



Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin

**Fachgruppe 1.2 -  
Arbeitsweltberichterstattung**

**JProf. Dr. Lena Hünefeld**

- Hohe Arbeitsintensität managen
- – Wie kann es gehen?

## Arbeitsintensität...

1. ... Definition und Verbreitung
2. ... und Gesundheit
3. ... gestalten

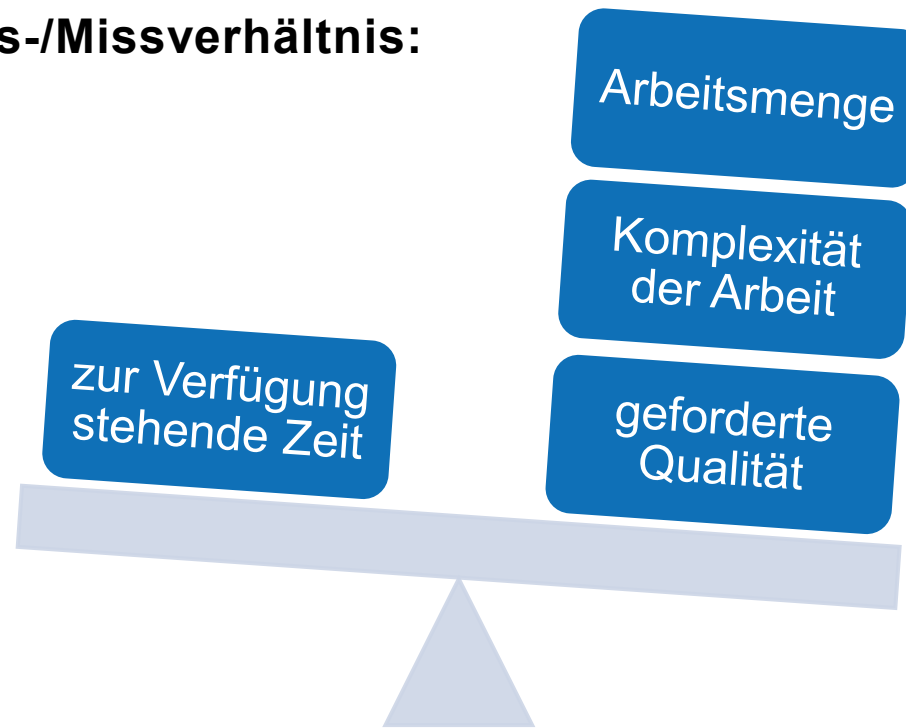
- Was genau bedeutet
- Arbeitsintensität?





## Arbeitsintensität - Definition I

**Spannungs-/Missverhältnis:**



- Bei hoher Arbeitsintensität besteht ein Spannungs- oder sogar Missverhältnis zwischen der zu verrichtenden Arbeitsmenge in der nötigen Arbeitsqualität in der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit

Quelle: Hünefeld et al. (2025)

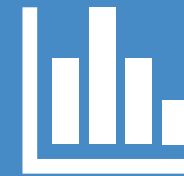


## Arbeitsintensität - Definition II

- In der arbeits- und sozialwissenschaftlichen Forschung gibt es bisher **keine einheitliche Definition** und Betrachtung von Arbeitsintensität, sondern unterschiedliche Beschreibungen als Belastungsfaktor über Merkmale, die Arbeitsintensität erfassbar machen
- In der **betrieblichen Praxis** ist der Begriff **Zeit- oder Leistungsdruck** geläufig, um eine starke Inanspruchnahme durch die Arbeit bzw. das Erleben des Spannungs- bzw. Missverhältnisses zu beschreiben (Synonymer Gebrauch zu Arbeitsintensität)
- Weitere Indikatoren für Arbeitsintensität, z.B.:
  - Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen (Multitasking)
  - Bei der Arbeit gestört oder unterbrochen (Störungen)
  - Sehr schnell arbeiten
  - Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit

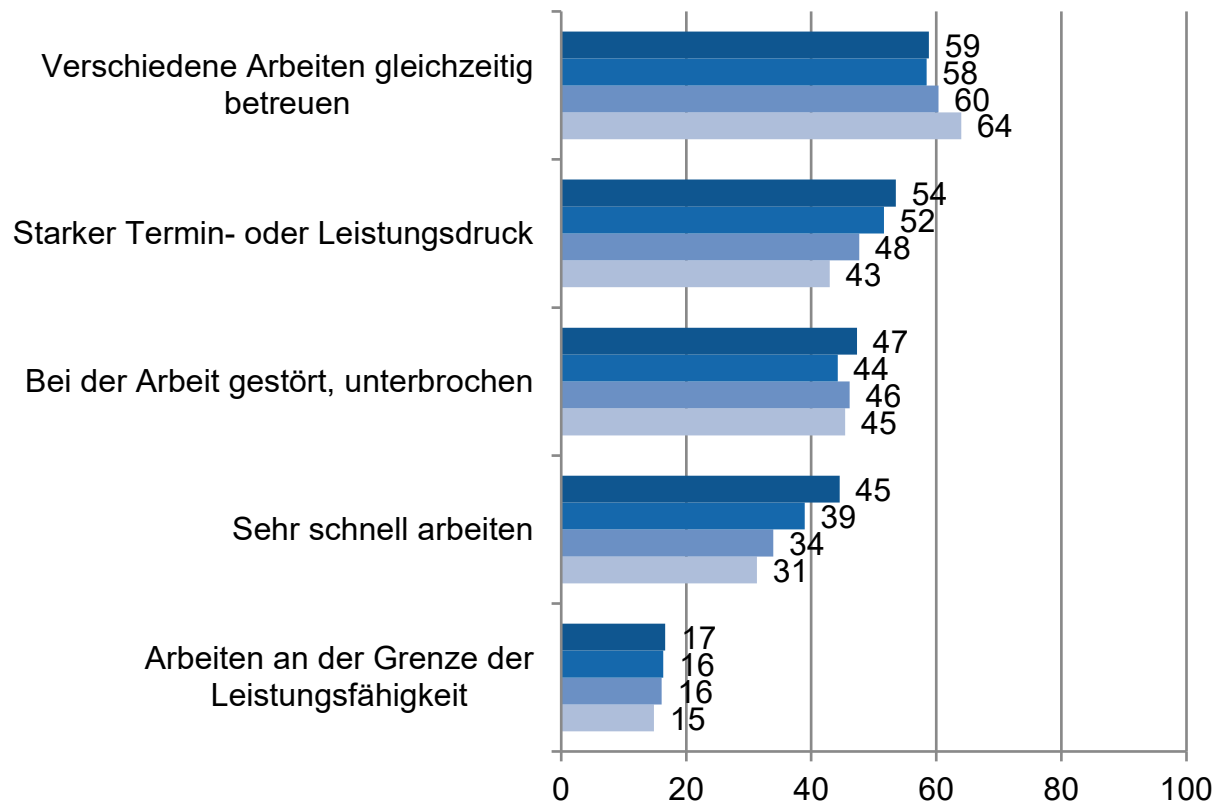
Quellen:  
Rau & Göllner, 2018; Stab,  
Jahn & Schulz-  
Dadaczynski, 2017

- Wie verbreitet ist
- Arbeitsintensität?





- Anteil (in %) der abhängig Beschäftigten, die angeben, Arbeitsintensität **häufig ausgesetzt** zu sein



→ Arbeitsintensität konstant auf hohem Level

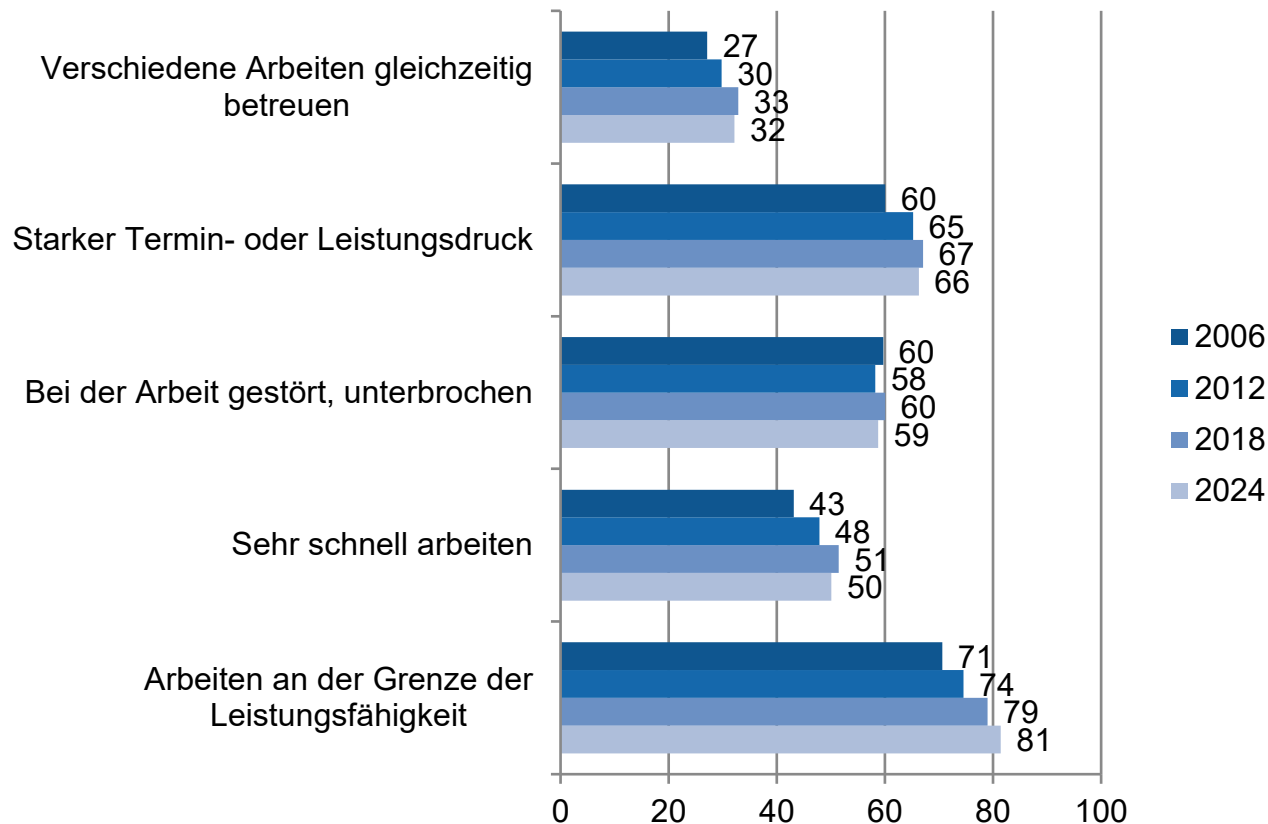
→ Ausnahme: Starker Termin- oder Leistungsdruck und Sehr schnelles Arbeiten

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung





- Anteil (in %) der abhängig Beschäftigten, die angeben, sich durch Arbeitsintensität **belastet** zu fühlen



→ Zunehmend mehr Beschäftigte, die sich durch hohe Arbeitsintensität belastet fühlen

→ Dies zeigt sich insbesondere beim häufigem sehr schnellen Arbeiten und häufigem Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit

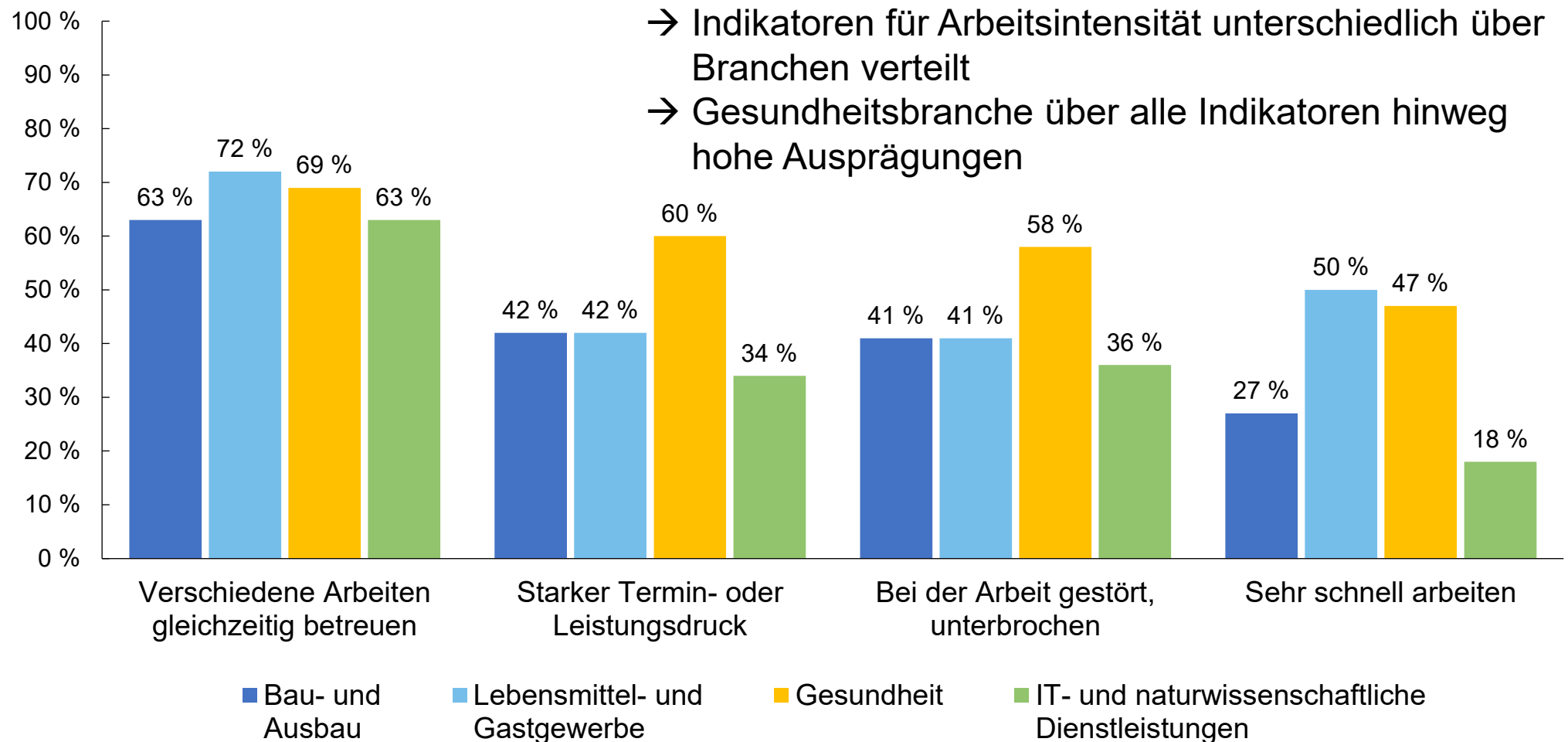
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung

- Gibt es Unterschiede zwischen
- verschiedenen Branchen?





- Anteil (in %) der abhängig Beschäftigten, die **häufig**
- Arbeitsintensität ausgesetzt sind, nach ausgewählten Branchen



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024

- Wie hängen diese
- Arbeitsbedingungen mit der Gesundheit zusammen?





## Arbeitsintensität und Gesundheit

Zusammenhang mit ...

- Arbeitsunfällen
- Erkrankungen
- Emotionaler Erschöpfung, Depression und Angst
- Reduzierter Erholungsfähigkeit
- Geringerer Schlafqualität

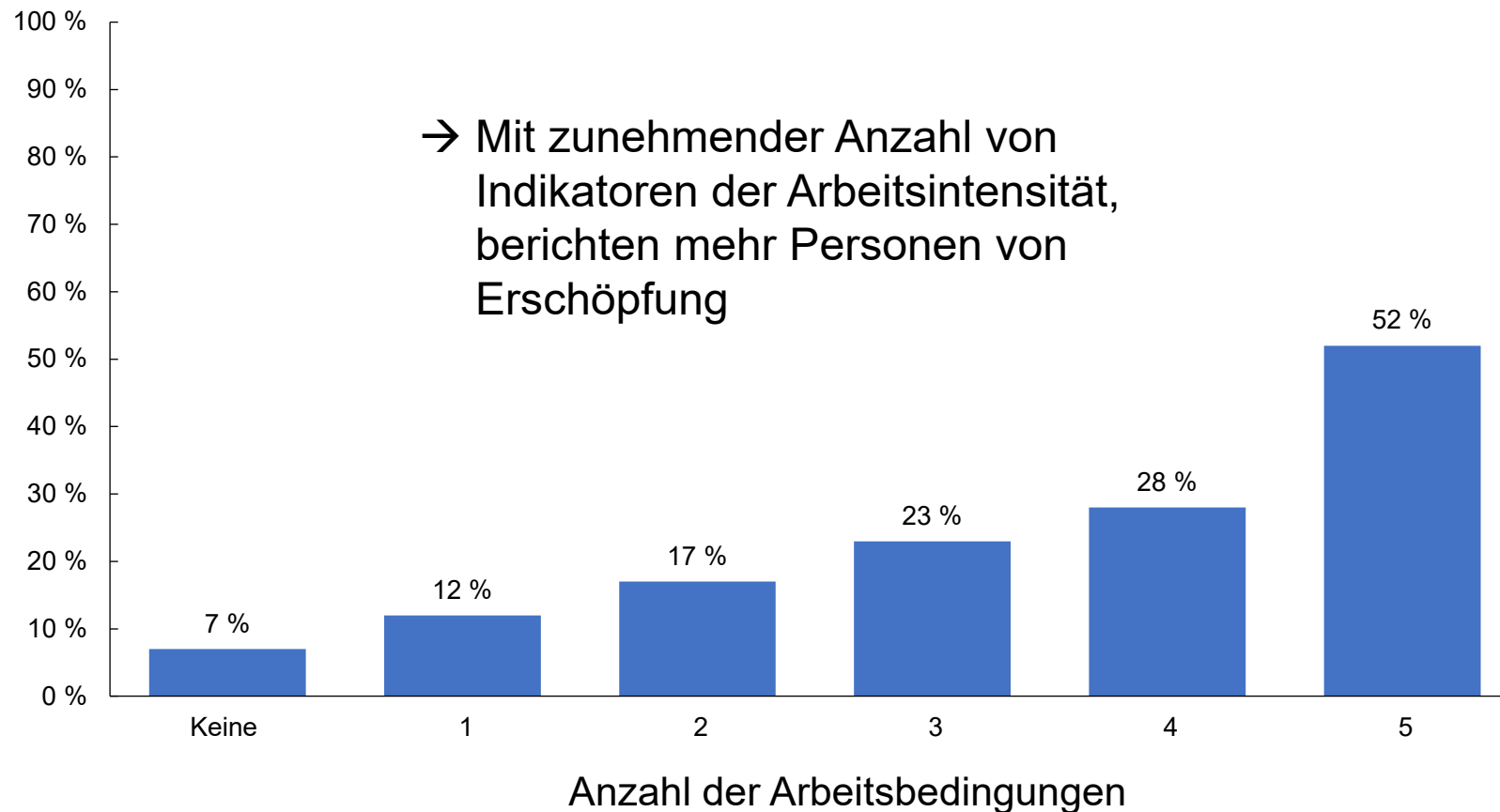


→ Risiken für Arbeitnehmende und Arbeitgebende

Quellen:  
Hünefeld et al. (2025);  
Korunka (2020);  
Siefer & Hünefeld (2025)



- Anteil (in %) der abhängig Beschäftigten, die sich **erschöpft** fühlen, nach der Anzahl der sie betreffenden Arbeitsbedingungen



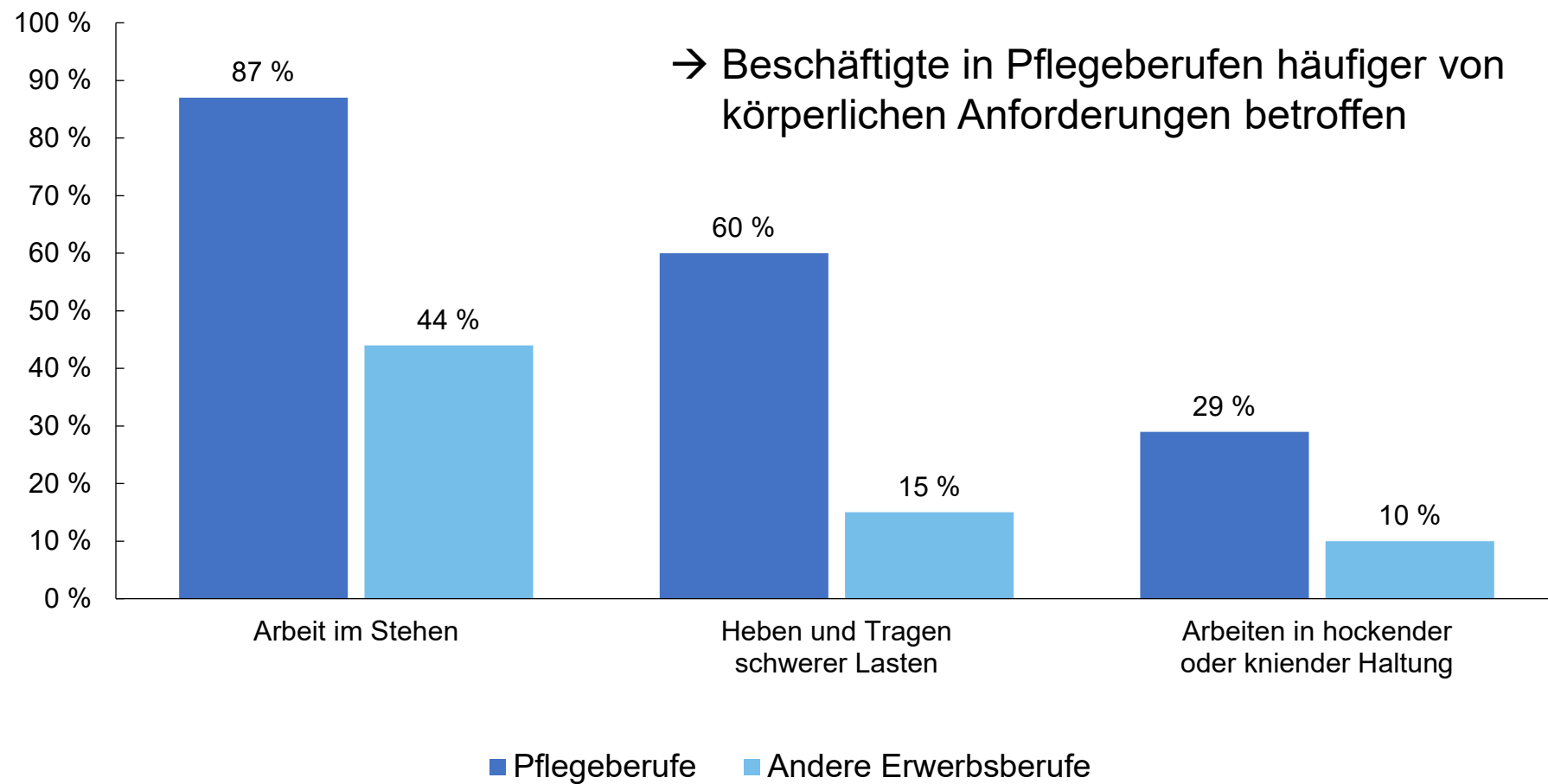
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024

- Wie sieht es speziell in
- **Pflegeberufen** aus?





## Häufige **körperliche** Anforderungen nach Berufsgruppen

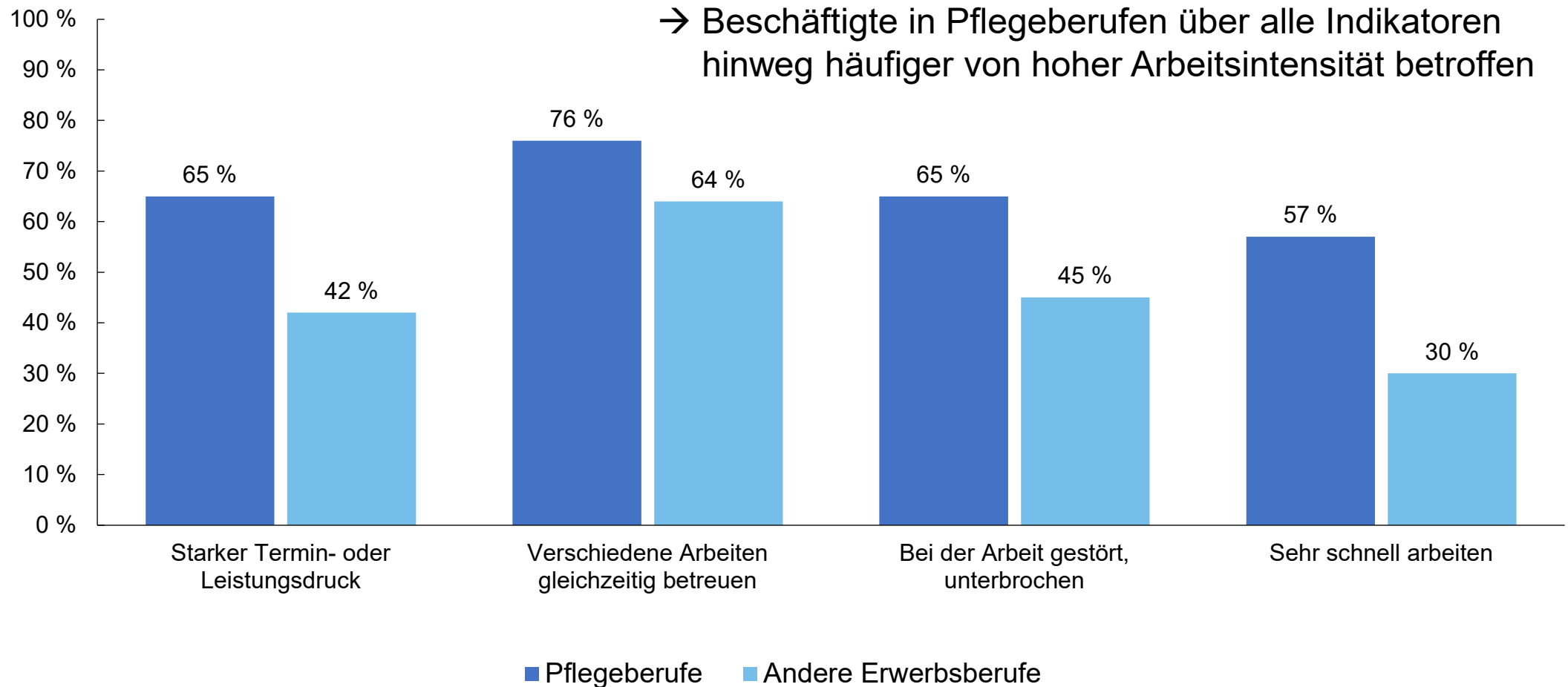


Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024





## Häufige **psychische** Anforderungen nach Berufsgruppen

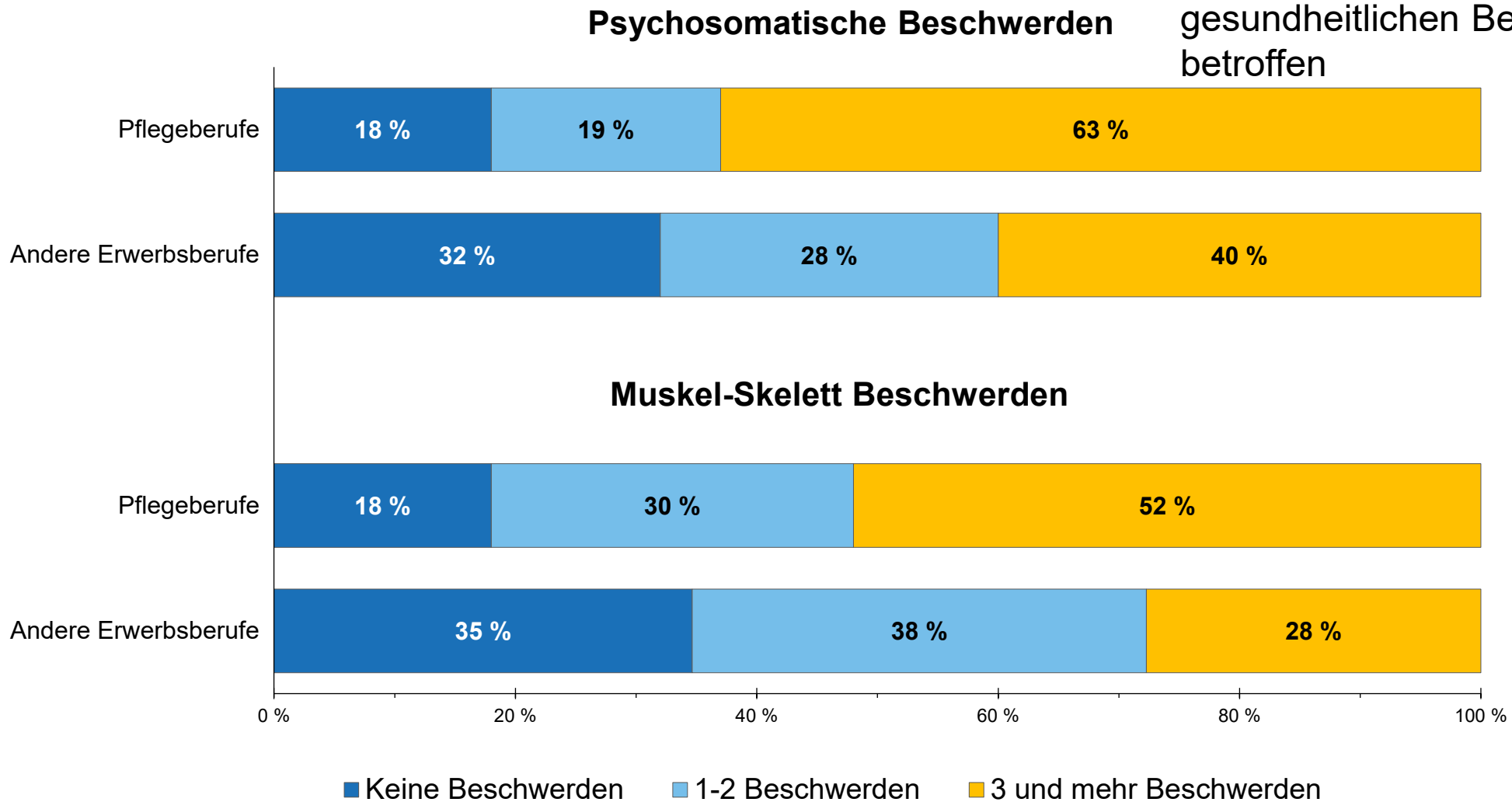


Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024



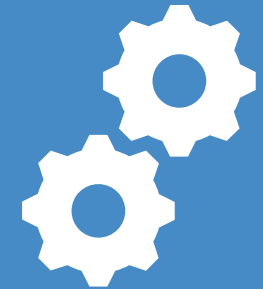
Erwerbstätige mit **gesundheitlichen Beschwerden** nach  
Berufsgruppen

→ Beschäftigte in Pflegeberufen  
sind häufiger von 3 und mehr  
gesundheitlichen Beschwerden  
betroffen



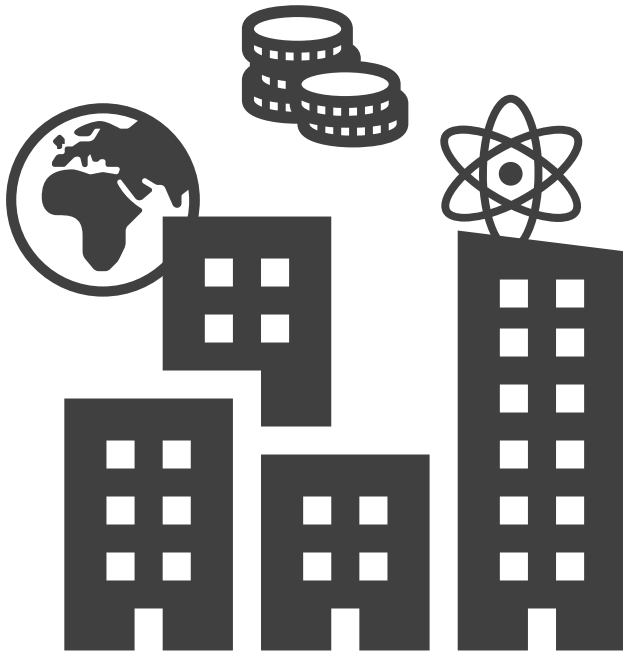
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024

# ■ Was sind die Treiber von ■ Arbeitsintensität?

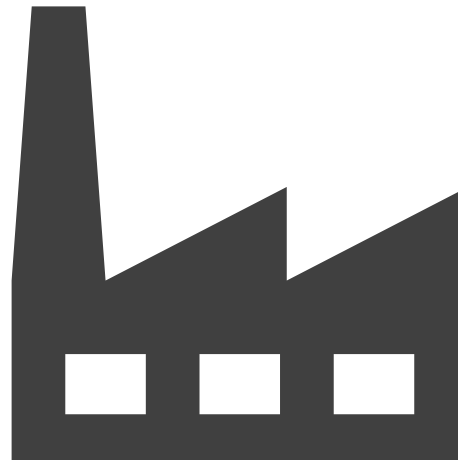




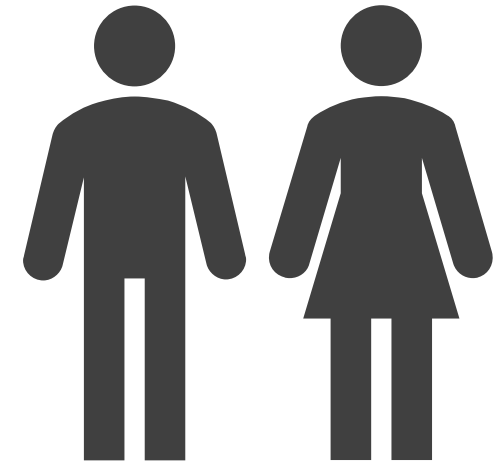
## Treiber von hoher Arbeitsintensität I



Überbetriebliche Ebene



Betriebliche Ebene



Individuelle Ebene



## Treiber von hoher Arbeitsintensität II



### Überbetriebliche Ebene:

- Globalisierung,
- Digitalisierung,
- Flexibilisierung
- Demographischer Wandel,
- Fachkräftemangel
- Regulierungen
- Etc.

Quellen:  
Ahlers et al. (2020);  
Hünefeld et al. (2025);  
Korunka (2020)



## Treiber von hoher Arbeitsintensität III



### **Betriebliche Ebene:**

- Technologische Innovationen: moderne Informations- und Kommunikationstechnologien, andauernde Zunahme von Rechnerleistungen, Einsatz von künstlicher Intelligenz
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation: z.B. Lean Management, ergebnisorientiertes Arbeiten, Zielvereinbarungen
- Veränderte Leistungserwartungen: z.B. hohe Kundenorientierung, Projektarbeit,
- Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsmodellen
- Rationalisierung und Restrukturierung

Quellen:  
Ahlers et al. (2020);  
Hünefeld et al. (2025);  
Korunka (2020)



## Treiber von hoher Arbeitsintensität IV

### **Arbeitsplatz- / Individuelle Ebene:**

#### **Anforderungsniveau/Komplexität:**

- Führungsaufgaben
- Komplexe Tätigkeiten
- Hohe Lernanforderungen

#### **Arbeitszeit:**

- Vollzeit (im Vergleich zu Teilzeit),
- Schichtarbeit und überlange Arbeitszeiten (48 h +)
- Schlechte Vereinbarkeit von Arbeit- und Privatleben

#### **Arbeitsbedingungen**

- Arbeitsplatzunsicherheit
- Arbeiten mit IKT-Mitteln
- Mangelnder Handlungsspielraum
- Mangelnde Soziale Unterstützung durch Kolleg\*innen und Führungskräfte
- Mangelnde Anerkennung



#### Quellen:

Ahlers et al. (2020);  
Hünefeld et al. (2025);  
Hünefeld et al. (2024);  
Korunka (2020)

→ **Treiber sind unterschiedlich über Branchen und Tätigkeitsfelder verteilt!**

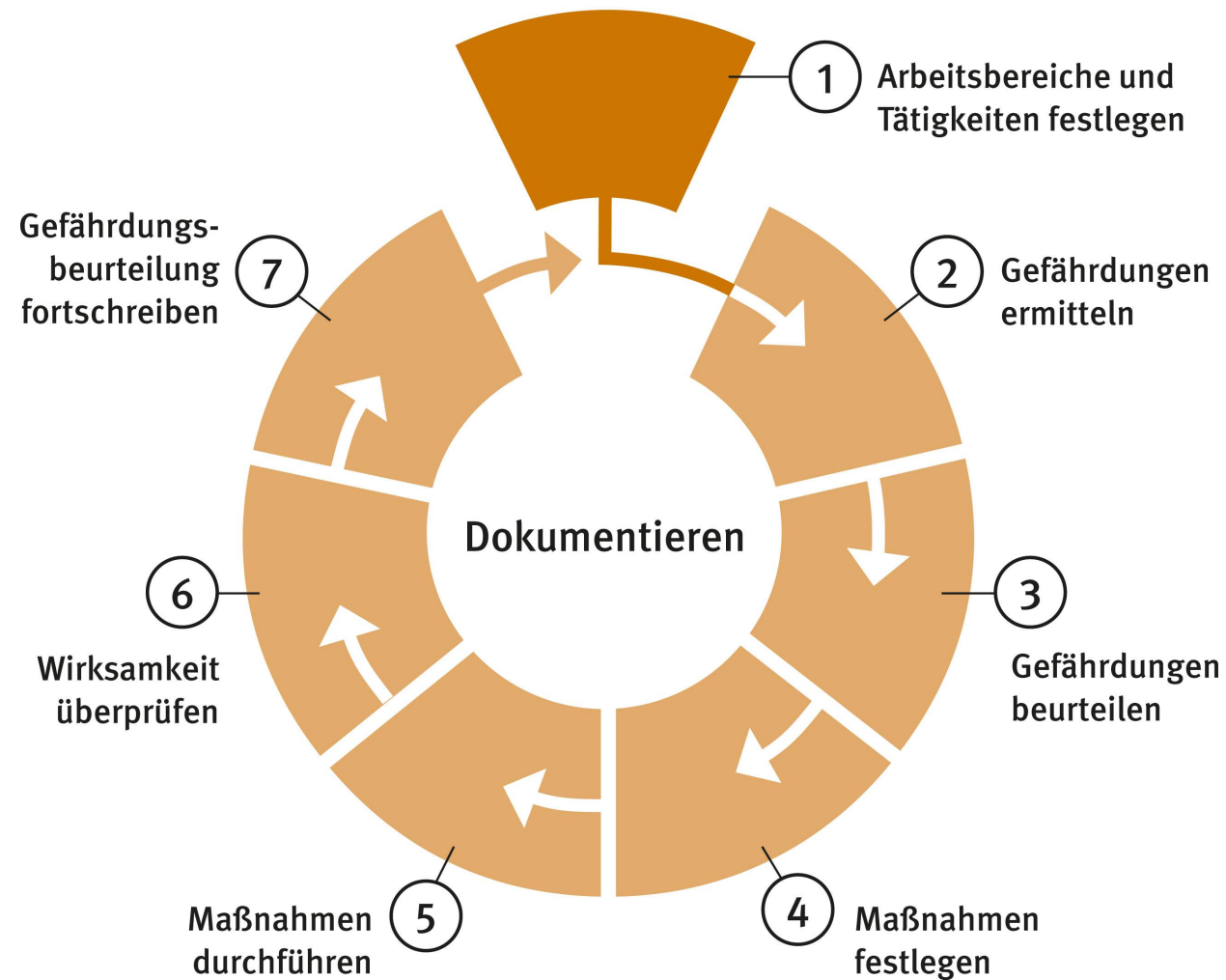
- Was kann man gegen hohe
- Arbeitsintensität machen?







# Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung I



<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gefaehrungsbeurteilung/sieben-schritte>



## Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung II

- Führungskräfte in die Gefährdungsbeurteilung miteinbeziehen - Verbesserung der Führungsverantwortung und der strukturellen Bedingungen
- Umfang und die zu wählende Methodik müssen sich an den konkreten betrieblichen Gegebenheiten orientieren - Bestandsaufnahme durch Begehung des Betriebes, Berücksichtigung von Wechselwirkungen
- Ableiten von Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit erst nach der Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen – Offenheit im Prozess
- Leitparameter zur Feststellung hoher Arbeitsintensität: z.B. Einhaltung von Arbeits- und Pausenzeiten, Einhaltung inhaltlicher Vorgaben und vorgegebener Termine

Quelle: Aich (2020)



# Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung III

## Gefährdungsbeurteilung: Arbeitsblatt 3



Datum: 16.02.2014

Arbeitsbereich: Wohnbereich		Einzeltätigkeit: Mobilisation von Bewohnerinnen und Bewohnern		Beschäftigte: Pflegekräfte			
Gefährdungen ermitteln	Gefährdungen beurteilen		Maßnahmen festlegen Bemerkungen	Maßnahmen durchführen		Wirksamkeit überprüfen	
	Risiko- klasse	Schutzziele		Wer?	Bis wann?	Wann?	Ziel erreicht?
Hoher Krankenstand, häufige Klagen der Pflegekräfte über Rückenschmerzen und Verspannungen - Fehlbelastungen der Lenden- und Halswirbelsäule bei der Grundpflege.  Im dritten Stock sind die Betten nicht höhenverstellbar.  Im vierten Stock sind die Platzverhältnisse sehr beengt - ungünstige Ergonomie.	2	Rückenerkrankungen um mindestens 50% reduzieren: Messung durch anonymisierte Mitarbeiterbefragung vorher/nachher	Technisch: - Alte Pflegebetten austauschen: Bestellung von sechs elektrisch verstellbaren Betten veranlassen.  Organisatorisch: - Zimmer im vierten Stock: Einrichtung umstellen, damit zwischen Bett und Wand ein Meter Platz bleibt. - Im Pflegeplan vermerken, welche Bewohner zu zweit mobilisiert werden. - Bobath-Konzept in die Arbeitsanweisungen integrieren.  Personenbezogen: - Bobath-Fortbildung für die neuen Pflegekräfte (ab 2013) buchen - Wiederholungsunterweisung „Rückengerechtes Arbeiten“ für die anderen	Geschäftsführung  PDL Geschäftsführung  PDL  Geschäftsführung PDL	31.07.14  31.06.14  31.03.14  in 01/2014 31.03.14	31.07.15	

<https://www.bgw-online.de/resource/blob/20188/882de38d14d9a37f5af798cc28975be8/bgw04-05-110-gefaehrdungsbeurteilung-pflege-data.pdf>

## Gestaltungsempfehlungen I

- Strategische Personalplanung und Organisationsentwicklung (Hoffmann, 2017): Z.B. Welche personalwirtschaftlichen Maßnahmen braucht das Unternehmen, um strategische Ziele zu realisieren?
- Betriebs-/Dienstvereinbarungen als Gestaltungswerkzeug (Müller/Steinwender, 2019): Regelungen: Z.B. Zeiterfassung oder Qualifizierung
- Arbeitszeitgestaltung (Tisch/Backhaus, 2019): Z.B. Einhaltung der gesetzlichen Tageshöchstarbeits- und Ruhezeiten, Klare Regelungen bei Home-Office und mobilen Arbeiten
- Indirekte Effekte von Technologien für Arbeitsintensität mitberücksichtigen (Carayon/Smith, 2014): Z.B. Regeln zur Erreichbarkeit, Einarbeitungszeit für neue Technologie, IT-Support vorhanden?, IT-Fortbildungen



## Gestaltungsempfehlungen II

Hohe Arbeitsintensität lässt sich nicht immer vermeiden, daher

→ Ressourcen schaffen:

- Handlungsspielraum
- Soziale Unterstützung
- Adäquates Feedback durch Führungskräfte
- Ausreichende Informationen
- Erholzeiten
- Etc.



Quellen:  
Ahlers et al. (2020);  
Gerlmaier & Latniak (2013);  
Hünefeld et al. (2025)



## Sind Sie an weiteren Zahlen, Daten, Fakten interessiert?

Startseite > Themen > Monitoring und Evaluation > Zahlen | Daten | Fakten > BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (BIBB/BAuA)  
> [Datenvisualisierungstool der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006-2024](#)

### Filter

Die Auswahl in einem Formularelement kann die Auswahlmöglichkeiten eines folgenden Formularelementes beeinflussen.

- 1 Themengruppen \***  
-- Bitte auswählen --
- 2 Thema \***  
-- Bitte auswählen --
- 3 Differenzierungsmerkmal**  
keine Differenzierung
- 4 Jahr \***  
(mehrere Jahre auswählbar)

### Datenvisualisierungstool (DataVis) der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006-2024

Die Daten zu Arbeitsbedingungen, Anforderungen, arbeitsbezogenen Ressourcen, Arbeitszufriedenheit und gesundheitlichen Beschwerden aus den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012, 2018 und 2024 werden hier zur individuellen Auswertung (als Abbildung und Tabelle; inkl. Downloadmöglichkeiten) angeboten.

Anmerkung: Es sind nicht immer alle Daten ausgewiesen. Dies kann an zu geringen Häufigkeiten in kleineren Gruppen (z. B. Landwirtschaft) liegen oder daran, dass einzelne Fragen nicht in allen Jahren oder in allen Subgruppen erhoben wurden. Mehr Informationen dazu erhalten Sie, wenn Sie mit der Maus über die Grafik gehen (bei mobilen Geräten, bitte anklicken).



Als Wissenschaftler/-in haben Sie darüber hinaus auch die Möglichkeit mit einem Scientific Use File zu arbeiten, den Sie über das [FDZ IM BIBB](#) beantragen können (aktuell bis 2018).

<https://www.baua.de/DE/Themen/Monitoring-Evaluation/Zahlen-Daten-Fakten/BIBB-BAuA/Datavis>



Gibt es Fragen oder  
Anmerkungen?



Kontakt:  
[info-zentrum@buaa.bund.de](mailto:info-zentrum@buaa.bund.de)



## Weiterführende Informationen I

- Ahlers, Elke; Hünefeld, Lena; Goedicke, Anne, 2020. Wer ist von hoher Arbeitsintensität betroffen? ASU, Vol. 55, No. 9, DOI: 10.17147/asu-2009-8918.
- Aich, Eva. 2020. Arbeitsintensität in der Gefährdungsbeurteilung. *WSI-Mitteilungen*, 73(1), 71-75.
- Carayon, Pascale. & Smith, Michael J, 2014. The balance concept revisited: Finding balance to reduce stress in a frantic world of IT, in: Christian Korunka & Peter Hoonakker (Hrsg.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life*. Dordrecht: Springer. S. 105-121.
- Gerlmaier, Anja; Latniak, Erich, 2013. Psychische Belastungen in der IT-Projektarbeit – betriebliche Ansatzpunkte der Gestaltung und ihre Grenzen *in*: Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastungen bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit. Hrsg.: Junghanns, Gisa; Morschhäuser, Martina. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Hoffmann, Thomas 2017. Leitfaden für die sozialpartnerschaftliche Gestaltung einer effektiven Personalplanung in mittelständischen Unternehmen. Reihe: Mitbestimmungspraxis, Nr. 7. Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_mbf\\_praxis\\_2017\\_07.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2017_07.pdf)
- Hünefeld, Lena., Lück, Marcel., Möller, Helene., Kopatz, Florian., & Hüffmeier, Joachim, 2024. Determinants of Work Intensity in Three Service Sectors. *SMR-Journal of Service Management Research*, 8(1), 29-49.





## Weiterführende Informationen II

- Hünefeld, Lena; Meyer, Sophie-Charlotte; Erol, Serife; Ahlers, Elke, 2025. Work intensity: identification and analysis of key determinants. International Journal of Workplace Health Management, Vol. 18, No. 2, pp. 238-258. DOI: 10.1108/IJWHM-12-2023-0177.
- Korunka, Christian, 2020. Arbeitsintensivierung: Ursachen, Verläufe und Risikogruppen. WSI Mitteilungen, 1/2020, Seiten 11-18.
- Lück, Marcel; Melzer Marlen, 2020. Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. Höhere Anforderungen, mehr gesundheitliche Beschwerden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Fakten.
- Müller, Anne.; Steinwender, Frank, 2019. Betriebsvereinbarungen als Gestaltungswerkzeug. Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2019\\_05\\_13\\_mueller.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2019_05_13_mueller.pdf)
- Rau, Renate. & Göllner, Christian, 2018. Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung. Arbeit, 27(2): 151-174.
- Siefer, Anke; Hünefeld, Lena, 2025. Arbeitsintensität genauer betrachtet: Anforderungen entwickeln sich unterschiedlich. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Fakten.



## Weiterführende Informationen III

- Stab, Nicole & Schulz-Dadaczynski, Anika, 2017. Arbeitsintensität: Ein Überblick zu Zusammenhängen mit Beanspruchungsfolgen und Gestaltungsempfehlungen. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. DOI 10.1007/s41449-017-0048-9.
- Tisch, Anita, Backhaus, Niels, 2019. Digitalisierung, Arbeitsintensivierung und Arbeitszeitgestaltung. Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2019\\_05\\_13\\_panel\\_5\\_ergebnisse.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2019_05_13_panel_5_ergebnisse.pdf)