

POLICY BRIEF

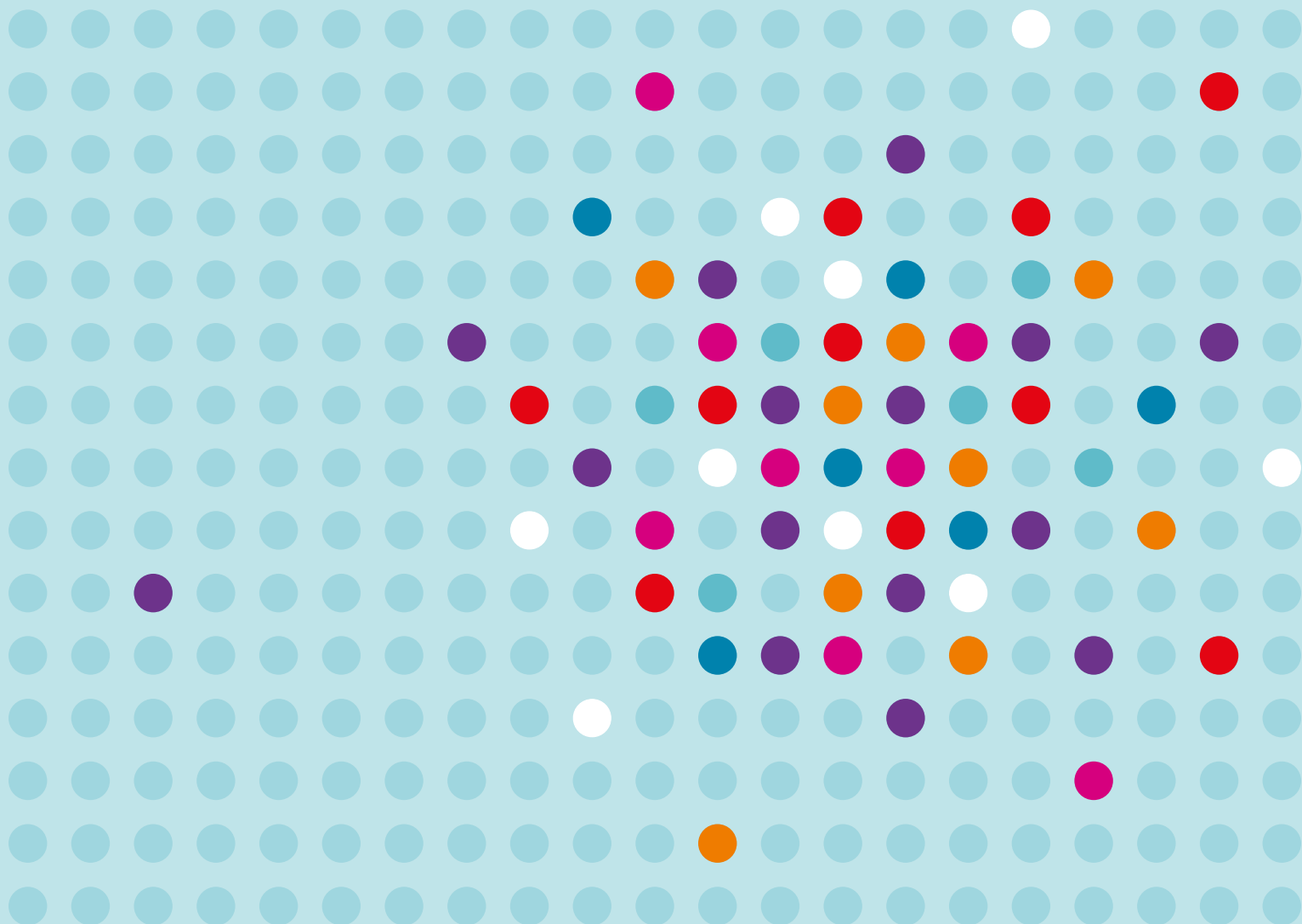
Nr. 33 · Policy Brief WSI · 05/2019

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

ARBEITSVERDICHTUNG IN DEN BETRIEBEN?

Empirische Befunde aus der WSI-Betriebsrätebefragung

Elke Ahlers, Serife Erol



1 Einleitung

Die Arbeitswelt ist von zahlreichen technologischen, organisatorischen und sozialen Veränderungen gekennzeichnet. In nahezu allen Gesellschaftsbereichen nutzen Menschen ihre Zeit intensiver, für viele entsteht der Eindruck, die Zeit sei knapper geworden. Zwar ist die Diskussion um Arbeitsintensivierung keineswegs neu, seit einigen Jahren wird sie aber verstärkt in den Zusammenhang mit Veränderungen in der Arbeitswelt gebracht. Termin- und Leistungsdruck ist das Ergebnis eines Missverhältnisses zwischen Arbeitsmenge, geforderter Qualität und zur Verfügung stehender Zeit. In diversen Studien ist der hohe Arbeits- und Leistungsdruck der Beschäftigten belegt (Lohmann-Haislah 2012, DGB-Index Gute Arbeit 2015) und auch als gesundheitsgefährdendes Risiko eingeordnet (Siegrist 2015, Rau/Göllner 2018, etc.). Da eine dauerhaft hohe Arbeitsintensität für Beschäftigte zum einen negative Auswirkungen auf das Privatleben hat (work-home-conflict) und zum anderen, vermittelt über Erschöpfung und Erholungsunfähigkeit, auch ein Gesundheitsrisiko darstellt (Lohmann-Haislah 2012; Rau/Buyken 2015; Zajc/Kohont 2017), sind Forschungen auf diesem Gebiet von hoher Relevanz.

Es sollte vorweg unterschieden werden, ob über Arbeitsintensität (als Zustand) oder über Arbeitsintensivierung (als Veränderung des Zustands) gesprochen wird. Arbeitsintensität wird in der Literatur häufig über hohes Arbeitstempo, Zeit- und Arbeitsdruck, Erschöpfung oder Multitasking definiert (Felstead et al. 2013; Franke 2015; Green 2004). Dagegen wird unter Arbeitsintensivierung die dynamische Entwicklung wie ‚gestiegenes Arbeitstempo‘, ‚gestiegene Arbeitsmenge‘ oder ‚häufigere Kundengespräche‘ verstanden (Franke 2015). Kubicek und Tement (2016) sehen in der Arbeitsintensivierung einen komplexeren, breiteren Ansatz, der über ständig hohes Arbeitstempo oder Überstunden hinausgeht. Arbeitsintensivierung ist demnach nicht nur ein stetiges „Mehr des Gleichen“, sondern kann eine Folge von dynamischen, unvorhersehbaren Arbeitsanforderungen sein, auf die immer wieder neu reagiert werden muss. In diesem Policy Brief soll es ausdrücklich um beides gehen, sowohl um die (hohe) Arbeitsintensität am Arbeitsplatz (die zu bewältigende Menge) als auch um die Arbeitsintensivierung in Form einer höheren Komplexität in der Arbeit. Arbeitsintensivierung wird nicht als (eindimensionale) Belastung verstanden, wie z. B. Zeitdruck, sondern eine Kombination unterschiedlicher Belastungsmomente (Rau/Göllner 2018; Burke et al. 2010). Dazu können u. a. gehören:

- erhöhtes Arbeitsvolumen (Quantität der Arbeit, Zeitdruck)
- häufigere Überlastungssituationen durch ausgedünnte Personaldecken,
- erhöhte qualitative Arbeitsanforderungen (höhere Komplexität, höhere Kooperationsanforderungen etc.)
- erhöhte Anforderungen an Problemlösungskompetenzen und individuelle Verantwortung (ergebnisorientiertes Arbeiten etc.).

Da sich der Begriff Arbeitsintensivierung (work intensification) in der Literatur verbreitet hat und oftmals zugleich auch eine hohe Arbeitsintensität umfasst, wird in diesem Beitrag Arbeitsintensivierung für beide Begriffe verwendet.

Für Betriebsräte steht die Begrenzung der Arbeitsintensivierung in den Betrieben seit Jahren hoch oben auf der Agenda (Ahlers 2018). Allerdings haben es Betriebsräte mit dem Thema Arbeitsintensivierung nicht leicht. Studien zeigen, dass Beschäftigte Arbeitsintensivierung nur bedingt als lösbares betriebliches Problem ansehen. Stattdessen wird Arbeitsintensivierung oft als eine Art unabwendbarer Sachzwang individualisiert (Haipeter et al. 2017). Beschäftigte suchen nach individuellen Lösungsstrategien, indem sie schneller arbeiten oder mehrere Arbeiten gleichzeitig ausführen (Dunkel/Kratzer 2017). Dies erschwert es Betriebsräten und Gewerkschaften, nach gemeinsamen Lösungen mit den Beschäftigten zu suchen.

Dieser Artikel soll der Frage nachgehen, inwieweit das Thema Arbeitsintensivierung auf der betrieblichen Regulierungsebene wahrgenommen und bearbeitet wird. Daneben soll verortet werden, welche betrieblichen Zusammenhänge und Ursachen Betriebsräte für die Arbeitsintensivierung in ihrem Betrieb sehen und was sie bisher dagegen unternommen haben.

2 Stand der Forschung

Studien zur Arbeitsintensivierung konzentrieren sich größtenteils auf die westlichen Industrienationen (Garhammer 2002, Rosa 2003). Ständiger Zeitdruck und Arbeitsüberlastung ergeben sich als Folge des Effizienzdenkens der Moderne (Kubicek/Tement 2016) und stellen typische Charakterzüge auch des europäischen Arbeitsmarktes dar (Green 2001, Burchell et al. 2002, Gallie 2005). Empirisch betrachtet hat sich in Europa in den letzten zehn Jahren die Arbeitsintensität auf einem hohen Niveau stabilisiert (Parent-Thirion et al. 2016, Green/Mostafa 2012).

Das Thema Arbeitsintensivierung ist seit Jahren auch auf der betrieblichen Ebene von hoher Relevanz (Haipeter et al. 2017, Ahlers 2011). So zeigt die WSI-Betriebsrätebefragung des Jahres 2002, dass schon damals, neben der Beschäftigungssicherung und den Bemühungen um Altersteilzeitregelungen, der Leistungsdruck der Beschäftigten ein an Bedeutung gewinnendes Handlungsfeld für Betriebsräte war (Schäfer 2003). Auch in den Jahren 2008/09 beklagen die Betriebsräte den enormen Anstieg des Zeit- und Termindrucks in den Betrieben. Als Ursache machen sie die wachsende Kundenorientierung und zu enge Personaldecken verantwortlich (vgl. Ahlers 2010, 2011). Einige Jahre später, in Zeiten der Digitalisierung der Arbeitswelt, werden Maßnahmen zur Begrenzung der Arbeitsintensivierung und Anpassung der Personalbemessung gar zu den drängendsten Handlungsfeldern für die betriebliche Interessenvertretung (Ahlers 2018, vgl. Haipeter et al. 2017). Durch die Tertiärisierung der Arbeit und den wachsenden Angestelltenanteil unter den Beschäftigten hat sich das Problem eher verschärft, weil eine unkalkulierbare Arbeitsmenge von jeher ein Problem der Angestellten war (Haipeter et al. 2017).

Branchenübergreifende empirische Studien zu den betrieblichen Hintergründen und Rahmenbedingungen bei Arbeitsintensivierung liegen kaum vor. Viele arbeitswissenschaftliche Studien untersuchen vorwiegend individuelle Arbeitsmerkmale, wie Handlungsspielräume oder Qualifizierung (u. a. Stab et al. 2016). Vor diesem Hintergrund hat das WSI im Jahr 2018

eine umfangreiche, repräsentative und branchenweite Sonderbefragung unter Betriebsräten durchgeführt. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Studie dargelegt.

3 Die WSI-Betriebsrätebefragung 2018

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung befragt seit 1997 regelmäßig Betriebs- und Personalräte zur Situation der Mitbestimmung in den Betrieben und Dienststellen. Die Befragung ist repräsentativ für alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen in privatrechtlichen Betrieben ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die öffentliche Verwaltung wurde in dieser Befragung nicht berücksichtigt, privatrechtlich organisierte Betriebe in öffentlicher Hand gehören jedoch zur Grundgesamtheit. Wenn daher im Folgenden von Betrieben die Rede ist, sind stets privatwirtschaftliche Betriebe mit Betriebsräten gemeint.

Mit der Sonderbefragung zur Arbeitsintensivierung wurde das Ziel verfolgt, das Thema unter dem Blickwinkel der betrieblichen Regulierung zu untersuchen. Betriebsräte sind hier betriebliche Akteure mit Gestaltungsmacht nach dem Betriebsverfassungsgesetz und in weiten Teilen sowohl vertraut mit betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen als auch den Belangen und Belastungen in der Belegschaft. Sie erkennen betriebliche Probleme und sind in stetigem Austausch mit dem Management. Zwar betrachten Betriebsräte die Arbeitsintensivierung in den Belegschaften aus einem intermediären Betrachtungswinkel, aber genau dieser kann aus Forschungsgesichtspunkten von großem Interesse sein, weil dadurch auch kritische betriebliche Rahmenbedingungen mitberücksichtigt werden, die sonst unerkannt blieben. Denn Betriebsräte verfügen als „Experten“ über einen „[...] privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen, Soziallagen, Entscheidungsprozesse, Politikfelder usw.“ (Meuser/Nagel 2009: 470).

In der Zeit vom 30.01.2018 bis zum 27.04.2018 fanden insgesamt 2.288 Interviews statt, alle diese Interviews sind Grundlage der hier vorgestellten Befunde. Die Rücklaufquote unter den Betriebsräten beträgt damit etwa 69 %. Die Befragung der Betriebsräte fand durch computergestützte Telefoninterviews (CATI) statt.

Die WSI-Betriebsrätebefragung bietet den Vorteil, dass mit der Größe und Vielfalt dieses Datensatzes ein großer Teil der Arbeits- und Leistungsbedingungen in der Beschäftigtenlandschaft abgedeckt ist. Im Jahr 2017 sind 40 % der Beschäftigten in Westdeutschland in Betrieben mit Betriebsratsvertretung tätig, in Ostdeutschland sind es 33 % (vgl. Ellguth/Kohaut 2018). Die WSI-Betriebsrätebefragung erhebt die Daten zu folgenden wiederkehrenden Themenblöcken: zu Beschäftigtenzahlen, -struktur, zu Entwicklungen in den Belegschaften, zur wirtschaftlichen Situation des Betriebs, zu den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, zum Tarifgeschehen und auch zu aktuellen Herausforderungen und Problemen in der Betriebsratsarbeit.

4 Inwieweit nehmen Betriebsräte Arbeitsintensivierung wahr?

Die Befunde der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 zeigen, dass 80 % der Betriebsräte in den letzten zwei Jahren eine gestiegene Arbeitsintensität in den Belegschaften wahrnehmen – besonders im Dienstleistungsbereich (Erziehung, Gesundheit, aber auch Banken und Versicherungen). Die hohe Bedeutung in den Betrieben zeigt sich vor allem darin, dass die Arbeitsintensivierung in 89 % der betroffenen Betriebe bereits Gegenstand von Verhandlungen mit dem Arbeitgeber war und in 62 % auch auf Betriebsversammlungen diskutiert wurde. Die Arbeitsintensivierung bleibt für die Belegschaften offenbar nicht folgenlos: 77 % der Befragten sind der Auffassung, dass dadurch die Anzahl der gesundheitlichen Probleme zugenommen hat und in 68 % hat sich in Folge der Arbeitsverdichtung das Betriebsklima verschlechtert. Dass auch die Qualität der Arbeitsergebnisse darunter leide, vermuten 47 % der Betriebsräte.

Abb. 1 Arbeitsverdichtung äußert sich darin, dass....
Angaben der Betriebsräte, in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018

WSI

5 Beobachtungen in den Betrieben in Bezug auf die Arbeitsintensität

Aber wie zeigt sich diese Arbeitsintensität aus Sicht der Betriebsräte in den Arbeitsbedingungen? Die meisten Betriebsräte in nahezu allen Branchen geben an, dass die zu bewältigende Arbeitsmenge (Quantität der Arbeit) gestiegen sei (81 %), besonders häufig sind Kreditinstitute und Versicherungen sowie Verkehr/Lagerei und das Gastgewerbe betroffen. Eine steigende Arbeitsmenge könnte zunächst lediglich auf ein „Mehr des Gleichen“ verweisen. Darüber hinaus beobachten die Betriebsräte – auch branchenübergreifend – gesteigerte Leistungserwartungen an die Beschäftigten (76 %) und eine höhere Komplexität in der Arbeit (71 %). Multitasking wird hier genannt, also die gestiegene Notwendigkeit, parallele Arbeitsprozesse gleichzeitig umzusetzen (74 %). Dazu gehören auch gleichzeitig zu bearbeitende Termine oder Projekte (65 %) sowie gesteigerte Kooperations- oder Abstimmungsanforderungen mit Kunden oder Kollegen (66 %). Damit verweisen die Betriebsräte auf einen Anstieg quantitativer und qualitativer Arbeitsanforderungen. Korrelationen der vorliegenden Daten zeigen, dass Betriebsräte unter dem Begriff der Arbeitsintensivierung sowohl die Erhöhung der Arbeitsmenge als auch die gestiegenen qualitativen Leistungsanforderungen verstehen. Die Befunde verweisen auch darauf, dass im betrieblichen Alltag oft beides zugleich auftritt: eine höhere Arbeitsmenge und höhere Leistungsanforderungen. Eine klare Unterteilung nach Betrieben oder Branchen, in denen nur die Arbeitsmenge gestiegen ist, und anderen, in denen vor allem die qualitativen Anforderungen zugenommen haben, ist nicht möglich.

Als Folge einer größeren zu bewältigenden Arbeitsmenge und höherer Leistungsanforderungen können lange Arbeitszeiten und unbezahlte Mehrarbeit der Beschäftigten als „zweites Ventil [dienen], das die Beschäftigten haben, um die steigenden Arbeitsanforderungen bei tendenziell sinkenden Ressourcen zu bewältigen“ (Haipeter et al. 2017: 211). Dies betrifft den vorliegenden Befunden zufolge auch die Entgrenzung der Arbeitszeit: In jedem dritten Betrieb sind die Erwartungen an die Erreichbarkeit der Betriebe gestiegen sind (35 %) – vor allem im Dienstleistungssektor (44 %).

Die Befunde unserer Studie zeigen, dass infolge der höheren Arbeitsanforderungen sowohl bezahlte (62 %) als auch unbezahlte (16 %) Überstunden in den Betrieben zunehmen.

Abb. 2 Entwicklung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben in den letzten zwei Jahren
Angaben der Betriebsräte, in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018

WSI

6 Welche Ursachen sehen die Betriebsräte für Arbeitsintensivierung

Die Ursachen für eine hohe Arbeitsintensität können vielfältig und branchenabhängig sein. Ein Blick in die vorliegende Empirie zeigt, dass Betriebsräte in erster Linie eine unzureichende Personalbemessung dafür verantwortlich machen (65 %). Auch Führungsmängel werden oft als Ursache für Arbeitsintensivierung beschrieben (60 %). Ein Beispiel dafür wären widersprüchliche Arbeitsanforderungen, die die Beschäftigten im Unklaren lassen, ob z. B. maximale Kostenersparnis oder hohe Kundenorientierung (Interaktionsarbeit, Pflegequalität, etc.) im Vordergrund stehen. Beides parallel ist in der Praxis nicht leistbar. Generell spielt Führung eine entscheidende Rolle bei der Wahrnehmung von Arbeitsbelastungen: Führung kann ein zusätzlicher Stressor oder eine Ressource sein, von daher handelt es sich hier um ein wichtiges Einfallstor für Arbeitsintensivierung.

Insgesamt betrachtet wird auch die Auftragszunahme von vielen Betriebsräten als Erklärung für die Arbeitsintensivierung der Beschäftigten aufgeführt (51 %), eine Erklärung, die vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen

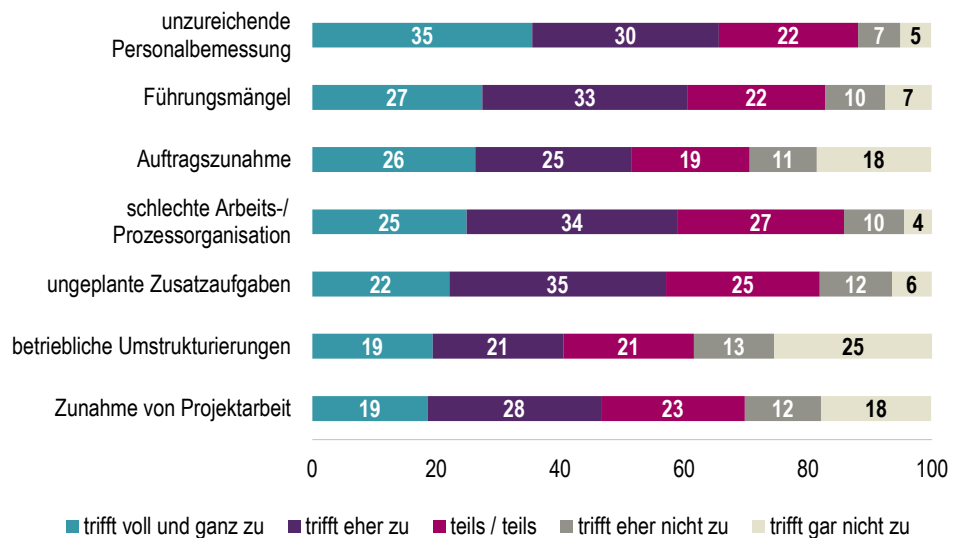
Booms zum Befragungszeitraum und den Jahren zuvor einleuchtet. Hier wurde offenbar in zu geringem Maße Personal aufgestockt, um die höheren Arbeitsanfälle zu bewältigen.

Zudem machen Betriebsräte auch eine schlecht geplante Arbeit und Prozessorganisation (59 %) und ungeplante Zusatzaufgaben (57 %) für Arbeitsintensivierung verantwortlich. Auch Umstrukturierungen generell werden als bedeutende Ursache für Arbeitsintensivierung genannt (40 %).

Die Einführung neuer Technologien ist aus Sicht der Betriebsräte zwar auch ein Grund, der zu mehr Arbeitsdruck führen kann, landet aber bei der Ursachensuche nicht auf den vorderen Plätzen (30 %). Vermutlich gehen neue Technologien vielfach mit anderen Entwicklungen und Veränderungen einher, wie Umstrukturierungen oder Projektarbeit.

Abb. 3 Ursachen für die Arbeitsverdichtung in den Betrieben

Angaben der Betriebsräte, in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018

WSI

7 Arbeitsintensivierung als Folge von Personalengpässen

Eine entscheidende Ursache der Arbeitsintensivierung ist nach Aussage der Betriebsräte das fehlende Personal bzw. eine zu knapp bemessene Personaldecke. 69 % der Betriebsräte, die in ihren Betrieben Arbeitsintensivierung beobachtet haben, geben zugleich an, dass sie von spürbaren Personalengpässen betroffen sind. In vier von zehn dieser Fälle ist der gesamte Betrieb (und nicht nur einzelne Arbeitsbereiche) von Personalengpässen betroffen. In solchen Betrieben wird Arbeitsverdichtung mittlerweile als Normalfall betrachtet.

Eine Ursache der Personalengpässe besteht darin, dass die Betriebe angesichts der gewachsenen Knappheit an Arbeitskräften Schwierigkeiten haben, Stellen zu den gewünschten Bedingungen zu besetzen. Die Befunde der WSI-Betriebsrätebefragung zeigen empirisch, dass in fast jedem zweiten Betrieb in den letzten zwölf Monaten vor dem Erhebungszeitraum nicht alle offenen Stellen besetzt werden konnten. Die Gründe für die Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen, sind vielfältig und branchenabhängig. In gut jedem zweiten Betrieb hat sich niemand auf die offenen Stellen beworben. Als Gründe dafür geben die Betriebsräte eine zu geringe Entlohnung (48 %), ungünstige Arbeitsbedingungen (34 %) oder ungünstige Arbeitszeiten (34 %) an.

8 Was wird auf betrieblicher Ebene gegen die hohe Arbeitsintensität unternommen?

Dass Arbeitsintensivierung auch in der betrieblichen Praxis ein relevantes Thema ist, zeigt die Vielzahl der Aktivitäten sowohl von der Seite des Betriebsrats als auch des Arbeitgebers, um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. So haben viele Betriebsräte die Beschäftigten zur offenen Thematisierung der Arbeitsüberlastung ermutigt (86 %) und/oder beim Arbeitgeber mehr Personal zur Unterstützung der Belegschaft eingefordert. 76 % der Betriebsräte haben aktiv eingegriffen, wenn übermäßig lange und/oder unregelmäßige Arbeitszeiten beobachtet wurden. Ein ebenso großer Anteil hat betriebsintern über Handlungsmöglichkeiten zur Begrenzung des Arbeitsdrucks diskutiert. Als Erfolg kann festgehalten werden, dass mittlerweile in 45 % der betroffenen Betriebe Betriebsvereinbarungen zur besseren Regulierung der Arbeitszeiten und der Arbeitsmenge abgeschlossen wurden.

Aber auch die Arbeitgeber sind aktiv geworden, in 38 % der betroffenen Betriebe gab es spürbare Personalaufstockungen, allerdings vor allem im produzierenden Bereich und weniger im Dienstleistungssektor – ansonsten wurde vor allem über die Anordnung von Überstunden nach Lösungen gesucht, um das hohe Arbeitspensum bewältigen zu können (57 %). In vielen Fällen wurde aber auch die Arbeit neu organisiert und es wurden Aushilfen eingestellt (45 %). In fast jedem zweiten Betrieb sind als Konsequenz auf den hohen Arbeitsdruck Maßnahmen zur Personalentwicklung und zur Qualifizierung eingeführt worden.

9 Diskussion

Arbeitsintensivierung ist in der wissenschaftlichen Literatur der westlichen Industrieländer ein beachtetes Thema, besonders in Zeiten weiterer Flexibilisierung und Digitalisierung (vgl. Kubicek/Tement 2017, Green 2001, 2004 etc.). Für gestaltende Akteure in den Betrieben wird Arbeitsintensivierung derzeit als hochrelevante Herausforderung angesehen (vgl. Ahlers 2016, Schulz-Dadaczynski 2017, etc.), wie auch die vorliegenden Befunde zeigen. Nach Einschätzung der Betriebsräte ist in den letzten Jahren nicht nur die Arbeitsmenge gestiegen, sondern auch die Erwartung der Betriebe an die Leistung ihrer Beschäftigten. Betriebsräte beobachten branchenübergreifend eine höhere Komplexität in der Arbeit: Multitasking, gesteigerte Kooperations- und Abstimmungsbedarfe durch höhere Kundenorientierung sowie gleichzeitig zu bearbeitende Termine oder Projekte. Dabei sehen die Betriebsräte keine einheitlichen Ursachen für die hohe Arbeitsintensität in den Belegschaften. Die gute Konjunktur und die hohe Auftragslage sind sicherlich ein Erklärungsgrund, der von den Betriebsräten genannt wird. Gleichwohl machen die Betriebsräte in zwei von drei Fällen das Management und die unzureichende Personalausstattung dafür verantwortlich, dass die Arbeitsbelastungen so hoch sind. In 59 % der Betriebe ist die zu dünne Personaldecke seit Jahren ein Dauerthema und führt nicht nur in Krankheits- und Urlaubsfällen zu organisatorischen Störungen und Problemen.

In den Betrieben ist man sich der Herausforderungen bewusst, die der dauerhaft hohe Arbeitsdruck für die Beschäftigten mit sich bringen kann. Seit Jahren fordern Betriebsräte, dass mehr Personal eingestellt wird. Deutliche Personalaufstockungen gab es den Angaben vieler Betriebsräte zufolge kaum, es wurden eher Aushilfen oder Leiharbeitskräfte eingestellt. Zugleich machen die Befunde deutlich, dass eine Reihe offener Stellen im Betrieb während der letzten Monate nicht besetzt werden konnten. Die Befragungsergebnisse bestätigen aber, dass vor allem Betriebsräte im Dienstleistungssektor die niedrige Entlohnung und die ungünstigen Arbeitsbedingungen als entscheidende Gründe dafür ansehen, dass offene Stellen nicht besetzt werden können.

Literatur

Ahlers, E. (2010): Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitsformen. In: WSI-Mitteilungen (7): 350–356.

Ahlers, E. (2011): Wachsender Arbeitsdruck in den Betrieben. Ergebnisse der bundesweiten Pargema – WSI-Betriebsrätebefragung 2008/2009. In: N., Kratzer/W., Dunkel/K., Becker/S., Hinrichs (Hg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin, 35–60.

Ahlers, E. (2016): Leistung (sdruck), Arbeitssystem und Gesundheit. Eine quantitativ empirische Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragungen zu ergebnisorientierten Arbeitssystemen. Dunker und Humblot.

Ahlers, E. (2018): Die Digitalisierung der Arbeit. Verbreitung und Einschätzung aus Sicht der Betriebsräte. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf (WSI-Report, 40).

Burchell, B./Ladipo, D./Wilkinson, F. (Hg.) (2002): Job insecurity and work intensification. London: Routledge, 53–80.

Burke, R. J./ Singh, P./Fiksenbaum, L. (2010): Work intensity: potential antecedents and consequences. In: Personnel Review, 39(3), 347–360.

DGB-Index Gute Arbeit (2015): Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Themenschwerpunkt: Multitasking, unzureichende Personalausstattung, Arbeit ohne Pause – Profilmerkmale der Arbeitshetze, Hamburg.

Dunkel, W./Kratzer, N. (2017): Ganz normal: Zeit- und Leistungsdruck. In: L., Schröder/H., Urban (Hg.): Streit um Zeit-Arbeitszeit und Gesundheit, Frankfurt/Main, 163–175.

Ellguth, P./Kohaut, S. (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. In: WSI-Mitteilungen, 71(4), 299–306.

Felstead, A./ Gallie, D./ Green, F./Inanc, H. (2013): Work intensification in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012. [Project Report]. London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education.

Franke, F. (2015): Is work intensification extra stress? In: Journal of Personnel Psychology 14(1), 17–27.

Gallie, D. (2005): Work pressure in Europe 1996–2001: Trends and determinants. In: British journal of industrial relations, 43(3), 351–375.

Garhammer, M. (2002): Pace of life and enjoyment of life. Journal of Happiness Studies, 3(3), 217–256.

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), 53–80.

- Green, F. (2004):** Why has work effort become more intense? In: *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 43(4), 709–741.
- Green, F./Mostafa, T. (2012):** Trends in job quality in Europe. European Union.
- Haipeter, T./Bromberg, T./Slomka, C. (2017):** Angestellte als Machtquelle: Neue Initiativen der Interessenvertretung von Industrieangestellten im Betrieb, Wiesbaden.
- Kubicek, B./Tement, S. (2016):** Work intensification and the work-home interface. In: *Journal of Personnel Psychology* (15), 76–89.
- Lohmann-Haislah, A. (2012):** Stressreport Deutschland 2012: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Meuser, M./Nagel, U. (2009):** Das Experteninterview–konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: S. Pickel/G. Pickel/H. J., Lauth/D. Jahn (Hg), *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft*, 465–479. Wiesbaden.
- Parent-Thirion, A./Biletta, I./Cabrita, J./Vargas, O./Vermeulen, G./Wilczynska, A./Wilkens, M. (2016):** Sixth European Working Conditions Survey: Overview Report. Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions).
- Pickel, S./Pickel, G./Lauth, H./Jahn, D. (Hg.) (2009):** Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden.
- Rau, R./Buyken, D. (2015):** Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen: Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. *Zeitschrift für Arbeits Und Organisationspsychologie*, 59(3), 113–129.
- Rau, R./Göllner, C. (2018):** Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung. In: *Arbeit*, 27(2), 151–174.
- Rosa, H. (2003):** Social acceleration: ethical and political consequences of a desynchronized high–speed society. In: *Constellations*, 10(1), 3–33.
- Schafer, C. (2003):** Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 - ein Überblick. In: *WSI-Mitteilungen*, 56(3), 139–148.
- Siegrist, J. (2015):** Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen, München.
- Stab, N./Jahn, S./Schulz-Dadaczynski, A. (2016):** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt-Arbeitsintensität. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Stab, N./Schulz-Dadaczynski, A. (2017):** Arbeitsintensität: Ein Überblick zu Zusammenhängen mit Beanspruchungsfolgen und Gestaltungsempfehlungen. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 71(1), 14–25.
- Zajc, J./Kohont, A. (2017):** Impacts of work intensity on employees' quality of work, life and health. *Teorija in Praksa*, 54(2), 209–223.

AUTOREN

Dr. Elke Ahlers

Referatsleiterin Qualität der Arbeit
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf

Serife Erol

Doktorandin
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Buschke

WWW.BOECKLER.DE