD, SOPHIE-CHARLOTTE MEYER,
ELKE AHLERS, SERIFE EROL**Arbeitsintensität als Gegenstand
empirischer Erhebungen**

Das Potenzial repräsentativer Erwerbstätigenbefragungen für die Forschung

Bei der Debatte um Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung handelt es sich häufig um eine eher emotionale und sensible Debatte, nicht zuletzt weil sie für betroffene Beschäftigte häufig mit dem Gefühl der Überforderung und des Ungenügens verbunden ist. Auch gibt es vielfältige Hinweise, dass eine langanhaltende hohe Arbeitsintensität eine gesundheitsgefährdende

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, SEITEN 29-37

ELKE AHLERS

Arbeitsintensivierung in den Betrieben

Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten

Für Betriebsräte ist das Thema Arbeitsintensivierung ein wichtiges Handlungsfeld. Sie sehen in der Begrenzung der Arbeitsintensivierung eine der größten Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung. Seit Jahren fordern sie, die Arbeitsintensität in den Belegschaften zu verringern, vor allem über die Einstellung von mehr Personal, angemessene Führung und besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz. Anhand der Befunde der WSI-Betriebsrätebefragungen 2018 macht dieser Beitrag deutlich, dass neben der hohen Arbeitsmenge und den komplexeren Leistungsanforderungen auch hausgemachte betriebsstrategische Rahmenbedingungen für die Arbeitsintensivierung in den Betrieben verantwortlich gemacht werden, beispielsweise dauerhafte Personalengpässe oder Umstrukturierungen. Ferner zeigen die repräsentativen Befunde, dass einige Betriebe erste Schritte gegen die Arbeitsintensivierung unternehmen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, PP 29-37

ELKE AHLERS

Work intensification within companies

Problem definitions and fields of action for works councils

For works councils, the topic of work intensification is an important field of action. They see limiting work intensification as being one of the biggest challenges for workplace representation. For years, there have been calls for a reduction of the workload, especially through the recruitment of more staff, adequate leadership and better health and safety. The findings of the WSI Works Council Surveys 2018 reported in this article make clear that in addition to the high volume of work and the increased expectations

of performance, operational conditions such as permanent staff shortages or restructuring are also blamed for work intensification within companies. Furthermore, the representative findings show that although some companies have taken steps towards doing something about work intensification, there is little evidence of any coordinated strategies to date. ■

[WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, PP 38-46](#)

YVONNE LOTT

(The lack of) self-determination over working hours and the ability to switch-off after work

What roles do work intensity and extension of working hours play?

How is self-determination (i.e. flexitime and working-time autonomy) and the lack of self-determination (i.e. fixed schedules and employer-oriented flexible schedules) related to cognitive work-to-home spillover for women and men, meaning the ability to switch-off after work? And do they experience this cognitive work-to-home spillover and the lack of self-determination because of work intensity and extension of working hours, i.e. work pressure and overtime hours? The author discusses these questions with the help of multivariate analyses based on the German Socio-Economic Panel Study of 2011 and 2012. It is shown that for men working-time autonomy is related to a higher cognitive work-to-home spillover, mainly due to overtime hours. For women, working-time unpredictability and unreliability seem to be reasons for higher spillover with employer-oriented schedules. Employees, both women and men, experienced the least spillover with flexitime and fixed schedules. ■

[WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, SEITEN 38-46](#)

YVONNE LOTT

(Fehlende) Selbstbestimmung über die Arbeitszeit und Abschalton von der Arbeit

Welche Rolle spielen Intensität und Extensivierung der Arbeit?

Wie sind Selbstbestimmung über die Arbeitszeit (d.h. Gleitzeit und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten) bzw. fehlende Selbstbestimmung über die Arbeitszeit (d.h. feste Arbeitszeiten und arbeitgeberorientierte flexible Arbeitszeiten) mit dem Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben – also dem Nicht-Abschalten von der Arbeit während der arbeitsfreien Zeiten –, bei Frauen und Männern verbunden? Und falls sie mit (fehlender) Selbstbestimmung über die Arbeitszeit schlecht von der Arbeit abschalten können, geschieht das aufgrund von hoher Intensität bzw. Extensivierung der Arbeit? Die Autorin diskutiert diese Fragen anhand von multivariaten Analysen auf der Grundlage von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2011 und 2012. Sie zeigt, dass Extensivierung ein Grund für den Spillover von Erwerbsarbeit ins Privatleben ist. Doch gilt dies in erster Linie bei völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten und auch nur bei Männern. Unvorhersagbarkeit und Unzuverlässigkeit von Arbeitszeiten scheinen Gründe für den Spillover bei arbeitgeberorientierten flexiblen Arbeitszeiten zu sein, dies jedoch hauptsächlich bei Frauen. ■

en, auch und vor allem die Ausweitung der Angestellten- und Dienstleistungsarbeit und ihre Veränderung durch neue Steuerungsformen. Zugleich lassen sich neue Ansätze der Interessenvertretungspolitik von Gewerkschaften und Betriebsräten beobachten, mit denen auch ein neuer Anlauf in der Leistungspolitik möglich sein könnte. Dabei plädiert der Autor dafür, eine erneuerte Leistungspolitik beteiligungsorientiert und in enger Verzahnung von Gewerkschaften und Betriebsräten zu gestalten. Dafür müssten die Interessenvertretungen die Leistungspolitik aber weit stärker als bisher in den Fokus nehmen und sich das Ziel setzen, Einfluss auf die Personalbemessung zu nehmen. ■

[WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, PP 47-54](#)

THOMAS HAIPETER

Development, challenges and perspectives of performance regulation

Traditionally, workers' performance in Tayloristic forms of production has been regulated by defining "normal performance" according to management and works councils, referring to standards of decent work given in collective bargaining agreements. This practice took place mainly in big companies and was based on co-determination rights of works councils to regulate performance in the production areas. The article argues that this style of performance regulation is eroding for several reasons, including new forms of rationalisation, the crisis of performance-based pay and, above all, the growth of areas not covered by the traditional compromise such as white-collar and service work in which performance demands are on the rise. However, new developments in the strategies of unions and works councils can be observed that might support a revitalisation of performance regulation. The author appeals for a renewal of performance regulation based on the participation of employees and on close interaction between trade unions and works councils. To this end, performance regulation has to play a more important strategic role in the employee representative bodies, focusing on influencing the staffing issues in the companies. ■

[WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, SEITEN 47-54](#)

THOMAS HAIPETER

Entwicklung, Herausforderungen und Perspektiven der Leistungsregulierung

Der traditionelle tayloristische Leistungskompromiss ist in einer tiefen Krise. Er beruhte auf der gesetzlich und tariflich gerahmten Festlegung von Leistungsstandards – einer gesundheits- und altersgerechten Normalleistung – in den Leistungslohnbereichen der Großunternehmen. Heute jedoch erodiert dieser Leistungskompromiss zunehmend. Der Beitrag argumentiert, dass dafür neue Rationalisierungskonzepte und die Krise des Leistungslohns in den Produktionsbereichen verantwortlich sei-

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, SEITEN 55-62
ANNE GOEDICKE, EMANUEL BEERHEIDE,
KAI SEILER

Was ist heute noch ein Tagewerk?

Hohe Arbeitsintensität und Arbeitsschutz

Da hohe Arbeitsintensität mit Unfallrisiken und gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten einhergeht, ist der staatliche Arbeitsschutz gefordert, sich mit den damit verbundenen Gefährdungen zu befassen. Aufgrund seiner Funktionsweise sind damit jedoch erhebliche Herausforderungen verbunden, denn betriebliche Leistungserwartungen an Beschäftigte auf der Tätigkeitebene sind facettenreich und ergeben sich aus vielschichtigen betrieblichen Steuerungs- und Arbeitsgestaltungsprozessen. Vor diesem Hintergrund behandelt der Beitrag drei Gründe, die dem staatlichen Arbeitsschutz den Umgang mit Gesundheitsgefährdungen durch hohe Arbeitsintensität erschweren: die Spartenlogik seines gefährdungsbezogenen Ansatzes, seine Bindung an einen definierten Stand der arbeitswissenschaftlichen Forschung sowie den Tätigkeitsbezug und die Maßgabe, allgemeinverbindlich konkrete Schutzmaßnahmen gegen identifizierte Gefährdungen zu definieren. Diese drei institutionellen Gegebenheiten bestimmen – zusammen mit seinen Kontroll- und Sanktionsrechten gegenüber Arbeitsgebern – die Einflussmöglichkeiten des staatlichen Arbeitsschutzes im Bereich hoher Arbeitsintensität. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, PP 55-62
ANNE GOEDICKE, EMANUEL BEERHEIDE,
KAI SEILER

A fair day's work?

High work intensity and occupational health and safety at work

High work intensity may lead to increased accident rates and work-related health risks for employees. For this reason, the state system regulating health and safety at work is generally required to prevent workloads endangering the well-being of employees. Due to its institutions

and functioning, however, this implies considerable challenges because job requirements for employees are complex and result from multi-layered processes of coordination, control and work design in companies. In this context, the article discusses three conditions that influence how the occupational health and safety inspectorate may deal with health risks caused by high work intensity: its hazard-related approach, its commitment to a defined state of research in ergonomics and work sciences as well as its focus on the workplace level and the need for ex-ante specifications of generally binding protective measures that employers should take to combat stressors and hazards. Together with the right to carry out inspections and to impose sanctions, these three institutional givens define the scope of action for the state administration for health and safety at work concerning high work intensity. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, SEITEN 63-70
ARNO GEORG, KERSTIN GUHLEMANN

Arbeitsschutz und individuelle Gesundheitskompetenz

Perspektiven der Prävention von Arbeitsintensivierung in der „Arbeit 4.0“

Der Beitrag diskutiert die Frage, ob das bestehende Arbeitsschutzsystem die erforderlichen Schutz- und Gestaltungsmaßnahmen für die Beschäftigten zur Prävention der mit Digitalisierungsprozessen einhergehenden Arbeitsintensivierungen leisten kann und welche Rolle dem Kompetenzaufbau dabei zukommt. Das vorgeschlagene Konzept der individuellen arbeitsbezogenen Gesundheitskompetenz bietet Potenziale für Schutz und Gestaltung. Ausgangspunkt ist der Befund, dass im Rahmen der Digitalisierung von immer mehr Arbeitsanteilen besonders die psychosozialen Anforderungen an die Beschäftigten steigen und Arbeitsintensivierung insbesondere eine Folge der Vermischung von Arbeit und Privatem sein kann. Darauf deuten Befunde einer explorativen Studie zur Frage nach der Wirksamkeit des Arbeitsschutzsystems hin. Die Ergebnisse

gewähren einen tiefen Einblick in Strukturen, Konflikte und Ambivalenzen im Bemühen um sichere und gesunde Arbeitsbedingungen und zeigen, dass betriebliche Vorgehensweisen und institutionelle Arbeitsschutzstrukturen neu justiert werden müssen. Andernfalls wird Arbeitsintensivierung zu einem blinden Fleck betrieblicher Gestaltungsbemühungen. ■

WSI-MITTEILUNGEN 1/2020, PP 63-70
ARNO GEORG, KERSTIN GUHLEMANN

Occupational safety and individual health literacy

Perspectives of prevention of work intensification in “work 4.0”

The article discusses the question of whether the existing occupational health and safety (OHS) system can provide the necessary protection for employees and design measures for the prevention of labour intensification associated with digitalisation processes. Another aspect is the role of competency development. The proposed concept of individual work-related health literacy provides potential for safety and work design. The starting point is the finding that especially in the context of digitalisation the share of psychosocial demands on work is rising and that work intensification can be a result of the blending of work and private life. This is indicated by the results of an exploratory study on the question of the effectiveness of OHS structures. The results provide a deep insight into structures, conflicts and ambivalences in the search for healthy and safe working conditions and show that operational procedures have to be adapted as well as institutional OHS structures. Otherwise work intensification becomes a blind spot in operational design endeavours. ■

**ABSTRACTS ZU DEN BEITRÄGEN
IN DEN RUBRIKEN AUS DER PRAXIS UND DEBATTE
UNTER WWW.WSI-MITTEILUNGEN.DE**