

# 6 Quantitative Anforderungen

## Schnelles Arbeiten



### SO WURDE GEFRAGT:

Müssen Sie sehr schnell arbeiten?

### Hinführung:

Quantitative Anforderungen entstehen primär durch äußere Umstände (Stab, et al., 2016). Einer der bedeutendsten Einflussfaktoren ist hierbei die Digitalisierung. Bedingt durch die Digitalisierung beschleunigen sich die Märkte und erfordern von den Organisationen – und damit letztendlich von ihren Beschäftigten – eine permanente Weiterentwicklung und hohe Innovationsfähigkeit (Becker et al., 2014).

### Allgemeine Ergebnisse:

42.7% der insgesamt 11.000 befragten Beschäftigten geben an, oft oder immer sehr schnell arbeiten zu müssen. Bei weiteren 41.5% ist dies manchmal der Fall. Nur 15.9% der Beschäftigten müssen nie, fast nie oder selten sehr schnell arbeiten.

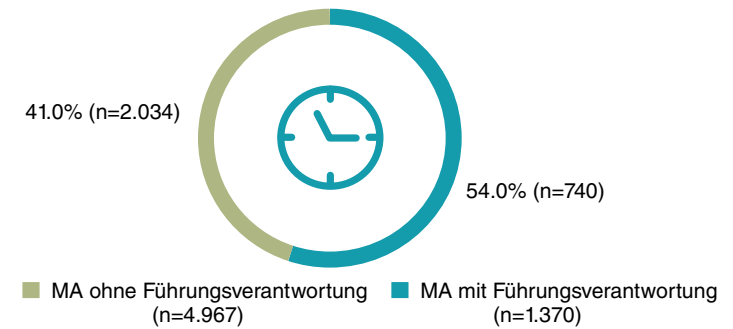
### KEY MESSAGE:

15.9% der befragten Beschäftigten geben an, nie, fast nie oder sehr selten schnell arbeiten zu müssen. Die übrigen Beschäftigten müssen zumindest manchmal schnell arbeiten. Der Wunsch, an Stressmanagement- und Resilienztrainings teilzunehmen, ist bei den Beschäftigten durchaus ausgeprägt.

### Besonderheiten nach Zielgruppen:

Hier scheinen ältere Beschäftigte stärker betroffen zu sein als jüngere ( $X^2(6) = 174.05, p = .000, n = 10.318$ ). Etwa ein Viertel der befragten Beschäftigten bis 29 Jahre (25.4%) gibt an, nie, fast nie oder selten sehr schnell arbeiten zu müssen. Im Gegensatz dazu sind es in den restlichen Alterskategorien mindestens 10 Prozentpunkte weniger. Beispielsweise ordnen sich von den Beschäftigten im Alter von 50 Jahren und älter nur 14.8% dieser Kategorie zu. Dementsprechend geben die älteren Beschäftigten häufiger an, immer oder oft schnell arbeiten zu müssen. Spitzenreiter sind hier mit 47.6% die 40- bis 49-Jährigen, das Schlusslicht bilden die jüngeren Beschäftigten bis 29 Jahre mit 33.6%. Ein weiterer signifikanter Unterschied zeigt sich bei genauerer Betrachtung des Merkmals Führungsverantwortung ( $X^2(2) = 78.92, p = .000, n = 6.337$ ). 54.0% der Beschäftigten mit Führungsverantwortung geben an, immer oder oft schnell arbeiten zu müssen. Bei den Beschäftigten ohne Führungsverantwortung sind es dagegen nur 41.0%.

### ICH MUSS IMMER/OFT SCHNELL ARBEITEN



### Weitere Besonderheiten:

Es zeigen sich folgende statistisch signifikante Zusammenhänge: Beschäftigte, die weniger Einfluss auf die Menge ihrer Arbeit haben, geben häufiger an, schnell arbeiten zu müssen ( $r = -.25, p = .000, n = 10.362$ ). Darüber hinaus geben Beschäftigte, die schnell arbeiten müssen, eher an, berufliche Dinge auch außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen ( $r = .20, p = .000, n = 585$ ). Der Wunsch, an Stressmanagement- und Resilienztrainings teilzunehmen, ist bei Beschäftigten mit hohen quantitativen Anforderungen besonders ausgeprägt. 63.0% derjenigen, die oft oder immer schnell arbeiten müssen, wünschen sich solche Angebote.



### WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

So können Sie Ihren Arbeitstag entspannter gestalten – [Tipps für ein gutes Zeitmanagement:](#)



# 6 Quantitative Anforderungen

## Zeitdruck

### SO WURDE GEFRAGT:

Wie oft kommt es vor, dass Sie nicht genügend Zeit haben, alle Ihre Aufgaben zu erledigen?

### Hinführung:

Können Beschäftigte ihre Arbeitsaufgaben aufgrund der Menge nicht oder nur unter hohem Zeitdruck bearbeiten, so wird dies als „work overload“ bezeichnet. Auf der individuellen Ebene führt diese Überlastung oftmals zu Stress, geringem psychischen Wohlbefinden oder auch Burnout (Stab et al., 2016).

### Allgemeine Ergebnisse:

Knapp 40.0% der insgesamt 10.995 befragten Beschäftigten geben an, oft oder sogar immer zu wenig Zeit zu haben, um alle Aufgaben bei der Arbeit zu erledigen. Ungefähr ein Drittel hat manchmal und ein weiteres Drittel nie, fast nie oder zumindest selten zu wenig Zeit für das Erledigen der Aufgaben.

### Besonderheiten nach Zielgruppen:

Betrachtet man bei dieser Frage die Alterskategorien genauer, dann fällt ein signifikanter Unterschied auf ( $X^2(6) = 257.44, p = .000, n = 10.315$ ). 45.3% der 40- bis 49-Jährigen geben an, oft oder immer zu wenig Zeit zu haben, um alle Aufgaben zu erledigen. Bei den Bis-29-Jährigen sind es nur 27.1%. Auch zeigt sich, dass Personen mit Führungsverantwortung dies bezüglich stärker belastet sind ( $X^2(2) = 207.05, p = .000, n = 6.344$ ). 56.2% der Führungskräfte geben an, oft oder immer zu wenig Zeit für ihre Aufgaben zu haben. Bei Personen ohne Führungsverantwortung sind es 35.7%. Zwischen diesen beiden Teilergebnissen könnte ein Zusammenhang bestehen. Da ältere Beschäftigte tendenziell häufiger Führungsverantwortung tragen als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen (Statistisches Bundesamt, 2021), könnte dies ein Erklärungsansatz für die prozentuale Verteilung in beiden Kopfgruppen sein.

### KEY MESSAGE:

Vor allem Beschäftigte mit Führungsverantwortung empfinden ihre quantitativen Anforderungen bei der Arbeit als belastend. Über die Hälfte (56.2%) dieser Gruppe gibt an, meistens nicht genügend Zeit zur Erledigung aller Aufgaben zu haben.

### Weitere Besonderheiten:

Es zeigt sich ein Zusammenhang zwischen quantitativen Anforderungen und Entgrenzung. Dies kann darauf hindeuten, dass je häufiger Beschäftigte nicht genügend Zeit haben, alle ihre Aufgaben zu erledigen, desto eher erledigen sie diese auch außerhalb der Arbeitszeit ( $r = .36, p = .000, n = 584$ ). Damit ginge auch eine geringere Arbeitszufriedenheit einher ( $r = -.22, p = .000, n = 10.396$ ). Außerdem zeigt sich, dass Beschäftigte, die nicht genügend Zeit haben, alle ihre Aufgaben zu erledigen, auch den Einfluss auf die Menge der übertragenen Arbeit ( $r = -.23, p = .000, n = 10.366$ ) sowie die Unterstützung durch andere Teammitglieder ( $r = -.21, p = .000, n = 10.360$ ) und die Führungsqualität ( $r = -.23, p = .000, n = 10.460$ ) signifikant niedriger bewerten.

### ICH HABE OFT/IMMER NICHT GENUG ZEIT

N=4.339

bis 29 Jahre (n=483)	27.1%
30 bis 39 Jahre (n=1.128)	40.8%
40 bis 49 Jahre (n=1.120)	45.3%
50 und älter (n=1.338)	40.6%



Dr. Utz Niklas Walter, IFBG

„Auch die Unternehmensverantwortlichen sehen die Arbeitsmenge als eine der größten Herausforderungen der modernen Arbeitswelt an. Das hat die [whatsnext-Studie](#) 2017 gezeigt, die wir im Jahr 2022 erneut mit der TK durchführen werden.“

# 6 Quantitative Anforderungen Überstunden

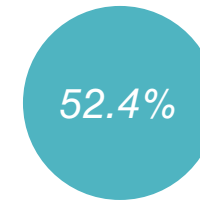
## SO WURDE GEFRAGT:

Müssen Sie Überstunden machen?

## ICH MUSS OFT/IMMER ÜBERSTUNDEN MACHEN

■ N=1.371

■ N=4.960



MA mit Führungsverantwortung  
(n=719)



MA ohne Führungsverantwortung  
(n=1.286)

## Hinführung:

Laut Angaben des statistischen Bundesamtes arbeiteten Vollzeit-erwerbstätige im Jahr 2019 durchschnittlich 41 Stunden pro Woche. Etwa 10.0% der Vollzeit-erwerbstätigen arbeiteten dabei mehr als 48 Stunden pro Woche – häufig Personen in Führungspositionen (Statistisches Bundesamt, 2019). Die Bedeutung des Themas Überstunden wird anhand dieser Zahlen deutlich, zumal zu viele Arbeitsstunden für Beschäftigte eine Belastung darstellen können.

## Allgemeine Ergebnisse:

Beim Leisten von Überstunden wird eine große Heterogenität innerhalb der Stichprobe (N=10.976) deutlich. Sowohl die Antwortoptionen *nie*, *fast nie* und *selten* werden von etwa einem Drittel der Beschäftigten gewählt als auch die Optionen *oft* und *immer*. Die Antwort *manchmal* wurde mit 38.5% am häufigsten gegeben.

## Besonderheiten nach Zielgruppen:

Von Überstunden scheinen ältere Beschäftigte häufiger betroffen zu sein als jüngere ( $X^2(6) = 166.54$ ,  $p = .000$ ,  $n = 10.297$ ). In der Antwortkategorie *oft* oder *immer* weist die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen mit 36.5% den höchsten Anteil auf. Die Optionen *nie*, *fast nie* und *selten* haben die Bis-29-Jährigen mit 41.3% am häufigsten angegeben. Zusätzlich zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des Merkmals Führungsverantwortung ( $X^2(2) = 373.31$ ,  $p = .000$ ,  $n = 6.331$ ). 52.4% der Personen mit Führungsverantwortung machen oft oder immer Überstunden, während es bei Personen ohne Führungsverantwortung nur 25.9% sind. Darüber hinaus unterscheidet sich die Häufigkeit der Überstunden auch nach Organisationsform

( $X^2(2) = 26.90$ ,  $p = .000$ ,  $n = 10.967$ ). In Öffentlichen Einrichtungen werden seltener Überstunden gemacht als in Wirtschaftsunternehmen. 35.2% der Beschäftigten in Öffentlichen Einrichtungen machen *nie*, *fast nie* oder *selten* Überstunden. In Wirtschaftsunternehmen sind es nur 28.8%.

## Weitere Besonderheiten:

Das Leisten von Überstunden scheint insbesondere mit den Themen Entgrenzung und Präsentismus zusammenzuhängen. Eine mögliche Interpretation wäre, dass je mehr Überstunden geleistet werden, desto ausgeprägter auch die Entgrenzungsproblematik von der Arbeit ist ( $r = .32$ ,  $p = .000$ ,  $n = 583$ ) bzw. desto eher wird auch trotz Krankheit gearbeitet ( $r = .20$ ,  $p = .000$ ,  $n = 10.155$ ). Außerdem sehen 82.4% von den befragten Beschäftigten, die angeben oft oder immer Überstunden machen zu müssen, einen konkreten Handlungsbedarf in diesem Bereich.

## KEY MESSAGE:

52.4% der Personen mit Führungsverantwortung machen oft oder immer Überstunden, während es bei Personen ohne Führungsverantwortung nur 25.9% sind. Die Beschäftigten, die häufig Überstunden machen müssen, neigen auch eher dazu, krank zur Arbeit zu gehen und außerhalb der Arbeitszeit Aufgaben zu erledigen.

## SPANNENDE ERKENNTNISSE AUS ANDEREN STUDIEN:

Die Erkenntnis, dass fast die Hälfte der Beschäftigten zu wenig Zeit hat, ihre Arbeit zu erledigen, bestätigt auch die Erwerbstätigenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Darin wurde 2018 in einer Wiederholungsbefragung festgestellt, dass die empfundene Belastung durch Termin- und Leistungsdruck in den vergangenen 15 Jahren deutlich zugenommen hat.

Die gesamte Studie ist [hier](#) nachzulesen:

