

Was ist heute noch ein Tagewerk?

Hohe Arbeitsintensität und Arbeitsschutz

Der staatliche Arbeitsschutz ist ein wichtiges Handlungsfeld zur Sicherung humaner Arbeitsbedingungen. Er ist daher auch in Bezug auf Gesundheitsgefährdungen durch hohe Arbeitsintensität gefordert. Während Betriebsräte und Gewerkschaften verschiedene Prozesse, die zu Zeit- und Leistungsdruck führen, als Ausdruck des „Drehens an der Rationalisierungsschraube“ verstehen können, muss für wirksames Arbeitsschutzhandeln das vielschichtige Phänomen Arbeitsintensität zunächst bearbeitbar gemacht werden: durch die Ausdifferenzierung und Operationalisierung von Gefährdungsdimensionen, durch Objektivierung und durch die Vorab-Festlegung zu ergreifender Schutzmaßnahmen.

ANNE GOEDICKE, EMANUEL BEERHEIDE, KAI SEILER

1 Hohe Arbeitsintensität – ein Thema für den staatlichen Arbeitsschutz?

Ein zu hohes Arbeitstempo und überfordernde Arbeitsaufgaben gefährden nachweislich die Gesundheit von Beschäftigten. Sie erhöhen die Wahrscheinlichkeit des Auftretens von Arbeitsunfällen (z. B. Konersmann 2016; Nolting et al. 2002). Dysfunktionale Beanspruchungen durch hohe Arbeitsintensität können außerdem gesundheitliche Beeinträchtigungen und schließlich Erkrankungen verursachen. So sind beispielsweise bei hohen quantitativen Arbeitsanforderungen Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und subjektive Leistungsfähigkeit der Beschäftigten reduziert, Muskel-Skelett-Erkrankungen treten häufiger auf und es lassen sich auch in Längsschnittstudien Zusammenhänge mit Ermüdung, emotionaler Erschöpfung sowie Depression und Angst feststellen (Stab et al. 2016; Stab/Schulz-Dadazynski 2017, S. 17). Hohe Arbeitsanforderungen mindern die Schlafqualität (ebd.; Akerstedt et al. 2002) sowie die Erholungsfähigkeit (Sonnentag/Zijlstra 2006; Seiler et al. 2013) und damit auch langfristig die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen.

Angesichts solcher Befunde liegt es nahe, an den staatlichen Arbeitsschutz zu appellieren. Schließlich stellt das 1996 in Kraft getretene und seitdem mehrfach geänderte Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) fest, dass „Sicherheit und

Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern“ seien (§ 1 Abs. 1 ArbSchG), d. h. durch „Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit“ (§ 2 Abs. 1 ArbSchG). Prinzipiell ist der Arbeitsschutz daher gefordert, auch Gesundheitsgefährdungen durch zu hohe Arbeitsintensität entgegenzuwirken, und sein in Deutschland föderal institutionalisiertes Aufsichtssystem sollte die Einhaltung der entsprechenden Bestimmungen überwachen.

Doch wie kann staatliches Arbeitsschutzhandeln einer Entwicklung entgegentreten, die sich zwar in den einzelnen Betrieben zeigt, aber offensichtlich betriebs- und länderübergreifend wirkt und eine Vielzahl von Treibern hat (vgl. die Beiträge von Korunka und Kratzer in diesem Heft)? Die Intensivierung von Erwerbsarbeit wird durch Marktliberalisierung, Konkurrenz und globale wirtschaftliche Verflechtungen verstärkt. Sie ist eingebettet in einen längerfristigen Wandel von Arbeit, in dem sich die Bedeutung von Subjektivität und Eigeninitiative der Arbeitenden grundlegend verändert. Die neuen Steuerungsformen im Betrieb begleitet eine „Normalität von Überlastung“, weil sich erbrachte Leistung nicht mehr zuverlässig in Erfolg ummünzt, Arbeitsanstrengungen häufig nicht sichtbar werden und Beschäftigte in Konflikte zwischen ihren Arbeitsorientierungen und betrieblichen Vorgaben ge-

stürzt werden (Kratzer/Dunkel 2013, S. 44ff.). Überhöhte Erwartungen von Arbeitgebern treffen zudem auf Beschäftigte, die häufig bereits durch Statusverunsicherungen (Lengfeld/Ordemann 2017) und Praktiken der Selbst-rationalisierung (Voß/Pongratz 1998) geprägt sind. Solche Praktiken und Optimierungsstrategien gehen weit über die Erwerbsarbeit hinaus und durchdringen – oft digital unterstützt – auch die Freizeit und die Gestaltung privater Beziehungen. Gesellschaftliche Ökonomisierungstendenzen und durch erlebte Beschleunigungsprozesse ausgelöste Entfremdungen (Rosa 2013) verleihen den betrieblichen Forderungen, intensiver zu arbeiten, scheinbar Legitimität.

Der staatliche Arbeitsschutz adressiert hingegen in einem nationalen Rahmen im Wesentlichen arbeitsplatzbezogene Gesundheitsgefährdungen abhängig Beschäftigter (Seiler/Splittgerber 2009) und setzt – bei Mitwirkungspflicht der Arbeitenden – am Direktionsrecht und an den Pflichten der Arbeitgeber an. Inwiefern ist es also angemessen und aussichtsreich, ihn als „Reparaturinstanz“ für Gesundheitsgefährdungen anzurufen, die – wie erwähnt – auch überbetriebliche und transnationale Ursachen haben? Wie können gesundheitliche Gefährdungen durch hohe Arbeitsintensität über die vorhandenen Institutionen, Akteure und Aktivitäten des staatlichen Arbeitsschutzes thematisiert werden?

Dieser Beitrag befasst sich mit den institutionalisierten Handlungs- und Einwirkungsmöglichkeiten des staatlichen Arbeitsschutzes in Deutschland. Statt die oftmals angeführten Ressourcenprobleme zu fokussieren, richtet er den Blick auf die Regeln. Die Komplexität betrieblicher Leistungserwartungen wird zunächst den vorgegebenen Handlungsgrundlagen des Arbeitsschutzes gegenübergestellt. Davon ausgehend wird gezeigt, dass der staatliche Arbeitsschutz aus institutionellen Gründen einen spezifischen Zugriff auf hohe Arbeitsintensität hat. Seine Bindung an das Arbeitsschutzrecht, der Gefährdungsfaktorenansatz und der Tätigkeitsbezug der Gefährdungsbeurteilung geben einen Korridor für Überwachung und Beratung vor. Sie bedingen die möglichen Beiträge staatlichen Arbeitsschutzhandelns im Kreise anderer Präventionsakteure.

2 Die Komplexität betrieblicher Leistungserwartungen

Leistungserwartungen von Betrieben wurden in der Organisationsforschung und Managementliteratur bislang vor allem im Zusammenhang mit Fragen der Entlohnung, Mitarbeiterbindung und Gestaltung von Arbeitsverträgen sowie der Veränderung von Kontrollformen thematisiert. Es handelt sich dabei um Facetten des sogenannten „Trans-

formationsproblems“, d. h. der ständigen Herausforderung für das betriebliche Management, das durch Arbeitsverträge unspezifisch zur Verfügung gestellte Arbeitsvermögen abhängig Beschäftigter in konkrete Arbeitsleistung zu überführen. Betriebliche Lohn- und Leistungspolitiken sind sehr heterogen, aber auch zunehmend durch Formen indirekter Steuerung, Zielvereinbarungen sowie erfolgs- bzw. gewinnabhängige Entgeltbestandteile gekennzeichnet (Schmierl 2010; Breisig 2018). Für das Verständnis möglicher Gesundheitsgefährdungen durch hohe Arbeitsintensität ist es allerdings notwendig, sich jenseits der allgemeinen Trends betrieblicher Leistungspolitiken mit den materialen Inhalten betrieblicher Leistungsanforderungen zu befassen, mit den konkreten Belastungsdimensionen auszuführender Arbeitstätigkeiten sowie ihren konkreten betrieblichen Kontexten.

Dabei wird schnell deutlich, dass hohe Arbeitsintensität mit einem breiten Spektrum physischer und psychischer Belastungen verknüpft ist, die bisher jedoch nicht verbindlich katalogisiert und operationalisiert sind. Wenngleich sich einige Items wie „starker Termin- und Leistungsdruck“ oder „Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit“ in empirischen Analysen hoher Arbeitsintensität bewährt haben, werden damit nur bestimmte Belastungsdimensionen erfasst. Arbeitsintensität beschreibt neben der zu leistenden Arbeitsmenge pro Zeit auch die Qualität der zu leistenden Arbeit (Stab et al. 2016, S. 9f., in Anlehnung an Trägner 2006), von Rau und Göllner (2018, S. 155ff.) z. B. als „Regulationsniveau“ der Tätigkeit beschrieben. Eine verbindliche Definition hoher Arbeitsintensität steht noch aus (ebd., S. 153). In der Forschung verstehen manche Autoren Arbeitsintensität als objektiv gegebenes Tätigkeitsmerkmal – das ggf. über Selbstauskünfte der Beschäftigten „subjektiv“ erhoben wird (z. B. Stab et al. 2016, S. 9ff.) –, während andere die subjektive Seite des Belastungsgeschehens betonen, seine Wirkung auf das Erleben des Körpers, der eigenen Handlungsfähigkeit und auf das private Umfeld (z. B. Dunkel/Kratzer 2016, S. 163ff.).

Zudem sind temporäre Überlastungssituationen bezüglich ihrer Gesundheitsgefährdung von Dauerbelastungen zu unterscheiden, und hohe Arbeitsintensität ist nicht nur auf der individuellen Ebene, sondern auch in Arbeitsteams (vgl. u. a. Schwendener et al. 2017) und für die privaten Beziehungen von Beschäftigten folgenreich (z. B. Bakker et al. 2008, Böhm 2015). Auch über die Teamebene und die privaten Beziehungen können sich gesundheitsrelevante Rückwirkungen auf die Beschäftigten entfalten.

Neben der inhaltlichen Bestimmung potenziell gesundheitsgefährdender Arbeitsintensität ist auch deren kausale Zurechnung alles andere als einfach, denn an Beschäftigte gerichtete betriebliche Leistungserwartungen haben – nach Tätigkeit und Unternehmen variierend – unterschiedliche normative Grundlagen. Zum Teil legitimieren sie sich über außer- oder überbetriebliche Institutionen und Wertesysteme, die in betriebliche Leis-

tungspolitiken transferiert werden oder ihre Wirkung im Arbeitsumfeld entfalten. Solche normativen Grundlagen von Leistungserwartungen sind insbesondere:

- *berufliche Traditionen*, d.h. auf *Tradierung* beruhenden Leistungsnormen von Berufsgruppen (beispielhaft dafür steht der ursprünglich in der Landwirtschaft als Flächenmaß entstandene Begriff des „Tagewerks“ bzw. „Morgens“),
- *fachliche Normung* durch Berufsverbände oder anerkannte Experten (z.B. die „Normalleistung“ nach der REFA-Methodenlehre [REFA 1978]),
- *überbetriebliche Anreizsysteme* für erbrachte Leistungen (z.B. Krankenhausfinanzierungsgesetz),
- *überbetriebliche Institutionen der Entgeltfestsetzung* (z.B. Tarifverträge),
- *außerbetriebliche Leistungsimperative und Wertesysteme* (z.B. „unternehmerisches Selbst“ [Bröckling 2007]).

Auf der Betriebsebene werden diese Normen strategisch „angepappt“ und mikropolitisch überformt. Geschäftsstrategien, Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitmodelle, Entgeltsysteme, Technologien und Arbeitsmittel, Personalausstattungen, die Arbeitsumgebung und soziale Beziehungen, aber natürlich auch die Qualität des betrieblichen Arbeitsschutzsystems, sind wichtige Rahmenbedingungen dafür, welche konkreten Belastungen die zu verrichtende Arbeit beinhaltet. Für den Arbeitsschutz sind dabei vor allem – häufig branchentypische – Geschäftsmodelle relevant, die auf einer Dauerüberlastung der Beschäftigten beruhen. Dabei entsteht Termin- und Leistungsdruck für Beschäftigte nicht nur durch offen kommunizierte ehrgeizige Ziele, sondern auch durch funktionale Abhängigkeiten und informelle Anforderungen.

Hohe Arbeitsintensität ist also im Hinblick auf Gesundheitsgefährdungen ein sehr facettenreiches Phänomen, weil

- *je nach Tätigkeit unterschiedliche Belastungskonstellationen auftreten,*
- *nur ein Teil davon gut beobachtet und „objektiv“ gemessen werden kann,*
- *die zeitliche Struktur hoher Arbeitsintensität wichtig ist,*
- *individuelle Ressourcen von Beschäftigten die gesundheitlichen Folgen moderieren,*
- *die vielgestaltigen potenziellen Ursachen hoher Arbeitsintensität aus betrieblicher Sicht zum Teil externe Gegebenheiten einschließen und sehr unterschiedliche Handlungsebenen im Betrieb betreffen.*

Den Arbeitsschutz stellt dies vor besondere Herausforderungen, da seine Handlungslogik auf Objektivität, definierten Belastungsdimensionen und klaren Verantwortungszuschreibungen beruht.

3 Handlungsgrundlagen des staatlichen Arbeitsschutzes

Während die Kontrolle von Arbeitszeiten für die staatliche Arbeitsschutzaufsicht seit ihren Anfängen im 19. Jahrhundert ein Kernthema ist, trifft dies auf Arbeitsintensität so nicht zu, obwohl es dabei letztlich um die auf eine Zeitspanne bezogenen betrieblichen Leistungserwartungen geht, die sich als Tätigkeitsanforderungen niederschlagen. Zeitdruck wird als mögliche kritische Ausprägung des Merkmalsbereichs Arbeitsorganisation in den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung benannt (Geschäftsstelle NAK 2017, S.13). Eine differenzierte Behandlung des Themas in einer untergesetzlichen Verordnung fehlt aber bisher ebenso wie robuste Hinweise für die Aufsichtspraxis.

Historisch bedingt ruht der Arbeitsschutz in Deutschland auf zwei Säulen: dem staatlichen System des Arbeitsschutzes, auf das sich dieser Beitrag konzentriert, und dem System der Unfallversicherungsträger. Auch letztere überwachen die Einhaltung des Arbeitsschutzes und wirken über Unfallverhütungsvorschriften sowie die entsprechenden technischen Richtlinien und Regeln normsetzend (Pieper/Vorath 2005, S.87ff.). Als Versicherer haben sie ein originäres Interesse an der Senkung von Kosten für Rehabilitationsmaßnahmen und Entschädigungen. Beide Säulen entwickelten sich im 19. Jahrhundert in der Reaktion auf die Gesundheitsgefahren und Unfallrisiken der neu entstehenden Großindustrie. Der Arbeitsschutz fällt in die Zuständigkeit des Bundesarbeitsministeriums, gehört jedoch zu den föderal organisierten Politikfeldern, d.h. vollzogen werden die Überwachungs- und Beratungsaufgaben der Aufsicht von unterschiedlich institutionalisierten Gewerbeaufsichtsämtern oder Ämtern für Arbeitsschutz auf Landesebene (vgl. Deutscher Bundestag 2019, S.2f.). Die Arbeit der Bundesländer wird über den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) koordiniert, der unter anderem die Beratungen der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) vorbereitet.

Als staatliche Behörde darf die Arbeitsschutzaufsicht jederzeit unangemeldet Betriebe besichtigen, Betriebsanlagen, Arbeitsmittel, Arbeitsabläufe und Schutzausrüstungen prüfen sowie Messungen durchführen. Auf Arbeitsschutzmängel und Rechtsverstöße kann sie mit abgestuften Maßnahmen reagieren, die bis zu Ordnungswidrigkeitenverfahren bzw. der Abgabe an die Staatsanwaltschaft reichen (vgl. LASI 2016, S.33ff.). Außerdem gibt es Kontrollrechte für angeordnete Maßnahmen zur Mängelbehebung.

Neben der Beratung und Überwachung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften gehört die inhaltliche Entwicklung des Arbeitsschutzrechts zu den Kernaufgaben des staatlichen Arbeitsschutzes. Damit sich das staatli-

che Arbeitsschutzrecht und das autonome Arbeitsschutzrecht der selbstverwalteten Unfallversicherungsträger in sinnvoller Weise ergänzen, Doppelregelungen vermieden werden und auch die Überwachungs- und Beratungspraxis abgestimmt wird, sollen die staatlichen Arbeitsschutzbehörden mit den Unfallversicherungsträgern in der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie kooperieren. Ein 2011 erlassenes Leitlinienpapier regelt, dass „staatliche Vorschriften sowie das Regelwerk staatlicher Ausschüsse nach § 18 Abs. 2 Nr. 5 ArbSchG vorrangige Instrumente zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind“ und dass „europäische und internationale Vorgaben zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit grundsätzlich durch staatliches Recht umgesetzt werden“ (Leitlinienpapier 2011, S. 2).

Der Arbeitsschutz wird auf der Grundlage eines ausdifferenzierten Vorschriften- und Regelwerks tätig, das sich primär an die Arbeitgeber wendet, aber auch die Funktionen anderer Arbeitsschutzakteure im Betrieb definiert. Dabei sind die relevanten Gesetze – u. a. das Arbeitsschutz-, das Arbeitssicherheits- und das Arbeitszeitgesetz – „häufig schutzzielorientiert unter Verzicht auf Detailregelungen gestaltet“ (BMAS/BAuA 2018, S. 25). Um Handlungssicherheit für Arbeitgeber und die Aufsicht herzustellen, werden sie durch Verordnungen und staatliche technische Regeln mit „Vermutungswirkung“ (Leitlinienpapier 2011, S. 4) konkretisiert. Diese ermöglichen eine rechtssichere Erfüllung von Arbeitsschutzpflichten, indem Arbeitgeber davon ausgehen können sollen, dass sie die Arbeitsschutzgesetze einhalten, wenn sie den niedergelegten Anforderungen gerecht werden. Daher müssen die Regeln „eine angemessene inhaltliche Tiefe und hohe Qualität aufweisen“ (ebd., S. 5). Die „quasi hoheitliche“ (ebd.) Aufgabe der Beratung und Weiterentwicklung der staatlichen Regeln liegt üblicherweise bei Ausschüssen¹, deren Aufgabe nach § 18 ArbSchG ist, „dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu ermitteln sowie Regeln zu ermitteln, wie die in den Rechtsverordnungen gestellten Anforderungen erfüllt werden können“. Definiert werden unter anderem Gefährdungen bzw. Regelungsgegenstände und mögliche Schutzmaßnahmen.

Die Weiterentwicklung des staatlichen Regelwerks folgt einem gefährdungsbezogenen Ansatz (Leitlinienpapier 2011, S. 6) nach der in § 5 ArbSchG niedergelegten Systematik. Danach ergeben sich Gefährdungen durch objektiv vorliegende Faktoren, insbesondere

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren,

Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,

5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten,
6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

In Bezug auf hohe Arbeitsintensität impliziert diese Vorgehensweise, dass sie, basierend auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, als Gefährdungsfaktor festgeschrieben und definiert werden müsste. Ferner müssten Messverfahren und, sofern möglich, Grenzwerte oder Prozessregeln festgelegt werden. Zudem wären die Bedingungen zu ermitteln, unter denen es in Betrieben zu gesundheitsgefährdend hoher Arbeitsintensität kommt, sowie betriebliche Schutzmaßnahmen zur Vermeidung dieser Situation definiert werden.

Sowohl bei der Ermittlung von Gefährdungen als auch bezüglich zu ergreifender Schutzmaßnahmen ergeben sich daraus spezifische Anschlussprobleme des Arbeitsschutzes an das vielschichtige empirische Phänomen hohe Arbeitsintensität. Sie betreffen insbesondere seinen gefährdungsbezogenen Ansatz, die arbeitswissenschaftliche Fundierung und den Tätigkeitsbezug.

4 Hohe Arbeitsintensität und staatliche Arbeitsschutzpraktiken

4.1 Gefährdungsbezogener Ansatz

Der Umgang des Arbeitsschutzes mit hoher Arbeitsintensität wird stark durch seinen gefährdungsbezogenen Ansatz vorstrukturiert, der als „Spartenlogik“ tief in den Rechtsgrundlagen und Organisationsstrukturen der Arbeitsschutzverwaltung verankert ist. Verordnungen und Regeln, die Arbeit der Ausschüsse, Arbeitsfelder und Weiterbildungen der Aufsichtsbeamten, Handlungshilfen für Arbeitgeber – all das orientiert sich an systematischen Aufgliederungen der in § 5 ArbSchG festgeschriebenen Gefährdungsfaktoren.² Werden sie in Betrieben identifiziert, greifen bestimmte Schutz- und Kontrollvorkehrungen.

Hohe Arbeitsintensität entzieht sich jedoch einer einfachen Zuordnung zu diesen Systematiken der Gefährdungsfaktoren und liegt als Kategorie analytisch quer. Arbeitsintensität beschreibt – auf die eine oder andere

¹ Es handelt sich derzeit um die Ausschüsse für Arbeitsstätten, für Betriebssicherheit, für Gefahrstoffe, für biologische Arbeitsstoffe, für Arbeitsmedizin und für Produktsicherheit. Sie sind jeweils mit Vertreter*innen der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Länderbehörden, der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und ggf. zugelassener Überwachungsstellen sowie mit weiteren Personen, insbesondere aus der Wissenschaft, besetzt.

Weise – Arbeitsleistung pro Zeit. Diese Art des Zeitbezugs ist den untergesetzlichen Regelungen des Arbeitsschutzes fremd, denn üblicherweise geht es entweder um erlaubte Expositionsdauern gegenüber Gefährdungen (z. B. bei Bildschirmarbeit oder Kältearbeit), oder es werden Gefährdungen am Arbeitsplatz ohne Zeitbezug festgestellt (z. B. fehlende soziale Kontakte am Arbeitsplatz im Bereich psychischer Belastungen). Der Leistungsbegriff kann in seiner allgemeinen Form nicht pauschal mit bestimmten Gefährdungsdimensionen assoziiert werden. Eine Meta-Analyse der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zu Arbeitsintensität ergab eine eindrucksvolle Auflistung unterschiedlicher Begrifflichkeiten, mit denen Aspekte von Arbeitsintensität beschrieben werden (Stab et al. 2016, S.17). Für Dienstleistungsarbeit wurden in den ausgewerteten Studien über 60 verwendete Skalen mit Items für Arbeitsintensität identifiziert. Ohne die Tätigkeiten einzugrenzen, können letztlich die konkreten Gefährdungen durch hohe Arbeitsintensität nicht substantiell benannt werden, sodass die Verfahren des Arbeitsschutzes bisher nur ausgewählte, verallgemeinerbare Facetten von Arbeitsintensität erfassen, etwa „Arbeiten unter hohem Zeitdruck“.

4.2 Arbeitswissenschaftlicher Bezugsrahmen

Die Handlungsmöglichkeiten des staatlichen Arbeitsschutzes bezüglich der Gefährdungen durch hohe Arbeitsintensität werden durch Pfadabhängigkeiten und historische Kontexte der Entwicklung der Arbeitswissenschaften geprägt, die folgenreich für den Formalisierungsgrad von Themenbereichen im Arbeitsschutzrecht waren.

Im Kontext des Forschungsprogramms „Humanisierung des Arbeitslebens“ wurde seit den 1970er Jahren intensiv zur humanen Gestaltung der Arbeit geforscht (vgl. z. B. Kleinöder 2016), wobei vor allem Aspekte hoher Arbeitsintensität behandelt wurden, die mit schwerer körperlicher Arbeit, monotonen Tätigkeiten und daraus resultierenden Entfremdungsphänomenen zusammenhängen. Unter dem Eindruck von Massenarbeitslosigkeit, technologischem Fortschritt und Gesundheitsgefahren ging es – zugespitzt formuliert – noch darum, Arbeitsbedingungen zu schaffen, unter denen Beschäftigte „den Tag überstehen“ konnten. Die Angemessenheit eines schädigungslosen „Tagewerks“ stand dabei im Vordergrund. Aus dieser, vor allem auf männlich geprägte industrielle Produktionsarbeit bezogenen, Forschung resultierten zahlreiche praxiserprobte Empfehlungen und Standards; Erkenntnisse aus dieser Zeit haben u. a. Festlegungen im Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetz beeinflusst.

Phänomene der Arbeitsintensivierung sind nach der Jahrtausendwende im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Technologien, der Zunahme von Dienstleistungs- und Wissensarbeit sowie veränderten Steuerungsformen neu thematisiert worden. Ergänzend zu physischen und stofflichen Belastungen standen nun psychische Belastun-

gen im Fokus und damit Facetten hoher Arbeitsintensität wie Zeit- und Leistungsdruck in Servicetätigkeiten, erweiterte Erreichbarkeit und Multitasking. Als Kriterien humaner Arbeitsgestaltung traten die Entwicklungsförderung von Arbeit und langfristige Folgen von Arbeit für die Beschäftigungsfähigkeit stärker in den Vordergrund. Allerdings liegen bisher nur wenige belastbare Erkenntnisse über das Zusammenspiel körperlicher und psychischer Belastungen bei hoher Arbeitsintensität vor.

Die historisch späte Beschäftigung der Arbeitswissenschaften mit komplexen psychischen Belastungen und der gleichzeitige Aufmerksamkeitsschwenk von manuellen zu Dienstleistungstätigkeiten führten zu einer Fragmentierung des Wissens bezüglich der Ursachen und Folgen hoher Arbeitsintensität. Im arbeitsschutzrechtlichen Regelwerk spiegelt sie sich unter anderem darin wider, dass die Regelungstiefe im Bereich psychischer Belastung weitaus geringer ist als im Bereich der physischen und stofflichen Belastungsfaktoren.

Die Fortschreibung des Arbeitsschutzrechts hat sich zwar am Stand der Technik, Arbeitsmedizin, Arbeitswissenschaften und Hygiene zu orientieren, aber der Handlungsbedarf wird – analog zu vielen andern politischen Abstimmungsprozessen – in einer korporatistischen Akteurskonstellation (Mayntz/Scharpf 1995) festgestellt, z. B. sind Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowohl beratend in der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz als auch in den fachlichen Ausschüssen vertreten. Korporatistische Abstimmungsverfahren entfalten eine hohe Legitimations- und Bindungswirkung der erzielten Ergebnisse (ebd.). Allerdings sind die Maßgabe, sich am Stand der Forschung zu orientieren, und die frühzeitige Einbindung der Sozialpartner auch wichtige Gründe für Verzögerungen bei der Novellierung des Arbeitsschutzrechts, die immer wieder auftreten.³

2014 wurde – mit dem Verweis auf die Notwendigkeit weiterer wissenschaftlicher Erkenntnisse – die Verordnungsinitiative des Bundesrates zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung von der Bundesregierung zurückgestellt (Bundesrat 2014). Dieses Vorhaben war maßgeblich sowohl von der IG Metall über die Initiative zur „Anti-Stress-Verordnung“ angestoßen als auch

2 Die GDA-Leitlinie zur Gefährdungsbeurteilung (Geschäftsstelle NAK 2017, Anhang 2, S.12f.) unterscheidet: mechanische Gefährdungen, elektrische Gefährdungen, Gefahrstoffe, biologische Arbeitsstoffe, Brand- und Explosionsgefährdungen, thermische Gefährdungen, Gefährdung durch spezielle physikalische Einwirkungen, Gefährdungen durch Arbeitsumgebungsbedingungen, physische Belastung/Arbeitsschwere, psychische Faktoren und sonstige Gefährdungen.

3 So wurden beispielsweise erst Mitte der 1990er Jahre Asbestprodukte verboten, obwohl damit verbundene Gesundheitsgefahren schon Jahrzehnte vorher bekannt waren (BAuA 2017).

von einigen Bundesländern und Vertretern der Wissenschaft vorangebracht worden (IG Metall Vorstand 2014). Beide Verordnungsentwürfe nahmen unter anderem auf Ressourcen im Arbeitsprozess, das Arbeitstempo, Arbeitsunterbrechungen und Multitasking Bezug. Das in diesem Zuge aufgelegte umfangreiche Vorhaben zur wissenschaftlichen Standortbestimmung bei der BAuA ist inzwischen abgeschlossen. Entscheidungen zu einer weiteren Ergänzung des untergesetzlichen Regelwerkes stehen noch aus, sodass der Themenbereich der psychischen Belastung (und auch das Problemfeld hoher Arbeitsintensität) aktuell innerhalb der bestehenden Strukturen „mitbearbeitet“ und im Rahmen der GDA weiterentwickelt wird.

In den aktuellen Rechtsgrundlagen des Arbeitsschutzes sind die Bezugspunkte auf hohe Arbeitsintensität daher stark gestreut und weisen Lücken im Bereich psychischer Belastung auf. So fordert z. B. § 6 der Betriebssicherheitsverordnung, „ein Arbeitstempo und ein[en] Arbeitsrhythmus zu vermeiden, die zu Gefährdungen der Beschäftigten führen können“, sowie Daueraufmerksamkeit bei Bedien- und Überwachungstätigkeiten zu vermeiden. Pausen- und Ruhezeitregelungen im Arbeitszeitgesetz gehen ebenso darauf ein, jedoch allgemein und ohne Bezug zur „Arbeitslast“. Mit anderen Aspekten hoher Arbeitsintensität befassen sich z. B. die Leitmerkmal-methode und die Lastenhandhabungsverordnung, bezüglich der arbeitsmedizinischen Kontrolle der Gesundheit von Beschäftigten mit hoher Arbeitsintensität finden sich einige Anhaltspunkte in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge.

4.3 Die (Arbeits-)Tätigkeit als Referenzpunkt des Arbeitsschutzes

Das Arbeitsschutzrecht beinhaltet neben Begriffsbestimmungen, Messvorschriften und Grenzwerten in Bezug auf Gefährdungen auch Prinzipien der Schutzarchitektur wie etwa Festlegungen zur Reihenfolge von Schutzmaßnahmen. Für die Gefährdungsbeurteilung gilt, dass sie „je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen“ ist (§ 5 ArbSchG), und auch die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen haben in der Regel einen Tätigkeits- bzw. Arbeitsplatzbezug. Sie sind „so konkret und ggf. auch punktgenau zu beschreiben, dass die Rechtsfolge, die Vermutungswirkung der Regel, eine sichere Grundlage findet.“ (Leitlinienpapier 2011, S. 6)

Für die Prävention gesundheitsgefährdend hoher Arbeitsintensität ist das eine sehr hohe Hürde, denn wie bei (anderen) psychischen Belastungen sind ihre Entstehungszusammenhänge in der Regel multikausal und nicht unmittelbar deterministisch. Ursachen von Zeit- und Leistungsdruck liegen häufig nicht vorrangig auf der Arbeitsplatzebene. Neben außerbetrieblichen Einflussfaktoren sind organisationsstrukturelle und -kulturelle Faktoren wie Geschäftsmodelle, der Abhängigkeits- und Vernetzungsgrad, Koordinationsmodi und Entgeltstrukturen,

Ressourcenausstattungen und Arbeitsabläufe einflussreich (vgl. Abschnitt 2). Eine Verkürzung dieser Zusammenhänge auf tätigkeitsbezogene Indikatoren kann insbesondere bei flexibilisierter und selbstgesteuerter Arbeit dazu führen, dass abgeleitete Schutzmaßnahmen zu kurz greifen, unwirksam bleiben oder gar kontraproduktiv wirken. Beispielhaft dafür ist das „Arbeiten hinter der Stechuhr“, bei dem überlastete Beschäftigte statt der tatsächlichen Arbeitszeit nur die arbeitszeitrechtlich zulässige oder die dem Kunden berechnete dokumentieren. Die Herausforderung besteht also nicht nur darin, dass einzelne Organisationsmerkmale genauer begrifflich zu bestimmen und in ihrem Zusammenhang mit Zeit- und Leistungsdruck zu belegen wären, um „verordnungsfähig“ zu sein. Vielmehr kann hohe Arbeitsintensität aus so unterschiedlichen Prozessen resultieren, dass Arbeitgeber eher bei einer auf die Gesamtorganisation bezogene Ursachenanalyse unterstützt werden sollten, statt eine arbeitsplatzbezogene Checkliste abzuarbeiten.

4.4 Handlungsoptionen

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Mehrdimensionalität der Ursachen hoher Arbeitsintensität und davon ausgehende gesundheitliche Gefährdungen im staatlichen Arbeitsschutz auf eine funktional ausdifferenzierte Herangehensweise treffen. Die nach Gefährdungsarten strukturierten rechtlichen Handlungsgrundlagen der Arbeitsschutzverwaltung sind wenig anschlussfähig an eine weit gefasste Definition hoher Arbeitsintensität. Während es daher sowohl für das gesellschaftstheoretische Verständnis von Rationalisierungstrends als auch für interessenpolitische Strategien der Beschäftigten und ihrer Vertretungen gute Gründe gibt, unterschiedlichste empirische Ausdrucksformen hoher Arbeitsintensität diskursiv zu bündeln, benötigt der Arbeitsschutz ausdifferenzierte Kataloge von Indikatoren und praxistaugliche Operationalisierungen.

Dafür bietet das bestehende Regelwerk eine flexible und für abhängige Beschäftigung allgemeinverbindliche Grundlage, aber noch wenig Unterstützung im Detail. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung können psychische und physische Gefährdungen, die mit hoher Arbeitsintensität einhergehen, identifiziert werden (vgl. dazu den Beitrag von Aich in diesem Heft). Prozessual ist vorgesehen, dass daraus entsprechende Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention abgeleitet und umgesetzt werden und sich daran ein Kontrollzyklus der Fortschreibung der Analyse, Maßnahmenableitung und -bewertung anschließt. In der Gefährdungsbeurteilung lässt sich prinzipiell auch klären, inwiefern sich andere Belastungen – etwa physikalische, chemische und biologische Einwirkungen oder von Arbeitsmitteln ausgehende Effekte – unter hohem Zeit- und Leistungsdruck verändern. Solche Interaktionseffekte gibt es beispielsweise im Bereich der Digitalisierung und Arbeitsverdichtung (u. a.

BMAS/BAuA 2018, S.102ff.), sie bedürfen aber dringender weiterer Beobachtung.

Die Gefährdungsbeurteilung ist als Pflicht der Arbeitgeber gesetzlich festgeschrieben, und mit der gesetzlichen Verpflichtung der Überwachung des Arbeitsschutzes durch die Landesbehörden und die Unfallversicherungsträger existiert eine tragfähige Kontroll- und Sanktionsinstanz. Allerdings ist auch bekannt, dass viele Betriebe die Gefährdungsbeurteilung nicht oder unvollständig durchführen (ebd., S. 28) und dass sie in der Praxis viel zu selten als Prozess kontinuierlicher Verbesserung von Arbeitsbedingungen angelegt wird.

5 Bleibende Herausforderungen

In der gegenwärtigen Arbeitswelt fehlt sowohl an den Arbeitsplätzen selbst als auch im gesellschaftlichen Umfeld zunehmend das Maß für ein gesundheitsgerechtes „Tagewerk“. Zeit- und/oder Leistungsdruck bei der Arbeit gehören für viele Beschäftigte zum Alltag, und erst allmählich wächst das Bewusstsein für die damit verbundenen sozialen Kosten. Der Erkenntnis, dass die Arbeitskraft von Beschäftigten auch unter Bedingungen selbstgesteuerten Arbeitens Grenzen hat, stehen noch zu wenige Instrumente gegenüber, mit denen sich konkrete betriebliche Leistungsanforderungen – auch bei Dienstleistungs- und Wissensarbeit – so justieren lassen, dass Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen langfristig erhalten bleiben.

Die Arbeitsforschung steht vor der Herausforderung, hohe Arbeitsintensität in ihrem Entstehungszusammenhang und ihren gesundheitlichen Wirkungen mehrdimensional und möglichst auch im Zeitverlauf zu betrachten. Nur auf der Basis arbeitswissenschaftlich fundierter Kriterien lässt sich im Arbeitsschutz Handlungssicherheit herstellen. Ausgebaut werden sollten sowohl der Forschungsstand zur Wirkung einzelner Dimensionen hoher Arbeitsintensität als auch die Wissensbasis zum Zusammenwirken von Belastungen in betrieblichen Settings, zu ihren zeitlichen Effekten sowie dazu, welche Konstellationen von Zeit- und Leistungsdruck die Gesundheit von Beschäftigten gefährden und welche Ressourcen langfristig präventiv wirken.

Für den Arbeitsschutz liegt neben der Weiterentwicklung der Rechtsgrundlagen ein wichtiges Ziel in der Erhöhung der Handlungssicherheit der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten. Partizipativ erarbeitete Unterstützungsangebote, die die übliche Praxis der Aufsicht berücksichtigen, können bei der Identifikation von Betriebssituationen helfen, die mit hoher Wahrscheinlichkeit von Arbeitsverdichtung gekennzeichnet sind. Hilfreich ist es dabei, wenn die gegenwärtige Überarbeitung der LASI-Veröf-

fentlichung 52 (Integration psychischer Belastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder) sowie die Programme der GDA Arbeitsintensität als Handlungsfeld aufgreifen. Schwerpunktaktionen und eine intensive Zusammenarbeit verschiedener Aufsichtsdienste bieten sich vor allem in Tätigkeitsbereichen und Branchen an, deren Geschäftsmodelle besonders häufig mit einem auf Dauer unzuträglichen Zeit- und Leistungsdruck einhergehen. Betriebliche Akteure sollten in Bezug auf zusätzliche Arbeitsschutzrisiken und Unfallgefahren in Situationen hoher Arbeitsintensität sensibilisiert werden, denn Zeit- und Leistungsdruck erhöhen u. a. die Wahrscheinlichkeit, dass Schutzvorrichtungen umgangen werden oder Führungskräfte unzureichende Unterweisungen durchführen.

Auch wenn – oder gerade weil – Arbeitsschutzakteure und Interessenvertretungen oft nicht in der gleichen Sprache über zu hohe Arbeitsintensität sprechen (können), ist es sinnvoll, dass Gewerkschaften und Betriebsräte die Möglichkeiten und Grenzen des staatlichen Arbeitsschutzes in diesem Feld berücksichtigen. Betriebsräte sollten ihre Mitbestimmungsrechte verstärkt zur Vermeidung von Gesundheitsgefährdungen durch Zeit- und Leistungsdruck einsetzen. Auch Arbeitsschutzakteure sind gefragt, ursachengerecht mit den für Überlastungssituationen relevanten Gestaltern in der Organisation sowie anderen Präventionsakteuren innerhalb und außerhalb des Betriebs zu kooperieren.

In seinen Wirkungschancen prinzipiell begrenzt ist der Arbeitsschutz, wenn Beschäftigte – egal ob aus inhaltlichen, berufsethischen, kollegialen oder finanziellen Motivationen – ihre Gesundheit in Form interessierter Selbstgefährdung (ggf. unbewusst) aufs Spiel setzen und Betriebe diese Bereitschaft ignorieren oder gar fördern, statt Leistungserwartungen zu justieren oder die Arbeitsgestaltung zu verbessern. In einer Arbeitswelt, die zunehmend von abstrakt-analytischen Tätigkeiten geprägt ist, in der Arbeit die Orte wechselt und häufig jenseits der Betriebsgrenzen stattfindet, werden Überforderungen durch Zeit- und Leistungsdruck immer mehr nur mit aktiver Beteiligung der Beschäftigten einzudämmen sein. Daher sind auch Präventionsansätze jenseits „klassischer Aufsicht“ gefragt, die Betriebe und Beschäftigte gegenüber negativen Folgen hoher Arbeitsintensität – für die Gesundheit der Beschäftigten ebenso wie für den wirtschaftlichen Erfolg – sensibilisieren und sie zur Gestaltung von gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen befähigen.

Der Arbeitsschutz sollte gemeinsam mit den Sozialpartnern und weiteren Präventionsakteuren aktiver eine neue Kultur der Arbeit und Erholung fördern, gerade wenn der Diskurs über „die“ Digitalisierung von Arbeitswelten dazu führt, dass Fehlentwicklungen in der Arbeitsgestaltung von Arbeit unbeachtet bleiben oder in Kauf genommen werden. Dabei sind Handlungsstrategien aussichtsreich, die vielfältige potenzielle Treiber hoher Arbeitsverdichtung adressieren und die sich der unter-

schiedlichen Interessen und Gestaltungschancen von Akteuren im Hinblick auf hohe Arbeitsintensität bewusst sind. ■

LITERATUR

- Åkerstedt, T. / Knutsson, A. / Westerholm, P. / Theorell, T. / Alfredsson, L. / Kecklund, G.** (2002): Sleep disturbances, work stress and work hours: A cross-sectional study, in: *Journal of Psychosomatic Research* 53 (3), S. 741–748
- Bakker, A. B. / Demerouti, E. / Dollard M. F.** (2008): How job demands affect partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and cross-over theory, in: *Journal of Applied Psychology* 93 (4), S. 901–911
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)** (2017): Asbest. Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland, Dortmund
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) / BAuA** (2018): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2017. Unfallverhütungsbericht Arbeit, Dortmund
- Böhm, S.** (2015): Beruf und Privatleben – ein Vereinbarkeitsproblem?, Wiesbaden
- Breisig, T.** (2018): Arbeiten Sie noch oder leisten Sie schon? Ein Essay über Entwicklungen und Praktiken der betrieblichen Leistungs politik, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 72 (3), S. 185–189
- Bröckling, U.** (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt a. M.
- Bundesrat** (2014): Stellungnahme der Bundesregierung zu dem Beschluss des Bundesrates zum Entwurf einer Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastung bei der Arbeit (zu Drucksache 315/13, Beschluss), Berlin
- Deutscher Bundestag** (2019): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann und weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland, BT-Drs. 19/7218, Berlin
- Dunkel, W. / Kratzer, N.** (2016): Zeit- und Leistungsdruck bei Wissens- und Interaktionsarbeit, Baden-Baden
- Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK)** (2017): Arbeitsschutz gemeinsam anpacken. Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, Berlin
- IG Metall Vorstand** (Hrsg.) (2014): Anti-Stress-Verordnung. Zwischenbilanz einer Initiative der IG Metall, Darmstadt
- Kleinöder, N.** (2016): Humanisierung der Arbeit. Literaturbericht zum „Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens“: Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung Nr. 8, Düsseldorf
- Konersmann, R.** (2016): Unfallursache Zeitdruck, in: *Technische Sicherheit* 6 (7/8), S. 40–45
- 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 Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden, S. 41–61
- LASI (Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik)** (Hrsg.) (2016): Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder. Grundsätze und Standards. https://lasi-info.com/uploads/media/LV_1_Grundsätze_01.12.2016.pdf (letzter Zugriff: 14. 05. 2019)
- Leitlinienpapier** (2011) zur Neuordnung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz (unterzeichnet von BMAS, DGUV, LASI, LSV-SpV, BDA, DGB), http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/leitlinien-arbeitsschutz.pdf?__blob=publicationFile (letzter Zugriff: 14. 05. 2019)
- Lengfeld, H. / Ordemann, J.** (2017): Der Fall der Abstiegsangst, oder: Die mittlere Mittelschicht als sensibles Zentrum der Gesellschaft. Eine Trendanalyse 1984–2014, in: *Zeitschrift für Soziologie* 46 (3), S. 167–184
- Mayntz, R. / Scharpf, F.** (1995): Der Ansatz des akteurzentrierten Institutionalismus, in: dies. (Hrsg.): Gesellschaftliche Selbstregulierung und politische Steuerung, Frankfurt a. M. / New York, S. 39–72
- Nolting, H. D. / Berger, J. / Schiffhorst, G. / Genz, H. O. / Kordt, M.** (2002): Psychischer Stress als Risikofaktor für Arbeitsunfälle bei Pflegekräften im Krankenhaus, in: *Das Gesundheitswesen* 64 (01), S. 25–32
- Pieper, R. / Vorath, B.-J.** (Hrsg.) (2005): Handbuch Arbeitsschutz. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, 2. Aufl., Frankfurt a. M.
- Rau, R. / Göllner, C.** (2018): Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung, in: *Arbeit* 27 (2), S. 151–174

- REFA Verband für Arbeitsstudien e. V.** (Hrsg.) (1978): Methodenlehre des Arbeitsstudiums. Teil 2: Datenermittlung, 6. Aufl., München
- Rosa, H.** (2013): Beschleunigung und Entfremdung. Entwurf einer kritischen Theorie spätmoderner Zeitlichkeit, Berlin
- Schmierl, K.** (2010): Lohn und Leistung, in: Böhle, F. / Voß, G. G. / Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 359–383
- Schwendener, S. / Berset, M. / Krause, A.** (2017): Strategien von Teams im Umgang mit Zeitdruck, in: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 61 (2), S. 81–92
- Seiler, K. / Beerheide, E. / Figgen, M. / Goedicke, A. / Alaze, F. / Rack, R. / Mayer, S. / van Looche-Scholz, A.** (2013): Arbeit, Leben und Erholung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Seiler, K. / Splittgerber, B.** (2009): Psychische Risiken in modernen Arbeitswelten. Wie handlungsfähig ist der Arbeitsschutz?, in: *Ergomed* 33 (5), S. 140–147
- Sonnentag, S. / Zijlstra, F. R.** (2006): Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue, in: *Journal of Applied Psychology* 91 (2), S. 330–350
- 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
- Trägner, U.** (2006): Arbeitszeitschutzrechtliche Bewertung der Intensität von Arbeitsleistungen unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst, Konstanz
- Voß, G. G. / Pongratz, H. J.** (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1), S. 131–158

AUTOREN

ANNE GOEDICKE, Dr., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsgestaltung, Arbeitsschutz und Arbeitszeit.

@ anne.goedicke@lia.nrw.de

EMANUEL BEERHEIDE, Dipl.-Soz., ist Leiter der Fachgruppe „Analysen und Transfer“ am Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsgestaltung, Arbeitsschutz und betriebliches Gesundheitsmanagement.

@ emanuel.beerheide@lia.nrw.de

KAI SEILER, Dr., leitet das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw). Arbeitsschwerpunkte: Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsschutz, psychische Belastung.

@ kai.seiler@lia.nrw.de