



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

**Aporien der Prävention?
Identifizierung, Analyse und Bewertung hemmender und fördernder
Faktoren von verhaltenspräventiven Maßnahmen bei flexibler Arbeit**

**Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades
eines Doktors**

in der
Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

an der
Bergischen Universität Wuppertal

vorgelegt von
Lea Ueberholz, M.Sc.
aus Wuppertal

Wuppertal 2021

Die Dissertation kann wie folgt zitiert werden:

urn:nbn:de:hbz:468-20220607-113803-8

[<http://nbn-resolving.de/urn/resolver.pl?urn=urn%3Anbn%3Ade%3Ahbz%3A468-20220607-113803-8>]

DOI: 10.25926/0qqv-e931

[<https://doi.org/10.25926/0qqv-e931>]

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	III
Kurzreferat	1
Abstract.....	2
1 Einleitung.....	3
1.1 Relevanz und Stand der Forschung.....	3
1.2 Zielsetzung.....	8
1.3 Methodische Begründung	10
2 Aktuelle Herausforderungen und Prävention.....	12
2.1 Flexibilisierung der Arbeit und psychische Belastungen und Beanspruchungen	12
2.2 Verhaltens- und Verhältnisprävention	21
2.2.1 Die Dichotomisierung von Verhältnis- und Verhaltensprävention.....	22
2.2.2 Spannungsfeld Verhaltens- und Verhältnisprävention.....	23
2.3 Präventionsparadox.....	28
3 Mehrebenen-Modell.....	34
3.1 Ebene III: Gesellschaft.....	37
3.1.1 Flexibilisierung der Arbeit	38
3.1.2 Globalisierung	40
3.2 Ebene II: Organisation	42
3.2.1 Strukturwandel.....	42
3.2.2 Organisationswandel.....	43
3.2.2.1 Re- bzw. Neo-Taylorisierung.....	44
3.2.2.2 Subjektivierung.....	45
3.2.3 Wertewandel.....	48
3.3 Ebene I: Individuum.....	51
4 Spannungsfelder	55
4.1 Spannungsfeld Taylorisierung und Subjektivierung.....	55
4.2 Spannungsfeld Human Enhancement und Human Empowerment	58
4.3 Spannungsfeld Gesundheit und andere Werte	59
4.3.1 Mangel an Wissen	62
4.3.2 Zeitliche Distanz	62
4.3.3 Wertegewichtung – Gesundheitsschützendes und sicheres Verhalten als Instrument	63
4.4 Spannungsfeld Entgrenzung & Vereinbarkeit	64
4.5 Spannungsfeld Achtung von Autonomie und Handlungspflichten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.....	66

4.6	Spannungsfeld Vermeidung und Erzeugung von Gefährdungspotentialen.....	68
4.7	Zwischenfazit Spannungsfelder	70
5	Arbeitspaket 1: Literaturrecherche zur Identifizierung hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen	72
5.1	Methodisches Vorgehen bei der Literaturrecherche	72
5.1.1	Suchkriterien	73
5.1.2	Einschlusskriterien	75
5.2	Ergebnisse der Literaturrecherche „Identifizierung hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen“	75
5.3	Diskussion der Ergebnisse der Literaturrecherche.....	92
5.4	Zwischenfazit zur Literaturrecherche.....	93
6	Arbeitspaket 2: Gruppendiskussion zur Identifizierung und Analyse hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen.....	95
6.1	Ziele und Hypothesen der Gruppendiskussion	95
6.1.1	Hypothese 1.1: Selbstmotiviertes Ergreifen von Maßnahmen	96
6.1.2	Hypothese 1.2: Bedingende Faktoren	96
6.1.3	Hypothese 1.3: Erzeugung von Gefährdungspotentialen über Leistungssteigerung 96	
6.1.4	Hypothese 1.4: Erzeugung von Gefährdungspotentialen über Risikohomöostase	97
6.2	Methodische Begründung der Gruppendiskussion	97
6.3	Methodik der Gruppendiskussion	99
6.3.1	Teilnehmer*innen.....	99
6.3.2	Material	101
6.3.3	Protokollierung und Transkription.....	103
6.3.4	Durchführung	104
6.3.5	Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring zur Hypothesenprüfung.....	105
6.4	Ergebnisse der Gruppendiskussion	106
6.4.1	Hypothese 1.1: Beschäftigte ergreifen selbstmotiviert Maßnahmen.....	107
6.4.2	Hypothese 1.2: Bedingende Faktoren	108
6.4.3	Hypothese 1.3: Leistungssteigerung.....	114
6.4.4	Hypothese 1.4: Risikohomöostase.....	116
6.5	Diskussion der Ergebnisse der Gruppendiskussion.....	117
6.5.1	Methodenkritik	118
6.5.2	Hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen.....	122
6.5.3	Eingeschränkte Wirksamkeit von Verhaltensprävention.....	125
6.6	Zwischenfazit zur Gruppendiskussion.....	126
7	Arbeitspaket 3: Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen zur Analyse und Bewertung hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen.....	129

7.1	Ziele und Hypothesen der Befragung	130
7.1.1	Hypothese 2.1: Verhaltenspräventive Maßnahmen im Schatten der Verhältnisprävention.....	131
7.1.2	Hypothese 2.2: Vorhersagefähigkeit der hemmenden und fördernden Faktoren.....	132
7.2	Methodische Begründung der Befragung	132
7.3	Methodik der Befragung	134
7.3.1	Teilnehmer*innen.....	134
7.3.2	Datenschutz.....	137
7.3.3	Design	137
7.3.4	Material	138
7.3.4.1	Fragebogen	138
7.3.4.2	Operationalisierung der Variablen	141
7.3.5	Ablauf	144
7.3.6	Statistische Auswertung.....	144
7.4	Ergebnisse der Befragung	144
7.4.1	Hypothese 2.1	145
7.4.2	Hypothese 2.2	146
7.5	Diskussion der Ergebnisse der Befragung.....	149
7.5.1	Verhaltenspräventive Maßnahmen im Schatten der Verhältnisprävention	149
7.5.2	Vorhersagefähigkeit der hemmenden und fördernden Faktoren	149
7.5.3	Methodenkritik	151
7.6	Zwischenfazit zur Befragung.....	155
8	Zusammenfassende Diskussion und Fazit.....	158
	Literatur	164
	Tabellenverzeichnis	VI
	Abbildungsverzeichnis	VII
	Abkürzungsverzeichnis.....	X
	Glossar	XIII
	Lebenslauf.....	XIX
	Anhangsverzeichnis	XX
	Anhang I – Leitfaden Gruppendiskussion.....	XXI
	Anhang II – Postskript.....	XXII
	Anhang III – Protokolle Gruppendiskussion.....	XXVI
	Anhang IIIa – Protokoll Gruppendiskussion Englisch.....	XXVI
	Anhang IIIb – Protokolle Gruppendiskussion Deutsch.....	XXXI

Anhang IV – Codierleitfaden	XXXVII
Anhang V – Unbedenklichkeitsvotum der Ethik-Kommission der Bergischen Universität Wuppertal	XLVI
Anhang VI – Einwilligung durch Prof. Dr. Stefan Diestel	XLVII
Anhang VII – Befragungsstruktur der Online-Befragung.....	XLVIII
Anhang VIII – Einladung zur Teilnahme.....	LXIX
Anhang IX – Gesamtübersicht Daten.....	LXX
Anhang IXa – Quantitative Ergebnisse.....	LXX
Allgemeine Daten (Teil A).....	LXX
Arbeitszeit und Überstunden am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office (Teil B)	LXXI
Belastungen am betrieblichen Arbeitsplatz und beim Arbeiten im Home-Office (Teil C)	LXXII
Beanspruchung durch die Arbeit und Erfahrungen mit dem Arbeiten im Home-Office (Teil D)	XCVII
Präventionsangebote (Teil E)	CII
Anhang IXb – Offene Textantworten	CV
Wünsche für die Arbeit im Home-Office der Mitarbeiter*innen der Hochschulen.....	CV
Anmerkungen bezüglich der Arbeit im Home-Office der Mitarbeiter*innen der Hochschulen	CXVI

Kurzreferat

Die Regelwerke und entsprechenden Kontrollmechanismen des Arbeitsschutzes sollen dazu beitragen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Beschäftigten zu verbessern und Arbeit menschengerecht zu gestalten. Es ist davon auszugehen, dass darüber hinaus immanente Mechanismen die umfassende (unbewusste) Durchsetzung bzw. Durchführung dieser Regelwerke bewirken. Gleichzeitig halten Faktoren an anderen Stellen Erwerbstätige davon ab, ihre Gesundheit und Sicherheit zu schützen. Im Rahmen dieser Arbeit werden ebensolche Faktoren, die insbesondere bei flexibler Arbeit hemmend bzw. fördernd auf Sicherheit und Gesundheit schützendes Verhalten wirken, mit Hilfe einer methodischen Triangulation als übergreifendes Forschungsdesign identifiziert, analysiert und bewertet. Die Grundlage für die Identifizierung stellt eine stichwortbasierte, disziplinübergreifende Literaturrecherche dar. Darauf aufbauend ermöglicht eine moderierte Gruppendiskussion mit Expert*innen des Arbeitsschutzes es, weitere Faktoren zu identifizieren und zu analysieren. Abschließend werden die hemmenden und fördernden Faktoren in einer Online-Befragung von wissenschaftlich Beschäftigten an vier Hochschulen in Nordrhein-Westfalen ($n = 855$) zu Belastungen und Prävention im Rahmen der Arbeitsform Home-Office vertiefend analysiert und bewertet. Wie gezeigt werden kann, schützen flexibel arbeitende Erwerbstätige ihre Gesundheit bei der Arbeit nicht prinzipiell, sondern nur unter gewissen gesellschaftlichen, organisatorischen und individuellen Rahmenbedingungen. Treffen diese zu, wie es u. a. bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Hochschulen der Fall ist, so zeigen Erwerbstätige durchaus auch im privaten und ohne Angebote der Prävention als solche zu kennen, Verhaltensweisen, die zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen. Die Validität und Übertragbarkeit dieser Ergebnisse sowie der Fokus auf verhaltenspräventive Maßnahmen insgesamt werden kritisch diskutiert. Nur eine intensive Betrachtung der aktuell wirkenden Faktoren, von denen Erwerbstätige in ihren Entscheidungen und ihrem Verhalten beeinflusst und somit eingeschränkt werden unter Bezugnahme vergangener Entwicklungen ermöglicht es, Veränderungen in der Arbeitswelt, die hemmend oder fördernd auf Prävention wirken, zu identifizieren, deren Wirkung frühzeitig abzuschätzen und somit bestmögliche Bedingungen für sicheres, gesundheits- und somit menschengerechtes Arbeiten für alle Erwerbstätigen erschaffen zu können.

Abstract

The regulations and corresponding control mechanisms of occupational health and safety are intended to contribute to improving the occupational health and safety of employees and to making work humane. It can be assumed that additional, immanent mechanisms promote the comprehensive (subconscious) enforcement or implementation of these regulations. At the same time, however, factors in other places prevent workers from protecting their health and safety. In this thesis such factors, which have an inhibiting or promoting effect on safety and health protecting behaviour beyond legal occupational health and safety regulations, are systematically collected, analysed and evaluated through the approach of methodological triangulation. The basis is a keyword-based, cross-disciplinary literature research to identify factors. Additional factors are identified and analysed through a moderated group discussion with experts in occupational health and safety. Those are then further analysed and evaluated with help of an online survey of scientific employees at four universities in North Rhine-Westphalia ($n = 855$) on workplace hazards and prevention in context of the work form home. As can be shown, employees who work flexibly do not protect their health at work by default, but only under certain social, organizational and individual conditions. If these conditions are met, as is the case with scientific employees at universities for example, workers also show behavioural patterns in their private lives that contribute to safety and health at work, without even being aware of preventive measures as such. The validity and transferability of these results, as well as the focus on behavioural preventive measures in general, are critically discussed. Only an intensive consideration of the current factors that influence and thus limit the decisions and behaviour of employees, with reference to past developments, allows for the identification of changes in the working world that inhibit or promote prevention, the early assessment of their effects, and thus the creation of the best possible conditions for safe, healthy, and humane work for all employees.

1 Einleitung

Der Staat schreibt im Zusammenhang mit Artikel 2 Grundgesetz (GG) mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vor, dass Arbeit so gestaltet werden muss, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird¹. Maßgebend hierfür sind Maßnahmen der Prävention, die neben dem ArbSchG auch in anderen staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und Unfallverhütungsvorschriften näher bestimmt werden². Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt stellen den Arbeitsschutz vor vielseitige Herausforderungen, wie zum Beispiel die Flexibilisierung der Arbeit. Neben den öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen zum Arbeitsschutz ist davon auszugehen, dass viele weitere Faktoren den Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Beschäftigten mitbedingen.

Diese Dissertation befasst sich systematisch mit den hemmenden und fördernden Faktoren präventiver Maßnahmen. Der Fokus liegt dabei auf verhaltenspräventiven Maßnahmen, deren hemmende und fördernde Faktoren im Rahmen dieser Arbeit identifiziert, analysiert und bewertet werden. Im Folgenden wird zuerst die Relevanz des Themas aufgezeigt sowie der aktuelle Stand der Forschung. Anschließend werden die Ziele der Arbeit konkretisiert und das methodische Vorgehen beschrieben und begründet.

1.1 Relevanz und Stand der Forschung

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes und somit auch des Arbeitsschutzes formieren sich fortwährend neu, wobei Veränderungen immer schneller zu passieren scheinen. Seit einigen Jahren ist die Arbeitswelt zunehmend durch Flexibilität geprägt. So entstehen (neue) Beschäftigungsverhältnisse, sog. atypische Beschäftigungsverhältnisse, die von variierenden Flexibilitätsanforderungen geprägt sind. Hierzu zählt beispielsweise die Plattformarbeit³. Innerhalb der Betriebe kommt es ebenfalls zu mehr Flexibilität durch den Einsatz digitaler Technik, ergebnisorientierter Leistungssteuerung mit Selbstorganisation als Steuerungsmodus und Komplementärstrategien wie der Vertrauensarbeitszeit⁴.

¹ § 4 Abs. 1 ArbSchG

² Vgl. § 2 Abs. 1 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) Vorschrift 1 sowie Kapitel 2.1

³ Vgl. Schössler, 2018 für eine strukturelle Beschreibung von Plattformarbeit sowie nationale und globale Beispiele.

⁴ Für eine ausführlichere Beschreibung der Flexibilisierung der Arbeit, siehe Kapitel 3.1.1

Der Ausbruch des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2⁵ sorgt darüber hinaus seit März 2020 für eine „epidemische Lage von nationaler Tragweite“⁶ in Deutschland, in Folge derer Flexibilisierungsprozesse bei der Arbeit weiter dynamisieren wurden⁷. Für einen Infektionsschutz durch Kontaktreduzierung arbeiten viele Erwerbstätige erstmalig von zu Hause aus⁸. So war u. a. im März 2020 über Dienstanweisungen der Präsenzbetrieb an Universitäten und Fachhochschulen (zusammen: Hochschulen) in Deutschland nahezu vollkommen eingestellt worden. Infolgedessen arbeitete ein Großteil der Beschäftigten teils erstmalig von zu Hause aus. Damit gehen räumliche und zeitliche Freiheitsgrade bezüglich der Arbeitsgestaltung einher, die normalerweise weder für diese noch für viele weitere Erwerbstätigengruppen gegeben sind. Die Strukturen, die geschaffen werden, und die notwendigen Prozesse, die etabliert werden, um dies zu ermöglichen, werden voraussichtlich auch nachdem die pandemiebedingten Infektionsschutzmaßnahmen zurückgenommen werden, weiter bestehen bleiben und genutzt werden.

Diese Entwicklungen stellen eine Herausforderung für den Arbeitsschutz dar, denn Flexibilität führt „Unsicherheit, Unordnung und Unruhe“ herbei, welche die „Gewissheit“ und „Voraussehbarkeit der Lohnarbeiterexistenz“ angreifen, auch in Bezug auf Arbeitsschutz und Prävention⁹. So gibt es einen wachsenden Anteil von Erwerbstätigen, die auf Grund von orts- und zeitflexiblem Arbeiten schwerer für den Arbeitsschutz zu erreichen sind, deren Arbeit zumindest teilweise nicht vom Vorschriften- und Regelwerk des Arbeitsschutzes bedacht wird und die in Teilen auch nicht unter die Betreuung und den Schutz der Aufsichts-, Beratungs- und Vollzugstätigkeiten der entsprechenden Behörden fallen oder sozial abgesichert sind¹⁰. Die Gestaltung vieler Parameter bei flexibler Arbeit obliegt stattdessen dem Erwerbstätigen und seinen individuellen Zweckmäßigkeitseinstellungen, wie z. B. die Organisation der Arbeit (v.a. der Arbeitszeit) und die Gestaltung des eigenen (mobilen) Arbeitsplatzes. Eine Ausdehnung des Arbeitsschutzrechts beispielsweise auf Plattformarbeit erscheint derweilen auch unabhängig des marktliberalen Zeitgeistes problematisch¹¹.

Weitere Herausforderungen für den Arbeitsschutz erwachsen dadurch, dass durch Flexibilität neue Gefährdungspotentiale entstehen. Arbeits- und Lebenswelten verschwimmen mit der Nutzung mobiler Endgeräte, die eine Erreichbarkeit für und einen Zugriff auf die Arbeit für den Beschäftigten auch im privaten Bereich ermöglichen. Es entsteht eine permanente Verfügbarkeit

⁵ Erste registrierte Infektion in Deutschland am 24. Januar 2020, für eine Begriffsbestimmung, siehe (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, 2020) (Fassung 10.8.2020), S. 2

⁶ § 5 Abs. 1 Satz 1 des deutschen Infektionsschutzgesetzes

⁷ Diese Prozesse waren schon vor der Pandemie in Gang, vgl. Faller, 2020, S. 202

⁸ Vgl. Meyer, Zill, & Schuhm, 2020

⁹ Mückenberger, 1985, S. 431

¹⁰ Vgl. bereits Landenberger, 1991; Teichler, Talmon-Gros, Treperman, Bovenschulte, & Jetzke, 2015; zudem Kapitel 2.1 zu Herausforderungen für den Arbeitsschutz bei flexibler Arbeit

¹¹ Pröll, 2005

der Erwerbstätigen für die Arbeit sowie eine Verfügbarkeit der Arbeit für die Erwerbstätigen und vor allem psychische Belastungen steigen¹². Zudem entstehen Möglichkeiten zur „selbstbestimmten“ Verdichtung der Arbeit und zur Selbstausbeutung, sowohl bei mobil-flexibler Arbeit außerhalb als auch bei Arbeit innerhalb der Betriebe¹³.

Nach nationalen¹⁴ und internationalen¹⁵ Untersuchungen wird den Forderungen an den Arbeitsschutz in der Bundesrepublik Deutschland, inklusive entsprechender Kontrollen nur unzureichend entsprochen: Es wird eine mangelnde Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen, besonders in Bezug auf psychische Belastungen bei der Arbeit sowie unzureichendes Nachkommen der Kontrollpflichten für eine angemessene Umsetzung der Arbeitsschutzstandards in den Betrieben kritisiert.

Die konkreten Auswirkungen der Pandemie ausgenommen¹⁶, sind die Zahlen der arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfälle bei der Arbeit im Gesamten dennoch kaum gestiegen. Teilt man die Statistiken aber nach Diagnosegruppen auf, so wird ersichtlich, dass für einzelne Diagnosegruppen durchaus steigende Zahlen für Erkrankungen verzeichnet werden¹⁷. Dies gilt im Besonderen für Ausfälle, die mit psychischen Erkrankungen in Verbindung stehen. Dies lässt zum einen vermuten, dass die Arbeitswelt sich wandelt und neue Belastungen entstehen, die möglicherweise vor allem psychischer Natur sind. Zum anderen suggeriert die relative Stabilität der Entwicklungen im Gesamten, dass (aktuell) trotz der aufgezeigten Herausforderungen und Mängel im Arbeitsschutz andere Faktoren als solche, die explizit auf den Arbeitsschutz zurückzuführen sind, bewirken, dass Erwerbstätige sich für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorbeugend einsetzen¹⁸.

Solche präventiven Handlungen sind möglicherweise darauf zurückzuführen, dass sich, historisch-kulturell begründet und eingebunden in Ressourcen („kulturelles Kapital“ und „soziales Kapital“), ein Selbstverständnis entwickelt hat, welches zur Einhaltung grundlegender, normativer Standards im Arbeitsschutz führt. Jenes Selbstverständnis, welches momentan möglicherweise hinter dem Rücken der Akteure des Arbeitsschutzes und unabhängig von Ver-

¹² Vgl. Breisig, Grzech-Sukalo, & Vogl, 2018

¹³ Vgl. Krause, Dorsewagen, Stadlinger, & Baeriswyl, 2012

¹⁴ Vgl. gda, 2018, S. 56 ff.; Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik - LASI, 2019

¹⁵ Vgl. DGB NRW, 2020, sowie Kapitel 2.3 zum Präventionsparadox

¹⁶ Diese sind noch nicht abzusehen und haben voraussichtlich maßgeblich dazu beigetragen, dass sich 2020 die Anzahl der Fälle, bei denen sich der Verdacht auf eine Berufskrankheit bestätigt hat, auf 53.880 Fällen um fast 53 % erhöht hat im Vergleich zum Jahr zuvor, vgl. DGUV, 2021

¹⁷ Vgl. TK, 2020, S. 20

¹⁸ Es besteht Klärungsbedarf bezüglich möglichen Verzerrungen der Daten und Bewertungen des Arbeitsschutzes. Entsprechend sollten die Methoden kritisch beleuchtet werden im Kontext der historischen Entwicklung sowie kultureller und struktureller Gegebenheiten, welche ebenso zu den paradoxen Entwicklungen beitragen können. Dies würde allerdings den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

hältnisprävention ein grundsätzliches Mindest-Niveau von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einfordert, hat allerdings keine Ewigkeitsgarantie. Seine Dynamik, geradezu Fragilität, verlangt, dass die Faktoren erforscht werden, die zu diesem beitragen, indem sie fördernd in Bezug auf verhaltenspräventive Maßnahmen wirken.

Entsprechende Erkenntnisse sind elementar, um weiterhin die Sicherheit und die Gesundheit von Beschäftigten auch bei flexibler Arbeit zu sichern und zu verbessern¹⁹. Im Umkehrschluss können darüber hinaus mit ausreichendem Wissen über die moderierenden Faktoren überall da, wo Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht erfolgreich umgesetzt oder in Anspruch genommen werden, auch oder gerade in Bezug auf psychische Belastungen, die kritischen Stellen des gesamten Entscheidungs- und Umsetzungsprozesses betrachtet werden, die möglicherweise über den Erfolg oder Misserfolg von Präventionsmaßnahmen entscheiden. Darauf aufbauend können gezielt hemmende Faktoren reduziert sowie fördernde Faktoren verstärkt werden, um eine nachhaltige und erfolgreiche²⁰ Maßnahmenumsetzung zu begünstigen.

Nach Wissen der Autorin ist das Forschungsprojekt, das diesem Ziel am nächsten kommt, das umfassende Review von Elke, Gurt, Möltner und Externbrink (2015) zu Prädiktoren und Moderatoren der Einführung und Umsetzung von Maßnahmen im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Im Rahmen dieses Gutachtens wurden 185 Studien hinsichtlich hemmender und fördernder Faktoren der Implementierung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) und des Arbeitsschutzes analysiert. Diese wurden allerdings weder systematisiert und analysiert, noch bewertet oder die komplexen Zusammenhänge zwischen den Faktoren berücksichtigt. Als eine der wichtigsten, zukünftigen Herausforderung der Forschung im Arbeitsschutz und in der Gesundheitsförderung nennen die Autor*innen deshalb eine „systematische und wissenschaftlich angemessene Erforschung der Prädiktoren und Moderatoren im Arbeitsschutz und in der Gesundheitsförderung“²¹.

Die Autor*innen betonen zudem die Wichtigkeit davon, Erkenntnisse der BGF und des Arbeitsschutzes in Rahmenmodellen zu integrieren, um übergreifendes Handeln in der Forschung und der Praxis zu fördern. Dies erlaubt eine Betrachtung der strukturellen Zusammenhänge zwischen den teils sehr heterogenen, kontextabhängigen hemmenden und fördernden Faktoren. Zudem ermutigen sie zum Blick über den Tellerrand – in Form einer Auseinandersetzung mit

¹⁹ Vgl. Ziel des Arbeitsschutzgesetzes, § 1 ArbSchG Abs. 1

²⁰ Erfolgreich im Sinne der Ziele von Maßnahmen nach ArbSchG: Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit sichern und zu verbessern, §1 Abs. 1 ArbSchG

²¹ ebd., 2015, S. 270

Konzepten anderer wissenschaftlicher Disziplinen und deren Perspektiven, mit dem Ziel, „tiefgreifendes Verständnis von Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Gesundheit zu fördern“²².

Sie markieren besonders den Bedarf, implizite Faktoren der Verhaltenssteuerung zu betrachten. Im Kontrast zu impliziten Faktoren der Verhaltenssteuerung stehen explizite Faktoren der Verhaltenssteuerung, sprich Interventionen, die auf Grundlage von expliziten Regeln und Konditionierung erfolgen²³. Für diese liefern klassische und sozialkognitive Verhaltenstheorien einen Verständnisrahmen. Implizite Faktoren der Verhaltenssteuerung hingegen setzen bei Aufmerksamkeitsprozessen, Bewusstseinsbildung, Erfahrungslernen sowie handlungssteuernden Werten und Normen an, also abseits der Kontrollen und der Reichweite konditionierender Maßnahmen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes²⁴ und wurden bisher weitaus weniger erforscht²⁵.

Implizit wirkende Faktoren der Prävention zu identifizieren erscheint besonders wichtig angesichts des großen und voraussichtlich weiter anwachsenden Anteils flexibel arbeitender Erwerbstätiger²⁶. Wie beschrieben bestehen verschiedene Herausforderungen für den Arbeitsschutz in Bezug auf flexible Arbeit und die Arbeitsgestaltung ist in vielen Aspekten dem Erwerbstätigen selber überlassen. Es ist also besonders bedeutsam, herauszuarbeiten welche Faktoren eben diese Erwerbstätigen in neuen, flexiblen Formen der Arbeit hindern, bzw. motivieren, sich für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzusetzen.

Eine gesellschaftliche Betrachtung hemmender und fördernder Faktoren der Prävention und eine Einbeziehung gesellschaftlicher Aspekte ist vielleicht noch seltener zu finden. Die Gesellschaft beeinflusst den Menschen aber in seinem Denken und Handeln und schränkt ihn folglich in seinem Denken und Handeln ein. Dies gilt auch (oder sogar insbesondere) bei vermeintlich größerer Freiheit und Individualität bei flexibler Arbeit, da hier häufig mehr Verantwortung beim Erwerbstätigen selber liegt, der aber weiterhin seine Arbeit an gewisse Rahmenbedingungen anpassen und Anforderungen erfüllen muss. Umso bedeutender ist es, die gesellschaftlichen Umstände, unter denen Erwerbstätige Entscheidungen treffen, zu betrachten. Geschieht dies nicht, können gesellschaftliche Entwicklungen hemmend dem Erfolg präventiver Maßnahmen entgegenwirken, sodass sie ohne Berücksichtigung dieser hemmenden Wirkung ins Leere laufen²⁷.

²² ebd., S. 265

²³ Modell 1, nach dem Konzept von Hale & Borys, 2013a; Hale & Borys, 2013b

²⁴ Modell 2, ebd., S. 264-265

²⁵ Elke, Gurt, Möltner, & Externbrink, 2015

²⁶ Vgl. Teichler et al., 2015

²⁷ Vgl. Peters, 2012, S.119

1.2 Zielsetzung

Mit dieser Dissertation wird das Ziel verfolgt, hemmende und fördernde Faktoren zu identifizieren, zu analysieren und zu bewerten, die es bedingen, dass Erwerbstätige präventive Maßnahmen ergreifen. Der Fokus liegt dabei auf verhaltenspräventiven Maßnahmen²⁸. Vor allem Erkenntnisse zu selbstmotiviertem Handeln von Erwerbstätigen, die nicht explizit auf Verhältnisprävention oder Regulierungen und Kontrollen des Arbeitsschutzes allgemein zurückzuführen sind, können von großer Bedeutung sein, um (flexibel arbeitende) Erwerbstätige zukünftig für den Arbeitsschutz zu erreichen. Zudem werden Spannungsfelder als Hinweise auf Aporien der Prävention diskutiert und Gefahrenpotentiale verhaltenspräventiver Maßnahmen, wie eine Risikokompensation im Zuge einer Teilnahme an verhaltenspräventiven Maßnahmen identifiziert.

Das Wort „selbstmotiviert“ soll ausdrücken, dass Erwerbstätige ohne explizite Anweisung in der gegebenen Situation Maßnahmen ergreifen. Der Begriff der intrinsischen Motivation wird dem Begriff der Selbstmotivation häufig fälschlicherweise gleichgesetzt. Es ist aber bewusst nicht von intrinsischer Motivation die Rede, also einer aus dem innerem Antrieb heraus entstehenden Motivation. Im Kontrast zur intrinsischen Motivation steht die extrinsische Motivation, die in Bezug auf Arbeitsschutz durch Regeln, Sanktionen und Bonussysteme erwirkt wird. Im Kontrast zur Selbstmotivation steht die Fremdmotivation. Da extrinsische Anreize aber nicht notwendigerweise von außerhalb der Person kommen (z. B. Erfolgsstreben, Selbstbelohnung), sind die Begriffspaare „intrinsisch/ extrinsisch“ und „Selbst-/Fremdmotivation“ nicht gleichzusetzen. Hier soll es um jegliche Art der Selbstmotivation gehen.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass Selbstmotivation nicht unabhängig vom gesellschaftlichen und organisationalen Kontext frei im Individuum entsteht, sondern dass die Kontextbedingungen, in denen sich das Individuum bewegt, seine Selbstmotivation beeinflussen. Nachdem der theoretische Hintergrund der Arbeit erläutert und der rechtliche Rahmen abgesteckt wurde, ist es dementsprechend ein erstes Ziel, ein Rahmenmodell für mögliche Einflussfaktoren zu entwickeln (Mehrebenen-Modell, Kapitel 3) und Spannungsfelder zu identifizieren. Im Kontext der Spannungsfelder werden so erfolgsrelevante Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen exemplarisch in Wirkzusammenhänge integriert diskutiert und Gefährdungspotentiale in Bezug auf verhaltenspräventive Maßnahmen aufgezeigt. Zudem wird über die exemplarische Betrachtung der Spannungsfelder, in denen die hemmenden und fördernden Faktoren stehen die Beantwortung der Frage angestrebt, ob es sich um Aporien der Prävention handelt.

Diese Arbeit gliedert sich anschließend in die folgenden drei Arbeitspakete (AP).

²⁸ Für eine Definition und Abgrenzung des Begriffs, siehe Kapitel 2.2

AP 1: In einem ersten AP werden hemmende und fördernde Faktoren der Prävention in einer disziplinübergreifenden Literaturrecherche identifiziert und anhand des Mehrebenen-Modells systematisiert.

AP 2: Aus diesem ersten AP und den Spannungsfeldern im Mehrebenen-Modell ergeben sich zwei Fragestellungen, die im Rahmen eines zweiten APs beantwortet werden:

1. Schützen Erwerbstätige prinzipiell selbstmotiviert ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?
2. Kann die Wirkung verhaltenspräventiver Maßnahmen ganz oder teilweise unwirksam sein oder sogar in ihr Gegenteil verkehrt werden, sodass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach Ergreifen der Maßnahme gleich viel oder sogar mehr gefährdet sind?

Diese Fragen werden im Rahmen einer moderierten Gruppendiskussion mit deutschen und französischen Expert*innen des Arbeitsschutzes und der BGF thematisiert und dazugehörige Hypothesen überprüft. Zudem erlaubt es die Gruppendiskussion, den Einfluss bereits aufgeführter hemmender und fördernder Faktoren der Prävention zu analysieren und zu validieren und weitere Faktoren, die die teilnehmenden Expert*innen nennen, zu ergänzen.

AP 3: Im dritten und abschließenden AP werden die identifizierten hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention weiter analysiert und Erkenntnisse in Bezug auf selbstmotivierten Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei flexibler Arbeit durch Verhaltensprävention für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen von Hochschulen überprüft. Hierzu wird eine Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen an vier Hochschulen in Nordrhein-Westfalen (NRW) durchgeführt und die Wirkung einzelner Faktoren in einem quasi-experimentellen Ansatz für die teilnehmende Stichprobe getestet. Zudem wird mit der Befragung das Ziel verfolgt, aus den Erkenntnissen der Gruppendiskussion abgeleitete Forschungsfragen zu beantworten:

1. Ergreifen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen selbstmotiviert Maßnahmen, die zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen, auch wenn Präventionsmaßnahmen als solche nicht bekannt sind?
2. Lässt sich anhand der in AP 1 und AP 2 identifizierten hemmenden und fördernden Faktoren eine Inanspruchnahme verhaltenspräventiver Maßnahmen vorhersagen?

Im Fazit werden alle Erkenntnisse zu hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen diskutiert. Aus den hemmenden und fördernden Faktoren können Gefahren aber auch Chancen abgeleitet werden, durch deren Beachtung und Berücksichtigung die Wirksamkeit und Nachhaltigkeit von Präventionsmaßnahmen verbessert werden können. Zudem wird ein Ausblick für Forschung und Praxis gegeben.

1.3 Methodische Begründung

Um hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen möglichst umfassend betrachten zu können, wurde als übergreifendes Forschungsdesign eine methodische Triangulation aus einer disziplinübergreifenden Literaturrecherche, qualitativer Forschung und quantitativer Forschung gewählt. Der Begriff der Triangulation drückt aus, dass ein Forschungsgegenstand von mindestens zwei Punkten aus betrachtet oder, konstruktivistisch formuliert, konstituiert wird. Triangulation beinhaltet also die Einnahme unterschiedlicher Perspektiven auf einen untersuchten Gegenstand oder allgemeiner, bei der Beantwortung von Forschungsfragen. Die Betrachtung von mehreren Punkten wird in dieser Arbeit durch die Verwendung drei verschiedener methodischer Zugänge realisiert, die jeweils ein AP ergeben²⁹.

AP 1: Den methodischen Grundstein bildet eine schlagwortbasierte, unsystematische und disziplinübergreifende Literaturrecherche. Diese dient dazu, in der Literatur dokumentierte hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen zu identifizieren und anhand des vorab aufgestellten Mehrebenen-Modells (siehe Kapitel 3, Abbildung 3 welches die Wirkzusammenhänge verdeutlicht, zu systematisieren.

AP 2: Einige der identifizierten Faktoren wurden in einem zweiten AP, im Rahmen einer moderierten Gruppendiskussion zusammen mit den aus dem Mehrebenen-Modell hervorgehenden Zusammenhängen analysiert. Durch den qualitativen, offenen Charakter der Methode war es zudem möglich, weitere, in der Literatur bisher nicht vertretende Faktoren zu identifizieren und mögliche Verzerrungen der aus der Literatur hervorgehenden Sammlung zu diskutieren. Zusätzlich wurden Hypothesen, die sich aus AP 1 ergeben haben, in Bezug auf hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen und möglichen Gefährdungen, die sich aus verhaltenspräventiven Maßnahmen ergeben können, geprüft.

AP 3: Abschließend wurde eine Online-Befragung zu Belastungen im Home-Office und am betrieblichen Arbeitsplatz sowie zu hemmenden und fördernden Faktoren für das Ergreifen verhaltenspräventiver Maßnahmen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen von vier Hochschulen durchgeführt. Die durch die Gruppendiskussion gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Konzipierung der quantitativen Online-Befragung ein. Gleichzeitig dienten sie auch als Hilfestellung für die Interpretation der erhobenen Daten. Durch diesen Ansatz konnten die aus den ersten Schritten gewonnenen Erkenntnisse für diese bestimmte Stichprobe validiert und weitere Hypothesen, die sich aus den ersten beiden APs ergeben, überprüft werden. Möglichkeiten und Einschränkungen der Interpretation und der Übertragung der Ergebnisse aus diesem AP auf andere Stichproben werden diskutiert.

²⁹ Vgl. Flick, 2011a, S. 11

Im Rahmen der methodischen Triangulation sollen also zuerst hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen durch die Literaturrecherche identifiziert werden. Diese werden dann durch das qualitative Verfahren der moderierten Gruppendiskussion analysiert sowie weitere Faktoren identifiziert und darauf aufbauend durch eine quantitative Online-Befragung vertiefend analysiert und bewertet. Zusätzlich wird durch die quantitative Befragung eine gewisse Generalisierbarkeit auf die teilnehmende Population wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen sowie vergleichbare Beschäftigungsgruppen erreicht. Die zu überprüfenden Hypothesen aus AP 2 und AP 3 ergeben sich jeweils aus den vorweggehenden Arbeitspaketen und dem Mehrebenen-Modell und bilden die Grundlage für die Weiterführung der Analysen. Die verschiedenen Ansätze erschließen als komplementäre Forschungsstrategien kombiniert schließlich ein Bild in Bezug auf hemmende und fördernde Faktoren der Prävention, welches weitreichender und komplexer ist, als es mit einer einzelnen Methode zu erlangen wäre.

Zudem werden verschiedene Schwächen der jeweils einen Vorgehensweisen mit den Stärken der jeweils anderen Vorgehensweisen ausgeglichen. So steht z. B. bei qualitativer Forschung die Sicht der Subjekte im Vordergrund, während die Perspektive des Forschers die treibende Kraft bei quantitativer Forschung ist³⁰.

³⁰ Vgl. Flick, 2011b, S. 84

2 Aktuelle Herausforderungen und Prävention

In diesem Kapitel werden zuerst aktuelle Herausforderungen des Arbeitsschutzes am Beispiel flexibler Arbeit und psychischen Belastungen und Beanspruchungen beschrieben. Dabei wird näher auf Grundlagen des Arbeitsschutzes bei flexibler Arbeit und in Bezug auf psychische Belastungen bei der Arbeit eingegangen, um den rechtlichen Rahmen dieser Dissertation an verschiedenen Aspekten exemplarisch darzustellen. Daraufhin werden die Begriffe Verhältnis- und Verhaltensprävention näher erläutert. Eine reine, isolierte Betrachtung von Verhältnisprävention, wie sie in dieser Arbeit vorgenommen wird, ist in vielerlei Hinsicht kritisch, weshalb im darauffolgenden Unterkapitel näher auf die Dichotomisierung der Präventionsformen sowie auf das Spannungsfeld, das zwischen Verhältnis- und Verhaltensprävention besteht, eingegangen wird. Abschließend wird das Präventionsparadox erläutert, auf welchem zentrale Fragestellungen dieser Arbeit aufbauen.

2.1 Flexibilisierung der Arbeit und psychische Belastungen und Beanspruchungen

Die Anforderungen an den Arbeitsschutz ändern sich kontinuierlich mit dem Prozess gesellschaftlichen Wandels, dem Wandel der Organisation von Arbeit und Veränderungen der Beschäftigungsstrukturen. Daraus ergeben sich neue Belastungskonstellationen, die durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin beurteilt werden müssen, um mögliche Gefährdungen ermitteln zu können. Als Belastung sind alle von außen auf den Menschen einwirkenden Faktoren zu verstehen. Psychische Belastungen sind dementsprechend „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“³¹. Die unmittelbaren Auswirkungen der (psychischen) Belastungen auf das Individuum in Abhängigkeit von seiner persönlichen Konstitution (z. B. Gesundheit, Erfahrung, Qualifikation, Bewältigungsstrategie) ergeben die (psychische) Beanspruchung³².

Während Belastungen also auf jeden Menschen gleich einwirken und somit neutral und personenunabhängig beurteilt werden können, fällt die Beanspruchung für jeden Menschen, abhängig von seinen Ressourcen, individuell aus und kann positiv (z. B. Lerneffekte, Motivation) oder negativ sein (z. B. Ermüdung, gesundheitliche Beeinträchtigungen). Von einer Gefährdung spricht man dann, wenn die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung besteht, ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit zu stellen. In Abhängigkeit der ermittelten Gefährdungen hat die Arbeitgeberin oder der

³¹ DIN EN ISO 10075

³² DIN EN ISO 10075

Arbeitgeber Maßnahmen zu ergreifen, um Unfälle bei der Arbeit sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden und Arbeit menschengerecht zu gestalten, auch ohne dass negative Beanspruchungsfolgen zu erkennen sind.

Zu bestehenden Belastungsfaktoren, beispielsweise zu physikalischen Einwirkungen, wie Lärm und Vibration und den Arbeitsumgebungsfaktoren, wie Klima und Licht³³, kommen fortwährend neue Belastungen hinzu, die gesundheitsgefährdende Risiken darstellen können. Konkret sind z. B. neue Technologien, Arbeitsstoffe, Techniken und Produktionsverfahren zu nennen, Veränderungen von Aufbau- und Ablauforganisation in Betrieben und Unternehmen (z. B. mobiles Arbeiten und Telearbeit)³⁴ sowie neue Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitssystemgestaltung, z. B. Plattformarbeit oder Crowdwork³⁵.

Diese gilt es möglichst vorausschauend zu bewerten, beispielsweise bei der Einführung neuer (digitaler) Arbeitsmittel (prospektive Technikbewertung) und ihre Folgen abzuschätzen (Technikfolgeabschätzung). In der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) ist festgelegt, dass „die Verwendung der Arbeitsmittel [...] so zu gestalten und zu organisieren [ist], dass Belastungen und Fehlbeanspruchungen, die die Gesundheit und die Sicherheit der Beschäftigten gefährden können, vermieden oder, wenn dies nicht möglich ist, auf ein Mindestmaß reduziert werden.“³⁶. Zu bewerten sind bei der Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitstechniken usw. nicht nur die gegenständlichen Sachsysteme, sondern auch die Bedingungen und Folgen ihrer Entstehung und Verwendung. Entsprechende Richtlinien, wie zum Beispiel die VDI-Richtlinie 3780 in Bezug auf Technik können dabei helfen, systematisches Analysieren von Zielen, Werten und Handlungsalternativen durchzuführen und darauf aufbauend begründete Entscheidungen bezüglich der Einführung neuer Technik zu treffen³⁷.

Seit einiger Zeit ist einer der wesentlichen Trends der (Arbeits-) Welt die Flexibilisierung, die durch die Einführung digitaler Technik ermöglicht wird. Auf die Herausforderungen für den Arbeitsschutz, die mit der Flexibilisierung einhergehen und sich auf Prävention auswirken, soll im Folgenden exemplarisch näher eingegangen werden.

Vorab soll eine Definition von flexibler Arbeit gegeben werden, die für diese Dissertation gilt. Flexible Arbeit, geschweige denn die verschiedenen Formen flexibler Arbeit, ist teilweise nicht klar definiert und Grenzen zwischen den unterschiedlichen Arbeitsformen verschwimmen³⁸. Dies macht eine rechtliche Einordnung³⁸ der verschiedenen (neuen) Formen flexibler Arbeit

³³ Vgl. BAuA, 2016 für eine Übersicht

³⁴ Deutscher Bundestag, 2008

³⁵ Vgl. Benner, 2015 zu Crowdwork

³⁶ § 6 Abs. 1 BetrSichV

³⁷ VDI-Richtlinie 3780, S. 66

³⁸ Vgl. Vogl & Nies, 2013, S. 15 ff.

problematisch. Im weiteren Verlauf werden flexibel Beschäftigte als solche im Sinne der nachfolgend dargebotenen Definition und Abgrenzung flexibler Arbeit bezeichnet.

Arbeit wird als flexible Arbeit bezeichnet, wenn sie in Bezug auf mindestens einen der folgenden Parameter flexibel ist: Die Vertragsdauer, den Arbeitsort und / oder in Bezug auf die Arbeitszeit. Beschäftigungsformen, die von herkömmlichen Modellen hinsichtlich einer dieser Punkte durch Flexibilität abweichen werden als flexible Arbeit bezeichnet. Eine Unterform des flexiblen Arbeitens, die sowohl örtliche als auch häufig zeitliche Freiheitsgrade mit sich bringt, ist das mobile Arbeiten. Mobiles Arbeiten ist in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (Fassung 08/2020, S. 5) wie folgt definiert:

„(1) Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Abs. 1 ArbStättV oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.“

„(2) Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.“

Bei dieser Form der Arbeit wird also von unterwegs in der Bahn, im Café, beim Kunden oder im Home-Office gearbeitet. Dank mobiler Endgeräte kann jederzeit auf die Informations- und Kommunikationstechnik der Betriebe zugegriffen werden. In Abbildung 1 sind exemplarisch weitere Ausprägungen externer und interner flexibler Unternehmens- und Arbeitsformen abgebildet, die unterschiedlich stark ausgeprägt von als Normalarbeitsverhältnis definierten Rahmenbedingungen der Arbeit abweichen..

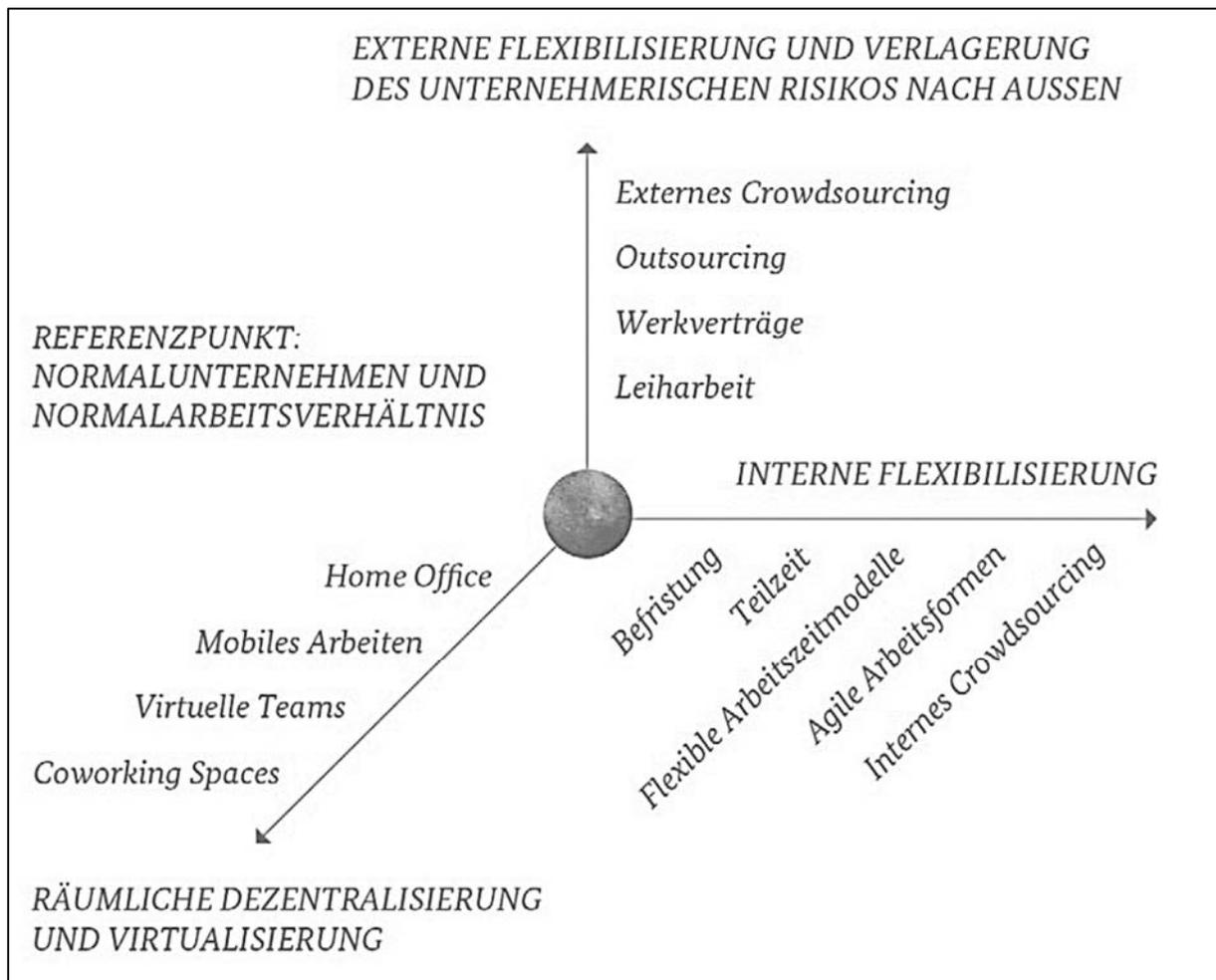


Abbildung 1. Ausprägungen flexibler Unternehmens- und Arbeitsformen (Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017, S. 86, adaptiert nach Hofmann & Nøstdal, 2014, S. 7).

Für flexible Arbeit bestehen keine gesonderten Regelungen. Stattdessen finden das ArbSchG, das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), die BetrSichV sowie die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) uneingeschränkt Anwendung. So gilt mitunter die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, wie sie im ArbSchG vielfältig verankert ist, für alle Beschäftigten, auch, wenn sie flexibel arbeiten³⁹. Zudem unterliegt flexibles Arbeiten den gleichen arbeitsrechtlichen Bedingungen, die auch sonst, entsprechend dem Arbeitsvertrag, für ein Beschäftigungsverhältnis gelten. Nur die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) findet keine Anwendung, wenn die Arbeit mobil, außerhalb der Arbeitsstätte⁴⁰ geleistet wird.

³⁹ § 3 ArbSchG

⁴⁰ § 2 Abs. 1 ArbStättV

Ein Sonderfall stellt die sogenannte Telearbeit dar, die seit 2016⁴¹ in der ArbStättV geregelt wird. Beim Telearbeitsplatz⁴² handelt es sich um einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz⁴³ im Privatbereich des Beschäftigten, für den der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine mit dem Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die Ausstattung des Arbeitsplatzes entspricht den betrieblichen Büroarbeitsplätzen und liegt beim Telearbeitsplatz im Gegensatz zum Home-Office als Form des mobilen Arbeitens in der Verantwortung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers⁴⁴. So werden bei dieser Form des mobilen Arbeitens auch Begehungen und Kontrollen durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber notwendig, um eine arbeits- und gesundheitsgerechte Gestaltung des Telearbeitsplatzes sicherzustellen⁴⁵.

Während das ArbSchG, das ArbZG, die BetrSichV, die ArbMedVV und weitere auch bei flexibler Arbeit uneingeschränkt gelten, so verringert sich der direkte Einfluss- und Kontrollbereich des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin in Bezug auf die Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Zum Beispiel tragen Beschäftigte im Home-Office in viel größerem Maße Selbstverantwortung dafür, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen⁴⁶, Schutzvorrichtungen und die ihnen zur Verfügung gestellte persönliche Schutzausrüstung zu nutzen⁴⁷ und sich an die durch das ArbZG geregelten Arbeitszeiten zu halten.

Ebenfalls keine gesonderten Regelungen bestehen in Bezug auf neue Formen der Arbeit, die sich von klassischen Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Modellen lösen wie z. B. Click-, Crowd- oder auch Gig-Work. Erwerbstätige, die diesen Formen der Arbeit nachgehen, tragen ähnlich wie Soloselbstständige Selbstverantwortung für Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollaufgaben⁴⁸. Die eigenständige Aushandlung von Zielen und Zeitplänen sowie die Strukturierung und Organisation der Aufgaben, inklusive Aspekten des Schutzes von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fallen in den eigenen Verantwortungsbereich. Es wurden immer wieder Ansätze der Gestaltung von

⁴¹ Vorher galt eine Bildschirmarbeitsverordnung (BildschArbV), die 2016 in die ArbStättV integriert und außer Kraft gesetzt wurde.

⁴² gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV

⁴³ Wobei unter Nr. 6.4 Anhang ArbStättV ebenfalls Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen geregelt werden

⁴⁴ Für Home-Office-Arbeitsplätze gelten zudem insbesondere das ArbSchG, die Betriebssicherheitsverordnung, die ArbMedVV und das ArbZG, für Telearbeitsplätze zusätzlich die ArbStättV.

⁴⁵ § 3 ArbStättV

⁴⁶ § 15 Abs. 1 ArbSchG

⁴⁷ § 15 Abs. 2 ArbSchG

⁴⁸ Vgl. Kluge & Maschke, 2015; Badura, Ducki, Schröder, Klose, & Meyer, 2012 Voß & Pongratz, 1998

nationalen⁴⁹ wie auch europäischen Regulierungen⁵⁰ für neue Formen der Arbeit, wie der Plattformarbeit, entworfen und Vorschläge für Regulierungsalternativen sowie Möglichkeiten der sozialen Absicherung⁵¹ vorgestellt und diskutiert. Eine entsprechende Umsetzung ist in der nächsten Zeit allerdings noch nicht abzusehen.

Für (Solo-) Selbstständige ist der Arbeitsschutz kaum bis gar nicht geregelt. So betont die EU in ihrer Empfehlung 2003/134/EG, dass die Gruppe der Selbstständigen nicht mit den einschlägigen Rechtsvorschriften erfasst wird und Entscheidungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zum größten Teil in der Selbstverantwortung der Erwerbstätigen liegen. U. a. Pröll und Kolleg*innen beklagen in diesem Zusammenhang, dass rechtliche Rahmenbedingungen für selbstständige Erwerbstätigkeit um die Jahrtausendwende herum erheblich dereguliert und entbürokratisiert wurden. Als Beispiele hierfür nennt er die Novelle der Handwerksordnung sowie Änderungen im Arbeitsschutz, die zu einer Erhöhung der autonomen Entscheidungsspielräume in der Unternehmensführung sowie einer Vergrößerung der Zonen der Unsicherheit und der Eigenverantwortung führten⁵².

Die mit der Flexibilisierung der Arbeit einhergehenden Herausforderungen für den Arbeitsschutz werden umfassend diskutiert, z. B. im Dialogprozess Arbeiten 4.0, im Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS)-Diskurs zur Arbeitswelt der Zukunft⁵³, durch die Kommission Arbeit der Zukunft⁵⁴ sowie im Initiativpapier der DGUV: Neue Formen der Arbeit - neue Formen der Prävention⁵⁵. Die Diskussionen sind eine Zuspitzung einer Kontroverse zu Vor- und Nachteilen der Flexibilisierung und Individualisierung von Arbeit und essentiell, um zukünftigen Herausforderungen für den Arbeitsschutz vorausschauend begegnen zu können.

Anhand des derzeitigen Forschungsstands lassen sich keine eindeutigen Aussagen zur künftigen Entwicklung von Belastungen und Herausforderungen für den Arbeitsschutz durch flexible Arbeit ableiten. Insgesamt lässt sich allerdings konstatieren, dass der aktuelle Wandel von Arbeit und vor allem der Anstieg von Zeit- und Leistungsdruck, der mit neuen Managementformen im Kontext flexibler Arbeit einhergeht, zu höheren Anforderungen und insbesondere psychischen

⁴⁹ Vgl. Mayr, 2021 zu Plattformarbeit; Plöger & Keuneke, 2021 zu Gig-Work; Deutscher Bundestag, 2015 zu Rechtsfragen zum Crowdsourcing sowie Henneberger-Sudjana & Henneberger, 2018 zu arbeitsrechtlichen Herausforderungen in Bezug auf Digitalisierung der Arbeitswelt

⁵⁰ Vgl. Bednarowicz, 2020 zu europäischen Regulierungsvorschlägen für neue Formen der Arbeit; OECD, 2019 zu einer möglichen, europäischen Antwort zu „New forms of work“; Garben, 2017 für einen Überblick über Regulierungs- und Strategieentwicklungen in der EU; sowie Biegoń, Kowalsky, & Schuster, 2017 zu europäischen Regulierungsvorschlägen für die Plattformökonomie

⁵¹ Vgl. Schoukens, Barrio, & Montebovi, 2018 sowie Aranguiz & Bednarowicz, 2018 zu sozialer Absicherung neuer Formen der Arbeit auf europäischer Ebene; Deutscher Bundestag, 2017a zu sozialer Absicherung neuer Formen der Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland

⁵² Vgl. Pröll, Ammon, Ertel, Haake, & Kruse, 2006, S. 26

⁵³ BMAS, 2018

⁵⁴ Mikfeld, 2017

⁵⁵ DGUV, 2016

Belastungen der Beschäftigten führt⁵⁶. Aus diesem Grund sollen auch psychische Belastungen an dieser Stelle exemplarisch für neue Belastungen und vor dem Hintergrund der Fragen, was tatsächlich an neuen Herausforderung für den Arbeitsschutz hinzukommt, und wo ein Blick auf lange bestehende Herausforderungen, bzw. in andere Bereiche lohnt, näher betrachtet werden.

Aktuell wird die vermeintliche Zunahme psychischer Belastungen bei der Arbeit, die zu vermeintlich höherer psychischer Beanspruchung führt als eine der größten Herausforderungen für Arbeitsschutzpolitik und Management diskutiert. Vor allem das Stichwort Burnout erfährt zunehmend mediale Popularität⁵⁷. Auch belegen viele Analysen, dass die Prävalenz psychischer Erkrankungen in den letzten 20 Jahren immer weiter angestiegen ist (siehe Abbildung 2). So waren die meisten Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) im Jahr 2019, wie bereits in den Jahren zuvor, auf Erkrankungen mit Diagnosen von psychischen Störungen zurückzuführen. Insgesamt wurden 289 AU-Tage je 100 Versicherungsjahre auf Grund psychischer Störungen verzeichnet, was einem Anteil von 18,8 % aller AU-Tagen entspricht⁵⁸. Die Änderungen der Arbeitswelt im Zuge der Coronapandemie scheinen darüber hinaus für viele Erwerbstätige mit weiteren Belastungen einherzugehen, die zu steigenden Werten psychischer Beanspruchung führen⁵⁹.

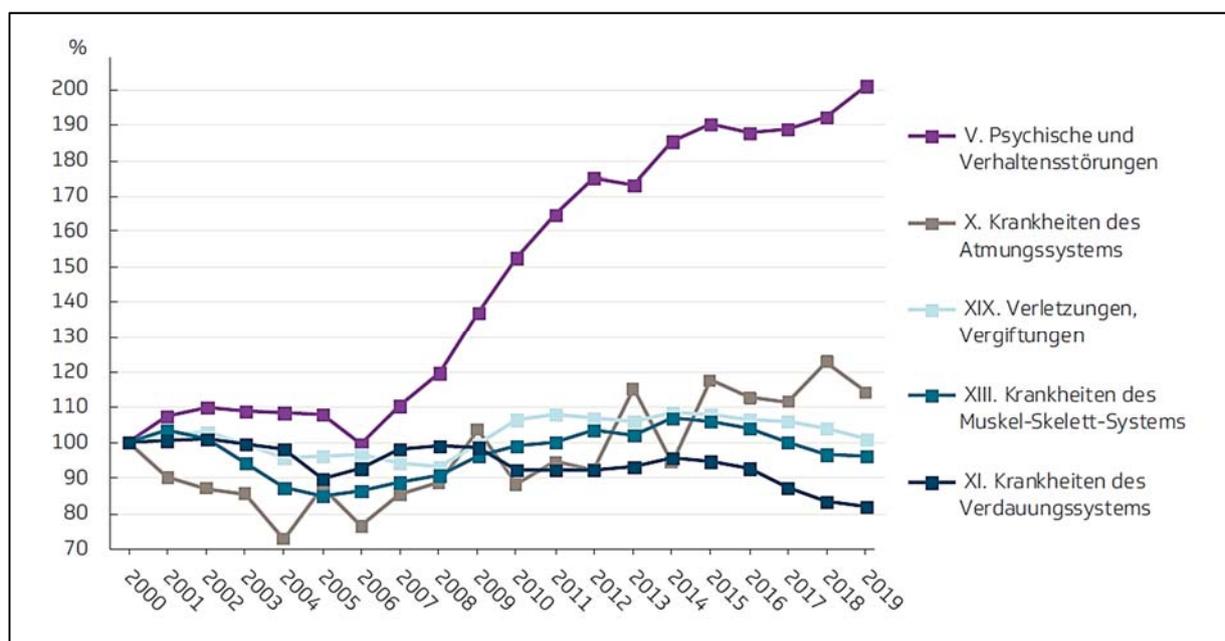


Abbildung 2. Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relativen Diagnosegruppen für Berufstätige mit Mitgliedschaft bei der Techniker Krankenkasse (TK) von 2000 bis 2019 (Quelle: TK, 2020, S. 26).

⁵⁶ Vgl. Börner, Kehl, & Nierling, 2017, S. 12

⁵⁷ Vgl. Badura et al., 2012; Sauer, 2013, S.48; Moosbrugger, 2012, S.24 ff.

⁵⁸ TK, 2020, S. 20

⁵⁹ Vgl. Meyer et al., 2020

Wendet man aber heutige Beurteilungskriterien psychischer Belastungsfaktoren auf vergangene Arbeitsbedingungen, z. B. während der Industrialisierung an, so zeigt sich schnell, dass psychische Belastungen durch Arbeit bereits zu dieser Zeit teils hoch waren. Fabrikarbeiter*innen waren mit Monotonie durch strenge Aufgabenteilung, psychischer Sättigung aufgrund von Unterforderung, mangelnder Wertschätzung seitens der Vorgesetzten, fehlenden Entscheidungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten, hoher Arbeitsplatzunsicherheit, eingeschränktem, bis nicht vorhandenem sozialem Austausch, körperlicher Überlastung (Übermüdung, dauerndes Stehen), hoher Unfall- und Lebensgefahr, sexuellen Übergriffen und Belästigungen sowie unzureichender Gratifikation, sowohl materiell als auch geistig-seelisch konfrontiert⁶⁰.

Die Folgen der psychischen Belastungen wurden zwar nicht in Form von AU-Tagen und Frühberentungen erfasst und dokumentiert, allerdings bestätigen andere Zahlen die Belastungsfolgen der damaligen Arbeitsbedingungen. Jeden Sonntagabend wurden in Glasgow 30.000 betrunkene Arbeiter*innen gezählt. Während psychische Belastungen bei der Arbeit und deren Zusammenhang mit Gesundheit in der Vergangenheit weniger thematisiert wurden, so waren sie auch damals nicht gänzlich unbekannt. Während die Industrialisierung zunehmend die Arbeits- und Lebenswelt prägte, schrieb Robert Owen, heute bekannt als einer der großen sozialen Innovatoren dieser Zeit etwa, dass um die Gesundheit auf Dauer zu erhalten, auch der Gemütszustand in Betracht gezogen werden muss⁶¹. Er reagierte damit auf Arbeitsbedingungen in seinen Baumwollfabrikanlagen in Schottland, damals einer der frühesten und größten Fabrikansiedlungen und erste mechanische Baumwollspinnerei Schottlands dieser Zeit. Abgesehen von einem Rückgang von Unfällen, Erkrankungen und allgemeiner Fluktuation, konnte in Owens Fabrikanlage New Lanark nach Durchsetzung der sozialen Reformen und einer damals untypischen Beschränkung der Arbeitszeit auf zwölf Stunden ein Anstieg der Qualität des produzierten Garns bei gleichbleibendem Produktionsumfang verzeichnet werden⁶².

Auch in Owens Fabriken wurden Arbeitsleistungen streng überwacht und zurückgemeldet. Die mit einer solchen Kontrolle und Steuerung verbundenen psychischen Belastungen sind u. a. Arbeitstempo, Arbeitsdichte, eingeschränkter Entscheidungsspielraum und fehlende Aufgabenganzheitlichkeit. Die Verbreitung und Ausprägung dieser Belastungen stiegen durch Taylorismus mit wissenschaftlicher Betriebsführung als Managementkonzept zusammen mit Akkordlöhnen als Anreizsystem weiter. Die Rahmenbedingungen waren damit zwar besser als während der Frühindustrialisierung, die Arbeitsbedingungen waren aber psychisch auf eine andere Art belastend und lösten in Folge dessen eine Debatte um Humanisierung der Arbeit aus. Inwiefern sich

⁶⁰ Vgl. Schneider, 2013a; Schneider, 2013b

⁶¹ Owen, 1816

⁶² Vgl. auch Ramm, 1956

Aspekte des Taylorismus in der heutigen Arbeitsgestaltung (wieder) finden lassen und was mögliche hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen sind, die damit einhergehen, wird u. a. in Kapitel 4.1 aufgegriffen.

Wie exemplarisch verdeutlicht wurde, sind psychische Belastungen keineswegs eine neue Herausforderung. Die Art der psychischen Belastungen und ihre Entstehungsweise hat sich in den letzten 200 Jahren aber stetig gewandelt, wobei auch hier Aspekte wiederzufinden sind, die heute ebenso wie in der Vergangenheit zu finden sind. Zuletzt ist festzustellen, dass mit der Abkehr von fordistischen Arbeitsverhältnissen der Beginn der Burnout-Debatte einherging⁶³. Damit soll keine Monokausalität festgestellt oder gar impliziert werden, dass fordistische Verhältnisse zur Salutogenese beitragen. Lediglich soll der Startpunkt der noch aktuellen Debatte markiert und in seinen historischen Kontext gesetzt werden.

Die aktuellen Belastungen, die thematisiert werden, wie „Work-Life-Balance“, „Entgrenzung“, „mobiles Arbeiten“ und „Entscheidungsspielräume“ wurden bereits in den 1990er Jahren diskutiert⁶⁴. Der erste (jährliche) Fehlzeitenreport von 1999 trug dann den Titel „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“⁶⁵ und § 4 Absatz 1 ArbSchG von 1996 verwies, den »general principles of prevention« aus Art. 6 der europäischen Rahmenrichtlinie folgend⁶⁶ auf die Notwendigkeit, auch Gefährdungen für die psychische Gesundheit an ihrer Quelle zu bekämpfen. Mit der letzten Novellierung des ArbSchG 2013 ist klargestellt worden, dass psychische Belastungen auch im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen sind.

Auch auf europäischer Ebene werden immer wieder explizit Anforderungen hinsichtlich psychischer Belastungen bei der Arbeit gestellt. Hier ist beispielsweise die EU-Sozialpartnervereinbarung zu Stress am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2004 zu nennen, welche zwar nicht rechtlich bindend ist, jedoch Empfehlungen an die Gesetzgeber enthält sowie einen Beispielkatalog zur Vorbeugung von Stress, Regelungen zur Fortbildung von Führungskräften u.v.a.. Auch wenn immer wieder diskutiert wird, ob in Bezug auf psychische Belastungen in Deutschland nicht ein Schutzdefizit besteht⁶⁷, ist die Verankerung psychischer Belastungen im Arbeitsschutzsystem also nichts Neues und in Bezug auf psychische Belastungen bei der Arbeit gelten die gleichen Anforderungen, wie in Bezug auf andere Belastungen: Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen⁶⁸, individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen zu ergreifen⁶⁹, spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen⁷⁰ usw.. Der Prävention

⁶³ Vgl. erstmalig Freudenberg, 1974

⁶⁴ Vgl. Dengel, 1997

⁶⁵ Badura, 2000

⁶⁶ Europäische Union (EU) Rahmenrichtlinie 89/391/EEC - OSH "Framework Directive"

⁶⁷ Vgl. Kamp & Pickshaus, 2011, S. 10 ff.

⁶⁸ § 4 Abs. 2 ArbSchG

⁶⁹ § 4 Abs. 5 ArbSchG

⁷⁰ § 4 Abs. 6 ArbSchG

kommt somit auch in Bezug auf psychische Belastungen bei der Arbeit somit eine große Bedeutung zu.

2.2 Verhaltens- und Verhältnisprävention

Im Arbeitsschutz gilt eine strikte präventive Handlungsorientierung. Prävention ist von dem Ziel geprägt, Arbeitsunfälle, Unfälle bei der Arbeit, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren durch Maßnahmen zu verhüten, noch bevor sie auftreten⁷¹. Zudem soll durch Maßnahmen der Prävention dazu beigetragen werden, dass durch das Ausgleichen sozialer Ungleichgewichte die Sicherheit und Gesundheit aller betroffenen Beschäftigten gleichermaßen und langfristig geschützt wird. Die Realität in den Betrieben weicht allerdings häufig von diesem Ziel ab und beschränkt sich stattdessen eher auf korrekatives Handeln⁷². Die zu treffenden Maßnahmen sind insbesondere in staatlichen Arbeitsschutzvorschriften⁷³, der DGUV Unfallverhütungsvorschrift 1 und in weiteren Unfallverhütungsvorschriften näher bestimmt.

Die BGF strebt über die Grundziele der Prävention hinaus im Sinne von Ergänzung an, Gesundheitsressourcen, einschließlich gesundheitlicher Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stärken. Der Begriff *Gesundheitsförderung* ist in der Ottawa-Charta der World Health Organisation (WHO, 1986) festgelegt: „Gesundheitsförderung zielt auf einen Prozess allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen... Die Art und Weise, wie eine Gesellschaft die Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Freizeit organisiert, sollte eine Quelle der Gesundheit und nicht der Krankheit sein. Gesundheitsförderung schafft sichere, anregende, befriedigende und angenehme Arbeits- und Lebensbedingungen.“ Maßnahmen der BGF, die darauf abzielen, Ressourcen aufzubauen, können so auch zu einer Reduzierung der Auswirkungen von Gefährdungen beitragen, sprich der Prävention dienen⁷⁴. Hier sind zum Beispiel Maßnahmen zum Umgang mit Stress, wie ein Resilienz-Training zur Stärkung der psychischen Widerstandskraft zu nennen⁷⁵.

Das zentrale Instrument für betriebliche Prävention ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen, welche bereits in verschiedener Form normativ im autonomen Recht der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung erschien. Seit 1996 ist sie für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung gemäß § 5 ArbSchG. Die Beurteilung be-

⁷¹ § 2 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1

⁷² Vgl. LASI, 2019, S. 64-69

⁷³ Siehe DGUV Vorschrift 1, Anlage 1

⁷⁴ Zielsetzung § 20b SGB V

⁷⁵ Vgl. Hensiek & Kolbitsch, 2019b für weitere Beispiele zu Stressmanagement im Sinne von BGF

zieht sich auf alle mit der Arbeit verbundenen Belastungen und daraus resultierenden Gefährdungen. Werden Gefährdungen identifiziert, müssen verhältnispräventive sowie nachrangig, verhaltenspräventive Maßnahmen im Sinne des Arbeitsschutzes ergriffen werden.

Verhältnisprävention bezieht sich auf die Kontrolle, Verringerung und auf die Beseitigung von Gefährdungen, welche sich aus den Arbeitsbedingungen ergeben, beispielsweise aus einer mangelhaften Gestaltung von Arbeitsabläufen, Arbeitsverfahren und der Arbeitszeitorganisation nach dem STOP Prinzip. Technische und organisatorische Maßnahmen der Verhältnisprävention setzen entsprechend u. a. bei der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes, einer Verbesserung der Arbeitsabläufe und einer Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten durch entsprechende Strukturen und Angebote an.

Verhaltensprävention (auch: personenbezogene Prävention gemäß STOP Prinzip) setzt hingegen am Individuum an, durch die Minimierung bzw. Vermeidung riskanter Verhaltensweisen, der Veränderung belastender Kognitionen und Einstellungen sowie der Förderung von Gesundheitskompetenzen und dem Erlernen von gesundheitsgerechtem Verhalten. Zu verhaltenspräventiven Maßnahmen zählen Betriebsanweisungen, Arbeitsanweisungen, Verfahrensanweisungen, Unterweisungen und Schulungen, generelle Informations- und Aufklärungsmaßnahmen sowie Trainings um gesundheitsschädigendes oder riskantes Verhalten abzubauen. Das Individuum als eigenverantwortliche, Entscheidungen treffende Person steht somit im Mittelpunkt und soll durch Maßnahmen von meist kurzer Dauer befähigt werden, mit aktuellen und zukünftigen, belastenden Arbeitsbedingungen erfolgreich umzugehen.

Im Folgenden werden Schwierigkeiten einer klaren Trennung der Begriffe Verhältnis- und Verhaltensprävention erläutert sowie das Spannungsfeld, das sich aus Verhältnis- und Verhaltensprävention ergibt, beschrieben.

2.2.1 Die Dichotomisierung von Verhältnis- und Verhaltensprävention

Die Dichotomisierung der Begriffe Verhältnis- und Verhaltensprävention ist nicht immer eindeutig, bzw. sollte kritisch betrachtet werden. Kern des Problems ist, dass diese Trennung die komplexen Wechselwirkungen zwischen der Wahrnehmung und dem Verhalten des Menschen und seiner sozialen, gesellschaftlichen und materiellen Umwelt inklusive der darin enthaltenen Belastungen und Ressourcen ignoriert. Das Verhalten und Erleben des Menschen ist ein Ausdruck dieser komplexen Wechselwirkungen. So kann es sein, dass eine Änderung kollektiven Wissens und

Verhaltens erst eine Änderung von Prozessen und Strukturen, sprich der Verhältnisse herbeiführt, während wiederum Menschen ihr Verhalten an ihre Umgebung anpassen⁷⁶.

Owen verfasste, während die Industrialisierung die Arbeitsverhältnisse zunehmend verändert, 1825 die These, dass man die Arbeitsbedingungen bewusst gestalten muss, um (gesundes und sicheres) Verhalten bei der Arbeit nachhaltig zu etablieren. Er sah die drastische Veränderung der Lebens- und Arbeitsbedingungen als Ursache für „amoralische Handlungen“ der Fabrikarbeiter, anstelle eines „Mangels an Religion“. Indem er die Verhältnisse veränderte, strebte er Verhaltensänderungen an mit dem Ziel einer Vermeidung von „Amoralität“ und „Trunksucht“. Nach der Entdeckung, dass Individuen immer durch die Umstände geformt werden, wie immer diese sein mögen, war es sein Bestreben, die Umstände zu beherrschen, so wie er sie „steuern“ konnte. Owen stellte die These auf, dass „durch die gleichen Mittel weltweit Nächstenliebe, Wohlwollen und Güter zu den herrschenden Prinzipien in der Führung der Menschheit werden“⁷⁷. Eine separate Betrachtung von Verhältnissen und Verhalten führt dazu, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen, Beanspruchung und Krankheit möglicherweise nicht erkannt bzw. ignoriert wird⁷⁸. Um dies zu vermeiden, wird eine am Präventionsparadigma orientierte Kausalzuordnung von Krankheitseinflüssen durch ganzheitliches Vorgehen gesetzlich gefordert⁷⁹.

Eine weitere Schwierigkeit hinsichtlich der Trennung der Begriffe liegt in der Abhängigkeit der Maßnahmen der Verhältnis- und Verhaltensprävention von einander. So verlangen jegliche verhaltenspräventiven Maßnahmen nach Strukturen, die die Wahrnehmung und Umsetzung dieser Maßnahmen erlauben und fördern, wie beispielsweise in einem Arbeitsschutzmanagementsystem (AMS). Gleichzeitig müssen neue Maßnahmen der Verhältnisprävention, wie z. B. die Einführung neuer persönlicher Schutzausrüstung immer von Unterweisungen zur korrekten Nutzung dieser begleitet werden, sprich, von verhaltenspräventiven Maßnahmen.

2.2.2 Spannungsfeld Verhaltens- und Verhältnisprävention

In der Praxis liegt eine Präventionsorientierung hin zu verhaltenspräventiven Maßnahmen vor. Bereits 1996 zeigte eine Metaanalyse internationaler Literatur, dass Maßnahmen der Verhaltensprävention bedeutsam häufiger ergriffen werden als Maßnahmen der Verhältnisprävention⁸⁰. Vor allem digitale verhaltenspräventive Angebote haben stark zugenommen, z. B. in Form von

⁷⁶ Vgl. Giddens, 1988

⁷⁷ Aus dem Englischen Übersetzt aus Owen, 1816

⁷⁸ Vgl. Westermayer & Stein, 2006, S. 122

⁷⁹ Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen, § 4 Abs. 2 ArbSchG, außerdem § 4 Abs. 4 ArbSchG

⁸⁰ Vgl. Bamberg & Busch, 1996

Apps und Computerprogrammen⁸¹. Zu der Erkenntnis, dass Maßnahmen der Verhaltensprävention im Fokus stehen, kam 2013 ebenfalls die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz⁸². In der Darstellung der üblichen nationalen Vorgehensweisen zu Burnout Interventionen, die auf eine organisationale Ebene und somit auf Verhältnisprävention fokussieren, sind hauptsächlich Wellnessprogramme und Trainingsempfehlungen genannt. Als eindeutig der Verhältnisprävention zuzuordnen wird nur vage „improving job content“ gelistet⁸³. Erwerbstätigen werden also hauptsächlich Möglichkeiten geboten, ihre eigenen Ressourcen durch Verhaltensprävention zu stärken, statt dass durch Präventionsmaßnahmen die Arbeitsverhältnisse an den Erwerbstätigen angepasst werden⁸⁴. Durch verhaltenspräventive Maßnahmen sollen Erwerbstätige folglich in gleichbleibenden Arbeitsverhältnissen ihre Gesundheit eigenverantwortlich schützen.

Auch im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie setzen viele Betriebe einseitig verhaltensorientierte Maßnahmen ein, ohne die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation an die Bedingungen der Corona-Pandemie anzupassen⁸⁵. Der Trend hin zu verhaltenspräventiven Maßnahmen zeigt sich zudem darin, dass verhaltenspräventive Angebote, ganz im Sinne der Individualisierungs- und Subjektivierungsdebatte, geradezu zu Aushängeschildern von Unternehmen werden, welche diese u. a. zum Anwerben von Mitarbeiter*innen einsetzen. Maßnahmen der Verhältnisprävention werden an vielen Stellen hingegen allenfalls im Sinne des *return of prevention* ergriffen⁸⁶.

Ferner bieten Krankenkassen strukturell bedingt primär individuell ausgelegte verhaltenspräventive Angebote an. Auch für sie dienen solche Angebote als wichtiges Instrument im Marketing für die Versichertenakquise und -bindung. Das große, individuumsbezogene, verhaltensorientierte Angebot wird u. a. bei der Betrachtung der von den Krankenkassen im Rahmen ihrer Eigenleistung gemäß § 20 Abs. 1 Fünftes Sozialgesetzbuch (SGB V) initiierten Maßnahmen deutlich. Maßnahmen, die direkt auf die lebensweltbezogenen Verhältnisse und auf die Verringerung sozial bedingter Ungleichheit von Gesundheitschancen abzielen, sind hier hingegen unterrepräsentiert und stehen mit den verhaltenspräventiven Maßnahmen in einem Spannungsverhältnis, insbesondere in Bezug auf Wohnungslose, Arbeitslose oder Alleinerziehende⁸⁷. So rät z. B. die Steuerungsgruppe des Zukunftsforums Public Health, dass im Sinne des

⁸¹ Vgl. Lin, Ebert, Lehr, Berking, & Baumeister, 2013

⁸² Vgl. Ahola, 2013

⁸³ Ebd., 2013

⁸⁴ Vgl. Cernavin, Schröter, & Stowasser, 2018, S. 251

⁸⁵ Vgl. WSI, 2021, S. 2

⁸⁶ Vgl. Bräunig & Kohstall, 2013; Bräunig & Kohstall, 2015

⁸⁷ Vgl. Bock, Geene, Hoffmann, & Stang, 2017

neu formulierten § 20a SGB V Abs. 1 Möglichkeiten analysiert werden sollten, gesundheitsförderliche Anpassungen in den Strukturen und Verhältnissen vorzunehmen⁸⁸, eine Forderung, die 1996 bereits Bamberg und Busch auf Grundlage eines internationalen Literaturvergleichs formuliert hatten⁸⁹.

Der Fokus auf Verhaltensprävention in der Praxis spiegelt sich auch in Bezug auf Forschungsaktivitäten wieder. Speziell in psychologischen Forschungsaktivitäten wird der Zusammenhang zwischen Arbeitsverhältnissen und Gesundheit vergleichsweise weniger untersucht als der zwischen individuellen Faktoren und Gesundheit. „So wird offenkundig, dass die psychologische Forschungsgemeinde einer disziplin-bedingten Blickverengung unterliegt, da sie überwiegend nur die individuelle Aufrechterhaltung von Gesundheit bzw. Verursachung von Krankheit vor Augen hat.“⁹⁰.

Durch einen Fokus auf Verhaltensprävention und einen Rückgang der Verhältnisprävention in Zeiten des flexiblen, selbstbestimmten Arbeitens liegt die Erhaltung der lebenslangen workability von Erwerbstätigen also zunehmend in deren Eigenverantwortung und Eigeninteresse. Dadurch werden, trotz objektiver Missstände im Bereich Sicherheit und Gesundheit, die als unveränderbare Verhältnisse akzeptiert werden, Erkrankungen und Leid zu einem individuellen Makel, der zu geringe Widerstands- und Leistungsfähigkeit und schlussendlich individuelles Versagen ausdrückt⁹¹.

Zugespitzt bedeutet dies, dass arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren nicht mehr im Sinne der Arbeitgeberverantwortung durch Maßnahmen verhütet und Arbeit menschengerecht gestaltet werden muss⁹². Stattdessen wird der Belastbarere zum Standard erhoben und der Erwerbstätige, der erkrankt, muss die Konsequenzen seines eigenen Versagens sowie die Verantwortung für diese tragen. Wissenschaftliche Legitimation eines solchen Vorgehens schaffen mechanisch-gedachte Modelle⁹³, die Belastungen, die sich aus der Arbeit ergeben, erst dann als problematisch darstellen, wenn die individuellen Ressourcen als Moderator versagen und entsprechende Fehlbeanspruchungen entstehen⁹⁴ sowie naturwissenschaftliche Metaphern des Muskels, der mit ausreichend Training auch mehr Belastung standhalten kann⁹⁵. Durch ein solches Degradieren des

⁸⁸ Vgl. Ebd., 2017, S. 2

⁸⁹ Bamberg & Busch, 1996

⁹⁰ Klotter, 1999, S. 21

⁹¹ Bretschneider-Hagemes, 2017, S. 167

⁹² § 4 ArbSchG Abs.1, Abs. 6

⁹³ Vgl. exemplarisch die Kritik durch Florian, 1994, S.102 ff.

⁹⁴ In Anlehnung an Rohmert & Rutenfranz, 1975; Richter & Hacker, 1998

⁹⁵ Wie ein Muskel kann und muss der gesamte Mensch trainiert werden, um größeren Belastungen standhalten zu können.

Menschen zur Stellschraube eines Systems mit gegebenen Verhältnissen wird erheblich zur Subjektivierung der Arbeit beigetragen und gegen die Grundsätze des Arbeitsschutzes verstoßen⁹⁶.

Nun kann argumentiert werden, dass Kausalzusammenhänge zwischen gefährdenden Arbeitsbedingungen und Erkrankung, auch wenn versucht wird, Quellen für Gefahren zu finden, nicht immer offensichtlich identifizierbar sind. Ursache-Wirkungszusammenhänge sind beispielsweise schwer zu erfassen (und zu beeinflussen), wenn die individuelle Wahrnehmung und Sensibilität einzelner Personen eine große Rolle spielen oder eine eindeutige Wirkbeziehung nicht hergestellt werden kann, da erst mehrere Einzelfaktoren, die als solche nicht schädlich wirken, zusammen eine Gefährdung darstellen. Bei einer großen Zahl der stressbedingten Erkrankungen mag die Schwierigkeit, gezielt bei der Quelle von Gefährdungen anzusetzen, dazu beitragen, dass vermehrt auf verhaltenspräventive Maßnahmen zurückgegriffen wird. Dennoch sind auch in Bezug auf psychische Erkrankungen klar objektiv gefährdende Arbeitsbedingungen bekannt und somit identifizierbar. So ist die Notwendigkeit der Anpassung der Arbeitsverhältnisse an den Beschäftigten, auch um psychische Fehlbelastungen zu vermeiden, unumgänglich und wird gesetzlich klar gefordert⁹⁷.

Es mag des Weiteren augenscheinlich kurzfristig Sinn ergeben, insbesondere bei flexibler Arbeit individuelle Kompetenzen und Ressourcen durch verhaltenspräventive Maßnahmen zu stärken. Bei Arbeitsverhältnissen, die sich durch die Flexibilitätsanforderungen schnell ändern, sind Regulation- und Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitsschutz z. B. erschwert. Verhaltenspräventive, flexibel einzusetzende Maßnahmen wirken in diesem Kontext besonders attraktiv. So ist einer der Vorteile, die durch digitale verhaltenspräventive Maßnahmen versprochen werden, dass sie durch die online Verfügbarkeit Orts- und Zeit ungebunden von Beschäftigten in Anspruch genommen werden können. Auch bei flexibler Arbeit hat sich aber gezeigt, dass das Abwägen einer Kombination aus verhaltens- und verhältnispräventiven Maßnahmen am erfolgversprechendsten ist⁹⁸. Zudem wird dies rechtlich gefordert. Von Fürsorgepflichten zur sicheren, menschengerechten Gestaltung der Arbeit entbindende Sonderregelungen bei flexiblen Arbeitsverhältnissen gibt es nicht (siehe Kapitel 2.1). Erst die Implementierung flächendeckender, verhältnispräventiver Lösungen führt zu nachhaltigen, Chancen ausgleichenden Effekten, da die Quelle des Problems beseitigt wird⁹⁹.

⁹⁶ § 4 ArbSchG Abs.1, 2, 5, 6

⁹⁷ Bereits § 4, Abs. 1 sowie Abs. 2 und Abs. 5 ArbSchG. Die Verfahrenspraxis zeigt jedoch ein ganz anderes Bild, vgl. Ahola, 2013, WSI, 2021, S. 2.

⁹⁸ Vgl. Kramer, Sockoll, & Bödeker, 2009

⁹⁹ Vgl. Bock et al., 2017

Eine erfolgreiche Implementierung von verhaltenspräventiven Maßnahmen setzt immer eine gewisse Bereitschaft, Möglichkeit und Fähigkeit zur Verhaltensänderung der Zielgruppe voraus. Dies beginnt damit, dass Erwerbstätige eine Notwendigkeit zur Verhaltensänderung wahrnehmen und die entsprechenden Überzeugungen mitbringen müssen, auch ihr Verhalten ändern zu können und von den Änderungen zu profitieren. Diese Entscheidungen und ihr Verhalten werden aber von den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, in denen der Erwerbstätige sich bewegt, beeinflusst. So sind das Denken und das Verhalten eines jeden durch die Gesellschaft geprägt und eingeschränkt und damit auch die Möglichkeiten durch Verhaltensprävention die eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen¹⁰⁰.

Es ist vielfach wissenschaftlich belegt, dass die Inanspruchnahme präventiver Maßnahmen nicht gleich verteilt ist und es somit auch zu einer ungleichmäßigen Wirksamkeit von präventiven Maßnahmen kommt, die Ungleichgewichte tendenziell verstärken, statt diese zu verkleinern. So können vor allen (sozial) stark belastete Personen verhaltenspräventive Maßnahmen wegen fehlender Ressourcen oft kaum umsetzen und werden stattdessen weiter diskriminiert¹⁰¹. Dies steht aber im Widerspruch zum gesetzlich geforderten sozialen Ausgleich durch Maßnahmen.

Mit jeder Forderung nach Verhaltensänderung, auch durch verhaltenspräventive Maßnahmen, entsteht eine zusätzliche Anforderung für Erwerbstätige, die Ressourcen durch Verantwortung für und das Kontrollieren des eigenen Verhaltens vereinnahmt und so selber zu einer Belastung wird. Maßnahmen der Verhältnisprävention hingegen führen maximal durch nötige Anpassung an geänderte Verhältnisse kurzfristig zu einer Mehrbelastung und sorgen langfristig für Entlastung beim Erwerbstätigen.

Es wurde verdeutlicht, dass eine Trennung zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention immer künstlich ist und ein Fokus auf die eine Präventionsform, bei gleichzeitiger Vernachlässigung der anderen Präventionsform den Grundsätzen des Arbeitsschutzes widerspricht. Besonders für benachteiligte Bevölkerungsgruppen sollte Prävention als Teil der gesellschaftlichen Fürsorgepflicht ausgleichend wirken. Durch einen einseitigen Fokus auf verhaltenspräventive Maßnahmen können diese aber u. a. durch die zusätzliche Belastung, die durch verhaltenspräventive Maßnahmen entsteht, von benachteiligten Personen gar nicht wahrgenommen werden, was eine Diskriminierung weiter verstärkt. Zudem postuliert ein Fokus auf das (Fehl-)Verhalten des Individuums, wie es der Fall ist, wenn die Verhältnisse nicht betrachtet und durch Maßnahmen verbessert werden, sondern nur verhaltenspräventive Maßnahmen ergriffen

¹⁰⁰ Vgl. Adorno, 1965a

¹⁰¹ Paul, 2019 als Präventionsparadox bezeichnet – für die verschiedenen Bedeutungen des Begriffs, siehe Kapitel 2.3

wird, dass die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit in erster Linie beim Beschäftigten selber liegt¹⁰². Dies widerspricht den Grundsätzen des ArbSchG, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen muss, sodass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird¹⁰³ sowie dass Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind¹⁰⁴. Potentiell gefährdenden Arbeitsbedingungen, die aus den Arbeitsverhältnissen erwachsen sollten also sowohl durch verhaltenspräventive als auch durch verhältnispräventive Maßnahmen begegnet werden, sodass Gesundheit und Sicherheit der Erwerbstätigen optimal geschützt und die Arbeit menschengerecht gestaltet werden kann.

2.3 Präventionsparadox

Die Umsetzung und Kontrolle des rechtsformalen Arbeitsschutzes in der Bundesrepublik Deutschland wurde in den letzten Jahren wiederholt dafür kritisiert, auf einem niedrigen Niveau zu stagnieren, bzw. sich verschlechtern. Zudem wandelt sich die Arbeitswelt fortwährend und es entstehen neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz und die Prävention (vgl. Kapitel 2.1). Dies scheint allerdings nicht wie erwartet zu einer erhöhten Rate von Unfällen bei der Arbeit oder von Ausfällen in den Betrieben zu führen. Diese nicht erwartungskonforme, geradezu gegenläufige Entwicklung wird im Folgenden als Präventionsparadox bezeichnet¹⁰⁵ und in diesem Kapitel näher erläutert.

Die Europäische Sozialcharta (ESC) ist ein völkerrechtlich verbindliches Abkommen von 1961, mit dessen Unterzeichnung sich die 13 Unterzeichnerstaaten dem Sichern von sozialen Rechten der Bevölkerung verschreiben. Auch die Bundesrepublik Deutschland ratifizierte die ESC im Jahr 1965 und verpflichtete sich damit, durch eine wirksame Ausübung des innerstaatlichen Gesetzes, u. a. ein Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten¹⁰⁶. Mit Art. 3 Nr. 2 der ESC wird die Bundesrepublik Deutschland beispielsweise verpflichtet, öffentliches Aufsichtspersonal zu beschäftigen, welches die Einhaltung des ArbSchG kontrolliert. Dies soll eine wirksame Ausführung der Arbeitsaufsicht gewährleisten.

Entsprechende Aufsichtstätigkeiten zur Einhaltung der ESC werden u. a. vom Europäischen Sachverständigenausschuss für Sozialrechte kontrolliert und die Umsetzung des nationalen

¹⁰² Faller, 2019, S. 228

¹⁰³ § 4 Abs. 1 ArbSchG

¹⁰⁴ § 4 Abs. 2 ArbSchG

¹⁰⁵ Pieper, 2017, S. 525

¹⁰⁶ Durch die Erlassung von Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften und Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung dieser Vorschriften, Art. 3 der EU-Grundrechtecharta.

Arbeitsschutzes entsprechend eingeschätzt und bewertet. Bis zum Jahr 2009 erhielt der Arbeitsschutz in Deutschland vom Ausschuss eine uneingeschränkt positive Bewertung¹⁰⁷. Dies änderte sich 2013, hauptsächlich dadurch begründet, dass die Zahl der Aufsichtsbeamten, der Betriebsbeachtigungen und der Anordnungen deutlich zurückgegangen ist und somit die Einhaltung nach Art. 3 Nr. 2 der ESC erstmalig nicht mehr bestätigt werden konnte¹⁰⁸. Es folgte eine Welle der Kritik gegenüber dem Arbeitsschutz in Deutschland¹⁰⁹. Auch aus dem neuen Bericht der Bundesregierung ergab sich eine negative Bewertung des Arbeitsschutzes in Deutschland, aufbauend auf der Verschlechterung der Aufsichtstätigkeiten. Zudem wird weiterhin regelmäßig Kritik an der Ausstattung mit personellen Ressourcen der zuständigen Behörden geäußert¹¹⁰, so auch in Bezug auf den Arbeits- und Infektionsschutz im Kontext der Corona-Krise¹¹¹. Die erneute Überprüfung der Umsetzung der Charta in Deutschland durch den ESC-Ausschuss stellte im Jahr 2017 weiterhin einen großen Mangel an Aufsichtspersonal und den damit verbundenen Aufsichtstätigkeiten fest, wie bereits 2013. So werden Betriebe in Deutschland durch die Arbeitsschutzverwaltung des Landes immer seltener kontrolliert. In NRW liegt der Abstand bis zu einer erneuten Kontrolle aktuell im Durchschnitt bei 25,5 Jahren¹¹².

Vor allem in Bezug auf Klein- und Kleinstunternehmen scheint die gesetzliche Verfolgung des Arbeitsschutzes in Deutschland zu hinken. So wurden im Jahr 1992 die Unfallversicherungsträger in einem Fachaufsichtsschreiben aufgefordert, Klein- und Kleinstbetriebe, die bislang „übersehen“ wurden und in welchen Arbeitsschutzdefizite, verglichen mit größeren Betrieben, besonders hoch zu sein schienen, fortan in die Betreuung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, die mit dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) vorgeschrieben wird, einzubinden¹¹³. Die rechtliche Umsetzung erfolgte schließlich 2004, doch bis heute liegen deutliche strukturelle Probleme vor. Der Anteil der Betriebe mit sicherheitstechnischer Betreuung lag 2011 bei 51 %. Im Jahr 2015 ist er sogar noch tendenziell auf 48 %¹¹⁴ gesunken. Zu Zeiten der Corona-Pandemie 2020/2021 „... rächt sich [das], da der Staat die Einhaltung der Corona-Arbeitsschutzregeln nicht flächendeckend überwachen kann.“¹¹⁵.

¹⁰⁷ „The Situation in Germany is in conformity with Art. 3 § 2 of the Charter“

¹⁰⁸ „labour inspectorates“ und „accident insurance funds“ werden unterschieden

¹⁰⁹ Vgl. Kohte, 2015, S. 172 ff.

¹¹⁰ Deutscher Bundestag, 2017b; Deutscher Bundestag, 2018

¹¹¹ Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut - WSI, 2021, S. 2

¹¹² DGB NRW, 2020

¹¹³ Vgl. gda, 2018, S. 34ff., WSI, 2021, S. 2

¹¹⁴ Definiert als „Fachkraft für Sicherheitstechnik“ vorhanden. Die Zahlen der Betriebe, bei denen ein Betriebsarzt vorhanden ist, sanken von 38 % (2011) auf 36 % (2015) laut gda-Betriebsbefragungen (gda, 2018, S. 68)

¹¹⁵ Ahlers, zitiert in WSI, 2021, S. 1

Der Teil der Arbeitgeber*innen in Deutschland, welche über eine rechtlich-formale Beurteilung der Arbeitsbedingungen und daraus resultierenden Gefährdungen nach § 5 ArbSchG verfügen, ist in den letzten Jahren gleichbleibend tief (2011 bei 53,9 %; 2015 bei 52,6 %¹¹⁶). Betrachtet man den Anteil der Betriebe, die eine übergreifende Beurteilung der Arbeitsbedingungen, inklusive Gefährdungen auf Grund physischer und psychischer Belastungen vorweisen können, so ist der Anteil noch deutlich geringer (Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung: 42 %). Für Klein- und Kleinstbetriebe fällt die Bilanz noch ungünstiger aus. Nur etwa 3 % der Betriebe verfügen über eine geeignete Arbeitsschutzorganisation, wie sie vom ArbSchG verordnet ist¹¹⁷. Über die Hälfte der Geschäftsführer*innen können keine einzige Arbeitsschutzbestimmung benennen und wissen nicht, dass sie gesetzlich verpflichtet sind, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen¹¹⁸. Auch eine ausreichende Umsetzung von Corona-Schutzmaßnahmen wird in Klein- und Kleinstbetrieben häufiger bemängelt als in Großbetrieben¹¹⁹.

Als weiterhin erschwerend kommen die seit einigen Jahren rapide zunehmenden Digitalisierungs-, Flexibilisierungs- und Vernetzungstrends hinzu. Wie bereits in Kapitel 2.1 beschrieben, liegen bei flexibler Arbeit viele Fragen der Arbeitsgestaltung, wie beispielsweise bezüglich Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollaufgaben beim Beschäftigten¹²⁰. Im Grundsatz ist auch flexible Arbeit mit eindeutigen und einheitlichen Verantwortlichkeiten, Zuständigkeiten, fachkundiger Unterstützung und Überwachung durch zentrale und staatliche Behörden sowie Mitbestimmungsrechten geregelt. Durch räumliche und zeitliche Freiheitsgrade entziehen sich flexibel arbeitende Erwerbstätige aber den Sichtfeldern und Kontrollmöglichkeiten von Arbeitgeber*innen und Arbeitsschutz-Verantwortlichen. Seitens der Aufsichtsbehörden der Länder kommt es zudem, wie beschrieben, zu einem Abbau direkter Kontrollen¹²¹. Zusätzlich beschleunigt wurde diese Entwicklung seit März 2020 durch die epidemische Lage von nationaler Tragweite nach Ausbruch von Corona in Deutschland. Mit dieser wurden weitreichende Strukturen geschaffen, um digital und flexibel abseits des betrieblichen Arbeitsplatzes zu arbeiten¹²².

Vor dem Hintergrund eines klaren Präventionsbedarfs und fehlender spezifischer, gesetzlicher Regelungen entstanden in den letzten Jahren immer wieder Initiativen, um nationale Handlungskonzepte zum Schutz flexibel arbeitender Erwerbstätiger zu entwickeln. Bereits 2003 hatte

¹¹⁶ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (gda), 2018, S. 37

¹¹⁷ § 3 Abs. 1 ArbSchG

¹¹⁸ Vgl. Sczesny, Keindorf, & Droß, 2011, S. 33 f.

¹¹⁹ Vgl. WSI, 2021, S. 2

¹²⁰ Vgl. bereits Voß & Pongratz, 1998, S. 2

¹²¹ Im Zeitraum von 2002 bis 2018 gab es 49,8 % weniger Betriebsbesichtigungen der Arbeitsschutzbehörden in NRW, vgl. DGB NRW, 2020 aber auch bereits Voß & Pongratz, 1998, S. 1, sowie Teichler et al., 2015

¹²² Vgl. A. Hoffmann & Wintermann, 2020

zudem der Rat der EU den Mitgliedstaaten eine Ausarbeitung nationaler Handlungskonzepte zur Überwindung des Präventionsdefizits bei selbstständigen Erwerbstätigen empfohlen¹²³. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hatte die Initiative der EU daraufhin aufgegriffen und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) als nachgeordnete Fachbehörde, beauftragt, ein entsprechendes Handlungskonzept für die Bundesrepublik Deutschland auszuarbeiten. Bisher gibt es aber keine gesetzlichen Neuerungen, den Arbeitsschutz für selbstständige oder flexibel arbeitende Erwerbstätige anzupassen.

Sowohl die überbetrieblichen Institutionen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes als auch der Arbeitsschutz auf betrieblicher Ebene¹²⁴ werden immer wieder mit Stichworten wie „Stagnation im Arbeitsschutz“ und „Dauerbaustelle Arbeitsschutz“ zusammengebracht. Beklagt werden insbesondere mangelnde Ressourcen im Arbeitsschutz, die mit den negativen Entwicklungen im Zusammenhang stehen sollen (Finanzen, Personal, Kompetenzen, Qualifikationen). Unabhängig von Kausalzusammenhängen und vermittelnden, historischen und gesellschaftlichen Einflüssen würde demgemäß die Vermutung naheliegen, dass es in Unternehmen vermehrt zu arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfällen kommt.

Betrachtet man aber die Entwicklung von Unfällen bei der Arbeit, AU-Tagen und Frühberentungen, die auf Berufskrankheiten zurückzuführen sind, so zeigt sich ein nicht-erwartungskonformes Bild. Ein Blick auf entsprechende, aktuelle Statistiken zeigt, dass die Zahlen der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Jahr 2019 niedriger sind als noch im Jahr 2008, wobei sich die Zahlen seitdem nur wenig verändert haben¹²⁵. Ein Vergleich der Anzahl der bestätigten Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit in den Jahren 2017 und 2019 ergibt ebenfalls einen Rückgang um über 5 %¹²⁶. Eine Betrachtung der Entwicklung der anerkannten Fälle vor dem Jahr 2016 ist problematisch, da seit dem 01.01.2015 neue Berufskrankheiten anerkannt worden sind. An dieser Stelle ist anzumerken, dass kritisiert wird, dass obwohl psychische Belastungen am Arbeitsplatz erheblich die Gesundheit gefährden, bisher noch keine psychischen Erkrankungen als Berufskrankheit anerkannt sind¹²⁷. Diese Verzerrung sowie die Verzerrung, die bei dem Vergleich der Zahlen aktueller Berufskrankheitsfälle mit denen vor dem Jahr 2016 entsteht, geben Aufschluss auf methodische Herausforderungen der Erfassung.

¹²³ Empfehlung 2003/134/EG des Rates vom 18. Februar 2003 zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit Selbstständiger am Arbeitsplatz (2003)

¹²⁴ Hier sind beispielsweise Fachkräfte, Beauftragte sowie die betriebliche Interessensvertretung zu nennen, vgl. Pieper, 2019

¹²⁵ Vgl. Statista.com, 2020a für die Anzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle in Deutschland in den Jahren 1986 bis 2019

¹²⁶ DGUV, 2020a

¹²⁷ Z. B. durch Dr. Dietrich Munz, Präsident der Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK), anlässlich der Anhörung zur Reform des Unfallversicherungsrechts (7. SGB IV-Änderungsgesetz), vgl. BPtK, 2020

Die vergleichende Betrachtung der Arbeitsbedingungen im Jahr 2018 mit denen im Jahr 2012 ergibt ein differenziertes Bild. Arbeitsbelastungen haben sich in vielen Bereichen durchschnittlich deutlich verbessert, bzw. sind im Niveau gleichgeblieben. Ausschließlich Arbeiten unter Lärm sowie psychische Belastungen, worunter z. B. eine Belastung durch den Anspruch, verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen, die Arbeitsintensität und den Anspruch, mit Störungen und Unterbrechungen zu arbeiten fallen, betreffen 2018 mehr Erwerbstätige als noch im Jahr 2012¹²⁸.

Während also die explizite Umsetzung und Kontrolle des rechtsformalen Arbeitsschutzes in den letzten Jahren auf einem niedrigen Niveau zu stagnieren scheinen, bzw. sich verschlechtern, und die Arbeitswelt sich zudem fortwährend wandelt, scheint dies nicht dazu zu führen, dass es zu einer erhöhten Rate von Unfällen bei der Arbeit oder von Ausfällen in den Betrieben kommt. Insbesondere die Arbeitsausfälle auf Grund von psychischen Belastungen steigen allerdings fortwährend¹²⁹. Diese nicht erwartungskonforme, geradezu gegenläufige Entwicklung, wird, wie beschrieben, als Präventionsparadox bezeichnet¹³⁰. Die Betrachtung dieses Paradoxons führt zur Fragestellung, welche immanenten Mechanismen die umfassende (unbewusste) Durchsetzung bzw. Durchführung des Regelwerks hemmen oder fördern. So werden z. B. immer wieder Vermutungen geäußert, „in welchem Umfang Beschäftigte seit Längerem bereits kompensatorisch dem zunehmenden Arbeitsstress in der außerbetrieblichen Sphäre entgegensteuern: mehr Sport, gesünderes Leben, Entspannungstrainings etc“¹³¹.

Der Begriff Präventionsparadox wird auch in anderen Zusammenhängen und mit unterschiedlichen Bedeutungen verwendet. Deshalb soll hier eine kurze Abgrenzung stattfinden. Der Begriff Präventionsparadox wurde erstmalig Anfang der 1980er Jahre vom britischen Epidemiologen Geoffrey Rose geprägt, der damit die Erkenntnis beschrieb, dass eine präventive Maßnahme, die für die Bevölkerung und die Gemeinschaft einen hohen Nutzen bringt, dem einzelnen Menschen oft nur wenig nutzt und umgekehrt¹³². Eine weitere Bedeutung des Präventionsparadox, die mitunter im Kontext der Corona-Pandemie immer wieder Erwähnung findet, bezieht sich auf Maßnahmen, durch die das Risiko weniger wahrgenommen wird und die Akzeptanz der Maßnahmen entsprechend sinkt. Wird z. B. gegen eine Infektionskrankheit geimpft, sinkt in Folge dessen die Zahl der (schweren) Erkrankungen. Dadurch verschwindet allerdings allmählich das

¹²⁸ BIBB/ BAuA-Erwerbstätigenbefragung, 2006, 2012 und 2018 in Lück, Hünefeld, Brenscheidt, Bödefeld, & Hünefeld, 2019, S. 25ff

¹²⁹ Vgl. Statista.com, 2020b für eine Entwicklung von Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 2009 bis 2018.

¹³⁰ Pieper, 2017, S. 525

¹³¹ Trinczek, 2011, S. 611.

¹³² Vgl. Franzkowiak, 2018

klinische Bild der Erkrankung im Bewusstsein der Menschen und zugleich erscheinen Nebenwirkungen der Impfungen sowie potenzielle Impfschäden gravierender als die Infektionskrankheit selbst (auch als Catch-22 der Prävention oder kausales Präventionsparadox bezeichnet)¹³³. Eine dritte mögliche Alternativbedeutung von Präventionsparadox bezieht sich auf Unterschiede im Grad der Akzeptanz von Maßnahmen, abhängig von persönlichen Voraussetzungen, mitunter der eigenen Belastungssituation: Präventionsmaßnahmen bedeuten für Benachteiligte teilweise kurzfristig eine zusätzliche Belastung und werden entsprechend weniger akzeptiert, bzw. können weniger angenommen werden, obwohl sie gerade bei einer Umsetzung durch diskriminierte Personen eine positive Wirkung entfalten könnten (auch „Inequality Paradox“)¹³⁴. Die drei an dieser Stelle nachfolgend genannten Bedeutungen von Präventionsparadox sind im Kontext dieser Dissertation nicht gemeint, wenn Bezug auf den Begriff genommen wird. Allerdings haben auch diese anderen, paradoxen Wirkungen von Prävention im Kontext verhaltenspräventiver Maßnahmen Relevanz und sollten entsprechend diskutiert werden.

Das Präventionsparadox, wie es hier verstanden wird, bietet die Grundlage für die dieser Arbeit zugrundeliegende Annahme, dass es eine Vielzahl hemmender und fördernder Faktoren für Verhaltensprävention gibt, die nicht explizit mit dem Arbeitsschutzrecht sowie entsprechenden Überwachungen und Konditionierungen bzw. der Verhältnisprävention in Zusammenhang stehen. Hypothesen, die auf dem Präventionsparadox aufbauen, werden im Rahmen von AP 2 und AP 3 in dieser Arbeit vorgestellt und empirisch überprüft.

Im folgenden Kapitel wird zuerst ein Mehrebenen-Modell vorgestellt, anhand dessen die im Rahmen dieser Arbeit identifizierten hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen systematisiert werden und welche Hinweise auf die komplexen Zusammenhänge und Spannungsfelder zwischen einzelnen Faktoren gibt und zur Analyse der Faktoren in den darauffolgenden Arbeitspaketen beiträgt. Im Anschluss werden Spannungsfelder als Hinweise auf Aporien der Prävention vorgestellt und diskutiert.

¹³³ Vgl. Mannino & Mukerji, 2020, S. 32

¹³⁴ Vgl. Frohlich & Potvin, 2008; Paul, 2019

3 Mehrebenen-Modell

Das Individuum ist im Wörterbuch zwar als „Einzelwesen in seiner jeweiligen Besonderheit“¹³⁵ definiert. Jedes Individuum bewegt sich allerdings in einem komplexen, organisationalen und gesellschaftlichen Geflecht, welches es in seinem Denken und Handeln beeinflusst. Somit ist der Mensch in seinem Selbstbewusstsein und seiner Selbstbestimmung eingeschränkt. Er ist "ein Moment der [gesellschaftlichen] Verhältnisse, in denen er lebt, ehe er sich vielleicht einmal selbst bestimmen kann"¹³⁶. Die warenproduzierende Gesellschaft, die alle Beziehungen der Menschen konstituiert (gesellschaftliche Totalität) setzt, laut Adorno, das Selbst immer wieder außer Kraft. Eine Person kann in ihr nur bestehen, wenn sie ihr Selbst im Rahmen einer Selbst-Entfremdung und Selbst-Zerstörung immer wieder regrediert: "Die Selbsterhaltung glückt den Individuen nur noch, soweit ihnen die Bildung ihres Selbst mißglückt, durch selbstverordnete Regression"¹³⁷. Auch wenn sich, wie auch immer wieder in Texten der kritischen Theorie betont wird, wider aller Mechanismen der Kontrolle, ein freies Bewusstsein durchsetzen kann¹³⁸, so ist es unerlässlich, das Individuum als Teil seiner gesellschaftlichen Strukturen zu betrachten, die ihn in seiner Einzigartigkeit einschränken und formen. Daher liegt der Fokus dieser Arbeit auf hemmenden und fördernden Faktoren für Entscheidungen im Sinne verhaltenspräventiver Maßnahmen, die beim Individuum, bzw. bei der Organisation liegen. Das Individuum soll dabei nicht völlig losgelöst aus seiner „Umwelt“ betrachtet werden. In Abbildung 3 ist ein Mehrebenen-Modell zu sehen, welches Ebenen der Arbeitswelt einteilt, die im Zusammenhang mit dem Individuum stehen und denen die hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention systematisch zugeordnet werden können. Die Ebenen sind im vorgestellten Modell aber nicht als hierarchische Ebenen zu verstehen, insofern, als dass zunächst die Kriterien tieferer Ebenen zu erfüllen sind. Zusätzlich sind die Arbeitsverhältnisse, denen das Individuum ausgesetzt ist, im Modell abgebildet. Im Fokus der Arbeit begründet werden diese aber als gegeben angenommen und nicht vertiefend betrachtet.

¹³⁵ DWDS, ohne Datum

¹³⁶ Adorno, 1965a, S. 42

¹³⁷ Ebd., 1970, S. 37

¹³⁸Vgl. z. B. Marcuse, 1967, S. 17

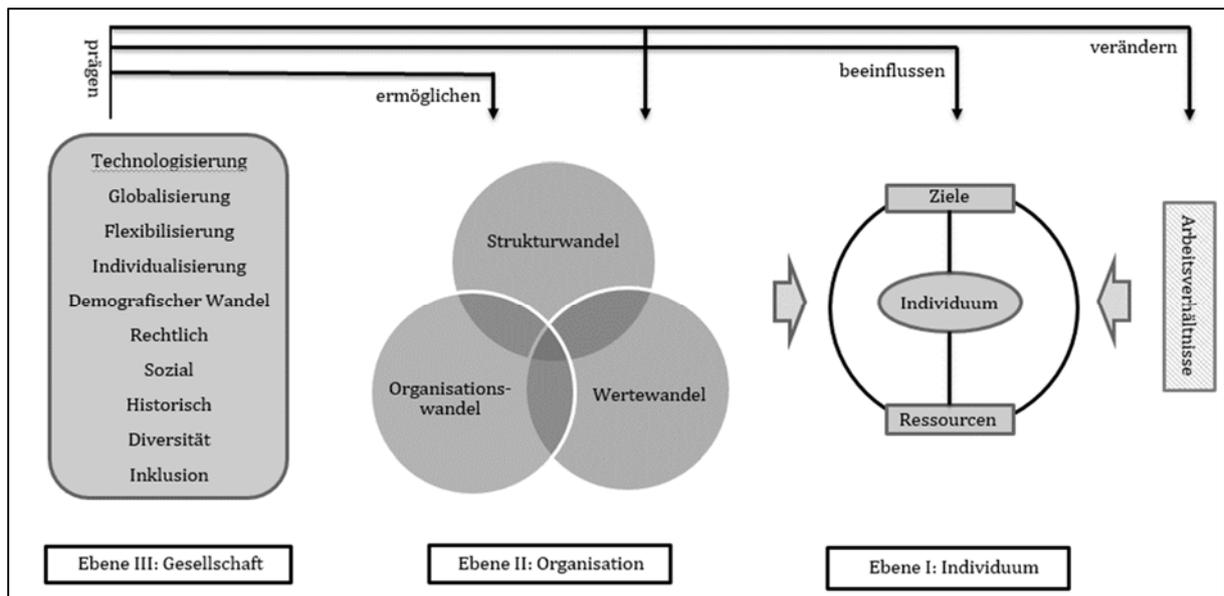


Abbildung 3. Mehrebenen-Modell der Ebenen der Arbeitswelt, denen die hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention systematisch zugeordnet werden können und Zusammenhänge zwischen den Ebenen (Quelle: Eigene Darstellung).

Das Modell wurde in Anlehnung an bestehende Ebenen-Modelle entwickelt und hinsichtlich der Inhalte und Ziele dieser Arbeit angepasst. Eine solche Gliederung der Einflussfaktoren der Arbeitswelt in mehrere Ebenen eignet sich zum einen dazu, die Erkenntnisse von humanwissenschaftlichen und arbeitsbezogenen Disziplinen, wie z. B. der Arbeitsmedizin, der ergonomischen Arbeitsgestaltung, der Ingenieurwissenschaften bis hin zu Wirtschaftswissenschaften, der Psychologie, der Pädagogik oder der Soziologie zu systematisieren und zu integrieren.

Mehrebenen-Ansätze betonen zudem die Komplexität von Arbeitssystemen und Arbeitssituationen und zeigen die Notwendigkeit auf, bei der Analyse, Bewertung und Gestaltung verschiedene Einflussfaktoren des Arbeitssystems zu berücksichtigen, wie es auch in dieser Arbeit beabsichtigt wird. Grundlegende Mehrebenen-Ansätze nehmen z. B. eine Unterteilung in unmittelbare Einflussfaktoren des Arbeitssystems (sog. Mikrostruktur, z. B. abteilungsspezifische technologische und organisatorische Gegebenheiten) und mittelbare Einflussfaktoren aus dem betrieblichen und gesellschaftlichen Umfeld vor (sog. Makrostruktur, z. B. Marktsituation)¹³⁹. An dieser Stelle ist exemplarisch auf das *Konzept zur dualen Arbeitssituationsanalyse*¹⁴⁰ sowie auf das sog. *MTO-Konzept*¹⁴¹ zu verweisen. Auch im hier entwickelten Mehrebenen-Modell (im Folgenden wird nur auf dieses Modell als *Mehreben-Modell* Bezug genommen und alle anderen Modelle abweichend bezeichnet) wird eine Unterteilung in Mikro-Strukturen (hier: Ebene der Organisation, vgl. Kapitel 3.2) und eine Makro-Ebene vorgenommen (hier: Ebene der Gesellschaft, vgl. Kapitel

¹³⁹ Vgl. Elias, Gottschalk, & Staehle, 1985

¹⁴⁰ Ebd. mit Bezug auf Karg & Staehle, 1982

¹⁴¹ MTO = Mensch, Technik, Organisation, entwickelt durch Strohm & Ulrich, 1997

3.1). Diese werden aber erweitert, um auch Individuums-bezogene Faktoren systematisch abbilden zu können.

Ein Modell der Arbeitswissenschaften, das ebenfalls weitere Ebenen einteilt, die mitunter das Individuum abbilden, ist das *Mehrebenen-Modell von Arbeitsprozessen* nach Luczak & Volpert¹⁴². Das Modell ist in Strukturebenen der Beziehung Mensch-Arbeit eingeteilt:

- Ebene 1: Autonome Körperfunktionen und Arbeitsumgebung
- Ebene 2: Operationen und Bewegungen mit Werkzeugen und an Maschinen
- Ebene 3: Arbeitstätigkeit und Arbeitsplatz
- Ebene 4: Personales Handeln und Arbeitsformen
- Ebene 5: Kooperationsformen in Arbeitsgruppen
- Ebene 6: Betriebliche Arbeitsbeziehungen und Organisation (Produktion, Dienstleistung, Verwaltung)
- Ebene 7: Arbeit und Gesellschaft.

Dieses Modell beinhaltet viele Aspekte, die sich auch in dem in dieser Arbeit entwickelten Mehrebenen-Modell wiederfinden. Zum einen, dass sich die höchste Superierungsebene auf den gesellschaftlichen Kontext von Arbeit bezieht. Ebene 5 im Modell von Luczak und Volpert repräsentiert Arbeitsteilung und Hierarchie, Vorgesetztenverhalten, Partizipations- und Mitspracherechte sowie Fragen der Kommunikation mit Vorgesetzten und Kollegen u. v. w.. Ebene 6 hat die betrieblichen Arbeitsbeziehungen zum Gegenstand, die sich u. a. auf Arbeitsorganisation und unternehmensstrategische Entscheidungen bezieht. Diese Ebenen werden im Mehrebenen-Modell zusammengefasst als Ebene der Organisation dargestellt und um weitere als inhaltlich für hemmende und fördernde Faktoren der Prävention relevant befundene Aspekte, wie den Wertewandel ergänzt.

In Luczak und Volperts Modell wird auf Ebene 4 eine „ganzheitliche“ Betrachtung menschlicher Arbeit als Einheit motivationaler, willensmäßiger, qualifikatorischer und sozialer Elemente vorgenommen. Da mit dem Mehrebenen-Modell dieser Arbeit aber, anders als beim *Mehrebenen-Modell von Arbeitsprozessen* nicht das Ziel zentral ist, eine Arbeitsteilung zwischen den Arbeitswissenschaften zu schaffen und für die verschiedenen Disziplinen eine Standortbestimmung zu ermöglichen wird diesen im Mehrebenen-Modell auch keine gemeinsame Vermittlungsposition geboten und die entsprechende Ebene entfällt. Die unteren drei Ebenen in Luczak und Volperts Modell befassen sich jeweils mit einem subjektnahen (d. h. an das Individuum gebundenen, wie Geschlecht, Alter) und einem objektnahen (d. h. Arbeitsumgebung, -platz, -mittel, -gegenstand wie Klima, Lärm, Schwingungen, Licht, Stäuben, Dämpfen und sonstige Arbeitsstoffe betreffenden)

¹⁴² Ebd., 1987

Bereich zugleich. Da der Fokus dieser Dissertation aber auf Verhaltensprävention liegt, während beispielsweise Arbeitsumgebungsfaktoren nicht näher betrachtet werden, wird im Mehrebenen-Modell explizit zwischen Individuum und Arbeitsverhältnissen unterschieden.

Die einzelnen Ebenen des Mehrebenen-Modells werden in den folgenden Kapiteln näher beschrieben und anschließend Zusammenhänge und Spannungsfelder zwischen verschiedenen Faktoren aufgezeigt, um exemplarisch die komplexen Zusammenhänge zwischen den Ebenen darzustellen und zudem zu verdeutlichen, dass einzelne Faktoren nicht isoliert betrachtet werden sollten, da sie durch andere Faktoren beeinflusst werden.

3.1 Ebene III: Gesellschaft

"Mit Gesellschaft im prägnanten Sinn meint man eine Art Gefüge zwischen Menschen, in dem alles und alle von allen abhängen: in dem das Ganze sich erhält nur durch die Einheit der von sämtlichen Mitgliedern erfüllten Funktionen und in dem jedem Einzelnen grundsätzlich eine solche Funktion zufällt, während zugleich jeder Einzelne durch seine Zugehörigkeit zu dem totalen Gefüge in weitem Maße bestimmt wird"¹⁴³.

Diese Definition von Gesellschaft veranschaulicht, dass die Gesellschaft den Menschen in seinem Denken und Handeln beeinflusst und ihn folglich in seinem Denken und Handeln einschränkt¹⁴⁴. Es besteht also eine Art "Übergewicht der Verhältnisse über den Menschen"¹⁴⁵, welches bedacht werden sollte, wenn individuelle Entscheidungsprozesse von Interesse sind. Zusätzlich ist anzumerken, dass die Gesellschaft stets im Wandel, geradezu als Prozess zu verstehen ist, anstelle eines statisch vorgegebenen Gebildes¹⁴⁶. Daher ist es auch in Bezug auf Arbeitsschutz elementar, gesellschaftliche Trends als Determinanten menschlichen Verhaltens sowie Zusammenhänge zu identifizieren und zu betrachten.

Bedeutende Treiber und Trends der Gesellschaft, welche die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bilden und somit auch den Arbeitsmarkt als einen Teil dieser gesellschaftlichen Rahmenbedingungen miteinbeziehen, sind im Mehrebenen-Modell auf Ebene drei abgebildet. Als aktuell besonders bedeutend für die Arbeitswelt wurden im „Weißbuch: Arbeiten 4.0“ u. a. rasante, technische Entwicklungen und damit einhergehende Digitalisierung, die Globalisierung, der demografische Wandel und der kulturelle und gesellschaftliche Wandel, vor allem bezogen auf einen „Wertewandel“, genannt¹⁴⁷. Auch die Forecast-Delphi-Studie „Arbeitswelten 4.0“¹⁴⁸ hat

¹⁴³ Adorno, 1965a, S. 22

¹⁴⁴ Vgl. Ebd., 1970, S. 138

¹⁴⁵ Ebd., 1970, S. 137

¹⁴⁶ Vgl. Ebd.

¹⁴⁷ BMAS, 2017

¹⁴⁸ Spath et al., 2012

Treiber identifiziert und darauf aufbauend ein Szenario für die Zukunft der Arbeitswelt, mit ihren prägnantesten Trends und Entwicklungen erarbeitet. Vor allem die Zunahme flexibler Arbeitsformen und die damit einhergehende Integration von Arbeit und Freizeit, eine zunehmende Vernetzung von Personen und Geräten sowie die Individualisierung der Gestaltung und Organisation von Arbeit wurden genannt. Der Wandel der Arbeitsgesellschaft wurde und wird weiterhin umfassend diskutiert, z. B. im „Dialogprozess Arbeiten 4.0“¹⁴⁹, in „Kommission Arbeit der Zukunft“¹⁵⁰ sowie im Initiativpapier der DGUV „Neue Formen der Arbeit - neue Formen der Prävention“¹⁵¹. Auch die Corona Krise hatte Einfluss auf Prozesse der Arbeitswelt¹⁵².

Exemplarisch wird im Folgenden der Einfluss der Flexibilisierung und der Globalisierung auf die Arbeitswelt und somit auf den Erwerbstätigen, mit einem Fokus auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beschrieben.

3.1.1 Flexibilisierung der Arbeit

Seit Anfang der 80er Jahre wird eine Flexibilisierung und Deregulierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen forciert. Bereits früh löste der gesellschaftliche Trend um „new forms of work“ weitreichende Diskussionen aus¹⁵³. Der „Trend zur Flexibilisierung“, wurde weiter in der Forecast-Studie „Arbeitswelten 4.0“ prognostiziert¹⁵⁴, und wird auch aktuell weiterhin empirisch untermauert¹⁵⁵. Dem BAuA Jahresbericht ist zu entnehmen, dass der Anteil der Beschäftigten in atypischen Organisations- (vor allem bezogen auf Arbeitszeit) und Beschäftigungsformen, welche häufig mit interner und externer Flexibilität einhergehen, kontinuierlich steigt¹⁵⁶.

Mit dem Ausbruch des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 und der daraus entstandenen Pandemie wurde am 25. März 2020 in der Bundesrepublik Deutschland eine „epidemische Lage von nationaler Tragweite“¹⁵⁷ ausgerufen. Aus Infektionsschutzgründen arbeiten viele Erwerbstätige, teils erstmalig mobil von zu Hause aus¹⁵⁸. Die Strukturen, die geschaffen werden und die notwendigen Prozesse, die etabliert werden, um dies zu ermöglichen, werden voraussichtlich auch nachdem die Schutzmaßnahmen zur Vermeidung von Infektionsrisiken durch Kontaktreduzie-

¹⁴⁹ BMAS, 2017

¹⁵⁰ Mikfeld, 2017

¹⁵¹ DGUV, 2016

¹⁵² Vgl. Faller, 2020

¹⁵³ Vgl. Kravaritou-Manitakis, 1988 für einen den Überblick

¹⁵⁴ Spath et al., 2012

¹⁵⁵ Vgl. Stiefel, 2019

¹⁵⁶ Ebd., 2020

¹⁵⁷ § 5 Abs. 1 Satz 1 Deutsches Infektionsschutzgesetz

¹⁵⁸ Vgl. Meyer et al., 2020

rungen eingestellt werden, weiter bestehen bleiben und genutzt werden. Die beschriebenen Entwicklungen werden durch die Pandemie also dynamisiert¹⁵⁹. Die zugrundeliegenden Prozesse waren aber bereits vorher im Gang. Die zunehmende Flexibilität auch innerhalb herkömmlicher Arbeitsverhältnisse führt dazu, dass verschiedene Verantwortungen im Unternehmen von Arbeitgeber*innen auf Beschäftigte verschoben werden, auch in Bezug auf den Arbeitsschutz, ohne dass gesetzliche Änderungen vorlägen.

Bei Erwerbstätigen in herkömmlichen Abhängigkeitsverhältnissen scheinen sich durch die zunehmende Flexibilität zudem zum Teil die Kontroll- und Einflussmöglichkeiten der Arbeitgeber*innen zu verringern. Ausschließlich für Telearbeitsplätze gibt es speziell geregelte Arbeitsschutzpflichten für den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin¹⁶⁰. Bei allen anderen Formen mobiler flexibler Arbeit bestehen keine speziellen rechtlichen Regelungen. Auch der Verzicht auf politische Steuerung hat aber steuernde Wirkungen und ist somit nicht zwingend neutral gegenüber der daraus resultierenden Dynamik¹⁶¹.

Bei jeglichen Formen der flexiblen Arbeit gelten uneingeschränkt die Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten, wenn ein herkömmliches Arbeitgeber-Arbeitnehmerverhältnis gegeben ist¹⁶². Teilweise ist es aber durch häufig orts- und zeitflexible Arbeitseinsätze schwer zu organisieren, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Erwerbstätigen im Sinne seiner Schutzpflichten für Belange des Arbeitsschutzes erreicht. So können z. B. Angebote der Prävention und der BGF durch häufige, flexible Arbeitseinsätze teils weniger bis gar nicht wahrgenommen werden. Gerade bei flexibler Arbeit gibt es aber verstärkt Präventionsbedarf, z. B. durch Arbeitsverdichtung. Ursachen hierfür liegen u. a. in höheren Komplexitätsanforderungen sowie in einer Verantwortungsverschiebung, welche mit zusätzlichen Pflichten und Aufgaben für Beschäftigte einhergehen. Die gesundheitlichen Folgen der Entwicklungen hin zur flexiblen, eigenverantwortlichen Gestaltung der Arbeit für die Betroffenen werden von verschiedenen Autor*innen diskutiert¹⁶³. Die Chancen, die aus den beschriebenen organisationalen Trends entstehen, werden teilweise als Humanisierung der Arbeit beschrieben¹⁶⁴.

„[Doch] dort, wo der einstige Normalarbeitstag zur Vertrauensarbeitszeit wird, wo sich die Wahrnehmung der Lohnarbeitssituation von der Zuschreibbarkeit der Fremdbestimmung (Chef, Firma etc.) löst und in Folge einer Zwangsidentifikation mit Arbeit und Unternehmen zu

¹⁵⁹ Vgl. Faller, 2020

¹⁶⁰ § 2 Abs. 7 ArbStättV

¹⁶¹ Vgl. Semlinger, 1991

¹⁶² Gemäß § 3 und § 4 ArbSchG, siehe auch Kapitel 4.2.5.

¹⁶³ Vgl. Krause et al., 2015

¹⁶⁴ Vgl. Sagebiel, 2013, S. 240

einem vermeintlich eigenen Willen wird, der sich zudem aus Angst und Konkurrenz ins Unermessliche, Rastlose und Entgrenzte steigert (siehe Begriff der interessierten Selbstgefährdung), da scheint die Humanisierung der Arbeit in weiterer Ferne denn je“¹⁶⁵.

Während manche Erwerbstätige die „Autonomie“, die mit flexiblen Arbeitsbedingungen einhergeht als positiv bewerten, empfinden andere Überforderung¹⁶⁶ und erleben emotionale und kognitive Irritation¹⁶⁷. Kompensiert werden erhöhte Anforderungen mitunter durch eine Steigerung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, die (freiwillig) scheinbar unbegrenzt auszudehnen ist („Arbeiten ohne Ende“) sowie einer Reduktion der Erholungs- und der Regenerationszeit¹⁶⁸. So weisen aktuelle Studien darauf hin, dass Beschäftigte im Home-Office zum Beispiel deutlich mehr arbeiten als Beschäftigte am betrieblichen Arbeitsplatz und weniger Pausen machen¹⁶⁹.

Während ein Teil der flexibel arbeitenden Erwerbstätigen angibt, durch diese Entgrenzung Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können, gibt ein anderer Teil an, dass durch Entgrenzung das Privat- und Familienleben stark beeinträchtigt wird¹⁷⁰. So belegen Quellen Zusammenhänge zwischen flexibler Arbeitsorganisation und Schlaf- und Verdauungsproblemen¹⁷¹ sowie gesundheitlichen Problemen allgemein¹⁷². Andere Quellen weisen darauf hin, dass selbstbestimmte Arbeitszeiten und Home-Office-Möglichkeiten, wenn sie gut gestaltet sind, mit geringeren psychischen Belastungen und besserer Gesundheit einhergehen¹⁷³.

Die Praxis zeigt also, dass mit der zunehmenden Flexibilität, sowohl in traditionellen Organisationsformen mit herkömmlichen Abhängigkeitsverhältnissen als auch in neuen Beschäftigungsstrukturen Erwerbstätige zunehmend eigenverantwortlich und eigenständig für ihre Gesundheit und ihre Sicherheit bei der Arbeit tätig werden und entsprechende Entscheidungen fällen müssen¹⁷⁴. Als Ressourcen für die Bewältigung dieses erweiterten Aufgabenspektrums gelten u. a. Fähigkeiten der Selbstorganisation, Effizienz und Selbstbestimmtheit.

3.1.2 Globalisierung

Unter Globalisierung ist eine "weltweite Vernetzung [...] mit vielfältigen Auswirkungen für nahezu alle Bereiche des Zusammenlebens" und "ein Wachstum des Welthandels, welcher stärker ist als

¹⁶⁵ Bretschneider-Hagemes, 2017, S. 17

¹⁶⁶ Vgl. DGUV, 2016

¹⁶⁷ Vgl. Höge & Hornung, 2015

¹⁶⁸ Vgl. Badura, Ducki, & Schröder, 2019; Amlinger-Chatterjee & Beermann, 2017; BAuA, 2017

¹⁶⁹ Vgl. Brenke, 2016a, S. 101ff.; Rupiotta & Beckmann, 2016; Lott, 2019; Arbeitsrecht.org, 2017

¹⁷⁰ Vgl. Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Allen, Cho, & Meier, 2014

¹⁷¹ Vgl. Janßen & Nachreiner, 2004

¹⁷² Vgl. Joyce, Pabayo, Critchley, & Bamba, 2010; Beermann et al., 2018 ; Janßen & Nachreiner, 2004

¹⁷³ Vgl. Zok & Dammasch, 2012

¹⁷⁴ Vgl. Kluge & Maschke, 2015; Badura et al., 2012

das zugrunde gelegte Wachstum der Weltproduktion" zu verstehen¹⁷⁵. Auch die Globalisierung stellt zweifelsohne einen der Mega-Trends der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Dekaden dar. Dies ist mitunter darin begründet, dass mit einer globalen Vernetzung Möglichkeiten für Unternehmen einhergehen, Märkte sowie Kostendifferenzen für sich zu nutzen und vom internationalen Standortwettbewerb zu profitieren. So gehen Unternehmen auf der Suche nach neuen Geschäftschancen vermehrt global vor und identifizieren z. B. Wachstumsländer als potentielle Geschäftschance. Folglich wird angenommen, dass ein Unternehmen, das global agiert, weltweit standardisierte Arbeitsabläufe und Betriebsstrukturen braucht¹⁷⁶. Der Trend geht weg von starren Strukturen und hin zu mobiler, ständig im Wandel stehender, internationaler Zusammenarbeit.

Die Kettenreaktionen, die von der US-amerikanischen Immobilienkrise über die allgemeine Finanzkrise zur globalen Wirtschaftskrise führten, machen deutlich, wie international vernetzt die Wirtschaft heute ist. Die Folgen für die Realwirtschaft sind in der Literatur hinreichend beschrieben: So entstehen transnationale Arbeitsräume, teils innerhalb, teils außerhalb von international operierenden Unternehmen, es ergeben sich Vorteile eines internationalen Wissensaustauschs und Einblicke in kulturell andere Arbeitswelten sowie eine zunehmende Interkulturalität in Arbeitsteams. Gleichzeitig erhöhen sich aber auch die Mobilitätsanforderungen an Beschäftigte mit entsprechenden Folgen¹⁷⁷, die Standortkonkurrenz wächst, es bestehen drohende Produktionsverlagerungen in andere Länder und damit einhergehende Lohnreduktionen und Druck auf Unternehmen und Politik.

Während Arbeit, Produktion und Finanzen in hohem Maße international vernetzt sind, erscheint die Regulierung der Arbeits-, Beschäftigungs- und Partizipationsbedingungen von Erwerbstätigen (z. B. Lohnhöhe, Arbeitszeit, Urlaub) zunächst weitgehend national strukturiert. So dominieren nationale Mechanismen und Institutionen immer noch die Festlegung etwa von Bezahlung, Arbeitszeit, Arbeitsschutz und Beteiligung der Beschäftigten. Die Globalisierung beeinflusst aber auch diese, wie bereits anhand des Lohns verdeutlicht wurde. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich eine Vielfalt von grenzüberschreitenden Formen der Festlegung, z. B. von Mindeststandards für Arbeit und von Verhaltensregeln für internationale Konzerne. Auch wenn diese Regulierungen jeweils ihre strukturellen Begrenzungen haben und in der Praxis nicht immer umgesetzt werden, so zeigen sich „Konturen einer emergierenden internationalen Governance von Erwerbsregulierung. Es entsteht eine transnationale Netzwerktextur der

¹⁷⁵ Jung & Juchler, 2002, S. 1

¹⁷⁶ Vgl. Müller-Gerndt & Traut, 2012

¹⁷⁷ Vgl. Bornwasser & Zülch, 2013 sowie Kapitel 2.1 & 3.1.1 zur Flexibilisierung

Erwerbsregulierung, die internationale Organisationen, staatliche Akteure, Nicht-Regierungsorganisationen, globale Konzerne, Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen einbezieht.“¹⁷⁸.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass hier nur ein bruchstückhafter, exemplarischer Einblick hinsichtlich des Einflusses der Globalisierung auf die Arbeitswelt und auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleistet werden kann¹⁷⁹. Es wird deutlich, dass die zunehmende Vernetzung durchaus Auswirkungen auf die Arbeitswelt hat, die auch in Bezug auf Prävention Beachtung finden sollen.

3.2 Ebene II: Organisation

Die Definition von Organisation fällt, abhängig von der zugrundeliegenden, theoretischen Perspektive grundlegend unterschiedlich aus¹⁸⁰. Eine, die formale Struktur beschreibende, für den gegebenen Kontext hinreichende Definition von Organisation liefern Kieser und Walgenbach. Sie verstehen Organisationen als „soziale Gebilde, die dauerhaft ein Ziel verfolgen und eine formale Struktur aufweisen, mit deren Hilfe die Aktivitäten der Mitglieder auf das Ziel ausgerichtet werden sollen.“¹⁸¹ Dieser Fokus auf die Darstellung formaler Strukturen umgeht die Herausforderung, Organisation umfassend aus einer allgemeinen, theoretischen Perspektive zu beschreiben und zu erklären¹⁸² und erlaubt es somit zudem, die Begriffe Strukturwandel, Organisationswandel und Wertewandel abzudecken.

3.2.1 Strukturwandel

Vor allem in der Informations- und Wissensökonomie lösen sich feste Arbeitsstrukturen zunehmend auf. Es ergibt sich eine Pluralisierung bzw. Differenzierung der Erwerbsarbeit („New Work“). Zu neuen Formen der Arbeit gehören beispielsweise die Plattformarbeit und Crowdwork¹⁸³. Mittlerweile sind etwa 5 % der über 18jährigen Deutschen auf Gig-, Click- oder Crowdworking-Plattformen aktiv. Das sind deutlich mehr als ursprünglich erwartet¹⁸⁴. Plattformarbeit wird von Erwerbstätigen teils hauptberuflich, teils als Nebentätigkeit ausgeführt. Die Plattformen sind jeweils nur die Vermittler der Tätigkeiten. Demnach müssen sie keinen Verpflichtungen hin-

¹⁷⁸ Pries, 2017, S. 1-2

¹⁷⁹ Vgl. Pries, 2017 für Konzepte und empirische Tendenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung im Kontext der Globalisierung.

¹⁸⁰ Vgl. Kieser & Ebers, 2018 für einen Überblick über die derzeit diskutierten Theorien.

¹⁸¹ Ebd., 2010, S. 6; auf den folgenden Seiten der Quelle sind zudem eine Spezifizierung der Begriffe Ziel, dauerhaft, Mitglieder, formale Struktur und Aktivitäten der Mitglieder zu finden.

¹⁸² Vgl. Ebd., 2010, S. 1

¹⁸³ Vgl. Bertelsmann Stiftung, 2009 zu Plattformarbeit; Benner, 2015 zu Crowdwork

¹⁸⁴ Vgl. Serfling, 2018

sichtlich Mindestlohn, Kündigungsschutz oder Sozialversicherung nachkommen. Es wird erwartet, dass sich die Arbeit über Plattformen, wie auch andere, neue Formen der flexiblen Arbeit weiter verbreiten¹⁸⁵.

Neben Privatpersonen nehmen auch Unternehmen Dienstleistungsangebote von Erwerbstätigen in neuen flexiblen Arbeitsstrukturen in Anspruch. Sie verfolgen damit die Vorstellung, eine „grenzenlose“¹⁸⁶, „atmende“¹⁸⁷ Organisation zu schaffen: Um tendenziell spezialisierte, hochgradig qualifizierte, schlanke Kerne von Unternehmen gruppieren sich vermehrt bedarfsabhängig Randbelegschaften, wie freie Mitarbeiter*innen und Zuarbeiter*innen aus der Industrieproduktion.

Bei neuen Formen flexibler Arbeit, wie der Plattformarbeit und anderen Formen neuer Selbstständigkeit sind herkömmliche Abhängigkeitsverhältnisse aufgelöst und Verantwortlichkeiten teils ungeklärt, bzw. nicht geregelt¹⁸⁸. Pröll und Kolleg*innen bringen die Problematik auf den Punkt: „Als wirtschafts- und beschäftigungspolitische Hoffnungsträger haben Klein- und Solo-unternehmer/innen inzwischen verstärkte politische Aufmerksamkeit erfahren [...]. Die Aufmerksamkeit der organisierten Prävention und der BGF hinkt diesem Entrepreneur-Hype allerdings beträchtlich hinterher.“¹⁸⁹. Erwerbstätige in atypischen, neuen Beschäftigungsformen befinden sich praktisch auf „präventionssystematischem Niemandsland“. Dieser Zustand kann auch nicht durch besonders privilegierte Ressourcenausstattung oder besonders risikoarme Arbeitsbedingungen gerechtfertigt werden.

3.2.2 Organisationswandel

Auch die Organisation und Steuerung von Arbeit ist ständig im Wandel. Gesellschaftliche „Megatrends“, wie sie im vorherigen Kapitel beschrieben wurden, bilden sich in arbeitsorganisatorischen Veränderungen ab. Exemplarisch soll der Organisationswandel an der Re- bzw. Neo-Taylorisierung und Subjektivierung von Arbeit vorgestellt werden, die auch heute in Bezug auf Verhaltensprävention noch Aktualität besitzen und in späteren Kapiteln wieder aufgegriffen werden.

¹⁸⁵ Vgl. Eichhorst & Linckh, 2017

¹⁸⁶ Vgl. Fischer, 2001

¹⁸⁷ Vgl. Hofmann & Nøstdal, 2014, S. 6

¹⁸⁸ Vgl. Henneberger-Sudjana & Henneberger, 2018 zu arbeitsrechtlichen Herausforderungen von Crowdwork.

¹⁸⁹ Pröll, Ammon, & Maylandt, 2011, S. 28

3.2.2.1 Re- bzw. Neo-Taylorisierung

Als Taylorismus versteht man eine von Frederick Winslow Taylor gegen Ende des 19. Jahrhunderts begründete Form der Prozesssteuerung von Arbeitsabläufen, durch eine wissenschaftliche Vorgehensweise, dem sogenannten Scientific Management. Der Arbeitende mit seinen individuellen Fähigkeiten spielt dabei kaum eine Rolle, weshalb dieser Ansatz auch als tayloristische Objektivierung bezeichnet wird.

Taylors primäres Ziel war eine Steigerung der Arbeitsproduktivität. Diese strebte er mitunter durch eine Verringerung von Verlusten durch geringe Motivation und unüberlegte, unstrukturierte Arbeitshandlungen an. Als einzig wahren Motivationsfaktor erachtete er die Löhne der Beschäftigten und passte diese deshalb an ihre Leistungen an. Die Unternehmen sollten durch gesteigerte Produktivität so größere Gewinne erzielen. Die Arbeiten wurden in durch unterschiedliche Personen zu bearbeitende Teilprozesse unterteilt. Denk- und Ausführaufgaben wurden diesem Prinzip folgend voneinander getrennt. Das Prinzip der Arbeitsteilung war zwar alles andere als neu¹⁹⁰, das Management erhielt aber mehr Einblicke in den Produktionsprozess und Möglichkeiten, den Produktionsprozess seiner Steuerung zu unterwerfen. So konnte jeder Arbeitsschritt im Produktionsprozess streng standardisiert und durch das Management kontrolliert werden. Der Kern dieser neuen Arbeitsweise war also eine kostengünstige, vollkommene Beherrschung des in einzelne Arbeitsschritte unterteilten Produktionsprozesses durch Management.

Das Modell gewann Anfang des 20. Jahrhunderts durch nachweislich steigende Produktionszahlen zunehmend an Popularität. Unumstritten war es aber auch in seinen Anfängen nicht. Beschäftigte waren sowohl in Handlungsmöglichkeiten in Bezug auf den Arbeitsinhalt als auch in Bezug auf Leistungstempo bzw. Leistungszurückhaltung stark eingeschränkt. Dadurch, dass sie keine besonderen Fähigkeiten mehr aufweisen mussten, waren sie zudem jederzeit austauschbar. Durch die starken Einschränkungen der Handlungsspielräume, hohe Fremdbestimmung, Monotonie und einseitige Belastungen bei gleichzeitiger hoher Arbeitsintensität traten vermehrt Unzufriedenheit, Qualitätsverluste und alsbald massive gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie Absentismus auf. Taylorismus wird heutzutage als der Inbegriff der inhumanen Arbeitsgestaltung beschrieben.

Ab Mitte der 1960er setzte eine Gegenbewegung zum Taylorismus in Deutschland und anderen Ländern ein, die auf Humanisierung der Arbeit drängte¹⁹¹. Flexibilität nahm wieder Einzug

¹⁹⁰ Seine Relevanz in der Produktion wurde bereits von Adam Smith in seinem Hauptwerk über das "Wesen und die Ursachen des Reichtums der Nationen" herausgestellt (Smith, 1776).

¹⁹¹ Vor allem in vielen Entwicklungsländern kann aber bis heute nicht von einer Humanisierung der Arbeit gesprochen werden.

in die Produktionsorganisation, es kam wieder zu einer Anreicherung und Integration von Tätigkeiten, Rückführung von Planungs- und Kontrollaufgaben an die ausführenden Kräfte, Qualifizierung von Erwerbstätigen, Konzepte der Partizipation wurden integriert und Möglichkeiten zum sozialen Austausch unter Beschäftigten geschaffen. Zahlreiche Elemente des Taylorismus blieben aber erhalten und lassen sich noch heute finden¹⁹². Teilweise wird diskutiert, ob es jemals eine Abkehr vom Taylorismus gab¹⁹³. So sind auch heute Organisationsprinzipien sowie situativ angewandte Strategien etabliert, die zahlreiche Elemente des klassischen Taylorismus beinhalten. Das Kernziel des Taylorismus, nämlich die Kontrolle des Produktionsprozesses durch das Management, besteht teils nach wie vor.

Kontrolle des Produktionsprozesses wird heute allerdings anders durchs Management erreicht, z. B. haben sich die Mittel zur Kontrolle gewandelt. Das Kontrollsystem hat heute in vielen Bereichen, wie z. B. im IT Bereich, eine abstraktere Form angenommen, in dem auf eine Selbststeuerung der Subjekte statt Fremdsteuerung gesetzt wird. In anderen Bereichen, wie z. B. bei der Plattformarbeit scheint es aber beinahe eine Rückkehr zum ursprünglichen Taylorismus, inklusive kleinschrittiger Arbeitsteilung und engmaschigem Controlling zu geben¹⁹⁴.

3.2.2.2 Subjektivierung

Die Subjektivierung von Arbeit bezeichnet Entwicklungstendenzen hinsichtlich der Wechselverhältnisse zwischen Beschäftigten und Betrieb, die sich durch eine Zunahme an Bedeutung des Subjektes und seinen individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten auszeichnen. In der Tendenz bedeutet Subjektivierung demnach eine Umkehrung der tayloristischen Objektivierung, die dadurch gekennzeichnet ist, dass in Folge von Dezentralisierungs- und Reorganisationsprozessen Verantwortung und Kompetenz an die Beschäftigten zurückgegeben werden¹⁹⁵.

Der Subjektivierung liegt dabei eine doppelte Konstituierung zugrunde, die differenziert betrachtet werden muss. Einerseits entspricht sie den Bedürfnissen Erwerbstätiger nach Sinnhaftigkeit, persönlicher Entfaltung und Selbstverwirklichung¹⁹⁶. So können sich beispielsweise auch hierarchisch niedriger angesiedelte Beschäftigte aktiv gestaltend einbringen. Ein Privileg, das lange Zeit nur wenige Führungskräfte hatten¹⁹⁷. Andererseits stellt Subjektivierung von Arbeit eine Ressource für Unternehmen dar. Schon längst werden die subjektiven Eigenschaften, Kompetenzen und Fähigkeiten von Beschäftigten durch neue Arbeits- und Organisationsformen mit

¹⁹² Vgl. Kuhn, 2002

¹⁹³ Vgl. Altenried, 2017 zur digitalen Arbeit auf Crowdwork-Plattformen als paradigmatisches Beispiel für einen aufkommenden digitalen Taylorismus und Jaehrling, 2019 zu *digitalem Taylorismus* bei Amazon aber auch Manske, 1991 zur Ersetzbarkeit des Taylorismus durch moderne Kontrolltechniken.

¹⁹⁴ Vgl. Altenried, 2017

¹⁹⁵ Vgl. Baethge, 1991

¹⁹⁶ Auch als „normative Subjektivierung“ bezeichnet, vgl. Baethge, 1991, S. 6.

¹⁹⁷ Vgl. Hans-Böckler-Stiftung, 2009, S. 3

einbezogen und genutzt. Diese übernehmen dann eigenständig die Aushandlung von Zielen und Zeitplänen sowie die Strukturierung ihrer Arbeitsaufgaben. Hierzu werden zielorientierte Managementmethoden, sprich indirekte Steuerung eingesetzt, mit denen wesentliche Planungs-, Entscheidungs- und Kontrollaufgaben an den Beschäftigten übertragen werden¹⁹⁸.

Während einst Gratifikation als Belohnung für Leistung und Sanktionen für das Ausbleiben von Leistung als Kontroll- und Steuermechanismen eingesetzt wurden, ist beim zielorientierten Management nicht mehr bedeutsam, wie viel geleistet wurde, sondern nur noch, ob ein Ziel, welches z. B. in einer Zielvereinbarung festgelegt wird, erfolgreich erreicht werden konnte oder nicht¹⁹⁹. Historisch hat es allerdings bereits immer Bereiche gegeben (Branchen, Berufe, betriebliche Funktionsfelder usw.), in denen das Problem, dass Unternehmen mit der Einstellung von Mitarbeiter*innen für bestimmte Zeiträume allein das Potential der Person, vorab nicht vertraglich eindeutig definierte Tätigkeiten zu verrichten, einkaufen, durch Ergebnisentlohnung gelöst werden sollte²⁰⁰. Somit existierte das Prinzip, über den ökonomischen Akt des Kaufs von Arbeitskraft, die gewünschte Arbeit oder sogar die erhoffte Qualität und Quantität zu garantieren, bereits bevor dieses in Folge der Abkehr fordistischer Arbeitsverhältnisse diskutiert wurde²⁰¹. Seitdem haben Dynamik und Reichweite der auf erweiterte Eigenverantwortung und Selbstorganisation der Arbeitenden beruhenden Konzepte aber erheblich zugenommen.

Die wesentlichen Bedingungen der Arbeit, wie auch die Arbeits- und Pausenzeitorganisation, werden beim Arbeiten nach Zielvorgaben vom Beschäftigten selbst geprägt²⁰². Es wird dem Erwerbstätigen somit ermöglicht, aber gleichzeitig auch von ihm verlangt, dass er oder sie die Arbeit eigenverantwortlich organisiert und steuert. Daraus wird eine „doppelte Subjektivierung“ deutlich, aus der ein Spannungsfeld subjektiver Ansprüche und unternehmerischen Nutzens entsteht. Es ergeben sich, je nach Ausgestaltung, verschiedene Vor- und Nachteile²⁰³.

Auf der einen Seite kann Subjektivierung von Arbeit zu mehr Selbstverwirklichung und Partizipationsmöglichkeiten sowie der besseren Realisierung individueller Interessen führen. Durch die Aufhebung von Fremdkontrolle werden beim Beschäftigten Bedürfnisse nach Sinnhaftigkeit, persönlicher Entfaltung sowie Selbstverwirklichung gesteigener subjektiver Ansprüche befriedigt. Dies entspricht zahlreichen Aspekten der menschengerechten Gestaltung von Arbeit.

¹⁹⁸ Vgl. Wood, 2011; Voß & Pongratz, 1998

¹⁹⁹ Vgl. Peters, 2012, S.108

²⁰⁰ Vgl. Biernacki, 1995, Transformationsproblem

²⁰¹ Vgl. bereits Staehle, 1991, S. 785 ff.

²⁰² Vgl. Hornung, Rousseau, Glaser, Angerer, & Weigl, 2010; Kötter, 2002

²⁰³ Vgl. Lohr, 2003, S. 518

Das Unternehmen kann zugleich in Form von Rationalisierung der Arbeit, Kostensparnissen und Flexibilisierung profitieren²⁰⁴. Der direkte Kontrollaufwand ist auf ein Minimum reduziert, lediglich ein Controlling von Kennzahlen der induzierten Selbststeuerung der Organisationseinheiten muss noch erfolgen und Beschäftigte zeigen eine größere Leistungsbereitschaft als es durch sonstige Verstärker zu erreichen wäre²⁰⁵. So wird unumgänglich eine unternehmerische Identifikation der Beschäftigten mit der Lohnarbeit und dem Unternehmen etabliert²⁰⁶. Der Beschäftigte identifiziert sich durch indirekte Steuerung nämlich mit dem Unternehmen und den Unternehmenszielen und macht diese Ziele zu seinen eigenen, wie es auch in der Selbstständigkeit der Fall wäre. Die Marktkonkurrenz sowie der marktgleiche Verdrängungswettbewerb können dann ungefiltert auf die abhängig Beschäftigten übertragen und die Verantwortung und Kontrolle auf sie verschoben werden²⁰⁷.

Daraus ergeben sich auf der anderen Seite auch Nachteile für den Beschäftigten. Das Paradox flexibler Arbeit im Zuge der Subjektivierung wird in Redewendungen wie „der Zwang fällt weg, aber der Druck nimmt zu“²⁰⁸ oder „mehr Druck durch mehr Freiheit“²⁰⁹ anschaulich zum Ausdruck gebracht. Um sich das Privileg der Handlungsautonomie, Selbstbestimmung und Selbstproduktion zu erhalten und nicht persönlich zu scheitern, bringen Erwerbstätige eine neue Bereitschaft mit, sich bei der Arbeit zu verausgaben. Diese Bereitschaft ist dann, wenn auch in übersteigerter Form, „nicht länger ökonomischer Erwerbszweck oder Legitimation für „Autonomie-Incentives“, sondern anthropologisch bestimmbarer Selbstzweck zur Erhaltung und Bewahrung von Selbsttätigkeit.“²¹⁰. Es kann argumentiert werden, dass Subjektivierung der Arbeit somit keineswegs mehr Freiheiten für den Erwerbstätigen mitbringt. Sauer drückt dies wie folgt aus: Der „Wille des Menschen“ wird nicht mehr untergeordnet, sondern geradezu für den Organisationszweck funktionalisiert²¹¹.

In der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)/ der BAuA geben rund zwei Drittel der Beschäftigten an, ihre Arbeitszeitgestaltung zum großen Teil eigenständig vornehmen zu können, da sie über Entscheidungsspielräume bezüglich ihrer Arbeitszeit verfügen²¹². Die Partizipatives Gesundheitsmanagement / Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) Betriebsrätebefragung 2008 / 2009 zeigte zudem, dass in 60 % der befragten

²⁰⁴ Vgl. Lohr, 2003, S. 8

²⁰⁵ Vgl. Voß & Pongratz, 1998 sowie exemplarisch Peters, 2005

²⁰⁶ Vgl. Krause et al., 2012, S.192 im Vergleich zu demand and control

²⁰⁷ Vgl. Peters, 2012, S.108

²⁰⁸ Ballauf, 2000

²⁰⁹ Glißmann & Peters, 2001

²¹⁰ Moosbrugger, 2012, S. 78

²¹¹ Vgl. Sauer, 2013, S.24

²¹² Lück et al., 2019, S. 44

Betriebe hohe Kennziffernorientierung besteht und in 56 % der befragten Betriebe eine Konfrontation der Beschäftigten mit diesen Daten erfolgt²¹³.

Für die Prävention stellt eine mit der Subjektivierung einhergehende Übergabe der Kontrolle über viele Aspekte der Arbeitsgestaltung von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber an die Beschäftigten eine organisatorische Herausforderung dar. Durch die beschriebenen Organisationsformen wird die Arbeit auch in herkömmlichen Abhängigkeitsverhältnissen flexibler. Viele Gestaltungsparameter der Arbeit werden vermehrt dem Erwerbstätigen überlassen, wie auch die Aufgabe, die Arbeit sicher und gesundheitsförderlich zu gestalten. Zudem bestehen weniger Kontroll- und Einflussmöglichkeiten seitens des für den Arbeitsschutz verantwortlichen Arbeitgebers über die Ausführung der Arbeit, auch in Bezug auf Arbeitsschutz. Er oder sie sieht nur das Endprodukt. Die damit verbundenen inhaltlichen, organisatorischen und strukturellen Herausforderungen in Bezug auf Prävention sind im Kapitel 2 zu aktuellen Herausforderungen für den Arbeitsschutz durch die Flexibilisierung der Arbeit sowie in Unterkapitel 3.1.1 zur Flexibilisierung der Arbeit beschrieben.

Zudem bringt diese Form des Managements neue Gefährdungen für den Beschäftigten mit sich und somit auch neue Herausforderungen für die Prävention. Die geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten steigt tendenziell. „Die regulierte Unfreiheit (Arbeitszeit) sorgte für Freiheiten (Feierabend, Urlaub usw.). Die neue deregulierte Freiheit sorgt für neue, umfassende Unfreiheiten.“²¹⁴. Zudem trägt der Erwerbstätige eine größere Verantwortung, womit automatisch auch ein größerer Leistungsdruck assoziiert werden kann²¹⁵. Misserfolge werden subjektiv assoziiert, statt kollektiv, wodurch ein Konkurrenzdenken zwischen Beschäftigten entsteht und Solidarität schwindet. Es entsteht die Gefahr der freiwilligen Selbstausbeutung – ein Belastungsphänomen, das in Form und Inhalt neu und kein Einzelschicksal ist und bei Prävention bedacht werden muss²¹⁶.

3.2.3 Wertewandel

Werte können allgemein im Sinne von Moral als abstrakte Vorstellung davon, was richtig und wichtig ist, verstanden werden²¹⁷. Diese Vorstellungen verändern sich über Generationen hinweg.

²¹³ Ahlers, 2010

²¹⁴ Bretschneider-Hagemes, 2017, S. 19

²¹⁵ Vgl. Trinczek, 2011, S. 610-611

²¹⁶ Vgl. Krause, Berset, & Peters, 2015

²¹⁷ Ein solches Verständnis des Wertbegriffs hat sich im allgemeinen Sprachgebrauch etabliert und ist u. a. vom Wertebegriff in der Volkswirtschaftslehre abzugrenzen, vgl. Christmann & Christmann, 1993.

So beschäftigt sich die Zeitgeschichte bereits seit vielen Jahren mit dem Phänomen des „Wertewandels“²¹⁸. Während es zwar unumstritten ist, dass sich Werte im ständigen Wandel befinden²¹⁹, so ist es schwierig, die Wertemuster und Trends der Zeit zu identifizieren, geschweige denn ihre Ursachen und ihre Effekte auf die Arbeit, den Arbeitsschutz und die Prävention allgemein zu erkennen²²⁰. Die Frage von Ursache und Effekt ist beispielsweise kaum zu klären. Wertevorstellungen bzw. ihr Wandel bedingen Veränderungen von Arbeitszeitstrukturen, wie Arbeitszeitverkürzungen und den Trend zu flexiblen Arbeitszeiten²²¹. Wertewandel ist gleichzeitig aber auch ein Ausdruck von solchen veränderten Arbeitszeiten. Ferner liegen große methodische Schwierigkeiten in Bezug auf Werte-Forschung und Erfassung vor: Was sind Werte? Wie unterscheidet sich das Werteverständnis zwischen Personengruppen? Wie können Werte erhoben werden?²²².

Festzuhalten ist, dass Wertewandel ein generationsspezifisches Phänomen zu sein scheint. Grundlegende Werte des Menschen werden im Allgemeinen in seinen jungen Jahren, der „formativen Periode“, geprägt und bleiben über den Lebenslauf hinweg relativ stabil (Sozialisationshypothese²²³). Im Kontext Arbeit z. B. stiegen Erwerbstätige vor 40 Jahren mit zum großen Teil grundlegend anderen Werten in ihre Erwerbsphase ein als Berufseinsteiger heute und unterscheiden sich auch zum aktuellen Zeitpunkt in ihren arbeitsbezogenen Werten²²⁴. Was zu einer Zeit begehrt wird und somit auch die Werte einer Generation prägt, hängt u. a. davon ab, was in der Umwelt relativ knapp vorhanden ist (Mangelhypothese)²²⁵.

Es werden immer wieder Versuche unternommen, die tatsächlichen, aktuellen Werte- und Kulturmuster von Erwerbspersonen in Deutschland abzubilden, wie beispielsweise in der Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“. Die Autoren definieren sieben Wertewelten bezogen auf Arbeit und grenzen diese durch Merkmale voneinander ab²²⁶. Kritische Stimmen bemerken allerdings, dass solche Clusterungen aus Werten, die verschiedene Personengruppen voneinander abgrenzen, individuellen Unterschieden in den Wertemustern einzelner Personen nicht gerecht werden und somit wenig Aussagekraft haben²²⁷. Insgesamt werden aber einige übergreifenden Werte-Trends

²¹⁸ Vgl. exemplarisch Dietz, Neumaier, & Rödder, 2014 für eine Diskussion zum Wertewandel 1960

²¹⁹ Vgl. Opaschowski, 1989, S.44 für eine Darstellung des Wertewandels in der Arbeitswelt in den 90er Jahren

²²⁰ Vgl. Wagner, 1993, S. 305 ff.

²²¹ Vgl. bereits Schmidtchen, 1984, S.90

²²² Vgl. Dietz et al., 2014 für einen konzeptionellen Rahmen für eine nähere Betrachtung: Hier wird zur Bewertung ein „Wertewandelsdreieck“ aus den drei Polen „diskursiv verhandelte Werte“, „institutionelle Rahmenbedingungen“ und „sozialen Praktiken“ gebildet.

²²³ Vgl. Inglehart, 1997, S. 142

²²⁴ Vgl. Stümpel, 1985, S. 42 ff.

²²⁵ Vgl. Inglehart, 1997, S. 142

²²⁶ Neufeind, 2018

²²⁷ Rosenstiel, 1987, S.45 ff. nach Wagner, 1993, S. 304

von verschiedenen Quellen als aktuell und auch prospektiv bedeutsam herausstechend identifiziert. In der Bundesrepublik gehören zu diesen Werten seit einiger Zeit „Autonomie“ und „Gleichberechtigung“ aber auch eine „sichtbar gelebte Balance zwischen Arbeit und Privatleben“ sowie „Gesundheit“ im Sinne von Ethik.

Eine „erfolgreiche“ Vereinbarung zwischen Beruf und Privatleben entwickelt sich zusehends zum Statussymbol und geht mit Veränderungen der Arbeitsorganisation und Strukturen einher²²⁸. Auch der Wunsch nach „Autonomie“ nimmt immer größeren Wert in der Gesellschaft und somit in der Arbeitswelt ein²²⁹. So berichten beispielsweise 85 % der befragten Selbstständigen in der Studie „Was ist gute Arbeit?“, dass hohe Einflussmöglichkeiten eine große Bedeutung für sie haben²³⁰. Damit einher geht die Erkenntnis, dass der Eintritt in die Selbstständigkeit für viele weniger von materiellen Erfolgserwartungen als von einem Wunsch nach Autonomie und einer Abneigung gegen hierarchische Kooperationsverhältnisse ausgeht²³¹.

Auch Gesundheit wird ein immer größerer Wert und wird vom Zukunftsinstitut als einer von zwölf „Mega-Trends“ der heutigen Gesellschaft identifiziert²³², denn Gesundheit ist „in das Bewusstsein, die Kultur und das Selbstverständnis von Gesellschaften eingeschrieben und prägt sämtliche Lebensbereiche“²³³. Mit Gesundheit als steigenden Wert gehen neue Erwartungen an Unternehmen, aber auch ein verändertes privates Engagement einher. Dies zeigt sich z. B. in einem boomenden Spa-, Wellness- und Fitnessmarkt. Die Sportbeteiligung in Deutschland steigt kontinuierlich, während die Raucherquote sinkt²³⁴. Auch die Auswahl digitaler „Health Portale“ ist in den letzten Jahren rasant angestiegen mit rund 400.000 verfügbaren gesundheits-Apps²³⁵. In einer aktuellen Studie gaben 88 % der Befragten an, sich zu Gesundheitsthemen zu informieren. Rund ein Drittel wünscht sich die Möglichkeit der telemedizinischen Überwachung des eigenen Gesundheitszustands²³⁶.

Die „Spillover Hypothese“²³⁷ besagt, dass solche Gesundheits- und Sicherheitsbezogenen Erfahrungen und Werte nicht beim Übergang vom Privatleben zur Arbeit (oder umgekehrt) abge-

²²⁸ Spath et al., 2012 mit der Forecast-These der Delphi-Studie von „Arbeitswelten 4.0“, Trend z. B. durch Stiefel, 2019 bestätigt

²²⁹ Vgl. bereits Bolte & Voß, 1988

²³⁰ Fuchs, 2006

²³¹ Vgl. Pröll & Gude, 2003, S. 76 f. sowie die dort erwähnte Literatur

²³² Zukunftsinstitut, 2019

²³³ Ebd.

²³⁴ Robert Koch-Institut, 2012

²³⁵ Lucht, Bredenkamp, & Boeker, 2015

²³⁶ Rohleder & Reinhardt, 2017

²³⁷ Youniss, Yates, & Su, 1997 hier erstmalig erwähnt im Kontext von gemeinnützigen Tätigkeiten in den USA

legt werden, sondern mitgenommen werden und auch in dem jeweils anderen Bereich zum Ausdruck kommen²³⁸. Die „Bereicherungshypothese“ drückt darüber hinaus aus, dass dies auch für erlernte Kompetenzen und Verhaltensweisen gilt²³⁹.

3.3 Ebene I: Individuum

Das Individuum als Teil der Gesellschaft und Teil seines Arbeitssystems entwickelt von seinen äußeren Umständen und seinen Ressourcen geprägt Ziele, auf Grundlage derer es Entscheidungen trifft und die so wiederum steuernd auf sein Verhalten wirken und Konsequenzen für das Individuum mit sich führen. Dieser Grundgedanke ist, stark vereinfacht und ohne auf innere, handlungssteuernde Abläufe und Handlungen an sich einzugehen bereits im Belastungs-Beanspruchungsmodell verankert²⁴⁰. Das Individuum trifft mit seinen Ressourcen auf Belastungen in der Arbeitswelt, aus denen sich dann individuelle Beanspruchungen für das Individuum ergeben. Mit diesem theoretischen Ansatz werden also die menschenbezogenen Phänomene eines Arbeitssystems in einen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang gebracht. In dieser Arbeit soll aber auch auf mentale, handlungssteuernde Abläufe des Individuums und sein Verhalten eingegangen werden, um einen Verständnisrahmen für (gesundheits- und sicherheitsförderliches) Verhalten bei der Arbeit zu bieten.

Modelle, die sich mit den verhaltenssteuernden, mentalen Abläufen des Individuums befassen, sind vor allem in der Psychologie zu finden. Hier wird z. B. zwischen zwei mentalen Systemen unterschieden, in denen Entscheidungsprozesse stattfinden: Dem automatischen System und dem zielgerichteten System²⁴¹. Im automatischen System werden Entscheidungen intuitiv, affektgesteuert und habituell getroffen. Entscheidungen im zielgerichteten System sind solche, die durch rationale, kognitive Vorgänge getroffen werden. Beide Systeme können für Verhaltensänderung (durch Verhaltensprävention) aktiviert werden. Das zielgerichtete System, kann zum Beispiel über klassische, verhaltenspräventive Maßnahmen, wie Schulungen und Unterweisungen angesprochen werden. Verhaltensänderungen können aber auch durch Manipulation des automatischen Systems erreicht werden z. B. durch Nudging²⁴². Nudges sind Maßnahmen, die durch „Anstupsen“ das menschliche Verhalten in eine bestimmte, vorgesehene Richtung verändern sollen, ohne dabei auf Ver- bzw. Gebote oder explizite Anweisungen zurückgreifen zu müssen. Seit einigen Jahren finden Nudges auch Einzug in den Arbeitsschutz²⁴³. Die beiden mentalen Systeme,

²³⁸ Vgl. Ilies et al., 2007; Nohe, Michel, & Sonntag, 2014

²³⁹ Vgl. Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005; Hunter, Perry, Carlson, & Smith, 2010

²⁴⁰ Rohmert, 1983; Rohmert, 1984

²⁴¹ Vgl. Vlaev, King, Dolan, & Darzi, 2016

²⁴² Thaler & Sunstein, 2009

²⁴³ Vgl. Bornfeld, Franz, Hanning, & Kahl, 2019

auf die menschliches Verhalten zurückgeführt werden kann, zusammen mit Techniken der Verhaltensänderung, die das automatische System aktivieren, wie Nudges, sind in Abbildung 4 dargestellt.

Im Rahmen dieser Arbeit werden Entscheidungen für verhaltenspräventives Handeln, die beiden Systemen zuzuordnen sind, betrachtet. Umso mehr das automatische System an einer Entscheidung beteiligt ist, desto mehr ist diese von äußeren (gesellschaftlichen) Einflüssen und ver-

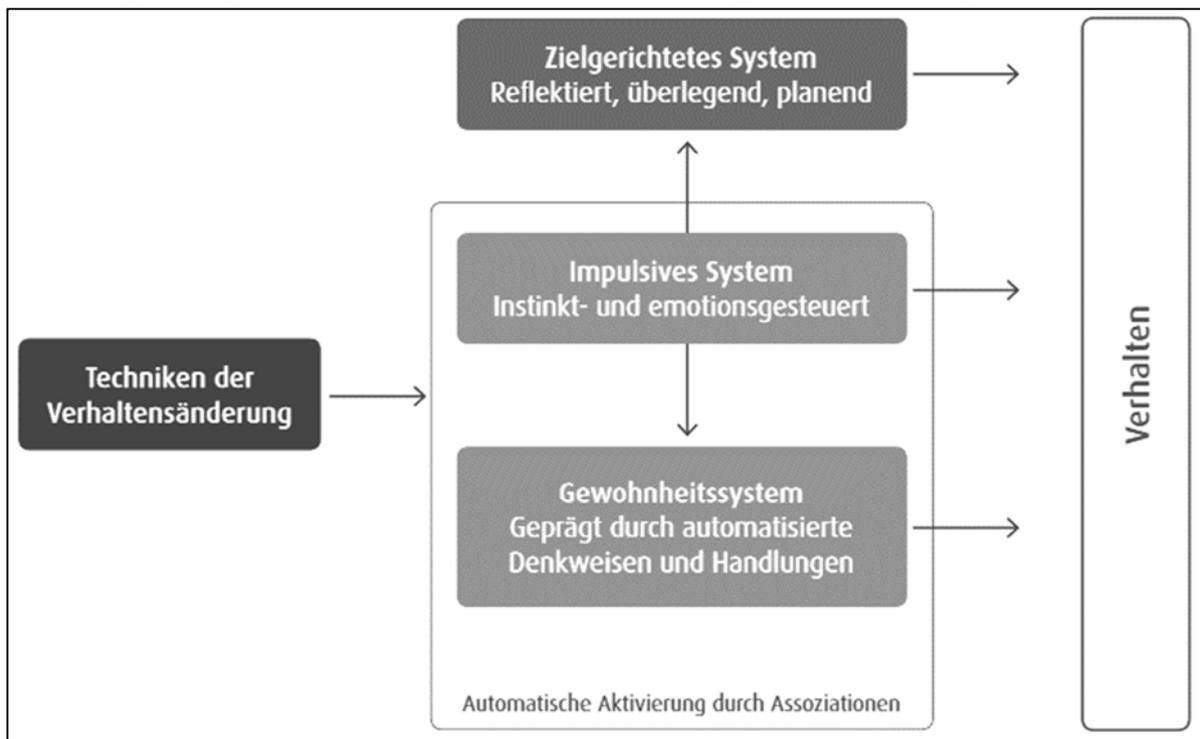


Abbildung 4. Systeme der Selbstregulierungsprozesse, die in Verhaltensänderungen involviert sind und Techniken der Verhaltensänderung, die für Nudging genutzt werden (Modell von Eichhorn & Ott, 2019, S. 38; Quelle: Vlaev et al., 2016, S. 553).

gangenen Erfahrungen geprägt und führt wiederum zu reflexähnlichem Verhalten²⁴⁴. Auch bewusste, reflektierte Entscheidungen sind aber nicht als frei von gesellschaftlichen Zwängen zu sehen. Denken und Verhalten allgemein sind, laut Adorno, das Ergebnis permanenter Einschränkungen des menschlichen Selbst, die den Menschen zwingen, sich immer zumindest zu einem gewissen Grad konditioniert, passiv und reflexartig zu verhalten²⁴⁵. Zudem ist zu argumentieren, dass habituellen Entscheidungen einstmals fast immer bewusste Entscheidungen oder zumindest Handlungen zu Grunde lagen, die dann zur Gewohnheit geworden sind. Insofern kann aus kognitiv anspruchsvolleren, reflektierten Entscheidungen für präventives Handeln irgendwann ein Habitus entstehen. Dies verdeutlicht wiederum, dass die Entscheidungssysteme nicht vollkommen voneinander zu trennen sind.

²⁴⁴ Vlaev et al., 2016

²⁴⁵ Vgl. Ebd., 1965b, S. 271

So entspricht beispielsweise der Individualisierungstrend²⁴⁶, in dem sich das Individuum bewusst dagegen entscheidet, den „gesellschaftlichen Normen“ zu folgen und sich aus traditionellen Umfeldern, Milieus und sozialen Beziehungen herauszulösen, der eigenen, subjektiven Wahrnehmung des Individuums²⁴⁷. Objektiv betrachtet kann auch bei einem fehlenden Bewusstsein für gesellschaftliche Entfremdung und Vermittlung nicht auf die Nichtexistenz solcher geschlossen werden. Durch Medien und neue Technologien (aber auch durch neue Formen der Verhaltensbeeinflussung, wie Nudging) entstehen zudem neue, machtvollere Formen der Erfassung und Bestimmung des Bewusstseins und somit der ultimativen Einflussnahme, trotz suggerierter Individualität und Freiheit. Möglichkeiten der Flucht vor einer solchen Einflussnahme durch Kontrollmechanismen schrumpfen zusehends. Durch die Verbreitung sozialer Medien beispielsweise ist die Einflussnahme und Bewusstseinsbildung, der sich das Individuum kaum entziehen kann, bei gleichzeitig suggerierter „Freiheit“ und „Individualität“ noch stärker.

Losgelöst vom modellhaft dargestellten, komplexen System, in welchem sich das Individuum bewegt und im Rahmen dessen es Entscheidungen trifft, wird der auf Ebene des Individuums ablaufende Entscheidungsprozess, der zu einer bewussten Entscheidung des Individuums führt, in Abbildung 5 dargestellt. Somit werden in dieser modellhaften Darstellung der Einfachheit halber Einflüsse der anderen Ebenen auf Ziele und Ressourcen des Individuums, außenvorgelassen.

Im Modell treffen Erwerbstätige mit ihren individuellen Zielen und wahrgenommenen Ressourcen auf Arbeitsverhältnisse. Diese werden als gegeben angenommen, was wiederum dem Fokus auf Verhaltensprävention und der künstlichen Abgrenzung von Verhältnisprävention dieser Arbeit entspricht. Aus den Zielen und Ressourcen resultiert eine gewisse Selbstwirksamkeitserwartung, aus der sich ein bestimmtes Verhalten, auch in Bezug auf Prävention, ergibt. Dieses führt wiederum zu unmittelbaren und mittelbaren Folgen, welche, in Anlehnung an hierarchische Modelle der Handlungsregulation²⁴⁸, mit den Zielen abgeglichen werden und eventuell eine Veränderung der Ziele und der Einschätzung der Ressourcen des Individuums mit sich führen.

²⁴⁶ Vgl. bereits Becks Individualisierungsthese (U. Beck, 1983) nach der das Individuum sich seit den 70er Jahren zunehmend aus Zusammenhängen wie Familie, Betrieb, Beruf, Nachbarschaft, Kultur, Region, Arbeitsmarkt, Kirche, Verbänden, Gewerkschaften oder Traditionen herauslöst und für sich selbst verantwortlich ist.

²⁴⁷ Vgl. Adorno, 1970, S. 147

²⁴⁸ Vgl. beispielsweise das kybernetische TOTE-Modell, mit seiner Vergleichs-Veränderungs-Rückkopplungs-Einheit (VVR-Einheit) nach Miller, Galanter und Pribram (Hooker, 1960), sowie die Handlungsregulations-Theorie von Hacker und Volpert (vgl. Hacker & Sachse, 2013).

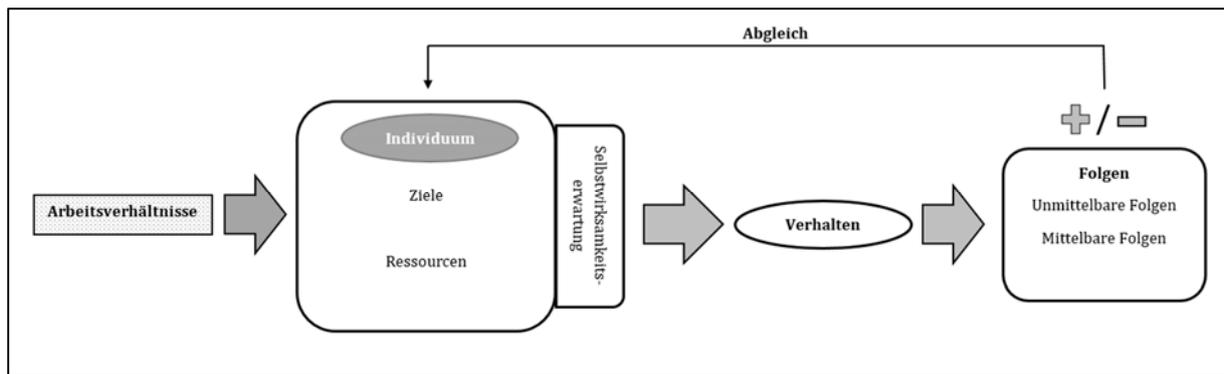


Abbildung 5. Modell zum Prozess bewusster Handlungssteuerung (Quelle: Eigene Darstellung).

Auch hier wurden die Prozesse extrem vereinfacht. Für ein tiefgreifendes, motivationspsychologisches Verständnis von Entscheidungen und Verhalten sollten andere Modelle betrachtet werden, wie beispielsweise das Rubikon-Modell²⁴⁹. Auf diese soll an dieser Stelle aber nicht näher eingegangen werden, da es zum einen den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde und zum anderen nicht als notwendig erachtet wird, um einen ausreichenden Verständnisrahmen für hemmende und fördernde Faktoren der Verhaltensprävention und sicheres und gesundheitsförderliches Verhalten bei der Arbeit zu ermöglichen.

Im folgenden Kapitel werden Spannungsfelder diskutiert, die zwischen einzelnen Faktoren (bzw. zwischen Faktorgruppen) in Bezug auf Verhaltensprävention bestehen.

²⁴⁹ Heckhausen & Gollwitzer, 1987

4 Spannungsfelder

Auf den verschiedenen Ebenen des Mehrebenen-Modells ergeben sich in Bezug auf hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen Bereiche mit unterschiedlichen, gegensätzlichen

Kräften, die aufeinander einwirken und sich gegenseitig beeinflussen. Diese Bereiche kann man auf Grund der aus ihnen resultierenden Spannung als Spannungsfelder bezeichnen. Sie verdeutlichen die komplexen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Faktoren und Ebenen. Nachfolgend werden verschiedene Spannungsfelder aufgegriffen und in Bezug auf Verhaltensprävention diskutiert. Eine klare Zuordnung der Spannungsfelder zu einzelnen Ebenen ist dabei nicht möglich, bzw. würde Aspekte auf anderen Ebenen ignorieren. Die verwendeten Begrifflichkeiten geben aber durchaus Aufschluss darüber, inwiefern die Spannungsfelder die verschiedenen Ebenen tangieren und sich dort auswirken.

4.1 Spannungsfeld Taylorisierung und Subjektivierung

Angebote der Verhaltensprävention bewegen sich, je nach Art des Angebots und Rahmenbedingungen im Spannungsfeld von Taylorisierung und Subjektivierung und können sowohl die positiven als auch die negativen Aspekte beider Phänomene bestärken. Anders gesagt: Verhaltenspräventive Maßnahmen können negative Auswirkungen abschwächen und erfolgreich zum Gesundheitsschutz beitragen oder ihm, einen Deckmantel der Illusion bietend, entgegenarbeiten.

Durch Technisierung und Digitalisierung z. B. ist ein besseres Tracking menschlichen Verhaltens als je zuvor möglich. Durch Wearables beispielsweise können die Gesundheitsparameter permanent in Echtzeit überprüft und zurückgemeldet werden. Dieser Aspekt entspricht tayloristischen Grundgedanken: Dauerüberwachung und damit einhergehende Möglichkeiten der Beherrschung und Steuerung des Produktionsprozesses²⁵⁰.

So ist es möglich, dass Gesundheitsperformance von Beschäftigten flächendeckend überwacht und an die Führungskräfte und Manager zurückgemeldet wird. Ein präziser Abgleich mit vorab festgelegten Zielen oder gar zwischen den Beschäftigten untereinander, um Underperformer identifizieren zu können, ist in der Weiterführung durchaus denkbar. Beschäftigte, die Gesundheitsansprüche nicht erfüllen, können dann gezielt gefördert oder aber dem „survival of the fittest“ Prinzip folgend, ausgetauscht werden. Darüber hinaus können mit der Überwachung auch

²⁵⁰ BMAS, 2017, S. 142

die Handlungsrahmen und -alternativen der Beschäftigten passend erweitert oder über Vorschriften und Anweisungen in Echtzeit auf genau eine gewünschte Handlungsweise reduziert werden. So kann ein neues Ausmaß der Standardisierung des menschlichen Verhaltens, inklusive Gesundheitshandelns erreicht werden. Verhaltenspräventive Maßnahmen könnten dann dazu beitragen, die gesundheitlichen Ziele erfüllen zu können.

Eine solche engmaschige, zeitlich kontinuierliche Überwachung und permanente Steuerung des Verhaltens von Beschäftigten nach einem Plan- oder Rechenmodell steht allerdings im starken Kontrast zu dem Trend hin zum selbstverantwortlichen und -organisierten Arbeiten. Beschäftigte führen sicherheits- und gesundheitsgerechtes Verhalten nicht selbstmotiviert und eigenverantwortlich aus, sondern würden zu diesem Verhalten als einzig akzeptierte Option regelrecht gezwungen, im Zweifelsfall über Sanktionen.

Als positiv wäre zu vermerken, dass derart standardisiertes Gesundheits- und Sicherheitsverhalten die Zahl der Unfälle und arbeitsbedingten physischen Erkrankungen vermutlich stark reduzieren bis vermeiden würde, vorausgesetzt, dass alle Gefährdungen bekannt sind und durch menschliches Verhalten vermieden werden können. Die Kehrseite zeichnen die bereits bekannten psychischen und sozialen Einbußen des Taylorismus, die durch Nutzung neuer Technologien zur Überwachung und Steuerung und in Teilen durch die Möglichkeit einer Verschmelzung von Privat- und Arbeitsleben noch verstärkt werden können. So können extreme Einschränkungen der Handlungsspielräume, permanente Kontrolle, Leistungsdruck und Fremdbestimmung auch im Gesundheitsbereich zu massiven psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen führen. Ein solches Vorgehen, das einer Sicherheits- und Gesundheitsdiktatur gleichkommt, kann ironischerweise langfristig zu Krankheit führen.

Der hier auf die Spitze getriebene Trend zur tayloristischen Überwachung und Steuerung von (gesundheits-) Verhalten stellt ein worst-case Szenario für die humane Gestaltung der Arbeit dar, in dem gesundheitsgerechtes und sicheres Verhalten durch permanente Überwachung und Steuerung mittels Furcht, Zwang und Druck erreicht wird. Der realen Zukunft dieses Szenarios ist aber die Unvereinbarkeit der Dauerüberwachung und entsprechende Eingriffe in die Privatsphäre u. a. mit den Persönlichkeitsrechten in Deutschland gegenübergestellt. Die Zulässigkeit der Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses wird in § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) geregelt. Gemäß § 3 Abs. 9 BDSG fallen zudem Gesundheitsdaten unter die „sensiblen“ (sprich besonderen Arten personenbezogener) Daten, für die besondere

Bestimmungen hinsichtlich der Zulässigkeit ihrer Erhebung und Verarbeitung im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses gelten²⁵¹. Es dürfen in Deutschland gemäß § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG grundsätzlich keine Daten von Beschäftigten erhoben werden, die der Privatsphäre zuzurechnen sind. Dazu zählen beispielsweise Daten über Hobbys, persönliche Interessen, sportliche Aktivitäten, Ernährungsgewohnheiten und Konsumverhalten. Dies gilt sowohl im Rahmen eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses als auch bei der Einstellung: Fragen nach dem Gesundheitszustand eines Bewerbers z. B. müssen durch spezifische, arbeitsplatzbedingte Anforderungen und Gefahren gerechtfertigt sein²⁵². In anderen Ländern gilt dies jedoch nicht uneingeschränkt.

Dennoch halten für bestimmte Beschäftigungsgruppen durchaus einzelne Punkte von erwünschtem Verhalten, die eigentlich die Privatsphäre des Beschäftigten betreffen, Bedeutung in Unternehmen. So ist eine „selbstmotivierte“ Preisgabe und Steuerung des eigenen (Gesundheits-) Verhaltens durch Beschäftigte, um sich in einer flexiblen Arbeitswelt einen Vorteil zu verschaffen, vorstellbar.

Damit einhergehend steht auf der anderen Seite dieses Spannungsfeldes, in dem sich die Verhaltensprävention bewegt, die Subjektivierung von Arbeit. Subjektivierung bringt das Risiko mit sich, dass ein erhöhter unternehmerischer Anspruch ungefiltert an die Beschäftigten weitergegeben wird. Diese befinden sich schnell in einer forcierten Zielspirale, in der sie sich, im Selbstmanagement, selber wie auch untereinander überbieten müssen²⁵³. Zu den Aufgaben des Selbstmanagements können über verhaltenspräventive Maßnahmen auch Verantwortung für sicheres und gesundheitsförderliches Verhalten vermehrt an die Beschäftigten weitergegeben werden. Individuelle Maßnahmen, wie digitale Fitness- und Gesundheitsanwendungen, wie sie immer häufiger im Rahmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) eingesetzt werden, haben beispielsweise einen immanenten Appell an die Selbstverantwortung der Nutzer. Durch solche Maßnahmen haben „sie [die Arbeitnehmer] es zum Teil selbst in der Hand, wie sie kompetent auf die vielfältigen Belastungen im Arbeitsalltag (Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, Flexibilisierung, Digitalisierung etc.) mit gesundheitsförderlichen Bewältigungsstrategien reagieren“²⁵⁴.

Wenn im Bereich Gesundheit und damit einhergehender Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit aber engmaschiges Controlling und immer höhere Zielvorgaben bestehen, ergeben sich Risiken für ebendiese. Um eine langfristige Gesunderhaltung der Beschäftigten zu sichern, müssen Maßnahmen der (Verhaltens-)Prävention zur Steigerung von Gesundheit und Belastbarkeit dienen, um den bestehenden Belastungen besser begegnen zu können, anstatt dass die unternehmerischen Anforderungen mit der Belastbarkeit der Beschäftigten wachsen. Die große Chance der

²⁵¹ § 32 BDSG

²⁵² Gemäß der Verordnung (EU) 2016/679

²⁵³ Vgl. Krause & Dorsemagen, 2017, S. 157-160

²⁵⁴ Jakob-Pannier, Wessel, & Molner, 2018, S. 332

Verhaltensprävention besteht darin, Beschäftigte in die Lage versetzen zu können, die an sie gestellten, objektiven Leistungsanforderungen unter Wahrung von Selbstständigkeit und Selbstverantwortung effizienter, sicherer und gesundheitsgerechter zu erfüllen.

Wichtige weitere Aspekte dieser möglichen Angebote sind zum einen, dass sie keine Verantwortungsverschiebung für Gesundheit und Sicherheit weg von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber und hin zum Beschäftigten suggerieren dürfen. So wäre zu befürchten, dass in Anlehnung an die Subjektivierung der Arbeit auch Subjektivierung hinsichtlich Sicherheits- und Gesundheitskompetenz forciert wird. Unter dem Vorwand der Eigenverantwortlichkeit des Beschäftigten, könnten Arbeitgeber*innen Teile ihrer gesetzlich verankerten Verantwortung für die Durchführung von Arbeitsschutzmaßnahmen²⁵⁵ aus der Hand geben. Dies gilt insbesondere für Ressourcenaufbauende, wissensbildende, informative und damit Kompetenz- und Autonomie steigernde Maßnahmen. Die Folgen sind u. a. eine starke Segmentierung hinsichtlich der Qualifizierung und stärkere Überforderung, die wiederum zusätzliche (psychische) Belastungen darstellen und kognitive Kapazitäten einnehmen. Damit würden auch verhaltenspräventive Maßnahmen im Kontext der Subjektivierung der Arbeit Druck auf die Beschäftigten ausüben, auch im Bereich Sicherheit und Gesundheit Bestleistungen zu erbringen. Entsprechend sollte eine solche suggerierte Verschiebung der Verantwortung, die einen weiteren potentiellen Belastungsfaktor für Beschäftigte darstellt und ein Feld, in dem sie sich überbieten müssen, unbedingt vermieden werden. Sind diese Punkte gegeben, können Maßnahmen der Verhaltensprävention einen wichtigen Beitrag zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit leisten.

4.2 Spannungsfeld Human Enhancement und Human Empowerment

Als Human Enhancement wird allgemein die „Erweiterung der menschlichen Möglichkeiten und [die] Steigerung menschlicher Leistungsfähigkeit“ durch Maßnahmen bezeichnet²⁵⁶. Zu körperlichen Erweiterungen können u. a. Doping, Prothetik, z. B. durch Exoskelette, Implantation und Transplantation zum Einsatz kommen. Zu geistigen Erweiterungen werden mitunter Computertechnologien eingesetzt, die ständig mitgeführt werden, wie Smartphones, Smartwatches und Datenbrillen. Diese können auch im Rahmen der Verhaltensprävention eingesetzt werden, wie es bereits öfter im digitalen BGM der Fall ist.

Human Empowerment, im Deutschen auch teils als Selbstkompetenz bezeichnet, bezieht sich auf die Erhöhung der Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen oder Gemeinschaften. Maßnahmen des Human Empowerments sollen somit dazu beitragen, es Menschen zu ermöglichen, ihre Interessen und Ziele (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt

²⁵⁵ Vgl. § 3 ArbSchG Abs. 1

²⁵⁶ Bendel, 2019, S. 118

zu vertreten. So können Beschäftigte über verhaltenspräventive Maßnahmen befähigt werden, in Selbstreflexion Einfluss auf ihre Sicherheit und ihren Gesundheitsschutz zu haben und somit selbstbestimmter handeln zu können oder auch durch Maßnahmen wie Gesundheitszirkel ihr Mitbestimmungsrecht in Anspruch nehmen.

Human Empowerment strebt also eine optimale Nutzung der vorhandenen Potenziale und Fähigkeiten des Menschen an, um dessen Autonomie und Selbstständigkeit zu fördern. Human Enhancement hingegen zielt auf die Optimierung der menschlichen Leistungsfähigkeit durch externe Maßnahmen ab, von deren Existenz der Leistungszuwachs abhängig ist, was in einem Spannungsverhältnis zu den Zielen des Human Empowerments steht. Wichtig ist allerdings, dass beim Human Enhancement als auch beim Human Empowerment im Sinne des Arbeitsschutzes sicherzustellen ist, dass eine Steigerung der menschlichen Potentiale nicht mit einer mindestens ebenso schnellen Steigerung der Belastungen durch die Arbeit und Steigerung der unternehmerischen Ansprüche an die Beschäftigten einhergehen.

Des Weiteren verstößt es gegen die Grundsätze des ArbSchG, dass Verhaltensprävention, sei es durch Enhancement oder durch Empowerment, auf Kosten der Verhältnisprävention geht²⁵⁷. Bei verhaltenspräventiven Maßnahmen im Rahmen von digitalem BGM wird z. B. teils unhinterfragt davon ausgegangen, dass „die Sicherstellung von Gesundheit bei der Arbeit vor allem in der Gestaltungsmacht sowie in der Verantwortung der Arbeitnehmer*innen liegt, während ein (freiwilliger) Beitrag der Arbeitgeberseite allenfalls darin bestehen kann, sie zu motivieren und ihnen ggf. entsprechende Angebote verfügbar zu machen. Außer Betracht bleibt dabei jedoch grundsätzlich, dass die wesentlichen Einflüsse auf Gesundheit, einschließlich derjenigen auf gesundheitsrelevantes Verhalten, von den Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgehen, in denen Menschen ihren Alltag verbringen.“²⁵⁸.

4.3 Spannungsfeld Gesundheit und andere Werte

Studien vermitteln, dass Gesundheit noch nie einen so großen Wert in der Gesellschaft hatte, wie aktuell²⁵⁹. So wird Gesundheit vom Zukunftsinstitut als einer von zwölf „Mega-Trends“ der heutigen Gesellschaft identifiziert, denn Gesundheit ist „in das Bewusstsein, die Kultur und das Selbstverständnis von Gesellschaften eingeschrieben und prägt sämtliche Lebensbereiche“²⁶⁰. Damit

²⁵⁷ § 4 ArbSchG Abs. 2 und 5

²⁵⁸ Faller, 2019, S. 228

²⁵⁹ Vgl. Zukunftsinstitut, 2019

²⁶⁰ Zukunftsinstitut, 2019

gehen neue Erwartungen an Unternehmen, aber auch ein verändertes privates Engagement einher. Die Steigende Bedeutung des Werts „Gesundheit“ wird ausführlicher in Kapitel 3.2.3 *Wertewandel* beschrieben.

Zwischen dem Wert der Gesundheit kann aber ein Spannungsfeld mit anderen Werten entstehen, wenn der eine Wert nur verwirklicht und erlebt werden kann, wenn ein anderer weniger oder gar nicht erlebt wird. Wenn z. B. Werte, die im Zusammenhang mit finanziellem und unternehmerischem Erfolg stehen, bedroht sind oder sich als einmalig wahrgenommene Chancen ergeben, sind z. B. Existenzgründer*innen und Freiberufler*innen oft bereit, ohne Rücksicht auf die eigene Gesundheit zu arbeiten. Neuen Managementmethoden gelingt es, diese Leistungsdynamik auch bei abhängig Beschäftigten zu provozieren²⁶¹. Sind berufliche und unternehmerische Ziele als wichtiger gewertet als die eigene Gesundheit und beinhalten Gesundheit nicht oder nur sekundär, kann es mitunter zur sogenannten interessierten Selbstgefährdung kommen. Ängste um berufliche Perspektiven spielen zum Beispiel bei den Ursachen für die Verdreifachung der Anzahl an Fehltagen²⁶² auf Grund von psychischen Belastungen eine zentrale Rolle²⁶³. Betrachtet man gesundheitsgefährdendes Verhalten, um berufliche oder unternehmerische Ziele zu erreichen in seinen Anfängen oder mit begrenzter Dauer, so scheint es durchaus rational und zweckgerichtet zu sein. So ermöglicht dieses es, definierbare, erreichbar erscheinende Ziele zu verfolgen, wie etwa das Ermöglichen von Karriereoptionen. Nach Moosbrugger agiert der Akteur als homo oeconomicus, er verfolgt mit seinem Verhalten also eine Selektionslogik im rational-ökonomischen Sinne²⁶⁴.

Sobald ein Konflikt mit den gesundheitsfernen unternehmerischen Zielen entsteht, steht dies hindernd dem Erfolg von Präventionsmaßnahmen entgegen. Wenn die Gesundheit im Rahmen eines solchen Interessenskonfliktes gefährdet ist, nehmen diejenigen, um deren Gesundheit es geht, nicht nur selbst gefährdendes Verhalten in Kauf, sondern sind auch bereit, ihr gesundheitsgefährdendes Verhalten gegen Widerstände durchzusetzen. Zumindest kurzfristig scheint ein solches Verhalten zu unternehmerischem Erfolg zu führen, was den internalisierten Zielen des Beschäftigten entspricht, der sich als Selbstständiger oder durch erfolgreiche indirekte Steuerung die Unternehmensziele zu seinen eigenen macht.

Der homo oeconomicus würde erst dann sein Verhalten ändern, wenn auf Grund von erschöpften, individuellen Ressourcen und Belastungsresistenz eine Hochkostenkonstellation entsteht²⁶⁵. Eine Änderungsentscheidung mit niedrigen, persönlichen Kosten scheint es zu dem

²⁶¹ Vgl. Peters, 2012, S.108

²⁶² Vgl. Deutsche Angestellten-Krankenkasse - DAK, 2019

²⁶³ Vgl. Lohmann-Haislah, 2012

²⁶⁴ vgl. Moosbrugger, 2012, S.106 ff

²⁶⁵ Vgl. Moosbrugger, 2012, S. 117

Zeitpunkt, an dem solch eine Hochkostenkonstellation bereits entstanden ist, aber kaum mehr zu geben. Kündigung oder gar Aussteigen bringen in der vermeidlichen Rationalität des homo oeconomicus große, persönliche Kosten in Bezug auf Werte, die im Zusammenhang mit beruflichem und finanziellen Erfolg stehen, mit sich. Das eigentliche Entscheidungsdilemma, in dem sich der Akteur jetzt befindet, entsteht aber daher, dass auch die Entscheidung, nichts zu verändern, mit hohen Kosten verbunden ist. Völlig irrational verbleibt der Akteur meist in der Hochkostenkonstellation und trifft keine Entscheidung, was in diesem Fall aber der Entscheidung gleichkommt, die Verausgabung zu konservieren und die hohen (zuerst gesundheitlichen, später auch wirtschaftlichen Kosten durch Leistungsabfall und Ausfälle) weiter zu tragen. Das Szenario wird oft mit der Entstehung der Burnout-symptomatik assoziiert.

Peters stellt folgendes fest: Präventive Maßnahmen des BGMs, deren Erfolg von der Entscheidung des Individuums abhängt, sie wahrzunehmen und umzusetzen, werden ohne Berücksichtigung der durch indirekte Steuerung hervorgebrachten Probleme ins Leere laufen, da sie „von denjenigen unterlaufen werden, um deren Gesundheit es geht“²⁶⁶. Folgende Ausprägungen scheinen vorzuliegen: Auf die Gesundheit achten zu sollen, wird als zusätzliche Belastung empfunden, die das Erreichen der „eigentlichen Ziele“ erschwert (Zeitverschwendung). Noch häufiger scheint aber ein Mangel an Wissen über die Eigendynamik der indirekten Steuerung, inklusive der Gefährdungen, die mit ihr einhergehen, zu sein und ein festgefahrener Defätismus, diesen durch Regelungen oder Präventionsmaßnahmen etwas entgegensetzen zu können.

Es kommt also entweder zu einer Problemverdrängung oder bewusstem in Kauf nehmen von Gesundheitsrisiken. Beide Faktoren wirken dem erfolgreichen Ergreifen und Umsetzen von verhaltenspräventiven Maßnahmen hemmend entgegen. Der Problemverdrängung wäre Aufklärung über potentielle Risiken und Motivationsarbeit, diese ernst zu nehmen entgegen zu setzen. Dem bewussten in Kauf nehmen von Gesundheitsrisiken ist weniger einfach zu begegnen, solange der in der Selbstständigkeit oder durch indirekte Steuerung provozierte Zielkonflikt weiterhin besteht. Nach erfolgreicher Bearbeitung der Problemverdrängung wäre dies aber ggf. ein zweiter, notwendiger Schritt zum erfolgreichen Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Erwerbstätigen.

Eine Forderung nach Lockerung der Gesetze legitimiert und erleichtert interessierte Selbstgefährdung demnach. Ein Arbeitsschutz der auf „ein unbewusstes, automatisches betriebliches Gesundheitsmanagement“, wie es der Generation Z nachgesagt wird²⁶⁷, „menschliche Vernunft“²⁶⁸ und auf „das Gespür des Menschens, gesund zu bleiben“²⁶⁹ setzt, ignoriert

²⁶⁶ Peters, 2012, S.119

²⁶⁷ Scholz, zitiert in Deutsches Ärzteblatt, 2016

²⁶⁸ Odry & Wienhold, 2020, S. 15

²⁶⁹ Ebd., S. 17

Zusammenhänge zwischen Gesellschaft, Organisation und dem Individuum und der daraus resultierenden Gefahr möglicher Zielkonflikte. Diese bestehen selbstverständlich nicht, wenn sicheres, gesundes und menschengerechtes Arbeiten in der Unternehmenskultur fest verankert ist und somit auch ein primäres Ziel des Unternehmens und der Beschäftigten ist.

Es ist abschließend wichtig zu erkennen, dass die Wahrnehmung dieses Spannungsfeldes durch unterschiedliche Mechanismen abgeschwächt, bzw. aufgelöst werden kann, was wiederum wichtige Ansatzpunkte für erfolgreiche Verhaltensprävention liefert. Diese Mechanismen sollen hier näher betrachtet werden.

4.3.1 Mangel an Wissen

Erkrankungen und vor allem psychische Störungen sind schwer zu greifen und meist nicht auf singuläre Ereignisse zurückzuführen²⁷⁰. Sie entstehen teils unterschwellig und über lange Zeiträume. So ist es denkbar, dass sie aus einem Mangel an Wissen der Verantwortlichen wenig Beachtung finden und auch keine präventiven Maßnahmen ergriffen werden, wenn der Wert „(psychische) Gesundheit“ durch die Verwirklichung des Werts „beruflicher Erfolg“ gefährdet ist.

4.3.2 Zeitliche Distanz

Ein zu diskutierender Aspekt in Bezug auf das Spannungsfeld, in dem Gesundheit mit anderen Werten steht, ist die zeitliche Distanz zwischen der aktuellen Situation, in der sich die Person befindet und ihrem Erreichen der konkurrierenden Ziele. So kann ein bestimmtes Verhalten ein zeitnahes Erreichen von Zielen, die mit anderen Werten als dem der Gesundheit einhergehen ermöglichen, ohne dass die Person gesundheitliche Kosten überhaupt unmittelbar wahrnimmt. Eine Schwerhörigkeit bei zu hoher, permanenter Lärmbelastung oder ein Bandscheibenvorfall bei häufigem, zu schwerem Heben oder ein Burnout nach dauerhaftem Stress folgen nicht direkt auf die Exposition mit der Belastung, sondern stellen sich schleichend ein. Ein Unterschied besteht allerdings darin, dass eine psychische Erkrankung oft als persönliche Schwäche propagiert wird²⁷¹.

Umso größer der zeitliche Abstand zwischen Bedürfnis (hier, die Gesundheit schützen) und Bedürfnisbefriedigung ist und desto mehr oder schwerwiegendere augenscheinliche Kosten in Bezug auf den konkurrierenden Wert in der Zwischenzeit anfallen (hier z. B. das Nichterreichen von Managementvorgaben), desto höher sind die Anforderungen an die Fähigkeit zum Bedürfnisaufschub, in diesem Beispiel in Bezug auf den Wert Gesundheit (auch Belohnungsaufschub, delay

²⁷⁰ Vgl. Karsten & Dienel, 2017, S. 479

²⁷¹ Vgl. Angermeyer, Matschinger, & Schomerus, 2013

of gratification)²⁷². Somit kann das Spannungsfeld zwischen Gesundheit und anderen Werten und Zielen auch durch großen zeitlichen Abstand zwischen Handlungen und gesundheitlichen Folgen abgeschwächt werden.

Dies gilt sowohl für Einzelpersonen als auch für ganze Unternehmen – die für kurzfristige, finanzielle Erfolge langfristig die Gesundheit und Sicherheit und damit den Erhalt ihrer Mitarbeiter*innen für das Unternehmen riskieren. Es wäre demnach von einem erhöhten Verschleiß menschlichen Kapitals auszugehen, der zuerst in kurzfristigem Absentismus, langfristig sogar zu Arbeitsunfähigkeit führen kann. So mag es im Lichte der schnellen Veränderungen der Arbeitswelt langfristig nicht als wirtschaftlich rentabel erscheinen, in die Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeiter*innen zu investieren. Der Renditedruck kann dazu verleiten, Investitionen mit langfristigem Horizont unter dem Deckmantel der Rendite zurückzufahren²⁷³. Betrachtet man die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten aber als menschliches Kapital eines Unternehmens, so muss festgehalten werden, dass immer investiert werden muss, sofern dieses Kapital langfristig aufrechterhalten werden soll: Es gibt Hinweise, dass sich Investitionen in die Gesundheit und Sicherheit der Belegschaft eines Unternehmens wirtschaftlich auszahlen²⁷⁴. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ergibt es demnach auch aus rein unternehmerischer Sicht Sinn, langfristig den Wert der Gesundheit der Mitarbeiter*innen als höchstes Gut zu betrachten. Ist dies bekannt und werden langfristige Ziele sowohl auf individueller Ebene als auch auf organisatorischer Ebene verfolgt, reduziert sich das Spannungsfeld, da sich die Werte einander annähern. Als Folge gewinnen präventive Maßnahmen an Attraktivität, die die Verwirklichung der Werte „(psychische) Gesundheit“ und „beruflicher Erfolg“ gleichermaßen fördern.

4.3.3 Wertegewichtung – Gesundheitsschützendes und sicheres Verhalten als Instrument

Hammelstein und Kollegen identifizieren bereits 2006 Flexibilität, Mobilität, Bedürfnisaufschub und Rollendistanz als moderne Tugenden (oder Werte)²⁷⁵. Semantisch auffällig ist, dass Gesundheit heutzutage entsprechend auch mit fit sein gleichgesetzt wird (im eigentlichen Sinne: „passend sein“)²⁷⁶. Mit einem Verständnis von Gesundheit als „fit sein“ und Flexibilität und Bedürfnisaufschub als gleichzeitig ebenfalls hohe Werte wäre naheliegend, dass Gesundheit insofern einen hohen Wert darstellt, dass sie die Voraussetzung ist, um andere Werte leben zu können und Ziele zu erreichen.

²⁷² Vgl. Stangl, ohne Datum

²⁷³ Vgl. Emunds, 2009, S.5

²⁷⁴ „return of prevention“; Vgl. Bräunig & Kohstall, 2013; Bräunig & Kohstall, 2015

²⁷⁵ Hammelstein, Pohl, Reimann, & Roth, 2006, S. 100

²⁷⁶ Vgl. Luhmann, 1999, S. 217

Auf Grund von fehlenden Kontroll- und Beeinflussungsmöglichkeiten des Einzelnen in Bezug auf situationelle Bedingungen (organisatorische und gesellschaftliche Verhältnisse und Rahmenbedingungen), bleiben nur der eigene Körper und Geist als Handlungsspielraum bietende Variablen. Mit anderen Worten, Körper und Geist werden instrumentalisiert, um andere Werte und Ziele erreichen zu können. Bei genauerer Betrachtung würde dann klar, dass der Wert Gesundheit nur ein Mittel zum Zweck, nämlich der Erreichung anderer Werte darstellt. Dies gilt auch, wenn das durch indirekte Steuerung auf die Mitarbeiter*innen übertragende, primäre Ziel ein möglichst schnelles Erreichen der Zielvorgaben ist. Dann können verhaltenspräventive Maßnahmen förmlich zu Instrumenten der freien Marktwirtschaft werden. Es würde ein Prozess in Gang gesetzt, der dem Prinzip „Survival of the fittest“ folgt, bei dem all jene Personen, die sich nicht an die wachsenden Ansprüche anpassen können, eben nicht fit bleiben, die soziale Desintegration erleben, was gesellschaftlichem Versagen gleichkommt (vgl. Kapitel 4.1). Beschäftigten wird von verschiedenen Stellen ausgehend nahegelegt, Beanspruchungen auf individueller Ebene auszugleichen, indem sie sich fit und flexibel halten, ihre Resilienz und ihr Immunsystem stärken oder ihre „Lebenseinstellung verändern“²⁷⁷. Auf dieser individuellen Ebene kommen alle positiven Phänomene mit der kleinen Vorsilbe „selbst“ zu tragen, wie Selbstwirksamkeit, -verantwortung, -disziplin, -behauptung, -kritik, -wahrnehmung etc..

Wie ist hier (Verhaltens-) Prävention möglich? Ob das Konkurrenzverhältnis von Gesundheit und anderen Werten (oder Zielen) verkannt, unterschätzt oder wider besseren Willens ausgeblendet wird, hängt wohlmöglich von vielen verschiedenen Faktoren ab, auf die es bei der Beurteilung von Gefährdungen und dem Ableiten von Maßnahmen gezielt einzugehen gilt.

4.4 Spannungsfeld Entgrenzung & Vereinbarkeit

Wie früher der „freie Samstag“ gilt heute eine „sichtbar gelebte Balance zwischen Arbeit und Privatleben“ in Deutschland geradezu als Aushängeschild eines erfolgreichen Individuums²⁷⁸. Besonders die technischen und organisatorischen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte erlauben durch Möglichkeiten zu flexiblem, mobilen Arbeiten, wie dem Arbeiten im Home-Office Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, aber auch ein Verschmelzen der Grenzen zwischen beiden. Zusehends wird das Konzept der Work-Life-Balance deshalb vom sogenannten Work-Life-Blending abgelöst. Darunter ist eben jenes zunehmende Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu verstehen. Der Erwerbstätige befasst sich auch in seiner Freizeit mit Arbeitsbelangen und ist für die Arbeit erreichbar, kann aber gleichzeitig auch private Belange am Arbeitsplatz, die Arbeitszeit unterbrechend, flexibel erledigen.

²⁷⁷ Hensiek & Kolbitsch, 2019a, S. 346

²⁷⁸ Vgl. IONOS, 2019

Spannung entsteht dadurch, dass durch mehr Freiheiten, um das Privatleben nach den eigenen Vorstellungen gestalten zu können, die Arbeit auch mehr Einzug ins Privatleben nimmt.

Vor allem, wenn der Erwerbstätige der Arbeit einen hohen Stellenwert zuschreibt, so erlauben Möglichkeiten zur Flexibilität Erwerbstätigen, im Sinne der interessierten Selbstgefährdung Abstriche bei seinem Privatleben zu machen und den Wunsch nach einer Work-Life-Balance dem Wunsch nach Erfolg bei der Arbeit unterzuordnen. Eine der Hauptbelastungen bei Selbstständigen, die normalerweise große Freiheitsgrade bei ihrer Arbeitsgestaltung haben und eigens für eine Work-Life-Balance sorgen könnten, liegt oft in überlangen Arbeitszeiten. Bei einer Arbeitszeit-Erfassung von Selbstständigen 2019 lag für 46,3 % die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei über 48 Stunden (im Vergleich: Dies trifft auf 5,4 % der Arbeitnehmer*innen zu)²⁷⁹.

Doch auch bei Angestellten zeigt sich häufig, dass bei mehr Flexibilität, diese nicht unbedingt von Beschäftigten genutzt wird, um Belastungen zu reduzieren und so die Gesundheit bei der Arbeit zu schützen²⁸⁰. Vermehrte Arbeit im Home-Office z. B. wird mit größerer, arbeitsbedingter Erschöpfung assoziiert²⁸¹. Beschäftigte im Home-Office arbeiten auch im Schnitt deutlich mehr als Beschäftigte ohne Home-Office und machen weniger Pausen²⁸². Dies gilt auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Bei einer Befragung 2015 gaben 20 % der befragten Beschäftigten an, zumindest gelegentlich im Home-Office zu arbeiten²⁸³. Im Schnitt gaben diese Beschäftigten an, sechs Überstunden pro Woche zu leisten, was doppelt so viele Überstunden, wie bei den Beschäftigten, die immer am betrieblichen Arbeitsplatz arbeiten ist. Zudem scheint es im Home-Office deutlich weniger Lohn- und Freizeitausgleich für geleistete Überstunden zu geben. Quellen belegen darüber hinaus Zusammenhänge zwischen flexibler Arbeitsorganisation und Schlaf- und Verdauungsproblemen²⁸⁴, Beeinträchtigungen von sozialen Beziehungen zu Kolleg*innen²⁸⁵ sowie gesundheitliche Probleme allgemein²⁸⁶.

Anstatt ein ausgewogenes Privatleben mit dem Arbeitsleben vereinen zu können, kann es dazu kommen, dass Erwerbstätige die neuen Möglichkeiten, die Vereinbarkeit fördern sollen, nutzen, um ihr Privatleben zu beschneiden. Zu einem solchen Beschneiden des Privatlebens wird Erwerbstätigen teilweise sogar von Expert*innen der Prävention geraten. Hensiek und Kolbitsch empfehlen zum Beispiel zum Ermöglichen einer „ausgewogenen Work-Life-Balance [den] Verzicht auf ein zeitraubendes Hobby, welches so viel Zeit in Anspruch nimmt, dass es nicht mehr der

²⁷⁹ Statistisches Bundesamt, 2021

²⁸⁰ Vgl. Bredehöft, Dettmers, Hoppe, & Janneck, 2015

²⁸¹ Vgl. BIBB/BAuA, 2018

²⁸² Vgl. Brenke, 2016a, S.101ff.; Rupietta & Beckmann, 2016; Lott, 2019

²⁸³ Vgl. Arbeitsrecht.org, 2017

²⁸⁴ Vgl. Janßen & Nachreiner, 2004

²⁸⁵ Vgl. Allen, Golden, & Shockley, 2015; Lengen, Kordsmeyer, Rohwer, Harth, & Mache, 2020

²⁸⁶ Vgl. Joyce et al., 2010; Beermann et al., 2018; Janßen & Nachreiner, 2004 ; Gajendran & Harrison, 2007

Erholung [von der Arbeit] dient...“²⁸⁷. Es ist also keineswegs selbstverständlich, dass Beschäftigte die Gestaltungsspielräume als Ressource nutzen, um für sich Arbeitsbedingungen zu schaffen, die ihre Gesundheit nicht gefährden²⁸⁸.

Quellen weisen allerdings auch darauf hin, dass Möglichkeiten, die Work-Life Balance zu verbessern, wie selbstbestimmte Arbeitszeiten und Home-Office bei guter Gestaltung auch mit geringeren psychischen Belastungen und besserer Gesundheit einhergehen können²⁸⁹. Für manche wird zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten verbessert²⁹⁰.

Schlussfolgernd kann festgehalten werden, dass die These des (einfachen) demand-control-models²⁹¹, die besagt, dass schon ein hohes Kontrollniveau über die Arbeitssituation dazu beiträgt, komplexe psychische Anforderungen mit salutogener Tendenz zu bewältigen, nicht mehr zu tragen scheint. Stattdessen besteht ein Spannungsfeld zwischen Vereinbarkeit und Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben und es ergeben sich vielseitige Möglichkeiten zur Selbstaussbeutung für die Beschäftigten. Präventive Maßnahmen, die dieses Spannungsfeld berücksichtigen und nicht automatisch von salutogenen Effekten von Freiheitsgraden in der Arbeitsgestaltung ausgehen, können dazu beitragen, dass Vereinbarkeit unter Wahrung der für die Gesundheit essentiellen Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben erreicht wird.

4.5 Spannungsfeld Achtung von Autonomie und Handlungspflichten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin

Der Wunsch nach „Autonomie“ wird in der Gesellschaft immer bedeutsamer und somit auch in der Arbeitswelt²⁹². So berichten 85 % der befragten Selbstständigen in der Studie „Was ist gute Arbeit?“, dass hohe Einflussmöglichkeiten eine große Bedeutung für sie haben²⁹³. Damit einher geht die Erkenntnis, dass der Eintritt in die Selbstständigkeit für viele weniger von materiellen Erfolgserwartungen als von einem Wunsch nach Autonomie und einer Abneigung gegen hierarchische Kooperationsverhältnisse ausgeht²⁹⁴. Auch innerhalb von Unternehmen gibt es einen Trend zu flexibler Arbeitsgestaltung. Der Softwarekonzern *Systeme, Anwendungen und Produkte in der Datenverarbeitung (SAP)* beispielsweise setzt immer mehr auf Freiwilligkeit, Achtsamkeit

²⁸⁷ Hensiek & Kolbitsch, 2019a, S. 347

²⁸⁸ Vgl. Bredehöft et al., 2015; Höge & Hornung, 2015

²⁸⁹ Vgl. Zok & Dammasch, 2012; Höge & Hornung, 2015; Böhm, Baumgärtner, Breier, Götz, & Walther, 2019

²⁹⁰ Vgl. Allen et al., 2013; Allen et al., 2014

²⁹¹ Entwickelt durch Karasek & Theorell, 1999

²⁹² Vgl. bereits Bolte & Voß, 1988

²⁹³ Fuchs, 2006, S. 88 ff.

²⁹⁴ Vgl. Pröll & Gude, 2003, S. 76 f. sowie die dort erwähnte Literatur

und emotionale Intelligenz, um Leistungsfähigkeit und Produktivität bei Beschäftigten zu steigern: „Alles sei sowieso immer freiwillig. Wer will schon auf Dienstanweisung achtsam sein?“²⁹⁵ Auch innerhalb der Unternehmen haben „sie [die Arbeitnehmer] es zum Teil selbst in der Hand, wie sie kompetent auf die vielfältigen Belastungen im Arbeitsalltag (Arbeitsverdichtung, Zeitdruck, Flexibilisierung, Digitalisierung etc.) mit gesundheitsförderlichen Bewältigungsstrategien reagieren“²⁹⁶. Durch solche Aussagen wird vermeindlich suggeriert, dass mit Autonomie einhergeht, dass auch ihre Sicherheit und Gesundheit durch sie zum großen Teil selbst zu bestimmen oder maßgeblich mit zu bestimmen ist.

Durch Flexibilisierung gibt es also zusehend eine Verschiebung der Verantwortung hin zur Selbstverantwortung von Beschäftigten. Dies betrifft nicht nur die Arbeitsergebnisse und das berufliche Fortkommen, sondern auch die eigene soziale Sicherheit, den Arbeits- und Gesundheitsschutz und damit einhergehend die Prävention²⁹⁷. Es ist allerdings illusorisch, dass durch mehr Autonomie bei der Arbeit durch weniger Vorgaben und mehr Verantwortung die organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (vgl. Kapitel 3) weniger Einfluss hätten. So wirken diese auch oder sogar gerade bei mehr (Entscheidungs-) Freiheit des Erwerbstätigen immer einschränkend in Bezug auf sein Denken und Handeln, was wiederum Verantwortung für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber bedeutet, die Rahmenbedingungen für sicheres und gesundes Arbeiten durch Maßnahmen gestalten zu müssen²⁹⁸.

Im zweiten Abschnitt des ArbSchG sind die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Wahrung von Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten klar geregelt. Durch das zunehmende Verschwimmen der Grenzen von Arbeits- und Privatleben, löst sich die Grenze für die Verantwortung für den Erhalt von Sicherheit und Gesundheit rechtlich aber nicht auf. Arbeitet ein Erwerbstätiger am Telearbeitsplatz von zu Hause aus, so ist klar geregelt, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber diesen privaten Arbeitsplatz einzurichten hat. Für mobile Arbeit, z. B. von unterwegs aus gibt es zwar keine spezifischen Rechtsvorschriften, doch auch hier ist Arbeitsschutz keine reine Privatsache, sondern fällt in die Mitverantwortung des Arbeitgebers²⁹⁹ und die hemmenden und fördernden Faktoren, die aus den organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen entstehen, sollten mit betrachtet werden, um Sicherheit und Gesundheit langfristig zu gewährleisten.

²⁹⁵ Rohde, 2017

²⁹⁶ Jakob-Pannier et al., 2018, S. 332

²⁹⁷ Vgl. Kluge & Maschke, 2015; Badura et al., 2012 Voß & Pongratz, 1998;

²⁹⁸ Unter § 4 Abs. 4 ArbSchG wird z. B. definiert, dass Maßnahmen mit dem Ziel zu planen sind, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.

²⁹⁹ Für eine Beschreibung der Regelungen, die für beruflich bedingte „mobile Arbeit unter Nutzung von Bildschirmgeräten“ gelten, die nicht der Definition des Telearbeitsplatzes gemäß § 2 Absatz 7 Arbeitsstättenverordnung unterliegen, siehe ASTA, 2017, S. 1-2.

4.6 Spannungsfeld Vermeidung und Erzeugung von Gefährdungspotentialen

Arbeitsschutz hat das Ziel, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen zu sichern und zu verbessern³⁰⁰, indem Unfälle bei der Arbeit sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren verhütet werden und die Arbeit menschengerecht gestaltet wird³⁰¹. Damit geht einher, dass auch sichergestellt werden muss, dass aus den implementierten Maßnahmen keine neuen Gefährdungen resultieren³⁰². Im Folgenden werden verschiedene Mechanismen thematisiert, die zur Folge haben, dass aus verhaltenspräventiven Maßnahmen neue Gefährdungen entstehen.

Der erste Mechanismus, der hier aufgegriffen und erstmalig auf ressourcenorientierte, verhaltenspräventive Maßnahmen übertragen werden soll, ist die Risikohomöostase³⁰³. Eine Risikohomöostase nach verhaltenspräventiven Maßnahmen hätte beispielsweise zur Folge, dass schlussendlich ein neues, größeres Gefährdungspotential für Erwerbstätige entstehen kann. Um das Modell erläutern zu können, wird auf eine Metapher aus der Verkehrssicherheit, in deren Kontext das Modell ehemals entwickelt wurde, zurückgegriffen.

Die heutige Arbeitswelt ist in vielerlei Weise mit immer schneller und unübersichtlicher werdendem Straßenverkehr zu vergleichen: Teilnehmer*innen am Straßenverkehr nehmen die Veränderung und die damit einhergehenden, erhöhten Ansprüche wahr. Um trotzdem möglichst schnell von A nach B kommen zu können, schnallen sie sich an und statten ihr Auto mit möglichst vielen, Risiko minimierenden Technologien aus. Entsprechende Kosten nehmen sie dabei auf sich. Da das persönliche Risiko, so ausgestattet als geringer wahrgenommen wird, können sie bei gleicher Risikozielgröße („akzeptiertes Risiko“) weiterhin ihr Tempo im Verkehr halten oder sogar steigern. Der Effekt der Schutzmaßnahmen wird durch diese Verhaltensanpassung kompensiert oder sogar überkompensiert, wenn die Schutzfunktion als zu hoch und das neue „wahrgenommene Risiko“ als zu gering eingeschätzt wird (Prinzip der Risikokompensation). Folglich kommt es, trotz unbestritten besseren Sicherheitsvorrichtungen, zu insgesamt mehr Unfällen, teils mit gravierenderen Folgen³⁰⁴.

³⁰⁰ § 1 Abs. 1 ArbSchG

³⁰¹ § 2 Abs. 1 ArbSchG

³⁰² Siehe z. B. Punkt 5.5.4 Abs. 2 “Technische Regeln für Betriebssicherheit 1111,” 2018 zu Personenbezogenen Schutzmaßnahmen

³⁰³ Entwickelt durch Wilde, 1978, siehe auch Spektrum, 2014a

³⁰⁴ Vgl. Peltzman, 1975 zur Risikohomöostase bei Sicherheitsgurten und anderen technischen Sicherheitssystemen in Autos; Es kam z. B. nach Einführung von Antiblockiersystemen zu gleich vielen Unfällen (Evans, 1999) und dann sogar zu mehr Unfällen (Biehl, Aschenbrenner, & Wurm, 1987).

In dieser Metapher ist der Verkehrsteilnehmende als Erwerbstätige*r zu sehen, der sich mit Ressourcen ausstattet, um in einer immer schneller und stärker vernetzten, flexiblen Arbeitswelt möglichst leistungsfähig zu sein, ohne negative gesundheitliche Folgen davonzutragen. Solche Maßnahmen können z. B. Möglichkeiten sein an Entspannungstrainings teilzunehmen und die eigene Resilienz zu steigern. Dadurch kann der Eindruck bei Erwerbstätigen entstehen, dass sie ihre Leistungsgrenzen vermehrt ausweiten können, ohne dass sie ein Erkrankungsrisiko befürchten müssen. Mit ausreichend persönlichen Ressourcen aufgestellt, entsteht ein Gefühl der Sicherheit und des Schutzes der Gesundheit und damit auch die Gefahr einer Überkompensation, wenn die Risikowahrscheinlichkeit weniger groß und die Risikofolgen weniger schwer eingeschätzt werden³⁰⁵. Die psychologischen Vorgänge können sich bei unterschiedlichen Akteuren unterschiedlich bewusst abspielen.

Darüber hinaus ist es vorstellbar, dass verhaltenspräventive Maßnahmen zu subjektiv wahrgenommenen erhöhten Ansprüchen an die Leistung und Belastbarkeit des Beschäftigten führen oder sogar zu tatsächlich höheren Erwartungen durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber und das soziale Umfeld³⁰⁶. Um diesen Erwartungen gerecht zu werden, setzt der Erwerbstätige sich größeren Belastungen aus. Geht der Anstieg der Belastung über den Anstieg der Ressourcen hinaus, so ist die resultierende Beanspruchung nach den Maßnahmen womöglich sogar höher als vorher. Hinzu kommt der Leistungsdruck, Erwartungen nicht enttäuschen zu wollen, nachdem in den Erwerbstätigen investiert wurde³⁰⁷.

Solche Erwartungen kann der Erwerbstätige auch an sich selber stellen und damit ähnlichen, wenn nicht sogar höheren Druck auf sich selber auslösen. Hierfür berufen sich Voß und Pongratz auf den Begriff des „Arbeitskraftunternehmers“ (1989). Dieser beschreibt einen Typ von Arbeitnehmer, der bei scheinbar minimalen sozialen und institutionellen Regulierungen dazu gezwungen wird, selber mit seiner eigenen Arbeitskraft wie ein Unternehmer umzugehen. Dadurch erreichen Erwerbstätige eine „neue historische Qualität“³⁰⁸ und Effizienz an systematischer „Ausbeutung“ ihrer eigenen Potentiale. Mit „maximaler Leistung, selbstgesetzter Arbeitsverdichtung, Hektik und Stress“ holen sie mehr aus sich raus als es sonst jemand könnte³⁰⁹. Ausbeutung untereinander geschieht dafür weniger offensichtlich und vermittelter.

³⁰⁵ Vgl. Steininger, U., Wech, L., 2013 für einen Einblick in die psychologischen Vorgänge, die dies begünstigen würden sowie eine Diskussion der begleitenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

³⁰⁶ Vgl. M. Walter & Müller, 2012

³⁰⁷ Vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020, S. 223-225

³⁰⁸ Ebd., S. 26

³⁰⁹ Ebd., S. 26

So nutzt der „Arbeitskraftunternehmer“, zweitens, wie selbstverständlich seine eigenen menschlichen Potentiale wesentlich umfassender als es konventionelle betriebliche Kontrolle jemals erreichen könnte. Diese stößt bekanntlich immer wieder auf Grenzen der Leistungsgewinnung, während der Mensch aus sich selber heraus noch weitere, neue Potentiale erzielen kann, inklusive „Kreativität und Phantasie, Begeisterungsfähigkeit und der Wille zur Leistung, Erfahrungswissen und Gespür, Reagibilität und Lernbereitschaft, Solidarität und Kooperationsfähigkeit u.v.a.“³¹⁰. Um zu erreichen, dass auch Angestellte die organisationalen Ziele zu ihren eigenen, persönlichen Zielen machen und diese entsprechend mit ihrem vollen Potential verfolgen, nutzen Unternehmen neue Strategien der Selbstorganisation von Arbeit. Gehört zu den organisationalen Zielen oder den eigenen Zielen Selbstständiger nicht das sichere und gesunde Arbeiten, sondern vielmehr das Erreichen unternehmerischer Ziele, so können auch Erwerbstätige selber durch verhaltenspräventive Maßnahmen höhere Ansprüche an die eigene Leistungsfähigkeit stellen.

Im Arbeitskontext sind Arbeitgeber*innen gesetzlich verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass die Arbeitsverhältnisse (in der Metapher der schneller und unübersichtlich werdende Straßenverkehr) erst gar nicht schädigend sind³¹¹. Eine Individualprävention, wo der einzelne Erwerbstätige über Aufstocken von Ressourcen sich an die Arbeitsverhältnisse anpasst, sollte nur ergänzend, bzw. wenn keine anderen technischen oder organisatorischen Lösungen realisierbar sind, zum Einsatz kommen. Nichtsdestotrotz scheint es in der Praxis eine Tendenz zu verhaltenspräventiven Maßnahmen zu geben, was eine Gefahr einer Risikohomöostase auch in Bezug auf ressourcenorientierte Verhaltensprävention erhöhen würde. Diese Gefahr sollte ggf. durch begleitende Maßnahmen minimiert werden. Schlussendlich entsteht durch verhaltenspräventive Maßnahmen eine zusätzliche Verantwortung, nämlich sich „richtig“ zu verhalten und somit eine zusätzliche Belastung für den Erwerbstätigen, der individuellem Versagen vorbeugen will³¹².

4.7 Zwischenfazit Spannungsfelder

Auf- und zwischen den Ebenen des Mehreben-Modells ergeben sich Spannungsfelder in Bezug auf hemmende und fördernde Faktoren der Verhaltensprävention. Es wurden Spannungsfelder exemplarisch diskutiert zwischen:

- Taylorisierung und Subjektivierung
- Human Enhancement und Human Empowerment
- Gesundheit und anderen Werten
- Entgrenzung und Vereinbarkeit

³¹⁰ Ebd., S. 27

³¹¹ Vgl. menschengerechte Gestaltung der Arbeit; § 4 ArbSchG

³¹² Vgl. Bretschneider-Hagemes, 2017, S. 167

- Autonomie und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin
- Vermeidung und Erzeugung von Gefährdungspotentialen

Diese sind in ihrer Gegensätzlichkeit teilweise nicht auflösbar und verdeutlichen somit Aporien der Prävention. Die Betrachtung dieser Spannungsfelder verdeutlicht dennoch die Wichtigkeit davon, einzelne Faktoren nicht losgelöst, sondern im Zusammenhang mit anderen Faktoren der verschiedenen Ebenen des Mehrebenen Modells zu betrachten. Die hier erstellte, systematische Übersicht über die Faktoren und vertiefende Analysen können dazu beitragen.

Zudem liefert die Diskussion der Spannungsfelder, in denen sich verhaltenspräventive Maßnahmen bewegen, eine Vielzahl an Ansatzpunkten für zukünftige Forschungsarbeiten und vertiefende Analysen. Zum einen sollte diskutiert und erprobt werden, was Möglichkeiten und Grenzen davon sind, den einzelnen Spannungsfeldern, wenn sie den Erfolg von Maßnahmen des Arbeitsschutzes verhindern, mit weiteren Maßnahmen zu begegnen und wie diese Maßnahmen aussehen können. Auch sind die Bedingungsfaktoren, unter denen Spannungsfelder an Bedeutung hinsichtlich ihres Einflusses auf Verhaltensprävention gewinnen oder verlieren weiter zu erforschen. Im Rahmen dieser Arbeit konnten nur Vermutungen angestellt werden. In Bezug auf das Spannungsfeld zwischen Gesundheit und anderen Werten wurden z. B. Mechanismen, welche die Wahrnehmung des Spannungsfelds abschwächen können diskutiert (Mangel an Wissen, zeitliche Distanz, Wertegewichtung). Das Minimieren oder Verhindern dieser Mechanismen kann einen wichtigen Ansatzpunkt für erfolgreiche Verhaltensprävention darstellen.

Auch wurde durch ein Aufzeigen des Spannungsfeldes zwischen Vermeidung und Erzeugung von Gefährdungspotentialen ersichtlich, dass sich durch verhaltenspräventive Maßnahmen neue Gefährdungspotentiale ergeben können. Als mögliche Mechanismen wurden mitunter eine Risikohomöostase in Bezug auf verhaltenspräventive Maßnahmen und (subjektiv wahrgenommene) erhöhte Ansprüche an die Leistung und Belastbarkeit diskutiert. Beide Mechanismen hätten zur Folge, dass Erwerbstätige zwar an Maßnahmen teilnehmen, ihre Sicherheit und Gesundheit dadurch aber gleich viel oder sogar stärker gefährdet sind. Die Möglichkeit einer Entstehung neuer Gefährdungspotentiale durch verhaltenspräventive Maßnahmen und somit auch die zu Grunde liegenden Mechanismen, sind nach Wissen der Autorin aber noch nicht untersucht worden. Auch damit sollten sich zukünftige Forschungsarbeiten vertiefend befassen.

Abschließend ist anzumerken, dass das Mehrebenen-Modell und die Diskussion der Spannungsfelder, die sich auf und zwischen den Ebenen ergeben, nur wenige konkrete Hinweise auf hemmende und fördernde Faktoren der Verhaltensprävention liefern. Diese werden in den nun folgenden Kapiteln und mit Hilfe einer methodischen Triangulation identifiziert, vertiefend analysiert und bewertet.

5 Arbeitspaket 1: Literaturrecherche zur Identifizierung hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen

Um erste mögliche Erklärungen, die sich u. a. aus den als Beurteilungsparadox bezeichneten, geradezu gegenläufigen Entwicklungen im Arbeitsschutz ergeben sowie um den Forderungen von Elke et al (2015) nachzugehen werden im Folgenden hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen aus der Literatur identifiziert. Hierzu wird eine systematische, schlagwortbasierte und disziplinübergreifende Literaturrecherche durchgeführt. Die gefundene Literatur wird nach dem in Kapitel 3 vorgestellten Mehrebenen-Modell den Ebenen Individuum, Organisation und Gesellschaft zugeordnet. So werden Einflussfaktoren systematisiert und mögliche Wirkzusammenhänge aufgezeigt. Zusätzlich werden maßnahmenbezogene Faktoren, die hemmend oder fördernd auf Verhaltensprävention wirken können, mit aufgenommen.

Es werden Erkenntnisse des Arbeitsschutzes sowie der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF), einschließlich der Arbeitspsychologie aufgegriffen und mit Hilfe des Rahmenmodells integriert. Dadurch soll zum einen ein „tiefgreifendes Verständnis von Maßnahmen zur Förderung der Sicherheit am Arbeitsplatz und der Gesundheit“³¹³ erlangt und übergreifendes Handeln in der Forschung und der Praxis gefördert werden. Es ermöglicht aber auch solche Aspekte zu identifizieren, die der Verhaltensprävention qualitativ und nicht notwendigerweise dem Namen nach zugehörig sind.

Die Auswahl der aufgeführten Literaturhinweise wurde bewusst umfassend und auf allen relevanten Ebenen exemplarisch getroffen. Die Übersicht soll damit aber keineswegs einem Anspruch gerecht werden, vollständig zu sein oder objektiv legitimiert werden zu können. Stattdessen ist es das Ziel, einen ersten Überblick und ein Gesamtverständnis in Bezug auf hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen zu erlangen und mögliche Zusammenhänge verschiedener Faktoren und Ebenen übergreifend aufzeigen zu können.

5.1 Methodisches Vorgehen bei der Literaturrecherche

In diesem Unterkapitel werden die Suchkriterien und die Einschlusskriterien beschrieben.

³¹³ ebd., S. 265

5.1.1 Suchkriterien

Für die nachfolgende Übersicht wurden folgende wissenschaftliche Datenbanken systematisch nach Studien, Berichten, Artikeln, Reviews und Übersichtsarbeiten zu Hinweisen auf hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen durchsucht:

- Academic Search Premier (Volltext-Beiträge aus über 11.000 wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften)
- ARBEITSSCHUTZdigital (Datenbank mit Zugang mitunter zu Arbeitshilfen, über 1.000 Dokumenten der DGUV (derzeit gültige Vorschriften, Regeln, Informationen und Grundsätze im Arbeitsschutz) sowie über 2.500 Fachartikel aus den Fachzeitschriften „Betriebliche Prävention“ sowie „sicher ist sicher“)
- Cochrane Library (sechs Datenbanken mit Reviews zu Themen der Gesundheit)
- PSYINDEX (Bibliographische Datenbank zu Literatur zu allen Gebieten der Psychologie aus den deutschsprachigen Ländern)
- PsycINFO (Zeitschriftenaufsätze, Bücher, Buchkapitel, Buchbesprechungen, Forschungsberichte, Fallstudien mitunter aus circa 2.000 Zeitschriften aus allen Bereichen der Psychologie und verwandten Gebieten)

Es wurden zudem gezielt Buch- und Internetquellen gesichtet, die Publikationen enthalten können, die nicht durch das kommerzielle Verlagswesen kontrolliert werden und somit nicht in den wissenschaftlichen Datenbanken auftauchen. Hierzu zählen mitunter die Internetseiten staatlicher Aufsichtsbehörden, von Arbeitsschutzorganisationen, Unfallversicherungen, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, nationalen und internationalen Fachverbänden sowie der Online-Katalog der Universitätsbibliothek der Bergischen Universität Wuppertal (BUW; digi-bib). Darüber hinaus wurde über die Suchmaschinen google und google.scholar (Suchmaschine zur allgemeinen Literaturrecherche wissenschaftlicher Dokumente) nach relevanten Schlagwörtern gesucht. Da eine vollständige Darstellung an dieser Stelle zu umfangreich wäre, sind hier nur einige Seiten exemplarisch genannt:

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, www.baua.de)
- Forschungsdatenbank der DGUV (www.dguv.de/ifa/Forschung/index.jsp)
- OSHA (internationale Seite, www.osha.gov; <https://osha.europa.eu/de>)
- Sifa-Langzeitstudie (www.sifa-langzeitstudie.de)
- Online-Katalog der Universitätsbibliothek der BUW (<https://www.bib.uni-wuppertal.de/de/startseite.html>)

Zudem wurden über das Schneeball-Verfahren weiterführende Hinweise auf Literatur in den Literaturverweisen der analysierten Publikationen verfolgt, die zuvor als relevant identifiziert worden waren. Die Suche wurde auf deutsch- und englischsprachige Literatur begrenzt. Eine zeitliche Begrenzung gab es nicht.

Die verwendeten deutschen Suchbegriffe sind in Tabelle 1 und die englischen Suchbegriffe in Tabelle 2 aufgelistet. Die Begriffe der einzelnen Spalten wurden jeweils mit dem Operator „AND“ verknüpft, die Begriffe innerhalb einer Spalte mit dem Operator „OR“. Zudem wurden top-down Schlagwörter, für die ein Einfluss auf Verhaltensprävention erwartet wurde (z. B. „Präventionskultur“) recherchiert. Diese sind in der Tabelle 1 mit dem Platzhalter „Einflussfaktoren“ kenntlich gemacht.

Tabelle 1

Übersicht über die deutschen Schlagwörter, die als Suchbegriffe bei der Recherche dienten

Schlagwort 1	Schlagwort 2	Schlagwort 3
Arbeitsschutz	Intervention	Moderatoren
Arbeitssicherheit	Maßnahmen	Mediatoren
Prävention	Präventionsmaßnahmen	Einflussfaktoren
Verhaltensprävention	Präventionsprogramm	Hemmender Faktoren
Gesundheitsschutz	Training	Hindernde Faktoren
Betriebliche Gesundheitsförderung	Unterweisungen	Begünstigende Faktoren
	Schulungen	Hindernisse
		Evaluation
		Effektivität

Hinweis. „Einflussfaktoren“ stellt ein Platzhalter für weitere Schlagwörter dar, für die ein Zusammenhang mit Verhaltensprävention vermutet wird.

Tabelle 2

Übersicht über die englischen Schlagwörter, die als Suchbegriffe bei der Recherche dienten

Schlagwort 1	Schlagwort 2	Schlagwort 3
occupational safety	intervention	moderators
occupational health	measures of occupational safety	mediators
prevention	measures of occupational health	influencing factors
health promotion	prevention program	inhibitory faktors
Safety at work	training	supporting faktors
health protection at work	safety instructions	barriers
	safety training	evaluation
	health training	effectiveness

Hinweis. „influencing factors“ stellt ein Platzhalter für weitere Schlagwörter dar, für die ein Zusammenhang mit Verhaltensprävention vermutet wird. Auch hier wurde jeweils der englische Begriff entsprechend eingegeben.

Die durchgeführten Suchen wurden hinsichtlich der verwendeten Suchbegriffe und alle als relevant eingestuften Publikationen systematisch dokumentiert, indem alle wichtigen Literaturhinweise und inhaltlichen Stichpunkte direkt in eine Tabelle übertragen wurden. Die Tabelle war

bereits angelehnt an das Mehrebenen-Modell (siehe Abbildung 3, Kapitel 3) vorstrukturiert und dient als Grundlage für die spätere Übersicht über die gefundene Literatur.

5.1.2 Einschlusskriterien

Die bei der ersten Suchrunde als thematisch relevant erachteten Literaturfunde wurden anhand der nachfolgenden Kriterien beurteilt. Wenn die Kriterien erfüllt wurden, wurde die Publikation in die Literaturübersicht aufgenommen.

Die Kriterien waren im Einzelnen:

- (1) Es handelt sich um eine Publikation aus den Bereichen Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit, Psychologie, Prävention, Gesundheitsschutz oder BGF.
- (2) In der Publikation werden hemmende oder fördernde Faktoren von Aspekten der Verhaltensprävention beschrieben.
- (3) Die Maßnahmen, bzw. Faktoren, stehen in einem Bezug zum Setting „Arbeitsplatz/ Organisation / Betrieb“ oder sind auf dieses übertragbar.

Wenn Doppelungen aufgetaucht sind, wurden diese aussortiert. Ebenso wurden, wenn mehrere Beiträge zu einem Aspekt gefunden werden konnten, immer bevorzugt Übersichtsarbeiten und sonst die aktuellste Quelle aufgeführt. Bei Theorien, Modellen und Hypothesen wurde, wenn möglich, immer die Primärquelle aufgeführt.

Die Studienqualität wurde im Rahmen dieser Literaturrecherche nicht beachtet. Mögliche Verzerrungen und Limitationen gelten also auch für die Literaturübersicht. Da aber weder eine Quantifizierung, noch eine Vollständigkeit oder objektive Legitimation und damit eine Übertragbarkeit und Anwendbarkeit angestrebt wurde, wurden diese Einschränkungen in Kauf genommen.

5.2 Ergebnisse der Literaturrecherche „Identifizierung hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen“

In Tabelle 3 ist eine Übersicht über die Anzahl der hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen, die im Rahmen der Literaturrecherche gefunden wurden, dargestellt. Diese werden jeweils den drei Ebenen des Mehrebenen-Modells (Individuum, Organisation, Gesellschaft, siehe Kapitel 3) zugeordnet. Zusätzlich wurden maßnahmenbezogene Faktoren identifiziert.

Tabelle 3

Übersicht über die Zahl der im Rahmen der Literaturrecherche identifizierten hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen, den Ebenen Individuum, Organisation, Gesellschaft und „maßnahmenbezogenen Faktoren“ zugeordnet

	Anzahl fördernder Faktoren	Anzahl hemmender Faktoren
Ebene des Individuums	24	16
Ebene der Organisation	67	18
Ebene der Gesellschaft	7	7
Maßnahmenbezogene Faktoren	22	5
gesamt	120	46

Hinweis. Die Faktoren, deren Einfluss in der Literatur weder als hemmend noch fördernd, sondern als Kontinuum beschrieben wurden, wurden sowohl unter hemmenden als auch unter fördernden Faktoren mitgezählt. Insgesamt war dies bei 4 Faktoren der Fall.

In der nachfolgenden Tabelle (Tabelle 4) sind die hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen, die im Rahmen der Literaturrecherche gefunden werden konnten, dargestellt.

Tabelle 4

Hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen in der Literatur, systematisch dargestellt anhand der Gliederung des Mehrebenen-Modells

Ebene des Individuums		
Faktor- gruppe	Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
Persönlich- keit		Persönlichkeitsfaktor <i>dispositionaler Optimismus</i> (erst- mals Scheier & Carver, 1985: Stabiles und transsituativ kon- sistentes Persönlichkeitsmerkmal, das sich in dem allgemeinen Glauben ausdrückt, dass sich die Dinge schon zum Guten hin entwickeln werden, ohne dass eigene Verhal- tensänderungen notwendig sind (Renneberg & Hammelstein, 2006, S. 65)
		Persönlichkeitsfaktor <i>Sensation Seeking</i> : Bedürfnis nach verschiedenartigen, neuen, komplexen und intensiven Er- fahrungen zu suchen, zusammen mit der Bereitschaft, dafür physische, soziale, legale und finanzielle Risiken in Kauf zu nehmen (Zuckerman, 1994, S. 27)
		Bewertungsdisposition : Glauben, relativ unverwundbar zu sein, führt dazu, dass Informationen und Angebote ignoriert werden. Wenn diese das Selbstbild bedrohen, werden ggf. kognitive Defensivstrategien eingesetzt, die die selbstbild- bedrohliche Information entwerten, um das Selbstbild auf- rechterhalten zu können (z. B. Abwertung des Senders, Suchen von Gegenargumenten; Spremberg, 2019)

	Einstellung: Gesundheit ist Privatsache und jeder hat ein Recht, sich auch für einen gesundheitsschädlichen Lebensstil zu entscheiden (Uhle & Treier, 2019, S. 247 f.)
Demografische Merkmale	<p>Geschlecht: Frauen beteiligen sich knapp doppelt so oft an Verhaltenspräventionsmaßnahmen wie Männer (Jordan & Lippe, 2013, S. 879)</p> <p>Sozialstatus: Bei niedrigem Sozialstatus ist die Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen vergleichsweise geringer (Jordan & Lippe, 2013, S. 880)</p> <p>Alter: Einfluss auf die Teilnahme an Maßnahmen der Prävention abhängig von der Art der Maßnahme (Beispiel: Sportangebote eher von jüngeren Beschäftigten, Rückenschulen, Stressabbau eher von älteren) (Zok, 2009, S. 91). Insgesamt nehmen ältere Beschäftigte öfter teil (Jordan & Lippe, 2013, S. 879)</p> <p>Partnerschaft: Mit einer höheren Teilnahme an Präventionsmaßnahmen assoziiert sowie zusätzlich das gemeinsame Leben in einem geteilten Haushalt (Jordan & v.d. Lippe, 2012, S. 3).</p> <p>Personen, die von Hausarbeit belastet sind, nehmen häufiger an Maßnahmen teil (Jordan & v.d. Lippe, 2012, S. 3).</p>
Motivation	<p>Fehlende Motivation von Beschäftigten (in Bezug auf den Erfolg von Managementsystemen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes; Gallagher & Underhill, 2012)</p> <p>Grundbedürfnis nach Sicherheit und Gesundheit (Zelinka, 1997)</p> <p>Gesundheit und Sicherheit als persönliche Werte mit hohem Stellenwert (Hinz, Hübscher, Brähler, & Berth, 2010)</p> <p>Gesundheitsbewusstsein: Mit Teilnahme an Präventionsmaßnahmen assoziiert, vor allem bezogen bei chronischen Krankheiten (Jordan & v.d. Lippe, 2012, S. 4)</p> <p>Bereitschaft zum Wandel (Nielsen, Randall, Holten, & González, 2010, S. 31, S. 70, S. 249)</p> <p>Einschätzung der Maßnahme als sinnvoll (Elke et al., 2015, S. 70)</p>

	Vertrautheit mit dem Thema Prävention (Elke et al., 2015, S. 70)	Fehlende Begriffsklarheit (z. B. Belastung, Beanspruchung in Bezug auf die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen; Beck et al., 2012)
		Angst vor Stigmatisierung (in Bezug auf Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen; Beck et al., 2012, S. 155 ff.)
	Bereitschaft zur informellen Mehrarbeit (Elke et al., 2015, S. 70)	Zeitdruck, gepaart mit großer Angst vor einer Nichterreichung von Zielen Peters, 2012, S. 120).
	Überzeugtheit von den persönlichen Vorteilen, die durch Maßnahmen entstehen (Durla & DuPre, 2008, S. 41f.)	Barrieren oder hohe Kosten , die mit der Verhaltensänderung und Maßnahmen zur Verhaltensänderung assoziiert sind (größerer Einfluss als der Nutzen; Janz & Becker, 1984)
	Wahrgenommene Notwendigkeit: 33 % der Deutschen zwischen 20 und 35 Jahren gehen mittlerweile davon aus, dass sie im Laufe ihres Lebens einmal ein Burnout erleiden, sprich im Laufe ihres Lebens aufgrund von Belastung und Überforderung psychisch erkranken. Dies hängt mit der empfundenen Notwendigkeit zusammen, präventiv tätig zu werden (Huber & Rauch, 2013, S.24 f.).	Unbekannter Bedarf: Wird von 28 % der befragten Teilnehmer*innen als Hürde in Bezug auf Maßnahmen des BGMs angegeben (Bechmann, Jäckle, Lück, & Herdegen, 2011, S.18)
	Subjektiv als schlecht wahrgenommener Gesundheitszustand , vor allem bei chronischen Krankheiten (Kryspin-Exner & Pintzinger, 2010; Jordan & v.d. Lippe, 2012, S. 4-5)	Als subjektiv hoch wahrgenommene Kontrolle des Zielverhaltens der präventiven Maßnahmen bzw. der Konsequenz (Renneberg & Hammelstein, 2006, S. 65)
	Wahrgenommene, gesundheitliche Bedrohung , bestehend aus wahrgenommener Verwundbarkeit und Schweregrad (Health Belief Model; Becker, 1974; Rosenstock, 2005)	Erfahrung mit riskanten Situationen: Durch ein Erleben riskanter Situationen, die gut gegangen sind, wird die damit verbundene Gefahr geringer eingeschätzt (Schwarzer & Renner, 1997).
Individuelle Ressourcen	Soziale Unterstützung: Mit einer höheren Inanspruchnahme von verhaltenspräventiven Maßnahmen assoziiert. Der Einfluss wird u. a. durch eine Modellfunktion sozialer Netzwerke, soziale Regulation (durch die Bezugsgruppe vermittelte Normen und Vorschriften) sowie qualitative Unterstützung (z. B. durch Rat, Hilfe oder Informationen) vermittelt (Kienle, Knoll, & Renneberg, 2006, S. 116-117).	

Fähigkeit zur Selbststeuerung (Diestel, Rivkin, & Schmidt, 2017, S. 393).

Mangelnde Kenntnis oder Wissen (in Bezug auf Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen; Beck et al., 2012)

Risikokompetenz: Die Fähigkeit, Nutzen/Chancen und Gefahren/Schäden eines Verhaltens sowie die Folgen zu erkennen, zu bewerten und risikooptimal zu bewältigen (Für ein besseres Verständnis der Wirkzusammenhänge mit Verhaltensintention im Kontext Gesundheit, siehe z. B. das sozialkognitive Prozessmodell des Gesundheitsverhaltens (health action process approach; Schwarzer, 1999).

Fachlich-analytische Kompetenz: Fähigkeit zum systemischen Denken in komplexen Settings unter Einschluss psycho-sozialer und außerarbeitsweltlicher Dimensionen des Gesundheitsprozesses, individuelles Wissensmanagement, Methodenkompetenz (Kilger & Bieneck, 2002; Luczak, Rötting, Scheuch, Sonntag, & Cernavin, 2001; Cernavin & Wilken, 1998).

Erfahrung, das eigene Verhalten, z. B. durch die Teilnahme an Maßnahmen ändern zu können (Protection Motivation Theory; Rogers, 1975)

Selbstwirksamkeitserwartung: Vertrauen, neue oder schwierige Herausforderungen meistern zu können (Jordan & v.d. Lippe, 2012, S. 3; Goetzel & Ozminowski, 2008; speziell in Bezug auf Burnout, depressive Symptomatik und Arbeitsfähigkeit, vgl. Brendel & Martus, 2018, S. 40, 53, 77, 78; für ein besseres Verständnis der Wirkzusammenhänge, siehe die Theorie des geplanten Verhaltens, Theory of Planned Behavior; Ajzen, 1991).

Handlungskontrolle: Vergleich zwischen Soll- und Ist-Wert, um ggf. Handlungen anzupassen und Maßnahmen ergreifen zu können (Schüz & Renneberg, 2006, S. 133)

Fähigkeit konkret zu planen: Erleichtert die Handlungsumsetzung (Leventhal, Singer, & Jones, 1965)

Ebene der Organisation

Faktorgruppe	Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
Allgemeines	Äußerung von Wünschen nach Präventionsmaßnahmen seitens der Beschäftigten (Zok, 2009, S. 96 ff.)	
	Übereinstimmung der Ziele des Präventionsprogramms mit den weiter gefassten Organisationszielen (Goetzel & Ozminkowski, 2008, S. 37ff.)	
	Bereitschaft zum Wandel auf Ebene der Organisation (Nielsen et al., 2010, S. 31)	
	Organisationale Normen und Werte hinsichtlich Veränderungen im Unternehmen (Durlak & DuPre, 2008)	
	Positives Organisationsklima (Durlak & DuPre, 2008)	Assimilationseffekt: Trotz bestehender Notwendigkeit, präventive Maßnahmen zu ergreifen, wird diese Notwendigkeit nicht wahrgenommen, da das Unternehmen ein gutes Image hat und in der Außenwirkung und / oder von den Beschäftigten als positiv bewertet wird (Spektrum, 2014b).
	Langfristige Planung (Bechmann et al., 2011, S.18; Bellew, 2008)	Priorisierung kurzfristiger Unternehmensziele (Bechmann et al., 2011)
	Verhaltenspräventionsmaßnahmen als Aushängeschild , das zum Anwerben und Binden von Beschäftigten genutzt wird (Bräunig & Kohstall, 2013)	
	Hoher Investitionsbedarf (z. B. durch Krankenstand) (Kliche, Kröger, & Meister, 2010)	

	<p>Return of prevention: Wissen darüber, dass sich Gesundheitsförderung und Prävention auszahlen. Die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft geht vom Faktor 2,3 aus, sprich für jeden eingesetzten Euro bekommen Unternehmen 2,30 Euro zurück (Bräunig & Kohstall, 2015, S. 15), teilweise wird von Erhöhungen um einen Faktor 5 bis Faktor 16 ausgegangen, da Krankenstand und Fluktuation sinken, Beschäftigte zufriedener und gesünder und damit team- und leistungsfähiger sind und einen wirtschaftlich größeren Erfolg für den Betrieb bringen (Felix Burda Stiftung, 2011, S. 9).</p>	<p>Wahrnehmung von BGF als "Luxus" und nicht im Zusammenhang mit den Unternehmenszielen, Befürchtung von negativen Auswirkungen von BGF Maßnahmen auf die Produktivität, da sie die Belegschaft ablenken und Arbeitszeit kosten (Goetzel & Ozminkowski, 2008, S. 37 ff.).</p>
	<p>Schnell sichtbare Effekte mit geringen Kosten (Kliche et al., 2010)</p>	<p>Einschätzung, dass auch die Gewerkschaften BGF nicht unterstützen (da sich Kosten negativ auf Löhne auswirken könnten; Goetzel & Ozminkowski, 2008 in Elke et al., 2015, S. 37 ff.)</p>
<p>Planung und Durchführung von Beurteilungen</p>	<p>Gefährdungsbeurteilung: Grundlegendes Instrument, um betriebliche Gegebenheiten, Gefährdungen und Maßnahmen zu ermitteln, adäquat aufzuklären und zu informieren sowie arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogen unterweisen zu können und zu konkretem sicherheits- und gesundheitsgerechtem Verhalten zu motivieren (DGUV, 2018; Goetzel & Ozminkowski, 2008).</p>	
	<p>Monitoring und Wirksamkeitsprüfungen von Maßnahmen des Arbeitsschutzes (DGUV, 2018; Goetzel & Ozminkowski, 2008, S. 37 ff.; Nielsen et al., 2010, S. 31)</p>	<p>Schwierigkeiten, die Wirksamkeit von Maßnahmen nachzuweisen und lange Amortisationszeiträume (Goetzel & Ozminkowski, 2008, S. 37 ff.)</p>
	<p>Die Verzahnung von Gefährdungsbeurteilung, Arbeits- und Betriebsanweisungen und Unterweisung (DGUV, 2018)</p>	
	<p>Einandergreifen von Diagnose, Intervention und Evaluation: Für eine erfolgreiche Implementierung und Umsetzung von Präventionsmaßnahmen und Programmen entscheidend (Fazit aus der Analyse verschiedener Reviews von Nielsen et al., 2010, S. 251).</p>	<p>Mangelnde Wirksamkeitsnachweise: Barriere, da ohne Nachweise das Management schwerer von Maßnahmen zu überzeugen ist (in Bezug auf BGF; Goetzel & Ozminkowski, 2008)</p>

Arbeitsschutz-Organisation	<p>Arbeitsschutzorganisation und gesetzliche Vorgaben: Eine gut funktionierende Arbeitsschutzorganisation, in der mindestens die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, ist Grundlage für eine gut funktionierende Verhaltensprävention (DGUV, 2018).</p>	<p>Fehlende Einbindung in Arbeitsschutzorganisation: Bewertung des BGMs als Extraaufgabe im betrieblichen Alltagsgeschäft (Bechmann et al., 2011, S.18).</p>
	<p>Schaffung einer geeigneten Arbeitsschutzorganisation bis hin zu Managementsystemen für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb (DGUV, 2018)</p>	
	<p>AMS vorhanden (DGUV, 2013, S. 24 ff.)</p>	
	<p>Strukturaufbau durch die Festlegung von Verantwortlichen und Ansprechpartner*innen, Expert*innen, einheitliche Zielsetzungen, Verankerung im Unternehmenskonzept, Integration in die Unternehmensleitung und Weiterbildung (Kliche et al., 2010)</p>	
	<p>Auditierung der bereits existierenden Systeme (Nielsen et al., 2010)</p>	
	<p>Feedback der Audit- und Analyseergebnisse (Nielsen et al., 2010)</p>	
	<p>Leichter Zugang zu qualitativ hochwertigen Trainings (Durlak & DuPre, 2008)</p>	
	<p>Leichter Zugang zu Maßnahmen (Bellew, 2008)</p>	
Organisationale Ressourcen	<p>Bereitstellung ausreichender finanzieller, personeller, sachlicher und zeitlicher Ressourcen (z. B. bezogen auf Zeit, um den Umgang mit neuen Technologien, die bei der Prävention unterstützen sollen, zu lernen und diese effektiv zu nutzen; Bellew, 2008)</p>	<p>Mangelnde zeitliche Ressourcen durch hohes Arbeitsvolumen und Arbeitstempo: Zu hohes Arbeitspensum und zu wenig Zeit verbunden mit niedriger Priorität der Sicherheit und Gesundheit (Cosmar & Reich, 2019, S. 610; Gallagher & Underhill, 2012).</p>
	<p>Angemessenes Zeitfenster (für Systeminterventionen, Wertewandel und Gesundheitseffekte; Kliche et al., 2010)</p>	
	<p>Zeit und Ort: Präventionsmaßnahmen, die während der Arbeitszeit und am Arbeitsort stattfinden werden vermehrt angenommen (Elke et al., 2015, S. 57)</p>	
	<p>Aktives schaffen zeitlicher Freiräume für den Arbeitsschutz und sicheres, gesundheitsförderliches Handeln: Z. B. keine Telefonate beim Autofahren, dafür weniger Aufträge, moderiert dadurch, dass Sicherheit</p>	

	und Gesundheit bei der Arbeit zu einem Teil der Unternehmenskultur werden (Cosmar & Reich, 2019, S. 610).	
	Anreize/ Incentives zur Nutzung von Präventionsmaßnahmen (Bellew, 2008; Goetzel & Ozminkowski, 2008)	
	Integration von Arbeits- und Gesundheitsschutz in organisationale Entscheidungsprozesse (Goetzel & Ozminkowski, 2008, S. 37 ff.)	
Führung, Zuständigkeit und Verantwortung	Überzeugung der Fachkraft für Arbeitssicherheit , dass ein betriebliches Gesamtkonzept eine wirksame Maßnahme ist und Verständnis dafür, dass die Schaffung eines solchen in ihrem Zuständigkeitsbereich liegt (beeinflusst, dass die Fachkräfte sich um das Risikomanagement und die Gefährdungsbeurteilungen kümmern; DGUV, 2013, S. 23)	Mangelndes Verantwortungs-/ Zuständigkeits-Bewusstsein von Fachkräften (hier: Für die Entwicklung eines betrieblichen Gesamtkonzeptes; DGUV, 2013)
	Investitionsbereitschaft auf Seite der Unternehmensleitung und Interesse (Kliche et al., 2010)	
	Verantwortungswahrnehmung der Führungskräfte, einschließlich Kontrolle bis hin zur Sanktionierung (DGUV, 2018; Kliche et al., 2010)	Verantwortungsdiffusion (DGUV, 2018)
	Feedback durch Führungskräfte bezogen auf Arbeitssicherheit (DeJoy, 2005, S. 27; Bellew, 2008, S. 36f.)	
	Wertschätzung/ Anerkennung höherer Führungsebenen für gesundheitsförderliches Führen (Janovjak, 2015)	
	Unterstützung von Prävention Initiativen durch das (Senior) Management (Goetzel & Ozminkowski, 2008, S. 37 ff.; Gallagher & Underhill, 2012; Nielsen et al., 2010, S. 31)	
	Transformationeller Führungsstil (Barling, Loughlin, & Kelloway EK., 2002; Mullen & Kelloway, 2009)	
	Sicherheitsbewusstsein der Führungskraft. Wird in Denkweise und Verhalten deutlich und hat einen transformationellen Führungsstil zur Grundlage (Barling et al., 2002)	
	Ausgeprägtes Wissen der Führungskräfte in Bezug auf die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit von Angeboten (hier in Bezug auf BGM; Kliche et al., 2010)	

	Führungskräfte als Rollenvorbilder: Engagement der Führungskräfte kann sich auf Mitarbeiter*innen übertragen (Gallagher & Underhill, 2012)	
	Bewusstsein der Führungskräfte über Vorbildfunktion: Führungskräfte kennen ihre Vorbildfunktion (auch in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit) und nehmen diese wahr (Kliche et al., 2010).	
Mitwirkung, Rechte und Pflichten der Beschäftigten	Partizipative Einbeziehung der mittleren Führungskräfte und der Mitarbeiter*innen als Leitgedanke (Nielsen et al. 2010, S. 31; für eine Übersicht zu Publikationen, in denen Hinweise auf die Bedeutung des Faktors Partizipation gefunden werden, siehe Elke et al., 2015, S. 89 ff. und S. 250)	Arbeits- und Gesundheitsschutz wird zur Aufgabe der mittleren Führungskräfte, aber nicht in strategische Entscheidungen eingebunden , da andere Faktoren priorisiert werden (Gallagher & Underhill, 2012)
	Vorhandensein einer aktiven Arbeitnehmervertretung (Gallagher & Underhill, 2012)	
	Bereitschaft zur informellen Mitarbeit der Beschäftigten (Kliche et al., 2010)	
	Partizipatorische Planung der Maßnahmen (Durlak & DuPre, 2008, S. 41 f.), z. B. im Rahmen partizipativer Workshops (Nielsen et al., 2010, S. 31)	Mangelnde Einbeziehung der Mitarbeiter*innen (Bellew, 2008)
	Errichtung von Steuerungsgruppen , die mit Vertreter*innen aus allen Anspruchsgruppen besetzt sind (Nielsen et al., 2010, S. 31)	
Qualifikation und Schulung	Hohe Qualität der Unterweisung (DGUV, 2018)	
	(technische) Unterstützung (Durlak & DuPre, 2008)	
Dokumentation	Zugang zur Dokumentation (Durlak & DuPre, 2008)	
Kommunikation und Zusammenarbeit	Interner Konsens und Koalition der wichtigen Akteure und Sicht dieser betrieblichen Akteure als „soziale Einheit“ (Kliche et al., 2010)	Festgefahrene Konfliktstrukturen zwischen Sozialpartnern (Beck et al., 2012)
	Einbeziehung von betrieblichen Akteuren im Arbeitsschutz, beispielsweise von Betriebsärzten, Fachkräften für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragten (DGUV, 2018)	Fehlende personelle Ressourcen: Als große Hürde bei der Einführung eines BGMs von 61 % der Teilnehmenden genannt (Bechmann et al., 2011, S.18)
	Externe Fachbeteiligung / Vernetzung: Intensive, kompetente externe Beratung, betriebsübergreifende Vernetzung und kooperative	

	Projektgestaltung (z. B. Krankenkassen und Gewerkschaften; Kliche et al., 2010)	
	Programm Champions vor Ort: Interne Expert*innen und Motor der Initiativen, die für eine Teilnahme werben (Goetzel & Ozminkowski, 2008, S. 37ff.)	
	Alle Ebenen des Betriebs gestalten die Planung und Durchführung der Maßnahmen mit (Kliche et al., 2010)	
	Einbeziehung von internen und externen Drivers of Change (Nielsen et al., 2010)	
	Funktionierende Kommunikation zwischen Führungskräften, Beschäftigten und Arbeitsschutzakteuren (DGUV, 2018)	Schlechte Erreichbarkeit der Beschäftigten (z. B. durch räumliche und zeitliche Freiheitsgrade; Göllner & Rau, 2020)
	Kommunikation auf Augenhöhe , klar und wertschätzend (Cosmar & Reich, 2019, S. 61; Haghighi et al., 2017, S. 115)	
	Wahrnehmbarkeit von Maßnahmen, (Durlak & DuPre, 2008, S. 41f.)	
	Häufige und offene Kommunikation aller Akteure, klare Aufgabenstrukturen (Durlak & DuPre, 2008, S. 41 f.; Bellew, 2008)	
	Kommunikation über den Fortgang/ Erfolge der Maßnahmen (Nielsen et al., 2010 in Elke et al., 2015, S. 31)	
Unternehmenskultur	Eine Führungskultur, die auf den Arbeitsschutz ausgerichtet ist , beispielsweise als Wertschätzung des Arbeitsschutzes durch die Führungskräfte (DGUV, 2018)	Gesundheitsverständnis im Unternehmen, das Gesundheit als Privatsache ansieht und im Rahmen dessen Maßnahmen als unerlaubte Einmischung verstanden werden (hier in Bezug auf BGF; Goetzel & Ozminkowski, 2008)
	Eine " gesunde " Unternehmenskultur (Goetzel & Ozminkowski, 2008, S. 37ff.)	Kultur, in der Erkrankung als Schwäche erachtet wird (Schmucker, 2016)
	Feedback- und Fehlerkultur im Unternehmen (DGUV, 2018)	

	Offene Problemerkultur: Beschäftigte wenden sich bei Risiken oder Problemen direkt an Ansprechpersonen oder Führungskräfte und sprechen Verbesserungsvorschläge eigenständig an (Cosmar & Reich, 2019, S. 611).
Wertewandel	Gesundheit als Wert: Die wichtigsten gesellschaftlichen Werte waren im Jahr 2009 Freiheit, Erfolg und Familie. 2012 waren es Freiheit an erster Stelle, dicht gefolgt von Familie und Gesundheit. Diese Werte werden vor allem mit den jüngeren Generationen assoziiert. 2016 war laut Werte-Index 2016 Gesundheit der wichtigste Wert für die Deutschen (Wippermann & Krüger, 2015, S. 6 in Goos, 2017, S. 1106). Manche gehen soweit zu behaupten, dass „die Generation Z [...] als ein unbewusstes, automatisches BGM betrachtet werden [kann]“ (Christian Scholz, zitiert in Deutsches Ärzteblatt, 2016). Ansprüche und Bedürfnisse bei der Arbeit der Generation Y: Wertewelten ändern sich insofern, dass Gesundheit wichtiger wird (Neufeind, 2018, S. 235ff.)
Betriebliche Rahmenbedingungen	Unternehmensgröße: Hängt erheblich mit der Zahl der verfügbaren Angebote zusammen (Kliche et al., 2010; DGUV, 2013, S. 24 ff.) Zugang zur Unternehmensleitung (DGUV, 2013, S. 24 ff.) Betriebliche Betreuungsformen (DGUV, 2013, S. 24 ff.)

Ebene der Gesellschaft

Faktorgruppe	Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
Allgemeines	Fachkräftemangel: In Zeiten des Fachkräftemangels können Unternehmen durch präventive Maßnahmen die Sicherstellung der Arbeitskraft durch	

	den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen unterstützen und gleichzeitig Mitarbeiter*innen durch attraktive Maßnahmen anwerben und binden (arbeitssicherheit.de, 2018).	
	Zunehmender Druck: Dieser kann ein Risiko für die Gesundheit darstellen. Die für den einzelnen Beschäftigten persönlich am sichersten erscheinende Strategie kann es sein zu versuchen, den wachsenden Anforderungen so fit und widerstandsfähig wie möglich und in jeder Beziehung optimiert zu entsprechen (gv-praxis, 2017).	
Globalisierung	Globaler Wettbewerb: Kann einen größeren Konkurrenzkampf um Mitarbeiter*innen zwischen Unternehmen bedeuten, sodass attraktive Präventionsangebote als Distinktionsmittel eingesetzt werden (Kamitz, 2003, S. 8)	Interkulturalität: Kann sprachliche Barrieren sowie Herausforderungen, die sich aus den verschiedenen Kulturen und Glaubensprinzipien ergeben mit sich bringen (Walter & Krapf, 2017).
		Konkurrenzdruck zwischen den Nationen/ Ländern: Suche nach dem „kleinsten gemeinsamen Nenner“ bzgl. Sicherheit und Gesundheitsschutz (Karsten & Dienel, 2017, S. 478)
Technologie-sierung / Digitalisierung	Digitalisierung und neue Technologien: Schaffung neuer, attraktiver Möglichkeiten, Erwerbstätige für verhaltenspräventive Maßnahmen zu erreichen (Walter & Krapf, 2017)	
Flexibilisierung		Schlechtere Erreichbarkeit (Rump & Eilers, 2019)
		Schnellere Änderungen (Rump & Eilers, 2019)
Individualisierung		Individualismus: Normierende, gesellschaftliche Faktoren scheinen an Gültigkeit zu verlieren für neue Generationen. An ihre Stelle tritt ein „Recht auf Individualismus“. Äußere Zwänge, etwa gesetzliche Vorgaben, aber auch allgemein gesellschaftlich akzeptierte Regeln erscheinen immer weniger bindend. Sie wer-

den stattdessen vom Einzelnen seiner Einstellung gemäß interpretiert und ausgelegt (Huber & Rauch, 2013).

Arbeitssicherheitsrecht

Gesetzliche Vorgaben (Beck et al., 2012)

Kontrollen (vor allem in Verbindung mit Sanktionen): Persönliche Kontrollen und Beratungsleistung (und Ankündigung weiterer Kontrollen) durch die Aufsichtsbehörden (Elke et al., 2015, S. 109 ff.; sowie in Bezug auf die Umsetzung von Verordnungen in Bezug auf Explosionsschutz, inklusive Maßnahmen der Verhaltensprävention; Jauernig, Kerschhagl, & Koller, 2010)

Politik

Finanzielle Förderung: Notwendige (aber nicht hinreichende) Bedingung für erfolgreiche Prävention. Die Sozialpolitik kann z. B. Strukturen und neue Institutionen bereitstellen, um die administrative und finanzielle Verwaltung von Prävention zu unterstützen (Durlak & DuPre, 2008, S. 41f.).

Zu hoher politischer Druck: Kann die Effektivität von Maßnahmen verringern, da auch Umsetzungen erfolgen, wenn eigentlich das Kommittent fehlt (Durlak & DuPre, 2008, S. 41f.).

Wirtschaft

Renditedruck: Der Stellenwert der Rendite dringt bei Großanlegern in immer neue Sphären vor und wirkt sich auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation aus (Hans-Böckler-Stiftung, 2009, S. 3). Gepaart mit kurzfristigen Zielen, die höchste Priorität haben, kann der Renditedruck Prävention hemmen.

Maßnahmenbezogene Faktoren

Faktorgruppe

Fördernde Faktoren

Hemmende Faktoren

Allgemeines

Transparentes Konzept zum Schutz der Privatsphäre (Kliche et al., 2010)

	Hohe Teilnahmequote (Bellew, 2008)	Geringe Teilnehmer*innen/ Nutzungsquoten: Aus Konformitätsdruck (Spektrum, 2014c) oder in Verbindung mit anderen, hemmenden Faktoren.
	Start mit Pilotprojekten (Beck et al., 2012)	
	Ausreichende Dauer der Maßnahme (Goetzel & Ozminkowski, 2008 in Elke et al., 2015, S. 37ff.)	Amortisationszeiträume: Positive Effekte von Maßnahmen stellen sich erst sehr zeitverzögert ein (Goetzel & Ozminkowski, 2008)
	Langfristige Strategien (DGUV, 2018)	Kurzfristige Maßnahmen (DGUV, 2018)
	Entwicklung von detaillierten Interventionsplänen mit Fokus auf Maßnahmen der Primärprävention (Nielsen et al., 2010)	
	Interventionen mit kognitiven und behavioralen Elementen (Elke et al., 2015, S. 62)	
	Multikomponentenprogramme: Kombination von Maßnahmen der Verhaltens- und der Verhältnisprävention (Elke et al., 2015, S. 48 ff.)	Einzelinterventionen der Prävention und Gesundheitsförderung (Goldgruber & Ahrens, 2010, S. 36)
	Maßnahmen basieren auf einem ganzheitlichen Gesundheitsverständnis: Verhaltens- und Verhältnisprävention, Individual- und Systemebene (Kliche et al., 2010)	
Gestaltung	Hohe Komplexität der Präventionsmaßnahmen: Positiver Zusammenhang zwischen Komplexität von Maßnahmen und deren Effektivität (Elke et al., 2015, S. 55)	
	Hohe Intensität von Präventionsmaßnahmen: Positiver Zusammenhang zwischen Intensität von Maßnahmen und unterschiedlichen Outcome Variablen (Elke et al., 2015, S. 53)	
	Professionalität und Hochwertigkeit von Interventionen (Kliche et al., 2010, S. 226)	
	Gute Eignung von Diagnoseinstrumenten zur Bedarfsanalyse und Monitoring (Kliche et al., 2010)	

	Kombinierte Adressierung von individuellen Faktoren, Verhältnisbedingungen, Politik und kulturellen Faktoren, die in Verbindung mit der Gesundheit und Produktivität stehen (Bellew, 2008)	
	Multiple Zielvariablen (Bellew, 2008)	
Spezifität	Zielgruppenspezifische Präventionsmaßnahmen: Abstimmung der Präventionsmaßnahmen auf individuelle Bedürfnisse (Elke et al., 2015, S. 59; Bellew, 2008; Goldgruber & Ahrens, 2010, S. 36; Kliche et al., 2010)	Gießkannen-Präventionsmaßnahmen , welche sich an die gesamte Belegschaft richten sind weniger wirkungsvoll (Goldgruber & Ahrens, 2010, S. 36)
	Berücksichtigung der individuellen, ökologischen, politischen und kulturellen Faktoren (Bellew, 2008; Goetzel & Ozminkowski, 2008)	
	Individuelle Botschaften zur Verhaltensänderung (Bellew, 2008)	
	Unternehmensspezifisches Vorgehen (Kliche et al., 2010)	
	Anschlussfähigkeit der Maßnahme an bestehende Abläufe (Durlak & DuPre, 2008, S. 42)	
	Eine Auswahl an Präventionsangeboten, aus denen die Beschäftigte selber wählen können (Bellew, 2008)	
Entwicklung	Gemeinsame Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen von partizipativen Workshops (Nielsen et al., 2010)	
Charakteristika des Anbieters der Maßnahme	Selbst eingeschätzte Erfolgswahrscheinlichkeit einer Umsetzung und eigene vorhandene Kompetenz des Anbieters der Maßnahme (Durlak & DuPre, 2008).	

5.3 Diskussion der Ergebnisse der Literaturrecherche

Insgesamt konnten im Rahmen der Literaturrecherche eine Vielzahl von hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen auf allen Ebenen des Mehrebenen-Modells sowie zusätzlich maßnahmenbezogene Faktoren identifiziert werden. Auffällig ist, dass es deutlich mehr Hinweise auf fördernde Wirkungen von Faktoren gibt als auf hemmende. Natürlich können die hemmenden Faktoren im Umkehrschluss immer von den fördernden Faktoren abgeleitet werden, aber diese scheinen selten explizit Erwähnung zu finden.

Die Einordnung der Faktoren als hemmend oder fördernd obliegt immer gewissen Vorannahmen, die selten expliziert werden und vermutlich oft unbewusst getroffen werden. So sind beispielsweise die Priorisierung kurzfristiger Ziele des Individuums sowie kurzfristige Unternehmensziele und kurzfristige Maßnahmen als hemmende Faktoren aufgeführt, langfristige Ziele hingegen jeweils als fördernde Faktoren. Im Kontext anderer Faktoren, wie beispielsweise „Gesundheit als hoher Wert“, dem Fachkräftemangel u.v.w. wäre eine Zuordnung langfristiger Ziele den präventionsfördernden Faktoren ebenso naheliegend. Haben Gesundheit und Sicherheit einen hohen Stellenwert in den Zielen von Individuum oder Unternehmen, sollte dies auch in den kurzfristigen Zielen verankert sein und sich die Priorisierung kurzfristiger Ziele nicht hemmend auf Prävention auswirken. Dennoch wurden die Faktoren fast immer (bis auf vier Ausnahmen, bei denen in der Literatur klar ein Kontinuum der Effekte hervorgeht) als hemmend oder fördernd aufgeführt, abhängig vom dominierenden Kontext, in dem sie in der Literatur dargestellt sind. Dies sollte bei der Interpretation der erstellten Übersicht über die Faktoren unbedingt beachtet werden und zeigt weiteren Diskussions- und Analysebedarf der Faktoren und der Spannungsfelder, in denen sich die Faktoren bewegen, auf.

Zudem beziehen sich mit Abstand die meisten Faktoren auf die Ebene der Organisation. Dies könnte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass Projekte mit einem Fokus auf fördernde Faktoren der Prävention auf Ebene der Organisation am meisten Förderung erhalten, anstatt darauf, dass es auf dieser Ebene tatsächlich die meisten fördernden und hemmenden Einflüsse gibt. Auch sollte beachtet werden, dass viele der Faktoren nicht eindeutig einer Ebene zuzuordnen waren, bzw. im engen Zusammenhang mit anderen Faktoren und anderen Ebenen stehen. Diese Schwierigkeit ist auf die Komplexität der Zusammenhänge zwischen den Faktoren und Ebenen zurückzuführen und verdeutlicht, dass weder das Individuum losgelöst aus der Organisation und der Gesellschaft, noch andere Ebenen isoliert betrachtet werden sollten. Stattdessen sollten die konstitutionellen Grenzen, die sich z. B. durch die gesellschaftlichen Faktoren für das Individuum ergeben, immer mit in Betracht gezogen werden.

Auch methodische Verzerrungen sind nicht auszuschließen, sondern zu erwarten. Dadurch, dass die Studien und Übersichtsarbeiten nicht hinsichtlich ihrer Qualität gefiltert wurden, gelten die möglichen Verzerrungen und Limitationen, die für die aufgeführte Literatur gelten,

auch für die Literaturübersicht. Da aber, wie bereits genannt, weder eine Quantifizierung, noch eine Vollständigkeit oder objektive Legitimation angestrebt wird, werden diese Einschränkungen in Kauf genommen. Die hier zusammengetragenen Faktoren sind als eine erste Übersicht in Bezug auf hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen zu sehen.

5.4 Zwischenfazit zur Literaturrecherche

In diesem Kapitel wurde die schlagwortbasierte, unsystematische und disziplinübergreifende Literaturrecherche und deren Ergebnisse beschrieben und diskutiert. Das Ergebnis der Literaturrecherche ist als eine erste, unabgeschlossene Übersicht über hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen zu verstehen. Diese geben Hinweise darauf, welche Faktoren zu der als Beurteilungsparadox bezeichneten, geradezu gegenläufigen Entwicklung im Arbeitsschutz beitragen und aktuell für ein gewisses Mindestniveau in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgen, auch in Bezug auf flexible Arbeit im Schatten des gesetzlichen Arbeitsschutzes wirken (vgl. Kapitel 2.3). Ob und inwiefern Erwerbstätige aktuell ihre Gesundheit bei der Arbeit schützen und welche Faktoren zu welchen Anteilen dazu beitragen, ist nicht abzuleiten.

Die systematische Darstellung der Faktoren in Anlehnung an das in Kapitel 3, Abbildung 3 vorgestellte Mehrebenen-Modell verdeutlicht die komplexen Wirkzusammenhänge zwischen Gesellschaft, Organisation und Individuum, ermöglicht es, erste Zusammenhänge festzustellen und entspricht den Forderungen von Elke et al nach einer systematischen Aufarbeitung der Einflussfaktoren³¹⁴. Zudem konnten Maßnahmenbezogene Faktoren identifiziert werden, die nicht weiter im Fokus dieser Arbeit stehen. Da sie dennoch den Erfolg verhaltenspräventiver Maßnahmen mitbeeinflussen, wurden sie der Vollständigkeit halber mit aufgeführt. Im Mehrebenen-Modell wären diese Faktoren den Arbeitsverhältnissen zuzuordnen.

Theorien sind grundsätzlich als unabgeschlossen zu betrachten³¹⁵. Nach Blumer wird das durch Literaturrecherchen gesammelte Vorwissen als „sensibilisierendes“ Vorwissen betrachtet, statt als „definitives“ Vorwissen³¹⁶. Dieses stellt nicht ex ante einen präformierenden theoretischen Rahmen dar, sondern soll als Ausgangsmaterial für generative Fragen genutzt werden. So stellt sich z. B. die Frage, ob Erwerbstätige, wenn die Rahmenbedingungen der Arbeit günstig sind (besonders viele und stark ausgeprägte fördernde Faktoren und besonders wenige und gering ausgeprägte hemmende Faktoren), selbstmotiviert verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen.

³¹⁴ Elke et al., 2015

³¹⁵ Vgl. Glaser & Strauss, 1998, S. 50

³¹⁶ Ebd., 1954

Zudem sind die identifizierten Faktoren weiter zu ergänzen und zu analysieren und die aus dem Mehrebenen-Modell hervorgehenden Zusammenhänge zwischen den Faktoren zu überprüfen. Es sollten u. a. die (wahrnehmungs- und kontextabhängige) Darstellung und Zuordnung der Faktoren hinsichtlich ihrer hemmenden und fördernden Wirkung diskutiert sowie in der Literatur bisher nicht erwähnte Faktoren identifiziert werden und somit mögliche Verzerrungen der aus der Literatur hervorgehenden Darstellung überprüft werden. Abschließend sind Gefährdungen, die sich möglicherweise aus verhaltenspräventiven Maßnahmen ergeben können und die im Kontext der Spannungsfelder, in denen sich die Faktoren bewegen, ersichtlich werden, zu prüfen.

Im Sinne der methodischen Triangulation sollen im nächsten AP mit Hilfe einer moderierten Gruppendiskussion die hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen entsprechend analysiert werden.

6 Arbeitspaket 2: Gruppendiskussion zur Identifizierung und Analyse hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen

Die Gruppendiskussion dient dazu, die hemmenden und fördernden Faktoren der Verhaltensprävention, insbesondere im Kontext flexibler Arbeit, weiter zu ergänzen und zu analysieren. Die zwei forschungsleitenden Fragestellungen, die diesem AP zu Grunde liegen, ergeben sich aus der im AP 1 identifizierten Literatur sowie aus bisherigen Kenntnissen zu hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen (siehe Kapitel 5 und 5). Die erste forschungsleitende Frage, die dem folgenden AP zu Grunde liegt, lautet:

1. *Schützen Erwerbstätige prinzipiell selbstmotiviert ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?*

Aus den Spannungsfeldern der Verhaltensprävention (vgl. Kapitel 4), lässt sich die zweite forschungsleitende Frage in diesem AP ableiten:

2. *Kann die Wirkung verhaltenspräventiver Maßnahmen ganz oder teilweise unwirksam sein oder sogar in ihr Gegenteil verkehrt werden, sodass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach Ergreifen der Maßnahme gleich viel oder sogar mehr gefährdet sind?*

Somit knüpfen beide Fragen an den aktuellen Stand der Forschung zu hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen an, die zuvor vorgestellt und diskutiert wurden. Folgende zu diesem AP gehörenden Materialien befinden sich im Anhang: Der Leitfaden der Gruppendiskussion (Anhang I, S. XXI), das Postskript (Anhang II, S. XXII ff.), die Protokolle der Gruppendiskussion auf Englisch (Anhang IIIa, S. XXVI ff.) und auf Deutsch (Anhang IIIb, S. XXXI ff.) sowie der Codierleitfaden (Anhang IV, S. XXXVII ff.).

6.1 Ziele und Hypothesen der Gruppendiskussion

Ziel dieses APs ist es, durch eine moderierte Gruppendiskussion mit Expert*innen des Arbeitsschutzes den Einfluss bereits in der Literatur identifizierter hemmender und fördernder Faktoren der Prävention zu validieren, weitere Faktoren zu ergänzen und die Wirkung der Faktoren sowie deren Zusammenhänge zu analysieren und zu diskutieren. Zudem sollen erstmalig vier Hypothesen überprüft werden, um die forschungsleitenden Fragestellungen dieses APs beantworten zu können sowie neue Hypothesen generiert werden.

6.1.1 Hypothese 1.1: Selbstmotiviertes Ergreifen von Maßnahmen

Das Präventionsparadox (siehe Kapitel 2.3) lässt vermuten, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige selbstmotiviert verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen, um ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. Die erste Hypothese lautet dementsprechend:

H1.1: Flexibel arbeitende Erwerbstätige ergreifen selbstmotiviert verhaltenspräventive Maßnahmen, um ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.

6.1.2 Hypothese 1.2: Bedingende Faktoren

Die zweite Hypothese verknüpft die Annahme aus dem Präventionsparadox, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige selbstmotiviert ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schützen, mit den im Rahmen der Literaturrecherche identifizierten hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention. Daraus ergibt sich folgende, zu überprüfende Annahme:

H1.2: Die identifizierten hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen bedingen, dass aktuell ein gewisses Maß an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufrechterhalten wird, auch ohne dass Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes und Gesundheitsmanagements direkten Einfluss haben.

6.1.3 Hypothese 1.3: Erzeugung von Gefährdungspotentialen über Leistungssteigerung

In Kapitel 4.6 wurde das Spannungsfeld zwischen Vermeidung und Erzeugung von Gefährdungspotentialen diskutiert. Es wurden verschiedene Mechanismen vorgestellt, über die durch verhaltenspräventive Maßnahmen neue Gefährdungspotentiale entstehen. Einer dieser Mechanismen befasste sich mit höheren Leistungserwartungen durch das soziale Umfeld oder den Erwerbstätigen selber im Zuge einer Teilnahme an verhaltenspräventiven Maßnahmen. Folgende Hypothese soll überprüft werden:

H1.3: Erwerbstätige nutzen verhaltenspräventive Maßnahmen, wie Stressmanagement-Kurse auf Grund von gesellschaftlichen und organisationalen Entwicklungen für Leistungssteigerungen, statt für eine Reduzierung der Beanspruchung.

6.1.4 Hypothese 1.4: Erzeugung von Gefährdungspotentialen über Risikohomöostase

In Kapitel 4.6 wurde das Modell der Risikokompensation vorgestellt und eine mögliche Passung des Mechanismus in Bezug auf ressourcenorientierte, verhaltenspräventive Maßnahmen erstmalig theoretisch diskutiert und begründet. Um diesen Zusammenhang zu überprüfen, wurde folgende Hypothese aufgestellt:

***H1.4:** In Bezug auf ressourcenorientierte verhaltenspräventive Maßnahmen kann es zu einer Risikohomöostase und somit zu einer Kompensation oder sogar Überkompensation des gewonnenen Schutzes vor negativen Folgen für die Gesundheit durch die Arbeit kommen.*

6.2 Methodische Begründung der Gruppendiskussion

Die vorgestellten Hypothesen werden im Rahmen einer Gruppendiskussion überprüft. Neben der Validierung vorhandener Erkenntnisse zu hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention und der Überprüfung von Hypothesen wird die Ableitung neuer Hypothesen angestrebt.

Eine Datenerhebung mit Expert*innen bietet sich an, da diese ein besonders großes Spezialwissen mitbringen und gleichzeitig eine Metaebene einnehmen können und somit Zusammenhänge unterschiedlicher Faktoren mit Prävention und Arbeitsschutz im Kontext gesellschaftlicher Entwicklungen diskutieren können.

Expert*innen lassen sich als Personen definieren, „die sich – ausgehend von einem spezifischen Praxis- oder Erfahrungswissen, das sich auf einen klar begrenzten Problembereich bezieht – die Möglichkeit geschaffen haben, mit ihren Deutungen das konkrete Handlungsfeld sinnvoll und handlungsleitend für Andere zu strukturieren.“³¹⁷. Dabei ist Expertise nicht als Fähigkeit zu verstehen, sondern als eine Zuschreibung durch die oder den Forschenden, die sich stets aus dem jeweiligen Forschungsinteresse heraus ableitet. In diesem Fall wurden Expert*innen zur Teilnahme an der Gruppendiskussion eingeladen, die sich mit den Zusammenhängen zwischen gesellschaftlichen Entwicklungen, wie der Flexibilisierung der Arbeit und Zusammenhängen mit Arbeitsschutz und BGM auf einer Meta-Ebene befassen. Eine Befragung oder eine Diskussion mit flexibel arbeitenden Erwerbstätigen, die in anderen Projekten auch als Expert*innen aufgefasst werden, ist hier hingegen wenig sinnvoll. Dies ist darin begründet, dass es Personen, die sich selber in einem System bewegen, schwerer fällt, eine Metaebene einzunehmen, da sie in ihrer Wahrnehmung des Systems vom System geprägt sind. Somit ist es für sie schwer, eben diese Zusammenhänge zwischen ihrem System und ihrem (präventiven) Handeln und damit verbundene Mechanismen zu erkennen.

³¹⁷ A. Bogner, Littig, & Menz, 2014, S. 13

Auch spielen bei dem Benennen von Expert*innen gesellschaftliche Konventionen eine Rolle. So wird oft auf Personen zurückgegriffen, die gemeinhin bereits als Expert*innen gelten, beispielsweise da sie in Expertenkommissionen- und Gremien vertreten sind. Zusammenfassend kann gesagt werden: „Wer der gesuchte Experte ist, definiert sich immer über das spezifische Forschungsinteresse und die soziale Repräsentativität des Experten gleichzeitig – der Experte ist ein Konstrukt des Forschers und der Gesellschaft.“³¹⁸ Zudem wird Expertenwissen ein besonderes Maß an Praxiswirksamkeit nachsagt.

Expertenwissen kann dabei in drei Arten von Wissen unterteilt werden, die jeweils zu einem Erkenntnisgewinn des Forschenden im Rahmen von Interviews oder Diskussionen beitragen können³¹⁹. Technisches Wissen beschreibt Wissen zu Dingen und Zusammenhängen wie Zahlen, Daten und Fakten, zu denen Forschende schlechten bis keinen Zugang haben. Es ist personenunabhängig und somit gewissermaßen objektiv. Expert*innen überbringen somit lediglich technisches Wissen. Prozesswissen bezieht sich auf Erfahrungswissen in Handlungsabläufen, organisationalen Konstellationen oder Ereignisse durch eine persönliche Nähe der Expert*innen zu oder Beteiligung an den Ereignissen. Das Wissen kann somit nur durch die Expert*innen über ihre Tätigkeiten erlangt werden und ist stark standort- und personenspezifisch. Bei Deutungswissen geht es um subjektive Relevanzen, Sichtweisen, Interpretationen, Deutungen, Sinnentwürfe und Erklärungsmuster der Expert*innen. Es steht also die Perspektive der Expert*innen im Vordergrund, welche wiederum in gesellschaftlichen Strukturen und Organisationen kollektiv geteilt wird. Alle drei Formen des Wissens sind für das Ziel, das mit der Gruppendiskussion angestrebt wird, relevant.

Die Methode der Gruppendiskussion bietet sich für dieses AP besonders an, da u. a. Ansichten und Einstellungen erfasst werden sollen, welche stark an soziale Zusammenhänge gebunden sind, die am besten in sozialen Situationen also in Gruppen zum Tragen kommen³²⁰. In Gruppendiskussionen können somit Rationalisierungen durchbrochen werden und dadurch Einstellungen erfasst werden, die auch im Alltag Denken, Fühlen und Handeln der Beteiligten bestimmen. Führende Methodiker, wie Philipp Mayring, fordern deshalb, dass Gruppendiskussionen viel häufiger zum Einsatz kommen sollten³²¹. Über die Gruppendiskussion sollen hier die aufgestellten Hypothesen durch die kollektiven Einstellungen und Ansichten sowie das Wissen der Expert*in-

³¹⁸ Ebd., S. 11

³¹⁹ Vgl. Ebd., S. 16-17

³²⁰ Vgl. Mayring, 2002, S. 76

³²¹ Ebd., S. 77

nen überprüft werden, während gleichzeitig die subjektive Sichtweise des Einzelnen in die Diskussion der Hypothesen einfließen kann. Als Methode der Auswertung wird die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring angewandt³²².

Anstelle einer Gruppendiskussion wäre insbesondere auch eine experimentelle Manipulation verschiedener Faktoren für zufällig zugeordnete Gruppen und eine kontrollierte Erfassung ihrer Auswirkungen auf Präventionsverhalten zielführend gewesen. Dies scheint aber weder praktisch umsetzbar, noch ethisch vertretbar. Zudem können über Experimente und Befragungen hauptsächlich Hypothesen überprüft werden, die Methode der Gruppendiskussion hingegen eignet sich durch eine freie Gesprächsentfaltung auch besonders gut für die Generierung neuer Hypothesen.

6.3 Methodik der Gruppendiskussion

In diesem Kapitel werden nacheinander die Methode der Expert*innen Akquise, das Material, das für die Gruppendiskussion genutzt wurde, die Methode der Protokollierung und Transkription, der Durchführung der Gruppendiskussion sowie der qualitativen Auswertung durch die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse beschrieben.

6.3.1 Teilnehmer*innen

Bei der Gruppendiskussion sollten Expert*innen zu Wort kommen, die ein großes Verständnis für die Zusammenhänge zwischen Präventionsmaßnahmen und deren Wirkung sowie für Zusammenhänge mit gesellschaftlichen Entwicklungen und damit einhergehenden Veränderungen der Arbeitswelt haben. Aus diesem Grund wurden fünf deutsche und zwei französische Expert*innen des Arbeitsschutzes mit Expertise in unterschiedlichen Schwerpunkten bezüglich Arbeitsschutz und Prävention ausgewählt. Bei der Auswahl der Expert*innen spielte darüber hinaus der Zugang eine Rolle. Alle waren im Rahmen des ersten Deutsch-Französischen Arbeitstreffens zum Thema „Flexible Arbeitsformen: Anforderungen an Präventionskompetenzen und Präventionskultur“ nach Wuppertal geladen worden. Im Rahmen des Arbeitstreffens wurden an zwei Tagen Vorträge zum Thema des Arbeitstreffens gehalten und durch die Teilnehmer*innen diskutiert.

Ein*e Teilnehmer*in bringt als Leiter*in des Fachgebiets für Kommunikation und Intervention im Department of Community Health an der Hochschule für Gesundheit Bochum viele Jahre Expertise in der Erforschung, Beratung und Projektleitung bezüglich verschiedener Schwerpunktthemen im Bereich Arbeitsschutz und BGF mit. Die fachliche Expertise wird zudem durch

³²² Ebd., S. 76 ff.

weitreichende Tätigkeiten im Kontext Sozial- und Gesundheitswesen, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, mitunter durch Beratungs- und Aufsichtstätigkeiten für Betriebe als Aufsichtsperson und Tätigkeiten als Fachreferent*in und Dozent*in für BGF weiter untermauert.

Ein*e weitere*r Teilnehmer*in ist in einer leitenden Position des Executive management departments (Watch and strategic foresight) beim Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) tätig und befasst sich seit vielen Jahren mit Entwicklungen im Arbeitsschutz und Möglichkeiten der Prävention und Absicherung hinsichtlich neuer Formen der Arbeit. Ein*e weitere*e Expert*in ist ebenfalls Teil dieser Arbeitsgruppe beim INRS und als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in tätig und wirkt aktiv an Projekten zu Arbeitsschutz und neuen, flexiblen Formen der Arbeit mit.

Zwei weitere Teilnehmer*innen sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen im Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht der BUW, können auf viele Jahre Erfahrung in der Erforschung und der Anwendung von Sicherheits- und Gesundheitsrelevanten Themen zurückgreifen, u. a. im Kontext atypischer Arbeitsverhältnisse. Ein*e weitere*r Teilnehmer*in ist Leiter*in des genannten Fachgebiets und bringt zudem weitreichende Erfahrung aus langjähriger Tätigkeit bei der BAuA zu betrieblicher Arbeitsschutzorganisation", Arbeitsschutzmanagement, menschengerechter Gestaltung der Arbeit u.v.w. mit, sowie aus weitreichender Vernetzung und Kooperationen sowie dem Management und der Durchführung von Forschungs- und Forschungsanwendungsprojekten in den genannten Bereichen.

Ein*e weitere*r Teilnehmer*in ist Leiter*in der Fachgruppe „Strukturen und Strategien im Arbeitsschutz“ bei der BAuA, welche darauf spezialisiert ist, Wissen zur Beschaffenheit, dem Umsetzungsstand und der Wirkung von Strukturen und Strategien im Arbeitsschutz zu generieren und diese Erkenntnisse für betriebliches und politisches Handeln nutzbar zu machen. Im Rahmen der Tätigkeiten dort bringt der/ die Expert*in u. a. Kenntnisse und langjährige Erfahrung zu den Auswirkungen des Wandels der Arbeitswelt auf die Strukturen und Akteure des Arbeitsschutzes, zu förderlichen und hemmenden Rahmenbedingungen für die betriebliche Implementierung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen u.v.w. mit.

Die Gruppe kann, bezogen auf ihren fachlichen und beruflichen Hintergrund als relativ homogen bezeichnet werden³²³.

Bei der Gruppendiskussion ist das technische Wissen weniger von Interesse als vielmehr das Prozesswissen der Teilnehmenden. Für die Gruppendiskussion ist somit vor allem ihre Per-

³²³ Entsprechend der Empfehlungen von Przyborski & Riegler, 2020, S. 7

spektive und ihr Wissen über die Zusammenhänge zwischen hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen und Entwicklungen bezüglich der Inanspruchnahme sowie des Umsetzens solcher Maßnahmen gefragt.

6.3.2 Material

Unterstützend zur Moderation wurde ein halb-standardisierter Leitfaden verwendet (siehe Anhang I). Der Leitfaden beinhaltet hypothesenrelevante, offene Fragen und ermöglichte es somit, die Diskussion thematisch zu einem gewissen Grad zu steuern, während gleichzeitig ein Abweichen in verwandte Gebiete, die möglicherweise in den vorhergehenden Literaturrecherchen weniger oder keine Beachtung gefunden haben, ermöglicht wird. Somit wird durch den Leitfaden gewährleistet, dass Hypothesen überprüft werden können, aber das Gespräch sich auch frei weg von den zugrundeliegenden Annahmen bewegen kann und somit auch neue Hypothesen generiert werden können.

Um den Leitfragen zu generieren, wurden vier von Helfferich vorgeschlagene Schritte befolgt³²⁴ (siehe Abbildung 6). Zuerst wurden Fragen gesammelt, die möglichst viele Teilaspekte des Forschungsgegenstands abdecken. Die genaue Formulierung der Fragen war zu diesem Zeitpunkt noch nebensächlich. Anschließend wurde für jede Frage die Relevanz bezüglich des Forschungsinteresses und der Hypothesen überprüft. Daraufhin wurden, wo nötig, Fragen in offene Fragen umformuliert. Die Fragen, die sich am besten zur Überprüfung der Hypothesen zu eignen schienen, wurden ausgewählt und sortiert. Die Reihenfolge der Fragen ist hierbei nicht deckungsgleich mit der Reihenfolge und Zuordnung zu den Hypothesen, sondern wurde so gewählt, dass die Fragen möglichst zuerst an die vorab präsentierten und diskutierten Inhalte der Workshops angeschlossen und sich dann, aufeinander aufbauend, davon wegbewegten.

³²⁴ Helfferich, 2014, S. 677-678

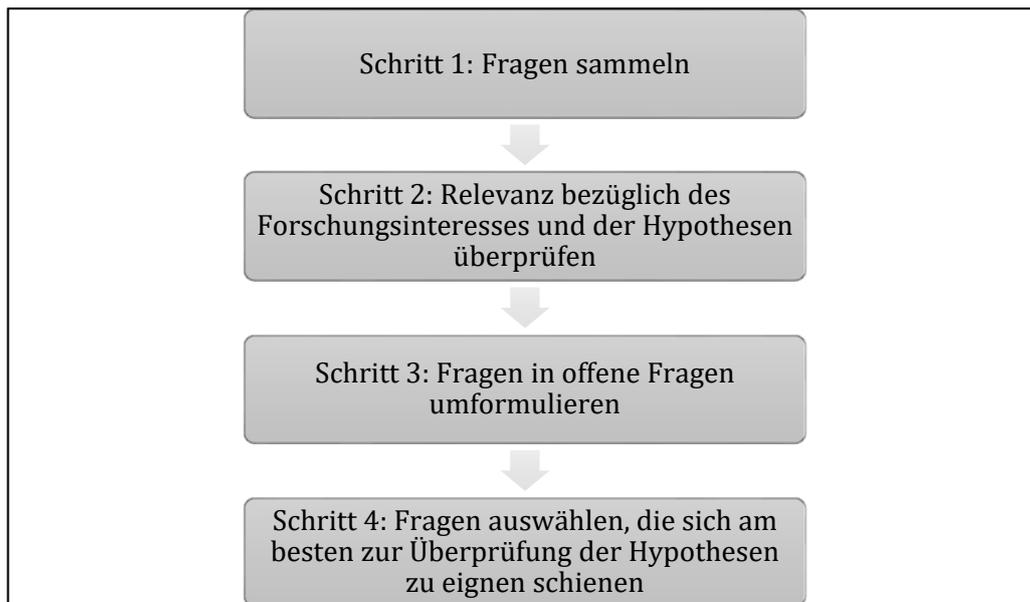


Abbildung 6: Vorgehen bei Leitfadenerstellung (Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Helfferich, 2014, S. 677-678)

Als Grundlage der Überprüfung von Hypothese 1.1 dienen Frage eins „Glauben Sie, dass Selbstständige und Erwerbstätige die Formen von New Work nachgehen, sich aktiv bemühen, ihre Gesundheit bei der Arbeit zu schützen? Falls ja, wie?“ und, indirekt Frage drei „Was sind die Schwierigkeiten von Prävention bei flexibler Arbeit?“. Die zweite Frage zielt u. a. auf hemmende und fördernde Faktoren der Prävention auf Ebene der Organisation ab. Hierzu zählt z. B. die erschwerte Erreichbarkeit flexibel Beschäftigter für Prävention und das häufige Fehlen von Interessensvertretungen bei flexibler Arbeit, die sich für Maßnahmen des Arbeitsschutzes einsetzen können.

Zur Überprüfung von Hypothese 1.2 wurden Frage zwei „Was glauben Sie motiviert [flexibel arbeitende Erwerbstätige] am meisten, [sich aktiv zu bemühen, ihre Gesundheit bei der Arbeit zu schützen]?“ sowie Frage sechs „Der momentane „Gesundheitstrend“, der vor allem mit Generation Y in Verbindung gebracht wird, sollte eigentlich damit einhergehen, dass Beschäftigte gesünder, glücklicher, und weniger gestresst sind. Stattdessen ist das Schlagwort „Burnout“ verbreiteter als je zuvor. Wie kann dieses Paradoxon erklärt werden?“ gestellt. Die zweite Frage soll gezielt Spannungsfelder zwischen Faktoren zur Sprache bringen.

Es wurden bewusst die herausgearbeiteten hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention nicht zur Überprüfung vorgestellt, sondern die Fragen offen formuliert. Ein Vorgeben der Faktoren hätte es begünstigt, dass auch für Faktoren, die für die Praxis irrelevant sind, ein Zusammenhang mit Prävention bestätigt wird. Eine freie Nennung der Faktoren, die über die Literaturrecherche identifiziert werden konnten, eignet sich somit besser, um den Einfluss dieser

Faktoren auch für die Praxis zu analysieren und zu validieren. Zudem sollte durch die offene Frageformulierung bezweckt werden, dass Faktoren, die über die Literaturrecherche vorab nicht gefunden wurden, identifiziert werden können.

Zur Überprüfung von Hypothese 1.3 dient Frage vier „Glauben Sie, dass ressourcenorientierte Maßnahmen der Verhaltensprävention wie Stressmanagementkurse häufig zu einer Leistungssteigerung führen, statt zu einer Reduzierung von psychischen Belastungen und Stress?“ Vertiefend wurde darüber hinaus gefragt, welche dahinterliegenden Theorien vermutet werden. Auch bei der Beantwortung dieser Frage spielen hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen eine wichtige Rolle.

Abschließend wurde zur Überprüfung von Hypothese 1.4 Frage fünf formuliert: „Denken Sie, dass Arbeitnehmer*innen möglicherweise sogar [für die durch Verhaltensprävention gestärkten Ressourcen] überkompensieren [und somit die (Fehl-) Beanspruchung schlussendlich größer ist]?“. Zusätzlich wurde vertiefend und für einen Theoriegewinn nach Faktoren gefragt, die eine Überkompensation wahrscheinlicher machen. Diese sind als hemmende Faktoren des Erfolgs verhaltenspräventiver Maßnahmen, aber gleichzeitig möglicherweise als fördernde Faktoren einer Inanspruchnahme zu verstehen. Der Leitfaden lag den Teilnehmer*innen sowie der Moderatorin und den Protokollant*innen in schriftlicher Form vor.

6.3.3 Protokollierung und Transkription

Protokolliert wurde durch zwei Teilnehmende sowie durch die Moderatorin. Während einer der Teilnehmenden digital über einen Laptop Protokoll führte, führten zwei Teilnehmende handschriftlich Protokoll. Es wurde auf Deutsch und Englisch protokolliert. Zusätzlich wurde direkt im Anschluss an die Gruppendiskussion nach Kühn und Koschel ein Postskript angefertigt³²⁵ (siehe Anhang II).

Die einzelnen Protokolle wurden anschließend, wenn nötig, ins normale Schriftenglisch übersetzt und dann digital zusammengeführt (siehe Anhang IIIa)³²⁶. Dabei wurden die Passagen der einzelnen Protokolle so aneinandergesetzt, dass die gesamte Gruppendiskussion möglichst lückenlos transkribiert wurde. Redepausen, Geräusche und nonverbale Reaktionen wurden nicht transkribiert. Abschließend wurde das englische Protokoll ins Deutsche übersetzt (siehe Anhang IIIb).

³²⁵ Vgl. Ebd., 2011, S. 206 ff.

³²⁶ Vgl. Mayring, 2002, S. 91

6.3.4 Durchführung

Die Gruppendiskussion wurde an Mayrings Ablaufmodell für Gruppendiskussionen angelehnt durchgeführt. Einzig die Metadiskussion zur Bewertung der Diskussion entfiel aus Zeitgründen (siehe Abbildung 7).

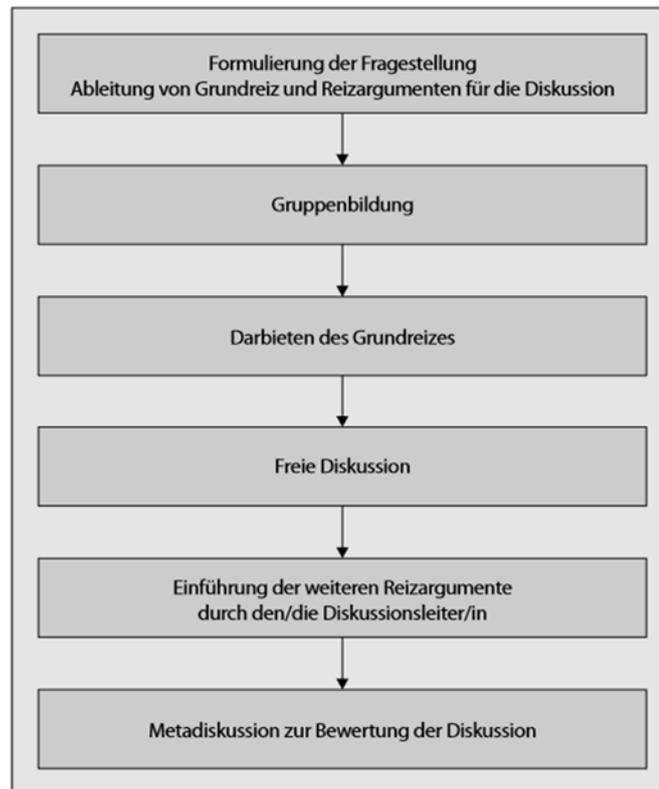


Abbildung 7. Ablaufmodell der Gruppendiskussion (Quelle: Mayring, 2002, S. 79).

Für die Gruppendiskussion waren insgesamt 120 Minuten angesetzt. Begonnen wurde die Moderation mit einer Rekapitulation der Vorträge des ersten Tages des Arbeitstreffens, in denen es um Herausforderungen flexibler Arbeit für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie verwandte Themen ging. Diese Zusammenfassung, zusammen mit der ersten Fragestellung des Leitfadens (siehe Anhang I) diente als Grundreiz.

Bei der Moderation wurde den reflexiven Prinzipien der Initiierung und Leitung von Gruppendiskussionen gefolgt³²⁷. Nach diesen wurde durch die Moderation auf die Teilnehmerrolle verzichtet. Stattdessen wurden einzelne Fragen initiiert und ansonsten hauptsächlich zusammengefasst, paraphrasiert und konkretisiert. Phasenweise verlief die Diskussion ohne Eingriffe der Moderatorin. Nur der Hypothesenprüfung dienliche Fragen des Leitfadens wurden als weitere Reizargumente zur Verfügung gestellt. Die Haltung der Moderatorin entsprach methodisch kontrollierter Fremdheit. Das Themenfeld konnte sich somit frei und unvoreingenommen

³²⁷ Vgl. Bohnsack, 2013, S. 207ff, in Przyborski & Riegler, 2020, S. 441

um die Fragen herum entfalten. Die Diskussion wurde nach Ablauf der Zeit durch die Moderatorin beendet und den Expert*innen für ihre Teilnahme gedankt.

6.3.5 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring zur Hypothesenprüfung

Qualitative Methoden, wie die Gruppendiskussion liefern Rohdaten in Form von Texten, die eine gewisse Unschärfe mit sich bringen in Bezug auf die Relevanz der enthaltenen Informationen für die Hypothesenprüfung. Von daher muss über qualitative Auswertungsmethoden das unscharfe Textmaterial interpretierbar gemacht werden und irrelevante oder sogar widersprüchliche Informationen erkenntlich gemacht werden. Hierfür gibt es bislang noch nicht das eine richtige Vorgehen, das speziell für Gruppendiskussionen geeignet ist. Somit können prinzipiell alle gängigen Auswertungsverfahren angewendet werden und bringen verschiedene Vor- und Nachteile mit. Oft gilt aber die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring als Auswertungsmethode der Wahl für qualitative Daten³²⁸. Bei der Auswertung löst man sich frühzeitig vom Ursprungstext. Einzig die extrahierten Informationen werden weiterverarbeitet und in Hinblick auf das Forschungsinteresse ausgewertet.

Den Kern dieser Methode bildet die Extraktion, bei der mit Hilfe eines Suchrasters bestimmte Informationen aus dem Text einem Kategoriensystem zugeordnet werden. Das durch die Gruppendiskussion gewonnene, qualitative Datenmaterial wird somit durch die qualitative Inhaltsanalyse auf eine regelbasierte und systematische Art und Weise ausgewertet. Über die systematische Analyse und den Vergleich von Informationen können darüber hinaus kausale Beziehungen hypothesenbezogen expliziert werden³²⁹.

Im speziellen wird hier zum einen der Ansatz der deduktiven Kategorienbildung zur Hypothesenüberprüfung verfolgt, bei dem vorab Analyseschritte festgelegt und dann auf das Datenmaterial angewendet werden. Dadurch wird das Datenmaterial systematisch, wenn auch nicht unbedingt erschöpfend, mit Codes auf Basis theoretischer Kategorien und Konzepte versehen. In diesem Fall wurden an die Hypothesen angelehnt Kategorien gebildet und den einzelnen Textstellen zugeordnet. Natürlich werden hierbei immer wieder Relevanzentscheidungen getroffen. Nicht alle wiederauftauchenden Phänomene werden codiert, geschweige denn systematisch verglichen, sondern nur jene, für die nach Stand des vorausgehenden Wissens und der derzeitigen Analyse angenommen werden kann, dass sie für die Hypothesenprüfung und Theoriegewinnung relevant sind.

³²⁸ Vgl. A. Bogner et al., 2014, S. 68

³²⁹ Vgl. Ebd., S. 69

Um die Zuordnung möglichst systematisch, strukturiert und nachvollziehbar zu gestalten, wurde zusätzlich ein Codierleitfaden angewendet (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5

Codierleitfaden zur Auswertung der Gruppendiskussion in Anlehnung an Mayring

Hypothese	Definition	Inhaltlicher Schwerpunkt	Aussage	Textstelle	Annahme/Ablehnung
<p>Hauptziel der Codierung war es, die Hypothesen überprüfen und zudem hemmende und fördernde Faktoren der Prävention identifizieren zu können. In der ersten Spalte befinden sich als übergeordnete Kategorie die Hypothesen. In der zweiten Spalte wird die Hypothese näher definiert, um zu verdeutlichen, welche Aussagen hier zuzuordnen sind. Die dritte Spalte beinhaltet die inhaltlichen Schwerpunkte der Gruppendiskussion, die mit den Hypothesen in Zusammenhang stehen. In der Spalte „Aussagen“ werden konkrete Aussagen der Expert*innen, den inhaltlichen Schwerpunkten zugehörig aufgelistet. In der darauffolgenden Spalte sind die entsprechenden Textstellen im Protokoll über die Zeile in der Aufzeichnung vermerkt. In der letzten Spalte wird erkenntlich gemacht, ob die jeweilige Hypothese durch die Daten bestätigt wird oder abgelehnt werden sollte.</p>					

6.4 Ergebnisse der Gruppendiskussion

Im Folgenden werden die vier auf dem Theorieteil dieser Arbeit basierenden Hypothesen anhand der Daten einer Gruppendiskussion überprüft. Die Teilnehmer*innen waren Expert*innen für Arbeitsschutz und Prävention mit großem Verständnis für die Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Entwicklungen und ihren Auswirkungen auf die Arbeitswelt und den damit einhergehenden Zusammenhängen mit Prävention. Die Gruppendiskussion wurde transkribiert und befindet sich in der Originalsprache, Englisch, in Anhang IIIa. Die deutsche Übersetzung, die für alle weiteren Auswertungsschritte genutzt wurde, ist in Anhang IIIb einzusehen. In diesem Kapitel werden die Rohdaten zuerst mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (Kapitel 6.3.5) hinsichtlich der Hypothesen analysiert. Hierbei wird für die Analyse der vorgestellte Codierleitfaden verwendet (Kapitel 6.3.3). Der basierend auf den Inhalten der Gruppendiskussion vollständig ausgefüllte Codierleitfaden ist in Anhang IV einzusehen. Im Folgenden werden die Ergebnisse des Codierleitfadens zu den einzelnen Hypothesen vorgestellt und zusammengefasst ausgewertet. Die Zeilenangaben beziehen sich jeweils auf den Anhang IIIb.

6.4.1 Hypothese 1.1: Beschäftigte ergreifen selbstmotiviert Maßnahmen

Die erste Hypothese basiert auf dem Präventionsparadox und besagt, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige selbstmotiviert verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen, um ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. Alle Expert*innen lehnen diese Hypothese grundsätzlich ab, allerdings zum Teil explizit gekoppelt an Bedingungen, die es verhindern, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige selbstmotiviert Maßnahmen ergreifen. Eine*r der Expert*innen widerspricht ganz klar: „Nein, noch nicht“ und begründet dann: „denn sie werden davon abgehalten.“ (Zeile 6). An diesem Punkt wird nicht weiter expliziert, wer oder was Erwerbstätige abhält. Ein*e andere*r sagt aus: „Allgemein versuchen Leute nicht ihre Gesundheit zu schützen“ und ergänzt die Bedingung unter denen Erwerbstätige ihre Gesundheit schützen: „aber, wenn sie vollständig unabhängig, frei sind, versuchen sie vielleicht ihre Gesundheit zu schützen.“ (Zeilen 19-21). Auch an dieser Stelle wird durch die / den Expert*in nicht weiter darauf eingegangen, was mit „völlig unabhängig, frei“ gemeint ist. Die / der Expert*in berichtet zudem ein Beispiel, das die Hypothese in ihrer allgemeinen Formulierung, ohne daran geknüpfte bedingende Faktoren, ablehnt. Er / sie berichtet von Kurieren, die, während sie noch über die Plattform angestellt waren, ihre Gesundheit nicht schützen konnten und erkrankten. Die Kuriere machten sich daraufhin selbstständig, kooperieren nun mit Gewerkschaften und gestalten ihre Arbeit so, dass sie diese sicher und gesund langfristig ausführen können (Zeilen 6-22). Aus dem Beispiel wird deutlich, dass organisatorische und gesellschaftliche Faktoren mit der Arbeit über Plattformen assoziiert sind, die Erwerbstätige davon abhalten, ihre Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit zu schützen.

In Beiträgen der anderen Expert*innen wird deutlich, dass das Phänomen der Selbstausbeutung damit assoziiert wird, die Entscheidungsautonomie bei flexibler Arbeit nicht zum Schutz der eigenen Gesundheit zu nutzen, sondern diese für andere Zwecke zu riskieren, „...gerade bei so genanntem zielorientierten Managementmethoden, kombiniert mit flexiblen Arbeitsbedingungen wie Home-Office.“ (Zeilen 75-77). Dieser Beitrag kann als erster Hinweis darauf gewertet werden, welche Faktoren dazu beitragen, dass Erwerbstätige nicht „vollständig unabhängig, frei“ (Zeile 21) sind und wie sie „davon abgehalten [werden]“ (Zeile 6) ihre Sicherheit und Gesundheit selbstmotiviert zu schützen.

Zusammenfassend muss Hypothese 1.1 abgelehnt werden. Erwerbstätige ergreifen im Allgemeinen nicht selbstmotiviert verhaltenspräventive Maßnahmen um so ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, da sie durch verschiedene Faktoren davon abgehalten werden. Mit der Auswertung des verbleibenden Datenmaterials in Bezug auf Hypothese 1.2 sollen hemmende aber auch fördernde Faktoren identifiziert und analysiert werden.

6.4.2 Hypothese 1.2: Bedingende Faktoren

Hypothese 1.2 baut auf der Annahme von Hypothese 1.1 insofern auf, dass erneut angenommen wird, dass ein gewisses Maß an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufrechterhalten wird, auch ohne dass Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes und der BGF direkten Einfluss haben. Allerdings ist diese Annahme in Hypothese 1.2 bedingend an die in dem Mehrebenen-Modell aufgeführten Faktoren geknüpft. Diese wurden in Tabelle 4 ausführlich dargestellt. Im Folgenden werden die hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen, die in der Gruppendiskussion Erwähnung finden, identifiziert und in Anlehnung an das Mehrebenen-Modell systematisiert (Kapitel 3) und hinsichtlich Hypothese 1.2 analysiert.

Die Meinungen der Expert*innen stützen Hypothese 1.2 einvernehmlich. Die Expert*innen nannten viele der in Tabelle 4 dargestellten Faktoren, ohne, dass Faktoren aktiv durch die Moderatorin eingebracht wurden. Keiner der durch die Expert*innen getätigten Aussagen widerlegt die zuvor herausgearbeiteten und durch das Mehrebenen-Modell in einen Zusammenhang gebrachten Faktoren. Auch die Zusammenhänge zwischen den Ebenen sowie die Wichtigkeit einer ganzheitlichen Betrachtung dieser bei der Suche nach nachhaltigen Lösungen in Bezug auf Prävention und Arbeitsschutz werden durch die Expert*innen bestätigt: „... man braucht aber eine ganzheitliche Sichtweise, die das Parlament, die großen Unternehmen inkludiert... Dies ist einer der Hauptaspekte, warum es keine wirkliche Lösung gibt, wenn man aktuell nur individuelle Prävention betreibt.“ (Zeilen 180-182).

Alle von den Expert*innen genannten Faktoren sowie weitere Faktoren, die hemmend oder fördernd in Bezug auf eine erfolgreiche Umsetzung und Inanspruchnahme von verhaltenspräventiven Maßnahmen wirken, sind in Tabelle 6 dargestellt. Wenn ein Faktor mehrfach, wenn auch teilweise leicht abgewandelt formuliert, erwähnt wurde, wurde jeweils nur eine Formulierung aufgenommen. Eine vollständige Darstellung ist dem Codierleitfaden in Anhang IV zu entnehmen.

Im Rahmen der Gruppendiskussion wurden insgesamt 16 der Faktoren, die in der Literatur vorkommen, durch die Expert*innen in der freien Diskussion validiert. Weitere 18 Faktoren wurden genannt, die durch die Literaturrecherche nicht hatten identifiziert werden können. Faktoren, die zuvor im Rahmen der Literaturrecherche nicht gefunden worden, aber in der Gruppendiskussion Erwähnung fanden, sind in Tabelle 6 grau hinterlegt.

Zusammenfassend kann die zweite Hypothese somit angenommen werden. Die identifizierten hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen bedingen, dass aktuell ein gewisses Maß an Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aufrechterhalten wird, auch ohne dass Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes und Gesundheitsmanagements direkten Einfluss haben. Weitere hemmende und fördernde Faktoren konnten ergänzt und Zusammenhänge zwischen Faktoren diskutiert werden.

Tabelle 6

Hemmende und fördernde Faktoren der Prävention, die im Rahmen der Gruppendiskussion genannt wurden. Es wird jeweils ein Zitat exemplarisch genannt. Eine vollständige Aufführung finden Sie im Codierleitfaden in Anhang IV. Faktoren, die im Rahmen der Literaturrecherche bisher noch nicht identifiziert werden konnten, sind grau hinterlegt.

Ebene des Individuums		
Faktor- gruppe	Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
Motivation	Die wahrgenommene Notwendigkeit: „Die Erkenntnis, dass ihre Gesundheit für ihre Arbeit von entscheidender Bedeutung ist, ist wichtig“ (Zeilen 111-112).	„... oder sie merken nicht, dass es wichtig ist, seine Gesundheit zu schützen, um [langfristige] Ziele erreichen zu können.“ (Zeilen 115-117)
		Hohes Engagement im Job und Einbindung: „Sehr ähnliches Verhalten [sehr engagiert im Job sein und so viele Jobs wie möglich machen] ist bei Selbstständigen zu finden. Sie sind besonders stark involviert in ihren Job und hängen mit ihrem ganzen Leben drin.“ (Zeilen 38-41)
		Erfolgsdruck: „Denkweise eines Freiberuflers haben, wenn es um die Bereitschaft geht, seine Gesundheit für den Erfolg [...] zu riskieren.“ (Zeilen 72-74)
		Kurzfristige Ziele: „Oft verfolgen Erwerbstätige kurzfristige Ziele und haben keine langfristigen Ziele [was sie daran hindert, sich für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzusetzen].“ (Zeilen 114-115)
Erfahrung		Gewöhnung: „Oft vergessen Erwerbstätige auch, wie es sich anfühlt, gesund zu arbeiten und Pausen und tatsächliche Urlaubstage zu nehmen.“ (Zeilen 109-110)

Individuelle Ressourcen	Risikokompetenz: „...sowie das Wissen darüber, was ihre Gesundheit und Sicherheit gefährdet“ (Zeilen 111-113)	
	Fachlich-analytische Kompetenz: „Zwei der Schlüsselfaktoren, die das individuelle Engagement im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fördern, sind die Kompetenzen des Einzelnen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ...“ (Zeilen 103-105)	
	Soziale Unterstützung: „... und haben ihre Arbeitsweisen geändert, da sie [...] sich vereinigt haben.“ (Zeilen 17-18)	
		Mangelnde Selbstorganisation: „Grundsätzlich besteht das Problem der Selbstorganisation - sie sind allein dafür verantwortlich, für sich selbst zu sorgen und ihre Arbeit zu organisieren“ (Zeilen 132-133)

Ebene der Organisation

Faktorgruppe	Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
Allgemeines		<p>Mangelnde Übereinstimmung der Ziele des Präventionsprogramms mit den weiter gefassten Unternehmenszielen / Finanzielle Notlage: „Wenn man in einem Unternehmen finanzielle Probleme hat und die Arbeitnehmer eine Genossenschaft bilden, um das Unternehmen zu sichern, sind gesundheitliche Aspekte nachrangig.“ (Zeilen 63-66)</p> <p>Priorisierung kurzfristiger Unternehmensziele: „Von daher verfolgen Plattformarbeiter immer kurzfristige Gewinne. Sie wissen, dass sie ihren Aktivitäten</p>

		nicht ihr Leben lang nachgehen können, da die Plattformen sie über kurz oder lang entlassen werden. Es ist ein kurzsichtiger Blickwinkel.“ (Zeilen 47-50)
Arbeitsschutzorganisation	Leichter Zugang zu Maßnahmen: „Zwei der Schlüsselfaktoren, die das individuelle Engagement im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fördern, sind [...] und der Zugang zu Maßnahmen und Informationen, insbesondere der mobile Zugang für flexible Arbeitnehmer“ (Zeilen 103-107)	„Was noch eine Besonderheit in Bezug auf Co-working-Spaces ist, ist, dass Erwerbstätige [...] von dort aus auch bessere Ressourcen haben, um ihre Gesundheit schützen zu können.“ [im Umkehrschluss ist der Zugang zu Ressourcen, um die eigene Gesundheit zu schützen sonst schlecht(er)](Zeilen 120-123)
	Schulungen: „Wenn man will, dass die Menschen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verstehen, muss man sie entsprechend schulen.“ (Zeilen 152-153)	
		Druck durch permanente Evaluation: „Ein großer Faktor ist, dass man heutzutage permanent evaluiert wird. Das bringt Druck mit sich: Man muss gesund, entspannt und glücklich sein usw.“ (Zeilen 135-136)
Organisationale Ressourcen und Strukturen		Mangelnde finanzielle Ressourcen: „Ein Problem besteht darin, dass die Unternehmen häufig nicht über die Mittel verfügen, um in angemessene Lösungen zu investieren und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu schützen.“ (Zeilen 173-175)
		Zielorientierte Vorgaben: „Gerade bei so genanntem zielorientierten Managementmethoden, kombiniert mit flexiblen Arbeitsbedingungen wie Home-Office, gibt es auch das Phänomen der Selbstaussbeutung.“ (Zeilen 75-77)
Führung, Zuständigkeit und Verantwortung	Sicherheitsbewusstsein der Führungskraft: „[Schulungen sind] nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Arbeitgeber notwendig.“ (Zeilen 153-154)	

Eine "**gesunde**" **Unternehmenskultur**: „Wenn es wirklichen Fortschritt geben soll, dann müssen wir Präventionskulturen entwickeln.“ (Zeilen 155-156)

Zusammenschluss: „... und haben ihre Arbeitsweisen geändert, da sie [...] sich vereinigt haben.“ (Zeilen 17-18)

Fehlender Zusammenschluss: „Die Tatsache, dass Arbeitnehmer in flexiblen Arbeitsformen oft nicht institutionalisiert sind - es gibt keine Gewerkschaften usw. [ist eine Herausforderung für die Prävention bei flexibler Arbeit]“ (Zeilen 127-129)

Ebene der Gesellschaft

Faktorgruppe	Fördernde Faktoren	Hemmende Faktoren
	<p>Zunehmender Druck belastbarer zu sein: Man muss auch glücklicher und belastbarer sein als sie. (Zeile 166)</p>	<p>Zunehmender Erfolgsdruck: Was sie stark behindert, sind [...] der gesellschaftliche Erfolgsdruck auf den Einzelnen (Zeilen 107-108) Große Unternehmen wollen flexible Arbeit, weil sie wissen, dass die Menschen auf Druck der Gesellschaft bereit sind, ihre Gesundheit für ihre Arbeit zu gefährden. (Zeilen 81-83) Und obendrein muss man darin erfolgreich sein, gesund zu leben. Es gibt einen gesellschaftlichen Druck, in jeder Hinsicht gute Leistungen zu erbringen, und deshalb wird dieser Druck auch auf das Privat- und Familienleben übertragen. (Zeilen 231-234)</p>
	<p>Gesundheit als Distinktionsmittel: Der Gesundheitstrend ist ein Distinktionsmittel, vielleicht Gewöhnung. Er ist ein Mittel zum Zweck aber kein</p>	

	Selbstzweck und steht deshalb auch völlig unabhängig von Arbeitsverdichtung, Selbstaussbeutung, Burnout und so weiter. (Zeilen 227-229)	
	Freiheit: ... aber wenn sie vollständig unabhängig, frei sind, versuchen sie vielleicht ihre Gesundheit zu schützen. (Zeilen 21-22)	
Flexibilisierung		Schlechtere Erreichbarkeit: „Wenn Angestellte viel im Home-Office arbeiten, leidet die Qualität der Kommunikation zwischen den Teammitgliedern immens.“ (Zeilen 90-92)
		Isolation: Es ist unmöglich für [Flexibel Beschäftigte, insbesondere für Menschen, die über Plattformen beschäftigt sind], sich zu treffen, und für andere, sie zu treffen [was eine Herausforderung für die Prävention darstellt]. (Zeilen 134-135)
Individualisierung	Zusammenschluss: „Auch Wissenschaftler müssen mit ihren Zielgruppen zusammenarbeiten, so wie es derzeit bei den "Fridays for Future" und "Scientists for Future" Bewegungen der Fall ist.“ (Zeilen 188-190)	Individualisierung: Man kann auch eine Entwicklung dahingehend erkennen, dass man sich voneinander absplattet und [...] konkurriert (Zeilen 240-241).
		Konkurrenzkampf: „Man ist immer isoliert, und die anderen sind eine Konkurrenz.“ (Zeilen 165-166)
Recht		Fehlende Kontrollen: „Was sie stark behindert, sind die fehlenden Kontrollen.“ (Zeile 107)

Hinweis. Die Zeilenangaben beziehen sich jeweils auf Anhang IIIb.

6.4.3 Hypothese 1.3: Leistungssteigerung

Die dritte Hypothese sagt aus, dass gesellschaftliche und organisationale Entwicklungen dazu führen, dass verhaltenspräventive Maßnahmen, wie Stressmanagement-Kurse zu einer Leistungssteigerung, anstelle einer Reduzierung psychischer Beanspruchung genutzt werden. Die verschiedenen Aspekte der Hypothese werden durch die Expert*innen differenziert betrachtet.

So werden durch die Teilnehmenden zum einen Aussagen zum gesellschaftlichen Einfluss auf den Nutzen von Präventionsangeboten getroffen. Diese bestätigen einheitlich, dass gesellschaftliche Einflüsse damit zusammenhängen, dass Erwerbstätige präventive Maßnahmen zu einer Leistungssteigerung, statt einer Reduzierung psychischer Beanspruchung nutzen können. So trifft eine*r der Expert*innen folgende Aussage: „Der Druck auf die Menschen wird verstärkt, indem man sie voneinander separiert und in Konkurrenz-situationen versetzt. Man ist immer isoliert, und die anderen sind eine Konkurrenz. Man muss auch glücklicher und belastbarer sein als sie. Wenn einem gesagt wird, man solle an einem Training teilnehmen, könnte eine Person dies durchaus als ein Signal lesen, dass sie in einem Aspekt unzureichend leistungsfähig ist und zusätzlichen Druck verspürt.“ (Zeilen 164-169) Hierbei kann der Trend zur Individualisierung als gesellschaftliche Entwicklung aufgefasst werden, der bedingt, dass Erwerbstätige mit verhaltenspräventiven Angeboten Leistungssteigerungen assoziieren, um im Konkurrenzkampf zwischen Einzelpersonen leistungstärker und belastbarer zu sein.

Die Expert*innen differenzieren weiter: Der Druck, mehr zu leisten, wird von ihnen als Belastung an sich aufgeführt, die negative Beanspruchungsfolgen verstärken können. Das bedeutet, dass auch ohne die höhere Belastbarkeit zu nutzen, um mehr zu leisten, der reine Druck belastbarer zu sein, eine Belastung darstellt. Technologische Entwicklungen und Möglichkeiten auch Leistungen bezüglich Gesundheit zu tracken, verstärken den Druck und damit die Belastung weiter: „Man kann auch eine Entwicklung dahingehend erkennen, dass man sich voneinander abspaltet und mit Hilfe von technologischen Entwicklungen konkurriert: All die Dinge, die unsere Gesundheit messen, wie Wearables, Herzfrequenz und so weiter, trennen uns immer mehr und setzen uns unter Druck. Im Mittelpunkt steht immer der Mensch als Individuum, nicht mehr als Teil der Gesellschaft.“ (Zeilen 240-242)

Auch wird durch die Expert*innen die Übertragung des Drucks, Leistungen zu erbringen, auf das Privatleben thematisiert: „Es gibt einen gesellschaftlichen Druck, in jeder Hinsicht gute Leistungen zu erbringen, und deshalb wird dieser Druck auch auf das Privat- und Familienleben übertragen.“ (Zeilen 232-234). Dies verdeutlicht, dass Arbeits- und Lebenswelten in Teilen verschwimmen und gesellschaftlicher Druck, Leistungen zu erbringen, sich auf das Privat- und Familienleben auswirkt. Ein Trend, der auch durch andere Trends der Arbeitswelt, wie Work-Life-Blending wieder zu finden ist.

Insgesamt wurden in Bezug auf gesellschaftliche Entwicklungen, die dazu führen, dass verhaltenspräventive Maßnahmen wie Stressmanagement-Kurse zu einer Leistungssteigerung, statt einer Reduzierung psychischer Beanspruchung genutzt werden, in erster Linie die Individualisierung und der damit einhergehende Konkurrenzkampf zwischen Erwerbstätigen genannt.

In Bezug auf organisationale Entwicklungen wurde indirekt der Trend zu Human Enhancement genannt: „Es ist auch so, dass die Menschen denken, dass bessere Leistungen von ihnen erwartet werden, wenn sie an ressourcenbasierten Programmen teilnehmen. Dieser Druck hängt damit zusammen, dass Arbeitgeber in sie zu investiert haben und sie nicht scheitern wollen.“ (Zeilen 204-207). Auch hier wird also ein gesteigerter Erwartungsdruck mit der Teilnahme an verhaltenspräventiven Maßnahmen assoziiert.

Insgesamt wird die Hypothese durch die Expert*innen einheitlich bestätigt. Darüber hinaus betonen die Expert*innen in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit der Verhältnisprävention. Nur, wenn die Verhältnisse nicht durch Maßnahmen weniger belastend gestaltet werden, sondern ausschließlich durch verhaltenspräventive Maßnahmen das Individuum belastbarer wird, kann es laut der Expert*innen dazu kommen, dass Erwerbstätige sich dazu entscheiden, Präventionsmaßnahmen für eine Leistungssteigerung, statt für eine Reduzierung der Beanspruchung durch die Arbeit zu nutzen. So betont eine*r der Expert*innen: Ja, [ich glaube, dass Maßnahmen der Verhaltensprävention, wie z. B. Stressmanagementkurse, häufig zu einer Leistungssteigerung, anstelle einer Belastungsreduzierung führen] und das ist der Grund, warum das STOP-Prinzip so wichtig ist.“ (Zeilen 146-147). Ein*e andere*r Expert*in sagt aus: „Ja, wenn sich die Arbeitsbedingungen selbst nicht ändern, wie z. B., dass man weniger arbeiten muss und mehr Zeit für die Arbeit zur Verfügung hat, kann langfristig nichts die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer schützen“ (Zeilen 170-172). Weiter wurde ergänzt: „... es gibt keine wirkliche individuelle Lösung für arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme. Ansonsten ist es immer die Entscheidung des Einzelnen und eine Frage seiner/ ihrer Prioritäten.“ (Zeilen 175-177). Es müssen also durch verhältnispräventive Maßnahmen die Ursachen für die Gefährdungen beseitigt oder minimiert werden, statt durch das Angebot von Individualprävention den Beschäftigten zwar Möglichkeiten zu bieten, Belastungen zu reduzieren, ihnen aber die Entscheidung und die Verantwortung diesbezüglich zu überlassen.

Darüber hinaus wird durch die Expert*innen die Wichtigkeit betont, über Schulungen und Maßnahmen zu den Themen Gesundheit und Sicherheit sowie über eine Präventionskultur die Bereitschaft, die eigene Sicherheit und Gesundheit zu gefährden, zu reduzieren: „Ja, es besteht eine gute Chance, dass die Menschen ihre Gesundheit genauso oder sogar noch mehr riskieren. Deshalb ist es wichtig, Schulungen und Maßnahmen zu den Themen Gesundheit und Sicherheit anzubieten. Und es müssen Präventionskulturen entwickelt werden, in denen die Ursachen der Probleme angegangen werden und nicht die Symptome.“ (Zeilen 147-151).

Zusammenfassend wird deutlich, dass auch die dritte Hypothese durch die Aussagen der Expert*innen bestätigt wird. Vor allem die gesellschaftlichen und organisationalen Entwicklungen hin zur Individualisierung und der damit einhergehende Leistungsdruck auf den Einzelnen führen dazu, dass Erwerbstätige verhaltenspräventive Maßnahmen, wie Stressmanagement-Kurse für eine Leistungssteigerung, anstelle einer Reduzierung (psychischer) Beanspruchung nutzen. Die an der Diskussion teilnehmenden Expert*innen sind sich einig, dass es deshalb wichtig ist, immer auch (vorrangig) verhältnispräventive Maßnahmen zu ergreifen, da nur so die Reduzierung von Gefährdungen nicht mehr in der Verantwortung des Erwerbstätigen liegen. Zudem wird die Bedeutsamkeit einer Präventionskultur betont.

6.4.4 Hypothese 1.4: Risikohomöostase

Hypothese 1.4 knüpft an Hypothese 1.3 insofern an, dass auch hier davon ausgegangen wird, dass eine Teilnahme an verhaltenspräventiven Maßnahmen nicht automatisch zu mehr Gesundheit und Sicherheit für Erwerbstätige führt. Stattdessen besagt die Hypothese, dass es auch in Bezug auf ressourcenorientierte verhaltenspräventive Maßnahmen zu einer Risikohomöostase und somit zu einer Kompensation oder sogar Überkompensation des gewonnenen Schutzes vor negativen Folgen für die Gesundheit durch die Arbeit kommen kann. Dies würde bedeuten, dass ressourcenorientierte verhaltenspräventive Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit und Gesundheit ganz oder teilweise unwirksam sind oder sogar in ihr Gegenteil verkehrt werden könnten. Begründet wäre diese Annahme darin, dass sich Erwerbstätige sicherer fühlen und sich deswegen teils riskanter als zuvor verhalten oder riskanteren Aktionen anderer ausgesetzt sind, da ein mögliches Gesundheitsrisiko oder ein Arbeitsunfall als weniger wahrscheinlich oder weniger schwerwiegend eingeschätzt wird. Die psychologischen Vorgänge spielen sich dabei unbewusst ab.

Insgesamt gibt es nur wenige Beiträge, die zur Prüfung der Hypothese herangezogen werden können. Eine*r der Expert*innen sagt: „Das ist eine interessante Idee, aber sie ist meines Wissens noch nicht getestet worden. Ich kann es mir aber sehr gut vorstellen.“ (Zeile 103). Ein*e weitere*r Expert*in bezeichnet die Hypothese ebenfalls als „interessante Idee“ (Zeilen 210-211).

Zwei der Expert*innen bieten mögliche Erklärungen bzw. begünstigende Faktoren für eine Risikohomöostase in Bezug auf ressourcenorientierte, verhaltenspräventive Maßnahmen an. Hierzu zählen starkes Engagement und mentale Verbundenheit mit der Arbeit, wie es z. B. bei Menschen, die im Gesundheitswesen tätig sind der Fall ist (Zeilen 212-218): „Wenn sie sich sicherer fühlen, nehmen sie unter einem falschen Gefühl des Schutzes vielleicht sogar noch mehr auf sich.“ (Zeilen 218-219). Außerdem werden Individualisierung und Konkurrenzdruck zwischen

den Einzelpersonen als begünstigende Faktoren gesehen (Zeilen 208-211). Eine*r der teilnehmenden Expert*innen bietet eine Erklärung dafür, wieso an verhaltenspräventiven Maßnahmen teilnehmende Erwerbstätige riskanteren Aktionen anderer ausgesetzt sind, nämlich, dass Arbeitgeber*innen in sie investiert haben, was wiederum Druck auslöst, nicht scheitern zu wollen (Zeilen 204-207). Ob dieser Druck dabei nur empfunden wird oder tatsächlich von Vorgesetzten und Kolleg*innen ausgeübt wird, ist nicht klar.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass keine*r der teilnehmenden Expert*innen die Hypothese explizit bestätigt oder sie wiederlegt. Dies kann damit zusammenhängen, dass die Zusammenhänge zu komplex und gleichzeitig zu wenig erforscht sind, um eine Aussage treffen zu können. Die Hypothese sollte also weder als bestätigt angesehen, noch fallen gelassen werden. Stattdessen sollte die Möglichkeit einer Risikohomöostase bei verhaltenspräventiven Maßnahmen weiter erforscht werden, um ggf. mögliche Gegenmaßnahmen treffen zu können.

6.5 Diskussion der Ergebnisse der Gruppendiskussion

Im Rahmen der leitfadengestützten Gruppendiskussion wurden weitere hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen identifiziert und analysiert. Zudem konnten die auf dem Präventions-Paradox, den Spannungsfeldern des Mehrebenenmodells sowie der Literaturrecherche aufbauenden Hypothesen überprüft werden. Die transkribierten Daten wurden hierbei durch die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Basierend auf der Auswertung wurden anschließend Entscheidungen über Annahme oder Ablehnung der Hypothesen getroffen. Die Entscheidungen wurden jeweils argumentativ auf Grundlage der Daten in Kapitel 6.4 begründet und sind in Tabelle 7 dargestellt.

Tabelle 7

Übersicht über die Ergebnisse hinsichtlich der Hypothesenprüfung

Hypothese	Entscheidung
Hypothese 1.1: Selbstmotiviertes Ergreifen von Maßnahmen	Ablehnung
Hypothese 1.2: Bedingende Faktoren	Annahme
Hypothese 1.3: Leistungssteigerung	Annahme
Hypothese 1.4: Risikohomöostase	Keine abschließende Aussage möglich

In den folgenden Abschnitten werden die Erkenntnisse diskutiert. Hierzu wird zuerst das methodische Vorgehen kritisch reflektiert. Daraufhin werden die Ergebnisse in Bezug auf die Hypothesen und im Kontext der theoretischen Grundlagen diskutiert. Abschließend werden die forschungsleitenden Fragestellungen, basierend auf den Ergebnissen beantwortet. In diesem Rahmen werden auch weitere offene Fragestellungen sowie neue Hypothesen erarbeitet, die teilweise

im Rahmen dieser Dissertation für das dritte AP forschungsleitend sind oder für zukünftige Untersuchungen herangezogen werden können. Für die Generierung neuer Fragen und Hypothesen werden ergänzend Aussagen der Expert*innen herangezogen, die sich nicht auf die Hypothesen beziehen und entsprechend nicht in die vorherigen Auswertungen mit eingeflossen sind.

6.5.1 Methodenkritik

Um die im Rahmen der Gruppendiskussion gewonnenen Erkenntnisse hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen Relevanz sowie ihrer Generalisierbarkeit richtig einordnen zu können, setzt sich dieser Abschnitt kritisch mit der gewählten Forschungsmethode (vgl. Kapitel 6.2 und 6.3) auseinander. Es werden nacheinander Aspekte der Hypothesenbildung, der Expertenauswahl sowie der Methodik der Datenerhebung und Auswertung berücksichtigt.

Bei der Hypothesenformulierung werden unter „verhaltenspräventiven Maßnahmen“ nicht nur betriebliche Arbeitsschutzmaßnahmen oder Maßnahmen der BGF verstanden, sondern auch Maßnahmen, die Erwerbstätige unabhängig von betrieblichen Angeboten ergreifen. Hierzu können Informations- und Aufklärungsmaßnahmen sowie Maßnahmen zur Vermittlung von Bewältigungstechniken zur Verhaltensänderung zählen. Mit diesem Verständnis von verhaltenspräventiven Maßnahmen können auch verhaltenspräventive Handlungen selbstständiger Erwerbstätiger und solcher, die beispielsweise über Plattformen angestellt sind und keinen Zugang zu betrieblichen Maßnahmen haben, erfasst und diskutiert werden. Ein Verständnis von verhaltenspräventiven Maßnahmen als reine, vom Betrieb im Rahmen des Arbeitsschutzes oder der BGF zur Verfügung gestellten Maßnahmen würde Untersuchungen von Prävention bei diesen Erwerbstätigengruppen vereiteln. Zudem sollen auch Verhaltensweisen und Handlungen in die Betrachtung einbezogen werden, die von Erwerbstätigen nicht unbedingt bewusst in Bezug mit ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gesetzt werden, aber durchaus dazu beitragen können. Schließlich bestehen komplexe Verbindungen zwischen der Lebenswelt und der Arbeitswelt von Beschäftigten, weshalb eine klare Trennung beider eine künstliche, bruchstückhafte Sichtweise darstellen würde. Dennoch sollte dieser Aspekt, bei der Interpretation und Generalisierung der Ergebnisse bedacht werden.

Darüber hinaus wird von der üblichen zielgebundenen Definition von Verhaltensprävention als „die am individuellen Menschen selbst ansetzende Vermeidung und Minimierung bestimmter gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und psychischer Belastungen“³³⁰ mit Einschränkungen abgewichen. Dies ist insofern der Fall, dass nach dem Verständnis von verhal-

³³⁰ arbeitssicherheit.de, 2018

tenspräventiven Maßnahmen hier das Ziel der Vermeidung und Minimierung bestimmter gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und Reduzierung von Belastungen auch als sekundäres oder moderierendes Ziel eines Primär-Ziels verstanden werden kann. Dabei wird offengelassen, ob das Primär-Ziel Sicherheit und Gesundheit ist, Erfolg, Distinktion oder ein anderes. Ob die Zieldefinition hierbei bewusst oder unbewusst abläuft wird im Rahmen der Diskussion thematisiert.

Es muss auch bedacht werden, dass möglicherweise mit verhaltenspräventiven Maßnahmen unterschiedliche Ziele der unterschiedlichen Akteure verfolgt werden und somit „Erfolg“ unterschiedlich zu definieren ist. Hier soll es primär um eine erfolgreiche Umsetzung von Präventionsmaßnahmen (auf Seite der Organisation) und eine erfolgreiche Inanspruchnahme (auf Seite des Individuums) gehen. Der „Erfolg“ von Maßnahmen in Unternehmen wird bei der Evaluation und der entsprechenden Berichtserstattung allerdings an sich unterschiedlich definiert. Erfolgreiche Maßnahmen reichen von abgeschlossener Implementierung ohne Evaluation der Effekte bis hin zu mehrzyklischen Analysen der Effekte der Maßnahmen auf die Beanspruchung der Beschäftigten sowie langfristige Folgen für Sicherheit und Gesundheit³³¹. Da letzteres aber eher eine Seltenheit ist³³² und aufgrund der Komplexität des Themas viele Faktoren in die Ergebnisse einfließen, soll hier erfolgreiche Verhaltensprävention in Bezug auf die Organisation als eben nur die Umsetzung, also die Implementierung verstanden werden. Erfolgreiche Umsetzung auf Ebene des Individuums soll bei der Hypothesenprüfung ausschließlich als Inanspruchnahme verstanden werden. Damit einhergehende mögliche Gesundheitseffekte oder das Ausbleiben dieser wird diskutiert.

Gerade bei zunehmender Flexibilität (siehe Kapitel 3.1.1), werden vermehrt Entscheidungen dem Erwerbstätigen selber überlassen, u. a. auch in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Ohne entsprechende Anpassungen der Kontroll- und Einflussmöglichkeiten der Arbeitgeber*innen steigt dann die Bedeutung der Selbstmotivation, die eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. Fremdmotivationsreize, wie z. B. explizite Aufforderungen und Anweisungen, nehmen hingegen ab. Auch innerhalb herkömmlicher Abhängigkeitsverhältnisse mit wenig Flexibilität ist Selbstmotivation, Maßnahmen wahrzunehmen und sich sicher und gesund zu verhalten aber von hoher Bedeutung. Zum Beispiel gilt unsicheres Verhalten seit langem als eine der häufigsten Ursachen für Arbeitsunfälle. Ungefähr 80 % aller Unfälle bei der Arbeit werden durch unsicheres Verhalten von Beschäftigten ausgelöst³³³.

Faktoren, die die Selbstmotivation hemmen und fördern werden im Rahmen von Hypothese 1.2 diskutiert. Alle gebildeten Hypothesen wurden im Rahmen der Gruppendiskussion auf

³³¹ Vgl. Elke et al., 2015

³³² Vgl. Sommer, 2014

³³³ Vgl. Müller, 2012, S. 9

ihre Richtigkeit hin überprüft. Damit geht ein weiteres Ziel dieses APs einher, nämlich die Validierung der hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen aus Tabelle 4 sowie die der entsprechenden Zusammenhänge, die im Mehrebenen-Modell dargestellt werden (Kapitel 3, Abbildung 3). Es folgt die Diskussion der Expertenauswahl.

Mit Gruppendiskussionen, wie mit den meisten qualitativen Methoden, wird keine Repräsentativität angestrebt. Stattdessen sollen mit der Gruppendiskussion neben allgemeingültigen Aussagen, forschungsweisende Einstellungen und Ansichten festgehalten werden sowie Analysen zu bisherigen Erkenntnissen ermöglicht werden. Auch die Emergenz, die sich aus der speziellen Situation und Konstellation der Expert*innen ergibt, ist von Interesse. Die Anzahl der teilnehmenden Expert*innen an der Gruppendiskussion entspricht gängigen Empfehlungen³³⁴.

Die Expert*innen, die an der Gruppendiskussion teilnahmen, verfügen alle über ein tiefreichendes Verständnis für Entwicklungen in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit Arbeitsschutz und BGF und können auf viele Jahre Erfahrung in Praxis und Forschung zurückblicken. Zwei der Expert*innen kamen zudem aus Frankreich, wo sie bei einem führenden Arbeitsschutzinstitut arbeiten. Somit bringen sie zwar eine ähnliche Expertise wie die deutschen Expert*innen mit, können aber zusätzlich weitere Einflussfaktoren auf Prävention und Entwicklungen aufzeigen, die nur über den internationalen Vergleich sichtbar werden.

Die moderierte Gruppendiskussion als qualitative Forschungsmethode ist grundsätzlich wenig standardisiert und entspricht mit ihrer Offenheit in mancher Hinsicht stärker als andere Methoden (wie z. B. das Leitfadengestützte Interview) den Axiomen des qualitativen Paradigmas³³⁵. Die dynamische Anpassung der Moderation an den Verlauf des Diskussionsgeschehens ist eine Voraussetzung für diese Methode³³⁶. Durch die Verwendung des Leitfadens wurde zwar ermöglicht, dass alle Hypothesen im Rahmen der Gruppendiskussion überprüft werden konnten, über die Leitfragen hinausgehend mussten aber alle anderen Beiträge sowie thematisch sinnvolle Übergänge durch die Moderatorin in der Situation spontan erschaffen werden (siehe Protokoll, Anhang IIIb). Insgesamt blieb die Diskussion durch die eher passiv-naive Rolle der Moderatorin ansonsten in ihrer Dynamik sehr wenig durch die Moderatorin beeinflusst.

Aufgrund der geringen wissenschaftlichen Erkenntnisse bezüglich einzelner Hypothesen, der großen Sammlung hemmender und fördernder Faktoren zur Validierung und Analyse sowie der komplexen Zusammenhänge musste davon ausgegangen werden, dass möglicherweise nicht

³³⁴ Es werden fünf bis fünfzehn Teilnehmende empfohlen, vgl. Mayring, 2002, S. 77.

³³⁵ Vgl. Meinhardt, 2016, S. 59

³³⁶ Vgl. Ebd., S. 59

alle relevanten Faktoren und Aspekte im vollen Umfang berücksichtigt werden konnten. Stattdessen musste ein Kompromiss zwischen Informationssättigung und Wirtschaftlichkeit gefunden werden. Durch die Teilstrukturierung des Leitfadens konnte dies sinnvoll ermöglicht werden.

Mit dem dynamischen, qualitativen Charakter der moderierten Gruppendiskussion ergeben sich aber auch für dieses Verfahren typische Fehlerquellen. Insbesondere in Hinblick auf Aspekte Gruppensituation, der Teilnehmer*innen und der Moderation können sich verschiedene Fehler ergeben.

Unter anderem ist der Aspekt der sozialen Erwünschtheit als Fehlerquelle zu nennen. Dabei handelt es sich um die Tendenz, in sozialen Situationen einen positiven Eindruck der eigenen Person durch den Versuch zu erwecken, dem zu entsprechen, was andere scheinbar von einem erwarten. Diese Verzerrung tritt insbesondere dann auf, wenn es um Themen geht, die allgemein als moralisch oder politisch sensibel gelten³³⁷. Dies ist zwar bei der Gruppendiskussion mitunter der Fall, es geht aber nicht um eine Bewertung der eigenen Gefühle, Denkweisen und Handlungen. Zudem sollen durch die Methode der Gruppendiskussion gerade Plausibilitätserklärungen minimal ausfallen und somit soziale Erwünschtheit weniger Einfluss haben als es zum Beispiel bei Interviews der Fall ist. Die Gruppendiskussion fand darüber hinaus gegen Ende eines zweitägigen Austausches statt, bei dem die Atmosphäre unter den Teilnehmenden offen und wohlwollend war. Schlussendlich wurde zu Beginn der Diskussion versichert, dass die Daten anonymisiert erfasst werden würden, um zu maximaler Offenheit einzuladen.

Weitere mögliche Fehlerquellen können durch verzerrte Erinnerungen entstehen. Bei der Gruppendiskussion lag aber ein klarer Fokus insbesondere auf subjektiven Relevanzen, Sichtweisen, Interpretationen, Deutungen, Sinnentwürfen und Erklärungsmustern sowie technischem Wissen und Prozesswissen und viel weniger auf biografischen Erinnerungen. Die Fehler, die sich aus verzerrten Erinnerungen ergeben haben, haben für die Auswertung also wenig bis keine Bedeutung.

Zuletzt kommt der Einfluss der Moderatorin, insbesondere bei der Deutung des Gesagten zum Tragen. Die Vorannahmen bei der Codierung und Interpretation stehen dabei in einer Wechselwirkung mit den wahrzunehmenden Phänomenen selbst³³⁸. So fließen schon bei der Auswahl der relevanten Textstellen, die dann codiert wurden, und bei der Interpretation dieser Vorkenntnisse und Annahmen mit ein. Grundsätzlich kann dies nicht gänzlich verhindert werden, jedoch kann ein strenges methodisches Vorgehen entsprechende Verzerrungseffekte mildern³³⁹. Im Rah-

³³⁷ Vgl. K. Bogner & Landrock, 2015, S. 2

³³⁸ Vgl. Sichler, 2020 „hermeneutische Zirkel“ für eine Verbildlichung des Phänomens

³³⁹ Vgl. Jäger & Reinecke, 2009, S. 68–69

men dieser Arbeit wird dies durch die, abgesehen von der Nennung der Leitfragen, wenig steuernde Beteiligung der Moderatorin sowie durch die strukturierte Vorgehensweise hinsichtlich der auf einem Codierleitfaden aufbauenden Auswertung gewährleistet.

6.5.2 Hemmende und fördernde Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen

Die erste diesem AP zu Grunde liegende, forschungsleitende Fragestellung lautet:

Schützen Erwerbstätige prinzipiell selbstmotiviert ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?

Diese Frage wurde von den Expert*innen, die an der Gruppendiskussion teilnahmen einheitlich mit nein beantwortet. Allerdings wurde deutlich, dass diese Antwort durch aktuelle gesellschaftliche und organisatorische Faktoren bedingt ist. Diese Faktoren sollen hier zusammenfassend diskutiert werden, doch zunächst ist noch einmal ein Blick auf das in Kapitel 3 vorgestellte Mehrebenen-Modell zu werfen. Dieses ist in die Ebenen Gesellschaft, Organisation und Individuum gegliedert.

An die Ebenen des Mehrebenen-Modells angelehnt wurden zuerst bedingende Faktoren der Prävention, die im Rahmen einer Literaturrecherche identifiziert wurden, in einer Übersichtstabelle zusammengetragen (Tabelle 4, Kapitel 5.2). Auch die Faktoren, die innerhalb der Gruppendiskussion genannt worden waren, wurden in einer neuen Tabelle ebenfalls in die drei Ebenen gegliedert (Tabelle 6). Im Rahmen der Gruppendiskussion nannten die teilnehmenden Expert*innen frei Faktoren auf allen drei Ebenen und gingen auf die komplexen Zusammenhänge zwischen den Faktoren auf den verschiedenen Ebenen ein. Während in der Literatur die Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichen Entwicklungen, organisationalen Trends und Faktoren des Individuums in Bezug auf Prävention nur wenig thematisiert wurden, verdeutlichten die Beiträge der Expert*innen, dass es essentiell ist, Faktoren auf allen Ebenen zu betrachten und, wenn möglich, zu berücksichtigen, um langfristig die Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten durch Prävention schützen zu können.

Aus der Gesellschaft und der Organisation selbst ergeben sich laut Expert*innen technische und organisatorische Herausforderungen, wie z. B. die erschwerte Teilnahme von Erwerbstätigen an Präventionsangeboten bei flexibler Arbeit und der Mangel an gut gestalteten, digitalen Angeboten für diese Erwerbstätigen Gruppe. Zudem betonten sie, dass sich aus Gesellschaft und Organisation eine konstitutionelle Grenze ergibt, auf Grund derer die Forschungsfrage aktuell nicht einfach mit „Ja“ zu beantworten ist. So müssen die Faktoren, die es bedingen, dass Erwerbstätige prinzipiell nicht selbstmotiviert ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schützen, thematisiert werden. Zuerst soll aber verdeutlicht werden, was unter konstitutionellen Grenzen zu verstehen ist.

Das Phänomen konstitutioneller Grenzen wurde u. a. bereits durch Adorno thematisiert. Er beschreibt in einem seiner Vorträge das Verhältnis von Individuum und Organisation³⁴⁰. Für ihn steht insbesondere der Verlust der Individualität des Individuums in der Beziehung zwischen Individuum und Organisation im Vordergrund. Das Individuum wird zu einem Werkzeug, das sich dem Zweck der Organisation unterordnet. Somit ist der Mensch Individuum und gleichzeitig Teil der Organisation. Die Organisation prägt in solcher Form das Wesen des Menschen, dass er nicht anders kann als sich selbst der Organisation und deren Zweck unterzuordnen. Dabei sind die Ohnmacht des Individuums und der Verlust seiner Individualität ein vom Menschen selber geschaffener Zustand³⁴¹.

Aus dieser Fetischisierung von Organisation und Kollektivität wird auch eine konstitutionelle Grenze der Werte Sicherheit und Gesundheit und der Bedeutsamkeit für „selbstmotivierte“ Handlungen deutlich. Das Individuum in einer Organisation übernimmt Sicherheit und Gesundheit nur dann als handlungsleitende Werte, wenn diese mit dem Zweck der gesamten Organisation oder, für nicht-organisationsgebundene Gruppen, wie Selbstständige oder über Plattformen angestellte Erwerbstätige, mit den Werten derer entsprechenden organisationalen Strukturen vereinbar ist.

Adorno vertieft weiter: „Die Anpassung der Menschen an die gesellschaftlichen Verhältnisse und Prozesse ... sind [der] Triumph der Integration, bis in ihre innersten Verhaltensweisen hinein, mit dem identifiziert, was mit ihnen geschieht.“ (Ebd., 1970, S. 146f). Die momentanen gesellschaftlichen Verhältnisse werden von den Expert*innen im Rahmen der Gruppendiskussion immer wieder aufgegriffen als übergreifender Faktor, der es bedingt, dass Erwerbstätige bereit sind, ihre Sicherheit und Gesundheit zu riskieren und sich somit auch nur eingeschränkt selbstmotiviert für diese einsetzen, indem sie verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen: „Gesundheit ist ja auch mit der Gesellschaft verbunden. Es ist alles miteinander verbunden. Große Unternehmen wollen flexible Arbeit, weil sie wissen, dass die Menschen auf Druck der Gesellschaft bereit sind, ihre Gesundheit für ihre Arbeit zu gefährden.“ (Zeilen 80-83). Vor allem konstitutionelle Grenzen, die sich aktuell aus Gesellschaft und Organisation ergeben, gelten laut Expert*innen somit als ein einflussreicher hemmender Faktor verhaltenspräventiver Maßnahmen. Genaue Informationen zu den einzelnen Faktoren, wie z. B. Isolation, Konkurrenzdruck, Erfolgsdruck, finanzieller Druck, kurzfristige Ziele usw. sind in Tabelle 6 dargestellt.

Bei der Auswertung fiel übergreifend auf, dass vor allem auf der Seite der hemmenden Faktoren viele Faktoren erwähnt wurden, die durch die Literaturrecherche aus AP 1 nicht identi-

³⁴⁰ Ebd., 1954

³⁴¹ Ebd., 1954, S. 25

fiziert werden konnten: Während in der Literatur deutlich mehr fördernde Faktoren genannt werden (in Tabelle 4: 120 fördernde Faktoren, 46 hemmende Faktoren), werden durch die Expert*innen mehr hemmende Faktoren thematisiert (in Tabelle 6: 13 fördernde Faktoren, 19 hemmende Faktoren). Dies reflektiert möglicherweise eine Herausforderung, welcher der Arbeitsschutz und die Prävention oft begegnen: Es wird mehr nach Lösungen für Symptome gesucht (sprich fördernden Faktoren), statt nach Ursachen für vorliegende Probleme (sprich den hemmenden Faktoren, siehe Zeilen 150 -151). Dementsprechend erscheinen auch in der Literatur mehr Beiträge zu fördernden Faktoren als zu hemmenden Faktoren. Weitere Gründe für das Ungleichgewicht in der Literatur werden in Kapitel 5.3 diskutiert. Die Zusammenhänge zwischen den Faktoren auf den verschiedenen Ebenen, die in der Gruppendiskussion immer wieder diskutiert wurden (siehe z. B. Zeilen 80-81: „Gesundheit ist ja auch mit der Gesellschaft verbunden. Es ist alles miteinander verbunden.“), wurden in der gesichteten Literatur insgesamt wenig bis gar nicht thematisiert.

Es wurden nahezu gleich viele Faktoren auf der Ebene des Individuums ($n = 10$), auf Ebene der Organisation ($n = 13$) und auf Ebene der Gesellschaft genannt ($n = 10$). Ausschließlich Faktoren bezüglich der Maßnahmengestaltung wurden keine genannt. Dies lässt sich auf den fachlichen Hintergrund der an der Gruppendiskussion teilnehmenden Expert*innen zurückführen. Alle Expert*innen beschäftigen sich weniger mit der Konzipierung einzelner Maßnahmen als vielmehr mit Entwicklungen in der Arbeitswelt und deren Zusammenhängen und Einflüssen auf den Arbeitsschutz und die BGF.

Bei vielen der genannten Faktoren war die Zuordnung zu einer Ebene nicht eindeutig, was in den komplexen Zusammenhängen zwischen den Ebenen zu begründen ist. So lassen sich die genannten Faktoren bezüglich Isolation und Individualisierung, wie z. B. die Aussage „Große Unternehmen wollen flexible Arbeit, weil sie wissen, dass die Menschen auf Druck der Gesellschaft bereit sind, ihre Gesundheit für ihre Arbeit zu gefährden“ (Zeilen 81-83) auf allen drei Ebenen verankern. Zum einen scheint es ein gesellschaftliches Phänomen zu geben, das dafür sorgt, dass Menschen bereit sind, ihre Gesundheit für ihre Arbeit zu gefährden, was die erfolgreiche Umsetzung und Inanspruchnahme von verhaltenspräventiven Maßnahmen hemmt. Gleichzeitig wird aber auch eine hemmende Wirkung in Bezug auf die Motivation des Individuums deutlich, womit die Aussage auch dieser Ebene zuzuordnen wäre. Schlussendlich besteht auch ein hemmender Einfluss auf Ebene der Organisation durch zunehmende Flexibilisierung. Für eine übersichtlichere Darstellung wurden die einzelnen Aussagen aber nur einem Faktor und jeder Faktor wiederum nur einer Ebene zugeteilt, wie auch bereits in Tabelle 4. Die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Ebenen sind in Kapitel 3 dargestellt.

Zusammenfassend ist hinsichtlich der Identifizierung und Analyse hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen zu sagen, dass durch die Gruppendiskussion deutlich wurde, dass die bisherige Darstellung aus AP 1 hin zu fördernden Faktoren verzerrt war. Die Expert*innen diskutierten mehr hemmende Faktoren als fördernde Faktoren und betonten an verschiedenen Stellen, dass eine Bekämpfung der Ursachen von Problemen und die Verhältnisprävention oft zu wenig Beachtung finden. Dies lässt darauf schließen, dass der Fokus in Praxis und Forschung an vielen Stellen zu eindimensional auf fördernden Faktoren liegt und die Ursachen von Problemen vergleichsweise wenig hinterfragt werden. Durch die Gruppendiskussion konnten aber weitere Faktoren in der Übersicht dieser Dissertation ergänzt und vor allem hemmende Wirkungen einzelner Faktoren diskutiert werden.

Durch die zahlreichen Nennungen der bereits aufgeführten Faktoren in der Gruppendiskussion kann zudem davon ausgegangen werden, dass viele wichtige Faktoren durch die Literaturrecherche bereits identifiziert worden waren. Auch die komplexen Zusammenhänge der Faktoren auf und zwischen den verschiedenen Ebenen wurden in der Gruppendiskussion thematisiert und somit vorherige Annahmen bestätigt und die Wichtigkeit einer Betrachtung der Zusammenhänge zwischen Individuum, Organisation und Gesellschaft in Bezug auf Arbeitsschutz und Prävention verdeutlicht.

Auch diese Darstellung sollte keineswegs als erschöpfend betrachtet werden, sondern lediglich als Orientierung.

6.5.3 Eingeschränkte Wirksamkeit von Verhaltensprävention

Die zweite diesem AP zu Grunde liegende forschungsleitende Fragestellung lautet:

Kann die Wirkung verhaltenspräventiver Maßnahmen ganz oder teilweise unwirksam sein oder sogar in ihr Gegenteil verkehrt werden, sodass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach Ergreifen der Maßnahme gleich viel oder sogar mehr gefährdet sind?

Aufbauend auf den Erkenntnissen aus der Gruppendiskussion kann diese Frage eindeutig mit ja beantwortet werden. Zwei mögliche Mechanismen wurden den teilnehmenden Expert*innen der Gruppendiskussion zur Überprüfung vorgestellt: Erstens, dass Erwerbstätige verhaltenspräventive Maßnahmen wie Stressmanagement-Kurse für Leistungssteigerungen statt für eine Reduzierung der Beanspruchung nutzen (Hypothese 1.3: Leistungssteigerung). Zu begründen ist dieses Verhalten laut der Expert*innen in gesellschaftlichen und organisationalen Entwicklungen (siehe z. B. Kapitel 3.1). Diese haben zur Folge, dass Maßnahmen zwar in Anspruch genommen werden, die zugrundeliegende Motivation aber nicht ist sicherer und gesünder zu arbeiten, sondern z. B.

belastbarer zu sein als andere Erwerbstätige, erfolgreicher zu sein oder sich von anderen abzuheben (Gesundheit als Distinktionsmittel). Zweitens: Auch in Bezug auf ressourcenorientierte verhaltenspräventive Maßnahmen kann es zu einer Risikohomöostase und somit zu einer Kompensation oder sogar Überkompensation des gewonnenen Schutzes vor negativen Folgen für die Gesundheit durch die Arbeit kommen (Hypothese 1.4: Risikohomöostase). Der Mechanismus der Risikohomöostase in Bezug auf ressourcenorientierte verhaltenspräventive Maßnahmen ist aber bisher noch zu wenig erforscht, um eindeutige Aussagen treffen zu können. Zukünftig sollten sich entsprechende Forschungsarbeiten damit befassen, um so z. B. durch aufklärende Maßnahmen möglichen Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit entgegenwirken zu können.

Beide Mechanismen haben zur Folge, dass Erwerbstätige zwar möglicherweise an Maßnahmen teilnehmen, ihre Sicherheit und Gesundheit dadurch aber gleich viel oder sogar mehr gefährdet sind. Dies ist für die Evaluation von verhaltenspräventiven Maßnahmen insofern bedeutsam, als dass Maßnahmen zwar umgesetzt und angenommen werden können, was ein hohes Interesse an Sicherheit und Gesundheit und somit Erfolg der Maßnahmen suggeriert, dies aber nicht unbedingt der Fall ist. Vor allem, wenn viele der im vorherigen Kapitel zusammengetragenen hemmenden Faktoren der Prävention, wie z. B. finanzieller Druck zusammen mit kurzfristigen Zielen zusammenkommen, dann kann es sein, dass verhaltenspräventive Maßnahmen nicht zu mehr Sicherheit und Gesundheit führen.

Diese Erkenntnis betont die Wichtigkeit einer langfristigen Evaluation der Wirksamkeit von Maßnahmen und ggf. Anpassungen, die Wichtigkeit der Suche nach möglichen hemmenden Faktoren der Prävention auf allen Ebenen sowie die der Verhältnisprävention, da durch gesunde und sichere Arbeitsverhältnisse die Entscheidung Sicherheit und Gesundheit zu riskieren keine individuelle ist und die Wirksamkeit weniger oder gar nicht ins Gegenteil verkehrt werden kann. Die zugrundeliegenden Wirkfaktoren von Gefährdungspotentialen in Bezug auf verhaltenspräventive Maßnahmen, wurden nach Wissen der Autorin erstmalig betrachtet.

6.6 Zwischenfazit zur Gruppendiskussion

Die Expert*innen sind sich einig, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige anders als angenommen ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit prinzipiell nicht selbstmotiviert schützen, da sie durch verschiedene Faktoren davon abgehalten werden. Faktoren, die einen hemmenden oder fördernden Einfluss auf Verhaltensprävention haben, wurden bereits in Kapitel 5, Tabelle 4, im Rahmen einer disziplinübergreifenden Literaturrecherche identifiziert. Durch die Gruppendiskussion wurden einige dieser Faktoren in der freien Diskussion durch die Expert*innen validiert sowie weitere Faktoren ergänzt, die zuvor nach Wissen der Autorin noch nicht erforscht wurden. Vor allem Faktoren auf Ebene der Gesellschaft und der Organisation wurden genannt, während

maßnahmenbezogene Faktoren sowie Faktoren auf Ebene des Individuums weniger thematisiert wurden.

Auch die Zusammenhänge zwischen den einzelnen Faktoren, die den Ebenen der Gesellschaft, der Organisation und des Individuums zuzuordnen sind, wurden durch die Expert*innen diskutiert. Dadurch wurde die Wichtigkeit verdeutlicht, Faktoren auf allen drei Ebenen zu beachten, um selbstmotiviertes präventives Handeln bei (flexibel arbeitenden) Erwerbstätigen fördern zu können. Dies erscheint besonders relevant im Kontext der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeit, durch welche Entscheidungen den Erwerbstätigen zunehmend selber überlassen werden.

Es sollte also überprüft werden, ob und inwiefern flexibel arbeitende Erwerbstätige, unter vielen und stark ausgeprägten fördernden und wenig und schwach ausgeprägten hemmenden Bedingungsfaktoren ihre Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit schützen und verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen. Zudem ist genauer zu quantifizieren, welche Faktoren den größten Einfluss darauf haben.

Die Expert*innen legten bei der Diskussion einen klaren Fokus auf hemmende Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen, indem sie deutlich mehr hemmende Faktoren nannten als fördernde Faktoren der Prävention. Dieser Fokus auf Ursachen für mögliche Probleme in Bezug auf erfolgreiche Umsetzung und Inanspruchnahme von verhaltenspräventiven Maßnahmen steht im Kontrast zu den mehrheitlich fördernden Faktoren, die in der Literatur identifiziert wurden. Die Bedeutung eines Fokus auf Ursachen von Problemen wurde durch Expert*innen weiter hervorgehoben, indem sie immer wieder die Wichtigkeit des STOP-Prinzips, der Verhältnisprävention und explizit der Bekämpfung der Ursachen von Problemen betonten.

Darüber hinaus erörterten die Expert*innen im Rahmen der Gruppendiskussion, ob und inwiefern aus verhaltenspräventiven Maßnahmen Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit von Erwerbstätigen entstehen können. Die Expert*innen bestätigten diese Möglichkeit und diskutierten weiter eine Leistungssteigerung, u. a. durch höhere Erwartungen an die Belastbarkeit von Erwerbstätigen nach der Teilnahme an verhaltenspräventiven Maßnahmen sowie die Möglichkeit einer Risikohomöostase in Bezug auf ressourcenorientierte Verhaltensprävention als Mechanismen. Vor allem in Bezug auf eine Überkompensation der Schutzmechanismen von ressourcenorientierter Verhaltensprävention können zum aktuellen Zeitpunkt aber nur Vermutungen angestellt werden. In Zukunft sollte dieser Mechanismus weiter erforscht werden, um mögliche Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.

Die Grenzen zwischen Arbeits- und Lebenswelt verschwimmen zudem auch hinsichtlich Prävention. So ist es nicht (mehr) zielführend, nur die explizit mit der Arbeit verbundenen verhaltenspräventiven Maßnahmen zu betrachten, um feststellen zu können, ob Erwerbstätige verhaltenspräventive Tätigkeiten ausführen, die auch zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der

Arbeit beitragen³⁴². „Nein, [Selbstständige und flexibel arbeitende Erwerbstätige versuchen nicht aktiv, ihre Gesundheit zu schützen]. Stattdessen versuchen sie vielleicht in ihrem Privatleben ihr Wohlergehen zu sichern aber im Arbeitskontext schützen sie ihre Gesundheit nicht.“ (Zeilen 3-5). Auch diese präventiven Handlungen sind weiter zu erforschen.

³⁴² Für eine Erläuterung potentieller Übertragungseffekte, siehe Kapitel 1.3.3.

7 Arbeitspaket 3: Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen zur Analyse und Bewertung hemmender und fördernder Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen

Das Präventionsparadox (siehe Kapitel 2.3) lässt vermuten, dass Erwerbstätige (Verhaltens-)präventive Maßnahmen abseits des gesetzlichen Arbeitsschutzes ergreifen, die ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schützen. In der Gruppendiskussion (AP 2, Kapitel 6) ergab sich, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige dies nur tun, wenn individuelle, organisatorische und gesellschaftliche Bedingungen gegeben sind, die ein selbstmotiviertes Ergreifen präventiver Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit begünstigen. Zudem wurde durch die Gruppendiskussion deutlich, dass Erwerbstätige möglicherweise für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Privatbereich verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen, ohne explizit Bezug zu Präventionsangeboten im Arbeitskontext herzustellen.

Aus dieser Annahme ergibt sich folgende Fragestellung, die für das AP 3 forschungsleitend ist:

1. *Ergreifen wissenschaftliche Mitarbeiter*innen selbstmotiviert Maßnahmen, die zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen, auch wenn Präventionsmaßnahmen als solche nicht bekannt sind?*

Die Rahmenbedingungen oder auch hemmenden und fördernden Faktoren, unter denen Erwerbstätige selbstmotiviert verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen, wurden im Rahmen dieser Dissertation bereits in einer Literaturrecherche herausgearbeitet und angelehnt an ein Mehrebenen-Modell (Kapitel 3) systematisiert (Kapitel 5) und konnten im Rahmen einer Gruppendiskussion im freien Gespräch analysiert und ergänzt werden (Kapitel 6).

Im Rahmen der Gruppendiskussion war deutlich geworden, dass nicht per se davon auszugehen ist, dass Erwerbstätige, die flexibler Arbeit nachgehen, sich selbstmotiviert für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einsetzen. Stattdessen tun sie dies nur, wenn bestimmte gesellschaftliche, organisatorische und individuelle hemmende und fördernde Faktoren zum Tragen kommen, die es bedingen, dass Erwerbstätige ihre Sicherheit und Gesundheit schützen. Die Bedeutsamkeit der herausgearbeiteten hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen gilt es allerdings weiter zu quantifizieren und zu erproben. Der Versuch einer Vorhersage in Bezug auf präventives Verhalten anhand der hemmenden und fördernden Faktoren bietet sich hierzu im besonderen Maße an. Es ergibt sich folgende forschungsleitende Frage:

2. *Lässt sich anhand der in AP 1 und AP 2 identifizierten hemmenden und fördernden Faktoren eine Inanspruchnahme verhaltenspräventiver Maßnahmen vorhersagen?*

Die Forschungsfragen werden durch eine Online-Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen von Hochschulen überprüft. Zu diesem AP sind folgende Anhänge einzusehen: Das Unbedenklichkeitsvotum der Ethikkommission der BUW (Anhang V, S. XLVI), eine Einwilligung durch Prof. Dr. Stefan Diestel (Anhang VI, S. XLVII), die Befragungsstruktur der online-Befragung (Anhang VII, S. XLVIII ff.), eine exemplarisch Einladung zur Teilnahme an der Studie (Anhang VIII, S. LXIX), eine Gesamtübersicht über die quantitativen Daten, die erhoben wurden (Anhang IXa, S. LXX ff.) und über die qualitativen Daten, die erhoben wurden (Anhang IXb, S. CV ff.).

7.1 Ziele und Hypothesen der Befragung

Ziel dieses APs ist es zu überprüfen, ob Erwerbstätige, die mobil flexibel arbeiten, selbstmotiviert Maßnahmen ergreifen, die zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen, auch wenn Präventionsmaßnahmen als solche nicht bekannt sind. Des Weiteren soll betrachtet werden, inwiefern mobil flexibel arbeitende Erwerbstätige unter günstigen Bedingungsfaktoren ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schützen und verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen und die Möglichkeit einer Vorhersage eines entsprechenden Verhaltens getestet werden. Abschließend ist zu quantifizieren, welche Faktoren den größten Einfluss auf präventives Verhalten haben.

Um die Ziele erreichen und die Forschungsfragen beantworten zu können wurde eine Befragung wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen von Hochschulen durchgeführt und die Daten hinsichtlich folgender Aspekte voranalysiert: Die aktuelle psychische Belastungssituation im Home-Office wird mit der Belastungssituation am betrieblichen Arbeitsplatz verglichen, ebenso wie die wahrgenommene Beanspruchung am jeweiligen Arbeitsplatz. Darüber hinaus wird die durchschnittliche Abweichung von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Home-Office und am betrieblichen Arbeitsplatz verglichen. Es wird geprüft, wie die Arbeit generell im Home-Office bewertet wird und wie die eigene Produktivität bzw. Leistung eingeschätzt wird.

Zudem wird ermittelt, mit welchen Belastungsfaktoren Überstunden im Home-Office zusammenhängen. Darüber hinaus wird geprüft, ob es anhand bestimmter Belastungskonstellationen möglich ist (mit einer besseren Wahrscheinlichkeit als dem Zufall) vorherzusagen, ob ein*e Mitarbeiter*in im Home-Office Überstunden machen wird und welche individuellen, technischen und organisatorischen Faktoren dafür relevant sind. Zudem wird ermittelt, ob es möglich ist, anhand hemmender und fördernder Faktoren der Prävention vorherzusagen, wer mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit Überstunden machen wird und welche Faktoren am meisten zu dieser Vorhersage beitragen.

Es wird analysiert, welche Änderungen in psychischen Belastungsfaktoren unabhängig von der Ausgangssituation besonders stark mit Änderungen in der wahrgenommenen Beanspruchung durch die Arbeit zusammenhängen. Außerdem wird betrachtet, ob und anhand welcher

Änderungen der Belastungsfaktoren vorhergesagt werden kann, wer im Home-Office stärker beansprucht ist als am betrieblichen Arbeitsplatz und für wen die Arbeit weniger beanspruchend ausfällt. Abschließend werden Wünsche und Anmerkungen zur Arbeit im Home-Office und Prävention systematisiert zusammengefasst.

Durch diese Voranalysen soll ein Verständnis für die Situation erlangt und wichtige Rahmenbedingungen für Verhaltensprävention exploriert werden.

Daraufhin werden, angelehnt an die beiden forschungsleitenden Fragestellungen zwei Hypothesen überprüft. Diese ergeben sich aus den Erkenntnissen aus der Literaturrecherche in AP 1 (Kapitel 5) sowie aus der Gruppendiskussion in AP 2 (Kapitel 6).

7.1.1 Hypothese 2.1: Verhaltenspräventive Maßnahmen im Schatten der Verhältnisprävention

Es wird angenommen, dass die Voraussetzungen für mobil arbeitende wissenschaftlich Beschäftigte an Hochschulen besonders günstig in Bezug auf Rahmenbedingungen für selbstmotiviertes Ergreifen verhaltenspräventiver Maßnahmen sind und sie somit selbstmotiviert verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen. Ferner kann aufbauend auf Erkenntnissen aus AP 1 und AP 2 angenommen werden, dass Erwerbstätige im Privaten Maßnahmen, die zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen, ergreifen und deshalb Erwerbstätige, denen betriebliche verhaltenspräventive Maßnahmen nicht bekannt sind, nicht weniger Verhaltensweisen zeigen, die den betrieblichen, verhaltenspräventiven Maßnahmen gleichzusetzen sind, aber im Privaten verfolgt werden.

Zu Forschungsfrage 1 wird entsprechend folgende Hypothese aufgestellt, die in diesem AP im Rahmen einer Befragung von mobil arbeitenden, wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen überprüft wird:

***H2.1:** Auch, wenn Präventionsmaßnahmen als solche nicht bekannt sind, ergreifen mobil arbeitende wissenschaftliche Mitarbeiter*innen selbstmotiviert Maßnahmen, die zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen und somit als solche zu verstehen sind.*

Ob und in welchem Maße Erwerbstätige Verhalten zeigen, welches ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schützt und somit als Präventionsverhalten verstanden werden kann, wird über die Summe der verfolgten verhaltenspräventiven Aktivitäten operationalisiert.

7.1.2 Hypothese 2.2: Vorhersagefähigkeit der hemmenden und fördernden Faktoren

Im Rahmen der Gruppendiskussion ist deutlich geworden, dass nicht per se davon auszugehen ist, dass Erwerbstätige, die flexibler Arbeit nachgehen, sich selbstmotiviert für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einsetzen. Stattdessen schützen sie ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nur dann, wenn bestimmte gesellschaftliche, organisatorische und individuelle Faktoren zum Tragen kommen. Die zweite forschungsleitende Frage in diesem AP befasst sich entsprechend mit diesen Faktoren, die zuvor bereits in einer Literaturrecherche identifiziert, in dem Mehrebenen-Modell systematisierten und in der Gruppendiskussion analysiert, validiert und ergänzt wurden. Die Bedeutsamkeit dieser soll im Rahmen dieses dritten APs durch den Versuch einer Vorhersage selbstmotivierten Ergreifens verhaltenspräventiver Maßnahmen überprüft werden. Hierzu wird im Rahmen der Befragung mobil arbeitender wissenschaftlich Beschäftigter von Hochschulen die Inanspruchnahme von Maßnahmen abgefragt und quasi-experimentell überprüft sowie Einstellungen, Überzeugungen und Selbsteinschätzungen von Fähigkeiten und Aspekten der Organisation, für die ein Zusammenhang mit Inanspruchnahme von Maßnahmen erwartet wird.

Folgende Hypothese soll in Bezug auf die zweite Forschungsfrage getestet werden:

***H2.2:** Anhand hemmender und fördernder Faktoren der Prävention lässt sich eine Vorhersage treffen, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein*e wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in ein verhaltenspräventives Angebot wahrnehmen wird.*

Die Maßnahmeninanspruchnahme (abhängige Variable, aV) wird über die Summe der in Anspruch genommenen Angebote operationalisiert sowie im Rahmen eines quasi-experimentellen Versuch-Designs über die Entscheidung am Ende der Befragung weitere Informationen zu gesundem Arbeiten im Home-Office zu erhalten und mehr über Präventionsangebote erfahren zu wollen. Die hemmenden und fördernden Faktoren der Inanspruchnahme (unabhängige Variable, uV) werden über die mittlere Zustimmung zu Aussagen operationalisiert (siehe E4 und E5, Anhang VII).

7.2 Methodische Begründung der Befragung

Als Methode für dieses AP wurde eine Online-Befragung gewählt. Diese Forschungsmethode eignet sich besonders gut, da das Forschungsthema im Rahmen der vorweggehenden APs bereits ausführlich exploriert werden konnte und somit bereits umfassende Kenntnisse vorlagen, die weiter überprüft, vertieft und, im Rahmen der Möglichkeiten quantifiziert werden sollen. Über Online-Befragungen ist es möglich, innerhalb einer geringen Zeitspanne eine große Menge an Daten zu sammeln und über diese eine Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf ähnliche Zielgruppen

zu erlangen. Mögliche Stärken und Einschränkungen in Bezug auf die Methode und die Generalisierbarkeit werden in Kapitel 7.5 diskutiert.

Zur Teilnahme an der Befragung wurden wissenschaftliche Mitarbeiter*innen von vier Hochschulen in NRW gewählt. Normalerweise arbeiten die meisten wissenschaftlich Beschäftigten an Hochschulen am betrieblichen Arbeitsplatz. Im März 2020 wurde aber zur Kontaktbeschränkung aus Gründen des Infektionsschutzes hinsichtlich SARS-CoV-2 der Präsenzbetrieb an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland über Dienstanweisungen nahezu vollkommen eingestellt. Infolgedessen arbeitet ein Großteil der Beschäftigten teils erstmalig von zu Hause aus³⁴³.

Mit der Umstellung aufs Home-Office gehen also für diese Beschäftigtengruppe teils erstmalig räumliche und zeitliche Freiheitsgrade bezüglich der Arbeitsgestaltung einher. Die flexiblen Arbeitsbedingungen bedeuten auch, dass Erwerbstätige nun größere Freiheiten aber auch eine größere Verantwortung hinsichtlich ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit haben. Es ist davon auszugehen, dass die Wahrnehmung dieser Verantwortung durch die Kurzfristigkeit der Umstellung aufs Home-Office, die an sich herausfordernd ist, erschwert wird.

Da das Virus sich schnell und folgeschwer verbreitete, kam die Auflösung des Präsenzbetriebs verhältnismäßig kurzfristig: Erst seit dem 27.01.2020 lagen erste Berichte der durch eine Infektion mit dem Virus ausgelöste Atemwegserkrankung COVID-19 in Deutschland vor. Auch am 28. Februar 2020 wurde das Risiko für die Bevölkerung in Deutschland durch das Robert Koch-Institut (RKI) noch als „gering bis mäßig“ bewertet, seit dem 17. März als „hoch“ und für Risikogruppen seit dem 26. März als „sehr hoch“. So konnten notwendige Strukturen und räumlich-technische Voraussetzungen für die Arbeit von zu Hause aus wenig bis gar nicht geschaffen werden. Die Risiken für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie die damit einhergehende Relevanz von Prävention liegen auf der Hand.

Mit der Umstellung aufs Home-Office gehen die für flexible Arbeitsbedingungen typischen Herausforderungen der Prävention einher: Erwerbstätige sind für Belange des Arbeitsschutzes schwerer zu erreichen. So können z. B. Angebote der Prävention und der BGF vor Ort durch häufiges Arbeiten im Home-Office weniger bis gar nicht wahrgenommen werden. Erwerbstätigen ist es dann vermehrt überlassen, eigenverantwortlich den Bedarf für Maßnahmen, die ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gewährleisten, wahrzunehmen, zu recherchieren, Maßnahmen in Anspruch zu nehmen und Änderungen umzusetzen. Faktoren, die eine Inanspruchnahme von

³⁴³ In der Befragung ($n = 855$) gaben 98 % an, aktuell zumindest teilweise zu Hause zu arbeiten. 52,9 % gaben an, sonst nie oder nur in Ausnahmefällen von zu Hause aus zu arbeiten.

Maßnahmen einerseits fördern, aber auch hemmen oder sogar verhindern können, haben im Lichte der kurzfristigen Umstellung aufs mobile Arbeiten besondere Tragweite³⁴⁴.

Zum Zeitpunkt der Befragung (Ende Mai bis Ende Juni 2020) war der Präsenzbetrieb an allen Hochschulen bereits seit mindestens zweieinhalb Monaten eingestellt, wodurch sich Belastungen, die sich durch die akute Umstellung ergeben haben, bereits wieder reduziert haben sollten. Dies gilt auch für die Mehrbelastung, die sich durch die Umstellung auf digitale Lehre ergeben hat. Innerhalb von anderthalb Monaten musste die Lehre, zu der ein großer Teil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen als Teil der Arbeitsaufgabe verpflichtet ist, erstmalig und auf nicht-absehbare Zeit digital angeboten werden. Zum Zeitpunkt der Befragung sollte diese Umstellung an allen Hochschulen bereits seit mindestens einem Monat umgesetzt worden sein.

Eine weitere Besonderheit der Pandemiebedingten Situation im Vergleich zum mobilen Arbeiten unter „Normalbedingungen“ ist, dass Selektionsmechanismen wegfallen. Diese tragen bei sonst üblichem, freiwilligem mobilen Arbeiten dafür Sorge, dass nur Personen, deren Zuhause z. B. grundlegende Bedingungen für ein Arbeiten im Home-Office erfüllt, die möglicherweise weniger Wert auf räumliche Trennung für eine Bewahrung von Grenzen zwischen Arbeit- und Privatleben legen usw., im Home-Office arbeiten. Diese Faktoren, die gesundes Arbeiten im Home-Office begünstigen, waren somit nicht gegeben. Es gibt allerdings auch keine Hinweise darauf, dass sich aus den Pandemiebedingten Besonderheiten systematische Verzerrungen bei der Überprüfung der Hypothesen ergeben sollten.

Die Ergebnisse und ihre Generalisierbarkeit werden vertiefend in Kapitel 7.5 diskutiert.

7.3 Methodik der Befragung

In den folgenden Unterkapiteln werden zuerst die Teilnehmer*innen und die Methode der Rekrutierung beschrieben, gefolgt vom Datenschutz, Design, dem verwendeten Material, dem Ablauf sowie der Methode der statistischen Auswertung.

7.3.1 Teilnehmer*innen

An der Befragung nahmen 855 wissenschaftliche Mitarbeiter*innen von Universitäten und Fachhochschulen teil. Es gab keine weiteren Voraussetzungen für die Teilnahme, als dass die Teilnehmer*innen an einer Hochschule angestellt sein mussten. Dies wurde durch selektives Vorgehen bei der Einladung zur Teilnahme erreicht: Die Einladung zur Teilnahme an der Studie wurde durch die Personalräte der Hochschulen via Email an alle vorliegenden Arbeits-Email-Adressen

³⁴⁴ Siehe Kapitel 4.2 für ausführliche Erläuterungen zu Herausforderungen für Prävention in Bezug auf flexible Arbeit.

von Beschäftigten versendet. Ein entsprechender Link zur Befragung war in der Email enthalten. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig. Von einer Vergütung oder Kompensation wurde abgesehen, da dadurch nur eine Teilnahmesteigerung in kleinem Maße (2-5 %) zu erwarten gewesen wäre³⁴⁵ und von einem intrinsischen Interesse an einer Teilnahme ausgegangen wurde.

Wenn ein Datensatz einer der Teilnehmer*innen nur die demografischen Angaben oder weniger Angaben enthielt und somit keine inhaltliche Frage beantwortet wurde, wurde dieser von den folgenden Analysen ausgeschlossen. Nach Ausschluss unvollständiger Datensätze verbleiben insgesamt die Datensätze von 670 Beschäftigten, die in die Datenanalyse eingingen. Für eine Beschreibung der in die Analyse eingehenden Teilnehmer*innen, siehe Tabelle 8.

Tabelle 8

*Beschreibung der Teilnehmer*innen der Befragung in Prozentanteilen der in die Analyse eingehenden Stichprobe (n = 670)*

Geschlecht	
Männlich	40 %
Weiblich	56 %
Alter	
21 - 30 Jahre	30 %
31 - 40 Jahre	31 %
41 - 50 Jahre	18 %
51 - 60 Jahre	17 %
über 60 Jahre	4 %
Hochschulen	
Bergische Universität Wuppertal	41 %
FH Südwestfalen	21 %
Hochschule Niederrhein - University of Applied Sciences	18 %
Westfälische Hochschule	14 %
Andere / unbekannt	6 %
Arbeitsverhältnis	
Befristet	50 %

³⁴⁵ Vgl. Göritz, 2006

Unbefristet	39 %
Tätigkeitsbereich	
Wissenschaft	83 %
Technik	3 %
Verwaltung	3 %
Kunst	1 %
Entfernung zum Wohnort	
bis 15km	46 %
16 bis 50km	35 %
50 bis 100km	14 %
über 100km	5 %
Anzahl weiterer Mitglieder des Haushalts	
Null	16 %
Eins	34 %
Zwei	19 %
Drei	15 %
Vier	9 %
Fünf oder mehr	2 %
Alter des jüngsten Mitglieds des Haushalts	
Unter 6 Jahre	13 %
6 bis 12 Jahre	8 %
13 bis 18 Jahre	7 %
Über 18 Jahre	56 %
Arbeitszimmer	
Arbeitszimmer vorhanden, das nur vom Beschäftigten genutzt wird.	32 %
Arbeitsplatz in einem Zimmer, das auch für andere Zwecke und/ oder von anderen genutzt wird.	47 %
Arbeitszimmer, das auch von anderen zum Arbeiten genutzt wird.	16 %
Weder einen Arbeitsplatz, noch ein Arbeitszimmer.	3 %
Erfahrung mit Home-Office	

Arbeiten normalerweise nur in Ausnahmefällen im Home-Office und arbeite nun vermehrt von Zuhause aus.	21 %
Arbeiten normalerweise nie im Home-Office und haben sich gerade situationsbedingt auf die Arbeit im Home-Office umgestellt.	32 %
Arbeiten normalerweise hin und wieder (1 bis 3 Mal pro Monat) im Home-Office und arbeite nun vermehrt von Zuhause aus.	19 %
Arbeiten auch sonst (fast) ausschließlich im Home-Office.	2 %
Arbeiten, unabhängig von der momentanen Situation, regelmäßig (mindestens 1 Mal pro Woche) im Home-Office.	24 %
Arbeiten nie im Home-Office. Auch die aktuelle Situation hat daran nichts geändert.	2 %

Anmerkung. Es wird von der Gesamtzahl der in die Analyse eingehenden Datensätze ausgegangen ($n = 670$). Entsprechend ergibt durch fehlende Werte die Summe der Prozentzahlen nicht immer 100 %.

7.3.2 Datenschutz

Die Befragung wurde über LimeSurvey realisiert. Die Online-Plattform wird von der BUW betrieben, sodass die Daten innerhalb der Universität lagern und damit durch eine Auswertung oder Einsichtnahme Dritter geschützt sind. Sowohl die Erstellung als auch die Durchführung der Befragung erfolgte webbasiert per verschlüsselter Verbindung. So wurde eine sichere Übermittlung der Daten für Teilnehmende garantiert. Namen von Teilnehmenden wurden nicht erhoben und es wurden keine IP-Adressen gespeichert. Alle personenbezogenen Daten wurden in Kategorien abgefragt, sodass ein Rückschluss auf eine Person nicht möglich war.

Ein positives Votum der Unbedenklichkeit der Befragung wurde durch die Ethikkommission der BUW bestätigt (Anhang IV).

7.3.3 Design

Der Forschungsansatz ist als Querschnittsstudie mit korrelativem Ex-Post-Facto Ansatz mit quasi-experimenteller Komponente zu verstehen. Bei dem quasi-experimentellen Ansatz stellt die Option mehr über verhaltenspräventive Angebote erfahren zu können die aV dar. Die Entscheidung, das Angebot anzunehmen oder nicht (aV) wird in Abhängigkeit bereits existierender Gruppen untersucht (uV). Beim Ex-Post-Facto Design wurden Korrelationen zwischen verschiedenen Variabel-Konstellationen sowie Vorhersagegenauigkeiten statistisch überprüft, die näher im folgenden Kapitel beschrieben werden.

7.3.4 Material

Im Folgenden wird der Fragebogen, der für die Online-Befragung verwendet wurde und wie die Variablen darin operationalisiert wurden, vorgestellt.

7.3.4.1 Fragebogen

Der Fragebogen konnte online über einen Link abgerufen werden und bestand aus drei Teilen. Der erste Teil diente dazu, einen allgemeinen Einblick in die Arbeitssituation und die Situation im Home-Office zu gewinnen. Hier wurden u. a. Fragen zu demografischen Daten, Art und Umfang der Anstellung und der generellen Arbeitssituation zu Hause gestellt (siehe Anhang VII, Teil A und B).

Der zweite Teil der Befragung befasste sich mit den Arbeitsbelastungen im Home-Office im Vergleich zu den Arbeitsbelastungen am betrieblichen Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 8 sowie Anhang VII, Teil C). Zudem wurde eine allgemeine Einschätzung der Produktivität und Beanspruchung im Home-Office abgefragt (siehe Anhang VII, Teil D). Die Fragen nach den Belastungen durch die Arbeit wurden aus dem validierten Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen³⁴⁶ übernommen. Einige Fragengruppen wurden ausgelassen, da sie Belastungsfaktoren abfragen, die für die Arbeit an Hochschulen nicht relevant sind (z. B. Fragen zur Aufgabenvariabilität hinsichtlich „ununterbrochen gleiche Bewegung“). Zudem wurden einzelne Fragen umformuliert, sodass es sich um „ich“-Formulierungen statt um neutrale „man“-Formulierungen handelt. In der Diskussion der Veröffentlichung zum Befragungsinstrument wurde Unklarheit geäußert, ob neutrale „man“-Formulierungen zielführend seien oder „ich“-Formulierungen zu präferieren wären³⁴⁷ und „ich“-Formulierungen wurden auch in den anderen Teilen der Befragung verwendet. Einzelne Fragegruppen wurden zudem leicht gekürzt, da die Befragung sonst sehr lang gewesen wäre und die Sorge bestand, dass dies zum einen die Drop-Out Rate erhöht und zum anderen zu Ermüdungseffekten führt. Alle Änderungen wurden mit dem Personalrat der BUW besprochen und abgestimmt.

³⁴⁶ Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen; Dettmers & Krause, im Druck

³⁴⁷ Ebd., S. 40-41



C3.

Bei den folgenden Punkten geht es um Ihre Verantwortung und Anforderungen bei der Arbeit. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

		trifft nicht zu		trifft eher nicht zu		trifft eher zu		trifft voll zu
Meine eigenen Entscheidungsbefugnisse bei der Arbeit sind klar.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit sind die Prioritäten klar.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte häufig widersprüchliche Anweisungen von unterschiedlichen Stellen.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Aufgaben übernehmen, für die ich eigentlich zu wenig eingearbeitet bin.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich häufig von Aufgaben überfordert.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4.

Bei den folgenden Punkten geht es um Ihre Verantwortung und Anforderungen bei der Arbeit. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

		trifft nicht zu		trifft eher nicht zu		trifft eher zu		trifft voll zu
Meine eigenen Entscheidungsbefugnisse bei der Arbeit sind klar.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit sind die Prioritäten klar.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte häufig widersprüchliche Anweisungen von unterschiedlichen Stellen.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Aufgaben übernehmen, für die ich eigentlich zu wenig eingearbeitet bin.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich häufig von Aufgaben überfordert.	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	-----	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abbildung 8. Auszug aus der Online Befragung. Für die vollständige Befragungsstruktur, siehe Anhang VII (Quelle: Eigene Darstellung).

Der finale Teil der Befragung befasste sich damit, welche verhaltenspräventiven Maßnahmen in Anspruch genommen werden sowie mit den fördernden und hindernden Faktoren der Inanspruchnahme auf Ebene des Individuums und der Organisation (siehe Anhang VII Teil E). Zu Anfang dieses Teils der Befragung wurde eine kurze Definition von Prävention dargeboten. Prävention wurde als Oberbegriff für Maßnahmen und Aktivitäten wie folgt beschrieben: Es handelt sich um Maßnahmen und Aktivitäten, die darauf abzielen, Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten

zu verzögern. Dazu zählen u. a. Beratungsangebote, Informationen mit Tipps und Strategien sowie Workshops, die von Universitäten und Hochschulen und verschiedenen zentralen Einrichtungen, wie z. B. Volkshochschulen oder Krankenkassen angeboten werden.

Um die Inanspruchnahme zu überprüfen wurde, basierend auf Erkenntnissen zu Verhaltensweisen, auf welche verhaltenspräventive Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit abzielen, eine Liste solcher Verhaltensweisen zusammengestellt. Die Teilnehmenden wurden aufgefordert anzugeben, ob sie diese Verhaltensweisen zeigen, nicht zeigen oder sich unsicher sind (Beispiel: „Ich mache Entspannungsübungen.“). Die Anzahl der Verhaltensweisen, die gezeigt werden, wird als Indikator herangezogen, ob und wie viel präventive Verhaltensweisen gezeigt werden.

Um Zusammenhänge mit hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen auf Ebene des Individuums feststellen zu können, wurden fünf Aussagen getroffen (zum Beispiel „Ob mein Wohlergehen und meine Gesundheit bei der Arbeit sicher sind, liegt in meiner Hand.“) und der Grad der Zustimmung der Teilnehmenden in Bezug auf diese Aussagen abgefragt. Die Aussagen wurden aufbauend auf Erkenntnissen der Literatur zu personenbezogenen hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen formuliert (hier: Selbstwirksamkeitserwartung³⁴⁸).

Um Zusammenhänge von hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen auf Ebene der Organisation mit anderen Variablen ermitteln zu können, wurden weitere zwölf Aussagen formuliert (z. B. „Ich habe die Zeit, Angebote wahrzunehmen“ und „Mein/e Vorgesetzte*r ist ein gutes Vorbild, wenn es um Gesundheitsschutz geht.“). Diese basieren ebenfalls auf den Erkenntnissen aus der Literaturrecherche (hier bezogen auf Bereitstellung ausreichender zeitlicher Ressourcen³⁴⁹ und Führungskräfte als Rollenvorbilder³⁵⁰).

Am Ende dieses Teils wurde den Teilnehmenden zudem die Option geboten, mehr Tipps für gesundheitsförderliches Verhalten im Home-Office und Hinweise zu Beratungsangeboten zu erhalten (siehe Anhang VII, Teil F). Bei Wahl der Option „ja gerne“ erschien ein drop-down Text mit Hinweisen und Tipps, wie man sich am besten im Home-Office einrichtet von Dr. Stefan Diestel, Professor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der BUW sowie Informationen zum Beratungsangebot „Arbeits- und Gesundheitsschutz – Psychologische Beratung für Beschäftigte der Universität“. Somit konnte mit der Befragung ein quasi-experimenteller Ansatz verfolgt werden.

³⁴⁸ Vgl. Jordan & v.d. Lippe, 2012, S. 3; Brendel & Martus, 2018, S. 40, 53, 77, 78; für ein besseres Verständnis der Wirkzusammenhänge, siehe die Theorie des geplanten Verhaltens (Theory of Planned Behavior; Ajzen, 1991)

³⁴⁹ Vgl. Bellew, 2008; Cosmar & Reich, 2019, S. 610

³⁵⁰ Vgl. Gallagher & Underhill, 2012

Am Ende des Textes war ein „Weiter“ Button. Nachdem dieser gedrückt wurde, konnte am Ende der Seite auf „Absenden“ gedrückt werden, wodurch die Befragung beendet wurde.

7.3.4.2 Operationalisierung der Variablen

Die psychische Belastung im Home-Office sowie am betrieblichen Arbeitsplatz wurde anhand von verschiedenen Aussagen zu psychischen Belastungen in Anlehnung an die Liste psychischer Belastungsfaktoren der gda, die bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden sollen, erhoben (Anhang VII, Teil B). In Tabelle 9 ist dargestellt, wie diese den gda Merkmalsbereichen zuzuordnen sind.

Tabelle 9

Zuordnung der Items zu Belastungen in der Online-Befragung zu den durch die gda festgelegten Merkmalsbereichen psychischer Belastungen

Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	
Information/ Informationsangebot	4 Items
Verantwortung	3 Items
Qualifikation	2 Items
Merkmalsbereich: Arbeitsorganisation	
Arbeitszeit – entgrenzte Arbeitszeit, Vereinbarkeit	6 Items
Arbeitsablauf - Zeitdruck/ Intensität, Unterbrechungen/ Multitasking	5 Items
Merkmalsbereich: Soziale Beziehungen	
Kollegen – Streitigkeiten und Konflikte, soziale Unterstützung	5 Items
Vorgesetzte – Feedback, Anerkennung, Unterstützung im Bedarfsfall	5 Items
Merkmalsbereich: Arbeitsumgebung	
Physikalische Faktoren – Lärm	1 Item
Physische Faktoren – ergonomische Gestaltung	1 Item
Arbeitsmittel – technische Ausstattung	1 Item

Die Bewertung der Belastungen erfolgte anhand einer vier-stufigen Likert-Skala. Den Antworten wurden hinterher die Zahlen eins bis vier zugeordnet, sodass eins immer keine Belastung und vier immer eine starke Belastung bedeutet (siehe Abbildung 9).



Abbildung 9. Belastungswerte (Quelle: Eigene Darstellung).

Die subjektive Beanspruchung wurde ebenfalls anhand einer vier-stufigen Likert-Skala und zwei Aussagen ermittelt. Teil D des Fragebogens (siehe Anhang VII) befasst sich mit Prävention. Zuerst ist eine kurze Definition von Prävention und eine Beschreibung typischer, präventiver Angebote gegeben. Daraufhin wird erfragt, ob Präventionsangebote als solche bekannt sind und wie viel Bedarf bezüglich Präventionsangeboten generell und im Home-Office besteht (4-stufige Likert-Skala). Daraufhin wurde erfragt, ob Beschäftigte verschiedene präventive Verhaltensweisen zeigen (insgesamt 19 mögliche Verhaltensweisen). Die Summe der gezeigten Verhaltensweisen (Antwortoption „ja“ auf die Frage: „Haben Sie dieses Angebot in Anspruch genommen?“) dient als Gesamtindikator für präventives Verhalten.

Die Items zu hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention sind in Tabelle 10 dargestellt und Faktoren der Prävention zugeordnet, durch welche bei der Auswertung auf die Aussagen Bezug genommen wird.

Tabelle 10

Bezeichnungen der Abschnitte im Fragebogen, Einflussfaktoren auf Prävention und exakte Aussagen im Fragebogen (siehe Anhang VII)

Bezeichnung	Faktor	Aussage
A1	Geschlecht	
A2	Alter	
A5	Arbeitsverhältnis	
B2	Vertragliche Arbeitszeit	
D1	Wahrgenommene Beanspruchung	„Ich merke, dass meine Arbeit mich sehr belastet“
E2	Wahrgenommener Bedarf	„Wie viel Bedarf haben Sie in Bezug auf Präventionsangebote im Home-Office?“
E4	Mangelnde Risikokompetenz	„Ich kann nicht einschätzen, wann es nötig wäre, mich nach Angeboten zu erkundigen.“
	Risikobereitschaft	„Ich bin bereit, meine Gesundheit für eine gewisse Zeit zu riskieren, wenn es mich beruflich weiterbringt.“
	Wahrgenommene Notwendigkeit	„Ich muss meine Gesundheit aktiv schützen, damit sie nicht durch die Arbeit beeinträchtigt wird.“

	Selbstwirksamkeitserwartung	„Ob mein Wohlergehen und meine Gesundheit bei der Arbeit sicher sind, liegt in meiner Hand.“
	Wahrgenommener Gewinn	„Es lohnt sich, auch bei der Arbeit in Gesundheit zu investieren.“
E5	Positive Erfahrungen	„Ich habe bisher gute Erfahrung mit Angeboten gemacht.“
	Informationsmangel	„Es ist schwer, an Informationen zu kommen.“
	Unübersichtliche Auswahl	„Die Auswahl an Angeboten ist so unübersichtlich, dass ich gar nicht weiß, wo ich anfangen soll.“
	Passende Auswahl	„Die Auswahl an Angeboten ist passend.“
	Spezifität	„Die Angebote passen zu meinen spezifischen Bedürfnissen.“
	Zeit	„Ich habe die Zeit, Angebote wahrzunehmen.“
	Freiräume schaffen	„Wenn nötig darf ich mir aktiv Freiräume auf der Arbeit schaffen, um Angebote in Anspruch nehmen zu können.“
	Unterstützung durch Kolleg*innen	„Meine Kolleg*innen unterstützen mich darin, meine Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.“
	Unterstützung durch Vorgesetzte	„Mein*e Vorgesetzte*r unterstützt mich darin, meine Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.“
	Gesundheit als oberstes Gut	„Bei meinen Kolleg*innen und meinen Vorgesetzten ist Gesundheit das oberste Gut.“
	Vorgesetzte*r als Vorbild	„Mein*e Vorgesetzte*r ist ein gutes Vorbild, wenn es um Gesundheitsschutz geht.“
	Gesundheit hat hohen Wert	„In unserer Abteilung / unserem Fachgebiet hat Gesundheit einen hohen Wert.“

Anmerkung. Der Grad der Zustimmung wurde immer über eine vierstufige Likert-Skala abgefragt.

Die dichotome Variable *Überstunden* wurde über die Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und der tatsächlichen Arbeitszeit definiert. Arbeitet ein*e Beschäftigte*r wöchentlich mehr als eine Stunde länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, wurde dies als „Überstunden“ codiert. Leistet ein*e Beschäftigte*r weniger Mehrarbeit oder keine Mehrarbeit, wurde dies als „keine Überstunden“ codiert.

Die Entscheidung, weitere Hinweise und Tipps zum Arbeiten im Home-Office sowie Informationen zu Beratungsangeboten zu erhalten, ging als dichotome Variable *Wahrnehmung des Angebots, in die Analysen* ein.

7.3.5 Ablauf

Die Personalratsvorsitzenden der Hochschulen verschickten zwischen dem 28. Mai und dem 15. Juli 2020 eine E-Mail mit der Bitte, an der Befragung teilzunehmen an alle hinterlegten Hochschul-Emailadressen (siehe Anhang VIII). Die Befragung konnte über einen in der Email enthaltenen Link ohne weitere Verschlüsselung und mit Hilfe eines Computers, eines Smartphones oder eines Tablets zeitlich und örtlich flexibel gestartet werden. Durch die Nutzung von LimeSurvey wurde eine problemlose Anwendung unabhängig von Betriebssystem und Browserversion ermöglicht. Am 20. Juni 2020 wurde die Online-Befragung beendet. Danach war der Link zur Befragung nicht länger aktiv.

7.3.6 Statistische Auswertung

Die statistische Auswertung erfolgte mit Hilfe von IBM SPSS Statistics 26 sowie Microsoft Office Excel 2016. Das Level statistischer Signifikanz wird bei $\alpha = .05$ festgelegt. Die Effektgröße wird in Partial Eta squared (ηp^2) angegeben. Die Korrelationsstärke wird anhand von Pearson's product moment correlation coefficient (r) gemessen. Wenn die Sphärizität verletzt ist, werden Greenhouse-Geisser-korrigierte Werte berichtet. Wenn Prozentwerte berichtet werden, wird immer von der Gesamtzahl der in die Analyse eingehenden Datensätze ausgegangen ($n = 670$). Entsprechend ergibt durch fehlende Werte die Summe der Prozentzahlen nicht immer 100 %.

7.4 Ergebnisse der Befragung

Eine Auswertung der gesamten Befragung hinsichtlich der in Kapitel 7.1 definierten Ziele (Voranalyse) finden Sie in Anhang IX. Folgende quantitative Daten wurden ausgewertet und befinden sich in Anhang IXa: Die Maßnahmen der Hochschulen, um das Arbeiten im Home-Office zu ermöglichen (siehe Abbildung 11), Arbeitszeiten und Überstunden am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office (siehe Abbildung 12), Belastungen in den acht erhobenen Belastungsbereichen am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office (siehe Abbildung 13 bis Abbildung 52, sowie Tabelle 13 und Tabelle 14 für eine Übersicht), Beanspruchung durch die Arbeit (siehe Abbildung 53 und Abbildung 54), wahrgenommene Wichtigkeit der Arbeit (siehe Abbildung 55), Kommunikation des Arbeitspensums im Home-Office (siehe Abbildung 56), Umsetzbarkeit der Arbeit im Home-Office (siehe Abbildung 57), Leistung bzw. Produktivität im Home-Office im Vergleich zum betrieblichem Arbeitsplatz (siehe Abbildung 58), Bewertung der Arbeit im Home-Office generell (siehe Abbildung 59), Zukunftswunsch bezüglich Arbeiten im Home-Office (siehe Abbildung 60) sowie die Daten zu Präventionsbedarf generell und im Home-Office (siehe Abbildung 62) und hemmende und fördernde Faktoren der Prävention (siehe Tabelle 15). Eine Übersicht über die qualitativen Daten ist in Anhang IXb zu finden (siehe Abbildung 63 und Abbildung 64, sowie Tabelle 16 und Tabelle 17).

Im Folgenden werden die der Hypothesenprüfung dienlichen Ergebnisse berichtet.

7.4.1 Hypothese 2.1

Angebote der Prävention sind 56 % der Teilnehmenden bekannt, 44 % hingegen geben an, keine Präventionsangebote zu kennen. Um zu überprüfen, ob Beschäftigte, denen Präventionsmaßnahmen bekannt sind, signifikant mehr Verhaltensweisen zeigen, die ihre Gesundheit bei der Arbeit schützen als Beschäftigte, denen Präventionsmaßnahmen nicht bekannt sind, wurden zuerst die Voraussetzungen für eine ANOVA überprüft. Die Daten sind für jede Gruppe normalverteilt (Shapiro-Wilk-Test, $p > .05$), allerdings ergibt der Levene-Test, dass nicht von einer Gleichheit der Varianzen auszugehen ist ($p = .008$). Entsprechend wird die gegenüber Verletzungen der Varianzhomogenität robuste Welch-ANOVA berichtet.

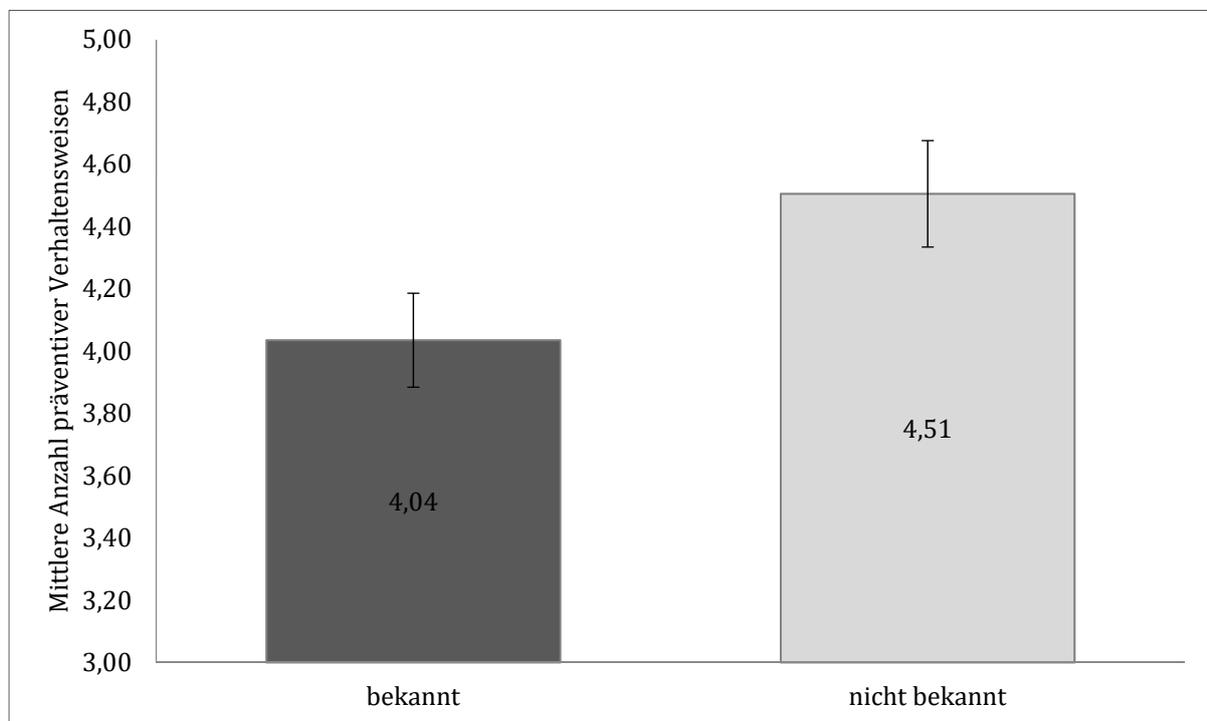


Abbildung 10. Mittlere Anzahl präventiver Verhaltensweisen für Erwerbstätige, die angeben, dass ihnen Präventionsmaßnahmen bekannt sind und Erwerbstätige, die angeben, dass ihnen Präventionsmaßnahmen nicht bekannt sind. Fehlerbalken zeigen Standardfehler.

Die mittlere Anzahl der präventiven Verhaltensweisen ist signifikant höher für Beschäftigte, denen Präventionsangebote als solche nicht bekannt sind ($M = 4.51$, $SD = 2.61$) als für Personen, die angeben, dass ihnen Präventionsangebote als solche bekannt sind ($M = 4.04$, $SD = 2.26$), wie ein zweiseitiger Test ergibt, Welch-Test $F(1, 395.01) = 4.10$, $p = .04$ (siehe Abbildung 10).

Besonders häufig suchen Beschäftigte Gespräche mit anderen (91 %) ³⁵¹, bemühen sich um einen gesunden Schlaf-Wach-Rhythmus (88 %) und versuchen auch ihren Arbeitsplatz im Privatbereich ergonomisch zu gestalten (82 %). Am wenigsten werden Rat, Hilfe oder Unterstützung bei offiziellen Stellen, wie der Psychologischen Beratung für Beschäftigte der Hochschulen gesucht (6 %), Beratungsangebote und Informationsangebote wahrgenommen, die helfen, die Gesundheit bei der Arbeit zu schützen (24 %) oder Entspannungsübungen absolviert (25 %).

7.4.2 Hypothese 2.2

Um vorab zu überprüfen, welche Faktoren einen bedeutsamen Zusammenhang mit präventivem Verhalten haben, werden Korrelationen zwischen den hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention mit der mittleren Anzahl präventiver Verhaltensweisen berechnet. Pearson's Korrelationskoeffizienten als Maß für die Stärke des Zusammenhangs zwischen den hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention mit präventivem Verhalten sind in Tabelle 11 angegeben.

Tabelle 11

Pearson Korrelations-Koeffizient r und Signifikanzniveau für den Zusammenhang zwischen den verschiedenen hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention und präventivem Verhalten

Faktor	r
Geschlecht	.08*
Alter	-.08*
Arbeitsverhältnis	-0,03
Vertragliche Arbeitszeit	0,04
Beanspruchung	0,03
Wahrgenommener Bedarf	-.20**
Mangelnde Risikokompetenz	.20**
Risikobereitschaft	.12**
Wahrgenommene Notwendigkeit	.12**
Selbstwirksamkeitserwartung	-0,03
Wahrgenommener Gewinn	.16**
Positive Erfahrungen	.23**
Schlechter Zugang	0,07
Unübersichtliche Auswahl	-0,00
Passende Auswahl	0,09
Spezifität	.15**
Zeit	.17**
Freiräume schaffen	0,06
Unterstützung durch Kolleg*innen	.19**
Unterstützung durch Vorgesetzte	.16**

³⁵¹ Diese sowie die folgenden Prozentangaben beziehen sich auf die Gesamtzahl der „Ja“ Antworten auf die Fragen dieses Fragenblocks ($n = 100$).

Gesundheit als oberstes Gut	.20**
Vorgesetzte*r als Vorbild	.15**
Gesundheit hat hohen Wert	.19**
Wahrnehmung des Angebots	.13**

Anmerkungen. Pearson Korrelations-Koeffizient für Korrelation der Faktoren mit präventivem Verhalten. $p < .05$, ** $p < .01$ (2-tailed). Fett geschriebene Werte deuten auf einen mindestens schwachen Zusammenhang hin ($r > .10$).

Anhand einer logistischen Regressionsanalyse wurde daraufhin überprüft, ob es möglich ist, mittels der Ausprägung bestimmter Überzeugungen, Selbsteinschätzungen von Fähigkeiten und Aspekten der Organisation, für die ein Zusammenhang mit Inanspruchnahme von Maßnahmen erwartet wird, die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme eines verhaltenspräventiven Angebots zu bestimmen (Variable *Wahrnehmung des Angebots*). Als potentielle Prädiktoren gingen alle hemmenden und fördernden Faktoren sowie die wahrgenommene Beanspruchung in die Modellberechnung ein. Es ergibt sich ein signifikantes Modell (Chi-Quadrat(3) = 30.33, $p < .001$, $n = 145$). Somit lässt sich anhand der Prädiktoren eine bedeutsam bessere Aussage als mittels Zufallsziehung treffen: Dass Beschäftigte ein Angebot wahrnehmen, lässt sich mit Hilfe des Modells zu 67 % korrekt vorhersagen. Dass Beschäftigte ein Angebot nicht wahrnehmen werden, lässt sich mit Hilfe des Modells zu 75 % korrekt vorhersagen. Das Cox & Snell R-Quadrat für das vorliegende Modell beträgt $R^2 = .19$. Das Nagelkerke R-Quadrat für das vorliegende Modell beträgt $R^2 = .25$.

In das Modell gehen die Prädiktoren *Bedarf* (Wald(1) = 9.93, $p < .01$), *Positive Erfahrungen* (Wald(1) = 7.67, $p < .01$) und *Informationsmangel* (Wald(1) = 8.53, $p < .01$) ein. Die signifikanten Koeffizienten bedeuten, dass deren Regressionskoeffizienten nicht 0 sind und diese Variablen somit einen signifikanten Beitrag zur Bestimmung der Wahrscheinlichkeit, ob ein*e Erwerbstätige*r ein verhaltenspräventives Angebot wahrnehmen wird, beitragen.

Da zwischen „Inanspruchnahme von verhaltenspräventiven Maßnahmen“ und erfolgreichem Umsetzen der dort erlernten oder vermittelten Inhalte zu unterscheiden ist, wurde zusätzlich ermittelt, welche hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention dazu beitragen vorherzusagen, wer mit einer hohen Wahrscheinlichkeit Überstunden machen wird. Die Bereitschaft Überstunden zu machen gilt als Indikator für interessierte Selbstgefährdung, ist aber, nach den Erkenntnissen aus der Gruppendiskussion, mit der Inanspruchnahme verhaltenspräventiver Maßnahmen zu vereinbaren³⁵².

³⁵² Dies ergab sich vor allem aus den Daten, die zur Überprüfung von Hypothese 1.3 und 1.4 herangezogen wurden: Verhaltenspräventive Maßnahmen können dazu genutzt werden, möglicherweise über eine Risikokompensation leistungsfähiger bei der Arbeit zu sein, anstatt die eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. Somit könnten z. B. auch vermehrt Überstunden gemacht werden und die Mehrbelastung durch Entspannungstrainings kompensiert werden.

Anhand einer logistischen Regressionsanalyse wurde entsprechend geprüft, welche hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention am meisten dazu beitragen vorherzusagen, wer mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit Überstunden machen wird. Als potentielle Prädiktoren gingen demnach alle hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention in die Modellberechnung ein. Es ergibt sich ein signifikantes Modell (Chi-Quadrat(2) = 18.52, $p < .001$, $n = 146$), mit signifikanten Koeffizienten für *Risikobereitschaft* (Wald(1) = 4.92, $p = .03$) und für *Notwendigkeit* (Wald(1) = 711.75, $p < .01$). Besonders die Bereitschaft, die eigene Gesundheit für eine gewisse Zeit zu riskieren, wenn es einen beruflich weiterbringt (bei „trifft voll zu“ als Antwort, im Schnitt 5,1 Überstunden pro Woche im Home-Office) und die wahrgenommene Notwendigkeit, seine Gesundheit bei der Arbeit aktiv zu schützen (bei „trifft voll zu“ im Schnitt 3,4 Überstunden pro Woche und bei „trifft nicht zu“ werden im Schnitt sogar 0,3 Stunden weniger als vertraglich gearbeitet) sind relevant. Weitere Überzeugungen und Einschätzungen, die auch bedeutsam mit Prävention zusammenhängen, scheinen darüber hinaus keinen bedeutsamen Beitrag zu leisten.

Das Cox & Snell R -Quadrat für das vorliegende Modell beträgt $R^2 = .12$. Das Nagelkerke R -Quadrat für das vorliegende Modell beträgt $R^2 = .16$. Dass Beschäftigte keine Überstunden machen, lässt sich mit Hilfe des Modells aus diesen zwei Prädiktoren zu 62 % korrekt vorhersagen. Dass Beschäftigte Überstunden machen, lässt sich mit Hilfe des Modells zu 61 % korrekt vorhersagen.

Eine noch deutlich bessere Vorhersage gelingt durch organisatorische Faktoren, nämlich den Ausprägungen bestimmter Belastungsfaktoren im Home-Office. Dass Beschäftigte keine Überstunden machen, lässt sich mit Hilfe eines Modells Chi-Quadrat(6) = 164,14, $p < .001$, $n = 372$) aus folgenden Prädiktoren zu 85 % korrekt vorhersagen und dass Beschäftigte Überstunden machen, lässt sich mit Hilfe des Modells zu 72 % korrekt vorhersagen: *Handhabung der Informationskanäle* (Wald(1) = 4.92, $p = .03$), *mangelnde Freiheiten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung* (Wald(1) = 8.59, $p < .01$), *kurzfristig zusätzliche Aufgaben* (Wald(1) = 5.71, $p = .02$), *Hohe Arbeitsmenge* (Wald(1) = 69.57, $p < .01$), *Unterbrechungen* (Wald(1) = 9.87, $p < .01$) und für *mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte* (Wald(1) = 5.04, $p = .03$). Die signifikanten Koeffizienten der uVs bedeuten, dass diese Variablen somit einen signifikanten Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit eines Übertretens der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit aufweisen. Das Cox & Snell R -Quadrat für das vorliegende Modell beträgt $R^2 = .36$. Das Nagelkerke R -Quadrat für das vorliegende Modell beträgt $R^2 = .48$. In die Analyse gingen alle Belastungswerte für die Arbeit im Home-Office sowie Alter, Geschlecht, Arbeitsverhältnis, Entfernung des Arbeitsorts vom Wohnort sowie die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ein.

7.5 Diskussion der Ergebnisse der Befragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu Hypothese 2.1 und Hypothese 2.2 dieses APs diskutiert sowie anschließend die Methode „Online-Befragung“ kritisch betrachtet.

7.5.1 Verhaltenspräventive Maßnahmen im Schatten der Verhältnisprävention

Hypothese 2.1 wurde durch die Daten der Online-Befragung bestätigt: Auch, wenn Präventionsmaßnahmen als solche nicht bekannt sind, ergreifen mobil arbeitende wissenschaftliche Mitarbeiter*innen selbstmotiviert Maßnahmen, die zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen und somit als solche zu verstehen sind. So waren betriebliche Angebote der Prävention 56 % der Teilnehmer*innen bekannt, 44 % hingegen gaben an, keine betrieblichen Präventionsangebote zu kennen. Trotzdem berichten Beschäftigte, unabhängig davon, ob ihnen betriebliche Präventionsangebote bekannt sind, durchschnittlich 4 bis 5 Aktivitäten aus einer Auswahl von 20 Aktivitäten zu verfolgen, die ihre Gesundheit bei der Arbeit im Home-Office schützen.

Zu schlussfolgern ist, dass immanente Mechanismen die umfassende (unbewusste) Durchsetzung bzw. Durchführung des Regelwerks ermöglichen, die nicht explizit auf Bemühungen des Arbeitsschutzes zurückzuführen sind, wie bereits durch das Präventionsparadox³⁵³ und durch andere Quellen vorhergesagt³⁵⁴. Es ergibt sich die Frage, welche Überzeugungen und Selbsteinschätzungen von Fähigkeiten und Aspekten der Organisation und Gesellschaft damit zusammenhängen, dass Beschäftigte sich für ihre Gesundheit am Arbeitsplatz selbstmotiviert, teilweise privat einsetzen. Hierzu wurde die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen bezüglich der eigenen Person und der Arbeit innerhalb der Online-Befragung abgefragt, für die ein Zusammenhang mit Inanspruchnahme von Maßnahmen erwartet wurde. Für eine quasi-experimentelle Überprüfung wurde den Teilnehmer*innen zudem, die Befragung abschließend die Möglichkeit geboten, weitere Informationen zum sicheren Arbeiten zu Hause und zu Beratungsangeboten der Hochschulen zu erhalten.

7.5.2 Vorhersagefähigkeit der hemmenden und fördernden Faktoren

Analysen dieser Daten³⁵⁵ ergaben, dass vor allem der wahrgenommene Bedarf bestimmt, wer das zusätzliche Informationsangebot annimmt sowie bisherige positive Erfahrungen mit Angeboten

³⁵³ Pieper, 2017, S. 525

³⁵⁴ Vgl. Trinczek, 2011, S. 611

³⁵⁵ Logistische Regression (Modell $p < .001$) mit hemmenden und fördernden Faktoren als uV (Wahrgenommener Bedarf, Mangelnde Risikokompetenz, Risikobereitschaft, Wahrgenommene Notwendigkeit, Selbstwirksamkeitserwartung, Wahrgenommener Gewinn, Positive Erfahrungen, Schlechter Zugang, Unübersichtliche Auswahl, Passende Auswahl, Spezifität, Zeit, Freiräume schaffen, Unterstützung durch Kolleg*innen, Unterstützung durch Vorgesetzte, Gesundheit als oberstes Gut, Vorgesetzte*r als Vorbild,

und die Bewertung des Informationszugangs bezüglich Präventionsangeboten, wobei ein negativ bewerteter Informationszugang mit einer Inanspruchnahme des Angebots assoziiert wird. Mit Hilfe eines Modells aus diesen Faktoren lässt sich eine Inanspruchnahme zu 67 % korrekt vorher-sagen. Dass Beschäftigte ein Angebot nicht wahrnehmen, lässt sich mit Hilfe des Modells zu 75 % korrekt vorhersagen. Somit konnte auch Hypothese 2.2 bestätigt werden. Vor allem der für man-che Mitarbeiter*innen offensichtlich unzureichende Zugang zu Informationen bezüglich Präven-tionsangeboten bei gleichzeitiger Bereitschaft, Angebote wahrzunehmen, sollte zukünftig bei der Planung präventiver Maßnahmen für die Arbeit im Home-Office für diese Zielgruppe berück-sichtigt werden.

Da, nach Erkenntnissen aus der Gruppendiskussion, verhaltenspräventive Maßnahmen dazu genutzt werden können, leistungsfähiger bei der Arbeit zu sein, anstatt die eigene Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, bzw. es zu einer Risikokompensation kommen kann, wurde die durchschnittliche wöchentliche Zahl an geleisteten Überstunden als Indikator für er-folgreichen Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit herangezogen. Die Bereitschaft Überstunden zu machen ist, nach Erkenntnissen aus der Gruppendiskussion, mit der Inanspruch-nahme verhaltenspräventiver Maßnahmen zu vereinbaren und gilt als Indikator für interessierte Selbstgefährdung³⁵⁶.

Anschließend wurde überprüft, welche hemmenden und fördernden Faktoren der Prä-vention dazu beitragen, vorherzusagen, wer mit einer hohen Wahrscheinlichkeit Überstunden machen wird. Anzumerken ist, dass hier keine Kausalitäten impliziert werden sollen, sondern nur Zusammenhänge dargestellt werden.

Die Bereitschaft Überstunden zu machen hängt besonders mit der Bereitschaft zusammen, die eigene Gesundheit für eine gewisse Zeit zu riskieren, wenn es beruflichen Erfolg verspricht (*Risikobereitschaft*), aber auch mit einer wahrgenommenen Notwendigkeit, die eigene Gesundheit bei der Arbeit zu schützen (*Notwendigkeit*). Teilnehmer*innen, die voll zur Aussage zustimmen „ich bin bereit, meine Gesundheit für eine gewisse Zeit zu riskieren, wenn es mich beruflich wei-terbringt“ machen im Schnitt 5,1 Überstunden pro Woche im Home-Office. Teilnehmer*innen, die voll der Aussage zustimmen „ich muss meine Gesundheit aktiv schützen, damit sie nicht durch die Arbeit beeinträchtigt wird“ machen im Schnitt 3,4 Überstunden pro Woche. Teilnehmer*innen, die der Aussage nicht zustimmen, arbeiten im Schnitt sogar 0,3 Stunden weniger als vertraglich gearbeitet. Weitere Überzeugungen und Einschätzungen, die auch bedeutsam mit dem Wahrneh-

Gesundheit hat hohen Wert, wahrgenommene Beanspruchung) und Bitte um Zusatzinformationen (ja/nein) als aV.

³⁵⁶ Vgl. Krause et al., 2012, S. 193 ff.

men von Präventionsmaßnahmen zusammenhängen, scheinen darüber hinaus keinen bedeutsamen Beitrag zu leisten. Die Erreichte Vorhersagekraft über die hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention liegt allerdings durchschnittlich nur bei knapp über 60%.

Eine deutlich bessere Vorhersage, wer Überstunden machen wird, gelingt hingegen durch die Ausprägung bestimmter Belastungsfaktoren im Home-Office. Dass Beschäftigte keine Überstunden machen, lässt sich mit Hilfe des Modells zu 85 % korrekt vorhersagen und dass Beschäftigte Überstunden machen, lässt sich mit Hilfe des Modells zu 72 % korrekt vorhersagen. Besonders viele Überstunden werden gemacht bei einer hohen Belastung durch *Handhabung der Informationskanäle, kurzfristig zusätzliche Aufgaben, eine hohe Arbeitsmenge, Unterbrechungen bei der Arbeit* und *mangelnder Unterstützung durch Vorgesetzte sowie Freiheiten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung*³⁵⁷.

Dies verdeutlicht nochmal, dass die Verhältnisse einen großen Einfluss auf das Verhalten haben und Verhaltens- und Verhältnisprävention nicht klar zu trennen sind. Um Überstunden im Home-Office zu reduzieren wäre es zum Beispiel wenig zielführend (wenn nicht sogar eine zusätzliche Belastung), Beschäftigte zur Teilnahme an Zeitmanagement-Workshops anzuregen und über die negativen Auswirkungen zu kurzer Erholungszeiten aufzuklären. Solche verhaltenspräventiven Maßnahmen sollten höchstens ergänzend zu verhältnispräventiven Maßnahmen, welche die hier genannten Belastungen reduzieren, angeboten werden.

7.5.3 Methodenkritik

Um die in diesem Projekt gewonnen Erkenntnisse hinsichtlich ihrer wissenschaftlichen und praktischen Relevanz interpretieren und einordnen zu können, setzt sich dieser Abschnitt kritisch mit der verwendeten Methode auseinander. Dabei werden im Folgenden Aspekte der Hypothesenbildung sowie der Methode der Datenerhebung und Auswertung berücksichtigt.

Die Bildung von Hypothese 2.1 beruht auf der Annahme, dass jegliche Maßnahmen, die zu gesundem und sicheren Verhalten bei der Arbeit beitragen als selbstmotivierte, verhaltenspräventive Maßnahmen zu verstehen sind. Hierzu gehören auch Verhaltensweisen, die primär anders motiviert sind, z. B. Sport aus Freude an der Tätigkeit zu betreiben, da auch solche Verhaltensweisen langfristig, z. B. über den Abbau von durch die Arbeit induziertem Stress, zu sicherem und gesundem Arbeiten beitragen. Unterstützt wird diese Annahme zusätzlich durch die Spillover Hypothese. Diese besagt, dass Gesundheits- und Sicherheitsbezogene Erfahrungen und Werte nicht

³⁵⁷ Diese Faktoren trugen signifikant zu dem Modell bei. In die Analyse gingen alle Belastungswerte für die Arbeit im Home-Office sowie Alter, Geschlecht, Arbeitsverhältnis, Entfernung des Arbeitsorts vom Wohnort sowie die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ein.

beim Übergang vom Privatleben zur Arbeit (oder umgekehrt) abgelegt werden, sondern mitgenommen werden und auch in dem jeweils anderen Bereich zum Ausdruck kommen³⁵⁸. Die „Bereicherungshypothese“ drückt darüber hinaus aus, dass dies auch für erlernte Kompetenzen und Verhaltensweisen gilt³⁵⁹.

Hypothese 2.2 bezieht sich nur auf einen kleinen Teil der zusammengetragenen hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass im Rahmen der Methode „Online-Befragung“ nur begrenzte Faktoren abgefragt werden konnten. Die Faktoren, die in die Befragung eingehen konnten, sind zudem ausschließlich Individuums- und Organisationsbezogen. Eine kritische, von gesellschaftlichen Prägungen losgelöste Selbsteinschätzung des eigenen gesellschaftlichen Systems, in dem sich eine Person bewegt, ist geradezu unmöglich³⁶⁰. Individuum, Organisation und Gesellschaft sind somit eng miteinander verbunden und beeinflussen sich, wie in dem Mehrebenen-Modell schematisch dargestellt, gegenseitig. Dies bedeutet auch, dass Rückschlüsse bezüglich der erhobenen Einstellungen, Überzeugungen und Selbsteinschätzungen somit immer im Kontext möglicher gesellschaftlicher Einflüsse interpretiert werden und besonders in Bezug auf die Generalisierbarkeit beachtet werden müssen.

Ebenfalls zu beachten ist, dass die Art des Zusammenhangs, der zwischen den hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention und dem Wahrnehmen des verhaltenspräventiven Angebots besteht, nicht zu bestimmen ist. So wurden z. B. keine potentiellen moderierenden Faktoren abgefragt, um den Umfang der Befragung nicht zu groß werden zu lassen. Außerdem war das verhaltenspräventive Angebot, auf das sich die Hypothese bezieht, natürlich nicht auf die individuellen Bedürfnisse des Beschäftigten abgestimmt. Stattdessen wurden für alle Teilnehmenden die gleiche Möglichkeit angeboten, weitere Informationen zu sicherem und gesunden Arbeiten im Home-Office zu erhalten sowie mehr zu Präventionsangeboten zu erfahren.

Bei der Interpretation der Ergebnisse zu Hypothese 2.2 ist demnach zu beachten, dass sich Verzerrung ergeben haben können, die sich durch die möglicherweise nicht passenden Präventionsangebote systematisch über die Teilnehmenden verteilen. Sprich, es ist möglich, dass für Beschäftigungsgruppen mit bestimmten Arbeitsverhältnissen, Einstellungen, Überzeugungen und Selbsteinschätzungen das Angebot besonders passend bzw. unpassend war, was wiederum die Inanspruchnahme beeinflusst hat. Dennoch ermöglichte dieser Quasi-experimentelle Ansatz es, im Rahmen der Befragung zu überprüfen, wer tatsächlich verhaltenspräventive Angebote annimmt. Dies stellt einen deutlichen Vorteil gegenüber herkömmlicher Überprüfungen durch hypothetische Fragen dar (z. B. „Würden Sie an einem Informationsangebot teilnehmen?“), da bei

³⁵⁸ Vgl. Ilies et al., 2007; Nohe et al., 2014

³⁵⁹ Vgl. Hammer et al., 2005; Hunter et al., 2010

³⁶⁰ Vgl. Adorno, 1965b, S. 271

solchen Angaben nie sicher davon ausgegangen werden kann, dass Erwerbstätige dies dann auch tun. Wer die Hinweise zum gesunden Arbeiten allerdings umsetzt und das Beratungsangebot annimmt, auf das hingewiesen wurde, konnte nicht erhoben werden und somit auch nicht in die Auswertung mit einfließen. Dies sollte in zukünftigen Studien unbedingt erfolgen, um Erkenntnisse zu Faktoren, die eine Umsetzung von Maßnahmen und derer nachhaltigen Wirkung in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit bedingen, zu sammeln und nicht nur zur Inanspruchnahme.

Die genannten kritischen Aspekte der Hypothesenbildung sind, zusammen mit möglichen Einschränkungen, die sich in Bezug auf die Daten aus Limitationen der Methode der Datenerhebung und Auswertung ergeben, unbedingt zu berücksichtigen. Die Befragung bestand teils aus einem validierten und als reliabel betrachteten Instrument zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen³⁶¹. Somit sind grundlegende Gütekriterien für Erhebungen zumindest für einen Teil der Befragung nachweislich erfüllt. Die Präventionsbezogenen Fragen wurden auf Grundlage der Erkenntnisse aus der vorhergehenden Literaturrecherche sowie aus weiteren Erkenntnissen aus der Gruppendiskussion erstellt.

Alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wurden per Email über die Personalratsvorsitzenden (siehe Anhang VIII) aufgefordert, an der Befragung teilzunehmen. Bei dieser Rekrutierungsmethode besteht die Einschränkung, dass eine Selbstselektion nicht auszuschließen ist. So ist es möglich, dass Mitarbeiter*innen mit der Teilnahme an der Befragung Motive verfolgt haben, die dazu geführt haben, dass die Stichprobe nicht repräsentativ für die Gesamtstichprobe der wissenschaftlich Beschäftigten an den teilnehmenden Hochschulen ist. Denkbar ist z. B., dass vor allem Beschäftigte teilgenommen haben, die entweder besonders belastet im Home-Office sind und die Befragung als Möglichkeit gesehen haben, dies zum Ausdruck zu bringen. Gleichzeitig ging aus der Versendung der Einladung zur Teilnahme über die Personalräte hervor, dass die Ergebnisse der Befragung für Verhandlungen um neue Dienstvereinbarungen bezüglich Home-Office Möglichkeiten und Telearbeitsplätzen genutzt werden. Erwerbstätige, die ein großes Interesse daran haben, auch wenn Home-Office aus Infektionsschutzgründen nicht mehr angeordnet wird, weiterhin einen Teil der Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz zu verrichten, könnten vermehrt teilgenommen haben, um die Arbeit von zu Hause aus als besonders positiv zu bewerten und zudem angeben, im Home-Office besonders effizient und viel zu arbeiten (ist dies auch der Fall, sind die Befragungsergebnisse wiederum nicht verzerrt) usw.. Eine Zusammenarbeit mit den Personalräten wurde explizit angestrebt, um die Ergebnisse möglichst gut für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten an den teilnehmenden Hochschulen nutzen zu können. Einer

³⁶¹ FGBU; Dettmers & Krause, im Druck

daraus erwachsenen, möglichen Verzerrung ist im Nachhinein nicht entgegenzuwirken. Sie sollte aber bei der Interpretation der Ergebnisse mit bedacht werden.

Erkenntnisse zum kurzfristig aus Infektionsschutzgründen angeordneten Arbeiten im Home-Office lassen sich nicht ohne Einschränkungen auf das Arbeiten im Home-Office allgemein übertragen. So hatten Beschäftigte u. U. nur wenig bis gar keine Zeit, die Umstellung vorzubereiten. Auch stellen Umstellungszeiten an sich eine Belastung dar, die zum Zeitpunkt der Befragung, zwei bis drei Monate, nachdem für alle Beschäftigten Home-Office angeordnet wurde, immer noch Mehrbelastungen mit sich bringen könnte. Zudem ist die flächendeckende Verlegung der Arbeit ins Home-Office in Folge der SARS-CoV-2-Pandemie auch in anderen Punkten als besondere Situation zu betrachten. So mussten Eltern teils ihre Kinder neben der Arbeit zu Hause betreuen, da Kindergärten und Schulen geschlossen waren.

Es gab zum Zeitpunkt der Befragung kaum bis gar keinen Präsenzbetrieb. Somit gab es z. B. keine Meetings in der Betriebsstätte, die durch die Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz verpasst werden konnten, eine Erreichbarkeit vor Ort wurde von Studierenden, Kolleg*innen und Vorgesetzten nicht erwartet und konnte somit auch in keine Leistungsbewertung mit einfließen. Aus diesen besonderen Bedingungen sollten sich allerdings keine systematischen Verzerrungen, in Bezug auf die Hypothesen ergeben. Die Erkenntnisse, die in diesem Zusammenhang erlangt worden sind, sollten somit auch über die besondere, Pandemie-bedingte Situation hinaus innerhalb der Stichprobe generalisierbar sein. Durch die Veränderung solcher Aspekte, wenn pandemiebezogene Einschränkungen zurückgenommen werden, sind die Bewertung der Arbeit im Home-Office und die Angaben zur Prävention allerdings unbedingt im Sinne einer fortlaufenden Beurteilung neu zu bewerten.

Zur Datenerfassung wurde eine schriftliche Online-Befragung durchgeführt. Die Vorteile waren, dass so, trotz Lockdown eine große Anzahl Beschäftigter teilnehmen und eine große Menge standardisierter Daten erhoben werden konnte. Durch die gewährleistete Anonymität wurde der Anreiz, bewusst falsch zu antworten, minimiert. Die Nachteile ergeben sich teilweise gerade aus dem hohen Grad an gewährleisteter Anonymität: Dadurch, dass keine IP Adressen gespeichert wurden, war es nicht möglich die Befragung zu unterbrechen und weiter zu machen. Der Link zur Befragung war aber mehrfach zu öffnen, womit Mehrfachteilnahmen nicht auszuschließen sind.

Durch die Länge des Fragebogens (ca. 15 Minuten Zeit zum Ausfüllen) konnte es zu Ermüdungseffekten kommen. Zudem haben nur 608 der 855 Teilnehmer*innen die Befragung bis zur letzten Seite ausgefüllt. Durch die fehlende Verfolgung der Dropouts ist hingegen nicht auszuschließen, dass es hier zu einer systematischen Verzerrung kam. So kann es sein, dass vor allem stark belastete Beschäftigte, z. B. solche, die mit einem hohen Arbeitspensum konfrontiert sind,

die Befragung nicht zu Ende ausgefüllt haben. Eine Nachverfolgung sollte, wenn möglich, in nachfolgenden Studien gewährleistet werden, um ein vollständigeres Bild zu erhalten.

Schlussendlich muss in Betracht gezogen werden, dass die Stichprobe fast ausschließlich aus wissenschaftlich Beschäftigten von Hochschulen in NRW bestand. Für diese gelten zahlreiche besondere Bedingungen hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses, des Führungsstils, der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsinhalte, des Qualifikationsniveaus und weitere, die Einfluss auf die Ergebnisse haben. Somit sind die Ergebnisse nur sehr eingeschränkt auf vergleichbare Beschäftigungsgruppen übertragbar. Mögliche stichprobenspezifische Voraussetzungen gilt es bei einer Übertragung der Ergebnisse zu reflektieren.

7.6 Zwischenfazit zur Befragung

An vielen Hochschulen wird die aktuelle Umstellung von Personalvertretungen genutzt, um sich für dauerhafte, geregelte Home-Office Möglichkeiten für die Beschäftigten einzusetzen. Die Ergebnisse bezüglich der Arbeit im Home-Office von Beschäftigten an Hochschulen zeigen, dass die Möglichkeit von zu Hause aus zu arbeiten durchaus zu einer menschengerechten Arbeitsgestaltung beitragen kann.

Insgesamt sind Erwerbstätige mit ihrer Arbeit im Home-Office sehr zufrieden, sind weniger beansprucht als am betrieblichen Arbeitsplatz und wünschen sich auch zukünftig mehr im Home-Office zu arbeiten. Auch wenn betriebliche Präventionsmaßnahmen als solche nicht bekannt sind, ergreifen sie eigenverantwortlich Maßnahmen, die zu ihrer Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beitragen (H2.1).

Das eigenständige gesundheitsförderliche Verhalten und die positive Gesamtbewertung der Arbeit im Home-Office dürfen aber nicht zum Anlass genommen werden, damit einhergehende Gefährdungen nicht systematisch durch präventive Maßnahmen zu vermeiden bzw. zu minimieren. So muss das selbstmotivierte, die Gesundheit bei der Arbeit schützende Verhalten auch als Form der Kompensation gewertet werden. Eine solche Kompensation von Arbeitsbelastungen zum Schutz der Gesundheit überdeckt möglicherweise steigende Belastungen: „Dabei wird freilich gerne übersehen, in welchem Umfang Beschäftigte seit Längerem bereits kompensatorisch dem zunehmenden Arbeitsstress in der außerbetrieblichen Sphäre entgegensteuern: mehr Sport, gesünderes Leben, Entspannungstrainings etc.“³⁶².

³⁶² Trinczek, 2011, S. 611

Erfolgreiche Kompensation funktioniert nur bis ein gewisses Grenzniveau an Mehrbelastung, beispielsweise durch Flexibilisierung und Arbeitsverdichtung besteht. Ein vermehrtes Überschreiten des Grenzniveaus schlägt sich bereits seit einigen Jahren in ansteigenden Zahlen psychischer Belastungen und Beanspruchung nieder, die mitunter auf Veränderungen in der Arbeitswelt zurückzuführen sind³⁶³. Umso wichtiger ist es, dass durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes Möglichkeiten für alle geschaffen werden, dauerhaft gesund, sicher und menschengerecht zu arbeiten, statt sich auf selbstmotiviertes, kompensatives Verhalten zu verlassen.

Die in der Befragung erhobenen hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention machen es möglich, eine Vorhersage zu treffen, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein*e Beschäftigte*r ein verhaltenspräventives Angebot (hier, ein Informationsangebot am Ende der Befragung) wahrnehmen wird (H2.2). Dieses Ergebnis validiert zudem die im Rahmen der Literaturrecherche identifizierten moderierenden Faktoren der Prävention, die im Mehrebenen-Modell systematisiert (Kapitel 5.2) und anschließend im Rahmen der Gruppendiskussion ergänzt und vertiefend analysiert worden waren (Kapitel 6.4.2).

Bei der Interpretation und vor allem der Generalisierung der Ergebnisse auf andere Beschäftigungsgruppen sollte aber unbedingt beachtet werden, dass nur eine eingeschränkte Auswahl der Faktoren abzufragen war. Viele weitere Faktoren, vor allem auf Ebene der Organisation und der Gesellschaft, konnten nicht erfragt werden, haben aber wohlmöglich einen hohen Einfluss auf das selbstmotivierte, präventive Handeln der Beschäftigten. Entsprechend liegen Rahmenbedingungen vor, die bei anderen Berufsgruppen ggf. nicht vorhanden sind. Bei dieser Berufsgruppe ist beispielsweise davon auszugehen, dass räumliche und technische Mindestvoraussetzungen³⁶⁴ eher erfüllt sind, um zu Hause ungestört arbeiten zu können. Zudem könnten mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit an Hochschulen bestimmte Einstellungen und Werte assoziiert sein, die bei der befragten Zielgruppe zu selbstmotiviertem, die Gesundheit schützenden Verhalten führen, ohne Präventionsangebote zu kennen. Solche Voraussetzungen der Zielgruppe und Teilgruppen dieser für ein sicheres und gesundes Arbeiten im Home-Office sind immer kritisch zu überprüfen.

Diese Voraussetzungen sind bei der Interpretation und Generalisierung dieser wie auch anderer Ergebnisse zur Arbeit im Home-Office während der Corona-Pandemie nicht außer Acht zu lassen. Stattdessen sollten zusätzlich zu den individuellen und organisatorischen Faktoren, wie in diesem Projekt, auch die gesellschaftlichen Faktoren und die damit einhergehenden Einstellungen, Werte und Möglichkeiten betrachtet werden, die Verhaltensprävention hemmen und fördern

³⁶³ Vgl. Rau, Gebele, Morling, & Rösler, 2010 für eine Studie, die sich mit arbeitsbedingten Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen beschäftigt: „Je höher die objektiv bewertete Arbeitsintensität war, desto häufiger trat Major Depression und Depressivität auf“ (S. 7).

³⁶⁴ Vgl. DGUV, 2020b

können. Nur so kann dauerhaft dazu beigetragen werden, dass die aufgezeigten Chancen im Home-Office in Bezug auf Arbeitsleistung, Zufriedenheit, Sicherheit und Gesundheit unabhängig von (sozialen) Voraussetzungen für alle Erwerbstätigen sichergestellt werden können³⁶⁵.

Auch eine Orientierung am „Mittelwert“ bei der Bewertung von Arbeitsplätzen kann zudem schnell dazu einladen, bestehende Gefährdungen für Untergruppen zu übersehen³⁶⁶. So kann ein Auflösen herkömmlicher Strukturen durch mobiles Arbeiten weiter zu bestehenden Nachteilen einzelner Beschäftigtengruppen beitragen³⁶⁷. Auch das kann verhindert werden, wenn statt Scheinlösungen nach Gießkannenprinzip Konzepte und Methoden des Arbeitsschutzes und der Prävention entsprechend unter Einbeziehung des gesellschaftlichen, organisatorischen und sozialen Kontexts kritisch reflektiert und weiterentwickelt werden.

Es ist zudem regelmäßig zu prüfen, ob es sich bei den Arbeitsplätzen im Privatbereich der Beschäftigten um Telearbeitsplätze i. S. der ArbStättV handelt, die entsprechend gestaltet und beurteilt werden müssen (vgl. auch Kapitel 2.1). Home-Office ist eine Form des mobilen Arbeitens, die von Beschäftigten an beliebigen Orten ausgeführt wird. Beim Telearbeitsplatz³⁶⁸ hingegen handelt es sich um einen fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten, für die der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Die Ausstattung des Arbeitsplatzes entspricht den betrieblichen Büroarbeitsplätzen und liegt beim Telearbeitsplatz im Gegensatz zum Home-Office als Form des mobilen Arbeitens in der Verantwortung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin.

Schlussendlich lassen die berichteten Erkenntnisse bezüglich der Erfahrungen und Einschätzungen zu Home-Office auch Rückschlüsse zum betrieblichen Arbeitsplatz zu: Es wird offensichtlich, dass der Arbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten Möglichkeiten bietet (z. B. durch unterbrechungsfreies Arbeiten), die der betriebliche Arbeitsplatz nicht zu bieten scheint, aber Einfluss auf die Beanspruchung und die Zufriedenheit der Erwerbstätigen mit ihrer Arbeit und wohlmöglich auch der Bereitschaft haben, sich besonders motiviert und eigenständig für ihre Gesundheit bei der Arbeit im Home-Office einzusetzen. Auch hier können im Umkehrschluss präventive Maßnahmen für den betrieblichen Arbeitsplatz abgeleitet werden.

³⁶⁵ § 1 SGB I

³⁶⁶ Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigte müssen berücksichtigt werden, § 4 Abs. 6 ArbSchG.

³⁶⁷ Vgl. Faller, 2019, S. 226-229

³⁶⁸ Gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV

8 Zusammenfassende Diskussion und Fazit

Das Präventionsparadox und die Spannungsfelder geben Hinweise darauf, dass hemmende und fördernde Faktoren, die nicht explizit auf Verhältnisprävention oder Regulierungen und Kontrollen des Arbeitsschutzes allgemein zurückzuführen sind es bedingen, dass Erwerbstätige verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen und somit maßgeblich dazu beitragen, dass sie ihre Sicherheit und Gesundheit schützen, insbesondere bei flexibler Arbeit. Solche Faktoren wurden mithilfe einer methodischen Triangulation identifiziert, analysiert und bewertet. Als Grundlage wurde ein Mehrebenen-Modell erstellt, das die Interdisziplinarität der Herangehensweise herausstellt, Zusammenhänge verdeutlicht und eine systematische Betrachtung der Faktoren ermöglicht. Durch die Diskussion unterschiedlicher Spannungsfelder auf und zwischen den Ebenen wurde aufgezeigt, inwiefern sich Faktoren gegenseitig beeinflussen und auf Verhaltensprävention einwirken können und, im Umkehrschluss, dass eine isolierte Betrachtung von und eine Einwirkung auf einzelne Faktoren nicht sinnvoll ist. Hierbei wurde zudem deutlich, dass es sich um Aporien der Prävention handelt, die in ihrer Widersprüchlichkeit, geradezu Gegensätzlichkeit nicht zu lösen sind.

In einem ersten AP wurden anschließend hemmende und fördernde Faktoren der Prävention in einer disziplinübergreifenden Literaturrecherche systematisch identifiziert und anhand des Mehrebenen-Modells systematisiert. Diese ersten Schritte liefern einerseits eine Fülle an Detailinformationen, die der Beantwortung unterschiedlicher Fragestellungen dienen und zur Gestaltungsoptimierung in diversen Kontexten der Prävention genutzt werden könn(t)en. Andererseits wurden durch die Daten- und Erkenntnislage die Komplexität der Zusammenhänge verdeutlicht und viele neue Fragen aufgeworfen. So ergaben sich beispielsweise die Fragen, ob gesellschaftliche und organisatorische Einflüsse aktuell bewirken, dass sich Erwerbstätige, die im Rahmen von flexiblen Arbeitsbedingungen viel Selbstverantwortung für Ihre Arbeitsgestaltung haben, sich prinzipiell selbstmotiviert für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einsetzen oder welche günstigen, bedingenden Faktoren mindestens vorliegen müssen, damit dies der Fall ist.

Diese sowie andere Fragen hinsichtlich der Möglichkeiten und Ursachen für neue Gefährdungspotentiale durch verhaltenspräventive Maßnahmen wurden in einer Gruppendiskussion mit deutschen und französischen Expert*innen des Arbeitsschutzes und der Prävention verfolgt. Im Rahmen der Gruppendiskussion konnten zudem weitere hemmende und fördernde Faktoren identifiziert und analysiert werden. Die Expert*innen sind sich einig, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit prinzipiell nicht selbstmotiviert schützen, da sie (aktuell) durch verschiedene ungünstige Bedingungsfaktoren davon abgehalten

werden. Diese beziehen sich vorrangig auf einen zunehmenden finanziellen Druck und Druck hinsichtlich unternehmerischer Erfolge sowie dem Trend zur Individualisierung und damit einhergehende Faktoren, wie ein fehlender Zusammenschluss und Konkurrenzkampf zwischen Erwerbstätigen. Für eine ausführliche Darstellung aller hemmender und fördernder Faktoren, die durch die Expert*innen genannt wurden sowie für eine Diskussion dieser, siehe Kapitel 6.

Die Expert*innen bestätigten die Möglichkeit der Entstehung neuer Gefährdungspotentiale durch verhaltenspräventive Maßnahmen und diskutierten eine Leistungssteigerung, u. a. durch höhere Erwartungen an die Belastbarkeit von Erwerbstätigen nach der Teilnahme sowie die Möglichkeit einer Risikohomöostase in Bezug auf ressourcenorientierte Verhaltensprävention als Mechanismen. Vor allem in Bezug auf eine Überkompensation der Schutzmechanismen von ressourcenorientierter Verhaltensprävention können zum aktuellen Zeitpunkt aber nur Vermutungen angestellt werden. In Zukunft sollten beide Mechanismen weiter erforscht werden, um ein besseres Verständnis der Rahmenbedingungen, die zu Gefährdungspotentialen durch verhaltenspräventive Maßnahmen führen, zu erlangen und mögliche Gegenmaßnahmen ableiten zu können. Andere offen gebliebene Fragen wurden diskutiert und sind ebenfalls in zukünftigen Forschungsarbeiten zu verfolgen.

Aufbauend auf den als Präventionsparadox bezeichneten, gegenläufigen Entwicklungen im Arbeitsschutz (siehe Kapitel 2.3) und nach den Erkenntnissen aus der Gruppendiskussion wurde vermutet, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige auch aktuell nur unter bestimmten, günstigen Rahmenbedingungen (verhaltens-)präventive Maßnahmen im Schatten des gesetzlichen Arbeitsschutzes und der Verhältnisprävention ergreifen, die ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schützen.

Dieser Vermutung wurde durch eine Online-Befragung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an vier Hochschulen in NRW, die aktuell größtenteils Pandemie-bedingt im Home-Office arbeiten, weiter nachgegangen und die identifizierten Faktoren vertiefend analysiert und bewertet. Es konnte festgestellt werden, dass die Mitarbeiter*innen, denen Präventionsangebote als solche nicht bekannt sind, durchschnittlich nicht weniger Verhaltensweisen zeigen, die ihre Sicherheit und Gesundheit schützen als Mitarbeiter*innen, denen Präventionsangebote bekannt sind, sondern mehr. Darüber hinaus war es möglich, durch ein quasi-experimentelles Design im Rahmen der Befragung anhand der abgefragten Überzeugungen, Selbsteinschätzungen von Fähigkeiten und Aspekten der Organisation, die als hemmende und fördernde Faktoren der Prävention identifiziert worden waren, die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme eines verhaltenspräventiven Angebots zu bestimmen. Ob die Mitarbeiter*innen dieses auch erfolgreich nutzen, um ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, ist nicht zu erschließen und sollte ent-

sprechend kritisch hinterfragt werden. Ebenso sind die Validität und die Möglichkeiten und Grenzen einer Übertragung der Erkenntnisse aus der Befragung auf vergleichbare Stichproben zu hinterfragen. Entsprechende kritische Anmerkungen sind in den Zwischendiskussionen zu finden.

Wie bereits durch das Präventionsparadox³⁶⁹ und durch andere Quellen vorhergesagt³⁷⁰ und im Rahmen dieser Dissertation für die Berufsgruppe „wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen“ verdeutlicht wurde, ermöglichen immanente Mechanismen die (unbewusste) Durchsetzung bzw. Durchführung des Regelwerks des Arbeitsschutzes auch bei flexibler Arbeit. Dies ist aber nicht prinzipiell der Fall und auch nicht selbstverständlich, was wiederum die Wichtigkeit aufzeigt, sich mit den entsprechenden Rahmenbedingungen zu befassen, die es auch bei vermeintlicher „Freiheit“ und „Autonomie“ von flexibler Arbeit bedingen, dass Beschäftigte sich für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz selbstmotiviert, teilweise privat einsetzen.

Die Identifizierung, Analyse und Bewertung der hemmenden und fördernden Faktoren in dieser Dissertation ist dabei als eine Momentaufnahme zu sehen, denn: die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Wandel. Es wird zwar auf die historischen Entwicklungen, die den Betrachtungen zu Grunde liegen exemplarisch hingewiesen und es werden Vermutungen über zukünftige Entwicklungen aufgegriffen. Es handelt sich aber um eine Exploration der aktuellen hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen und nicht um eine abschließende, in ihrer Gültigkeit bestehenbleibende Zusammenfassung. Zudem ist es nicht das Ziel dieser Arbeit, eine vollständige Übersicht über die Faktoren oder eine erschöpfende Darstellung der komplexen Zusammenstellung zu erstellen (falls dies überhaupt möglich ist).

Eine intensive Betrachtung der aktuell wirkenden Faktoren und derer Zusammenhänge und Spannungsfelder (unter Bezugnahme auf vergangene Entwicklung) ermöglicht es aber erst, Veränderungen in der Arbeitswelt und deren hemmende und fördernde Wirkungen bezüglich Prävention frühzeitig abzuschätzen, wie es dem Grundsatz eines prospektiven Arbeitsschutzes entspricht. Dieser Annahme liegt das Verständnis zugrunde, dass der (arbeitende) Mensch auch bei vermeintlicher Freiheit, wie sie insbesondere bei flexibler Arbeit gegeben ist, konstitutionellen Grenzen unterliegt. So verliert das Individuum an Individualität in der Beziehung mit der Organisation und ordnet sich der Organisation und ihren Zwecken unter³⁷¹. Änderungen in der Gesellschaft und der Organisation beeinflussen den Menschen und bewirken demnach Änderungen in seinem Denken und Handeln, denn sie schränken ihn in Denken und Handeln ein, auch ohne gesetzliche Regulierungen, die dies verbildlichen. Diese Einflüsse müssen entsprechend beachtet

³⁶⁹ Pieper, 2017, S. 525

³⁷⁰ Vgl. Trinczek, 2011, S. 611

³⁷¹ Vgl. Adorno, 1970, S. 147

werden, insbesondere, wenn sie durch Deregulierung und Flexibilisierung an Bedeutung gewinnen, was gleichzeitig auch die Grenzen und Probleme ebendieser Entwicklungen zu mehr „Selbstbestimmung“, „Freiheit“ und „Autonomie“ aufzeigt (vgl. z. B. Kapitel 4.5).

Im Zusammenhang mit Infektionsschutzmaßnahmen zur Eindämmung einer Ausbreitung von Corona wurden Entwicklungen hin zu einer flexibleren Arbeitswelt noch einmal beschleunigt, womit der Anteil von Erwerbstätigen, deren Arbeit nicht ausreichend durch den gesetzlichen Arbeitsschutz abgedeckt ist, die wenig bis nicht unter die Betreuung und den Schutz der Aufsichts-, Beratungs- und Vollzugstätigkeiten der entsprechenden Behörden fallen und die nur unzureichend sozial abgesichert sind, noch schneller gestiegen ist. An dieser Stelle soll betont werden, dass mit dieser Arbeit nicht suggeriert werden soll, dass aufgrund effektiv wirkender fördernder Faktoren der Prävention gesetzliche Regelungen und entsprechende Aufsichts-, Beratungs- und Vollzugstätigkeiten überflüssig werden. Das Gegenteil ist der Fall. Auch wenn der Wunsch nach „Selbstbestimmung“, „Freiheit“ und „Autonomie“ zunehmend die Arbeitswelt prägt, so darf dies nicht „als Deckmantel für den Abbau kollektiver Sicherungen und bestehender Schutzrechte genutzt [werden]“³⁷².

Ohne verpflichtende gesetzliche Vorgaben und eine ausreichende Beratung und Überwachung durch staatliche Aufsichtspersonen und durch die Aufsichtspersonen der gesetzlichen Unfallversicherung, ist das vorherrschende Arbeitsschutzniveau, den ständigen organisatorischen und gesellschaftlichen Veränderungen ausgesetzt, instabil. Es ist also essentiell, sich nicht darauf zu verlassen, dass Verhaltensprävention fördernde Faktoren, ungeachtet eines Rückgangs staatlicher Regulierung, Kontrollen und Beratung, auch zukünftig für ein stabiles Grundniveau hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sorgen. Der Anstieg psychischer Erkrankungen gibt erste Aufschlüsse.

Im Umkehrschluss ist davon auszugehen, dass Erwerbstätige an verschiedenen Stellen durch hemmende Faktoren davon abgehalten werden, sich selbstmotiviert für ihre Gesundheit einzusetzen, sodass verhaltenspräventive Maßnahmen nicht bzw. nicht nachhaltig wirken. Mit ausreichenden Kenntnissen über die moderierenden Faktoren können überall da, wo verhaltenspräventive Maßnahmen nicht erfolgreich umgesetzt oder in Anspruch genommen werden, die kritischen Stellen des gesamten Entscheidungs- und Wirkungsprozesses betrachtet werden, die möglicherweise über den Erfolg oder Misserfolg von Maßnahmen entscheiden. Darauf aufbauend können gezielt Herausforderungen aufgedeckt und hemmende Faktoren reduziert sowie fördernde Faktoren verstärkt werden, bis eine nachhaltige und erfolgreiche Maßnahmenumsetzung

³⁷² Mückenberger, 1989, S. 222

gesichert ist. Die modellbasierte, systematische Darstellung der hemmenden und fördernden Faktoren verhaltenspräventiver Maßnahmen dieser Dissertation erlaubt erste Ansatzpunkte für eine systematische Überprüfung der komplexen Entscheidungs- bzw. Wirkungskette, an denen eine Inanspruchnahme und ein nachhaltiger Erfolg von Maßnahmen gefördert werden kann.

Übergreifend ist abschließend zu betonen, dass eine Trennung von Verhaltensprävention und Verhältnisprävention immer künstlich ist, da sie die komplexen Wechselwirkungen zwischen der Wahrnehmung und dem Verhalten des Menschen und seiner sozialen, gesellschaftlichen und materiellen Umwelt, inklusive der aus dieser hervorgehenden Belastungen und Ressourcen, ignoriert (vgl. Kapitel 2.2). Somit wird auch der Fokus auf Verhaltensprävention dieser Arbeit künstlich herbeigeführt und entsprechend diskutiert. An dieser Stelle soll nur noch einmal darauf hingewiesen werden, dass verhaltenspräventive Maßnahmen häufig weniger nachhaltig sind als verhältnispräventive Maßnahmen und zu sozialer Ungleichheit beitragen. Zudem kann durch sie suggeriert werden, dass die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit hauptsächlich beim Arbeitnehmer oder bei der Arbeitnehmerin liegt und ein reiner Fokus auf individuelles Verhalten, um Gefahren zu vermeiden, dem Grundsatz des ArbSchG widerspricht, dass Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen sind³⁷³. Potentiell gefährdenden Arbeitsbedingungen, die aus den Arbeitsverhältnissen erwachsen, sollte also sowohl durch verhaltenspräventive als auch durch verhältnispräventive Maßnahmen begegnet werden, sodass Gesundheit und Sicherheit aller Erwerbstätigen optimal geschützt und die Arbeit menschengerecht gestaltet werden kann. Dies entspricht den Erkenntnissen aus der Gruppendiskussion sowie den explorativen Analysen der Online-Befragung wissenschaftlich Beschäftigter. Verhaltensprävention ist gänzlich ohne Verhältnisprävention zudem grundsätzlich nicht möglich.

Der in dieser Arbeit gesetzte Fokus soll ausdrücklich nicht zu der Tendenz beitragen, hauptsächlich auf Verhaltensprävention bei gleichzeitiger Akzeptanz gefährdender Verhältnisse zu setzen. Im Gegenteil, so wird in dieser Arbeit die Fragilität von erfolgreicher, nachhaltiger Verhaltensprävention aufgezeigt, indem die Vielzahl von ständig im Wandel stehenden Faktoren dargelegt wird, die den Erfolg verhaltenspräventiver Maßnahmen bedingen sowie deren Zusammenhänge und Spannungsfelder. Zudem wurden die Möglichkeit der Entstehung neuer Gefährdungspotentiale durch verhaltenspräventive Maßnahmen sowie deren Ursachen diskutiert.

Zukünftige Arbeiten sollten die hier begonnene Identifizierung, Analyse und Bewertung weiterführen und vertiefen. So sind beispielsweise aus den Spannungsfeldern viele noch offene Fragen abzuleiten (vgl. Kapitel 3.4.7). Auch die Übersicht über hemmende und fördernde Fakto-

³⁷³ § 4 Abs. 2 ArbSchG

ren der Verhaltensprävention ist unbedingt als unabgeschlossen zu betrachten. Darauf weisen allein schon die Differenzen zwischen den in der Literatur und in der Gruppendiskussion identifizierten Faktoren hin. Zudem ergibt sich die Notwendigkeit aus dem ständigen Wandel, in dem sich die Arbeitswelt befindet. Die Erkenntnisse aus der Befragung sollten hinsichtlich ihrer Übertragbarkeit auf andere und weniger spezifische Stichproben überprüft werden. So kann auch weiter bewertet werden, welche Faktoren und Kombinationen aus Faktoren besonders ausschlaggebend dafür sind, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige verhaltenspräventive Maßnahmen ergreifen. Die Ergebnisse der Befragung trafen bereits auf Interesse seitens der Gesundheits-Centren der Hochschulen und flossen beispielsweise an der BUW in die Überarbeitung des Präventionsprogramms und der entsprechenden Organisation ein. Im Rahmen zukünftiger Arbeiten sollten die Möglichkeiten, diese Erkenntnisse für die Praxis zugänglich zu machen weiter exploriert und verfolgt und somit Prävention, insbesondere im Kontext flexibler Arbeit, verbessert werden.

Gerade durch die Corona-Pandemie ergeben sich viele Änderungen der Arbeitswelt und Prozesse werden dynamisiert, womit diese Zeit als Umstellungszeit große Bedeutsamkeit für den prospektiven Arbeitsschutz hat. Um gleiche, faire Voraussetzungen für sicheres und gesundes Arbeiten für alle schaffen zu können, gilt es auch die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Prävention systematisch zu betrachten. Diese Arbeit gibt erste Anstöße, indem ebensolche Faktoren durch drei sich ergänzende, auf einander aufbauende Methoden identifiziert, analysiert und bewertet wurden.

Literatur

- Abels, H. (2019). *Der Blick auf die Gesellschaft* (5., grundlegend überarbeitete und aktualisierte Auflage). *Studientexte zur Soziologie: Band 1*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Adorno, T. W. (1954). Individuum und Organisation. In F. Neumark (Ed.), *Individuum und Organisation* (pp. 21–35). Darmstadt: Neue Darmstädter Verlagsanstalt.
- Adorno, T. W. (1965a). Gesellschaft. In T. W. Adorno (Ed.), *Gesammelte Schriften* (Vol. 8). Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Adorno, T. W. (1965b). Negative Dialektik. In T. W. Adorno (Ed.), *Gesammelte Schriften* (Vol. 6). Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Adorno, T. W. (1970). *Aufsätze zur Gesellschaftstheorie und Methodologie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- Ahlers, E. (2010). Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitsformen. *WSI-Mitteilungen*, 63(7), 350–356. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2010-7-350>
- Ahola, K. (2013). Understanding and Preventing Worker Burnout. Abgerufen unter https://os-hwiki.eu/wiki/Understanding_and_Preventing_Worker_Burnout
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-org-psych-031413-091330>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- Altenried, M. (2017). Die Plattform als Fabrik: Crowdwork, Digitaler Taylorismus und die Vervielfältigung der Arbeit. *PROKLA. Zeitschrift Für Kritische Sozialwissenschaft*, 47(187), 175–192. <https://doi.org/10.32387/prokla.v47i187.140>
- Amlinger-Chatterjee, M., & Beermann, B. (2017). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). <https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHT20170905>
- Angermeyer, M. C., Matschinger, H., & Schomerus, G. (2013). Attitudes towards psychiatric treatment and people with mental illness: Changes over two decades. *The British Journal of Psychiatry: The Journal of Mental Science*, 203(2), 146–151. <https://doi.org/10.1192/bjp.bp.112.122978>
- Aranguiz, A., & Bednarowicz, B. (2018). Adapt or perish: Recent developments on social protection in the EU under a gig deal of pressure. *European Labour Law Journal*, 9(4), 329–345. <https://doi.org/10.1177/2031952518817569>
- Arbeitsrecht.org (2017). Homeoffice führt zu Überstunden. Abgerufen unter <https://www.arbeitsrecht.org/personalrat/arbeitszeiten-oeffentlicher-dienst/homeoffice-fuehrt-zu-ueberstunden-2/>
- Arbeitssicherheit.de (2018). Fachkräftemangel: Wie steht es um Arbeitssicherheitsberufe? Abgerufen unter <https://www.arbeitssicherheit.de/themen/arbeitssicherheit/detail/fachkraeftemangel-wie-steht-es-um-arbeitssicherheitsberufe.html>
- ASTA (2017). Beschluss 3 / 6. ASTA-Sitzung vom 07.11.2017 Bekannt gemacht im Auftrag des BMAS: ASTA zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen gemäß Definition in § 2 Absatz 7 ArbStättV vom 30. November 2016, BGBl. I S. 2681. Abgerufen unter https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaefsfuehrung-von-Ausschuessen/ASTA/pdf/Mobile-Arbeit-Telearbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=5

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020). *Bildung in Deutschland 2020: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt*. Bielefeld.
<https://doi.org/10.3278/6001820gw>
- Badura, B. (Ed.) (2000). *Fehlzeiten-Report. Fehlzeiten-Report 1999: Psychische Belastung am Arbeitsplatz*. Berlin: Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-57161-9>
- Badura, B., Ducki, A., & Schröder, H. (Eds.) (2019). *Fehlzeiten-Report. Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung - gesundes Arbeiten ermöglichen* (1st ed.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7>
- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Meyer, M. (Eds.) (2012). *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
<https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9>
- Baethge, M. (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität—Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*, 42(1), 6–19. Abgerufen unter <https://www.jstor.org/stable/40877658>
- Ballauf, H. (2000). Der Zwang fällt weg, aber der Druck nimmt zu. *Die Mitbestimmung*, (7), 44–45.
- Bamberg, E., & Busch, C. (1996). Betriebliche Gesundheitsförderung durch Stressmanagementtraining: Eine Metaanalyse (quasi-) experimenteller Studien. *Zeitschrift Für Arbeits-Und Organisationspsychologie*, 40(3), 127–137.
- Bandura, A. (1986). The Explanatory and Predictive Scope of Self-Efficacy Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4(3), 359–373. <https://doi.org/10.1521/jscp.1986.4.3.359>
- Barling, J., Loughlin, C., & Kelloway EK. (2002). Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 488.
- Bartscher, T., & Nissen, R. (2021b). Absentismus: Gabler Wirtschaftslexikon. Abgerufen unter <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/absentismus-29344>
- BAuA (2002). Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme. Abgerufen unter https://www.dguv.de/medien/fb_org/dokumente/nat_leit_ams.pdf
- BAuA (2016). Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung. Handbuch für Arbeitsschutzfachleute. Abgerufen unter <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Ratgeber+zur+Gef%C3%A4hrdungsbeurteilung.+Handbuch+f%C3%BCr+Arbeitsschutzfachleute.+1.+Auflage%2C+2010.+Bremerhaven%3A+Wirtschaftsverlag+NW+Verlag+f%C3%BCr+neue+Wissenschaft+GmbH.+>
- BAuA (2017). *Arbeits- und Gesundheitsschutz in der digitalisierten Arbeitswelt - Herausforderungen für die Arbeitsgestaltung: Projekt GesChe - ein betriebliches Projekt zur Umsetzung präventiver Gesundheitsschutzmaßnahmen*, Lüneberg.
- Bechmann, S., Jäckle, R., Lück, P., & Herdegen, R. (2011). *IGA Report 2.0 - Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Umfrage und Empfehlungen*. IGA. Abgerufen unter https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_20_Umfrage_BGM_KMU_final_2011.pdf
- Beck, D., Richter, G., Ertel, M., & Morschhäuser, M. (2012). Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen in Deutschland. *Prävention Und Gesundheitsförderung*, 7(2), 115–119.
<https://doi.org/10.1007/s11553-011-0326-x>
- Beck, U. (1983). Jenseits von Stand und Klasse? Soziale Ungleichheiten, gesellschaftliche Individualisierungsprozesse und die Entstehung neuer sozialer Formationen und Identitäten. In R. Kreckel (Ed.), *Soziale Welt: Sonderband 2. Soziale Ungleichheiten* (pp. 35–74). Göttingen: Westdeutscher Verlag.
- Becker, M. H. (1974). The Health belief model and personal health behavior. *Health Education Monographs*, 2, 324–508. <https://doi.org/10.1177/109019817400200407>
- Bednarowicz, B. (2020). The tale of transparent and predictable working conditions intertwined with work-life balance: Assessing the impact of the new social policy directives on decent working conditions and social protection. *European Journal of Social Security*, 22(4), 421–433.
<https://doi.org/10.1177/1388262720968575>
- Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M., & Wöhrmann, A. M. (2018). *Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken* (2. Auflage). BAuA: Bericht. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.

- Bellew, B. (2008). *Primary prevention of chronic disease in Australia through interventions in the workplace setting: A rapid review: An Evidence Check Review brokered by the Sax Institute for the Victorian Government Department of Human Services*. Abgerufen unter Chronic Disease Prevention Unit, Victorian Government Department of Human Services website: https://www.saxinstitute.org.au/wp-content/uploads/29_Primary-prevention-chronic-disease...workplace-setting.pdf
- Bendel, O. (2019). *400 Keywords Informationsethik: Grundwissen aus Computer-, Netz- und Neue-Medien-Ethik sowie Maschinenethik* (2. Auflage 2019). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Benner, C. (Ed.) (2015). *Crowdwork - zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz (ohne Datum). Arbeitssicherheit. Abgerufen unter <https://www.bfga.de/arbeitsschutz-lexikon-von-a-bis-z/fachbegriffe-a-b/arbeitssicherheit-fachbegriff/>
- Bertelsmann Stiftung (2009). Arbeitsort Internet: Plattformarbeit. Abgerufen unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/betriebliche-arbeitswelt-digitalisierung/projektthemen/plattformarbeit/>
- BG Bau (ohne Datum). Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren. Abgerufen unter <https://www.bgbau.de/service/haeufig-nachgefragt/unfallversicherung-a-z/gesundheitsgefahren-arbeitsbedingte/>
- BIBB/BAuA (2018). *Zeitdruck und Co - Wird Arbeiten immer intensiver und belastender?* (BIBB/BAuA-Faktenblatt No. 26). Dortmund. <https://doi.org/10.21934/baua:fakten20190204>
- Biegoń, D., Kowalsky, W., & Schuster, J. (2017). *Schöne neue Arbeitswelt? Wie eine Antwort der EU auf die Plattformökonomie aussehen könnte*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Internationaler Dialog, Internationale Politikanalyse. Abgerufen unter <https://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/13768.pdf>
- Biehl, B., Aschenbrenner, M., & Wurm, G. (1987). Einfluss der Risikokompensation auf die Wirkung von Verkehrssicherheitsmassnahmen am Beispiel ABS. *Unfall-Und Sicherheitsforschung Strassenverkehr*. (63).
- Biernacki, R. (1995). *The fabrication of labor: Germany and Britain, 1640-1914*. University of California Press.
- Blumer, H. (1954). What is Wrong with Social Theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3–10. <https://doi.org/10.2307/2088165>
- BMAS (2017). Weißbuch: Arbeiten 4.0. Abgerufen unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a883-weissbuch.html>
- BMAS (2018). Zwischenbilanz, Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg. Die bisherigen Ergebnisse auf einen Blick. Abgerufen unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a892-zwischenbilanz-arbeitsqualitaet-und-wirtschaftlicher-erfolg.html>
- BMAS (2021). Was ist Arbeitsschutz? Abgerufen unter: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsschutz/erklaerung-arbeitsschutz.html>
- SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (2020).
- Bock, F. de, Geene, R., Hoffmann, W., & Stang, A. (2017). *Vorrang für Verhältnisprävention: Handreichung aus der Steuerungsgruppe des Zukunftsforums Public Health für alle mit Prävention in Praxis und Politik befassten Akteure*. Berlin. Abgerufen unter <https://zukunftsforum-public-health.de/wp-content/uploads/2018/08/Vorrang-fuer-Verhaeltnispraevention.pdf>
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung. Qualitative Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5>
- Bogner, K., & Landrock, U. (2015). *Antworttendenzen in standardisierten Umfragen*. Mannheim. https://doi.org/10.15465/gesis-sg_016
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., Breier, C., Götz, T. M., & Walther, M. (2019). Gesundheitliche Effekte des digitalen Wandels am Arbeitsplatz-Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittanalyse der Universität St. Gallen im Auftrag der BARMER Krankenkasse. Abgerufen unter <https://www.alexandria.unisg.ch/258578/1/studienergebnis-digitalisierung-2019.pdf>
- Bohnsack, R. (2000). *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung* (4. durchgesehene Auflage). *Lehrtexte*. Opladen: Leske + Budrich.

- Bohnsack, R. (2013). *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*. Wiesbaden: Springer-Verlag.
- Bolte, K. M., & Voß, G. G. (1988). Veränderungen im Verhältnis von Arbeit und Leben. Anmerkungen zur Diskussion um den Wandel von Arbeitswerten. *Beiträge Zur Arbeitsmarkt- Und Berufsforschung*. (111), 72–93.
- Börner, F., Kehl, C., & Nierling, L. (2017). *Chancen und Risiken mobiler und digitaler Kommunikation in der Arbeitswelt. TAB-Arbeitsbericht: Vol. 174*. Büro für Technikfolgen-Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB). Abgerufen unter https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-02035-4_4.pdf
- Bornewasser, M., & Zülch, G. (Eds.) (2013). *Arbeitszeit, Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden: Springer Gabler. Abgerufen unter <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-8349-3739-1#toc> <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-3739-1>
- Bornfeld, L., Franz, P., Hanning, N., & Kahl, A. (2019). Nudging im Arbeitsschutz: Unfallursachen beeinflussen. *Sicherheitsingenieur*, 8, 16–19. Abgerufen unter https://www.arbeitssicherheit.uni-wuppertal.de/fileadmin/site/arbeitssicherheit/Nudging_Artikel.pdf
- BPtK (2020, April 20). *Psychische Belastungen am Arbeitsplatz gefährden Gesundheit: BPtK fordert Anerkennung als Berufskrankheit* [Press release]. Berlin. Abgerufen unter https://www.bptk.de/wp-content/uploads/2020/04/20200420_pm_bptk_Berufskrankheitenrecht.pdf
- Bräunig, D., & Kohstall, T. (2013). *Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health (2. version)*. DGVU-Report. Berlin: DGVU.
- Bräunig, D., & Kohstall, T. (2015). Return on Prevention 2.0, Kosten und Nutzen von Arbeitsschutzmanagementsystemen für Unternehmen (Ergebnisbericht). Abgerufen unter http://www.vbg.de/Shared-Docs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsschutz_organisieren/Return_on_Prevention_Studie_AMS.pdf?_blob=publicationFile&v=3
- Bredenhöft, F., Dettmers, J., Hoppe, A., & Janneck, M. (2015). Individual work design as a job demand: The double-edged sword of autonomy. *Psychology of Everyday Activity*, 8(2), 12–24. Abgerufen unter http://www.allgemeine-psychologie.info/cms/images/stories/allgpsy_journal/Vol%208%20No%202/journal_8-2_web.pdf#page=14
- Breisig, T., Grzech-Sukalo, H., & Vogl, G. (2018). Mobile Arbeit gesund gestalten: Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo-präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit. Abgerufen unter https://www.researchgate.net/publication/329990482_Mobile_Arbeit_gesund_gestalten-Trendergebnisse_aus_dem_Forschungsprojekt_prentimo-praventionsorientierte_Gestaltung_mobiler_Arbeit
- Brendel, B., & Martus, P. (2018). *Arbeits- und individuumsbezogene Determinanten für die Vulnerabilität gegenüber Burnout und Depressionen: Teilprojekt 1 im Verbundprojekt F 2318: Depressionen, Burnout und kognitive Defizite - Studien an Beschäftigten zum Einfluss arbeitsbezogener und individueller Determinanten*. Dortmund/Berlin/Dresden.
- Brenke, K. (2016a). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht*, 83(5), 95–105.
- Bretschneider-Hagemes, M. (2017). *Scientific Management reloaded? Zur Subjektivierung von Erwerbsarbeit durch postfordistisches Management*. Springer Fachmedien. Abgerufen unter <https://books.google.de/books?id=FyrXDQAAQBAJ>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2000). Chapter 3 - On the Structure of Behavioral Self-Regulation. In M. Boekaerts, P. R. Pintrich, & M. Zeidner (Eds.), *Handbook of Selfregulation* (pp. 41–84). London: Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-012109890-2/50032-9>
- Cernavin, O., Schröter, W., & Stowasser, S. (Eds.) (2018). *Prävention 4.0: Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Cernavin, O., & Wilken, U. J. (Eds.) (1998). *Edition Zukunft der Arbeit, Arbeit der Zukunft. Dienstleistung Prävention: Bedarf, Konzepte, Praxisbeispiele* (1. Aufl.). Wiesbaden: Universum-Verlagsanstalt.
- Christmann, J., & Christmann, M. (1993). Der Wertbegriff in der Volkswirtschaftslehre. In J. Christmann & M. Christmann (Eds.), *Die Preisbildung in der Volkswirtschaft* (pp. 3–6). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-89353-6_2

- Cosmar, M., & Reich, S. (2019). kommitmentsch: Verkehrs- und Absturzunfälle nachhaltig verhindern - mit Kultur der Prävention. *Sicher Ist Sicher*, 70(12), 610–611.
- DAK (2019). DAK-Psychoreport 2019: dreimal mehr Fehltag als 1997. Abgerufen unter <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/dak-psychoreport-2019-dreimal-mehr-fehltage-als-1997-2125486.html>
- DeJoy, D. M. (2005). Behavior change versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety. *Safety Science*, 43(2), 105–129. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2005.02.001>
- Dengel, A. (1997). *Flexibilisierung der Arbeitskultur: Infrastrukturen der Arbeitswelt im 21. Jahrhundert* (1. Aufl.). *Talheimer Sammlung kritisches Wissen: Bd. 25*. Mössingen-Talheim: Talheimer.
- Dettmers, J., & Krause, A. (im Druck). Der Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen FGBU. *Zeitschrift Für Arbeits-Und Organisationspsychologie*. Abgerufen unter https://www.fernuni-hagen.de/arbeitspsychologie/forschung/gefaehrdungsbeurteilung_psychischer_belastungen.shtml
- Deutscher Bundestag (2008). TA-Zukunftsreport: Arbeiten in der Zukunft – Strukturen und Trends der Industriearbeit: Drucksache16/7959.
- Deutscher Bundestag (2015). Rechtsfragen zum Crowdsourcing: Aktenzeichen: WD 6-3000 -156/14. Abgerufen unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/406942/2aaf68d8454b9ac2accf79818b4b9809/wd-6-156-14-pdf-data.pdf>
- Deutscher Bundestag (2017a). Arbeits- und sozialrechtliche Aspekte der Plattformökonomie: Aktenzeichen: 6 -3000 -058/17. Abgerufen unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/532608/.../wd-6-058-17-pdf-data.pdf>
- Deutscher Bundestag (2017b, December 15). *Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2016: Unterrichtung durch die Bundesregierung*. Abgerufen unter <https://www.bundesrat.de/bv.html?id=0773-20>
- Deutscher Bundestag (2018, December 13). *Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2017: Unterrichtung durch die Bundesregierung*. Abgerufen unter <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/065/1906500.pdf>
- Deutsches Ärzteblatt (2016). Gesundheitsstudie: Lernen von „Generation Z“. Abgerufen unter <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/71776/Gesundheitsstudie-Lernen-von-Generation-Z>
- DGB NRW (2020). Immer weniger Kontrollen beim Arbeitsschutz. Abgerufen unter <https://nrw.dgb.de/archiv/++co++7d35c516-c042-11ea-9de3-52540088cada>
- DGUV (2020a). BK-Verdacht bestätigt UV der gewerblichen Wirtschaft und der öffentlichen Hand sowie Schüler-UV. Abgerufen unter <https://www.dguv.de/de/zahlen-fakten/bk-geschehen/bestaetigte-bk-faelle/index.jsp>
- DGUV (2020b). FBVW-402 „Arbeiten im Homeoffice - nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie“. Abgerufen unter <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/publikationen-nach-fachbereich/verwaltung/buero/3925/fbv-402-arbeiten-im-homeoffice-nicht-nur-in-der-zeit-der-sars-cov-2-epidemie>
- DGUV (2013). DGUV Report 3/2013 Prävention wirksam gestalten - Erkenntnisse aus der Sifa-Langzeitstudie. Abgerufen unter <https://publikationen.dguv.de/forschung/dguv-report/2815/dguv-report-3/2013-praevention-wirksam-gestalten-erkenntnisse-aus-der-sifa-langzeitstudie>
- DGUV (2016). Neue Formen der Arbeit - Neue Formen der Prävention: Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen. Abgerufen unter https://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv-nfda_de_barrierefrei.pdf
- DGUV (2018). Untersuchung von Methoden und Instrumentenzur nachhaltigen Verbesserung der betrieblichen Verhaltensprävention durch Unterweisung: FB ORG-001. Abgerufen unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3521>
- DGUV (2021). Vorläufige Jahreszahlen der gesetzlichen Unfallversicherung sind ein Abbild der Corona-Krise: Deutlicher Rückgang der Arbeitsunfälle, Anstieg bei den Berufskrankheiten. Abgerufen unter https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressemitteilung_422086.jsp
- Diestel, S., Rivkin, W., & Schmidt, K.-H. (2017). Positive und negative Effekte der Selbststeuerung auf psychische Gesundheit und Motivation. In W. Jochmann, I. Böckenholt, & S. Diestel (Eds.), *HR-Exzellenz*:

- Innovative Ansätze in Leadership und Transformation* (pp. 375–406). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14725-9_23
- Dietz, B., Neumaier, C., & Rödder, A. (Eds.) (2014). *Wertewandel im 20. Jahrhundert: Vol. 1. Gab es den Wertewandel? Neue Forschungen zum gesellschaftlich-kulturellen Wandel seit den 1960er Jahren*. Berlin/Boston: De Gruyter.
- Durlak, J. A., & DuPre, E. P. (2008). Implementation Matters: A Review of Research on the Influence of Implementation on Program Outcomes and the Factors Affecting Implementation. *American Journal of Community Psychology*, (41), 327–350. <https://doi.org/10.1007/s10464-008-9165-0>
- DWDS (ohne Datum). Individuum. Abgerufen unter <https://www.dwds.de/wb/Individuum>
- Eichhorst, W., & Linckh, C. (2017). *Solo-Selbständigkeit in der Plattformökonomie. WISO direkt: 28/2017*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- Elias, H.-J., Gottschalk, B., & Staehle, W. H. (1985). *Gestaltung und Bewertung von Arbeitssystemen*. Frankfurt am Main / New York.: Campus Verlag.
- Elke, G., Gurt, J., Möltner, H., & Externbrink, K. (2015). *Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung: Vergleichende Analyse der Prädiktoren und Moderatoren guter Praxis*. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA. Abgerufen unter BAuA website: <http://www.baua.de/dok/5992164>
- Emunds, B. (2009). Schwund des Arbeitsvermögens unter dem Renditedruck der Finanzwirtschaft. Abgerufen unter https://nbi.sankt-georgen.de/assets/typo3/redakteure/Dokumente/2009/05_09bearbeitungsvermoegen_01.pdf
- Evans, L. (1999). Antilock Brake Systems and Risk of Different Types of Crashes in Traffic. *Journal of Crash Prevention and Injury Control*, 1(1), 5–23. <https://doi.org/10.1080/10286589908915737>
- Faller, G. (2019). Digitales BGM: Möglichkeiten, Grenzen und Risiken. *Sicher Ist Sicher*, 5(70), 226–229. <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2019.05.07>
- Faller, G. (2020). Arbeitsschutz und BGM im Kontext von Subjektivierung, Flexibilisierung und Digitalisierung. *Sicher Ist Sicher*, 4(71), 202–203.
- Felix Burda Stiftung (2011). *Vorteil Vorsorge: Die Rolle der betrieblichen Gesundheitsvorsorge für die Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland*.
- Fischer, U. (2001). *Grenzenlose Organisationen: Konsequenzen des Netzwerkdenkens für internationale Unternehmen* (1. Auflage). Hamburg: GRIN Verlag.
- Flick, U. (2011a). Methoden: Triangulation in der qualitativen Forschung. In U. Flick (Ed.), *Triangulation: Eine Einführung* (pp. 27–50). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92864-7_3
- Flick, U. (Ed.) (2011b). *Triangulation: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien.
- Florian, M. (1994). Die Arbeitswissenschaft und das Reich der Sinne. Vorschläge für einen Perspektivenwechsel in der Belastungsforschung. In M. Florian (Ed.), *"Highway-Helden" in Not: Arbeits- und Berufsrissen von Fernfahrern zwischen Mythos und Realität*. Berlin: Edition Sigma.
- Franzkowiak, P. (2018). *Präventionsparadox*. BZGA - Federal Centre for Health Education. <https://doi.org/10.17623/BZGA:224-I094-2.0>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Frohlich, K. L., & Potvin, L. (2008). Transcending the known in public health practice: The inequality paradox: The population approach and vulnerable populations. *American Journal of Public Health*, 98(2), 216–221. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2007.114777>
- Fuchs, T. (2006). *Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen; Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung* (2. Aufl.). INQA-Bericht: Vol. 19. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für Neue Wissenschaft. Abgerufen unter <http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/Publicationen/inqa-19-was-ist-gute-arbeit,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gallagher, C., & Underhill, E. (2012). Managing work health and safety: Recent developments and future directions. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(2), 227–244. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7941.2011.00014.x>
- Garben, S. (2017). *Schutz von Arbeitnehmern in der Online-Plattformwirtschaft: Ein Überblick über Regulierungs- und Strategieentwicklungen in der EU. Europäische Beobachtungsstelle für Risiken - Zusammenfassung*. Abgerufen unter <https://osha.europa.eu/de/tools-and-publications/publications/zusammenfassung-schutz-von-arbeitnehmern-der-online>
- Gda (2018). gda-Dachevaluation 1. Zwischenbericht: Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen. Abgerufen unter https://gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/1-Zwischenbericht-Evaluation.pdf?_blob=publicationFile&v=2
- Giddens, A. (1988). *Die Konstitution der Gesellschaft: Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Theorie und Gesellschaft: Bd. 1*. Frankfurt/M, New York: Campus Verlag.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1998). *Grounded theory: Strategien qualitativer Forschung. Hans Huber Programmbereich Pflege*. Bern: Huber.
- Gleißmann, W., & Peters, K. (2001). *Mehr Druck durch mehr Freiheit: Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Goetzl, R., & Ozminkowski, R. (2008). The health and cost benefits of work site health-promotion programs. *Annual Review of Public Health*, (29), 303–323. <https://doi.org/10.1146/annurev.pubhealth.29.020907.090930>
- Goldgruber, J., & Ahrens, D. (2010). Effectiveness of workplace health promotion and primary prevention interventions: A review. *Journal of Public Health*, 18(1), 75–88. <https://doi.org/10.1007/s10389-009-0282-5>
- Göllner, M., & Rau, R. (2020). Erreichbarkeit: Symptom oder Merkmal der Arbeit? Was bedeutet das Ergebnis für die Arbeitsgestaltung? *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00217-8>
- Goos, M. (2017). Gesundheit im Zeitalter der digitalen Wirtschaft – Stress und Burn-out als Reaktion auf Veränderung. In A. Hildebrandt & W. Landhäußer (Eds.), *CSR und Digitalisierung: Der digitale Wandel als Chance und Herausforderung für Wirtschaft und Gesellschaft* (pp. 1105–1117). Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53202-7_77
- Göriz, A. (2006). Incentives in Web Studies: Methodological Issues and a Review. *International Journal of Internet Science*, 1(1), 58–70. Abgerufen unter https://www.ijis.net/ijis1_1/ijis1_1_goeritz.pdf
- Gv-praxis (2017). *Lust auf Healthstyle*. Abgerufen unter https://www.wiso-net.de/document/GVPR_20170904419089%7CGVPA_20170904419089
- Hacker, W., & Sachse, P. (2013). *Allgemeine Arbeitspsychologie: Psychische Regulation von Tätigkeiten* (3. Auflage). Göttingen: Hogrefe. Abgerufen unter <http://elibrary.hogrefe.de/9783840925405/U1>
- Haghighi, M., Taghdisi, M. H., Nadrian, H., Moghaddam, H. R., Mahmoodi, H., & Alimohammadi, I. (2017). Safety Culture Promotion Intervention Program (SCPIP) in an oil refinery factory: An integrated application of Geller and Health Belief Models. *Safety Science*, 93, 76–85. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.11.019>
- Hale, A., & Borys, D. (2013b). Working to rule or working safely? Part 2: The management of safety rules and procedures. *Safety Science*, 55, 222–231. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.013>
- Hale, A., & Borys, D. (2013a). Working to rule, or working safely? Part 1: A state of the art review. *Safety Science*, 55, 207–221. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.011>
- Hammelstein, P., Pohl, J., Reimann, S., & Roth, M. (2006). Persönlichkeitsmerkmale. In B. Renneberg & P. Hammelstein (Eds.), *Gesundheitspsychologie* (pp. 61–105). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-540-47632-0_6
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138–154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>

- Hans-Böckler-Stiftung (2009). Arbeitsorganisation: Die Monotonie kehrt zurück in die Fabriken. *Böckler Impuls*, 20. Abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_20_gesamt.pdf
- Heckhausen, H., & Gollwitzer, P. M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11(2), 101–120. <https://doi.org/10.1007/BF00992338>
- Helfferich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In N. Baur & J. Blasius (Eds.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (pp. 559–574). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0_39
- Henneberger-Sudjana, S., & Henneberger, F. (2018). Digitalisierung der Arbeitswelt – Auswirkungen auf die Beschäftigung und arbeitsrechtliche Herausforderungen. In C. Arnold & H. Knödler (Eds.), *Die informatisierte Service-Ökonomie: Veränderungen im privaten und öffentlichen Sektor* (pp. 35–62). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Hensiek, J., & Kolbitsch, M. (2019b). Stress im Betrieb: Wege zum erfolgreichen Stressmanagement im Unternehmen – Teil 2. *Betriebliche Prävention*, 131(2), 66–71. Abgerufen unter <https://www.beprdigital.de/ce/stress-im-betrieb-wege-zum-erfolgreichen-stressmanagement-im-unternehmen-teil-2/detail.html>
- Hensiek, J., & Kolbitsch, M. (2019a). Stress-Resilienz: Das Leben vereinfachen, Freiräume schaffen. *Betriebliche Prävention*, 9, 346–348. Abgerufen unter https://www.beprdigital.de/ce/stress-resilienz-das-leben-vereinfachen-freiraeume-schaffen-2/_sid/WWVB-212177-ml7u/detail.html
- Hinrichs, S. (2014). Faktenblatt: Präventionskultur und Gesundheitskompetenz. Abgerufen unter <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/fachkraeftesicherung/faktenblatt/praeventionskultur-und-gesundheitskompetenz/was-sind-praeventionskultur-und-gesundheitskompetenz/>
- Hinz, A., Hübscher, U., Brähler, E., & Berth, H. (2010). Ist Gesundheit das höchste Gut? - Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage zur subjektiven Bedeutung von Gesundheit [Is health really the most important value? - Results of a representative survey of the German general population concerning the subjective meaning of health]. *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany))*, 72(12), 897–903. <https://doi.org/10.1055/s-0029-1246151>
- Hofer, M., Reinders, H., & Fries, S. (2010). Wie sich die Werte ändern: Ein zieltheoretischer Vorschlag zur Erklärung individuellen und gesellschaftlichen Wertewandels. *Zeitschrift Für Entwicklungspsychologie Und Pädagogische Psychologie*, 42(1), 26–38. <https://doi.org/10.1026/0049-8637/a000003>
- Hoffmann, A., & Wintermann, O. (2020). Die Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitswelt: Was bleibt und was nicht? Abgerufen unter <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/betriebliche-arbeitswelt-digitalisierung/projektnachrichten/die-auswirkungen-der-corona-krise-auf-die-arbeitswelt>
- Hofmann, J., & Nøstdal, R. (2014). Einsatz, Bedeutung und rechtliche Stellung von externen Spezialisten in Organisationen. Abgerufen unter https://www.gfwm.de/wp-content/uploads/2014/12/2014_1112_HaysStudie_Externeneinsatz_part1-IAO.pdf
- Höge, T., & Hornung, S. (2015). Perceived flexibility requirements: Exploring mediating mechanisms in positive and negative effects on worker well-being. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 407–430. <https://doi.org/10.1177/0143831X13511274>
- Hooker, D. (1960). Plans and the structure of behavior. By George A. Miller, Eugene Galanter and Karl H. Pribram 1960. Henry Holt and company, New York. 226 pp. *The Journal of Comparative Neurology*, 115(2), 217. <https://doi.org/10.1002/cne.901150208>
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 187–215. <https://doi.org/10.1002/job.625>
- Huber, T., & Rauch, C. (2013). Generation Y – Das Selbstverständnis der Manager von morgen: Eine Trendstudie des Zukunftsinstituts im Auftrag von Signium International. Abgerufen unter <https://www.zukunftsinstitut.de/artikel/generation-y-das-selbstverstaendnis-der-manager-von-morgen/>
- Hunter, E. M., Perry, S. J., Carlson, D. S., & Smith, S. A. (2010). Linking team resources to work–family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 304–312. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.009>

- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *The Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368–1379. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1368>
- Inglehart, R. (1997). Vergleichende Wertewandelforschung. In D. Berg-Schlosser & F. Müller-Rommel (Eds.), *Vergleichende Politikwissenschaft: Ein einführendes Studienhandbuch* (pp. 141–158). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-322-97392-4_9
- IONOS (2019). Work-Life-Balance. Abgerufen unter <https://www.ionos.de/startupguide/produktivitaet/work-life-balance/>
- Jaehrling, K. (2019). Amazon ist kein Vorreiter. Zu den Tiefenstrukturen des ‚Digitalen Taylorismus‘ und verbleibenden Spielräumen kollektiver Interessenaushandlung. *Industrielle Beziehungen. Zeitschrift Für Arbeit, Organisation Und Management*, 26(2), 169–188. <https://doi.org/10.3224/indbez.v26i2.04>
- Jäger, U., & Reinecke, S. (2009). Expertengespräch. In C. Baumgarth, M. Eisend, & H. Evanschitzky (Eds.), *Empirische Mastertechniken: Eine anwendungsorientierte Einführung für die Marketing- und Managementforschung* (pp. 29–76). Wiesbaden: Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8278-0_2
- Jakob-Pannier, A., Wessel, S., & Molner, R. (2018). Psychische Belastungen von Beschäftigten: Online-Interventionen im BGM als sinnvolle Ergänzung zu konventionellen Maßnahmen im Unternehmen. In D. Matusiewicz, V. Nürnberg, & S. Nobis (Eds.), *Gesundheit und Arbeit 4.0: Wenn Digitalisierung auf Mitarbeitergesundheit trifft* (pp. 321–333). medhochzwei Verlag.
- Janovjak, S. (2015). Wertschätzung im Rahmen betrieblicher Gesundheitsförderung: Die Perspektive und Rolle von Führungskräften. Abgerufen unter https://zenbalance.com/images/PDF/Masterarbeit_Sonia-Janovjak.pdf
- Janßen, D., & Nachreiner, F. (2004). *Flexible Arbeitszeiten. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung: 1025: Arbeitsschutz*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für Neue Wissenschaft. Abgerufen unter <http://www.gawo-ev.de/cms2/uploads/Gawo%20Pub/Fb1025,xv=vt.pdf?phpMyAdmin=3ff319a86a720ca633f7d8bfe08952c0&phpMyAdmin=8b6ed5803bbabc8d5f96599c9c6997ad>
- Janz, N. K., & Becker, M. H. (1984). The Health Belief Model: A decade later. *Health Education Quarterly*, 11(1), 1–47. <https://doi.org/10.1177/109019818401100101>
- Jauernig, P., Kerschagl, J., & Koller, U. (2010). Explosionsschutz in kleineren und mittleren Unternehmen- Realisierung des Explosionsschutzes: Wirkung von Beratung und Information der Arbeitsinspektion. Abgerufen unter https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Zentrale_Dokumente/Arbeitsstoffe/Brand_Explo/Explosionsschutz_in_kleineren_und_mittleren_Unternehmen.pdf
- Jordan, S., & Lippe, E. von der (2013). Teilnahme an verhaltenspräventiven Maßnahmen: Ergebnisse der Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS1) [Participation in health behaviour change programmes: results of the German Health Interview and Examination Survey for Adults (DEGS1)]. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 56(5-6), 878–884. <https://doi.org/10.1007/s00103-013-1664-y>
- Jordan, S., & v.d. Lippe, E. (2012). Prevention Programmes: who takes part? *GBE Kompakt*, 3(5). <https://doi.org/10.25646/3041>
- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bamba, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*. (2), 1-88. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
- Jung, E., & Juchler, I. (2002). Sachanalyse Globalisierung. *J SSE-Journal of Social Science Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.4119/jsse-282>
- Kahl, A. (Ed.) (2019). *Arbeitssicherheit: Fachliche Grundlagen*. Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Kamitz, S. (2003). *Die Bedeutung der Personalführung im Konkurrenzkampf um qualifiziertes Fachpersonal am Beispiel des IT-Arbeitsmarktes: Motivationstheorien und Anreizgestaltung im Überblick* (1. Auflage). Wirtschaft. Hamburg: Diplom.de.

- Kamp, L., & Pickshaus, K. (2011). *Regelungslücke psychische Belastungen schließen*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Abteilung Mitbestimmungsförderung. Abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_regelungsluecke.pdf
- Karasek, R., & Theorell, T. (1999). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Karg, P. W., & Staehle, W. H. (1982). *Analyse der Arbeitssituation: Verfahren und Instrumente*. Haufe.
- Karsten, H., & Dienel, C. (2017). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als Politikfeld in Deutschland. In G. Faller (Ed.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (4th ed., pp. 475–481). Bern: Hogrefe.
- Kienle, R., Knoll, N., & Renneberg, B. (2006). Soziale Ressourcen und Gesundheit: soziale Unterstützung und dyadisches Bewältigen. In B. Renneberg & P. Hammelstein (Eds.), *Gesundheitspsychologie* (pp. 107–122). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-540-47632-0_7
- Kieser, A., & Ebers, M. (Eds.) (2018). *Organisationstheorien* (8th ed.). Stuttgart: Kohlhammer Verlag. Abgerufen unter http://www.kohlhammer.de/wms/instances/KOB/appDE/nav_product.php?product=978-3-17-034896-7
- Kilger, G., & Bieneck, H.-J. (2002). *Neue Qualität der Arbeit: wie wir morgen arbeiten werden*. Campus Verlag.
- Kirchgeorg, M., & Maier, G. W. (2021). Motivation: Gabler Wirtschaftslexikon. Abgerufen unter <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/motivation-38456>
- Kleinöder, N. (2016). „Humanisierung der Arbeit“- Literaturbericht zum „Forschungsprogramm zur Humanisierung des Arbeitslebens“. Working Paper Forschungsförderung Hans-Böckler-Stiftung 008. Abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_008_2016.pdf
- Kliche, T., Kröger, G., & Meister, R. (2010). *Die Implementierung Betrieblicher Gesundheitsförderung in Deutschland: Stand, Hürden und Strategien - ein Überblick*. Erschienen in: ASpekte der Prävention. Ausgewählte Beiträge des 3. Nationalen Präventionskongresses Dresden, 27. bis 28. November 2009. Stuttgart.
- Klotter, C. (1999). Historische und aktuelle Entwicklungen der Prävention und Gesundheitsförderung: Warum Verhaltensprävention nicht ausreicht. In R. Oesterreich (Ed.), *Schriften zur Arbeitspsychologie: Nr. 59. Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen: Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung* (1st ed., pp. 19–50). Bern: H. Huber.
- Kluge, N., & Maschke, M. (2015). Die Zukunft guter Arbeit: für ein besseres Leben durch Mitbestimmung. In R. Hoffmann & C. Bogedan (Eds.), *Arbeit der Zukunft: Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen* (1st ed., pp. 207–223). Frankfurt am Main: Campus Verlag. Abgerufen unter <https://www.econbiz.de/Record/die-zukunft-guter-arbeit-f%C3%BCr-ein-besseres-leben-durch-mitbestimmung-kluge-norbort/10011345832>
- Kohte, W. (2015). Aufsicht im Arbeitsschutz – internationale Anforderungen und Impulse. *WSI-Mitteilungen*, 68(3), 170–177. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2015-3-170>
- Kötter, W. (2002). Projektarbeit – (k)ein Thema für die Arbeitspsychologie? In M. Moldaschl (Ed.), *Neue Arbeit - neue Wissenschaft der Arbeit? Festschrift zum 60. Geburtstag von Walter Volpert* (pp. 399–416). Heidelberg: Asanger.
- Kramer, I., Sockoll, I., & Bödeker, W. (2009). Die Evidenzbasis für betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention: Eine Synopse des wissenschaftlichen Kenntnisstandes. In B. Badura, H. Schröder, & C. Vetter (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2008: Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (pp. 65–76). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-540-69213-3_7
- Krause, A., Baeriswyl, S., Berset, M., Deci, N., Dettmers, J., Dorsemagen, C., . . . Straub, L. (2015). Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit: Zur Entwicklung eines Erhebungsinstruments. *Wirtschaftspsychologie*, 17(1), 49–59. Abgerufen unter https://www.researchgate.net/publication/326250391_Selbstgefahrdung_als_Indikator_fur_Mangel_bei_der_Gestaltung_mobil-flexibler_Arbeit
- Krause, A., Berset, M., & Peters, K. (2015). Interessierte Selbstgefährdung - von der direkten zur indirekten Steuerung. *ASU Arbeitsmed Sozialmed Umweltmed*, 50(3), 164–170. Abgerufen unter <http://hdl.handle.net/11654/11508>

- Krause, A., & Dorsemagen, C. (2017). Neue Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In G. Faller (Ed.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (4th ed., pp. 153–164). Bern: Hogrefe.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J., & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren* (Vol. 59, pp. 191–202). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_20
- Kravaritou-Manitakis, Y. (1988). *New forms of work: labour law and social security in the European Community*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Kryspin-Exner, I., & Pintzinger, N. (2010). Theorien der Krankheitsprävention und des Gesundheitsverhaltens. In K. Hurrelmann, T. Klotz, & J. Haisch (Eds.), *Lehrbuch Prävention und Gesundheitsförderung* (pp. 24–34). Bern: Verlag Hans Huber.
- Kuhn, T. (2002). Humanisierung der Arbeit: Ein Projekt vor dem erfolgreichen Abschluss oder vor neuartigen Herausforderungen? *German Journal of Human Resource Management*, 16(3), 342–358. <https://doi.org/10.1177/239700220201600303>
- Kühn, T., & Koschel, K.-V. (2011). *Gruppendiskussionen: Ein Praxis-Handbuch* (1. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-93243-9>
- Landenberger, M. (1991). Defizite und Lösungsstrategien bei der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung flexibler Beschäftigung. In K. Semlinger (Ed.), *Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven* (pp. 271–298). Frankfurt (Main): Campus Verlag. Abgerufen unter <https://dnb.info/1190968754/34#page=276>
- LASI (2019). Abschlussbericht - SLIC-Revision 2017 des staatlichen Arbeitsschutzsystems der Bundesrepublik Deutschland. Abgerufen unter <https://lasi-info.com/publikationen/internationales-slic/>
- Lattmann, C. (1991). Menschengerechte Arbeitsgestaltung. In C. Lattmann, B. Staffelbach, T. J. Gerpott, & C. Norek (Eds.), *Die Personalfunktion der Unternehmung im Spannungsfeld von Humanität und wirtschaftlicher Rationalität* (pp. 181–212). Heidelberg: Physica-Verlag HD.
- Lengen, J. C., Kordsmeyer, A.-C., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2020). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt Für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz Und Ergonomie*, (71), 63–68. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>
- Leventhal, H., Singer, R., & Jones, S. (1965). Effects of fear and specificity of recommendation upon attitudes and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2, 20–29. <https://doi.org/10.1037/h0022089>
- Lin, J., Ebert, D. D., Lehr, D., Berking, M., & Baumeister, H. (2013). Internetbasierte kognitiv-behaviorale Behandlungsansätze: State of the Art und Einsatzmöglichkeiten in der Rehabilitation. *Die Rehabilitation*, 52(3), 155–163. <https://doi.org/10.1055/s-0033-1343491>
- Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012. *Psychische Anforderungen, Ressourcen Und Befinden*. Berlin: BAuA. Abgerufen unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Gd68.pdf?__blob=publicationFile
- Lohr, K. (2003). Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? *Berliner Journal Für Soziologie*, 13(4), 511–529. <https://doi.org/10.1007/BF03204689>
- Lott, Y. (2019). Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. *Wirtschafts- Und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) Report*. (47), 1–16. Abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf
- Lucht, M., Bredenkamp, R., & Boeker, M. (2015). Gesundheits- und Versorgungsapps: Hintergründe zu deren Entwicklung und Einsatz. Abgerufen unter https://www.uniklinik-freiburg.de/fileadmin/media-pool/09_zentren/studienzentrum/pdf/Studien/150331_TK-Gesamtbericht_Gesundheits-und_Versorgungs-Apps.pdf
- Lück, M., Hünefeld, L., Brenscheidt, S., Bödefeld, M., & Hünefeld, A. (2019). *Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (2. Auflage)*. BAuA. <https://doi.org/10.21934/BAUA:BE-RICHT20190618>

- Luczak, H., Rötting, M., Scheuch, K., Sonntag, K. H., & Cernavin, O. (2001). *Forum Arbeitsschutz: Bilanz und Zukunftsperspektiven des Forschungsfeldes*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für neue Wissenschaft GmbH.
- Luczak, H., & Volpert, W. (1987). *Arbeitswissenschaft: Kerndefinition, Gegenstandskatalog, Forschungsgebiete. Praxisinformation*. Eschborn: RKW-Verlag.
- Luhmann, N. (1999). *Gesellschaftsstruktur und Semantik: Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft* (1. Aufl., [Nachdr.]). *Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Vol. 1093*. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Verlag.
- M., F. (2009). *Die Mitarbeitermotivation - Eine Darstellung der klassischen Motivationstheorien sowie der modernen Anreizsysteme: The Motivation of Staff* (5th ed.). München: GRIN Verlag.
- Mannino, A., & Mukerji, N. (2020). *Covid-19: Was in der Krise zählt. Über Philosophie in Echtzeit: Was bedeutet das alles? Reclams Universal-Bibliothek*. Ditzingen: Reclam Verlag.
- Manske, F. (1991). *Kontrolle, Rationalisierung und Arbeit: Kontinuität durch Wandel: die Ersetzbarkeit des Taylorismus durch moderne Kontrolltechniken; Eine Untersuchung aus dem SOFI, Göttingen*. Berlin: Edition Sigma.
- Marcuse, H. (1967). *Der eindimensionale Mensch: Studien zur Ideologie der fortgeschrittenen Industriegesellschaft. Sammlung Luchterhand: Vol. 4*. Darmstadt: Luchterhand.
- Marx, K. (2013). *Das Kapital, Band 1: Kritik der politischen Ökonomie* (40. Aufl.). Berlin: Dietz.
- Mayr, D. (2021). *Arbeitsrechtlicher Schutz Soloselbständiger am Beispiel der Plattformarbeit. Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht: Vol. 362*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung* (5. Aufl.). Weinheim: Beltz-Verlag. Abgerufen unter http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407290939
- Meinhardt, G. (2016). 4 Gruppendiskussion und Dokumentarische Methode als Erhebungs- und Interpretationsverfahren. Abgerufen unter <https://docplayer.org/19589613-4-gruppendiskussion-und-dokumentarische-methode-als-erhebungs-und-interpretationsverfahren.html>
- Meyer, B., Zill, A., & Schuhm, S. (2020). Dossier: Corona 2020 - Gesundheit, Belastungen, Möglichkeiten: Arbeitssituation und Belastung zu Zeiten der Corona-Pandemie. Abgerufen unter <https://www.tu-chemnitz.de/hsw/psychologie/professuren/owpsy/Image/dossier--corona-2020-ABC.pdf>
- Mikfeld, B. (2017). *Digitale Transformation und die Arbeitswelt der Zukunft: Diskurs über den Wandel von Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit im digitalen Zeitalter*. Diskussionspapier aus der Kommission "Arbeit der Zukunft". Abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_zukunft_diskussionspapier_mikfeld.pdf
- Miller, G. A., Galanter, E., & Pribram, K. H. (1960). *Plans and the structure of behavior*. New York: Henry Holt and Co.
- Moosbrugger, J. (2012). *Subjektivierung von Arbeit: freiwillige Selbstaussbeutung: Ein Erklärungsmodell für die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten* (2., erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90880-9>
- Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft. *Zeitschrift Für Sozialreform*, 31(7), 415–434. Abgerufen unter https://www.researchgate.net/publication/302563916_Die_Krise_des_Normalarbeitsverhaeltnisses_-_Hat_das_Arbeitsrecht_noch_Zukunft
- Mückenberger, U. (1989). Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedinguen einer "Krise der Normalität". *Gewerkschaftliche Monatshefte*. (4), 211–223. Abgerufen unter <http://195.243.222.33/gmh/main/pdf-files/gmh/1989/1989-04-a-211.pdf>
- Mullen, J., & Kelloway, E. (2009). Safety leadership: A longitudinal study of the effects of transformational leadership on safety outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 253–272. <https://doi.org/10.1348/096317908X325313>
- Müller, E.-W. (2012). *Unfallrisiko Nr. 1: Verhalten: So vermeiden Sie verhaltensbedingte Unfälle!* (1. Aufl.). *Dampfkesselrecht*. Heidelberg: Ecomed Sicherheit.
- Müller-Gerndt, M., & Traut, P. (2012). Einblicke in die IBM-Flexible Arbeitsformen in einem global integrierten Unternehmen. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren* (pp. 255–266). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.

- Neufeind, M. (2018). Wertewelten Arbeiten 4.0. In *Arbeitswelt der Zukunft* (pp. 235–242). Springer-Verlag.
- Nielsen, K., Randall, R., Holten, A.-L., & González, E. R. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works? *Work & Stress*, 24(3), 234–259. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.515393>
- Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). Family-work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339–357. <https://doi.org/10.1002/job.1878>
- Odry, M. von, & Wienhold, L. (2020). "Liberaler Arbeitsschutz" - Entwurf eines Richtungswechsels (Teil 1 von 3). *Sicher Ist Sicher*, 71, 12–17.
- OECD (2019). *Policy responses to new forms of work*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0763f1b7-en>
- Opaschowski, H. (1989). *Wie arbeiten wir nach dem Jahr 2000? Freizeit-Impulse für die Arbeitswelt von morgen: eine Projektstudie zur Freizeitforschung vom BAT-Freizeit-Forschungsinstitut*. Hamburg.
- Owen, R. (1816). *A New View of Society: Or, Essays on the Principle of the Formation of the Human Character, and the Application of the Principle to Practice*. London: Cadell & Davies.
- Paul, M. (2019). Das Präventionsdilemma in den Frühen Hilfen: Problemdefinition, Ergebnisse von Studien des NZFH, Entwicklung von Zugangswegen und Ansprachestrategien. Abgerufen unter https://www.fruehehilfen.de/fileadmin/user_upload/fruehehilfen.de/pdf/Internationale-Tagung-Dornbirn-Das-Präventionsdilemma-in-den-FH-Vortrag-Mechthild-Paul.pdf
- Peltzman, S. (1975). The Effects of Automobile Safety Regulation. *Journal of Political Economy*, 83(4), 677–725. <https://doi.org/10.1086/260352>
- Peters, K. (2005). Wie Krokodile Vertrauen schaffen: Die neue Selbstständigkeit im Unternehmen: Arbeiten ohne Ende. *Vertrauensarbeitszeit–Arbeitszeitkonten–Flexi-Modelle. Konzepte Und Betriebliche Praxis*. Hamburg: VSA.
- Peters, K. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (pp. 105–122). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_20
- Pieper, R. (2017). Editorial. *Sicher Ist Sicher*, p. 525. Abgerufen unter https://www.sisdigital.de/ce/editorial-860/_sid/QWEE-871011-t28r/detail.html
- Pieper, R. (2018). *Arbeitsschutzgesetz: Basiskommentar zum ArbSchG* (8., verbesserte und aktualisierte Auflage). *Basiskommentar*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Pieper, R. (2019). Editorial. *Sicher Ist Sicher*. (07/08), 325.
- Plöger, J., & Keuneke, F. (2021). Arbeit per App: neue Abhängigkeiten in der Gig Economy. *Standort*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1007/s00548-021-00695-w>
- Pries, L. (2017). *Erwerbsregulierung in einer globalisierten Welt: Theoretische Konzepte und empirische Tendenzen der Regulierung von Arbeit und Beschäftigung in der Transnationalisierung* (2nd ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15044-0>
- Pröll, U. (2005). Ausgangslage und Vorüberlegungen für ein nationales Handlungskonzept zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit Selbstständiger am Arbeitsplatz: Werkstattbericht.
- Pröll, U., Ammon, U., Ertel, M., Haake, G., & Kruse, O. (2006). *Ausgangspunkte und Leitüberlegungen für ein nationales Handlungskonzept zur Verbesserung von Prävention und Gesundheitsförderung bei selbstständiger Erwerbsarbeit: Diskussionspapier*.
- Pröll, U., Ammon, U., & Maylandt, J. (2011). *Gesundheit bei der Arbeit als Thema von Kammern: Kleinbetriebliches Gesundheitsmanagement auf der Agenda beruflicher und wirtschaftlicher Selbstverwaltung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-94060-1>
- Pröll, U., & Gude, D. (2003). *Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen: Risikoabschätzung und Gestaltungsanforderungen*. *Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung: 986: Arbeitsmedizin*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für Neue Wissenschaft.

- Przyborski, A., & Riegler, J. (2020). Gruppendiskussion und Fokusgruppe. In G. Mey & K. Mruck (Eds.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie: Band 2: Designs und Verfahren* (pp. 395–411). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-26887-9_34
- Ramm, T. (1956). *Der Frühsozialismus* (2nd ed.). Stuttgart: Kröner.
- Rau, R., Gebele, N., Morling, K., & Rösler, U. (Eds.) (2010). *Untersuchung arbeitsbedingter Ursachen für das Auftreten von depressiven Störungen: Forschung Projekt F 1865*. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.
- Renneberg, B., & Hammelstein, P. (Eds.) (2006). *Gesundheitspsychologie*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Richter, P., & Hacker, W. (1998). *Belastung und Beanspruchung: Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg: Wirtschaftsverlag NW, Verlag für Neue Wissenschaft. Abgerufen unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Schriftenreihe/Forschungsanwendung/Fa36.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Robert Koch-Institut (2012). *Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie "Gesundheit in Deutschland aktuell 2010"* (Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes.). Berlin: Robert Koch-Institut: Robert Koch-Institut.
- Rogers, R. W. (1975). A protection motivation theory of fear appeals and attitude change. *The Journal of Psychology*, *91*(1), 93–114. <https://doi.org/10.1080/00223980.1975.9915803>
- Rohde, S. (2017). Warum Weltkonzern SAP Manager und Mitarbeiter das Meditieren lehrt: Tausende Angestellte des Weltkonzerns SAP meditieren im Büro. Das mindert den Stress und fördert die Kreativität. Achtsamkeit im Job als stille Revolution. Abgerufen unter <https://www.stern.de/wirtschaft/job/stressreduktion--sap-organisiert-angestellten-meditation-im-buero-7590186.html>
- Rohleder, B., & Reinhardt, K. (2017, June 8). *Gesundheit 4.0 – Wie Ärzte die digitale Zukunft sehen*. bitkom, Berlin. Abgerufen unter https://www.hartmannbund.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Umfraegen/2017_HB-Bitkom_Start-ups.pdf
- Rohmert, W. (1983). Formen menschlicher Arbeit. *Praktische Arbeitsphysiologie*, *3*, 5–29.
- Rohmert, W. (1984). Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, *38*(4), 193–200.
- Rohmert, W., & Rutenfranz, J. (1975). *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.
- Rosenstiel, L. von (1987). *Wertewandel als Herausforderung für die Unternehmenspolitik. USW-Schriften für Führungskräfte: Bd. 13*. Stuttgart: Fachverlag für Wirtschaft u. Steuern Schäffer.
- Rosenstock, I. M. (2005). Why People Use Health Services. *The Milbank Quarterly*, *83*(4). <https://doi.org/10.1111/j.1468-0009.2005.00425.x>
- Rump, J., & Eilers, S. (Eds.) (2019). *IBE-Reihe. Arbeitszeitpolitik: Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-57475-1>
- Rupietta, K., & Beckmann, M. (2016). Arbeit im Homeoffice: Förderung der Arbeitsbereitschaft oder Einladung zum Faulenzen? *PERSONALquarterly*, *3*, 14–19. Abgerufen unter <http://edoc.unibas.ch/53036/>
- Sagebiel, F. (Ed.) (2013). *Gender interdisziplinär: Vol. 1. Organisationskultur und Macht: Veränderungspotenziale und gender*. Berlin: Lit.
- Sauer, D. (2013). *Organisatorische Revolution. Umbrüche in der Arbeitswelt: Ursachen, Auswirkungen und arbeitspolitische Antworten*. Hamburg: VSA-Verlag.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, *4*(3), 219–247. <https://doi.org/10.1037//0278-6133.4.3.219>
- Schmidtchen, G. (1984). *Neue Technik, neue Arbeitsmoral: Eine sozialpsychologische Untersuchung über Motivation in der Metallindustrie. div-Sachbuchreihe: Vol. 40*. Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- Schmucker, R. (2016). Arbeiten trotz Krankheit: Wie verbreitet ist Präsentismus in Deutschland? DGB-Index Gute Arbeit. Abgerufen unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++b124ac3a-eb5c-11e5-9482-52540023ef1a>

- Schneeweiss, C., Eichler, J., Brose, M., & Weiskopf, D. (2020). Die Gefährdungsbeurteilung. In C. Schneeweiss, J. Eichler, M. Brose, & D. V. Weiskopf (Eds.), *Leitfaden für Fachkundige im Laserschutz: Hilfe bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach OStrV* (pp. 329–354). Berlin, Heidelberg: Springer Spektrum. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61242-2_14
- Schneider, G. (2013a). Psychische Belastungen – historisch gesehen: Psychische Belastungen Teil 1. Abgerufen unter <https://www.sifa-sibe.de/fachbeitraege/archiv-si/psychische-belastungen-historisch-gesehen/>
- Schneider, G. (2013b). Sind psychische Erkrankungen für uns überhaupt ein Thema? Psychische Belastungen Teil 2. Abgerufen unter <https://www.sifa-sibe.de/fachbeitraege/archiv-si/sind-psychische-erkrankungen-fuer-uns-ueberhaupt-ein-thema/>
- Schössler, M. (2018). *Plattformökonomie als Organisationsform zukünftiger Wertschöpfung: Chancen und Herausforderungen für den Standort Deutschland*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. Abgerufen unter <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/14756.pdf>
- Schoukens, P., Barrio, A., & Montebovi, S. (2018). The EU social pillar: An answer to the challenge of the social protection of platform workers? *European Journal of Social Security*, 20(3), 219–241. <https://doi.org/10.1177/1388262718798393>
- Schüz, B., & Renneberg, B. (2006). Theoriebasierte Strategien und Interventionen in der Gesundheitspsychologie. In B. Renneberg & P. Hammelstein (Eds.), *Gesundheitspsychologie* (pp. 123–139). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-540-47632-0_8
- Schwarzer, R. (1999). Self-regulatory Processes in the Adoption and Maintenance of Health Behaviors. *Journal of Health Psychology*, 4(2), 115–127. <https://doi.org/10.1177/135910539900400208>
- Schwarzer, R., & Renner, B. (1997). Risikoeinschätzung und Optimismus. In R. Schwarzer (Ed.), *Gesundheitspsychologie* (pp. 43–66). Göttingen: Hogrefe. Abgerufen unter <https://kops.uni-konstanz.de/handle/123456789/11353>
- Sczesny, C., Keindorf, S., & Droß, P. (2011). Untersuchung zum Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU (Projekt F 1913).
- Semlinger, K. (1991). Flexibilität und Autonomie: Zur Verteilung von Verhaltensspielräumen und Anpassungszwängen im Beschäftigungssystem. In K. Semlinger (Ed.), *Forschungsberichte aus dem Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes: Interessen, Wirkungen, Perspektiven* (pp. 17–38). Frankfurt (Main): Campus Verlag.
- Serfling, O. (2018). Crowdworking Monitor Nr. 1: Für das Verbundprojekt "Crowdworking Monitor". Advance online publication. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26833.79206>
- Sichler, R. (2020). Hermeneutik. In G. Mey & K. Mruck (Eds.), *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie: Band 1: Ansätze und Anwendungsfelder* (pp. 125–143). Wiesbaden: Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-658-18234-2_15
- Smith, A. (1776). *Eine Untersuchung über das Wesen und die Ursachen des Reichtums der Nationen. Bd. I; Neuaufl. 1963*. Berlin: Akademie-Verlag: Akademie-Verlag.
- Sommer, S. (2014). Gemeinsam den Arbeitsschutz stärken: Ausgewählte Ergebnisse der GDA im Zeitraum 2008 bis 2012. *Sicherheitsingenieur*, 45(10), 8–14. Abgerufen unter <https://www.sifa-sibe.de/fachbeitraege/archiv-si/gemeinsam-den-arbeitsschutz-staerken/>
- Spath, D., Bauer, W., Rief, S., Kelter, J., Haner, U. E., & Jurecic, M. (2012). Arbeitswelten 4.0: Wie wir morgen arbeiten und leben. Abgerufen unter https://office21.de/wp-content/uploads/2018/06/Studie_Arbeitswelten_4.0_2012.pdf
- Spektrum (2014b). Lexikon der Psychologie: Assimilationseffekt. Abgerufen unter https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/assimilationseffekt/1449&_druck=1
- Spektrum (2014c). Lexikon der Psychologie: Konformität. Abgerufen unter <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/konformitaet/8055>
- Spektrum (2014a). Lexikon der Psychologie: Risikohomöostasethorie. Abgerufen unter <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/risikohomoeostasethorie/13075>
- Spremborg, M. (2019). Warum eigentlich all die Regeln? Arbeitssicherheit bei Daimler. *Magazin Für Mobilität Und Gesellschaft*. Abgerufen unter <https://www.daimler.com/magazin/kultur/sicherheit-arbeitsschutz-ergonomie.html>

- Stahle, W. H. (1991). Simultane Strategie- und Personalentwicklung. *German Journal of Human Resource Management*, 5(1), 5–12. <https://doi.org/10.1177/239700229100500101>
- Stangl, W. (ohne Datum). Stichwort: 'Bedürfnisaufschub'. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik. Abgerufen unter <https://lexikon.stangl.eu/2147/beduerfnisaufschub/>
- Statista.com (2020a). Anzahl der gemeldeten Arbeitsunfälle in Deutschland in den Jahren 1986 bis 2019. Abgerufen unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/6051/umfrage/gemeldete-arbeitsunfaelle-in-deutschland-seit-1986/>
- Statista.com (2020b). Entwicklung von Arbeitsunfähigkeitsfällen und -tagen aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland in den Jahren 2009 bis 2018. Abgerufen unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/246810/umfrage/arbeitsunfaehigkeit-aufgrund-psychischer-erkrankungen/>
- Statistisches Bundesamt (ohne Datum). Atypische Beschäftigung. Abgerufen unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/atypische-beschaeftigung.html#:~:text=Zu%20den%20atypischen%20Besch%C3%A4ftigungsformen%20werden,befristete%20Besch%C3%A4ftigungen%20sowie%20Zeitarbeitsverh%C3%A4ltnisse%20gez%C3%A4hlt>
- Statistisches Bundesamt (2021). Qualität der Arbeit: Überlange Arbeitszeiten. Abgerufen unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/ueberlange-arbeitszeiten.html>
- Steininger, U., Wech, L. (2013). Wie sicher ist sicher genug? Sicherheit und Risiko zwischen Wunsch und Wirklichkeit. In *VDI-Berichte: Vol. 2204. 9. VDI-Tagung Fahrzeugsicherheit - Sicherheit 2.0: Berlin, 20. und 21. November 2013* (pp. 221–228). Düsseldorf: VDI-Verlag. Abgerufen unter <https://trid.trb.org/view/1345582>
- Stiefel, K.-P. (2019). Interview - Innovation und neue Arbeitswelten. *Betriebliche Prävention*. (131), 179.
- Strohm, O., & Ulrich, E. (1997). *Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten: Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik, Organisation* (1st ed.). *Mensch, Technik, Organisation: Vol. 10*. Zürich: Vdf Hochschulverlag an der ETH Zürich.
- Stümpel, R. (1985). Der Kampf um die ideale Tastatur. In R. Stümpel (Ed.), *Vom Sekretär zur Sekretärin. Eine Ausstellung zur Geschichte der Schreibmaschine und ihrer Bedeutung für den Beruf der Frau im Büro*. Mainz.
- Technische Regeln für Betriebssicherheit 1111 (2018). Abgerufen unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/TRBS/pdf/TRBS-1111.pdf?__blob=publication-file&v=6
- Teichler, T., Talmon-Gros, L., Treperman, J., Bovenschulte, M., & Jetzke, T. (2015). Foresight report on industrial and cluster opportunities. *European Cluster Observatory*. Abgerufen unter https://www.ewi-vlaanderen.be/sites/default/files/imce/foresight_report_industrial_and_cluster_opportunities_0.pdf
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2009). *Improving decisions about health, wealth and happiness: Improving decisions about health, wealth and happiness*. London: Penguin Books.
- TK (2020). Gesundheitsreport 2020 – Arbeitsunfähigkeiten. Abgerufen unter <https://www.tk.de/resource/blob/2081662/6382c77f2ecb10cc0ae040de07c6807f/gesundheitsreport-au-2020-data.pdf>
- Trinczek, R. (2011). Überlegungen zum Wandel von Arbeit. *WSI-Mitteilungen*, 64(11), 606–614. Abgerufen unter <https://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-ueberlegungen-zum-wandel-von-arbeit-12757.htm>
- Uhle, T., & Treier, M. (2019). *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt - Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen* (4th ed. 2019). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- V.d. Knesebeck, O. (2018). Soziales Kapital. In BZgA (Ed.), *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention: Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden* (pp. 936–939). Köln. <https://doi.org/10.17623/BZGA:224-i111-2.0>
- Vlaev, I., King, D., Dolan, P., & Darzi, A. (2016). The Theory and Practice of “Nudging”: Changing Health Behaviors. *Public Administration Review*, 76(4), 550–561. <https://doi.org/10.1111/puar.12564>
- Vogl, G., & Nies, G. (2013). *Mobile Arbeit*. Frankfurt am Main: Bund-Verlag. Abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_mobile_arbeit.pdf

- Vogt, U. (2010). Gesundheitszirkel, Workshops und Arbeitssituationsanalysen. In B. Badura, U. Walter, & T. Hehlmann (Eds.), *Betriebliche Gesundheitspolitik: Der Weg zur gesunden Organisation* (2nd ed., pp. 247–252). Berlin: Springer-Verlag.
- Voigt, K.-I. (2021). Technisierung: Gabler Wirtschaftslexikon. Abgerufen unter <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/technisierung-50345>
- Voß, G. G., & Pongratz, H. J. (1998). Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? *Kolner Zeitschrift Fur Soziologie Und Sozialpsychologie*, *50*, 131–158. Abgerufen unter https://www.researchgate.net/profile/Guenter-Voss/publication/272179152_Der_Arbeitskraftunternehmer_Eine_Neue_Grundform_der_Ware_Arbeitskraft/links/561a3ff308aea80367228b87/Der-Arbeitskraftunternehmer-Eine-Neue-Grundform-der-Ware-Arbeitskraft.pdf
- Wagner, D. (1993). Arbeitszeit und Wertewandel. In R. Marr (Ed.), *Arbeitszeitmanagement: Grundlagen und perspectiven der Gestaltung flexibler Arbeitszeitsysteme* (2nd ed., pp. 300–318). Berlin: Erich Schmidt Verlag. Abgerufen unter https://publishup.uni-potsdam.de/opus4-ubp/frontdoor/deliver/index/docId/4799/file/1993_wertewandel.pdf
- Walter, M., & Müller, N. (2012). Nutzen beruflicher Weiterbildung. Was Beschäftigte erwarten und was sie zur Teilnahme motiviert. *Berufsbildung in Wissenschaft Und Praxis*, *1*, 10–14. Abgerufen unter <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6818>
- Walter, U. N., & Krapf, F. (2017). Ein Blick in die Glaskugel. Abgerufen unter <https://www.humanresourcesmanager.de/news/ein-blick-in-die-glaskugel.html>
- Westermayer, G., & Stein, B. (2006). *Produktivitätsfaktor Betriebliche Gesundheit. Schriftenreihe Organisation und Medizin*. Göttingen: Hogrefe. Abgerufen unter http://deposit.dnb.de/cgi-bin/dokserv?id=2760538&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm
- WHO (1986). Ottawa-Charta for Health Promotion. Abgerufen unter https://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0006/129534/Ottawa_Charter_G.pdf
- WHO (2016). Constitution of the World Health Organization. Abgerufen unter https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
- Wilde, G. J. (1978). Theorie der Risikokompensation der Unfallverursachung und praktische Folgerungen für die Unfallverhütung. *Hefte Zur Unfallheilkunde*. (130), 134–156. Abgerufen unter <http://worldcat.org/isbn/354008598X>
- Wippermann, P., & Krüger, J. (Eds.) (2015). *Werte-Index: Vol. 2016. Werte-Index 2016* (1. Aufl., neue Ausg.). Frankfurt am Main: Deutscher Fachverlag.
- Wood, L. A. (2011). *The Changing Nature of Jobs: A Meta-Analysis Examining Changes in Job Characteristics Over Time* (Masterthesis). University of Georgia, Georgia. Abgerufen unter https://getd.libs.uga.edu/pdfs/wood_lauren_a_201105_ms.pdf
- WSI (2021). Auswertung des WSI-Portals Lohnspiegel.de: Sorge unter Beschäftigten vor Corona bleibt unverändert hoch - nicht alle Arbeitgeber setzten Schutzmaßnahmen konsequent um. Abgerufen unter https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_02_11.pdf
- Youniss, J., Yates, M., & Su, Y. (1997). Social Integration: Community Service and Marijuana Use in High School Seniors. *Journal of Adolescent Research*, *12*(2), 245–262. <https://doi.org/10.1177/0743554897122006>
- Zelinka, U. (1997). Sicherheit -- ein Grundbedürfnis des Menschen? In E. Lippert, A. Prüfert, & G. Wachtler (Eds.), *Sicherheit in der unsicheren Gesellschaft* (pp. 43–57). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien. https://doi.org/10.1007/978-3-322-90744-8_3
- Zok, K. (2009). Stellenwert und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht der Arbeitnehmer. In B. Badura, H. Schröder, & C. Vetter (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2008: Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (pp. 85–100). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-540-69213-3_9
- Zok, K., & Dammasch, H. (2012). Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (pp. 39–52). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-642-29201-9_5

Zuckerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.

Zukunftsinstitut (2019). Megatrends. Abgerufen unter <https://www.zukunftsinstitut.de/dossier/megatrends/>

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	74
Tabelle 2	74
Tabelle 3	76
Tabelle 4	77
Tabelle 5	106
Tabelle 6	109
Tabelle 7	117
Tabelle 8	135
Tabelle 9	141
Tabelle 10	142
Tabelle 11	146
Tabelle 12	XXXVII
Tabelle 13	XCIII
Tabelle 14	XCVI
Tabelle 15	CIII
Tabelle 16	CVII
Tabelle 17	CXVIII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Ausprägungen flexibler Unternehmens- und Arbeitsformen (Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017, S. 86, adaptiert nach Hofmann & Nøstdal, 2014, S. 7).....	15
Abbildung 2. Relative Veränderungen der Fehlzeiten in relativen Diagnosegruppen für Berufstätige mit Mitgliedschaft bei der Techniker Krankenkasse (TK) von 2000 bis 2019 (Quelle: TK, 2020, S. 26).....	18
Abbildung 3. Mehrebenen-Modell der Ebenen der Arbeitswelt, denen die hemmenden und fördernden Faktoren der Prävention systematisch zugeordnet werden können und Zusammenhänge zwischen den Ebenen (Quelle: Eigene Darstellung).....	35
Abbildung 4. Systeme der Selbstregulierungsprozesse, die in Verhaltensänderungen involviert sind und Techniken der Verhaltensänderung die für Nudging genutzt werden (Modell von Eichhorn & Ott, 2019, S. 38; Quelle: Vlaev et al., 2016, S. 553).....	52
Abbildung 5. Modell zum Prozess bewusster Handlungssteuerung (Quelle: Eigene Darstellung).	54
Abbildung 6: Vorgehen bei Leitfadenerstellung (Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Helfferich, 2014, S. 677-678)	102
Abbildung 7. Ablaufmodell der Gruppendiskussion (Quelle: Mayring, 2002, S. 79).....	104
Abbildung 8. Auszug aus der Online-Befragung. Für die vollständige Befragungsstruktur, siehe Anhang VII (Quelle: Eigene Darstellung).	139
Abbildung 9. Belastungswerte.....	142
Abbildung 10. Mittlere Anzahl präventiver Verhaltensweisen für Erwerbstätige, die angeben, dass Ihnen Präventionsmaßnahmen bekannt sind und Erwerbstätige, die angeben, dass ihnen Präventionsmaßnahmen nicht bekannt sind. Fehlerbalken zeigen Standardfehler.....	145
Abbildung 11. Umsetzung von Maßnahmen durch die Hochschulen.....	LXX
Abbildung 12. Arbeitszeit seit der Umstellung und vor der Umstellung auf das Arbeiten im Home-Office sowie die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.....	LXXI
Abbildung 13. Mittlere Belastung im Bereich Informationsfluss am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.	LXXII
Abbildung 14. Belastung durch Energie- und Zeitaufwand, der in die Beschaffung von Informationen fließen muss.	LXXIII
Abbildung 15. Belastung durch erschwerte Entscheidungen aufgrund von fehlenden Informationen.....	LXXIII
Abbildung 16. Belastung durch zu umfangreiche oder unstrukturierte Informationen.....	LXXIV
Abbildung 17. Belastung durch die Handhabung verschiedener Informationskanäle.	LXXIV
Abbildung 18. Mittlere Belastung im Bereich Verantwortung und Qualifikation am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.....	LXXV
Abbildung 19. Belastung durch mangelnde Klarheit in Bezug auf Entscheidungsbefugnisse bei der Arbeit.	LXXV
Abbildung 20. Belastung durch unklare Prioritätensetzung bei der Arbeit.....	LXXVI
Abbildung 21. Belastung durch widersprüchliche Anweisungen.....	LXXVI
Abbildung 22. Belastung durch fehlende Einarbeitung.	LXXVII
Abbildung 23. Belastung durch wahrgenommene Überforderung.....	LXXVII
Abbildung 24. Mittlere Belastung im Bereich Arbeitszeitgestaltung am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.	LXXVIII
Abbildung 25. Belastung durch mangelnde Gestaltungsfreiheiten hinsichtlich der Arbeitszeit.	LXXVIII
Abbildung 26. Belastung durch ungünstige Arbeitszeitgestaltung.....	LXXIX

Abbildung 27. Belastung durch Verfügbarkeit für die Arbeit außerhalb der Arbeitszeit (Entgrenzung der Arbeit).....	LXXIX
Abbildung 28. Belastung in Bezug darauf, dass die Arbeit mehr vom Privatleben abhält als gewünscht (Vereinbarkeit).....	LXXX
Abbildung 29. Belastung hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und privaten / familiären Aktivitäten.	LXXX
Abbildung 30. Mittlere Belastung durch Arbeitsablauf - Zeitdruck / Intensität am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.....	LXXXI
Abbildung 31. Belastung durch kurzfristig zusätzliche Aufgaben, die davon abhalten, den Feierabend einzuhalten.....	LXXXI
Abbildung 32. Belastung durch eine Arbeitsmenge, die es häufig erfordert, Pausen wegfallen zu lassen oder Überstunden zu machen.....	LXXXII
Abbildung 33. Belastung durch die Wahrnehmung hohen Zeitdrucks.....	LXXXII
Abbildung 34. Middle Belastung im Bereich Arbeitsorganisation - Unterbrechungen / Multitasking am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.	LXXXIII
Abbildung 35. Belastungen durch Unterbrechungen durch andere Personen.	LXXXIII
Abbildung 36. Belastung durch die Notwendigkeit, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen und zwischen diesen hin- und her zu springen.....	LXXXIV
Abbildung 37. Belastung durch die Notwendigkeit, seine eigentliche Arbeit für wichtige andere Dinge zu unterbrechen.	LXXXIV
Abbildung 38. Middle Belastung im Bereich soziale Beziehungen am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.	LXXXV
Abbildung 39. Belastung durch mangelnde soziale Unterstützung durch Kolleg*innen bei Problemen.....	LXXXV
Abbildung 40. Belastung durch das Fehlen einer offenen Gesprächskultur.	LXXXVI
Abbildung 41. Belastung durch mangelnde Unterstützung durch Kolleg*innen bei Arbeitsproblemen.....	LXXXVI
Abbildung 42. Belastung durch Spannungen am Arbeitsplatz.....	LXXXVII
Abbildung 43. Belastung durch übermäßige Kritik und Bloßstellung.....	LXXXVII
Abbildung 44. Belastung durch mangelnde Bereitschaft des Vorgesetzten, sich mit den Arbeitsproblemen der Mitarbeiter*innen zu befassen.	LXXXVIII
Abbildung 45. Belastung durch mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte bei Problemen bei der Arbeit.	LXXXVIII
Abbildung 46. Belastung durch mangelnde Rückmeldung zur Qualität der geleisteten Arbeit.	LXXXIX
Abbildung 47. Belastung durch mangelnde Wertschätzung für geleistete Arbeit.....	LXXXIX
Abbildung 48. Belastung durch parteiische Aufgabenverteilung durch Vorgesetzte.....	XC
Abbildung 49. Mittlere Belastung durch soziale Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.	XC
Abbildung 50. Belastung durch mangelnde oder unpassende technische Ausstattung.....	XCI
Abbildung 51. Belastung durch Störungen und Lärm beim Arbeiten.....	XCI
Abbildung 52. Belastungen durch mangelnde Beleuchtungsqualität, Sicherheit und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.....	XCII
Abbildung 53. Wahrgenommene Beanspruchung durch die Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.	XCVII
Abbildung 54. Zustimmung zur Aussage „Ich fühle mich bereits ermüdet, wenn ich morgens aufstehe und einen neuen Arbeitstag beginne.“ am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.....	XCVIII
Abbildung 55. Zustimmung zur Aussage „Meine Arbeit ist mir sehr wichtig.“ am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.....	XCVIII

Abbildung 56. Zustimmung zur Aussage „Mein tatsächliches Arbeitspensum kommuniziere ich klar mit meinen Kolleg*innen.“ am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.....	XCIX
Abbildung 57. Grad der Umsetzbarkeit der Arbeit im Home-Office im Vergleich zum betrieblichen Arbeitsplatz.....	XCIX
Abbildung 58. Einschätzung der eigenen Leistung / Produktivität im Home-Office, im Vergleich zum betrieblichen Arbeitsplatz.....	C
Abbildung 59. Grad der Zufriedenheit mit der Arbeit im Home-Office generell, durch die Vervollständigung des Satzes "Generell finde ich die Arbeit im Home-Office...". Mittlere Bewertung auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (niemandem zu wünschen) ist M=1,9.....	C
Abbildung 60. Wunsch hinsichtlich zukünftiger Arbeit im Home-Office, durch die Vervollständigung des Satzes "Wenn der Präsenzbetrieb wieder losgeht möchte ich..."	CI
Abbildung 61. Präventionsangebote bekannt.....	CII
Abbildung 62. Bedarf bezüglich Präventionsangeboten im Home-Office und generell. Mittlerer Bedarf auf einer Skala von 1 (gar kein Bedarf) bis 4 (viel Bedarf) im Home-Office (M = 2,7) und generell (M = 2,7).....	CIII
Abbildung 63. Rangfolge der Antwortkategorien bezüglich der Frage „Welche Änderungen müssten noch vorgenommen werden, damit Sie sich auch in Zukunft eine Arbeit im Home-Office vorstellen könnten?“ nach Anzahl der Antworten pro Kategorie. Die Kategorie „Sonstiges“ ist nicht abgebildet, ist aber in der ausführlichen Übersicht aufgeführt.	CVI
Abbildung 64. Rangfolge der Antwortkategorien bezüglich der Frage „Welche Anmerkungen bezüglich Home-Office und Angeboten zum Schutz Ihrer Gesundheit sind Ihnen noch wichtig?“ nach Anzahl der Antworten pro Kategorie. Die Kategorie „Sonstiges“ ist nicht abgebildet, ist aber in der ausführlichen Übersicht aufgeführt.	CXVII

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AMS	Arbeitsschutzmanagemntsysteem
AP	Arbeitspaket
ArbMedVV	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
Art.	Artikel
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
ASTA	Ausschuss für Arbeitsstätten
AU-Tage	Arbeitsunfähigkeitstage
aV	abhängige Variable
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (ab 1996)
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BildschArbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (bis 10/2002)
BPtK	Bundespsychotherapeutenkammer
BUW	Bergische Universität Wuppertal
DAK	Deutsche Angestellten-Krankenkasse
Def.	Definition
DGB NRW	Deutscher Gewerkschaftsbund Nordrhein-Westfalen
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V.

d. h.	das heißt
DWDS	Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache
Ebd.	Ebenda
et al.	et alii, et aliae oder et alia (hier für „und andere“)
EU	Europäische Union
ESC	Europäische Sozialcharta
f./ff.	folgende
gda	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
gem.	gemäß
Hrsg.	Herausgeber
i. S.	im Sinne
LASI	Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZFH	Nationales Zentrum Frühe Hilfen
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
Rn.	Randnummer
SAP	Systeme, Anwendungen und Produkte in der Datenverarbeitung
SGB V	Fünftes Sozialgesetzbuch. Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VII	Siebtens Sozialgesetzbuch. Gesetzliche Unfallversicherung
Sifa	Fachkraft für Arbeitssicherheit
sog.	sogenannte
TK	Techniker Krankenkasse
u. a.	unter anderem
uV	unabhängige Variable
u.v.a.m.	und viele[s] andere[s] mehr

u.v.w.	und viele weitere
v. a.	vor allem
Vgl./vgl.	Vergleiche
WHO	Weltgesundheitsorganisation (World Health Organisation)
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
z. B.	zum Beispiel

Glossar

Absentismus: „... ein Arbeitnehmerverhalten im Zusammenhang mit Fehlzeiten, dem ein motivational bedingter Entschluss zugrunde liegt. Ursachen können im privaten und im beruflichen Umfeld liegen. Zu letzteren zählen u. a. emotional belastende Arbeitsbeziehungen zu Kollegen, zu Vorgesetzten, aber auch als unzureichend oder ungerecht empfundene Arbeitsbedingungen.“ (Bartscher & Nissen, 2021b)

Arbeitgeber*in: Gem. § 2 Abs. 3 ArbSchG natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen, i. S. von § 2 Abs 2 beschäftigen (vgl. Begriff „Beschäftigte“).

Arbeitnehmer*in: Gemäß § 611a Abs. 1 Satz 1 BGB ist Arbeitnehmer*in, wer durch den Arbeitsvertrag im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist.

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr i. S. des ArbSchG: „Einflüsse im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit bzw. dem Arbeitsplatz [...], die die Gesundheit beeinträchtigen können. Dabei beinhaltet der Gesundheitsbegriff sowohl das körperliche als auch das psychische und soziale Wohlbefinden.“ (Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft“ (BG Bau, ohne Datum)).

Arbeitssicherheit: „anzustrebender gefahrenfreier Zustand bei der Berufsausübung. Die auf den Menschen bezogenen Auswirkungen von Gefahren sind Personenschäden als Folge von Verletzungen (Unfällen), Berufskrankheiten und sonstigen schädigenden Einflüssen auf die Gesundheit.“ (Beratungsgesellschaft für Arbeits- und Gesundheitsschutz, ohne Datum).

Arbeitsschutz: Alle rechtlichen, organisatorischen, technischen und medizinischen Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, um die körperliche und die psychische Unversehrtheit sowie Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, die in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers eingegliedert sind, zu schützen. Unter Arbeitsschutz sind also alle Maßnahmen zusammengefasst zu verstehen, die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten und verbessern (BMAS, 2021).

Arbeitsschutzmanagementsystem: Formalisiertes, systematisches Führungs- und Organisationskonzept, das dazu beitragen soll, den Arbeitsschutz in die betrieblichen Abläufe zu integrieren und damit die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und zu verbessern (BAuA, 2002).

Atypische Beschäftigungsverhältnisse in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis, siehe *Normalarbeitsverhältnis*: Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügige Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse (Statistisches Bundesamt, ohne Datum).

Beanspruchung: Reaktion des Individuums auf die Belastung in Abhängigkeit von individuellen Voraussetzungen, u. a. vom allgemeinen Gesundheitszustand, der persönlichen Disposition, den Fähigkeiten, den Erfahrungen sowie von den individuellen Bewältigungsstrategien (abgeleitet aus der DIN EN ISO 10075)

Belastung: Summe aller erfassbaren Faktoren und Einflüsse aus der Arbeitswelt, die von außen auf die Beschäftigten einwirken (abgeleitet aus der DIN EN ISO 10075)

Betriebliche Gesundheitsförderung: Systemische Interventionen in Betrieben, durch die gesundheitsrelevante Belastungen gesenkt und Ressourcen vermehrt werden sollen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement: Gestaltung und (Weiter-)Entwicklung betrieblicher Strukturen und Prozesse im Unternehmen mit dem Ziel Arbeit, Organisation und Verhalten am Arbeitsplatz gesundheitsförderlich zu gestalten.

Berufskrankheit: Krankheit, die die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates als Berufskrankheiten bezeichnet und die Versicherte infolge einer den Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 begründenden Tätigkeit erleiden (vgl. § 9 Sozialgesetzbuch sieben (SGB VII)). Sie stellen eine Teilmenge von arbeitsbedingten Erkrankungen dar, welche durch Arbeitseinflüsse verursacht oder mitverursacht, bzw. Erkrankungen, die außerberuflich erworben und durch Arbeitsverhältnisse in ihrem Verlauf ungünstig beeinflusst werden, allerdings nicht gesetzlich definiert sind (BMA, BAnz. Nr. 116, geändert durch BAnz Nr. 97).

Beschäftigte: Im Sinne des ArbSchG sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbSchG, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten, Beamtinnen und Beamten, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten, die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten, jedoch keine Hausangestellten sowie Personen, die in keinem Vertragsverhältnis zum Arbeitgeber stehen sondern nur in seinem Betrieb tätig und daher eingegliedert sind.

Crowd-Work: Auch Click-Work oder Gig-Work genannt ist eine Form der Arbeitsorganisation, mit welcher einer Vielzahl von Personen simultan Arbeitsaufgaben zur Erledigung angeboten und diese von ihnen erledigt werden. Die Aufgaben werden von Unternehmen auf digitalen Plattformen eingegeben und von Algorithmen den als Arbeitssuchenden registrierten zugewiesen. Die Plattform ist dabei lediglich der Vermittler. Nach Arbeitserledigung wird die Leistung bei der Aufgabenerledigung vom Unternehmen bewertet. Die Bewertung ist ausschlaggebend dafür, wie wahrscheinlich dem Arbeitssuchenden wieder Aufgaben zugewiesen werden.

Click-Work: Siehe Crowd-Work.

Digitalisierung: Hier zu verstehen als die zunehmende Erhebung, Speicherung und Verarbeitung von Daten und die Gestaltung von Betriebsabläufen durch IT-gestützte Prozesse.

Entgrenzung: Verschwinden der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben durch räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit.

Extrinsische Motivation: „... äußere Motivation, welche sich durch externe Faktoren der Arbeitsumwelt ergibt“ (M., 2009, S. 29).

Flexible Arbeit: Beschäftigungsformen, die von herkömmlichen Modellen hinsichtlich der Arbeitszeit, der Vertragsdauer und des Arbeitsortes abweichen und somit häufige Veränderung mit sich bringen.

Gefahr (arbeitsbedingt): „Eine Sachlage, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden Geschehens zu einem Schaden führt, wobei für den Schadenseintritt eine hinreichende Wahrscheinlichkeit verlangt wird und von einem Schaden erst gesprochen werden kann, wenn eine nicht unerhebliche Beeinträchtigung vorliegt.“ (Gesetzentwurf der Bundesregierung, Drucksache 13/3540, 1996)

Gefährdung (arbeitsbedingt): „Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an deren Ausmaß oder Eintrittswahrscheinlichkeit.“

Als quantitative Größe für eine Gefährdung steht das Risiko als Produkt aus Eintrittswahrscheinlichkeit und Ausmaß des möglichen Schadens.“ (Gesetzentwurf der Bundesregierung, Drucksache 13/3540, 1996)

Gesellschaft: Gesamtheit der Menschen, die zusammen unter bestimmten politischen, wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen leben und sich durch kulturelle Traditionen und gemeinsame Werte verbunden fühlen und in ihrem Handeln allgemeinen Normen folgen (Abels, 2019, S. 60)

Gesellschaftliche Rahmenbedingungen: „... unauflöslicher, zugleich gebrochener Zusammenhang von Ökonomie, Technologie, Ökologie, Politik, Kultur unter dem Primat der Produktion von Waren, betriebswirtschaftlicher Rationalität und Marktkonkurrenz“ (Pieper, 2018, S. 23, Einleitung Rn. 6).

Gesundheit: ... nach Verfassung der WHO im Jahr 1948 definiert als „... Zustand des vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit oder Gebrechen.“ (WHO, 2016, S. 1)

Gesundheitsschutz: Beschäftigt sich mit den langfristigen Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit der Beschäftigten. Ziel ist die Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen und Berufskrankheiten [durch technische, organisatorische, soziale und arbeitsmedizinische Maßnahmen] (BfGA, ohne Datum).

Gesundheitszirkel: Moderiertes Gruppendiskussionsverfahren, in denen gesundheitsbezogene Fragestellungen bearbeitet werden (Vogt, 2010, S. 247).

Gig-Work: Siehe Crowd-Work.

Globalisierung: " ... weltweite Vernetzung [...] mit vielfältigen Auswirkungen für nahezu alle Bereiche des Zusammenlebens" und "ein Wachstum des Welthandels, welcher stärker ist als das zugrunde gelegte Wachstum der Weltproduktion" (Jung & Juchler, 2002, S. 1).

Handlungskontrolle: Baut auf negativen Feedback-Schleifen aus kybernetischen Modellen der Handlungsregulation auf (Miller, Galanter, & Pribram, 1960; Carver & Scheier, 2000). Hierbei wird während der konkreten Umsetzung von Zielen, ausgehend von einem Referenz- oder Sollwert (= selbst gesetztes Ziel) ein ständiger Vergleich mit dem aktuellen Verhalten (Istwert) durchgeführt und das Verhalten ggf. angepasst.

Home-Office: „... eine Form des mobilen Arbeitens, die es Beschäftigten ermöglicht, „nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.“ (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Sep. 2020, S. 3).

Humanisierung der Arbeit: (s. auch Menschengerechte Gestaltung der Arbeit): Forschungsprogramm der Bundesregierung ab 1974, danach in unterschiedlichen Trägerschaften weitergeführt. Beinhaltete Projekte und Initiativen von gewerkschaftlicher, staatlicher und wissenschaftlicher Seite, die zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen sollen (Kleinöder, 2016).

Indirekte Steuerung: Liegt dann vor, „(...) wenn weisungsgebundene Beschäftigte sich zu ihrer Rechtfertigung nicht mehr allein auf ihre tatsächlich geleistete Arbeit (ihre Anstrengung, ihren zeitlichen Aufwand, das Sich Mühe gegeben haben, die fachliche Qualität ihrer Arbeit) berufen können, sondern in erster Linie Erfolge vorweisen müssen, die in der Regel betriebswirtschaftlich – durch Kennzahlen – definiert sind.“ (Peters, 2012, S. 108).

Interessierte Selbstgefährdung: Ein Verhalten, bei dem die Person sich selber zusieht, wie sie aus Interesse an beruflichem Erfolg die eigene Gesundheit durch das persönliche Arbeitshandeln gefährdet, Begriff geprägt durch Peters & Krause (Krause et al., 2012, S. 192).

Intrinsische Motivation: „... innere Motivation, welche sich aus den Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeit selbst ergibt“ (M., 2009, S. 29).

Kulturelles Kapital: Bildung als Kapital; ein von Pierre Bourdieu eingeführter Begriff, um die Ungleichheit der schulischen Leistungen von Kindern aus unterschiedlichen sozialen Klassen aus einem sozialen Kontext zu erklären. Indem Bourdieu auf die unterschiedliche Ausstattung mit kulturellem Kapital hinwies, entkräftete er die individualistische und naturalistische These der „Begabung“.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes i. S. des ArbSchG: Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, einschließlich Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit (§ 2 Abs. 1 ArbSchG).

Menschengerechte Arbeitsgestaltung: Arbeit sollte ausführbar, erträglich und zumutbar sein und die Entwicklung der Persönlichkeit zulassen (nach DIN EN ISO 9241-2). Ausführlich zum Konzept der menschengerechten Gestaltung der Arbeit, siehe (Lattmann) (1991).

Mobile Arbeit: „... eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Abs. 1 ArbStättV oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Abs. 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden. Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.“ (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Sep. 2020, S. 3). Mobile Arbeit wird hier somit als Form der flexiblen Arbeit verstanden, die durch örtliche Flexibilität geprägt ist.

Motivation: „Zustand einer Person, der sie dazu veranlasst, eine bestimmte Handlungsalternative auszuwählen, um ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen und der dafür sorgt, dass diese Person ihr Verhalten hinsichtlich Richtung und Intensität beibehält.“ (Kirchgeorg & Maier, 2021)

Normalarbeit: Einheitlicher Typ von „Arbeitsverhältnis, das als dauerhaftes kontinuierliches qualifiziertes Vollzeitverhältnis im größeren Betrieb vorgestellt wurde“ (Mückenberger, 1989, S. 1) und mit einer vollständigen Inklusion in die Sozialversicherungssysteme verbunden ist (Mückenberger, 1985). Es ist anzumerken, dass das Normalarbeitsverhältnis „nie eine empirische Realität oder auch nur vorherrschende Form der Verrichtung von Arbeit in dieser Gesellschaft [beschrieb].“ (Ebd., S. 1). Dies ist darin zu begründen, dass es schon immer weite Bereiche gab, in denen gesellschaftliche Arbeit in davon abweichender, atypischer Form (siehe „Atypische Beschäftigungsverhältnisse“) verrichtet wurde und in Formen von Arbeit, die als solche gar nicht auf dem „formellen Arbeitsmarkt“ erschienen und deshalb gar nicht als Arbeit identifiziert wurden (vgl., Ebd., S. 1). Das Normalarbeitsverhältnis kann aber als allgemeines Leitbild in Bezug auf arbeitsrechtliche Ausgestaltung, auf die Festlegungen der Beitrags-Leistungsgefüge der Sozialversicherungen sowie die Festlegung der Umverteilungsprozesse in Bezug auf Subventionen und Steuern usw. aufgefasst werden.

Präventionskultur: „Prävention, im Sinne von vorausschauenden Maßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Unversehrtheit, [gehört] zu den geteilten Werten und Zielen aller Akteure eines Unternehmens.“ (Hinrichs, 2014)

Prospektiver Arbeitsschutz: Vorausschauende Durchsetzung des Arbeitsschutzes, bei der bereits bei der Vorbereitung, der Planung und Einrichtungen bzw. Änderung von Arbeitsplätzen, die Möglichkeit des Entstehens von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen beurteilt und frühzeitig notwendige Vorkehrungen getroffen werden. Im Gegensatz dazu setzen korrektive Maßnahmen meist erst an, wenn Mängel oder Defizite festgestellt wurden oder es bereits zu Unfällen oder arbeitsbedingten Erkrankungen gekommen ist.

Risiko: Produkt aus Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit eines Ereignisses.

Risikoverhalten: Verhalten bei dem die Eintretens-Wahrscheinlichkeit eines Risikos besonders groß wird.

Risikohomöostase /Risikokompensation: Theorie nach Wilde (1987). Nach dieser bildet eine Person aus motivationalen Zielen heraus eine Risikozielgröße ("akzeptiertes Risiko"). Diese bildet als individuelle Konstante den Sollwert eines Regelkreises. Aus der Aufnahme und Verarbeitung risikorelevanter Informationen ergeben sich Erwartungen bezüglich zukünftiger Risikosituationen, die zu einem "wahrgenommenen Risiko" verdichtet werden. Die Theorie der Risikohomöostase geht davon aus, dass somit das wahrgenommene und das gewünschte (stabile) Risikoniveau stets in Einklang gebracht werden. So kann es sein, dass technisch und rechtlich geschaffene, neue Sicherheitsreserven, sofern sie wahrgenommen werden, zu riskanteren Verhalten führen und es sogar zu einer Überkompensation des Mehrwerts an objektiver Sicherheit kommen kann. Bei allen Sicherheitsmaßnahmen, die die Risikozielgröße nicht verändern – also nicht-motivational sind – besteht demnach die Gefahr einer Kompensation von Risiken durch riskanteres Verhalten, bzw. sogar Überkompensation, die zu einem größeren Gesamtrisiko durch Überschätzung der eigenen Sicherheit führt (Spektrum, 2014a).

Selbstaussbeutung: Soll hier nicht abgeleitet von Ausbeutung im moralisch-gerechtigkeitstheoretischen und normativen Sinne der altertümlichen Verwendung Ausbeutung als "zu wenig Lohn" und einem niedrigen Lebensstandard verstanden werden, sondern insofern, dass der Arbeiter im Kapitalismus gezwungen wird, Mehrarbeit zu leisten, ohne dass er selbst oder seine Klasse von dieser Mehrarbeit profitieren (über das Einkommensniveau hinaus, das zur Reproduktion der Arbeitskraft erforderlich ist, Marx, 2013). Der Mehrwert kann durch längere Arbeitszeiten und die Intensivierung der Arbeit gesteigert werden (und damit der Ausbeutung). An diese Definition angelehnt kann Selbstaussbeutung als Rationalisierungsmodus verstanden werden, der sich unter Bedingungen selbstorganisierten Arbeitens entwickelt und das "Wissen von sich selbst" als Ressource erschließt und nutzt.

Selbstwirksamkeitserwartung: Das Vertrauen einer Person in die eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen, Aufgabenanforderungen wirksam bewältigen zu können (auf sozial-kognitive Handlungstheorie zurückzuführen; Bandura, 1986).

Sicherheit: „... eine Sachlage, bei der das Risiko nicht höher als das Grenzzisiko ist. Grenzzisiko ist das größte noch zu vertretende Risiko eines bestimmten technischen Vorgangs“ (DIN VDE 31000 Teil 2-1987).

Soziales Kapital: „... Grad des sozialen Zusammenhalts, der innerhalb von Gemeinschaften zu finden ist. Soziales Kapital bezieht sich auf Prozesse zwischen Menschen, die Netzwerke, Normen und soziales Vertrauen hervorbringen sowie Koordination und Zusammenarbeit erleichtern.“ (WHO, zitiert in v.d. Knesebeck, 2018, S. 936)

STOP-Prinzip: Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind in folgender Reihenfolge zu ergreifen: Substitution (S), Technische Schutzmaßnahmen (T), Organisatorische Schutzmaßnahmen (O) und Personenbezogene Schutzmaßnahmen (P) Schneeweiss, Eichler, Brose, & Weiskopf, 2020.

Technisierung: „... ständig wachsender Einsatz von technischen Hilfsmitteln, auch in Arbeitsprozessen, die bisher ausschließlich der geistigen oder handwerklichen Tätigkeit des Menschen vorbehalten waren [zuletzt selbststeuernde Produktionsmittel und die IT-integrierte Büro- und Kommunikationsmittel].“ Voigt, 2021.

Transkription: Graphische Darstellung ausgewählter Verhaltensaspekte von Personen, die an einem Gespräch teilnehmen, z. B. in Form von Text (Bohnsack, 2000, S. 438).

Underperformer im unternehmerischen Kontext: Begriff für Mitarbeiter*in, die oder der die erforderlichen Leistungen nicht erbringt oder nicht erbringen kann, bzw. unter dem Durchschnitt liegt.

Unfall bei der Arbeit i. S. der ArbSchG: Ein Ereignis, das während der Arbeit plötzlich und ungewollt, durch von außen wirkende Faktoren einen körperlichen Schaden bewirkt. Im Unfallversicherungsgesetz gelten im Gegensatz dazu auch Wegeunfälle kraft gesetzlicher Bestimmung als Arbeitsunfall (§ 8 Abs. 2 SGB II).

Vertrauensarbeitszeit: Arbeitszeit ohne obligatorische Zeiterfassung. Arbeitszeitvorgaben und -kontrollen entfallen und die Beschäftigten müssen ihre geleistete Arbeitszeit nicht dokumentieren.

Wearables: Am Körper zu tragende Mikro-Computer, die z. B. Verhalten rund um Gesundheit und Fitness in der realen Welt unterstützen. Sie erfüllen Funktionen wie Bewegungs-Tracking oder physiologische Messungen, wie Pulsmessung.

Wert: Hier als abstrakte Vorstellung davon zu verstehen, was richtig und wichtig ist im Sinne von Moral, anhand derer Menschen eigene Ziele auswählen sowie Ereignisse und Handlungen anderer beurteilen, abzugrenzen vom Wertebegriff in den Wirtschaftswissenschaften (Christmann & Christmann, 1993).

Wertewandel: Liegt vor, wenn hinreichend viele Personen innerhalb einer Gesellschaft ähnlich gerichtete individuelle Werte aufweisen und sich diese vorherrschende Wertorientierung ändert (für vertiefende Beschreibungen der verschiedenen Arten und zugrundeliegenden Theorien, vgl. Hofer, Reinders, & Fries, 2010).

Work-Life-Balance: Nicht klar abgegrenzter Begriff, der im Wesentlichen ein in Einklang stehendes, ausgeglichenes Verhältnis von Zeit und Aufwand für das Arbeitsleben mit dem Privatleben bezeichnet.

Lebenslauf

Der Lebenslauf ist in der Online-Version aus Gründen des Datenschutzes nicht enthalten.

Anhangsverzeichnis

Anhang I – Leitfaden Gruppendiskussion	XXI
Anhang II – Postskript	XXII
Anhang III – Protokolle Gruppendiskussion.....	XXVI
Anhang IIIa – Protokoll Gruppendiskussion englisch	XXVI
Anhang IIIb – Protokolle Gruppendiskussion deutsch.....	XXXI
Anhang IV – Codierleitfaden	XXXVII
Anhang V – Unbedenklichkeitsvotum der Ethikkommission der Uni Wuppertal.....	XLVI
Anhang VI – Einwilligung durch Prof. Dr. Stefan Diestel	XLVII
Anhang VII – Befragungsstruktur.....	XLVIII
Anhang VIII – Einladung zur Teilnahme	LXIX
Anhang IX – Gesamtübersicht Daten.....	LXX
Anhang IXa – Quantitative Ergebnisse.....	LXX
Allgemeine Daten (Teil A).....	LXX
Arbeitszeit und Überstunden am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home (Teil B)	LXXI
Belastungen am betrieblichen Arbeitsplatz und beim Arbeiten im Home-Office (Teil C)	LXXII
Beanspruchung durch die Arbeit und Erfahrungen mit dem Arbeiten im Home- Office (Teil D).....	XCVII
Präventionsangebote (Teil E).....	CII
Anhang IXb – Offene Textantworten	CV
Wünsche für die Arbeit im Home-Office der Mitarbeiter*innen der Universitäten ..CV	
Anmerkungen bezüglich der Arbeit im Home-Office der Mitarbeiter*innen der Universitäten	CXVI

Anhang I – Leitfaden Gruppendiskussion

Occupational Safety and Health meeting in Wuppertal 2020

21st February 2020 – Group discussion

1. Do you think freelancer and employees in forms of New Work actively try to protect their health? If so, how?
2. What do you personally think, motivates them to do so the most? What hinders them?
3. What are the difficulties in the context of prevention and flexible work?
4. Do you think that resource based interventions, like stress management courses, often lead to a performance enhancement, rather than a relief of psychological strains and stress?

Why? What is your theory?
5. Do you think it may be possible, that some employees even overcompensate?

What factors may increase the risk of an overcompensation?
6. The current “health trend” (especially connected to *generation Y*) should lead to healthier, happier, more relaxed employees. Instead, the keyword “burnout” is as prominent as never before. How do you think, this paradox can be explained?

Anhang II – Postskript

Postskript Gruppendiskussion

1. Zusammenfassung der Rahmenbedingungen

Wann?

19.02. - 21.02.2020, 9:00 Uhr bis 11:00 Uhr

Wo?

Raum 10.002, Gebäude W, Bergische Universität Wuppertal, Wuppertal

Welche Teilnehmer*innen?

Diese teilnehmenden Expert*innen werden aus Datenschutzgründen anonym gehalten.

Moderation durch?

Lea Ueberholz

Protokollierung durch?

Lea Ueberholz und zwei weitere Teilnehmer*innen

2. Zusammenfassung spontan als wichtig erachteter Gesichtspunkte

Was waren zentrale Themen?

Die zentralen Themen ergaben sich auch den Hypothesen, die im Rahmen der Gruppendiskussion überprüft werden sollten. Als erstes wurde die Frage gestellt, ob Erwerbstätige selbstständig individuelle Maßnahmen ergreifen, um Ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. Hier wurden vor allem Bemühungen von flexibel arbeitenden Erwerbstätigen, wie Plattformarbeitern, thematisiert. Weiter ging es um die Frage, was ein solches Engagement fördert, und welche Faktoren es hemmen. Die Teilnehmer*innen nannten frei Faktoren für flexibel arbeitende Angestellte in herkömmlichen Abhängigkeitsverhältnissen, die z. B. ergebnisorientiert arbeiten und ansonsten flexible Arbeitszeiten haben als auch für flexibel arbeitende Erwerbstätige in neuen Formen flexibler Arbeit.

Anschließend wurden kurz die Herausforderungen, die die Prävention bei flexibler Arbeit begegnet, thematisiert. Als nächstes wurde die Frage gestellt, ob Maßnahmen der Verhaltensprävention, wie z. B. Stressmanagementkurse, häufig zu einer Leistungssteigerung, anstelle einer Belastungsreduzierung führen und wieso. Entsprechende Risiken zur Selbstaussbeutung und

Selbstgefährdung sowie bedingende Faktoren waren Thema. Abschließend wurde der aktuell vermutete Trend „Gesundheit“ kritisch hinterfragt und mögliche Zusammenhänge zu psychosozialen Belastungen und Burnout erörtert.

Übergreifend wurde zudem immer wieder der gesellschaftliche Kontext thematisiert, wie beispielsweise die steigende Individualisierung, Möglichkeiten zur Vereinigung in Gewerkschaften, Bemühungen von Arbeitnehmergenossenschaften sowie gesellschaftlicher Druck zu Erfolg.

Was waren zentrale Aussagen?

Zentral war, dass kein Teilnehmer des Expertenworkshops davon ausgeht, dass flexibel arbeitende Erwerbstätige aktiv versuchen, ihre Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. Stattdessen gehen die Expert*innen davon aus, dass gesund, fit, und leistungsfähig zu sein zum Imperativ geworden ist, der alle Beschäftigten mit individuellen Präventionspflichten belegt, die zu erfüllen weiteren Druck auf sie ausübt. Der Fokus scheint bei den umgesetzten Maßnahmen auf einer „kosmetischen“ Wirkung von Verhaltenspräventionsmaßnahmen zu liegen, die, bei gleichbleibenden Verhältnissen, nicht wirklich die Gesundheit schützen. Wer nicht gesund, fit und leistungsfähig ist, steht im Verdacht, sich nicht genug angestrengt und somit individuell versagt zu haben, unabhängig davon, wie seine Arbeitsbedingungen aussehen. Mit tatsächlichem Schutz von Gesundheit haben entsprechende Präventionsbemühungen demnach aber wenig zu tun. Oft werden die Arbeitsverhältnisse ignoriert und entsprechend auch nicht durch Maßnahmen der Prävention im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gestaltet, knappe finanzielle Mittel für Arbeits- und Gesundheitsschutz hemmen diesen und es werden tendenziell kurze, schnelllebige Ziele verfolgt, für die eine langfristige Sicherung der Gesundheit keine Relevanz hat. Der Trend zur Individualisierung scheint das Problem übergreifend und maßgeblich zu befeuern und bedeutet das Ende der gesellschaftlichen Solidarität. Individueller Erfolg, sowohl im beruflichen als auch im Privaten ist wichtiger denn je und vereitelt, vor allem bei durch Flexibilität geförderten Möglichkeiten zur Selbstaussbeutung, die Bemühungen im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowohl in Deutschland als auch in Frankreich.

Welches Spektrum an Positionen und Grundhaltungen konnte beobachtet werden?

Insgesamt gab es wenig Meinungsverschiedenheiten. Stattdessen kam es zu viel Übereinstimmung zwischen den deutschen und französischen Expert*innen des Arbeitsschutzes, sodass die zentralen Aussagen jeweils von fast allen Teilnehmenden geteilt wurden.

Welche Spannungsfelder wurden deutlich?

Inhaltlich wurde eine Vielzahl an Spannungsfeldern deutlich. Hierzu gehören u. a. das Spannungsfeld zwischen Gesundheit und anderen Werten, das Spannungsfeld zwischen Vermeidung und Erzeugung von Gefährdungspotentialen sowie Aspekte des Spannungsfeldes zwischen Taylorisierung und Subjektivierung.

Was war überraschend?

In der vorbereitenden Literaturrecherche konnten deutlich mehr fördernde Faktoren der Verhaltensprävention als hemmende Faktoren identifiziert werden. In der Diskussion mit den Expert*innen wurden deutlich mehr hemmende Faktoren genannt. Zudem gehen die teilnehmenden Expert*innen, gegensätzlich zu dem, was die Literatur (siehe z. B. aktuelle Wertetrend-Studien) nicht grundsätzlich davon aus, dass (flexibel arbeitende) Erwerbstätige sich freiwillig aktiv ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit schützen. Die in der Literatur vermittelte, konträre Annahme, dass Gesundheit einen größeren Stellenwert in der Gesellschaft hat als je zuvor und entsprechende Angebote viel stärker wahrgenommen werden, wird darin begründet, dass der gesellschaftliche Druck zu individuellem Erfolg auf allen Ebenen extrem hoch ist und auch Druck glücklich, fit und gesund zu sein, dies geradezu zu perfektionieren, einschließt, was einem Erleben eben dieser Zustände entgegenwirkt.

3. Reflexion der eigenen Rolle und Befindlichkeit

Wie wurde die eigene Moderation erlebt?

Die Moderation wurde als aufregend, anspruchsvoll aber auch sehr ergiebig erlebt. Da die Gruppendiskussion zum Abschluss eines dreitägigen Experten-Austauschs stattfand, musste auch der Reflexion von Themen des Austauschs, die nur indirekt mit dem eigentlich angestrebten Fokus der Diskussion zusammenhängen, Raum gegeben werden. Die Versuche, den Fokus wieder zu erlangen, wurde durch die Teilnehmer aber stets kooperativ begegnet. Des Weiteren war es dadurch, dass die Expert*innen sich bereits seit (mindestens) drei Tagen kannten und sich bereits intensiv mit für die Gruppendiskussion relevanten Themen auseinandergesetzt hatten, stark erleichtert und es herrschte, ohne Einwirken der Moderatorin, eine offene Gesprächskultur.

Welche Rolle hatte die Moderatorin?

Um eine lenkende Einwirkung über ein Fokussieren auf das Thema hinaus möglichst einzuschränken, hat die Moderatorin sich hauptsächlich auf ein Paraphrasieren und Explizieren der Antworten der Teilnehmer, das Wiederholen der Workshop-Fragen sowie konkretisierendes Nachfragen beschränkt. Phasenweise lief die Diskussion ohne Eingriffe seitens der Moderatorin.

4. Anregungen und Ideen für den weiteren Prozess

Was sind wichtige Anhaltspunkte für die Auswertung?

Über den gesamten Workshop hinweg wurden hemmende und fördernde Faktoren der Prävention genannt. Diese sollten als solche bei der Codierung gekennzeichnet werden. Zudem gab es wiederauftauchende Schlüsselannahmen. Auch diese können durch Codierung gekennzeichnet werden. Insgesamt ergaben sich überraschende, neue Erkenntnisse, die es herauszuarbeiten und in weiteren Schritten, den Grundsätzen der Grounded Theory entsprechend, zu überprüfen gilt.

Anhang III – Protokolle Gruppendiskussion

Anhang IIIa – Protokoll Gruppendiskussion Englisch

Protokoll zur Gruppendiskussion im Rahmen des Deutsch-Französischen Arbeitsschutz-Treffens
am 21.02.2020 in Englisch (Originalsprache)

Ueberholz: Do you think freelancer and employees in forms of flexible Work actively try to protect their health? If so, how?

(Expert*in 1) No, they don't. They rather try to ensure their well-being in their private life but don't protect their health in a work context.

(Expert*in 4) No, not yet. Because they are being hindered. If it is okay, I would like to tell you a slightly longer story. (*sure, go ahead*). There were 3 people in Bordeaux, a few years back, who delivered food on bicycles. They had forgotten what it is like to be payed when they were sick so they would not have to work, to have holidays and still make money. Eventually, they developed health problems and were put out from the platforms. They then grounded an "Arbeitnehmergenossenschaft" and now still work delivering food but also flowers and other goods and they do not endanger their health anymore. For them, it is not so much about making money or a better salary. They mainly strive for better working conditions. They now cooperate with the CGT Gewerkschaften and work differently now because they chose to and they united. They were not able to do that whilst being employed with the platform. Now they are five people. They made a video. In general, people do not protect their health, but if they are entirely independent, they may choose to protect their health. Trade unions are important, because they support the "Arbeitnehmergenossenschaft".

(Expert*in 6) The political situation of the trade unions in France is different to the situation in Germany. In Germany, primarily the traditional employees are organized, not so much the workers in new forms of work like, platform workers. Trade unions in Germany only focus on platforms peripherally. It is no new problem but a problem with new aspects: There were always the home-work-services.

(Expert*in 4) It is the same in France. But the attitude of the trade unions changed: In the past, they wanted that the freelancers become employees rather than freelancers. Today they want to help the freelancers – regardless of how.

(Expert*in 5) You always have to differentiate. For riders, for example, the conditions are special: They are usually young, trained people. When they build their own enterprise, they understand that the most important thing is their health. Without health, they cannot do their activities. However, they also see their job as a project and know they will not be able to do their job for their entire life. So they are very committed to their jobs and do as many as possible when they are young so they can earn enough money. You find very similar behaviour in freelancers. They are particularly involved in their business with their entire life and often have psychosocial problems. This is called self-exploration or the self-exploration-phenomena.

About the experience of the riders in Bordeaux: They changed their business-model, because the platform-model is not sustainable. Because of the high competition pressure, the providers compete for the smallest prices. Uber drivers for example – they witness the discussion about autonomous driving. Therefore, platform workers always have the idea of short-time gains. They know they will not be able to do their activities for their entire life, because the project of the platform is to fire them. It is a short time view.

Ueberholz: Does this short-term mind-set also makes operators of platforms and employers in general not invest into the long-term health of their employees? Let me explain what I mean: If an employer or platform operator know, the works that are currently employed will not be there for very long and he is also focused on only reaching short-time goals, it would make sense for them to not invest into the preservation of the workers' health. Do you agree?

(Expert*in 5) There is a crisis of the trade unions in France. We do not know how many people would prefer to be employees rather than freelancers. We can be sure, however, that many people do actually want to be freelancers because they value their freedom, individualism and autonomy. It is an ideological idea. Trade unions are aiming to get more in touch with freelancers and flexible workers. The relation between the trade unions and the workers is changing. When you have financial problems in a company and the workers form a cooperative to save the company, the health aspects are in the second plan.

Ueberholz: Many people strive for independence, also in traditional employer-employee relationships. Why do they act similarly when they are employees and are also happy to endanger their health, even disregarding OSH instructions and rules?

Marc: Actually, you can be an employee, working at home and feel like a freelancer and also have a freelancer's mind-set when it comes to being willing to risk your health for your company's success and survival.

(Expert*in 7) To come back to the question of people protecting their health when they are employers, you also have to consider all the new forms of flexibility within traditional styles of employment. For example, people who work from home, because they have home-office, do not use the possibilities to communicate. They do their work and that is all. And when they do not communicate, they are more likely to accept health issues at work and simply carry on.

(Expert*in 2) That's true. Especially with so called management by objectives, combined with flexible working conditions like home-office, you have the phenomenon of self-exploitation too. The main reasons for their self-exploitation are in the high expectations with regards to success and often the financial situation.

(Expert*in 4) Well, health is connected with society. It is all connected. Big companies want flexible work because they know that with pressure from society, people will be willing to endanger their health for their work.

(Expert*in 5) When companies are in a financial crises, it can often be seen that the employees offer themselves up way beyond the normal, healthy degree and put themselves willingly in danger in the long-term. IBM now got rid of home-office opportunities again. Especially the communication was suffering under this form of work organisation.

(Expert*in 2) This is understandable. Also, another point makes companies take back home-office opportunities again. When people work in home-office a lot, the quality of communication is

suffering immensely between the team members. How does this new form of working together affect results? The quality of the work suffers in the long-term.

(Expert*in 2) Self- exploitation is an even bigger problem for freelancers though. A lot of them do not even have health-insurance, even though, technically, they are legally obliged to have insurance. Often, to save the insurance money or because they cannot pay the fees in times where their business is not doing well.

Ueberholz: Which factors do you personally think, motivate them to do so the most? Which factors hinder them?

(Expert*in 1) Two of the key factors that promote the individual engagement in OSH are the competences of an individual regarding OSH and that there access to measures and information, especially the mobile access for flexible workers. What hinders it a lot is the lack of checks and the society pressure on the individual to be successful.

(Expert*in 4) Often people also forget what working healthily and taking breaks and actual holidays feels like.

(Expert*in 5) The realization that their health is vital for their job is important. And knowledge on what endangers their health.

(Expert*in 2) Then you also have the financial pressure. A lot of the time, they follow short-time goals and do not have long-time goals or do not see that they need to protect their health is important to reach them.

(Expert*in 7) A lot of the times you also have the problem of technical limitations. There are not many good online prevention programs tailored to flexible, independent workers yet. Also, special to co-working spaces, there they may take breaks together and have better access to resources they can use to protect their health. And of course, there is the prevention culture that is important.

Ueberholz: What are the difficulties, in the context of prevention and flexible work?

(Expert*in 1) The fact that often, workers in flexible work forms are not institutionalized – there are no trade-unions etc. and it is difficult to reach this target group.

(Expert*in 6) The problems of house work. There are millions of freelancers working at their home.

(Expert*in 4) In general, there is the problem of self-organisation – they are solely responsible to look after themselves and organize their work. Additionally, it is difficult to form trade-unions in flexible jobs and especially for people employed through platforms. It is impossible for them to meet up and for others to meet them.

(Expert*in 5) For freelancers, you have the coworking spaces. For platform workers, you don't even have places where they can meet in theory, because the risk, that they discuss their problems is too high.

Ueberholz: Do you think that individual resource based interventions, like stress management courses, often lead to a performance enhancement, rather than a relief of psychological strains and stress? Why? What is your theory?

(Expert*in 1) Yes and this is why the STOP principal is so important.

(Expert*in 5) Yes, there is a good chance that people will risk their health the same or even more. Therefore, it is important to provide trainings and measures on what is health and what is safety. And you need to develop prevention cultures where the sources of problems are targeted, not the symptoms. The key problem is like the prevention culture problem. If you want people to understand OSH, you have to provide them with proper training. It is necessary, not only for the workers, but also for the employers. If you stay alone, trying to be more resilient, you fail. If we want a real progress, we have to develop a prevention culture.

(Expert*in 6) Exactly, and not just in organisations but in society. Today you have so many magazines and papers on how to be happy and healthy. This is an expression of a social crisis. Saudi Arabia has a Ministry of Happiness. The aspect of "happiness" also plays a greater role in product advertising. There has to be a reason for that. It was never like that. In many languages there are at least two terms for work. One describes the free activity and the other the work done under duress.

(Expert*in 2) The pressure on people is intensified by separating them and putting them into competitive situations. You are always isolated and the others are your concurrence. You also have to be more happy and resilient than them. When you are told, you should take part in a training, a person could well read this as a signal that they are not performing well enough in one aspect and feel extra pressure.

(Expert*in 4) Yes, when the working conditions themselves are not changing, like having to work less and having more time at hand for the jobs, nothing is actually going to protect the workers' health and safety in the long-term.

(Expert*in 4) One problem is that, a lot of the time, companies do not have the means to invest into proper solutions and to protect their workers' health. But there is no real individual solution for work related health problems. Otherwise it is always the individuals decision and a question of his priorities.

(Expert*in 6) This is neo-liberalism. There is no society but only individuals.

(Expert*in 4) Exactly, but you need a holistic view, that includes the parliament, the big companies... This is one of the main aspects why there are no real solution when you currently only do individual prevention.

(Expert*in 5) Yes, there is a solidarity crisis at the expense of old, precariously employed or disabled workers.

(Expert*in 4) Yes, ... there is no more solidarity between social classes . There is a new model of employment: First precariousness – 20-35, 35-50 regular employment, 51 plus – retirement or self-employment.

(Expert*in 7) Scientists have to work together with their target groups, like it is currently happening with Fridays for Future and Scientists for Future.

Ueberholz: Do you think it may be possible, that some employees even overcompensate, in a way that after taking part in measures strengthening their individual resources, they believe their health is so protected, that they accept such greater job strains, so that in the end, they are more stressed than they were prior to taking part in the measures? What factors may increase the risk of such an overcompensation?

(Expert*in 1) That's an interesting idea but it hasn't been tested yet, as far as I am aware. I can very well imagine it though.

(Expert*in 7) It is also that people think that performing better is what is expected of them when they take part in resource based programs. It's the pressure of employers investing in them and them not wanting to fail.

(Expert*in 2) And as everyone is competing against each other, they may end up competing in proving to be worthy of the investment and trust more than everyone else. The connection is an interesting idea.

(Expert*in 5) In general, the more you are distant from your job and the better the organisation and structure of your job, the less likely you are to overcompensate and end up endangering your health more when taking part in prevention programs and the more you are protected from burnout etcetera. For this reason, people working in health care are particularly at risk for burnout – they are so invested in their jobs, they take on more as soon as they can. When they feel safer, they may take on even more under the feeling of false-protection.

Ueberholz: The current "health trend" (especially connected to generation Y) should lead to healthier, happier, more relaxed employees. Instead, the keyword "burnout" is as prominent as never before. How do you think, this paradox can be explained?

(Expert*in 1) The health trend is a tool of distinction, maybe a habit. It's a means to an end, not an end goal in itself. Therefore it doesn't stand in relationship to work compaction, self-exploitation, burnout rate and so on.

(Expert*in 7) The society suggests to do yoga, eat healthily, etc. but you also have to be successful. And be successful at living healthily on top of that. There is society pressure to perform well in every aspect and therefore it is also carried into private and family life.

(Expert*in 2) A big factor is that, nowadays, you are being evaluated permanently. This brings pressure: You have to be healthy and relaxed and happy etc.

(Expert*in 5) There is always a link between working conditions and social conditions. We have to understand the social conditions to understand why.

(Expert*in 2) You can also see the trend of being separated and competing in technological developments: All those things that measure our health like wearables, heart rate and so on separate us more and more and put pressure on us. The focus is always on you as an individual, not as part of society anymore.

Ueberholz: Thank you so much for your contributions. This has been really interesting and extremely valuable. Unfortunately we are now running out of time so we will have to end the discussion here now. If you have any further questions or additional comments, please come to be later on or email me any time. Again, thank you for participating, greatly appreciated.

Anhang IIIb – Protokolle Gruppendiskussion Deutsch

Protokoll zur Gruppendiskussion im Rahmen des Deutsch-Französischen Arbeitsschutz-Treffens
am 21.02.2020 in Deutsch (Übersetzung)

1 **Ueberholz: Glauben Sie, dass Selbstständige und flexibel arbeitende Erwerbstätige aktiv**
2 **versuchen, ihre Gesundheit zu schützen? Falls ja, wie tun sie das?**

3 (Expert*in 1) Nein, tun sie nicht. Stattdessen versuchen Sie vielleicht in ihrem Privatleben ihr
4 Wohlergehen zu sichern aber im Arbeitskontext schützen sie nicht ihre Gesundheit nicht.

5 (Expert*in 4) Nein, noch nicht, denn sie werden davon abgehalten. Wenn das okay ist, würde ich
6 euch gerne eine etwas längere Geschichte erzählen. (*natürlich, bitte*). Vor rein paar Jahren gab es
7 drei Leute in Bordeaux, die Essen mit Fahrrädern ausgetragen haben. Sie hatten vergessen, wie
8 es war, bezahlt zu werden, wenn sie krank waren, sodass sie dann nicht zur Arbeit kommen
9 müssten, oder Urlaub zu haben und trotzdem Geld zu verdienen. Irgendwann haben sie gesund-
10 heitliche Probleme entwickelt und konnten Ihre Arbeit über die Plattformen nicht mehr verrich-
11 ten. Sie gründeten dann eine Arbeitnehmergeossenschaft. Sie arbeiten jetzt immer noch als
12 Essenslieferanten aber liefern auch Blumen und andere Güter aus aber ohne ihre Gesundheit
13 weiterhin zu riskieren. Es geht ihnen weniger darum Geld zu machen oder ein besseres Gehalt
14 zu verdienen. Ihr Hauptanliegen sind bessere Arbeitsbedingungen. Sie kooperieren jetzt mit den
15 CGT Gewerkschaften und haben ihre Arbeitsweisen geändert, da sie dies frei gewählt haben und
16 sich vereinigt haben. Als sie noch über die Plattformen angestellt waren, war das nicht möglich.
17 Mittlerweile sind sie zu fünf und haben ein Video veröffentlicht. Allgemein versuchen Leute
18 nicht ihre Gesundheit zu schützen aber wenn sie vollständig unabhängig, frei sind, versuchen sie
19 vielleicht ihre Gesundheit zu schützen. Gewerkschaften sind ebenfalls wichtig, da sie die Arbeit-
20 nehmergeossenschaften unterstützen.

21 (Expert*in 6) Die politische Situation der Gewerkschaften in Frankreich ist anders als die Situa-
22 tion in Deutschland. In Deutschland sind in erster Linie die Arbeitnehmer in herkömmlichen Ar-
23beitsstrukturen organisiert, weniger Erwerbstätige in neuen Formen der Arbeit, wie
24 Plattformarbeit. Gewerkschaften in Deutschland fokussieren sich nur peripher auf Plattformen.
25 Das ist allerdings kein neues Problem, sondern ein Problem mit neuen Aspekten: Es gab schon
26 immer die Heimarbeitsdienste.

27 (Expert*in 4) Das Gleiche gilt für Frankreich. Die Einstellung der Gewerkschaften ändert sich al-
28 lerdings: In der Vergangenheit wollten Sie, dass die Selbstständigen Angestellte werden, statt
29 selbstständig zu sein. Heutzutage wollen sie den Selbstständigen helfen, egal wie.

30 (Expert*in 5) Da muss man immer unterscheiden. Für Auslieferer sind die Bedingungen zum
31 Beispiel besonders: Das sind normalerweise junge, trainierte Leute. Wenn sie ihr eigenes Enter-
32 prise eröffnen, dann wissen sie, dass das wichtigste ihre Gesundheit ist. Ohne ihre Gesundheit
33 können sie ihre Aktivitäten nicht ausführen. Andererseits sehen sie ihren Job als Projekt und
34 wissen, dass sie diesen Job nicht werden ihr Leben lang ausführen können. Sie sind also sehr en-
35 gagierte in ihren Jobs und machen so viele Jobs wie möglich, wenn sie jung sind, damit sie genug
36 Geld verdienen können. Sehr ähnliches Verhalten ist bei Selbstständigen zu finden. Sie sind be-
37 sonders stark involviert in ihren Job und hängen mit ihrem ganzen Leben drin und haben häufig

38 psychosoziale Probleme. Das nennt sich Selbstaussbeutung (self-exploration) oder das Selbstauss-
39 beutungsphänomen (self-exploration-Phänomen).

40 Was die Erfahrung der Zusteller in Bordeaux angeht: Sie haben ihr Business-Modell geändert, da
41 Plattformen nicht nachhaltig sind. Aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks konkurrieren die
42 Anbieter um die kleinsten Preise. Uber-Fahrer zum Beispiel werden zeugen der Diskussion um
43 automatisiertes Fahren. Von daher verfolgen Plattformarbeiter immer kurzfristige Gewinne. Sie
44 wissen, dass sie ihren Aktivitäten nicht ihr Leben lang nachgehen können, da die Plattformen sie
45 über kurz oder lang entlassen werden. Es ist ein kurzsichtiger Blickwinkel.

46 *Ueberholz: Führt diese kurzfristige Denkweise auch dazu, dass Betreiber von Plattformen und Ar-*
47 *beitgeber im Allgemeinen nicht in die langfristige Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren? Lassen*
48 *Sie mich erklären, was ich meine: Wenn ein Arbeitgeber oder Plattformbetreiber weiß, dass die der-*
49 *zeit beschäftigten Arbeiter nicht sehr lange da sein werden und er sich auch nur auf das Erreichen*
50 *kurzfristiger Ziele konzentriert, wäre es für ihn sinnvoll, nicht in die Erhaltung der Gesundheit der*
51 *Arbeitnehmer zu investieren. Stimmen Sie dem zu?*

52 (Expert*in 5) Es gibt eine Krise der Gewerkschaften in Frankreich. Wir wissen nicht, wie viele
53 Menschen lieber Angestellte als Selbstständige wären. Wir können jedoch sicher sein, dass viele
54 Menschen tatsächlich als Selbstständige arbeiten wollen, weil sie ihre Freiheit, ihren Individualismus
55 und ihre Autonomie schätzen. Es ist eine ideologische Idee. Die Gewerkschaften streben
56 mehr Kontakt zu Freiberuflern und flexiblen Arbeitnehmern an. Das Verhältnis zwischen den
57 Gewerkschaften und den Arbeitnehmern verändert sich. Wenn man in einem Unternehmen fi-
58 nanzielle Probleme hat und die Arbeitnehmer eine Genossenschaft bilden, um das Unternehmen
59 zu sichern, sind gesundheitlichen Aspekt nachrangig.

60 *Ueberholz: Viele Menschen streben auch in traditionellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen*
61 *nach Unabhängigkeit. Warum verhalten sie sich als Arbeitnehmer in ähnlicher Weise und sind*
62 *ebenfalls bereit, ihre Gesundheit zu gefährden und sogar Arbeitsschutzanweisungen und -regeln zu*
63 *missachten?*

64 (Expert*in 5) Eigentlich kann man auch Angestellter sein, von zu Hause aus arbeiten und sich
65 wie ein Freiberufler fühlen, und man kann auch die Denkweise eines Freiberuflers haben, wenn
66 es um die Bereitschaft geht, seine Gesundheit für den Erfolg und das Überleben seines Unterneh-
67 mens zu riskieren.

68 (Expert*in 7) Das ist wahr. Gerade bei so genanntem zielorientierten Managementmethoden,
69 kombiniert mit flexiblen Arbeitsbedingungen wie Home-Office, gibt es auch das Phänomen der
70 Selbstaussbeutung. Die Hauptgründe für ihre Selbstaussbeutung liegen in den hohen Erwartungen
71 in Bezug auf den Erfolg und oft auch in der finanziellen Situation.

72 (Expert*in 4) Gesundheit ist ja auch mit der Gesellschaft verbunden. Es ist alles miteinander
73 verbunden. Große Unternehmen wollen flexible Arbeit, weil sie wissen, dass die Menschen auf
74 Druck der Gesellschaft bereit sind, ihre Gesundheit für ihre Arbeit zu gefährden.

75 (Expert*in 5) Wenn sich Unternehmen in einer Finanzkrise befinden, kann man oft erleben, dass
76 sich die Beschäftigten weit über das normale, gesunde Maß hinaus aufopfern und sich langfristig
77 bereitwillig in Gefahr begeben. IBM hat sich nun wieder von Home-Office-Gelegenheiten verab-
78 schiedet. Besonders die Kommunikation litt unter dieser Form der Arbeitsorganisation.

79 (Expert*in 2) Das ist verständlich. Auch ein weiterer Punkt veranlasst Unternehmen, wieder
80 Home-Office-Angelegenheiten zurückzunehmen. Wenn Angestellte viel im Home-Office arbeiten,

81 leidet die Qualität der Kommunikation zwischen den Teammitgliedern immens. Wie wirkt sich
82 diese neue Form der Zusammenarbeit auf die Ergebnisse aus? Die Qualität der Arbeit leidet auf
83 die Dauer unter der neuen Form der Zusammenarbeit.

84 (Expert*in 2) Die Selbstaussbeutung ist jedoch ein noch größeres Problem für Freiberufler. Viele
85 von ihnen sind nicht einmal krankenversichert, obwohl sie technisch gesehen gesetzlich ver-
86 pflichtet sind, sich zu versichern. Dies geschieht oft, damit sie das Versicherungsgeld sparen kön-
87 nen oder weil sie in Zeiten, in denen ihr Geschäft nicht gut läuft, die Gebühren nicht bezahlen
88 können.

89 ***Ueberholz: Welche Faktoren, glauben Sie, motiviert sie dazu am meisten? Welche Faktoren***
90 ***halten sie davon ab? (Which factors do you personally think, motivate them to do so the***
91 ***most? Which factors hinder them?)***

92 (Expert*in 1) Zwei der Schlüsselfaktoren, die das individuelle Engagement im Bereich Sicherheit
93 und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fördern, sind die Kompetenzen des Einzelnen in Bezug auf
94 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und der Zugang zu Maßnahmen und Informati-
95 onen, insbesondere der mobile Zugang für flexible Arbeitnehmer. Was sie stark behindert, sind
96 die fehlenden Kontrollen und der gesellschaftliche Erfolgsdruck auf den Einzelnen.

97 (Expert*in 4) Oft vergessen Erwerbstätige auch, wie es sich anfühlt, gesund zu arbeiten und Pau-
98 sen und tatsächliche Urlaubstage zu nehmen.

99 (Expert*in 5) Die Erkenntnis, dass ihre Gesundheit für ihre Arbeit von entscheidender Bedeu-
100 tung ist, ist wichtig sowie das Wissen darüber, was ihre Gesundheit und Sicherheit gefährdet.

101 (Expert*in 2) Dann darf man auch nicht den finanziellen Druck vergessen. Oft verfolgen Er-
102 werbstätige kurzfristige Ziele und haben keine langfristigen Ziele oder sie merken nicht, dass es
103 wichtig ist, seine Gesundheit zu schützen, um diese Ziele erreichen zu können.

104 (Expert*in 7) Häufig besteht auch ein Problem aufgrund technischer Einschränkungen. Es gibt
105 noch nicht viele gute Online-Präventionsprogramme, die auf flexible, selbständige Arbeitnehmer
106 zugeschnitten sind. Was noch eine Besonderheit in Bezug auf Coworking-Spaces ist, ist, dass Er-
107 werbstätige dort gemeinsam arbeiten und somit auch gemeinsam Pausen einlegen können und
108 von dort aus auch bessere Ressourcen haben, um ihre Gesundheit schützen zu können. Eine Prä-
109 ventionskultur ist darüber hinaus natürlich auch wichtig.

110 ***Ueberholz: Welchen Herausforderungen begegnet die Prävention bei flexibler Arbeit?***
111 ***(What are the difficulties in the context of prevention and flexible work?)***

112 (Expert*in 1) Die Tatsache, dass Arbeitnehmer in flexiblen Arbeitsformen oft nicht institutionali-
113 siert sind - es gibt keine Gewerkschaften usw. und es ist schwierig, diese Zielgruppe zu errei-
114 chen.

115 (Expert*in 6) Die Probleme der Hausarbeit. Es gibt Millionen von Selbständigen, die von zu
116 Hause aus arbeiten.

117 (Expert*in 4) Grundsätzlich besteht das Problem der Selbstorganisation - sie sind allein dafür
118 verantwortlich, für sich selbst zu sorgen und ihre Arbeit zu organisieren. Darüber hinaus ist es
119 schwierig, Gewerkschaften in flexiblen Arbeitsverhältnissen zu bilden, insbesondere für Men-
120 schen, die über Plattformen beschäftigt sind. Es ist unmöglich für sie, sich zu treffen, und für an-
121 dere, sie zu treffen.

122 (Expert*in 5) Für Freiberufler gibt es die Coworking Spaces. Für Plattformarbeiter gibt es noch
123 nicht einmal Orte, an denen sie sich theoretisch treffen können, weil das Risiko, dass sie ihre
124 Probleme diskutieren, zu hoch ist.

125 ***Ueberholz: Glauben Sie, dass Maßnahmen der Verhaltensprävention, wie z. B. Stressma-***
126 ***managementkurse, häufig zu einer Leistungssteigerung, anstelle einer Belastungsreduzierung***
127 ***führen? Wieso? Was ist Ihre Theorie? (Do you think that individual resource based interven-***
128 ***tions, like stress management courses, often lead to a performance enhancement, rather***
129 ***than a relief of psychological strains and stress? Why? What is your theory?)***

130 (Expert*in 1) Ja, und das ist der Grund, warum das STOP-Prinzip so wichtig ist.

131 (Expert*in 5) Ja, es besteht eine gute Chance, dass die Menschen ihre Gesundheit genauso oder
132 sogar noch mehr riskieren. Deshalb ist es wichtig, Schulungen und Maßnahmen zu den Themen
133 Gesundheit und Sicherheit anzubieten. Und es müssen Präventionskulturen entwickelt werden,
134 in denen die Ursachen der Probleme angegangen werden und nicht die Symptome. Das Schlüs-
135 selproblem ist wie das Problem der Präventionskultur. Wenn man will, dass die Menschen Si-
136 cherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verstehen, muss man sie entsprechend schulen.
137 Dies ist nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Arbeitgeber notwendig. Wenn man
138 allein bleibt und versucht, belastbarer zu sein, scheitert man auf die Dauer. Wenn es wirklichen
139 Fortschritt geben soll, dann müssen wir Präventionskulturen entwickeln.

140 (Expert*in 6) Genau, und zwar nicht nur in Organisationen, sondern in der Gesellschaft. Heute
141 gibt es so viele Zeitschriften und Zeitungen, wie man glücklich und gesund sein kann. Das ist
142 Ausdruck einer sozialen Krise. Saudi-Arabien hat ein Glücksministerium. Auch in der Produkt-
143 werbung spielt der Aspekt des "Glücks" eine größere Rolle. Dafür muss es einen Grund geben. So
144 war es nie. In vielen Sprachen gibt es mindestens zwei Begriffe für Arbeit. Der eine bezeichnet
145 die freie Tätigkeit und der andere die unter Zwang geleistete Arbeit.

146 (Expert*in 2) Der Druck auf die Menschen wird verstärkt, indem man sie voneinander separiert
147 und in Konkurrenzsituationen versetzt. Man ist immer isoliert, und die anderen sind eine Kon-
148 kurrenz. Man muss auch glücklicher und belastbarer sein als sie. Wenn einem gesagt wird, man
149 solle an einem Training teilnehmen, könnte eine Person dies durchaus als ein Signal lesen, dass
150 sie in einem Aspekt unzureichend leistungsfähig ist und zusätzlichen Druck verspürt.

151 (Expert*in 4) Ja, wenn sich die Arbeitsbedingungen selbst nicht ändern, wie z. B. dass man weni-
152 ger arbeiten muss und mehr Zeit für die Arbeit zur Verfügung hat, kann langfristig nichts die Ge-
153 sundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer schützen.

154 (Expert*in 4) Ein Problem besteht darin, dass die Unternehmen häufig nicht über die Mittel ver-
155 fügen, um in angemessene Lösungen zu investieren und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu
156 schützen. Aber es gibt keine wirkliche individuelle Lösung für arbeitsbedingte Gesundheitsprob-
157 leme. Ansonsten ist es immer die Entscheidung des Einzelnen und eine Frage seiner/ ihrer Prio-
158 ritäten.

159 (Expert*in 6) Das ist Neoliberalismus. Es gibt keine Gesellschaft, sondern nur Individuen.

160 (Expert*in 4) Genau, man braucht aber eine ganzheitliche Sichtweise, die das Parlament, die gro-
161 ßen Unternehmen inkludiert... Dies ist einer der Hauptaspekte, warum es keine wirkliche Lö-
162 sung gibt, wenn man aktuell nur individuelle Prävention betreibt.

163 (Expert*in 5) Ja, ... es gibt eine Solidaritätskrise auf Kosten der alten, prekär beschäftigten oder
164 behinderten Arbeitnehmer.

165 (Expert*in 4) Es gibt keine Solidarität zwischen den sozialen Klassen mehr. Es gibt ein neues Be-
166 schäftigungsmodell: Zunächst die Prekarität - 20-35, 35-50 reguläre Beschäftigung, 51 plus -
167 Pensionierung oder Selbständigkeit.

168 (Expert*in 7) Auch Wissenschaftler müssen mit ihren Zielgruppen zusammenarbeiten, so wie es
169 derzeit bei den "Fridays for Future" und "Scientists for Future" Bewegungen der Fall ist.

170 ***Ueberholz: Können Sie sich vorstellen, dass manche Erwerbstätige sogar Überkompensie-***
171 ***ren, insofern, dass sie sich durch Maßnahmen, die die individuellen Ressourcen stärken, ge-***
172 ***gesundheitlich in falscher Sicherheit wiegen und sich somit so viel größeren Belastungen***
173 ***aussetzen, dass sie auf die Dauer beanspruchter sind als vor der Maßnahme? Welche***
174 ***Faktoren verstärken das Risiko zu einer solchen Überkompensation? (Do you think it may***
175 ***be possible, that some employees even overcompensate, in a way that after taking part in***
176 ***measures strengthening their individual resources, they believe their health is so protected,***
177 ***that they accept such greater job strains, so that in the end, they are more stressed than***
178 ***they were prior to taking part in the measures? What factors may increase the risk of such***
179 ***an overcompensation?)***

180 (Expert*in 1) Das ist eine interessante Idee, aber sie ist meines Wissens noch nicht getestet wor-
181 den. Ich kann es mir aber sehr gut vorstellen.

182 (Expert*in 7) Es ist auch so, dass die Menschen denken, dass bessere Leistungen von ihnen er-
183 wartet werden, wenn sie an ressourcenbasierten Programmen teilnehmen. Dieser Druck hängt
184 damit zusammen, dass Arbeitgeber in sie zu investiert haben und sie nicht scheitern wollen.

185 (Expert*in 2) Und da alle gegeneinander antreten, kann es passieren, dass am Ende jeder gegen
186 den anderen auch darin antritt, zu beweisen, dass er oder sie dieser Investition und diesem Ver-
187 trauen mehr gerecht wird als alle anderen. Die Verbindung ist eine interessante Idee.

188 (Expert*in 5) Generell gilt: Je weiter man mental von seiner Arbeit entfernt ist und je besser die
189 Organisation und Struktur der Arbeit ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass man bei
190 der Teilnahme an Präventionsprogrammen überkompensiert und dadurch seine Gesundheit
191 stärker gefährdet, und desto besser ist man vor Burnout etc. geschützt. Aus diesem Grund sind
192 Menschen, die im Gesundheitswesen arbeiten, besonders Burnout-gefährdet - sie sind so in ihrer
193 Arbeit engagiert, dass sie, sobald sie können, mehr übernehmen. Wenn sie sich sicherer fühlen,
194 nehmen sie unter einem falschen Gefühl des Schutzes vielleicht sogar noch mehr auf sich.

195 ***Ueberholz: Der momentane "Gesundheitstrend" (besonders der Generation Y nachgesagt)***
196 ***sollte dazu führen, dass Erwerbstätige gesünder, glücklicher und entspannter sind. Statt-***
197 ***dessen ist das Schlagwort „Burnout“ prominenter, denn jeher. Wie glauben Sie, lässt sich***
198 ***dieses Paradox erklären? (The current "health trend" (especially connected to generation Y)***
199 ***should lead to healthier, happier, more relaxed employees. Instead, the keyword "burnout"***
200 ***is as prominent as never before. How do you think, this paradox can be explained?)***

201 (Expert*in 1) Der Gesundheitstrend ist ein Distinktionsmittel, vielleicht Gewöhnung. Er ist ein
202 Mittel zum Zweck aber kein Selbstzweck und steht deshalb auch völlig unabhängig von Arbeits-
203 verdichtung, Selbstaussbeutung, Burnout und so weiter.

204 (Expert*in 7) Die Gesellschaft legt nahe, Yoga zu machen, sich gesund zu ernähren usw., aber
205 man muss auch erfolgreich sein. Und obendrein muss man darin erfolgreich sein, gesund zu le-
206 ben. Es gibt einen gesellschaftlichen Druck, in jeder Hinsicht gute Leistungen zu erbringen, und
207 deshalb wird dieser Druck auch auf das Privat- und Familienleben übertragen.

208 (Expert*in 2) Ein großer Faktor ist, dass man heutzutage permanent evaluiert wird. Das bringt
209 Druck mit sich: Man muss gesund, entspannt und glücklich sein usw.

210 (Expert*in 5) Es besteht immer ein Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und den
211 sozialen Bedingungen. Wir müssen die sozialen Bedingungen verstehen, um zu verstehen, wa-
212 rum.

213 (Expert*in 2) Man kann auch eine Entwicklung dahingehend erkennen, dass man sich voneinan-
214 der abspaltet und mit Hilfe von technologischen Entwicklungen konkurriert: All die Dinge, die
215 unsere Gesundheit messen, wie Wearables, Herzfrequenz und so weiter, trennen uns immer
216 mehr und setzen uns unter Druck. Im Mittelpunkt steht immer der Mensch als Individuum, nicht
217 mehr als Teil der Gesellschaft.

218 *Ueberholz: Vielen herzlichen Dank für Ihre Beiträge. Das war sehr interessant und äußerst wert-*
219 *voll. Leider läuft uns jetzt die Zeit davon, so dass wir die Diskussion hier jetzt beenden müssen.*
220 *Wenn Sie weitere Fragen oder zusätzliche Anmerkungen haben, kommen Sie bitte zu einem späte-*
221 *ren Zeitpunkt zu mir oder senden Sie mir jederzeit eine E-Mail. Nochmals vielen Dank für Ihre Teil-*
222 *nahme, ich weiß das sehr zu schätzen.*

Anmerkung: Die unterstrichen Textteile sind in den Codierleitfaden eingegangen und wurden somit für die Überprüfung der Hypothesen und Interpretation herangezogen. Die Blau hinterlegten Textteile sind darüber hinaus in die Diskussion der Spannungsfelder eingeflossen. Zudem wurde auf der Grundlage dieser Textteile neue Hypothesen generiert.

Anhang IV – Codierleitfaden

Ausgefüllter Codierleitfaden zur Gruppendiskussion (AP 2)

Tabelle 12

Vollständig ausgefüllter Codierleitfaden

Hypothese	Inhaltlicher Schwerpunkt	Aussage	Textstelle (Zeile)	Annahme/Ablehnung
Hypothese 1: Flexibel arbeitende Erwerbstätige ergreifen eigenmotiviert verhaltenspräventive Maßnahmen, um ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.	Einschätzung	Nein, tun sie nicht. Stattdessen versuchen Sie vielleicht in ihrem Privatleben ihr Wohlergehen zu sichern aber im Arbeitskontext schützen sie nicht ihre Gesundheit nicht.	3-5	Ablehnung
		Nein, noch nicht, denn sie werden davon abgehalten.	6	Ablehnung
		Als sie noch über die Plattformen angestellt waren, war das nicht möglich.	18-19	Ablehnung
		Allgemein versuchen Leute nicht ihre Gesundheit zu schützen aber wenn sie vollständig unabhängig, frei sind, versuchen sie vielleicht ihre Gesundheit zu schützen.	19-21	Ablehnung
	Selbstaussbeutung	Das nennt sich Selbstaussbeutung (self-exploration) oder das Selbstaussbeutungsphänomen (self-exploration-Phänomen).	41-43	Ablehnung
		Gerade bei so genanntem zielorientierten Managementmethoden, kombiniert mit flexiblen Arbeitsbedingungen wie Home-Office, gibt es auch das Phänomen der Selbstaussbeutung.	75-77	Ablehnung
Hypothese 2: Die in dem Modell aufgeführten hemmenden und fördernden Faktoren der Verhaltensprävention bedingen, dass aktuell ein gewisses Maß an Sicherheit und Gesundheit	Hemmender Faktor: Anspruch der Selbstorganisation und Selbstverantwortung	Grundsätzlich besteht das Problem der Selbstorganisation - sie sind allein dafür verantwortlich, für sich selbst zu sorgen und ihre Arbeit zu organisieren	132-133	Annahme
	Fördernder Faktor: Wissen über die	Wenn sie ihr eigenes Enterprise eröffnen, dann wissen sie, dass das wichtigste ihre Gesundheit ist. Ohne ihre Gesundheit können sie ihre Aktivitäten nicht ausführen.	34-36	Annahme

bei der Arbeit aufrechterhalten wird, auch ohne dass Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes und Gesundheitsmanagements direkten Einfluss haben.	Wichtigkeit der Gesundheit um arbeiten zu können	Die Erkenntnis, dass ihre Gesundheit für ihre Arbeit von entscheidender Bedeutung ist, ist wichtig [um Beschäftigte zu motivieren, sich für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzusetzen]	111-112	Annahme
		... oder sie merken nicht, dass es wichtig ist, seine Gesundheit zu schützen, um [langfristige] Ziele erreichen zu können.	115-117	Annahme
	Fördernder Faktor: Arbeitsschutzkompetenz und -Wissen	sowie das Wissen darüber, was ihre Gesundheit und Sicherheit gefährdet, [motiviert Beschäftigte, sich für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzusetzen]	111-113	Annahme
		Zwei der Schlüsselfaktoren, die das individuelle Engagement im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fördern, sind die Kompetenzen des Einzelnen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ...	103-105	Annahme
	Hemmender Faktor: Gewöhnung an schlechte Zustände	Oft vergessen Erwerbstätige auch, wie es sich anfühlt, gesund zu arbeiten und Pausen und tatsächliche Urlaubstage zu nehmen.	109-110	Annahme
	Fördernder Faktor: Schulungen	Wenn man will, dass die Menschen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verstehen, muss man sie entsprechend schulen.	152-153	Annahme
	Fördernder Faktor: Führungskräfte	[Schulungen sind] nicht nur für die Arbeitnehmer, sondern auch für die Arbeitgeber notwendig.	153-154	Annahme
	Hemmender Faktor: Schlechte Kommunikation durch Flexibilität	Wenn Angestellte viel im Home-Office arbeiten, leidet die Qualität der Kommunikation zwischen den Teammitgliedern immens	90-92	Annahme
	Schlechter Zugang zu Maßnahmen	Zwei der Schlüsselfaktoren, die das individuelle Engagement im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fördern, sind [...] und der Zugang zu Maßnahmen und Informationen, insbesondere der mobile Zugang für flexible Arbeitnehmer	103-107	Annahme
		Häufig besteht auch ein Problem aufgrund technischer Einschränkungen. Es gibt noch nicht viele gute Online-Präventionsprogramme, die auf flexible, selbständige Arbeitnehmer zugeschnitten sind	118-120	Annahme
	... es ist schwierig, diese Zielgruppe zu erreichen.	128-129	Annahme	

Fördernder Faktor: Zugang zu Arbeits- schutz Ressourcen, z. B. durch von Co- Working Spaces	Was noch eine Besonderheit in Bezug auf Coworking-Spaces ist, ist, dass Er- werbstätige [...] von dort aus auch bessere Ressourcen haben, um ihre Ge- sundheit schützen zu können.	120-123	Annahme
Fördernder Faktor: Präventionskultur	Eine Präventionskultur ist darüber hinaus natürlich auch wichtig.	123-124	Annahme
	Wenn es wirklichen Fortschritt geben soll, dann müssen wir Präventionskul- turen entwickeln.	155-156	Annahme
Hemmender Faktor: Zielorientiertes Ma- nagement	Gerade bei so genanntem zielorientierten Managementmethoden, kombi- niert mit flexiblen Arbeitsbedingungen wie Home-Office, gibt es auch das Phänomen der Selbstaussbeutung.	75-77	Annahme
Hemmender Faktor: Fehlende Kontrollen	Was sie stark behindert, sind die fehlenden Kontrollen.	107	Annahme
Hemmender Faktor: Extremes Engage- ment und Identifika- tion mit der Arbeitstätigkeit	Sehr ähnliches Verhalten [sehr engagiert im Job sein und so viele Jobs wie möglich machen] ist bei Selbstständigen zu finden. Sie sind besonders stark involviert in ihren Job und hängen mit ihrem ganzen Leben drin.	38-41	Annahme
	Generell gilt: Je weiter man mental von seiner Arbeit entfernt ist [...], desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass man [...] seine Gesundheit stärker gefährdet, und desto besser ist man vor Burnout etc. geschützt.	212-216	Annahme
	Menschen, die im Gesundheitswesen arbeiten, besonders Burnout-gefährdet - sie sind so in ihrer Arbeit engagiert, dass sie, sobald sie können, mehr über- nehmen.	216-218	Annahme
Fördernder Faktor: Zusammenschluss	Sie gründeten dann eine Arbeitnehmergenossenschaft.	13	Annahme
	Sie kooperieren jetzt mit den CGT Gewerkschaften.	16-17	Annahme
	... und haben ihre Arbeitsweisen geändert, da sie [...] sich vereinigt haben.	17-18	Annahme
	Darüber hinaus ist es schwierig, Gewerkschaften in flexiblen Arbeitsverhält- nissen zu bilden, insbesondere für Menschen, die über Plattformen beschäf- tigt sind [was eine Herausforderung für die Prävention bei flexibler Arbeit darstellt]	133-135	Annahme

	Auch Wissenschaftler müssen mit ihren Zielgruppen zusammenarbeiten, so wie es derzeit bei den "Fridays for Future" und "Scientists for Future" Bewegungen der Fall ist.	188-190	Annahme
	Was noch eine Besonderheit in Bezug auf Coworking-Spaces ist, ist, dass Erwerbstätige dort gemeinsam arbeiten und somit auch gemeinsam Pausen einlegen können.	120-123	Annahme
Hemmender Faktor: Isolation	Es ist unmöglich für [Flexibel Beschäftigte, insbesondere für Menschen, die über Plattformen beschäftigt sind], sich zu treffen, und für andere, sie zu treffen [was eine Herausforderung für die Prävention darstellt]	134-135	Annahme
	Die Tatsache, dass Arbeitnehmer in flexiblen Arbeitsformen oft nicht institutionalisiert sind - es gibt keine Gewerkschaften usw. [ist eine Herausforderung für die Prävention bei flexibler Arbeit]	127-129	Annahme
	Für Freiberufler gibt es die Coworking Spaces. Für Plattformarbeiter gibt es noch nicht einmal Orte, an denen sie sich theoretisch treffen können, weil das Risiko, dass sie ihre Probleme diskutieren, zu hoch ist [was ein hemmender Faktor der Prävention bei darstellt].	137-139	Annahme
	Wenn man allein bleibt und versucht, belastbarer zu sein, scheitert man auf die Dauer.	154-155	Annahme
	Man ist immer isoliert, und die anderen sind eine Konkurrenz.	165-166	Annahme
	Und da alle gegeneinander antreten, kann es passieren, dass am Ende jeder gegen den anderen auch darin antritt, zu beweisen, dass er oder sie dieser Investition und diesem Vertrauen mehr gerecht wird als alle anderen.	208-211	Annahme
	Man kann auch eine Entwicklung dahingehend erkennen, dass man sich voneinander abspaltet und mit Hilfe von technologischen Entwicklungen konkurriert: All die Dinge, die unsere Gesundheit messen, wie Wearables, Herzfrequenz und so weiter, trennen uns immer mehr und setzen uns unter Druck. Im Mittelpunkt steht immer der Mensch als Individuum, nicht mehr als Teil der Gesellschaft.	240-244	Annahme
Hemmender Faktor: Erfolgsdruck	... Denkweise eines Freiberuflers haben, wenn es um die Bereitschaft geht, seine Gesundheit für den Erfolg [...] zu riskieren	72-74	Annahme
	Die Hauptgründe für ihre Selbstaussbeutung liegen in den hohen Erwartungen in Bezug auf den Erfolg...	77-79	Annahme

Permanente Evaluation	Ein großer Faktor ist, dass man heutzutage permanent evaluiert wird. Das bringt Druck mit sich: Man muss gesund, entspannt und glücklich sein usw.	135-136	Annahme
Hemmender Faktor: Finanzieller Druck	Das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitnehmern verändert sich. Wenn man in einem Unternehmen finanzielle Probleme hat und die Arbeitnehmer eine Genossenschaft bilden, um das Unternehmen zu sichern, sind gesundheitlichen Aspekt nachrangig.	63-66	Annahme
	Sie sind also sehr engagiert in ihren Jobs und machen so viele Jobs wie möglich, wenn sie jung sind, damit sie genug Geld verdienen können.	38-39	Annahme
	Denkweise eines Freiberuflers haben, wenn es um die Bereitschaft geht, seine Gesundheit für [...] das Überleben seines Unternehmens zu riskieren	97-99	Annahme
	... damit sie das Versicherungsgeld sparen können oder weil sie in Zeiten, in denen ihr Geschäft nicht gut läuft, die Gebühren nicht bezahlen können	97-99	Annahme
	Die Hauptgründe für ihre Selbstausbeutung liegen in [...] der finanziellen Situation.	77-79	Annahme
	Wenn sich Unternehmen in einer Finanzkrise befinden, kann man oft erleben, dass sich die Beschäftigten weit über das normale, gesunde Maß hinaus aufopfern und sich langfristig bereitwillig in Gefahr begeben.	84-86	Annahme
	Dann darf man auch nicht den finanziellen Druck vergessen [der Erwerbstätige daran hindert, sich für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzusetzen]	114	Annahme
Hemmender Faktor: Hoher Wettbewerbsdruck	Aufgrund des hohen Wettbewerbsdrucks konkurrieren die Anbieter um die kleinsten Preise. Uber-Fahrer zum Beispiel werden zeugen der Diskussion um automatisiertes Fahren. Von daher verfolgen Plattformarbeiter immer kurzfristige Gewinne. Sie wissen, dass sie ihren Aktivitäten nicht ihr Leben lang nachgehen können, da die Plattformen sie über kurz oder lang entlassen werden. Es ist ein kurzsichtiger Blickwinkel.	45-50	Annahme
	Der Druck auf die Menschen wird verstärkt, indem man sie voneinander separiert und in Konkurrenzsituationen versetzt.	164-165	Annahme
Hemmender Faktor: Fehlende finanzielle Mittel	Ein Problem besteht darin, dass die Unternehmen häufig nicht über die Mittel verfügen, um in angemessene Lösungen zu investieren und die Gesundheit ihrer Arbeitnehmer zu schützen.	173-175	Annahme
Hemmender Faktor: Kurzfristige Ziele	Andererseits sehen sie ihren Job als Projekt und wissen, dass sie diesen Job nicht werden ihr Leben lang ausführen können	36-38	Annahme

	Oft verfolgen Erwerbstätige kurzfristige Ziele und haben keine langfristigen Ziele [was sie daran hindert, sich für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit einzusetzen]	114-115	Annahme
Hemmender Faktor: Angst vor Job-Verlust	Uber-Fahrer zum Beispiel werden zeugen der Diskussion um automatisiertes Fahren.	46-47	Annahme
Hemmender Faktor: Gesellschaftlicher Druck	Gesundheit ist ja auch mit der Gesellschaft verbunden. Es ist alles miteinander verbunden. Große Unternehmen wollen flexible Arbeit, weil sie wissen, dass die Menschen auf Druck der Gesellschaft bereit sind, ihre Gesundheit für ihre Arbeit zu gefährden.	80-83	Annahme
	Was sie stark behindert, sind [...] der gesellschaftliche Erfolgsdruck auf den Einzelnen.	107-108	Annahme
	Genau, [es muss eine Präventionskultur entwickelt werden] und zwar nicht nur in Organisationen, sondern in der Gesellschaft. Heute gibt es so viele Zeitschriften und Zeitungen, wie man glücklich und gesund sein kann. Das ist Ausdruck einer sozialen Krise. Saudi-Arabien hat ein Glücksministerium. Auch in der Produktwerbung spielt der Aspekt des "Glücks" eine größere Rolle. Dafür muss es einen Grund geben.	157-161	Annahme
	Man muss auch glücklicher und belastbarer sein als sie. Wenn einem gesagt wird, man solle an einem Training teilnehmen, könnte eine Person dies durchaus als ein Signal lesen, dass sie in einem Aspekt unzureichend leistungsfähig ist und zusätzlichen Druck verspürt.	166-169	Annahme
	... man braucht aber eine ganzheitliche Sichtweise, die das Parlament, die großen Unternehmen inkludiert... Dies ist einer der Hauptaspekte, warum es keine wirkliche Lösung gibt, wenn man aktuell nur individuelle Prävention betreibt.	180-182	Annahme
	Der Gesundheitstrend ist ein Distinktionsmittel, vielleicht Gewöhnung. Er ist ein Mittel zum Zweck aber kein Selbstzweck und steht deshalb auch völlig unabhängig von Arbeitsverdichtung, Selbstaussbeutung, Burnout und so weiter.	227-229	Annahme
	Die Gesellschaft legt nahe, Yoga zu machen, sich gesund zu ernähren usw., aber man muss auch erfolgreich sein. Und obendrein muss man darin erfolgreich sein, gesund zu leben. Es gibt einen gesellschaftlichen Druck, in jeder	230-234	Annahme

		Hinsicht gute Leistungen zu erbringen, und deshalb wird dieser Druck auch auf das Privat- und Familienleben übertragen.		
		Es besteht immer ein Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und den sozialen Bedingungen. Wir müssen die sozialen Bedingungen verstehen, um zu verstehen, warum.	237-239	Annahme
Fördernder Faktor:		... und haben ihre Arbeitsweisen geändert, da sie dies frei gewählt haben.	17	Annahme
Freie Wahl		... aber wenn sie vollständig unabhängig, frei sind, versuchen sie vielleicht ihre Gesundheit zu schützen.	21-22	Annahme
Hypothese 3: Gesellschaftliche und organisationale Entwicklungen führen dazu, dass verhaltenspräventive Maßnahmen, wie Stressmanagement-Kurse oft zu einem Leistungsanstieg, statt einer Reduzierung psychischer Beanspruchung genutzt werden.	Gesellschaftlicher Einfluss	Gesundheit ist ja auch mit der Gesellschaft verbunden. Es ist alles miteinander verbunden. Große Unternehmen wollen flexible Arbeit, weil sie wissen, dass die Menschen auf Druck der Gesellschaft bereit sind, ihre Gesundheit für ihre Arbeit zu gefährden.	80-83	Annahme
		Genau, [es muss eine Präventionskultur entwickelt werden] und zwar nicht nur in Organisationen, sondern in der Gesellschaft. Heute gibt es so viele Zeitschriften und Zeitungen, wie man glücklich und gesund sein kann. Das ist Ausdruck einer sozialen Krise. Saudi-Arabien hat ein Glücksministerium. Auch in der Produktwerbung spielt der Aspekt des "Glücks" eine größere Rolle. Dafür muss es einen Grund geben.	157-161	Annahme
		Der Druck auf die Menschen wird verstärkt, indem man sie voneinander separiert und in Konkurrenzsituationen versetzt. Man ist immer isoliert, und die anderen sind eine Konkurrenz. Man muss auch glücklicher und belastbarer sein als sie. Wenn einem gesagt wird, man solle an einem Training teilnehmen, könnte eine Person dies durchaus als ein Signal lesen, dass sie in einem Aspekt unzureichend leistungsfähig ist und zusätzlichen Druck verspürt	164-169	Annahme
		Die Gesellschaft legt nahe, Yoga zu machen, sich gesund zu ernähren usw., aber man muss auch erfolgreich sein. Und obendrein muss man darin erfolgreich sein, gesund zu leben. Es gibt einen gesellschaftlichen Druck, in jeder Hinsicht gute Leistungen zu erbringen, und deshalb wird dieser Druck auch auf das Privat- und Familienleben übertragen.	230-234	Annahme

	Es besteht immer ein Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und den sozialen Bedingungen. Wir müssen die sozialen Bedingungen verstehen, um zu verstehen, warum.	237-239	Annahme
	Man kann auch eine Entwicklung dahingehend erkennen, dass man sich voneinander abspaltet und mit Hilfe von technologischen Entwicklungen konkurriert: All die Dinge, die unsere Gesundheit messen, wie Wearables, Herzfrequenz und so weiter, trennen uns immer mehr und setzen uns unter Druck. Im Mittelpunkt steht immer der Mensch als Individuum, nicht mehr als Teil der Gesellschaft.	240-244	Annahme
Einfluss Organisation	Es ist auch so, dass die Menschen denken, dass bessere Leistungen von ihnen erwartet werden, wenn sie an ressourcenbasierten Programmen teilnehmen. Dieser Druck hängt damit zusammen, dass Arbeitgeber in sie zu investieren haben und sie nicht scheitern wollen.	204-207	Annahme
	Allgemein versuchen Leute nicht ihre Gesundheit zu schützen aber wenn sie vollständig unabhängig, frei sind, versuchen sie vielleicht ihre Gesundheit zu schützen.	19-21	Annahme
Problem Verhaltensprävention	Ja, [ich glaube, dass Maßnahmen der Verhaltensprävention, wie z. B. Stressmanagementkurse, häufig zu einer Leistungssteigerung, anstelle einer Belastungsreduzierung führen] und das ist der Grund, warum das STOP-Prinzip so wichtig ist.	146-147	Annahme
	Ja, es besteht eine gute Chance, dass die Menschen ihre Gesundheit genauso oder sogar noch mehr riskieren. Deshalb ist es wichtig, Schulungen und Maßnahmen zu den Themen Gesundheit und Sicherheit anzubieten. Und es müssen Präventionskulturen entwickelt werden, in denen die Ursachen der Probleme angegangen werden und nicht die Symptome.	147-151	Annahme
	Ja, wenn sich die Arbeitsbedingungen selbst nicht ändern, wie z. B. dass man weniger arbeiten muss und mehr Zeit für die Arbeit zur Verfügung hat, kann langfristig nichts die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer schützen	170-172	Annahme
	Aber es gibt keine wirkliche individuelle Lösung für arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme. Ansonsten ist es immer die Entscheidung des Einzelnen und eine Frage seiner/ ihrer Prioritäten.	175-177	Annahme
	... keine wirkliche Lösung gibt, wenn man aktuell nur individuelle Prävention betreibt.	181-182	Annahme

		... je besser die Organisation und Struktur der Arbeit ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass man [...] seine Gesundheit stärker gefährdet, und desto besser ist man vor Burnout etc. geschützt.	212-216	Annahme
Hypothese 4: Auch in Bezug auf ressourcenorientierte verhaltenspräventive Maßnahmen kann es zu einer Risikohomöostase und somit zu einer Überkompensation des gewonnenen Schutzes vor negativen Folgen für die Gesundheit durch die Arbeit kommen.		Ich kann es mir aber sehr gut vorstellen [dass manche Erwerbstätige sogar Überkompensieren, insofern, dass sie sich durch Maßnahmen, die die individuellen Ressourcen stärken, gesundheitlich in falscher Sicherheit wiegen und sich somit so viel größeren Belastungen aussetzen, dass sie auf die Dauer beanspruchter sind als vor der Maßnahme].	103	Annahme
	Grund: Erwartungsdruck	Es ist auch so, dass die Menschen denken, dass bessere Leistungen von ihnen erwartet werden, wenn sie an ressourcenbasierten Programmen teilnehmen. Dieser Druck hängt damit zusammen, dass Arbeitgeber*innen in sie zu investiert haben und sie nicht scheitern wollen.	204-207	Annahme
	Grund: Konkurrenzdruck	Und da alle gegeneinander antreten, kann es passieren, dass am Ende jeder gegen den anderen auch darin antritt, zu beweisen, dass er oder sie dieser Investition und diesem Vertrauen mehr gerecht wird als alle anderen. Die Verbindung ist eine interessante Idee.	208-211	Annahme
	Gegenmaßnahme: Verhältnisprävention	Generell gilt: Je weiter man mental von seiner Arbeit entfernt ist und je besser die Organisation und Struktur der Arbeit ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass man bei der Teilnahme an Präventionsprogrammen überkompensiert und dadurch seine Gesundheit stärker gefährdet, und desto besser ist man vor Burnout etc. geschützt.	212-216	Annahme
	Grund: Hohes Engagement	... sind Menschen, die im Gesundheitswesen arbeiten, besonders Burnout-gefährdet - sie sind so in ihrer Arbeit engagiert, dass sie, sobald sie können, mehr übernehmen. Wenn sie sich sicherer fühlen, nehmen sie unter einem falschen Gefühl des Schutzes vielleicht sogar noch mehr auf sich.	216-219	Annahme

Anhang V – Unbedenklichkeitsvotum der Ethik-Kommission der Bergischen Universität Wuppertal

Unbedenklichkeitsvotum der Ethik-Kommission der BUW bezüglich der Online-Befragung „Uni @ Home – Belastungen und Präventionsangebote“



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Bergische Universität Wuppertal, Prof. Dr. Michael Scheffel, Gaußstraße 20,
42119 Wuppertal

Frau
Lea Ueberholz
Fakultät 07
W.10.028

im Hause

Prof. Dr. Michael Scheffel
Prorektor II

für Forschung, Drittmittel und
Graduiertenförderung

Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

RAUM B.08.06
TELEFON +49 (0)202 439 2225
FAX +49 (0)202 439 3022
MAIL prorektor2@uni-wuppertal.de
WEB www.uni-wuppertal.de
AKTENZEICHEN MS/AH 200603 Ueberholz

DATUM 18. Juni 2020

Votum der Ethik-Kommission

Sehr geehrte Frau Ueberholz,

hiermit teile ich Ihnen in meiner Eigenschaft als zuständiger Prorektor mit, dass der von Ihnen gestellten Antrag zur Durchführung des Forschungsvorhabens „**Uni @ Home - Belastungen und Präventionsangebote**“ beraten und positiv, d. h. für die Unbedenklichkeit der projektierten Studie votiert ist.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Michael Scheffel

Anhang VI – Einwilligung durch Prof. Dr. Stefan Diestel

Einwilligung durch Prof. Dr. Stefan Diestel von der BUW, seine auf der Homepage der BUW veröffentlichten Tipps fürs Home-Office für Mitarbeiter*innen in die Online-Befragung zu integrieren (AP 3) und auf diese zu verweisen

Von: [Diestel, Stefan](#)
An: [Ueberholz, Lea](#)
Betreff: AW: Darf ich Ihre Tipps fürs Homeoffice für Mitarbeiter*innen der BUW übernehmen?
Datum: Donnerstag, 14. Mai 2020 17:59:54

Guten Tag Frau Ueberholz,

für Ihre Email und Anfrage danke ich Ihnen vielmals.

Gerne können Sie die Hinweise für das Homeoffice übernehmen. Ich wünsche Ihnen bei Ihrem interessanten Vorhaben viel Erfolg.

Mit freundlichen Grüßen
Stefan Diestel

Prof. Dr. Stefan Diestel

Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie
Fakultät für Wirtschaftswissenschaft - Schumpeter School of Business and Economics
Bergische Universität Wuppertal



Gaußstraße 20, 42097 Wuppertal
Gebäude S, Raum 12.26
Tel.: +49 202 439-22 91
Mail: diestel@wwi.uni-wuppertal.de

<https://aow.uni-wuppertal.de>

Anhang VII – Befragungsstruktur der Online-Befragung

Die Befragungsstruktur der über LimeSurvey veröffentlichten Online-Befragung „Arbeit @ Home – Belastungen und Präventionsangebote“ (AP3)



Lieber Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

willkommen bei der Umfrage " Arbeit @ Home – Belastungen und
Präventionsangebote".

Durch die Umstellung auf Uni@Home in Folge von COVID-19 ergeben sich für unsere Arbeit neue Herausforderungen, aber auch neue Möglichkeiten. Ich forsche im Rahmen meiner Promotion zum Thema gesundheitsförderliche und –hinderliche Faktoren des Arbeitens von Zuhause aus. Mit dieser anonymen Umfrage möchte ich in Erfahrung bringen, wie es Ihnen im Home-Office ergeht und was Ihrer Meinung nach notwendig ist, um Ihre Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. Die Umfrage

besteht aus 3 Teilen: Im ersten Teil möchte ich einen Überblick über Ihre Arbeitssituation im Homeoffice gewinnen, im folgenden Teil geht es um eine Einschätzungen zu Belastungen und unterstützenden Faktoren. Zuletzt möchte ich gerne etwas darüber erfahren, wie Sie Ihre Arbeit gestalten, sodass Ihre Gesundheit und Ihr Wohlergehen geschützt sind.

Insgesamt wird die Studie 15-20 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen.

Es würde mich sehr freuen, wenn Sie sich die Zeit nehmen würden, an dieser Umfrage teilzunehmen, um einen Eindruck von Ihrer Arbeitssituation im Home-Office erlangen und für die Zukunft bessere Präventionsangebote erstellen zu können.

Teil A: Allgemeine Angaben

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme! Zunächst haben wir einige Fragen zu Ihrer Person und Ihrer derzeitigen Situation im Home-Office.

A1. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

weiblich

männlich



A2. Wie alt sind Sie?

- unter 20 Jahre
- 21-30 Jahre
- 31-40 Jahre
- 41-50 Jahre
- 51-60 Jahre
- über 60 Jahre



A3. An welcher Uni oder Fachhochschule arbeiten Sie?

Bergische Universität Wuppertal	<input type="checkbox"/>
Deutsche Hochschule der Polizei	<input type="checkbox"/>
Deutsche Sporthochschule Köln - German Sport University Cologne	<input type="checkbox"/>
Fachhochschule Dortmund - University of Applied Sciences and Arts	<input type="checkbox"/>
Fachhochschule Düsseldorf - University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
Fachhochschule Köln - Cologne University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
Fachhochschule Münster - University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
FemUniversität in Hagen	<input type="checkbox"/>
FH Aachen - University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
FH Bielefeld - University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
FH Südwestfalen	<input type="checkbox"/>
Folkwang Universität der Künste	<input type="checkbox"/>
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf	<input type="checkbox"/>
Hochschule Bochum - Bochum University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
Hochschule Bonn/Rhein-Sieg - University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
Hochschule für Gesundheit Bochum	<input type="checkbox"/>
Hochschule für Musik	<input type="checkbox"/>
Hochschule für Musik und Tanz Köln	<input type="checkbox"/>
Hochschule Hamm-Lippstadt	<input type="checkbox"/>
Hochschule Niederrhein - University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
Hochschule Ostwestfalen-Lippe - University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
Hochschule Rhein-Waal - Rhine-Waal University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
Hochschule Ruhr-West - University of Applied Sciences	<input type="checkbox"/>
Kunstakademie Düsseldorf	<input type="checkbox"/>
Kunsthochschule für Medien Köln - Academy of Media Arts Cologne	<input type="checkbox"/>
Landesarbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hochschulen NRW	<input type="checkbox"/>
Medizinische Universitätsklinik	<input type="checkbox"/>
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	<input type="checkbox"/>
Robert Schumann Hochschule Düsseldorf	<input type="checkbox"/>
Ruhr-Universität Bochum	<input type="checkbox"/>
RWTH Aachen University	<input type="checkbox"/>
Technische Universität Dortmund	<input type="checkbox"/>
Uniklinik Köln	<input type="checkbox"/>
Uniklinik RWTH Aachen	<input type="checkbox"/>
Universität Bielefeld	<input type="checkbox"/>



A4. Bitte wählen Sie aus, in welchem Bereich Sie angestellt sind:

- Wissenschaft
- Kunst
- Technik
- Verwaltung
- Sonstiges

Sonstiges

A5. Wie ist Ihr Arbeitsverhältnis?

- Befristet
- Unbefristet
- Sonstiges

Sonstiges

A6. Wie weit ist Ihr Wohnort von Ihrer Arbeitsstelle entfernt?

- bis 15km
- 16 bis 50km
- 50 bis 100km
- über 100km

A7. Verfügen Sie über einen Arbeitsplatz / ein Arbeitszimmer zu Hause?

- Ich habe ein Arbeitszimmer, das nur von mir genutzt wird.
- Ich habe ein Arbeitszimmer, das auch von anderen zum Arbeiten genutzt wird.
- Ich habe einen Arbeitsplatz in einem Zimmer, das auch für andere Zwecke und/ oder von anderen genutzt wird (Wohnzimmer, Kinderzimmer, Schlafzimmer...)
- Ich habe weder einen Arbeitsplatz, noch ein Arbeitszimmer.

A8. Mit wie vielen Personen leben Sie zusammen?



A9. Wie alt ist die jüngste Person, die in Ihrem Haushalt lebt?

- Unter 6 Jahre
- 6 - 12 Jahre
- 13 - 18 Jahre
- Über 18 Jahre

Teil B: Änderungen seit Uni @ Home

Hier beginnt der Fragebogenteil der Studie zum Home-Office. Bitte füllen Sie den Fragebogen so aus, wie es Ihrer momentanen Einschätzung entspricht. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten. Wenn Sie sich bei einer Antwort nicht sicher sind, kreuzen Sie bitte die Antwort an, zu der Sie am ehesten tendieren.

B1. Die aktuelle Situation erfordert von vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, dass sie kurzfristig ins Home-Office wechseln mussten. Bitte geben Sie zunächst an, wieviel Erfahrung Sie bisher - also unter regulären Bedingungen - mit Home-Office-Arbeit haben.

- Ich arbeite nie im Home-Office. Auch die aktuelle Situation hat daran nichts geändert.
- Ich arbeite normalerweise nie im Home-Office und habe mich gerade situationsbedingt auf die Arbeit im Home-Office umgestellt.
- Ich arbeite normalerweise nur in Ausnahmefällen im Home-Office und arbeite nun vermehrt von Zuhause aus.
- Ich arbeite normalerweise hin und wieder (1 bis 3 Mal pro Monat) im Home-Office und arbeite nun vermehrt von Zuhause aus.
- Ich arbeite, unabhängig von der momentanen Situation, regelmäßig (mindestens 1 Mal pro Woche) im Home-Office.
- Ich arbeite auch sonst (fast) ausschließlich im Home-Office.

B2. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie vertraglich?

B3. Wie viele Stunden pro Woche haben Sie tatsächlich im Schnitt vor Uni @ Home gearbeitet?

B4. Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie im Schnitt tatsächlich seit Uni @ Home?



Teil C: Chancen und Risiken

In diesem Teil geht es darum, verschiedene Aspekte Ihrer Arbeit im Home-Office der Arbeit am regulären Arbeitsplatz gegenüberzustellen. Bitte geben Sie jeweils an, wie sehr die verschiedenen Punkte auf Ihre jeweilige Arbeitssituation zutreffen. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten. Wenn Sie sich bei einer Antwort nicht sicher sind, kreuzen Sie bitte die Antwort an, zu der Sie am ehesten tendieren.

C1.

Bei den folgenden Punkten geht es um den Informationsfluss bei Ihrer Arbeit. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

trifft nicht zu trifft eher nicht zu trifft eher zu trifft voll zu

Ich muss viel Energie und Zeit dafür aufwenden, die für meine Arbeit notwendigen Informationen zu beschaffen oder weiterzugeben.

Entscheidungen werden erschwert, weil häufig nicht alle notwendigen Informationen vorliegen.

Informationen sind häufig zu umfangreich oder zu unstrukturiert, um die wichtigen Daten zu erkennen.

Die vielen unterschiedlichen Informationskanäle (z. B. Akten, Datenbanken, Intranet) sind leicht zu handhaben.

C2.

Bei den folgenden Punkten geht es um den Informationsfluss bei Ihrer Arbeit. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

trifft nicht zu trifft eher nicht zu trifft eher zu trifft voll zu

Ich muss viel Energie und Zeit dafür aufwenden, die für meine Arbeit notwendigen Informationen zu beschaffen oder weiterzugeben.

Entscheidungen werden erschwert, weil häufig nicht alle notwendigen Informationen vorliegen.

Informationen sind häufig zu umfangreich oder zu unstrukturiert, um die wichtigen Daten zu erkennen.

Die vielen unterschiedlichen Informationskanäle (z. B. Akten, Datenbanken, Intranet) sind leicht zu handhaben.



C3.

Bei den folgenden Punkten geht es um Ihre Verantwortung und Anforderungen bei der Arbeit. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Meine eigenen Entscheidungsbefugnisse bei der Arbeit sind klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit sind die Prioritäten klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte häufig widersprüchliche Anweisungen von unterschiedlichen Stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Aufgaben übernehmen, für die ich eigentlich zu wenig eingearbeitet bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich häufig von Aufgaben überfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C4.

Bei den folgenden Punkten geht es um Ihre Verantwortung und Anforderungen bei der Arbeit. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Meine eigenen Entscheidungsbefugnisse bei der Arbeit sind klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meiner Arbeit sind die Prioritäten klar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte häufig widersprüchliche Anweisungen von unterschiedlichen Stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Aufgaben übernehmen, für die ich eigentlich zu wenig eingearbeitet bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich häufig von Aufgaben überfordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



C5.

Die nächsten Punkte befassen sich mit Aspekten Ihrer Arbeitszeit und Ihres Arbeitspensums. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Ich kann mir meine Arbeitszeiten frei einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Arbeitszeiten arbeiten, die für mich ungünstig sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bekomme kurzfristig zusätzliche Aufgaben, sodass ich meinen Feierabend nicht einhalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten ist es häufig erforderlich, dass ich verfügbar bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Damit ich die Arbeitsmenge schaffen kann, muss ich länger arbeiten oder Pausen wegfallen lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgrund der hohen Arbeitsmenge habe ich häufig hohen Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit hält mich mehr von meinen familiären und/oder privaten Aktivitäten ab als mir lieb ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familiäre und/oder private Aktivitäten lassen sich gut mit meinen beruflichen Verpflichtungen vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C6.

Die nächsten Punkte befassen sich mit Aspekten Ihrer Arbeitszeit und Ihres Arbeitspensums. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Ich kann mir meine Arbeitszeiten frei einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Arbeitszeiten arbeiten, die für mich ungünstig sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bekomme kurzfristig zusätzliche Aufgaben, sodass ich meinen Feierabend nicht einhalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten ist es häufig erforderlich, dass ich verfügbar bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



C5.

Die nächsten Punkte befassen sich mit Aspekten Ihrer Arbeitszeit und Ihres Arbeitspensums. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Ich kann mir meine Arbeitszeiten frei einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Arbeitszeiten arbeiten, die für mich ungünstig sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bekomme kurzfristig zusätzliche Aufgaben, sodass ich meinen Feierabend nicht einhalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten ist es häufig erforderlich, dass ich verfügbar bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Damit ich die Arbeitsmenge schaffen kann, muss ich länger arbeiten oder Pausen wegfallen lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgrund der hohen Arbeitsmenge habe ich häufig hohen Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit hält mich mehr von meinen familiären und/oder privaten Aktivitäten ab als mir lieb ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familiäre und/oder private Aktivitäten lassen sich gut mit meinen beruflichen Verpflichtungen vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C6.

Die nächsten Punkte befassen sich mit Aspekten Ihrer Arbeitszeit und Ihres Arbeitspensums. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Ich kann mir meine Arbeitszeiten frei einteilen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss Arbeitszeiten arbeiten, die für mich ungünstig sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bekomme kurzfristig zusätzliche Aufgaben, sodass ich meinen Feierabend nicht einhalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten ist es häufig erforderlich, dass ich verfügbar bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Damit ich die Arbeitsmenge schaffen kann, muss ich länger arbeiten oder Pausen wegfallen lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgrund der hohen Arbeitsmenge habe ich häufig hohen Zeitdruck.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit hält mich mehr von meinen familiären und/oder privaten Aktivitäten ab als mir lieb ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familiäre und/oder private Aktivitäten lassen sich gut mit meinen beruflichen Verpflichtungen vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C7.

Diese Punkte befassen sich mit organisatorischen Aspekten Ihrer Arbeit. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Ich werde bei meiner täglichen Arbeit immer wieder durch andere Personen unterbrochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe häufig mehrere Aufgaben gleichzeitig, zwischen denen ich hin- und herspringen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss häufig aktuelle Arbeiten unterbrechen, weil etwas Wichtiges dazwischenkommt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C8.

Diese Punkte befassen sich mit organisatorischen Aspekten Ihrer Arbeit. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Ich werde bei meiner täglichen Arbeit immer wieder durch andere Personen unterbrochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe häufig mehrere Aufgaben gleichzeitig, zwischen denen ich hin- und herspringen muss.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich muss häufig aktuelle Arbeiten unterbrechen, weil etwas Wichtiges dazwischenkommt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



C9.

Die folgenden Punkte befassen sich mit sozialen Beziehungen im Arbeitskontext. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Wenn es Probleme bei der Arbeit gibt, kann ich mich auf die Unterstützung meiner Kolleg*innen verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mit meinen Kolleg*innen offen über alles reden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Kolleg*innen sind immer bereit, sich meine Arbeitsprobleme anzuhören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt häufig Spannungen an meinem Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man wird von anderen über die Maße kritisiert oder bloßgestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C10.

Die folgenden Punkte befassen sich mit sozialen Beziehungen im Arbeitskontext. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Wenn es Probleme bei der Arbeit gibt, kann ich mich auf die Unterstützung meiner Kolleg*innen verlassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kann mit meinen Kolleg*innen offen über alles reden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Kolleg*innen sind immer bereit, sich meine Arbeitsprobleme anzuhören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt häufig Spannungen an meinem Arbeitsplatz.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Man wird von anderen über die Maße kritisiert oder bloßgestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



C11.

Auch die folgenden Punkte befassen sich mit sozialen Beziehungen im Arbeitskontext. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Mein/e Vorgesetzte*r ist bereit, sich meine Probleme anzuhören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein/e Vorgesetzte*r unterstützt mich, sodass ich meine Aufgaben leichter erfüllen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bekomme von Vorgesetzten und Kolleg*innen Rückmeldungen über die Qualität meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte Wertschätzung für meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Führungskraft verteilt die Arbeit auf eine unparteiische und gerechte Weise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C12.

Auch die folgenden Punkte befassen sich mit sozialen Beziehungen im Arbeitskontext. Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz, als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Mein/e Vorgesetzte*r ist bereit, sich meine Probleme anzuhören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein/e Vorgesetzte*r unterstützt mich, sodass ich meine Aufgaben leichter erfüllen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bekomme von Vorgesetzten und Kolleg*innen Rückmeldungen über die Qualität meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte Wertschätzung für meine Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Führungskraft verteilt die Arbeit auf eine unparteiische und gerechte Weise.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



C13.

Die nächsten Punkte befassen sich mit der Arbeitsumgebung selbst.
Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz,
als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Am regulären Arbeitsplatz

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Meine technische Ausstattung am Arbeitsplatz ist für die Arbeit optimal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Arbeitsplatz erlaubt ruhiges, störungsfreies Arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Arbeitsplatz erfüllt alle Ansprüche an Beleuchtungsqualität, Sicherheit und Ergonomie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C14.

Die nächsten Punkte befassen sich mit der Arbeitsumgebung selbst.
Bitte geben Sie Ihre Einschätzung für Ihren regulären Arbeitsplatz,
als auch für Ihre Arbeit im Home-Office an.

Im Home-Office

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Meine technische Ausstattung am Arbeitsplatz ist für die Arbeit optimal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Arbeitsplatz erlaubt ruhiges, störungsfreies Arbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Arbeitsplatz erfüllt alle Ansprüche an Beleuchtungsqualität, Sicherheit und Ergonomie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Teil D:

D1.

Bei den folgenden Aussagen geht es darum, wie Sie sich mit Ihrer Arbeit fühlen. Bitte geben Sie an, wie sehr die jeweiligen Aussagen auf Sie für Ihre Arbeit am regulären Arbeitsplatz, als auch bei Ihrer Arbeit im Home-Office zutreffen. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten. Wenn Sie sich bei einer Antwort nicht sicher sind, kreuzen Sie bitte die Antwort an, zu der Sie am ehesten tendieren.

Am regulären Arbeitsplatz

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
Ich merke, dass meine Arbeit mich sehr belastet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich bereits ermüdet, wenn ich morgens aufstehe und einen neuen Arbeitstag vor mir sehe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein tatsächliches Arbeitspensum kommuniziere ich klar mit meinen Kollegen und Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit ist mir sehr wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D2.

Bei den folgenden Aussagen geht es darum, wie Sie sich mit Ihrer Arbeit fühlen. Bitte geben Sie an, wie sehr die jeweiligen Aussagen auf Sie für Ihre Arbeit am regulären Arbeitsplatz, als auch bei Ihrer Arbeit im Home-Office zutreffen. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten. Wenn Sie sich bei einer Antwort nicht sicher sind, kreuzen Sie bitte die Antwort an, zu der Sie am ehesten tendieren.

Im Home-Office

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft zu
Ich merke, dass meine Arbeit mich sehr belastet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich bereits ermüdet, wenn ich morgens aufstehe und einen neuen Arbeitstag vor mir sehe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein tatsächliches Arbeitspensum kommuniziere ich klar mit meinen Kollegen und Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit ist mir sehr wichtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



D3.

deutlich
weniger
schlecht
als im
regulären
Arbeitsort

gleich wie
am regulären
Arbeitsplatz

deutlich
mehr/besser
als
am regulären
Arbeitsplatz

Zu welchem Grad können Sie Ihre Arbeitsziele im Home-Office umsetzen? --- ---

Wie schätzen Sie Ihre eigene Leistung/Produktivität im Home-Office ein? --- ---

D4. Alles in allem finde ich Arbeit im Home-Office generell...

... sehr gut.

... gut.

... zufriedenstellend.

... dürftig.

... niemandem zu wünschen.

D5. Wenn der reguläre Präsenzbetrieb an den Unis und Hochschulen wieder anläuft, würde ich gerne...

... weiterhin hauptsächlich im Home-Office arbeiten.

... deutlich mehr im Home-Office arbeiten.

... etwas mehr im Home-Office arbeiten.

... in seltenen Fällen im Home-Office arbeiten.

... nie wieder im Home-Office arbeiten.

D6. Inwieweit hat Ihre Uni oder Fachhochschule dafür gesorgt, dass Sie von zu Hause aus arbeiten können?

Ja Unsich Nein
er

Technische Ausstattung --- ---

Einrichtung eines Arbeitsplatzes --- ---

Zugang zu Datenbanken, Akten etc. --- ---

Flexibile Arbeitszeiten --- ---

Änderungen von Verfahrensabläufen etc. --- ---

Beratungen und Schulungen --- ---



D7. Welche Änderungen müssten noch vorgenommen werden, damit Sie sich auch in Zukunft eine Arbeit im Home-Office vorstellen könnten?

Teil E: Präventionsangebote

Prävention ist ein Oberbegriff für Maßnahmen und Aktivitäten, die darauf abzielen, Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern.

Universitäten und Hochschulen sowie viele zentrale Einrichtungen wie z.B. Volkshochschulen oder Krankenkassen bieten Hilfestellungen an, wie Sie Ihre Gesundheit und Ihr Wohlergehen bei der Arbeit schützen können. Dazu zählen Beratungsangebote, Informationen mit Tipps und Strategien, Workshops und vieles mehr.

Auch seit der Umstellung auf Uni @ Home gibt es vielseitige Bemühungen, Angebote zu schaffen, die Sie in dieser außergewöhnlichen Situation unterstützen sollen.

E1. Bitte geben Sie zunächst an, ob Ihnen solche Präventionsangebote bekannt sind.

Ja

Nein

E2. Wie viel Bedarf hätten Sie in Bezug auf Präventionsangebote?

gar kein Bedarf wenig Bedarf etwas Bedarf viel Bedarf

Generell ---------------

Im Home-Office ---------------

E3. Die folgenden Fragen beziehen sich darauf, welche Angebote Sie in Anspruch genommen haben und was Ihnen dies erleichtert oder erschwert hat. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten.

Ja Unsicher Nein

Ich nehme Informationsangebote wahr, die mir helfen, meine Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. ----------

Ich nehme Beratungsangebote wahr, die mir helfen, meine Gesundheit bei der Arbeit zu schützen. ----------

Ich bemühe mich an meinem Arbeitsplatz bestmögliche Bedingungen zu schaffen (richtiges Licht, passende, technische Ausstattung). ----------

Ich nutze Strategien, um die Kommunikation mit Studierenden und Kolleg*innen effizient zu gestalten. ----------



	Ja	Unsicher	Nein
Ich nutze Selbst- und Zeitmanagement-Methoden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich erhalte Routinen so weit wie möglich aufrecht (z.B. Tagesrhythmus).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bemühe mich um einen normalen Schlaf-Wach-Rhythmus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe konkrete Ideen zur Beschäftigung (z.B. etwas Neues lernen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich plane Dinge, die mir Freude bereiten ein, wenn ich Sachen erledigt habe, die mir schwerfallen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich unterstütze andere (z.B. sie ermuntern, ihnen etwas erklären...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin körperlich aktiv. (z.B. Joggen, Yoga, Krafttraining...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich ernähre mich gesund.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich mache Entspannungsübungen. (z.B. Atemübungen, Progressive Muskelrelaxation...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich behalte meinen Humor bei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich spreche mit anderen. (z.B. Telefon, Briefe...).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hole ich mir Rat, Hilfe oder Unterstützung bei Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hole ich mir Rat, Hilfe oder Unterstützung bei Kolleg*innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hole ich mir Rat, Hilfe oder Unterstützung bei Freunden / Familie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hole ich mir Rat, Hilfe oder Unterstützung bei offiziellen Stellen, wie der Psychologische Beratung für Beschäftigte der Universität.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E4. Welche Aussagen treffen auf Sie zu? Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten. Wenn Sie sich bei einer Antwort nicht sicher sind, kreuzen Sie bitte die Antwort an, zu der Sie am ehesten tendieren.

	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Ich kann nicht einschätzen, wann es nötig wäre, mich nach Angeboten zu erkundigen und meine Gesundheit aktiv zu schützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin bereit, meine Gesundheit für eine gewisse Zeit zu riskieren, wenn es mich beruflich weiterbringt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	trifft nicht zu	trifft eher nicht zu	trifft eher zu	trifft voll zu
Ich muss meine Gesundheit aktiv schützen, damit sie nicht durch die Arbeit beeinträchtigt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ob mein Wohlergehen und meine Gesundheit bei der Arbeit sicher sind, liegt in meiner Hand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es lohnt sich, auch bei der Arbeit in Gesundheit zu investieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E5. Welche Erfahrungen haben Sie mit Angeboten gemacht, die Ihr Wohlergehen und Ihre Gesundheit bei der Arbeit schützen?				
	stimmt überhaupt nicht	stimmt eher nicht	stimmt eher	stimmt vollkomm en
Ich habe bisher gute Erfahrung mit Angeboten gemacht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist schwer, an Informationen zu kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Auswahl an Angeboten ist so unübersichtlich, dass ich gar nicht weiß, wo ich anfangen soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Auswahl an Angeboten ist passend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Angebote passen zu meinen spezifischen Bedürfnissen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe die Zeit, Angebote wahrzunehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn nötig darf ich mir aktiv Freiräume auf der Arbeit schaffen, um Angebote in Anspruch nehmen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Kolleg*innen unterstützen mich darin, meine Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein/e Vorgesetzte*r unterstützt mich darin, meine Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei meinen Kolleg*innen und meinen Vorgesetzten ist Gesundheit das oberste Gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein/e Vorgesetzte*r ist ein gutes Vorbild, wenn es um Gesundheitsschutz geht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In unserer Abteilung / unserem Fachgebiet hat Gesundheit einen hohen Wert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Teil F: Geschafft ...

F1. Sie haben es geschafft! Abschließend möchten wir Ihnen die Möglichkeit bieten, Hinweise und Tipps, wie man sich am besten im Homeoffice einrichtet von Dr. Stefan Diestel, Professor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der BUW sowie mehr über Beratungsangebote zu erfahren.

Wenn Sie gerne mehr erfahren würden, drücken Sie auf "ja gerne". Dann werden auf dieser Seite weitere Informationen geladen. Wenn Sie die Befragung lieber beenden wollen, drücken Sie auf "nein danke". Sie werden dann direkt zum Ende der Befragung geleitet.

ja gerne
nein danke



F2. Tipps fürs Home-Office und Beratungsangebote

Heimischer Schreibtisch statt Weg ins Büro: Die Corona-Krise verändert für viele Menschen die Art zu arbeiten. Das kann viele Chancen aber auch Herausforderungen mit sich bringen. Dr. Stefan Diestel, Professor für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Bergischen Universität Wuppertal hat Tipps, wie Sie sich am besten im Homeoffice einrichten können in einem Interview mit der Uni Wuppertal veröffentlicht:

"Auf Erholung und Schlafqualität achten: Es handelt sich hierbei um zentrale Voraussetzungen für „normale“ Arbeitssituationen, allerdings stellt das Homeoffice zusätzliche Anforderungen an die Selbstkontrolle)

Selbst- und Zeitmanagement Methoden nutzen: Klare Aufgabenpriorisierung, klarer Zielfokus (smarte Ziele: spezifisch, messbar, anspruchsvoll, realistisch, terminiert), Pausenmanagement (ca. nach 40 Minuten kurz abschalten), koordinierte Abstimmung mit Familienangehörigen (Zeitpläne festlegen), auf wenige Prozesse fokussieren, nicht zu viele Projekte und Aufgaben gleichzeitig in Angriff nehmen, Strategien und Ressourcen im Vorfeld klären (wie kann ich meine Ziele erreichen und Aufgaben erfüllen?), Handlungspläne für komplexe Projekte entwerfen (Meilensteine, alternative Lösungen, Budgets, Aufgabenpakete in strukturierter Weise dokumentieren).

Kommunikation mit Team und Führungskräften effizient gestalten: Agenda vor jeder Videokonferenz festlegen (klingt trivial, ist aber häufig nicht der Fall), verbindliche Absprachen treffen und protokollieren, Ziele und Tätigkeiten abstimmen, digitale Anwesenheit zeigen (sich per Email melden), keine unnötigen WhatsApp-, Viber- oder Cloud-Chats einrichten und bedienen (nur notwendige Chats verwenden).

Homeoffice-Architektur: Am besten eigenes Büro (genügend Helligkeit, wenig Bücher, Material oder sonstige ablenkende Reize, kein TV oder Spielekonsole), Zeiten für ungestörtes Arbeiten festlegen, Büro nur für die Tätigkeit nutzen (nicht das Schlafzimmer oder die Küche), großes Fenster, ggf. Pflanzen, die eine beruhigende und entspannte Atmosphäre erzeugen, Flipchart/Tafel/Metaplanwand für Notizen und Überlegungen nutzen.

Unterstützung im privaten und beruflichen Umfeld anbieten sowie für sich sicherstellen: Sich mit Kolleg*innen austauschen, Feedback einholen, über Probleme und Herausforderungen offen reden, Beratung anbieten und einholen, emotionale Nähe (auch in Phasen des eingeschränkten Kontakts) zeigen."

(Das vollständige Interview finden Sie hier.)

Des Weiteren möchten wir Sie darauf aufmerksam machen, dass es an den meisten Unis und Hochschulen Beratungsangebote für Mitarbeiter*innen gibt, bei denen Sie auch in der aktuellen Situation Unterstützung finden können. An der BUW zum Beispiel gibt es folgendes Angebot:

Arbeits- und Gesundheitsschutz – Psychologische Beratung für Beschäftigte der Universität

Seit Juli 2018 bietet die Universität im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ihren Beschäftigten die Möglichkeit, sich in belastenden Arbeits- und Lebenssituationen psychologische Unterstützung zu suchen. Die Beratung ist vertraulich und unterliegt der psychologischen Schweigepflicht. Ansprechpartnerin ist die Diplom-Psychologin Dr. Britta Marfels.

Termine können per E-Mail: marfels@uni-wuppertal.de oder telefonisch: 0202-439-2999 vereinbart werden. Die Beratung findet aktuell als Video-Chat mittels Zoom statt. Dieses Programm steht allen Mitarbeiter*innen zur Verfügung.

weiter



F3. Welche Anmerkungen bezüglich Homeoffice und Angeboten zum Schutz Ihrer Gesundheit sind Ihnen noch wichtig? Wir freuen uns über Anregungen von Ihnen.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

Sie haben das Ende des Online-Fragebogens erreicht. Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit! Sie haben damit einen wichtigen Beitrag zu unserer Forschungsarbeit und zur Verbesserung von präventiven Angeboten geleistet.

Falls Sie Fragen zu diesem Projekt haben, wenden Sie sich bitte unter Angabe des Projekttitels per E-Mail an die folgenden Kontaktperson/-en:

Projekttitel: „Arbeit @ Home – Belastungen und Präventionsmöglichkeiten“

Projektverantwortliche Person: Lea Ueberholz (Fachgebiet Sicherheits- und Qualitätsrecht)

Kontakt: ueberholz@uni-wuppertal.de

Sie können nun das Umfragefenster schließen.

Anhang VIII – Einladung zur Teilnahme

Beispiel-Einladung zur Teilnahme an der Online-Befragung Uni@Home, die an der Bergischen Universität Wuppertal durch die Personalratsvorsitzende des PRWiss verschickt wurde

Von: [Prwissinfo](#) im Auftrag von [Susanne Achterberg](#)
An: prwissinfo@lists.uni-wuppertal.de
Betreff: [PR Wiss Info] Umfrage: Uni@Home
Datum: Donnerstag, 4. Juni 2020 14:06:16

Liebe Kolleg*innen,

durch die Umstellung auf Uni@Home am 20. April 2020 hat sich unser Arbeitsalltag an der BUW gravierend verändert. So arbeiten mehr als 80% der Mitarbeiter*innen nun von zu Hause aus.

Wir würden gerne erfahren, wie es Ihnen mit Ihrer Arbeit im Home Office ergeht und uns freuen, wenn Sie an der folgenden Online-Umfrage teilnehmen. Die Umfrage ist anonym und nimmt insgesamt 15-20 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch.

Um eine möglichst umfangreiche Einsicht in Ihre Arbeitssituation im Home Office zu erhalten sowie für die Zukunft einen größeren Gestaltungsspielraum eröffnen und bessere Präventionsangebote erstellen zu können, liegt uns Ihre Teilnahme sehr am Herzen. Die Ergebnisse der Befragung werden im Rahmen der Promotion von Frau Lea Ueberholz, Fachgebiet Sicherheitstechnik, ausgewertet und auf der Personalversammlung vorgestellt.

Hier ist der Link zur Umfrage:
<https://studentische-umfrage.uni-wuppertal.de/index.php/458954?newtest=Y&lang=de>

Wir danken Ihnen recht herzlich für Ihre Teilnahme und wünschen Ihnen, aus der Ferne, weiterhin ein gutes Semester.

Susanne Achterberg und Lea Überholz

--
Bergische Universität Wuppertal
Personalrat der wissenschaftlich und
künstlerisch Beschäftigten (PR Wiss)
Dr. Susanne Achterberg
- Vorsitzende -
Gaußstr. 20
42097 Wuppertal
Telefon: +49-202-439-2177
Sekretariat: +49-202-439-3895
Fax: +49-202-439-3720
Email: prwiss@uni-wuppertal.de
Internet: <http://www.prwiss.uni-wuppertal.de>
Raum: Gebäude O Ebene 12 Raum 14 und 15

Prwissinfo mailing list
prwissinfo@lists.uni-wuppertal.de
<https://lists.uni-wuppertal.de/cgi-bin/mailman/listinfo/prwissinfo>

Anhang IX – Gesamtübersicht Daten

Anhang IXa – Quantitative Ergebnisse

Zusammenfassung der quantitativen Ergebnisse der Befragung Arbeit @ Home – Belastungen und Präventionsangebote

Allgemeine Daten (Teil A)

Maßnahmen der Hochschule um das Arbeiten im Home-Office zu ermöglichen

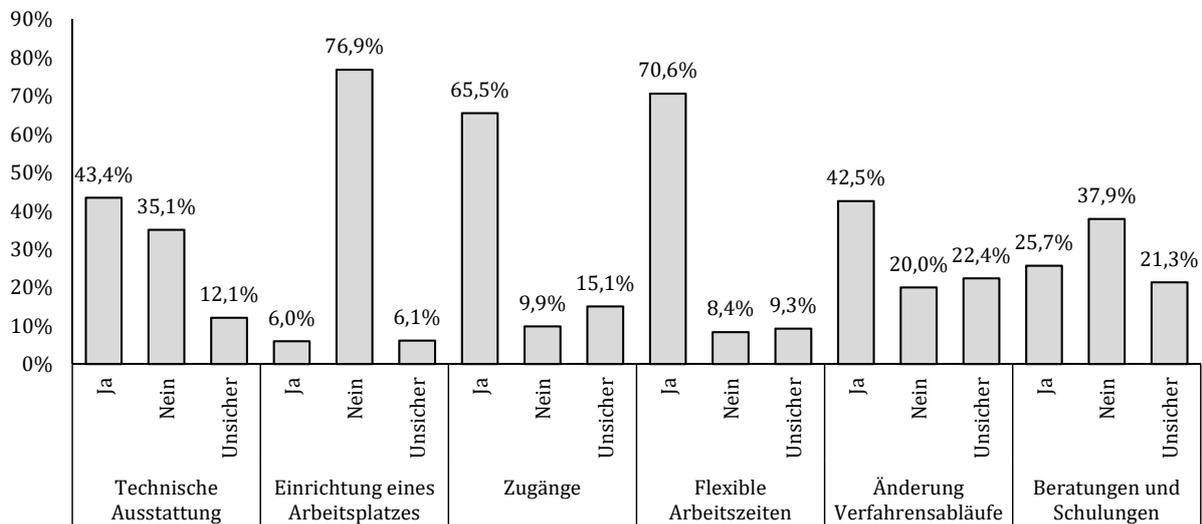


Abbildung 11. Umsetzung von Maßnahmen durch die Hochschulen.

Arbeitszeit und Überstunden am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office (Teil B)

Im Home-Office wird mehr gearbeitet als am betrieblichen Arbeitsplatz (siehe Abbildung 12). Im Schnitt werden am betrieblichen Arbeitsplatz 0,6 Überstunden³⁷⁴ wöchentlich geleistet, im Home-Office hingegen fast 2 Stunden. Teilweise gaben Mitarbeiter*innen an, dass ihre Arbeitszeit um bis zu 15 Stunden von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abweicht, sowohl nach unten als auch nach oben³⁷⁵.

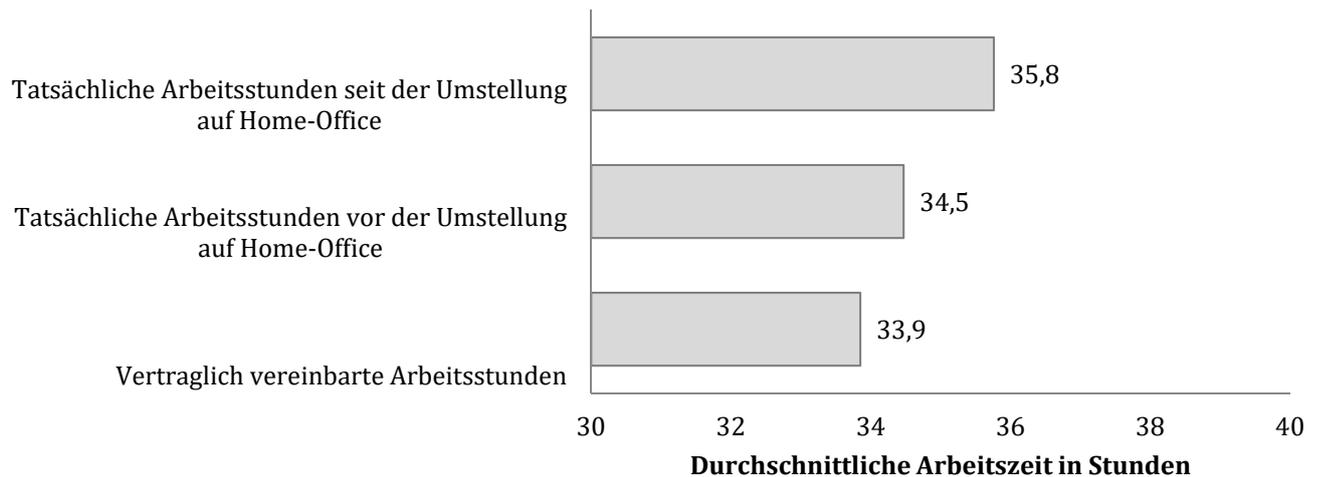


Abbildung 12. Arbeitszeit seit der Umstellung und vor der Umstellung auf das Arbeiten im Home-Office sowie die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

³⁷⁴ Definiert als positive Abweichung der tatsächlichen Arbeitszeit von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit um mindestens eine Stunde pro Woche.

³⁷⁵ Abweichungen nach oben besonders bei befristeten Teilzeitstellen.

Belastungen am betrieblichen Arbeitsplatz und beim Arbeiten im Home-Office (Teil C)

Im Folgenden werden abgefragten, typischen Gefährdungsbereiche für die psychische Gesundheit am betrieblichen Arbeitsplatz und beim Arbeiten im Home-Office vergleichend dargestellt. Diese geben Aufschluss darüber, wo durch das Arbeiten im Home-Office Chancen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit entstehen, da Belastungen durch die Arbeit geringer ausfallen und wo Präventionsbedarf besteht, da Belastungen vergleichsweise hoch ausfallen.

Belastungsbereich Informationsfluss (Arbeitsinhalt)

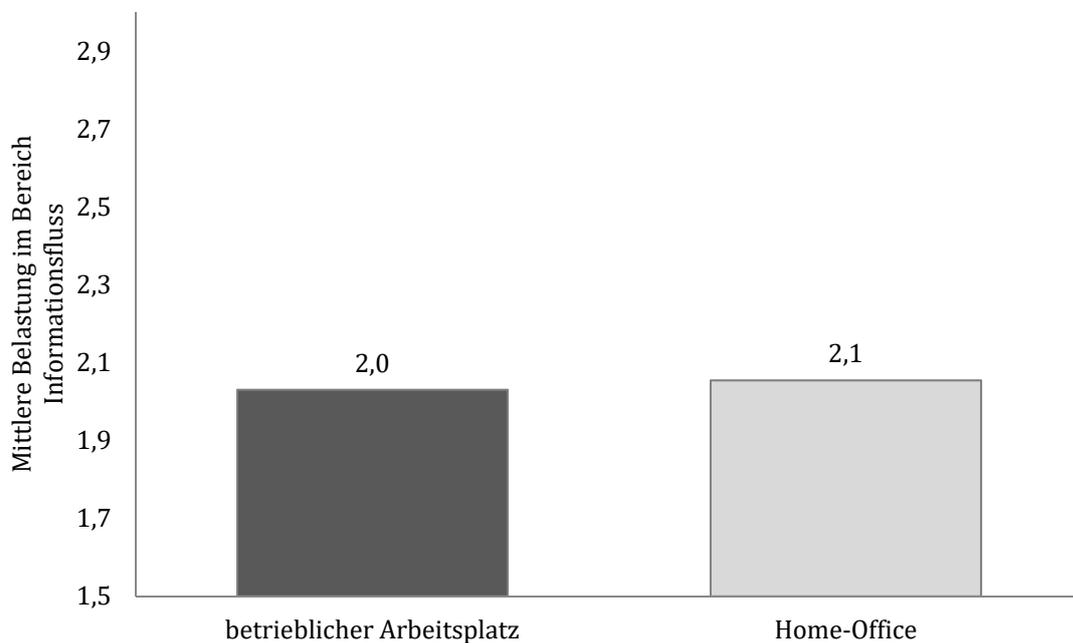


Abbildung 13. Mittlere Belastung im Bereich Informationsfluss am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

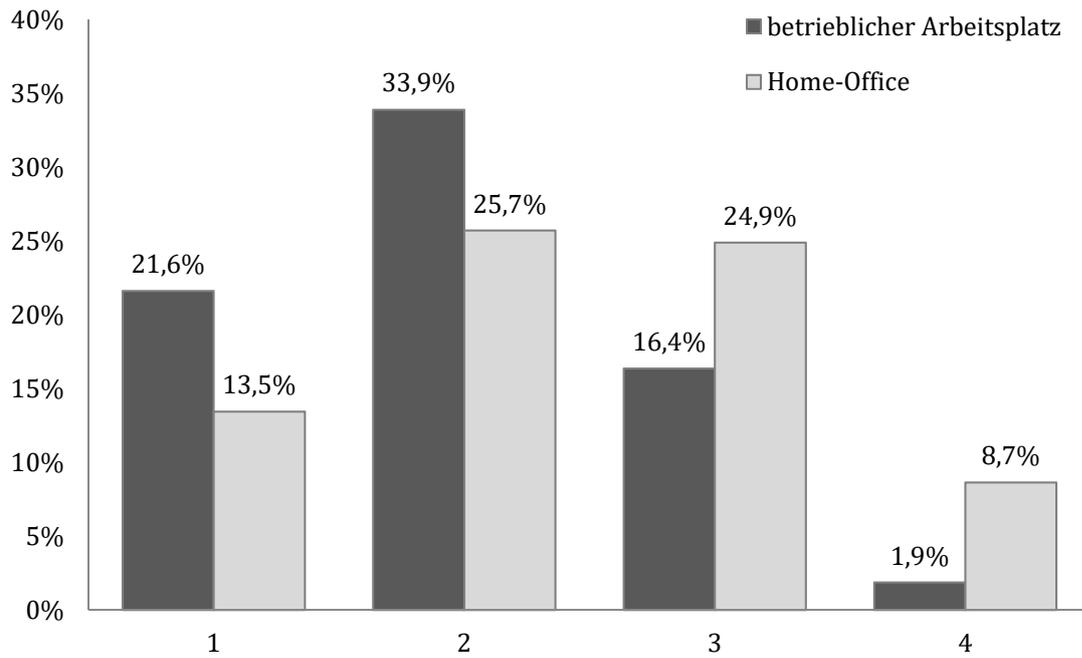


Abbildung 14. Belastung durch Energie- und Zeitaufwand, der in die Beschaffung von Informationen fließen muss.

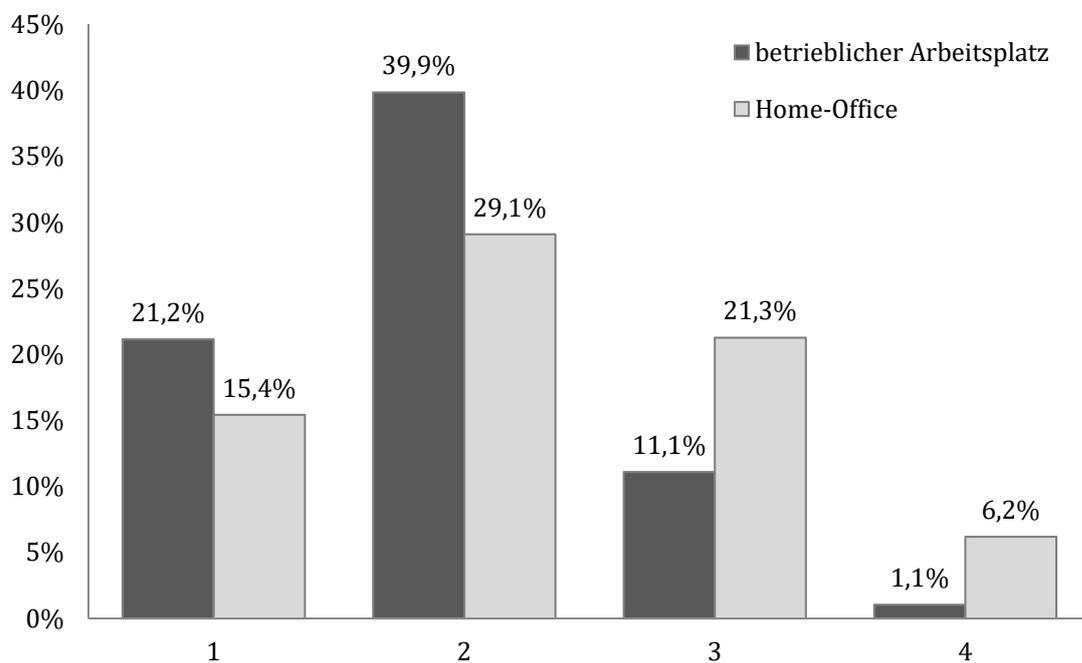


Abbildung 15. Belastung durch erschwerte Entscheidungen aufgrund von fehlenden Informationen.

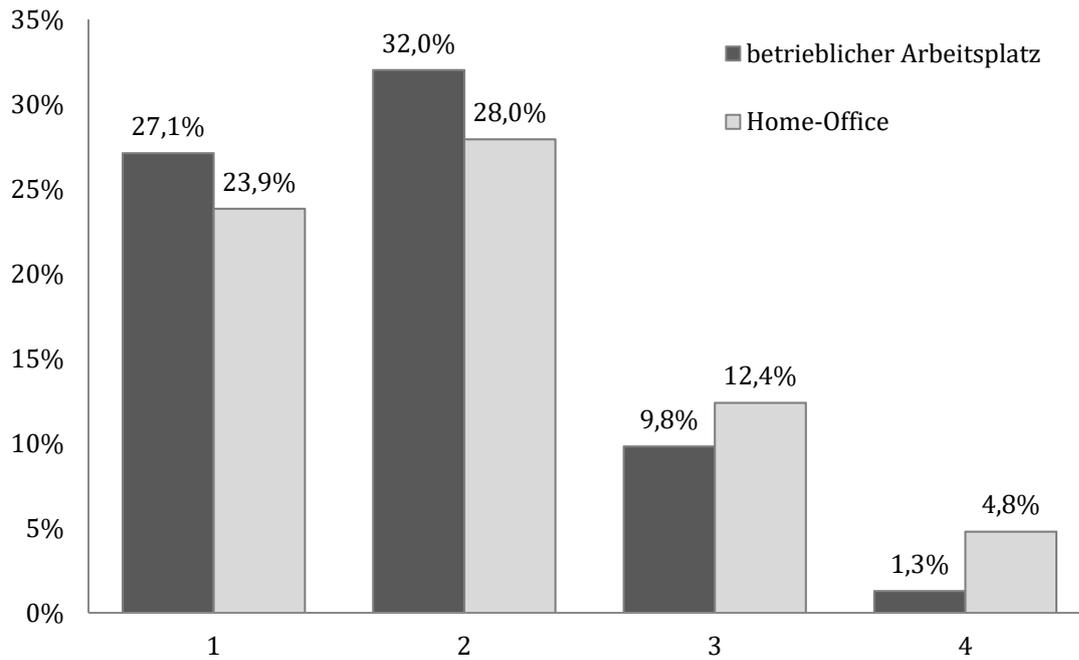


Abbildung 16. Belastung durch zu umfangreiche oder unstrukturierte Informationen.

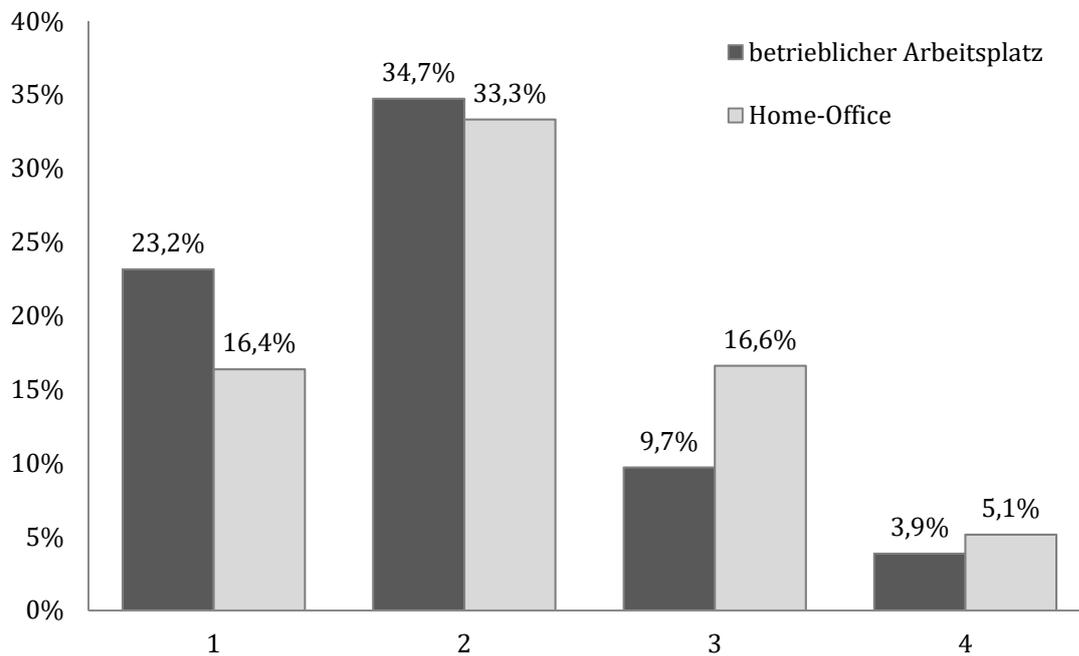


Abbildung 17. Belastung durch die Handhabung verschiedener Informationskanäle.

Belastungsbereich Verantwortung und Qualifikation

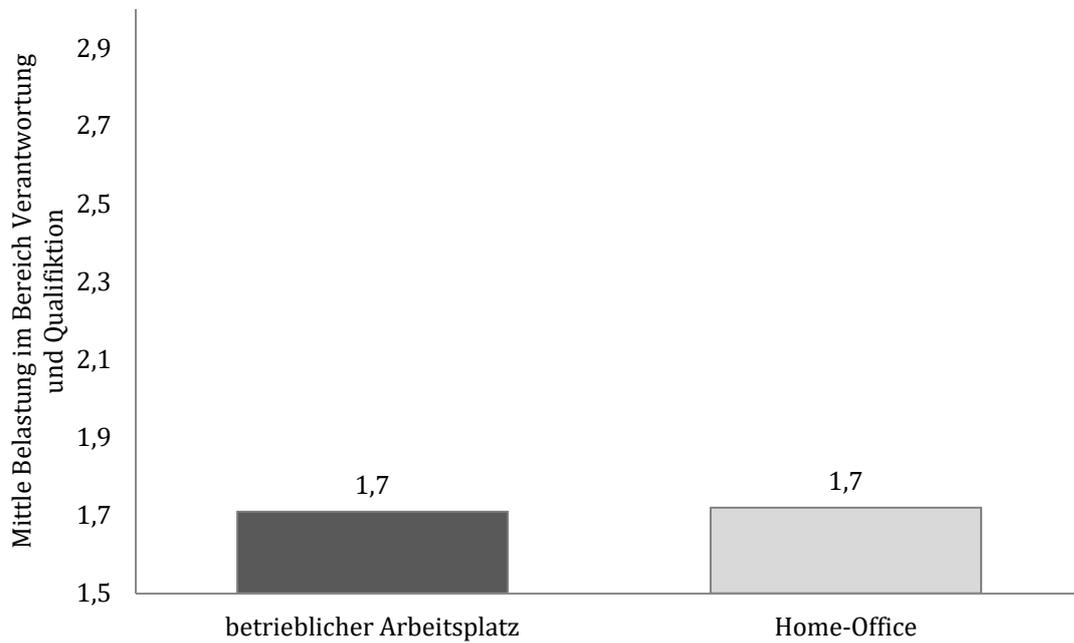


Abbildung 18. Mittlere Belastung im Bereich Verantwortung und Qualifikation am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

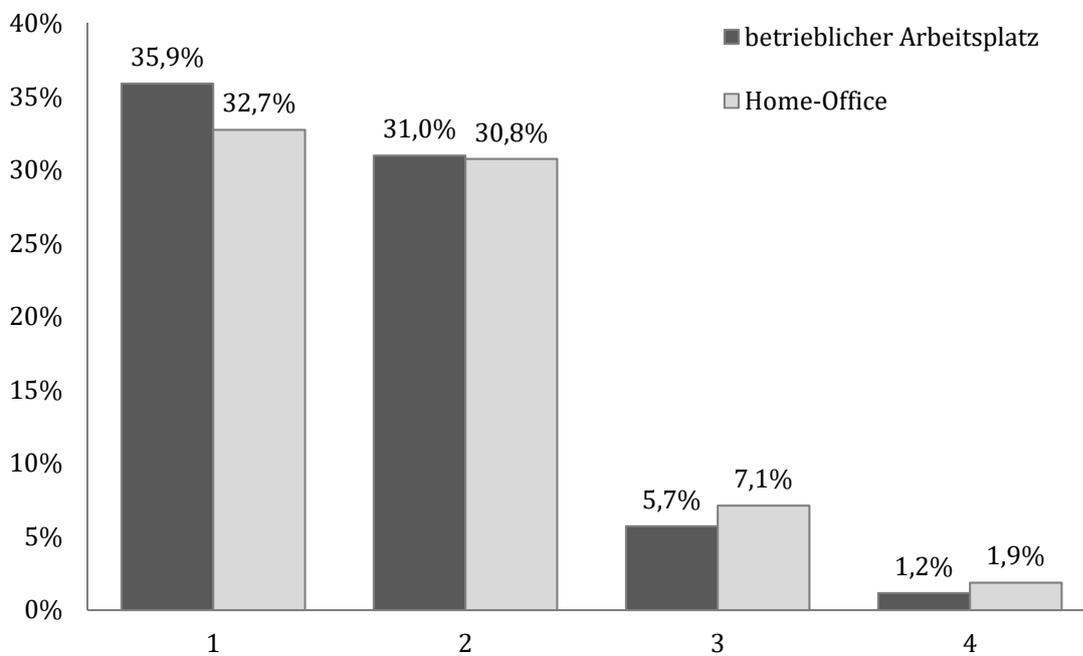


Abbildung 19. Belastung durch mangelnde Klarheit in Bezug auf Entscheidungsbefugnisse bei der Arbeit.

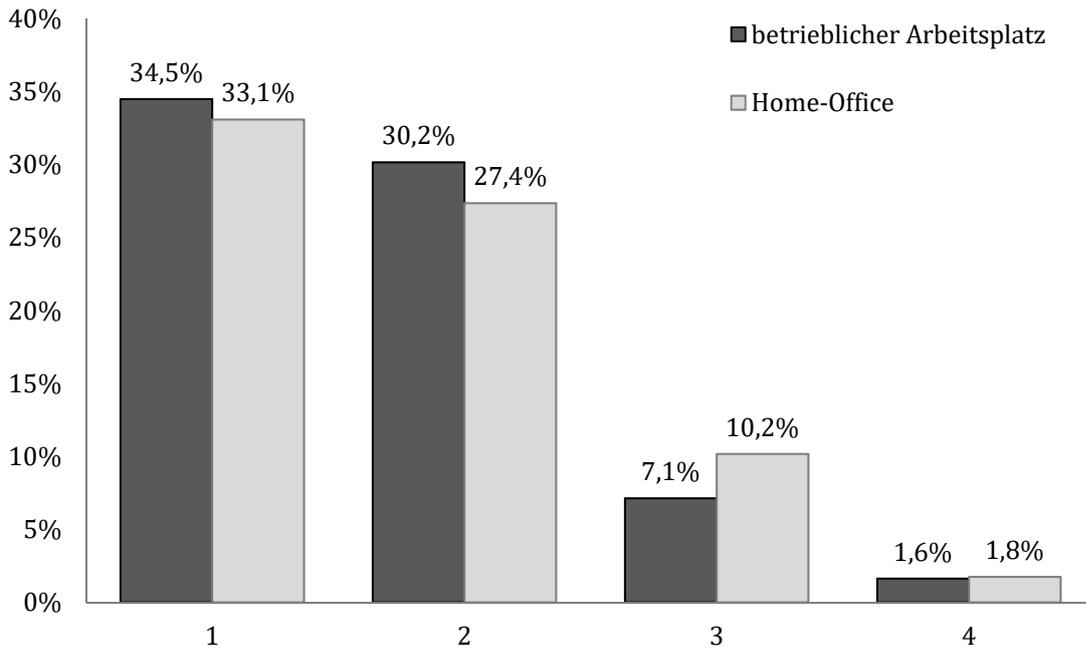


Abbildung 20. Belastung durch unklare Prioritätensetzung bei der Arbeit.

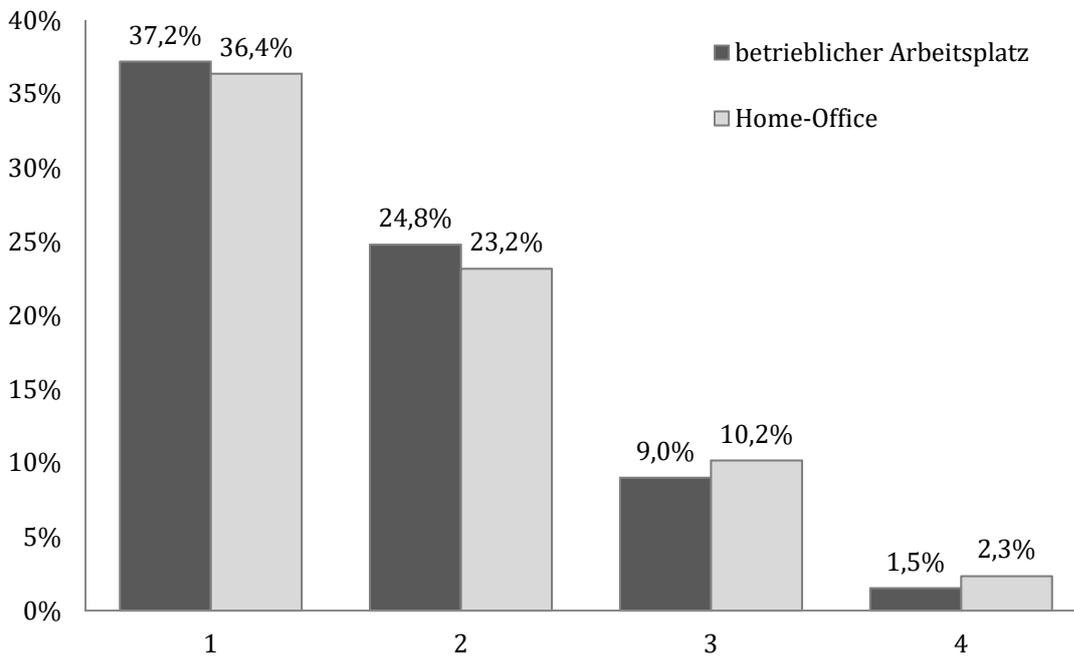


Abbildung 21. Belastung durch widersprüchliche Anweisungen.

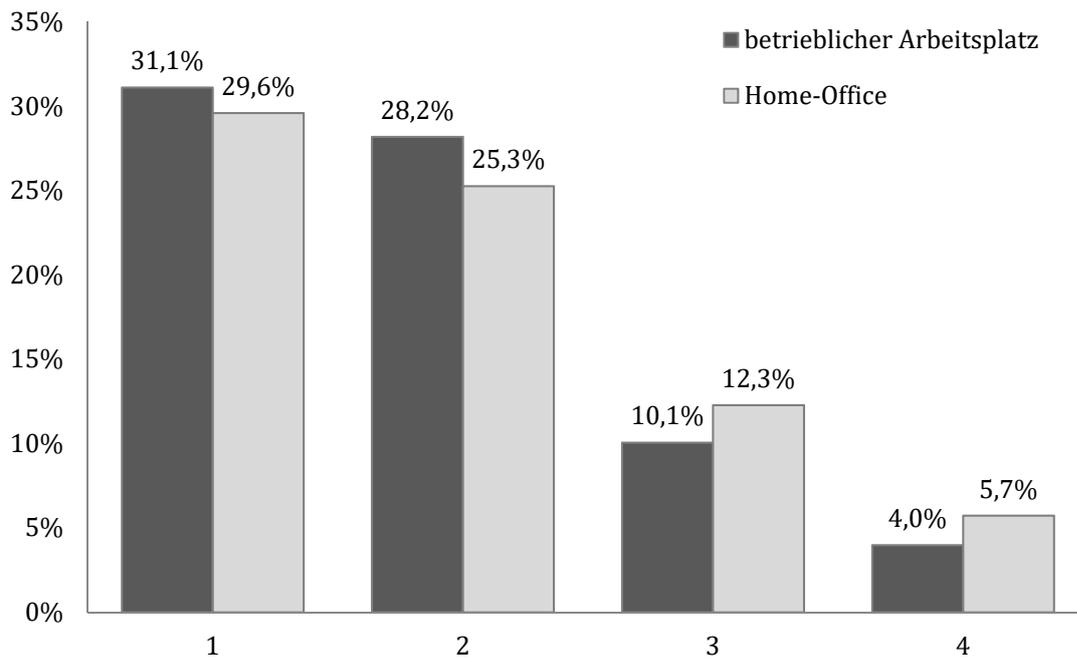


Abbildung 22. Belastung durch fehlende Einarbeitung.

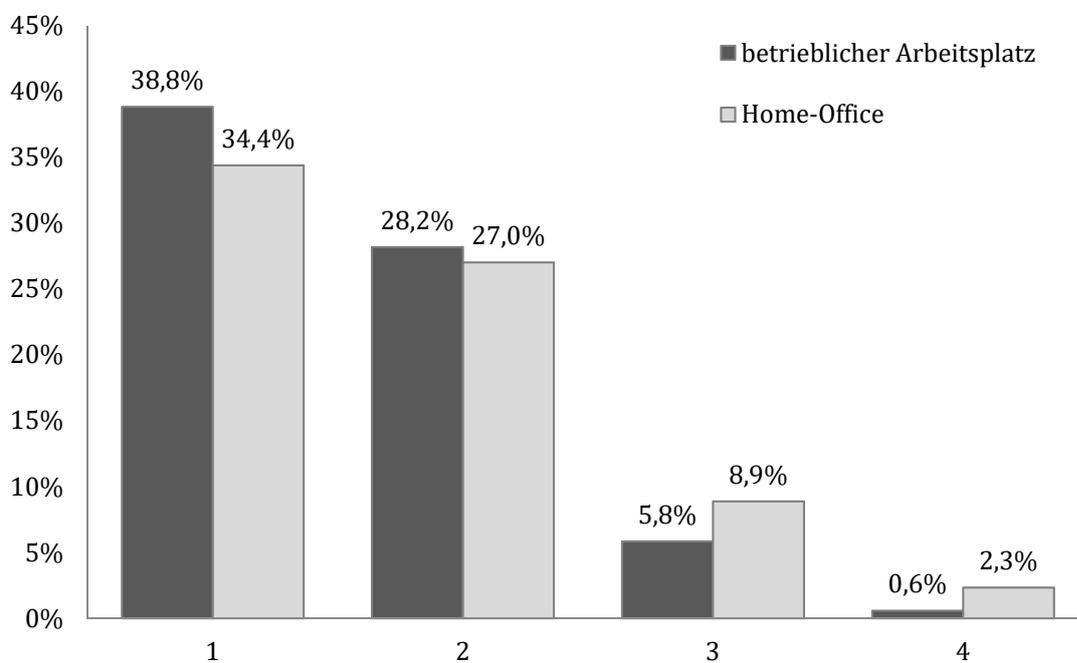


Abbildung 23. Belastung durch wahrgenommene Überforderung.

Belastungsbereich: Arbeitszeitgestaltung

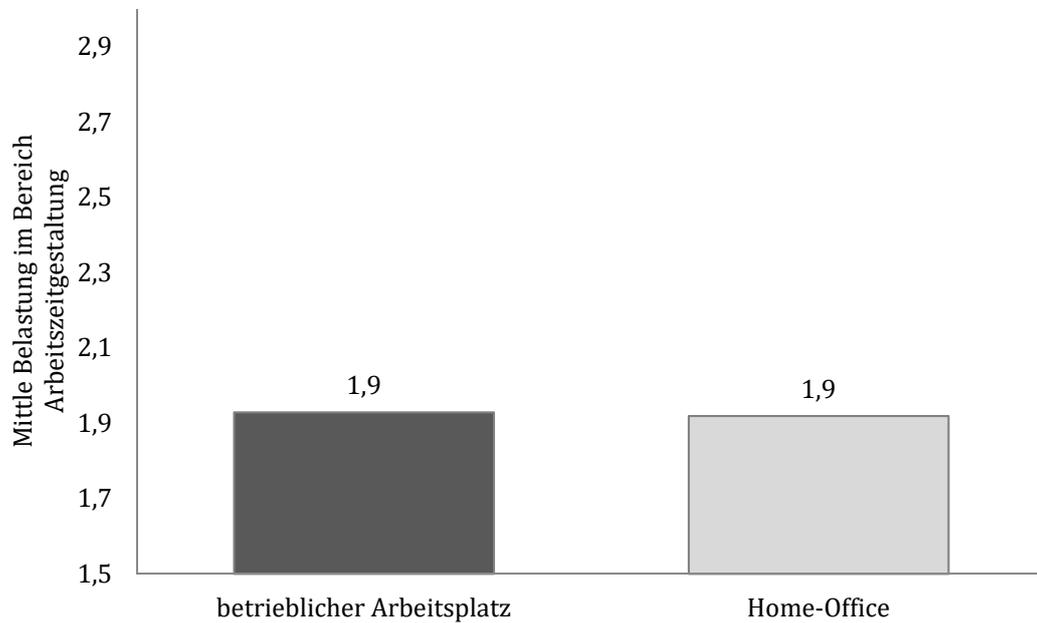


Abbildung 24. Mittlere Belastung im Bereich Arbeitszeitgestaltung am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

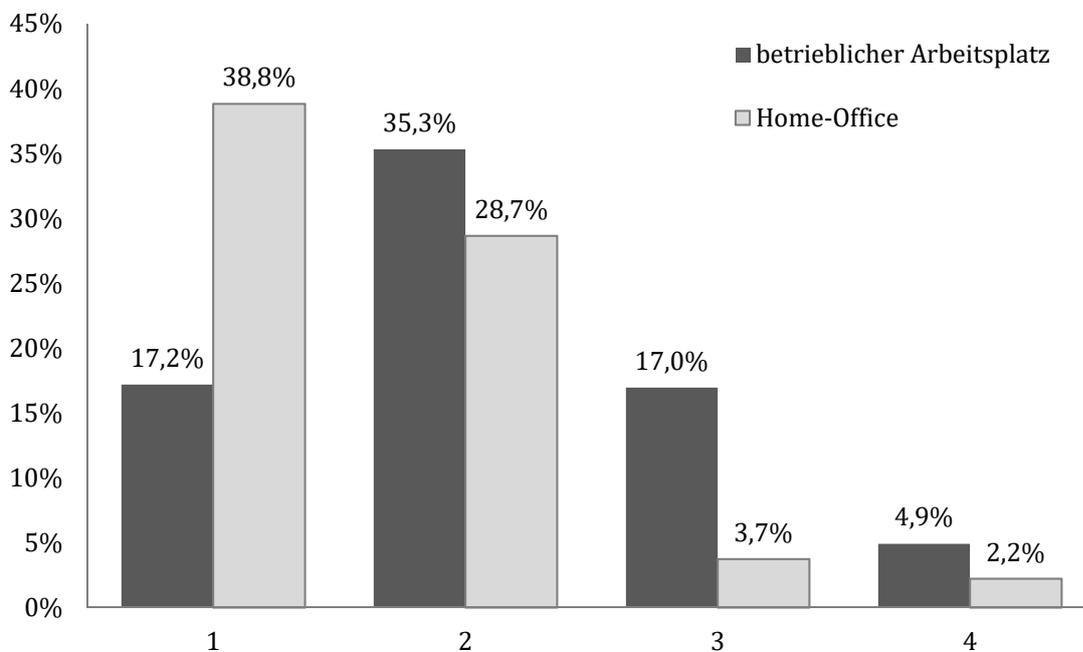


Abbildung 25. Belastung durch mangelnde Gestaltungsfreiheiten hinsichtlich der Arbeitszeit.

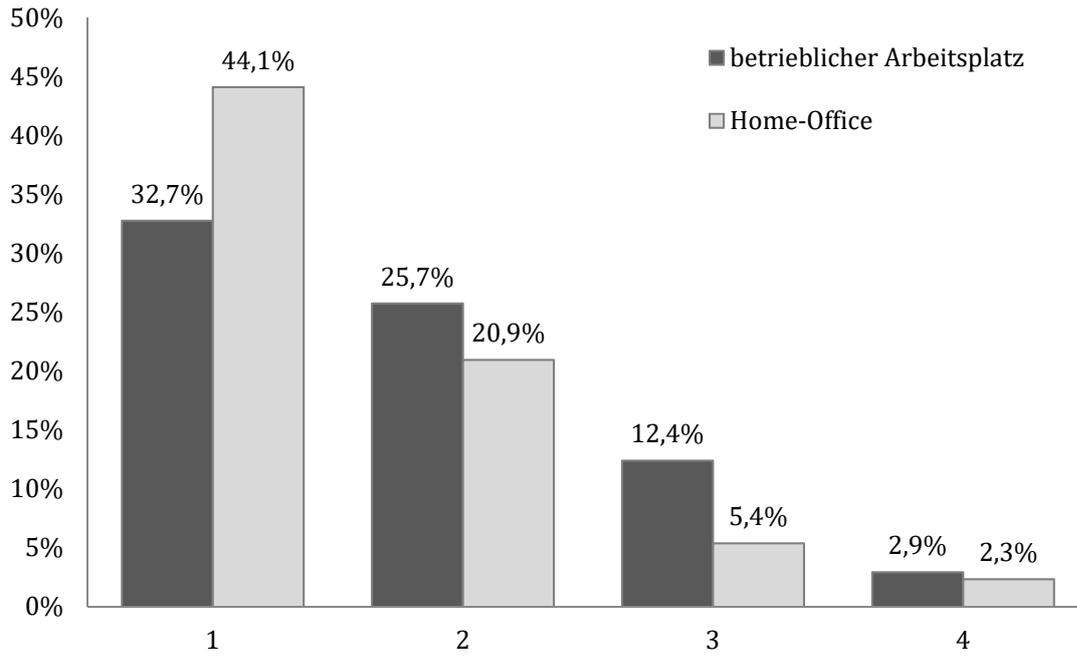


Abbildung 26. Belastung durch ungünstige Arbeitszeitgestaltung.

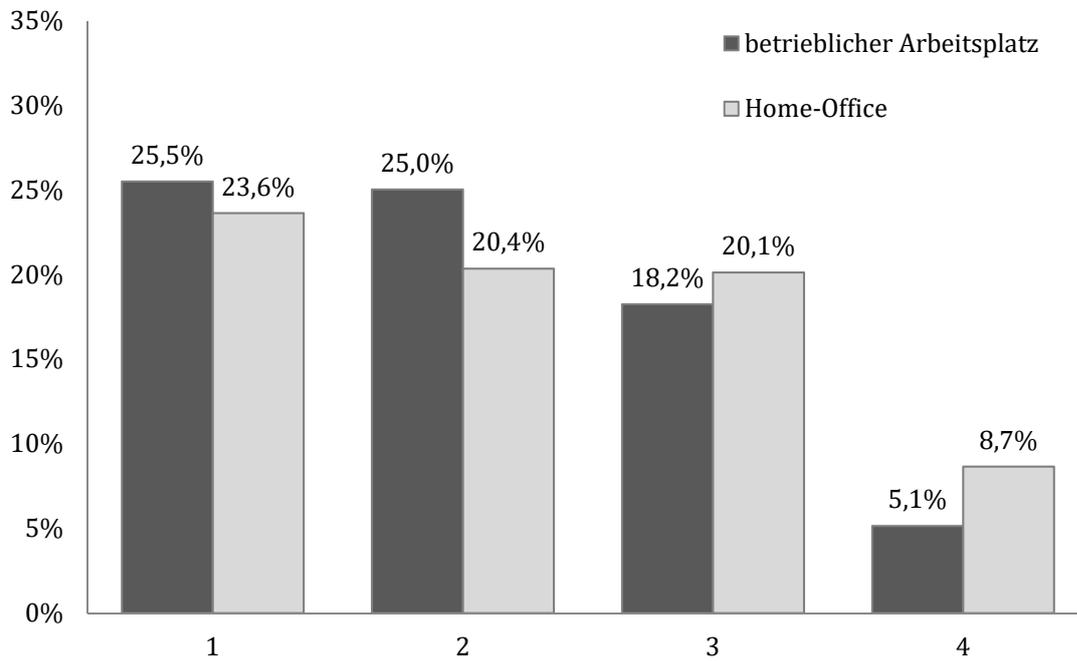


Abbildung 27. Belastung durch Verfügbarkeit für die Arbeit außerhalb der Arbeitszeit (Entgrenzung der Arbeit).

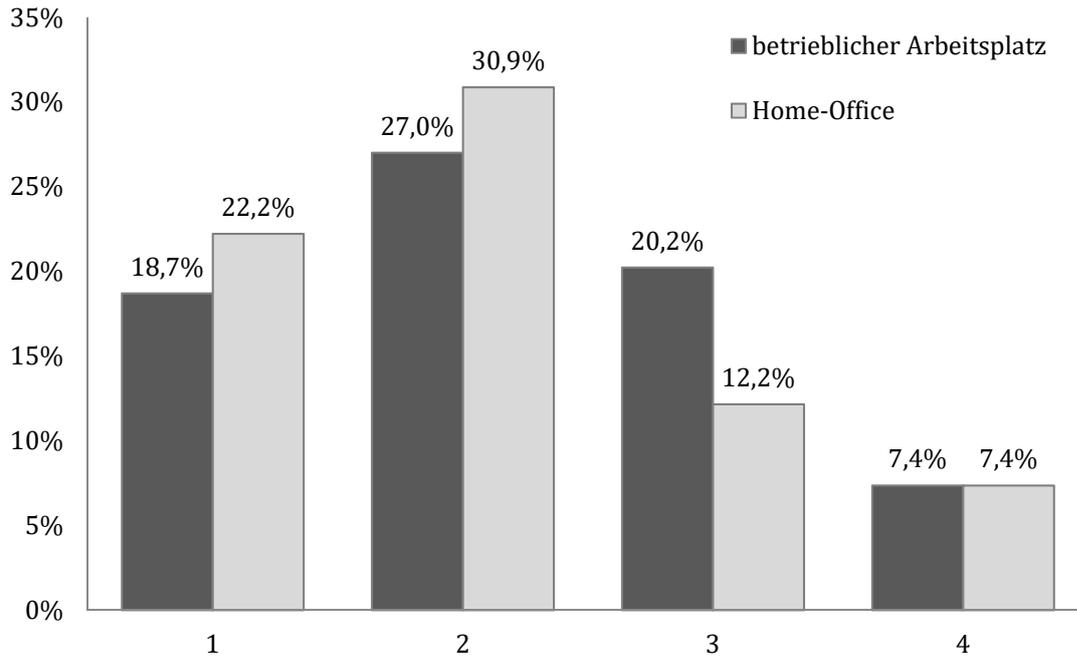


Abbildung 28. Belastung in Bezug darauf, dass die Arbeit mehr vom Privatleben abhält als gewünscht (Vereinbarkeit).

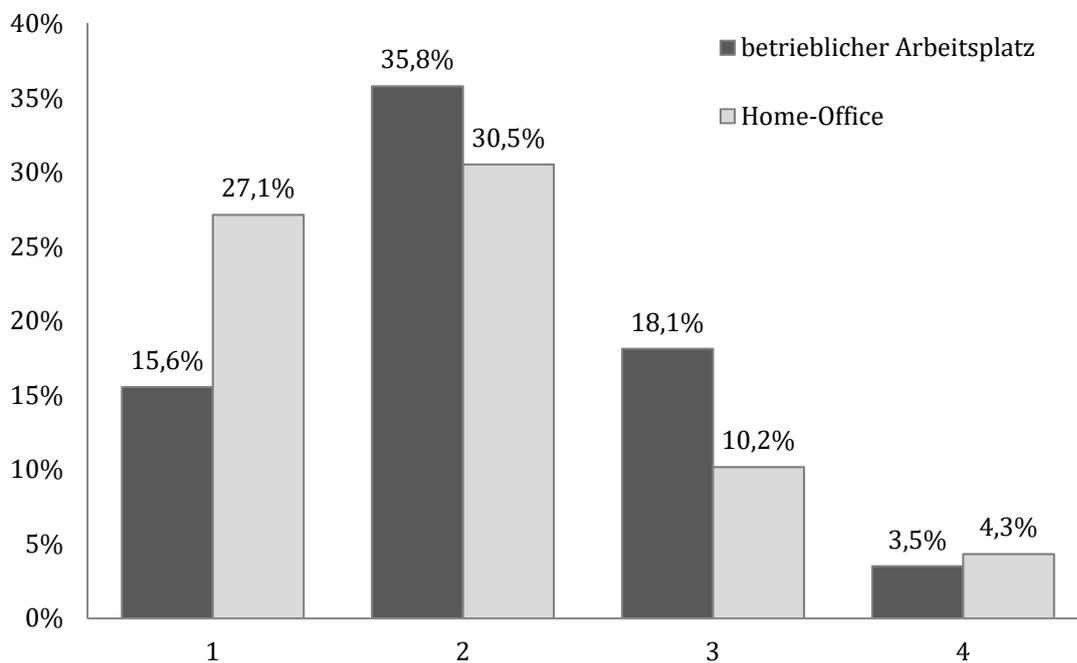


Abbildung 29. Belastung hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und privaten / familiären Aktivitäten.

Belastungsbereich Arbeitsablauf – Zeitdruck / Intensität

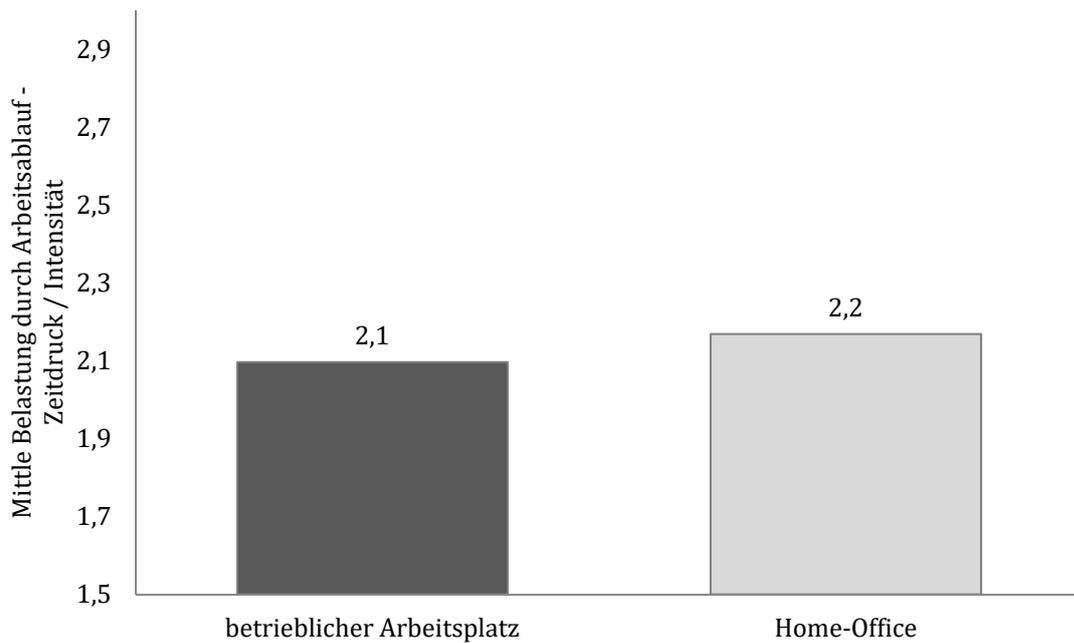


Abbildung 30. Mittlere Belastung durch Arbeitsablauf - Zeitdruck / Intensität am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

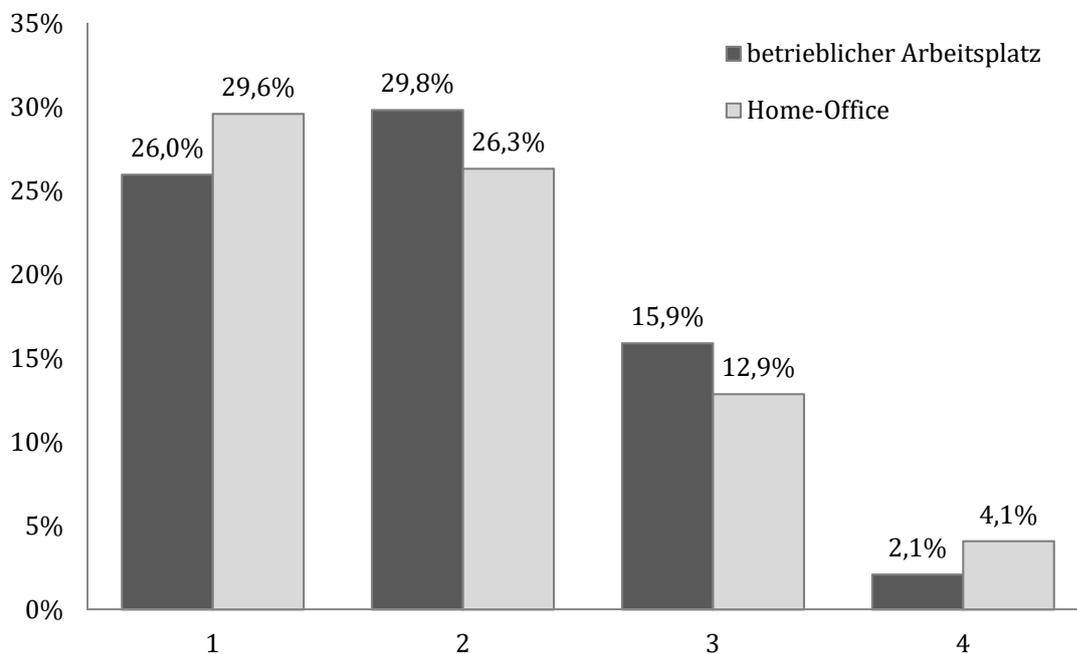


Abbildung 31. Belastung durch kurzfristig zusätzliche Aufgaben, die davon abhalten, den Feierabend einzuhalten.

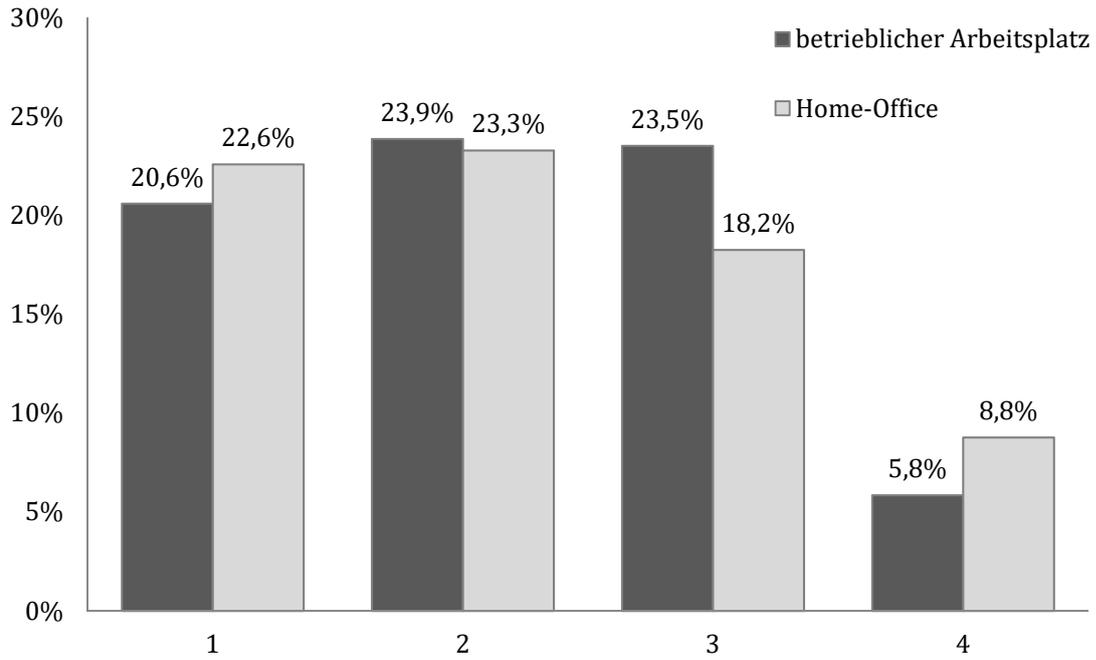


Abbildung 32. Belastung durch eine Arbeitsmenge, die es häufig erfordert, Pausen wegfallen zu lassen oder Überstunden zu machen.

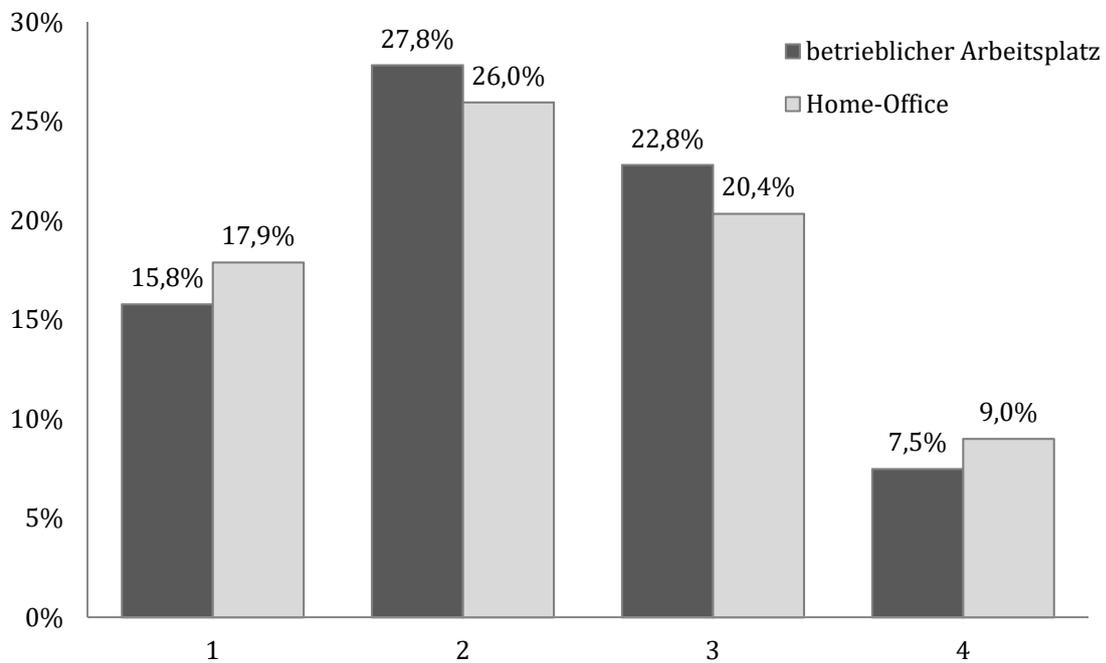


Abbildung 33. Belastung durch die Wahrnehmung hohen Zeitdrucks.

Belastungsbereich Arbeitsorganisation - Unterbrechungen / Multitasking

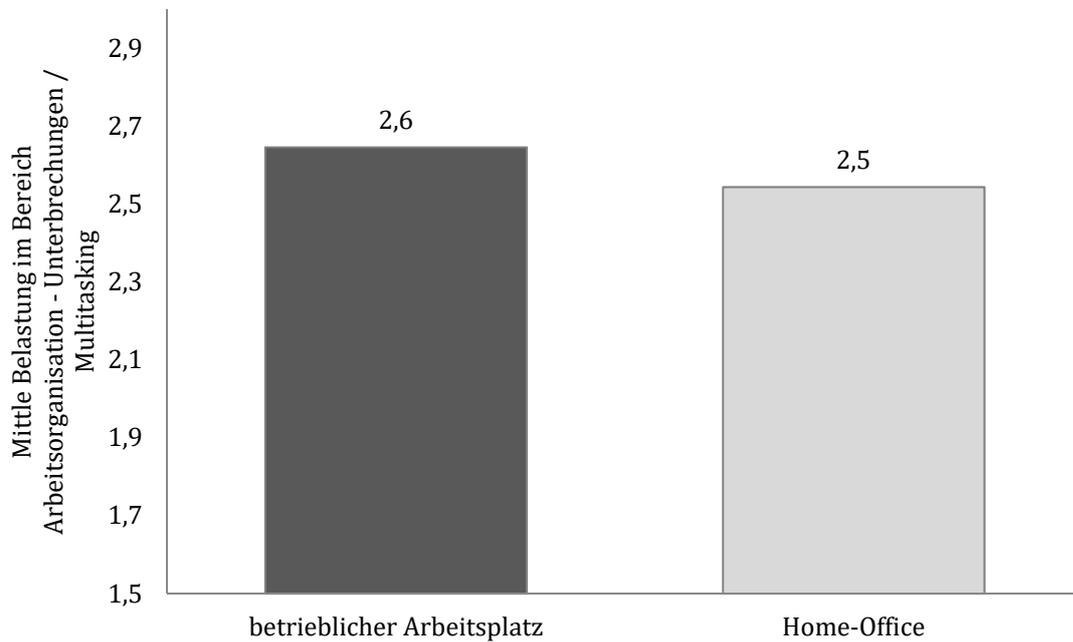


Abbildung 34. Mittlere Belastung im Bereich Arbeitsorganisation - Unterbrechungen / Multitasking am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

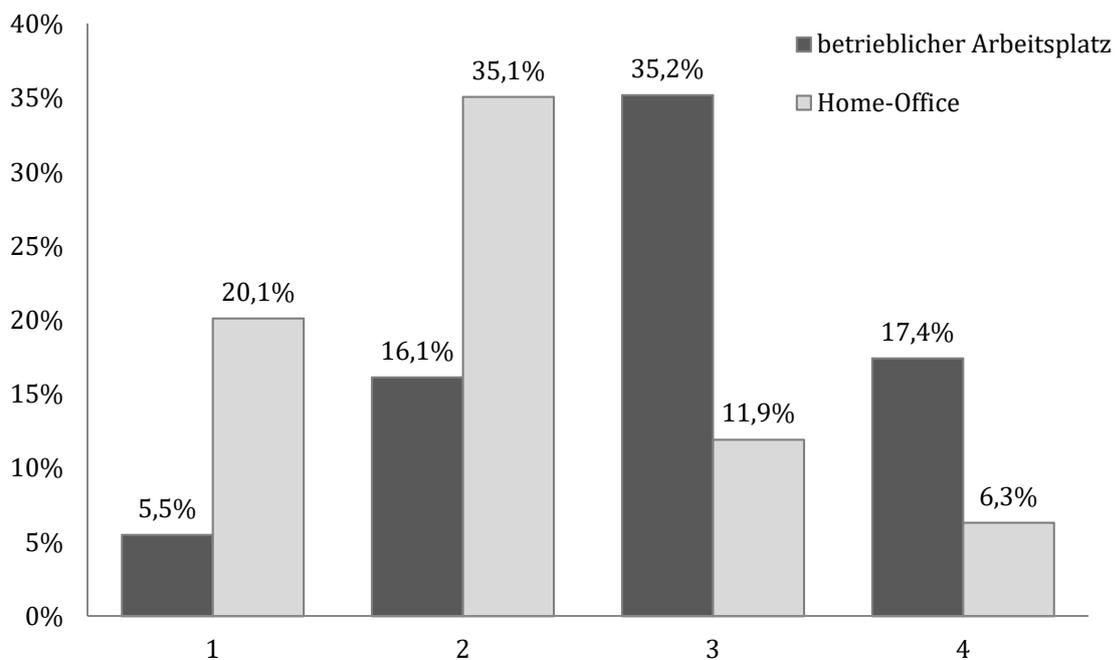


Abbildung 35. Belastungen durch Unterbrechungen durch andere Personen.

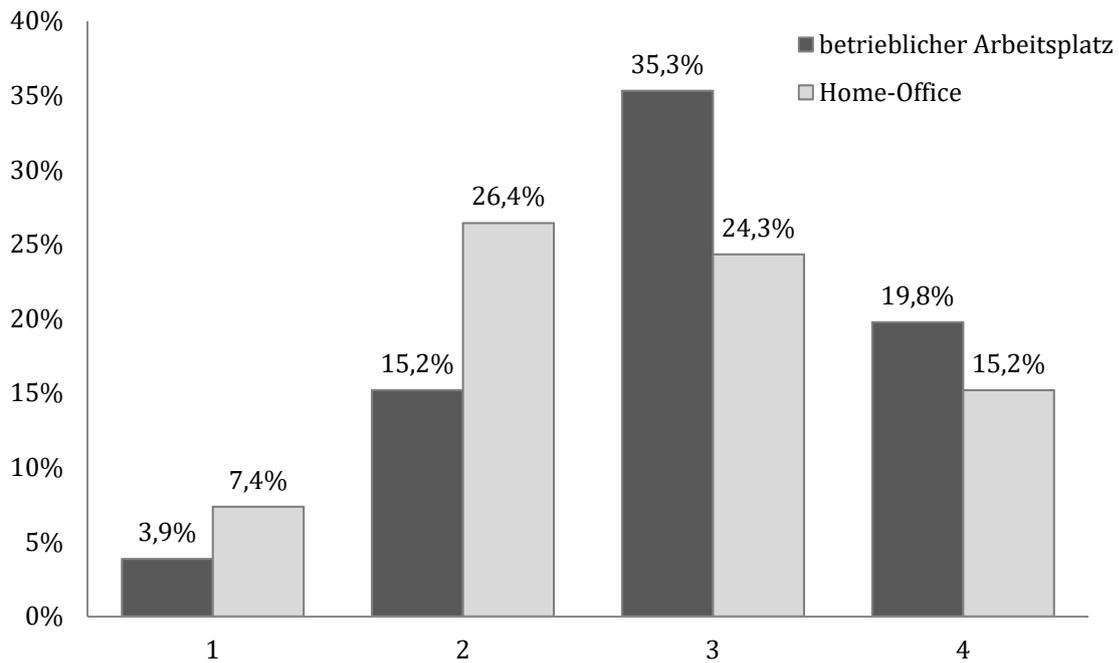


Abbildung 36. Belastung durch die Notwendigkeit, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen und zwischen diesen hin- und her zu springen.

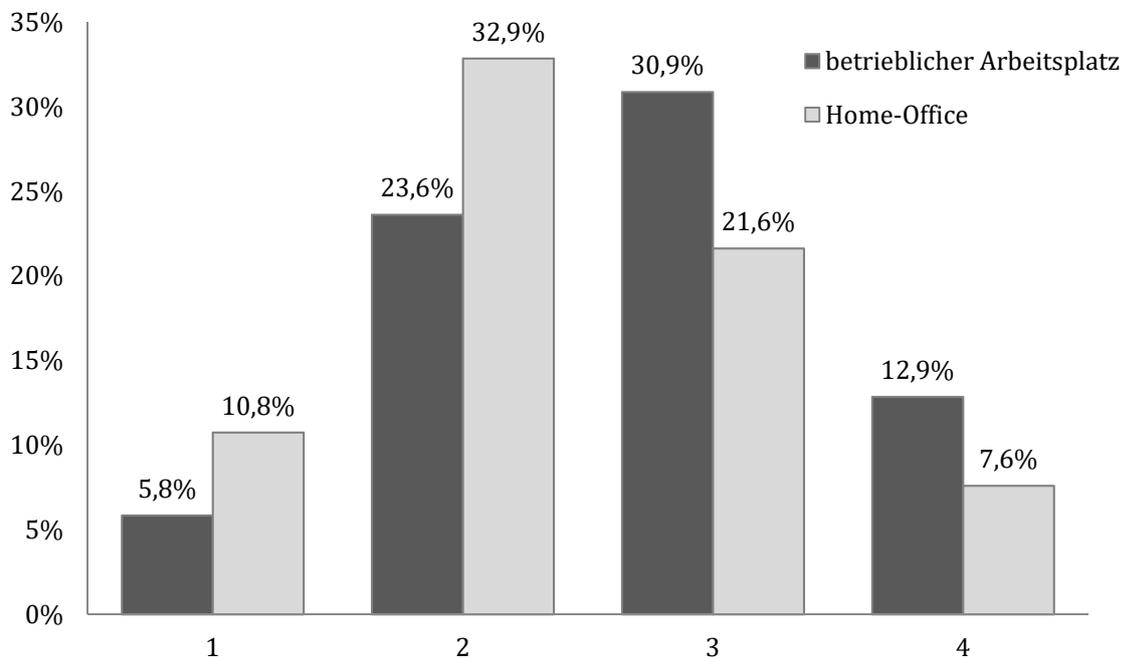


Abbildung 37. Belastung durch die Notwendigkeit, seine eigentliche Arbeit für wichtige andere Dinge zu unterbrechen.

Belastungsbereich Soziale Beziehungen

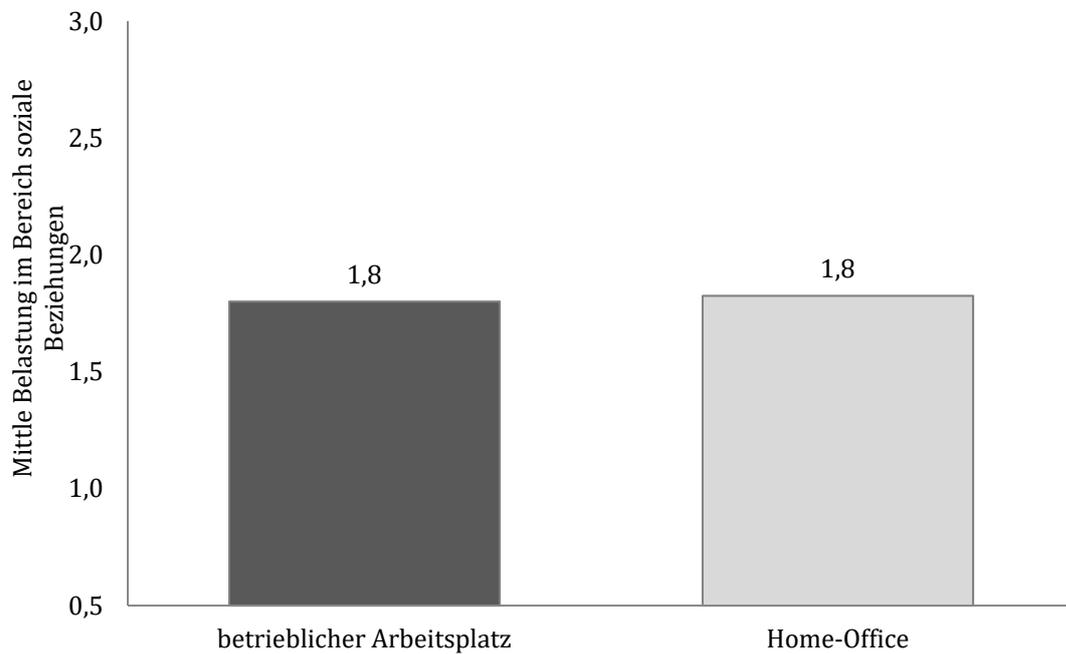


Abbildung 38. Mittlere Belastung im Bereich soziale Beziehungen am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

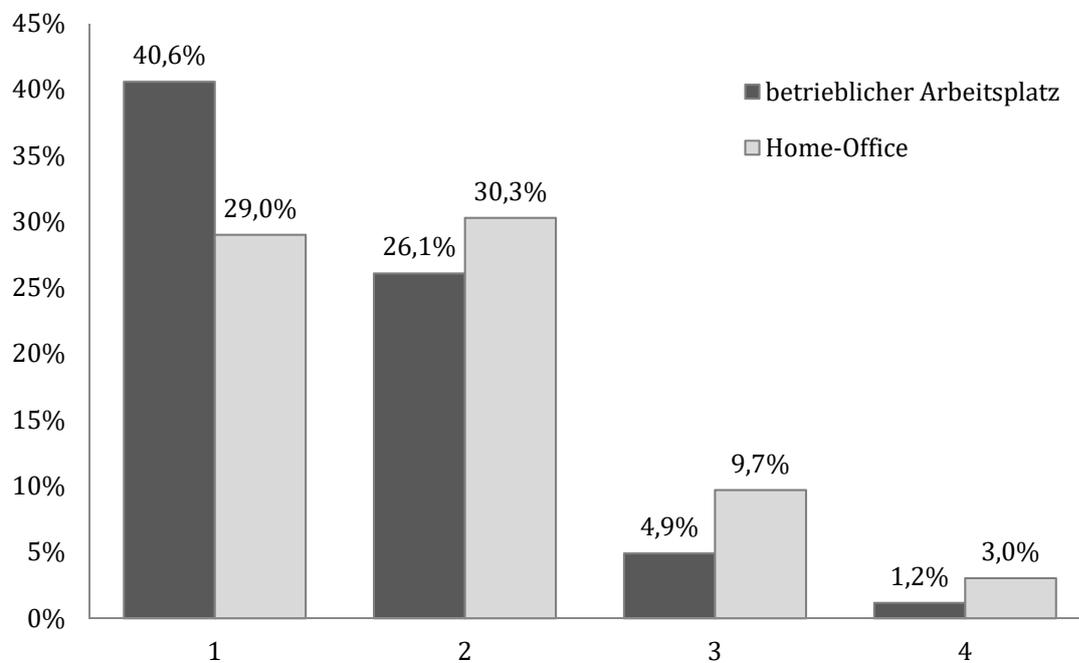


Abbildung 39. Belastung durch mangelnde soziale Unterstützung durch Kolleg*innen bei Problemen.

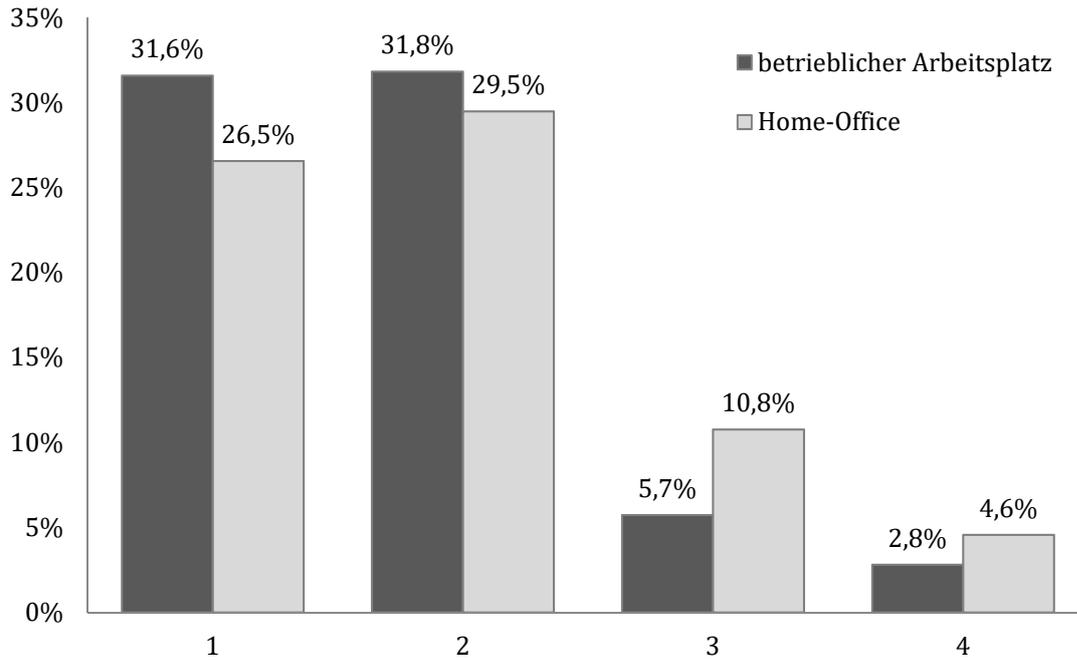


Abbildung 40. Belastung durch das Fehlen einer offenen Gesprächskultur.

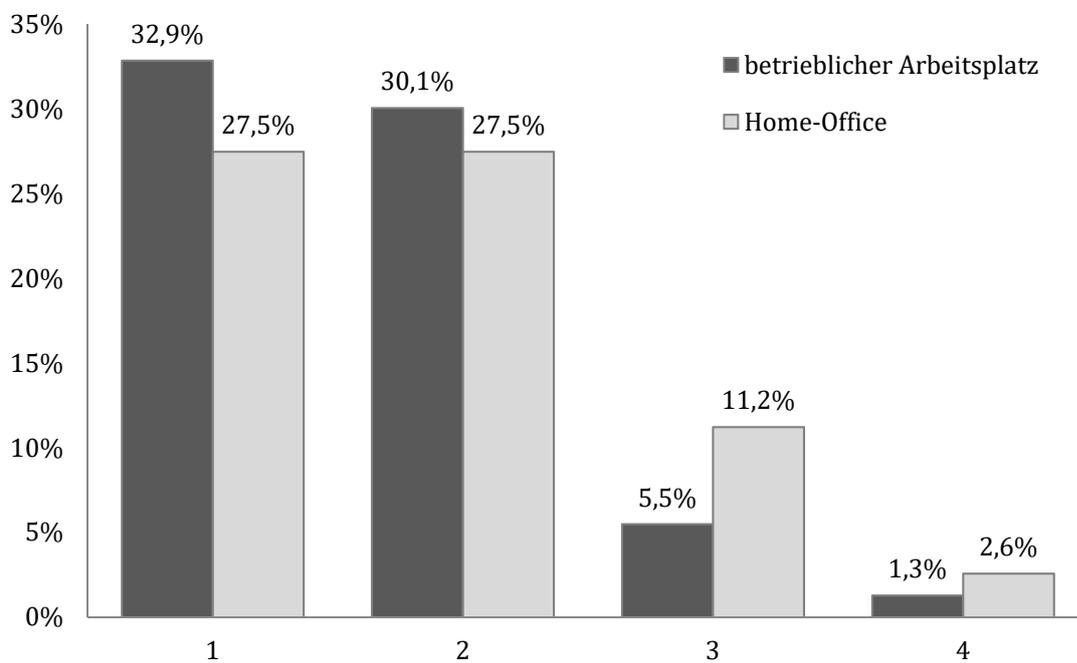


Abbildung 41. Belastung durch mangelnde Unterstützung durch Kolleg*innen bei Arbeitsproblemen.

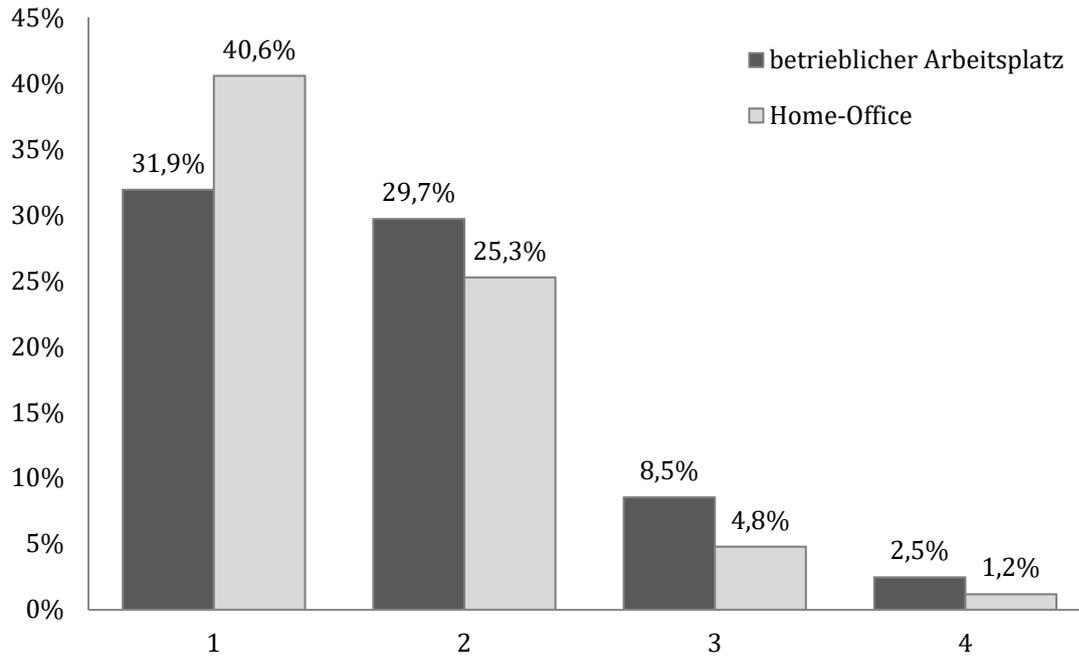


Abbildung 42. Belastung durch Spannungen am Arbeitsplatz.

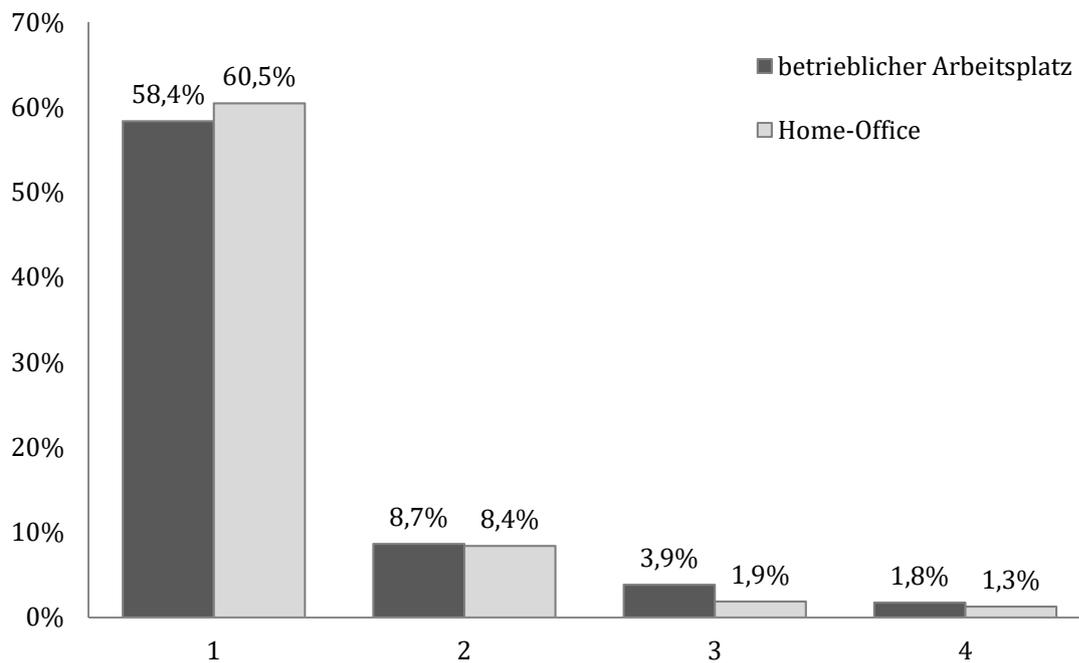


Abbildung 43. Belastung durch übermäßige Kritik und Bloßstellung.

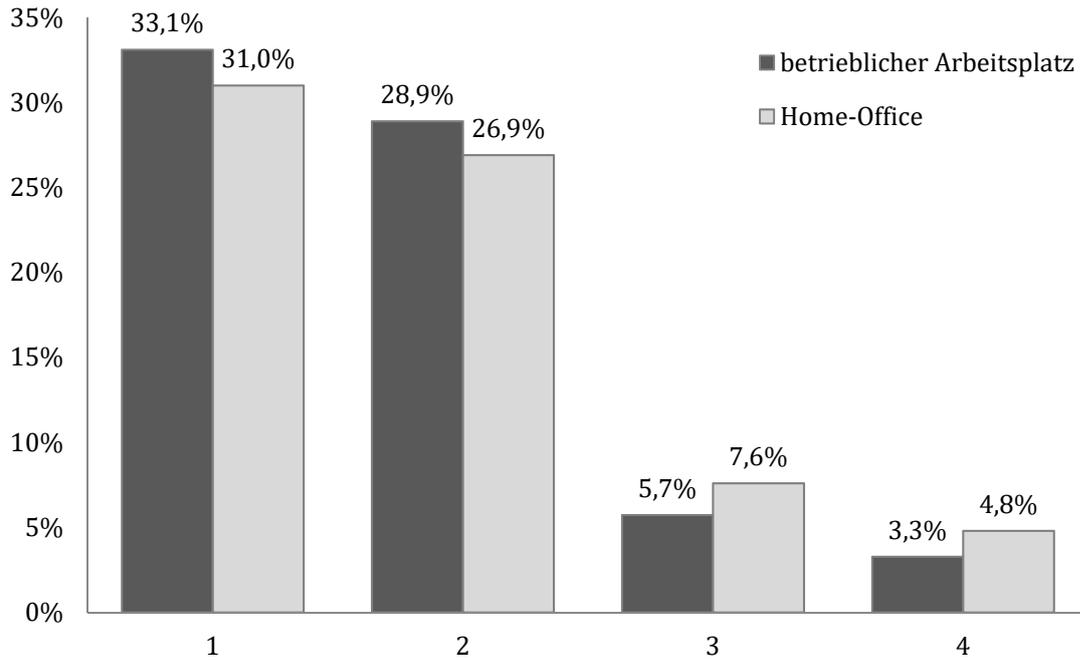


Abbildung 44. Belastung durch mangelnde Bereitschaft des Vorgesetzten, sich mit den Arbeitsproblemen der Mitarbeiter*innen zu befassen.

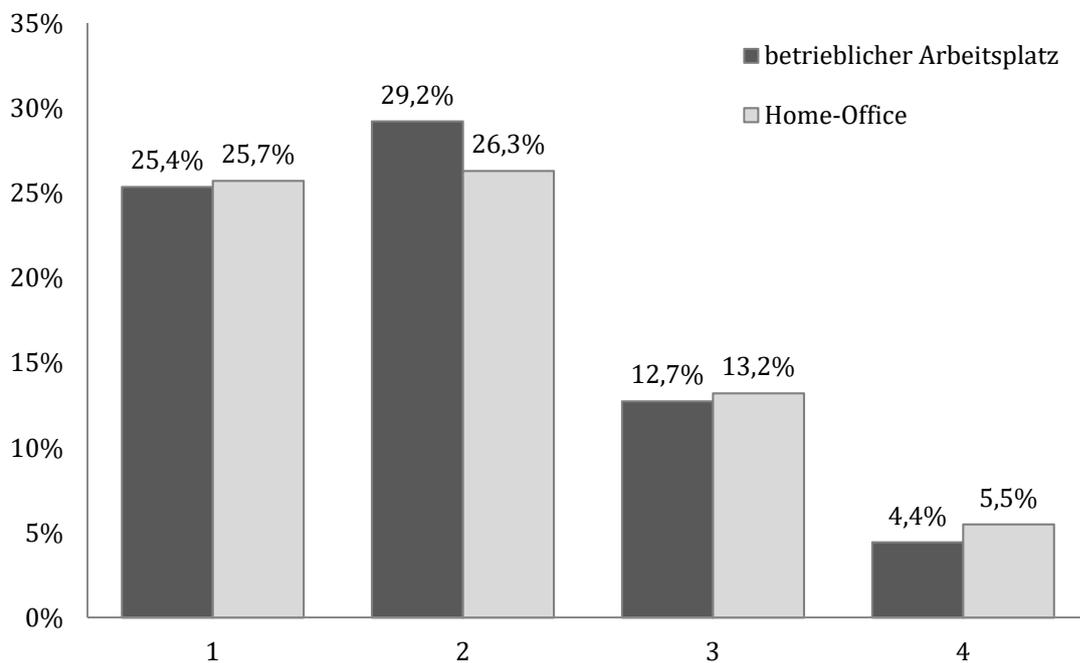


Abbildung 45. Belastung durch mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte bei Problemen bei der Arbeit.

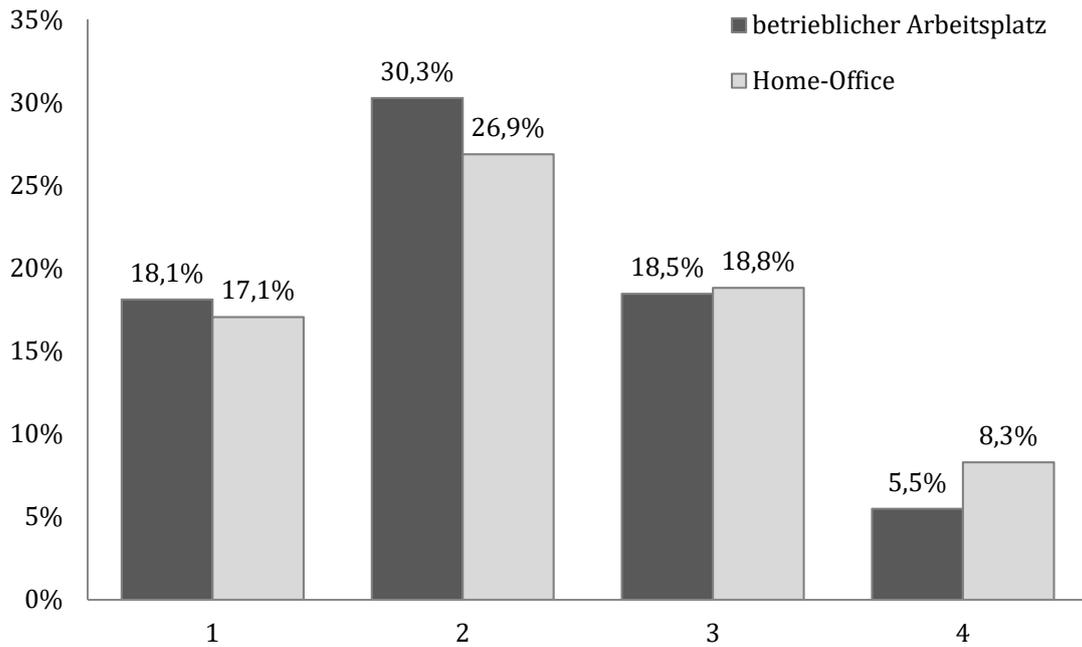


Abbildung 46. Belastung durch mangelnde Rückmeldung zur Qualität der geleisteten Arbeit.

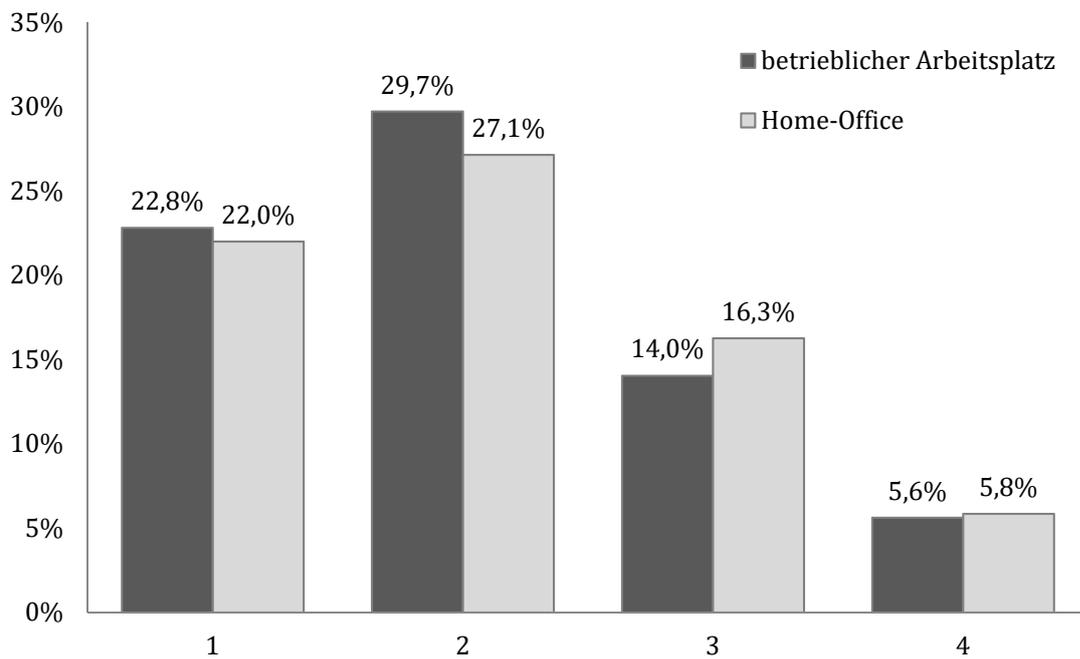


Abbildung 47. Belastung durch mangelnde Wertschätzung für geleistete Arbeit.

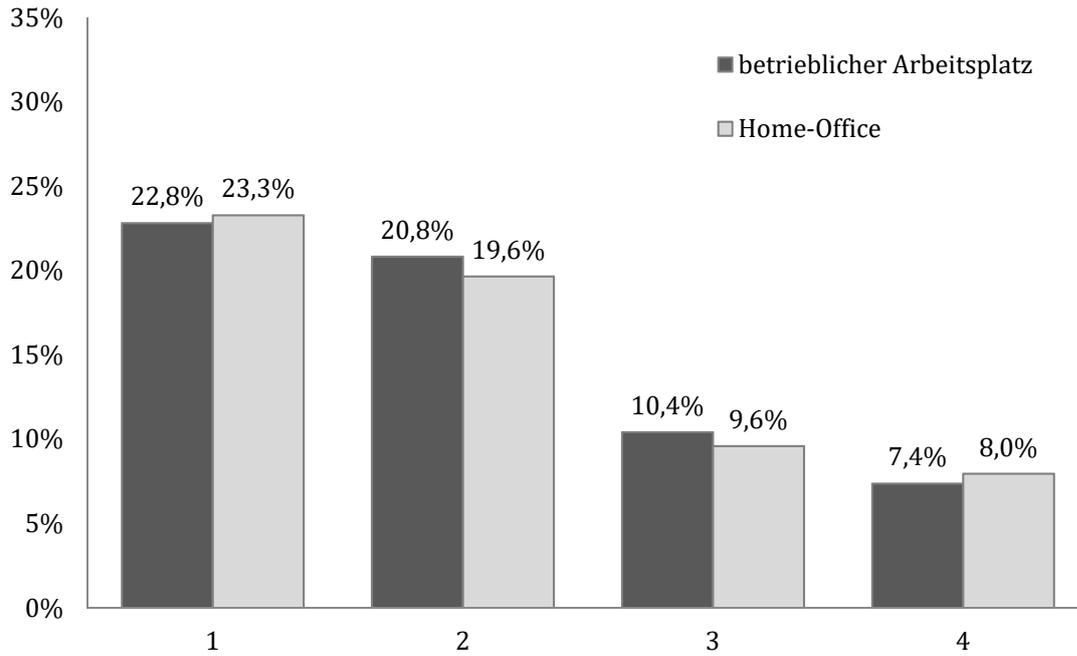


Abbildung 48. Belastung durch partielle Aufgabenverteilung durch Vorgesetzte.

Arbeitsumgebung und Arbeitsmittel

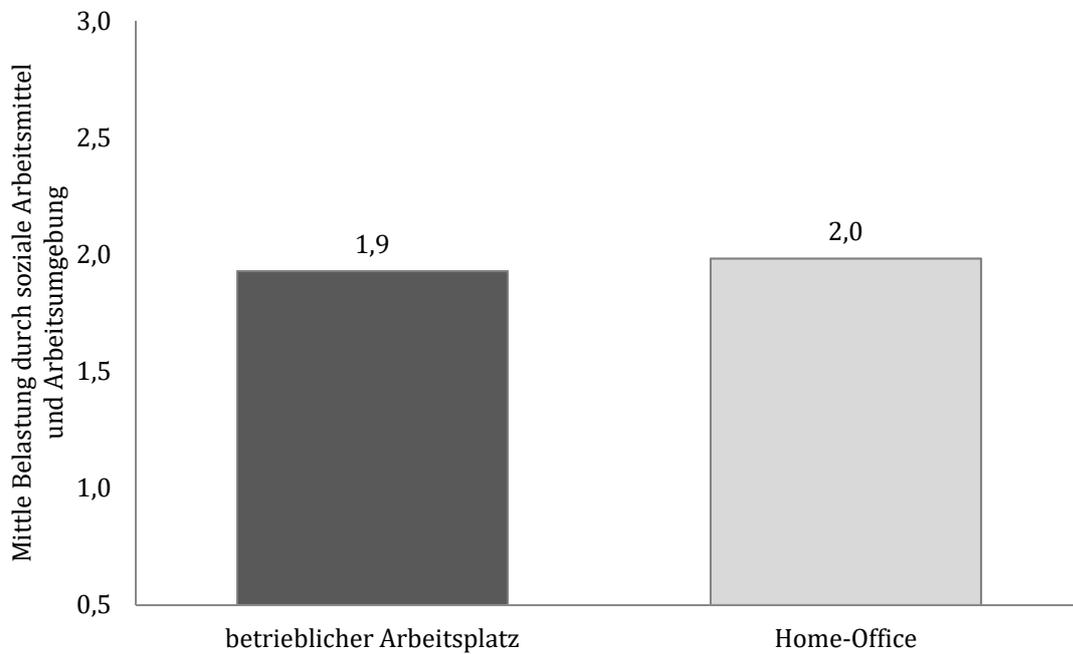


Abbildung 49. Mittlere Belastung durch soziale Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

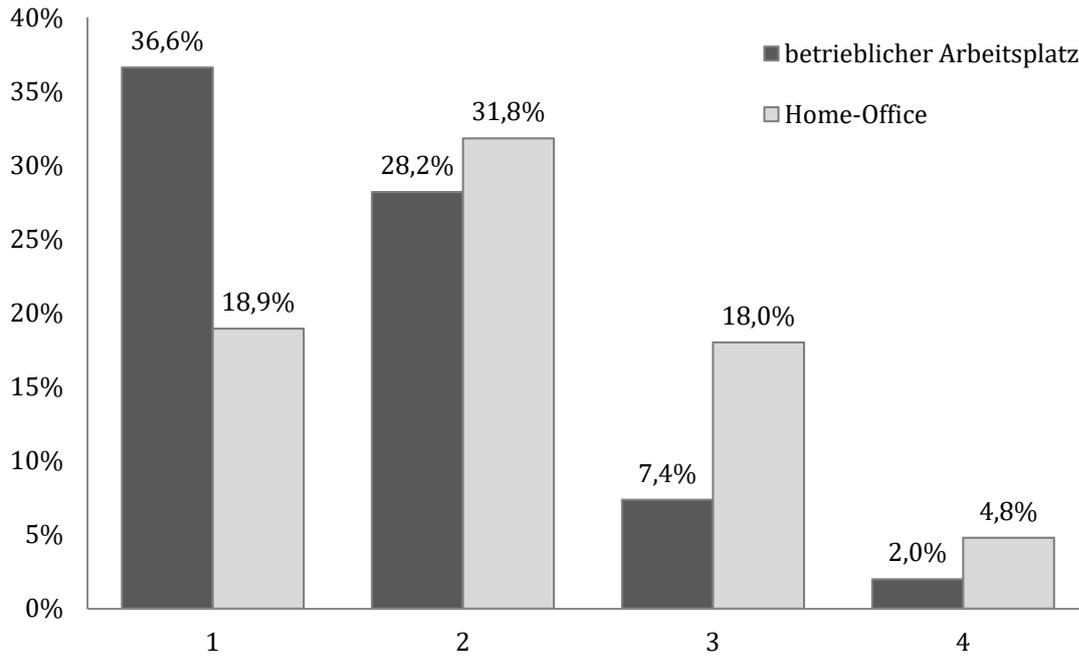


Abbildung 50. Belastung durch mangelnde oder unpassende technische Ausstattung.

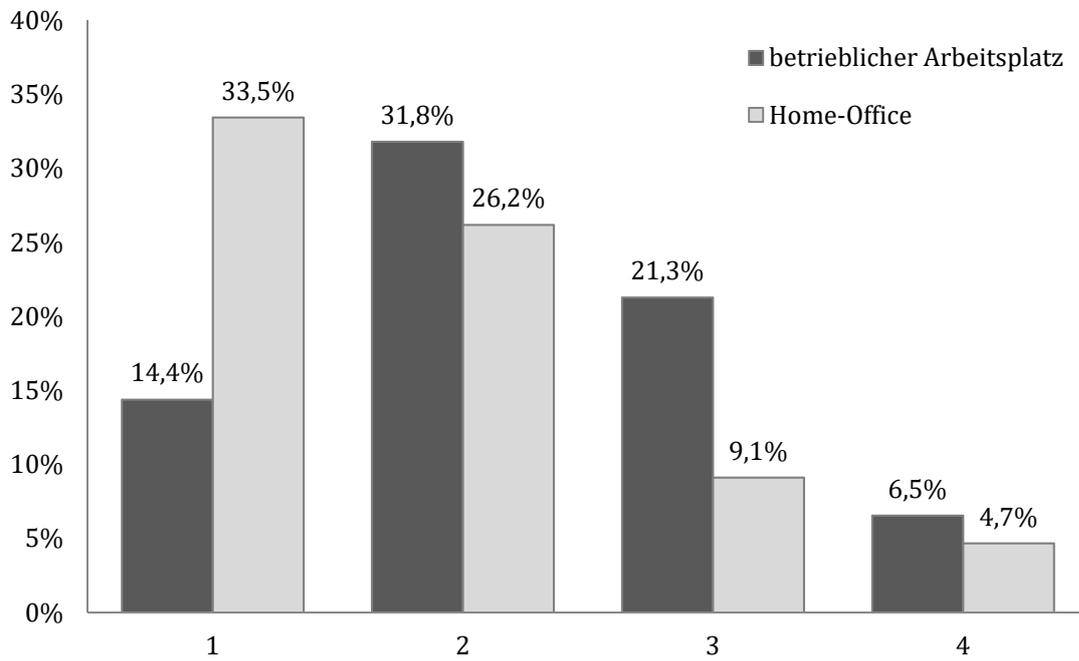


Abbildung 51. Belastung durch Störungen und Lärm beim Arbeiten.

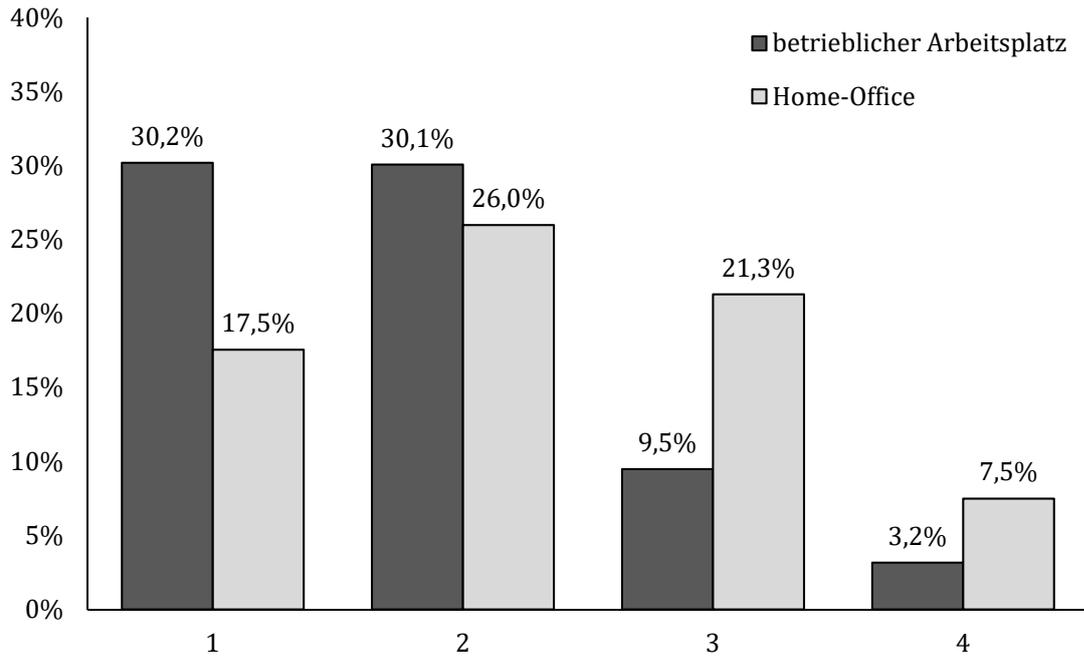


Abbildung 52. Belastungen durch mangelnde Beleuchtungsqualität, Sicherheit und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.

Tabelle 13

Mittlere Belastungswerte und Standardabweichung am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office, zusammen mit t-Werten, degrees of freedom und p-Werte einer Multivariaten Varianzanalyse mit Messwiederholung

Belastung	Mittlerer Belastungswert				t-Wert	df	p
	Regulärer Arbeitsplatz		Home-Office				
	M	SD	M	SD			
Belastung durch Energie- und Zeitaufwand, der in die Beschaffung von Informationen fließen muss.	1.99	.78	2.39	.92	-13.27	615	.00***
Belastung durch erschwerte Entscheidungen aufgrund von fehlenden Informationen	1.90	.70	2.25	.90	-11.87	609	.00***
Belastung durch zu umfangreiche oder unstrukturierte Informationen.	1.79	.75	2.0	.90	-6.94	583	.00***
Belastung durch die Handhabung verschiedener Informationskanäle	1.92	.82	2.15	.85	-7.95	599	.00***
Belastung durch mangelnde Klarheit in Bezug auf Entscheidungsbefugnisse bei der Arbeit.	1.62	.70	1.70	.75	-4.7	616	.00***
Belastung durch unklare Prioritätensetzung bei der Arbeit.	1.67	.74	1.74	.79	-3.28	612	.00***
Belastung durch widersprüchliche Anweisungen.	1.65	.77	1.70	.83	-2.58	609	.01**
Belastung durch fehlende Einarbeitung.	1.82	.87	1.91	.93	-3.73	617	.00***
Belastung durch wahrgenommene Überforderung.	1.57	.67	1.71	.80	-6.69	615	.00***
Belastung durch mangelnde Gestaltungsfreiheiten hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung.	2.13	.84	1.58	.73	17.13	625	.00***
Belastung durch ungünstige Arbeitszeitgestaltung.	1.81	.85	1.53	.77	7.21	618	.00***
Belastung durch Verfügbarkeit für die Arbeit außerhalb der Arbeitszeit (Entgrenzung der Arbeit).	1.92	.82	1.88	.89	-5.77	620	.00***

Belastung in Bezug darauf, dass die Arbeit mehr vom Privatleben abhält als gewünscht (Vereinbarkeit).	2.22	.94	2.06	.94	4.61	617	.00***
Belastung hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und privaten / familiären Aktivitäten.	2.13	.79	1.88	.86	6.90	613	.00***
Belastung durch kurzfristig zusätzliche Aufgaben, die davon abhalten, den Feierabend einzuhalten.	1.92	.82	1.88	.89	1.19	620	.24
Belastung durch eine Arbeitsmenge, die es häufig erfordert, Pausen weglassen zu lassen oder Überstunden zu machen.	2,1	.93	1,9	1.02	.744	621	.46
Belastung durch die Wahrnehmung hohen Zeitdrucks.	2.30	.92	2.28	.97	.834	623	.41
Belastungen durch Unterbrechungen durch andere Personen.	2.88	.86	2.06	.88	15.37	626	.00***
Belastung durch die Notwendigkeit, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen und zwischen diesen hin- und her zu springen.	2.96	.83	2.65	.92	8.61	625	.00***
Belastung durch die Notwendigkeit, seine eigentliche Arbeit für wichtige andere Dinge zu unterbrechen.	2.69	.86	2.36	.86	8.46	617	.00***
Belastung durch mangelnde soziale Unterstützung durch Kolleg*innen bei Problemen.	1.54	.69	1.82	.69	-11.29	612	.00***
Belastung durch das Fehlen einer offenen Gesprächskultur.	1.72	.78	1.91	.88	-9.05	605	.00***
Belastung durch mangelnde Unterstützung durch Kolleg*innen bei Arbeitsproblemen.	1.64	.71	1.84	.83	-8.98	585	.00***
Belastung durch Spannungen am Arbeitsplatz.	1.74	.79	1.54	.69	7.9	611	.00***
Belastung durch übermäßige Kritik und Bloßstellung.	1.30	.67	1.22	.57	4.53	611	.00***
Belastung durch mangelnde Bereitschaft des Vorgesetzten, sich mit den Arbeitsproblemen der Mitarbeiter*innen zu befassen.	1.70	.80	1.80	.89	-6.03	596	.00***

Belastung durch mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte bei Problemen bei der Arbeit.	1.94	.88	1.98	.88	-2.76	602	.01**
Belastung durch mangelnde Rückmeldung zur Qualität der geleisteten Arbeit.	2.14	.89	2.26	.95	-6.54	606	.00***
Belastung durch mangelnde Wertschätzung für geleistete Arbeit.	2.02	.91	2.09	.93	-6.539	606	.00***
Belastung durch parteiische Aufgabenverteilung durch Vorgesetzte.	2.03	1.01	2.04	1.04	-.66	515	.52
Belastung durch mangelnde oder unpassende technische Ausstattung.	1.66	.77	2.11	.87	-10.73	626	.00***
Belastung durch Störungen und Lärm beim Arbeiten.	2.28	.88	1.79	.89	9.18	624	.00***
Belastungen durch mangelnde Beleuchtungsqualität, Sicherheit und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung.	1.81	.83	2.25	.94	-9.39	615	.00***

Anmerkung. In fett geschriebenen Belastungswerte sind signifikant höher im Vergleich zwischen der durchschnittlichen Belastung am betrieblichen Arbeitsplatz und in Home-Office. Signifikanzschwelle $p < .05$.

Zusammenfassung Belastungen

Eine vergleichende Analyse³⁷⁶ ergab, dass sich im Home-Office für verschiedene Belastungsbereiche Chancen aber auch Risiken für die Gesundheit von Beschäftigten ergeben. Bereiche, in denen die Belastung im Home-Office durchschnittlich geringer ausfallen, werden als Chancen verstanden. Bereiche, in denen es zu einer Mehrbelastung im Home-Office kommt, stellen Risiken für die Gesundheit bei der Arbeit dar, denen, spätestens bei dauerhafter Umstellung aufs Home-Office, durch präventive Maßnahmen begegnet werden sollte. Chancen und Risiken sind noch einmal zusammengefasst in Tabelle 14 dargestellt.

Tabelle 14

Bereiche, in denen die durchschnittliche Belastung im Home-Office bedeutsam geringer ausfällt als am betrieblichen Arbeitsplatz (Chancen) und Bereiche in denen sie höher ist (Risiken)

Chancen Home-Office	Risiken Home-Office
Freiheiten hinsichtlich der Arbeitsorganisation	Umständliche Informationsbeschaffung und Handhabung der Informationskanäle
Flexiblere Arbeitszeitgestaltung	Mangelnde Klarheit in Bezug auf Entscheidungsbefugnisse und Prioritätensetzung
Bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben	Vermehrt wahrgenommene Überforderung
Weniger Unterbrechungen bei der Arbeit	Mangelnde Unterstützung von Kolleg*innen und Vorgesetzten
Weniger Spannungen am Arbeitsplatz	Fehlende Rückmeldung zur geleisteten Arbeit
Weniger übermäßige Kritik und Bloßstellung	Mangelnde oder unpassende technische Ausstattung
Weniger Störungen und Lärm	Mangelnde Beleuchtungsqualität, Sicherheit und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
Wegfall der Fahrzeit	

³⁷⁶ Varianzanalyse mit Messwiederholung (rmANOVA), $p < .05$

Beanspruchung durch die Arbeit und Erfahrungen mit dem Arbeiten im Home-Office (Teil D)

Im Folgenden wird die von den Mitarbeiter*innen empfundene Beanspruchung durch die Arbeit sowie Aspekte der Wichtigkeit der Arbeit, der Umsetzbarkeit und der Produktivität am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office dargestellt.

Beanspruchung durch die Arbeit im Home-Office und am betrieblichen Arbeitsplatz

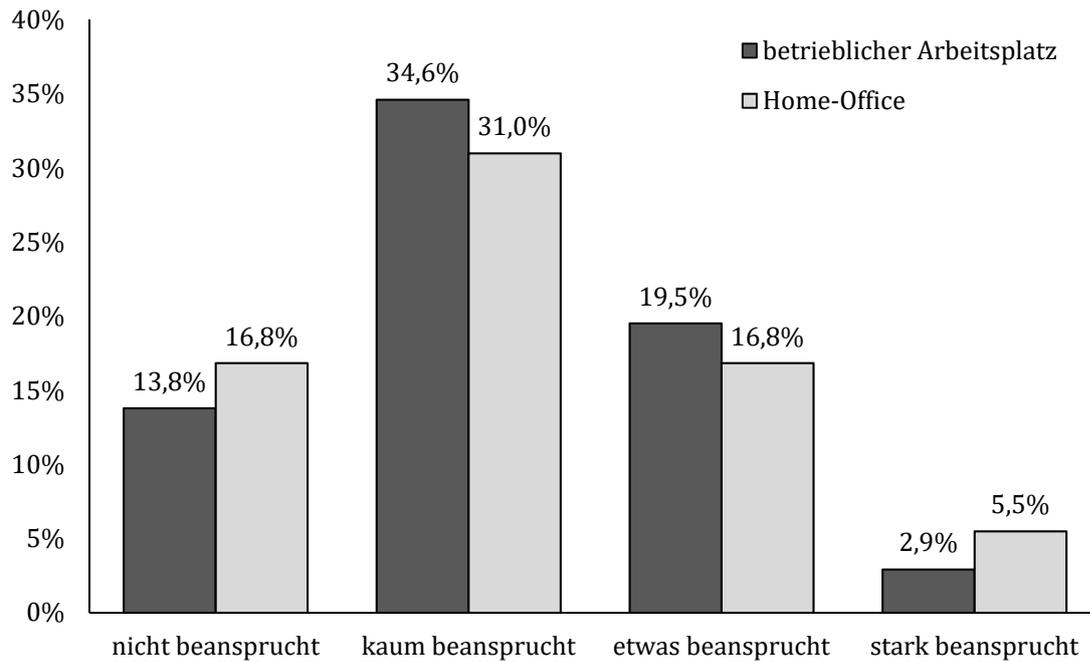


Abbildung 53. Wahrgenommene Beanspruchung durch die Arbeit am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

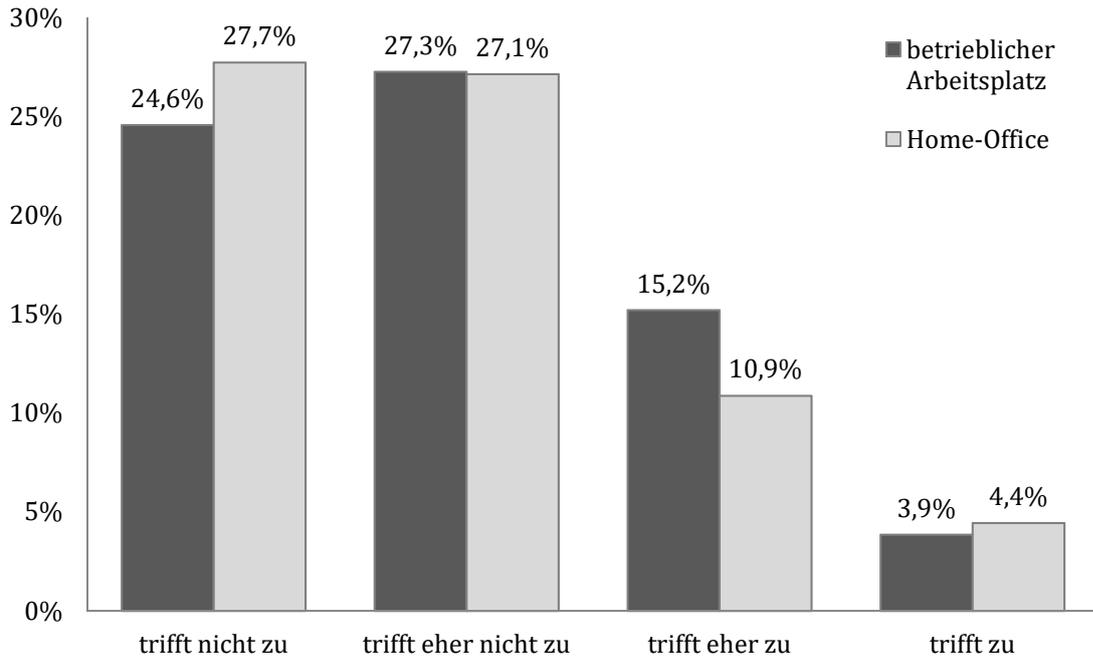


Abbildung 54. Zustimmung zur Aussage „Ich fühle mich bereits ermüdet, wenn ich morgens aufstehe und einen neuen Arbeitstag beginne.“ am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

Wichtigkeit der Arbeit im Home-Office und am betrieblichen Arbeitsplatz

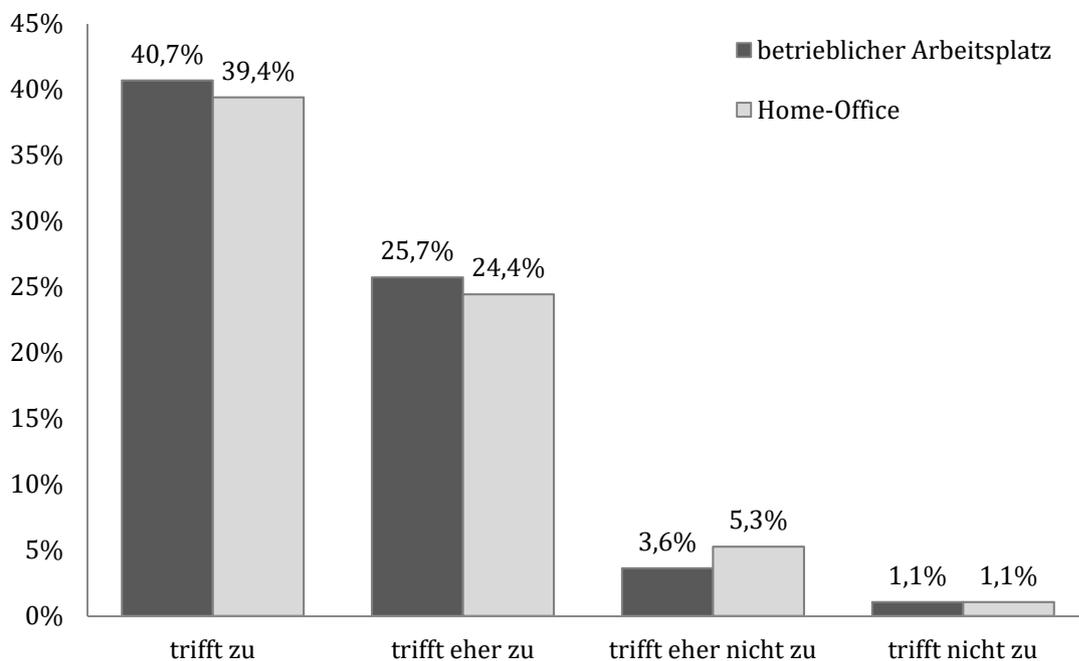


Abbildung 55. Zustimmung zur Aussage „Meine Arbeit ist mir sehr wichtig.“ am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

Kommunikation des Arbeitspensums im Home-Office und am betrieblichen Arbeitsplatz

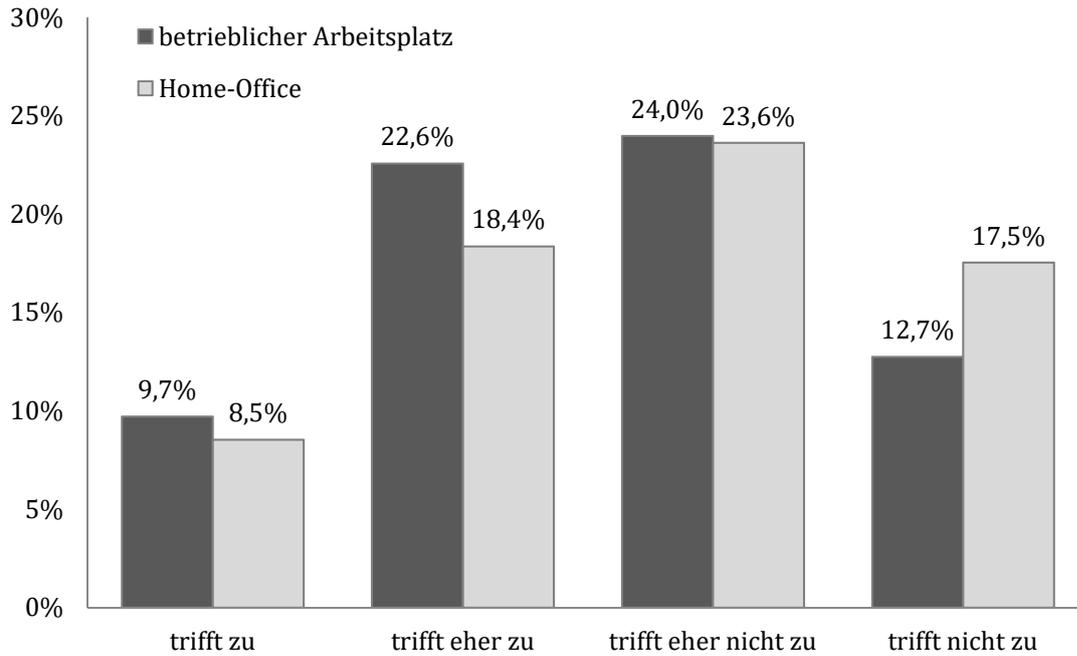


Abbildung 56. Zustimmung zur Aussage „Mein tatsächliches Arbeitspensum kommuniziere ich klar mit meinen Kolleg*innen.“ am betrieblichen Arbeitsplatz und im Home-Office.

Umsetzbarkeit der Arbeit im Home-Office

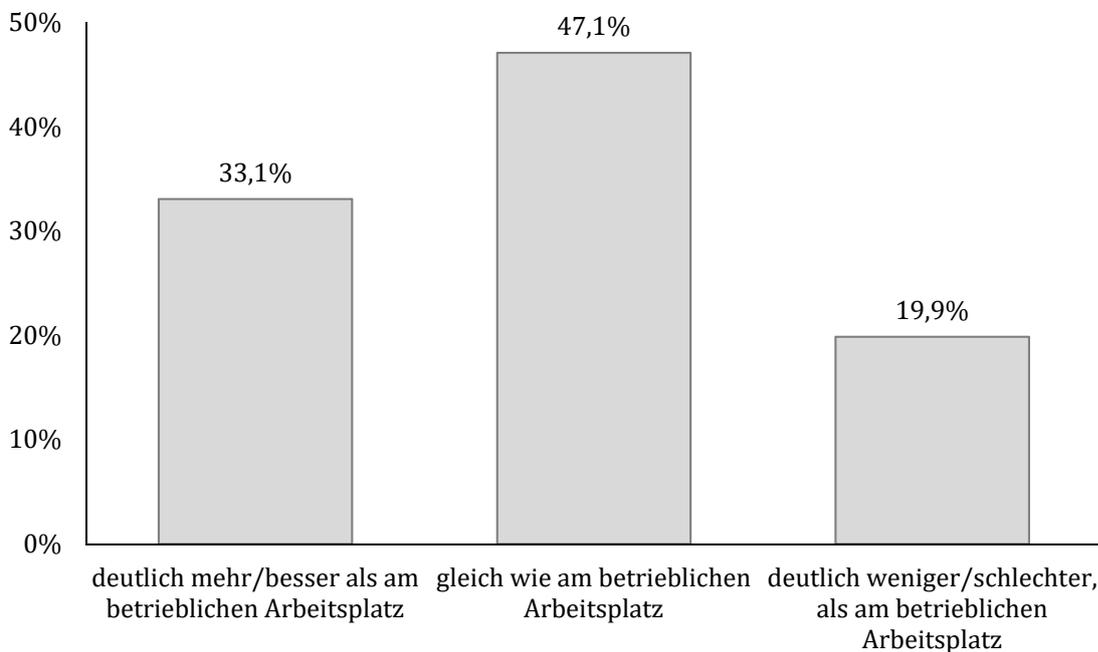


Abbildung 57. Grad der Umsetzbarkeit der Arbeit im Home-Office im Vergleich zum betrieblichen Arbeitsplatz.

Leistung / Produktivität im Home-Office

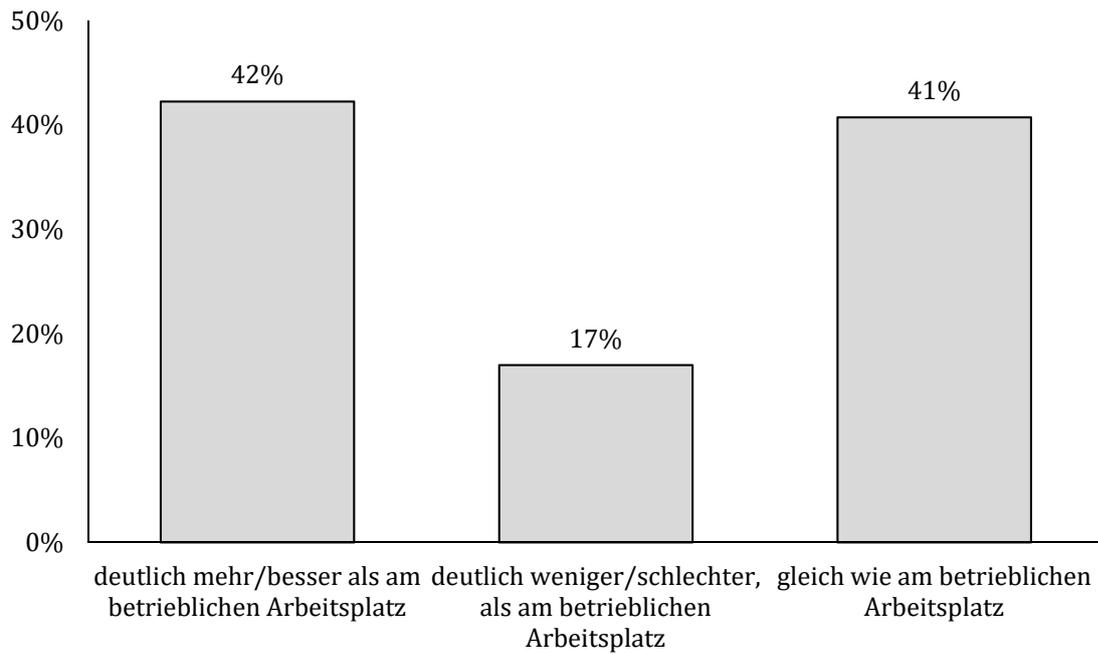


Abbildung 58. Einschätzung der eigenen Leistung / Produktivität im Home-Office, im Vergleich zum betrieblichen Arbeitsplatz.

Bewertung der Arbeit im Home-Office generell

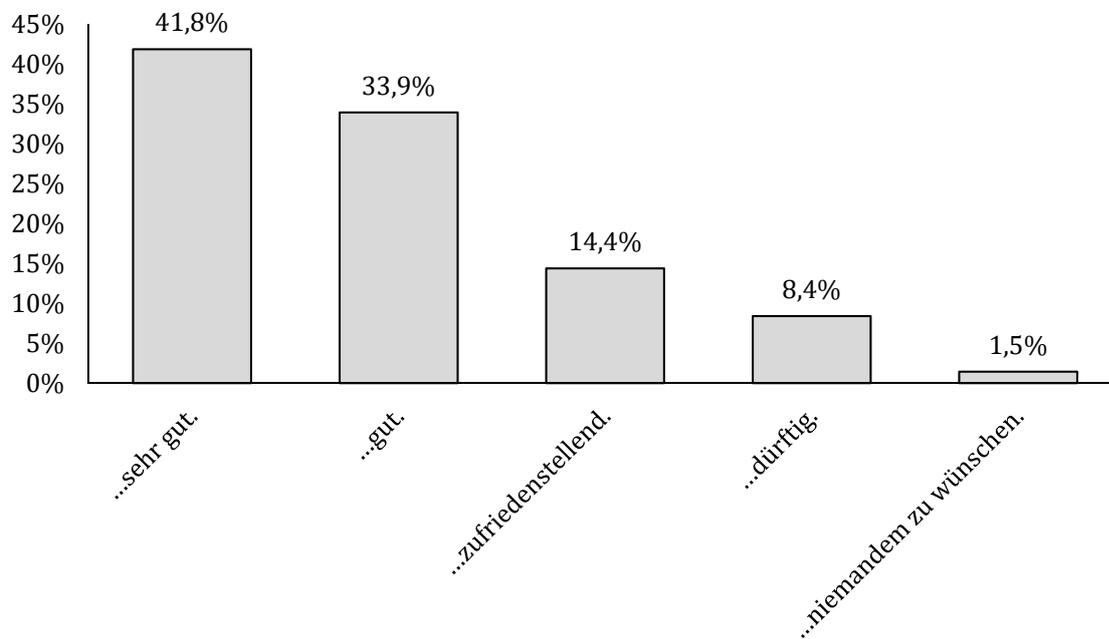


Abbildung 59. Grad der Zufriedenheit mit der Arbeit im Home-Office generell, durch die Vervollständigung des Satzes "Generell finde ich die Arbeit im Home-Office...". Mittlere Bewertung auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (niemandem zu wünschen) ist $M=1,9$.

Zukunft Home-Office

Wenn der Präsenzbetrieb wieder losgeht möchten ...

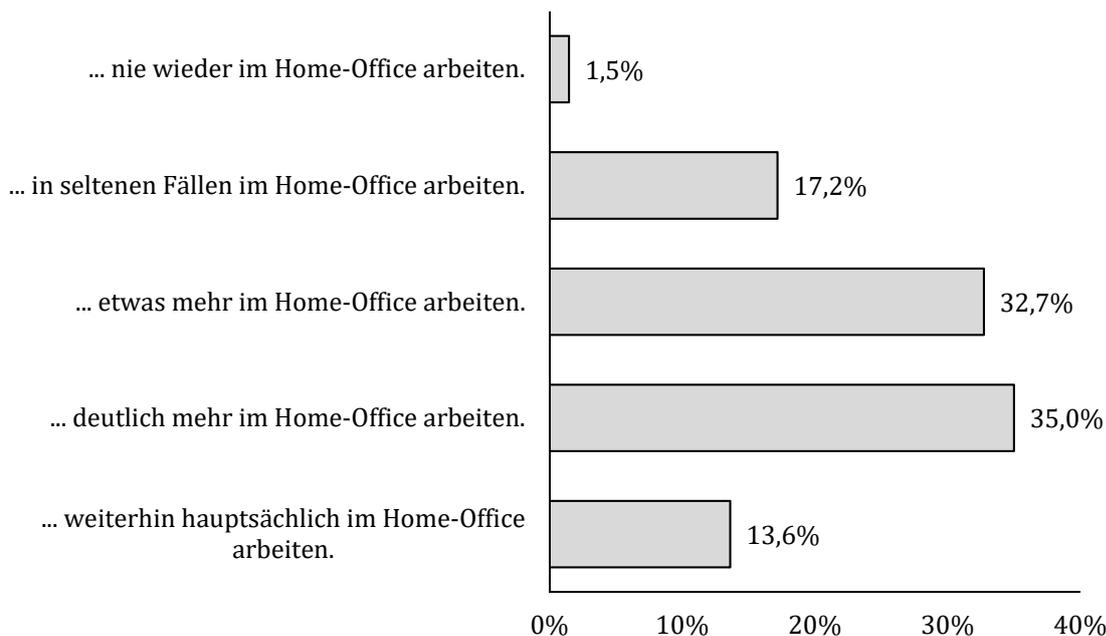


Abbildung 60. Wunsch hinsichtlich zukünftiger Arbeit im Home-Office, durch die Vervollständigung des Satzes "Wenn der Präsenzbetrieb wieder losgeht möchte ich...".

Zusammenfassung Bewertung der Arbeit im Home-Office

Die eigene Produktivität wird im Home-Office lediglich von rund 12 % als schlechter eingeschätzt als am betrieblichen Arbeitsplatz, während über 40 % ihre Produktivität als deutlich besser einschätzen. Obwohl bei der Umstellung aufs Home-Office aus Infektionsschutzgründen, unabhängig von persönlichen und strukturellen Voraussetzungen, Home-Office für alle Mitarbeiter*innen angeordnet wurde, wird die Arbeit im Home-Office zudem von über 75 % der Mitarbeiter*innen als gut bis sehr gut bewertet. Lediglich knapp 10 % geben an mit der Arbeit sehr unzufrieden zu sein. Die Arbeitszufriedenheit im Home-Office ist demnach, trotz der abrupten Umstellung, hoch, wie auch in anderen Studien zu Home-Office allgemein häufig festgestellt wurde³⁷⁷. Als Hauptgründe werden dort die als höher erlebten Autonomie in der Gestaltung der Arbeit, unterbrechungsfreies Arbeiten sowie ein Wegfall der Reisezeiten genannt³⁷⁸, welche auch in dieser Befragung sehr positiv bewertet wurden. Insgesamt möchte knapp die Hälfte der Beschäftigten deutlich mehr oder sogar ausschließlich im Home-Office weiterarbeiten. Die Ergebnisse stimmen mit anderen Studien zu Belastungen und Erfahrungen im Home-Office überein³⁷⁹.

³⁷⁷ Vgl. Allen et al., 2015

³⁷⁸ Vgl. Beermann et al., 2018

³⁷⁹ Vgl. Ebd.

Präventionsangebote (Teil E)

Im Folgenden werden die Erfahrungen von Mitarbeiter*innen mit Präventionsangeboten, die Inanspruchnahme von Maßnahmen sowie Überzeugungen und Selbsteinschätzung von Fähigkeiten und Aspekten der Organisation, bei denen ein Einfluss auf die Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen erwartet wird, dargestellt.

Folgende Erklärung bezüglich Prävention wurde den teilnehmenden Mitarbeiter*innen zum Beginn dieses Befragungsteils zur Verfügung gestellt:

Prävention ist ein Oberbegriff für Maßnahmen und Aktivitäten, die darauf abzielen, Krankheiten oder gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden, das Risiko der Erkrankung zu verringern oder ihr Auftreten zu verzögern.

*Universitäten und Hochschulen sowie viele zentrale Einrichtungen wie z. B. Volkshochschulen oder Krankenkassen bieten Hilfestellungen für Mitarbeiter*innen an, um Ihre Gesundheit und Ihr Wohlergehen bei der Arbeit zu schützen. Dazu zählen Beratungsangebote, Informationen mit Tipps und Strategien, Workshops und vieles mehr.*

*Auch seit der Umstellung auf Uni @ Home gibt es vielseitige Bemühungen, Angebote zu schaffen, die Mitarbeiter*innen in dieser außergewöhnlichen Situation unterstützen sollen.*

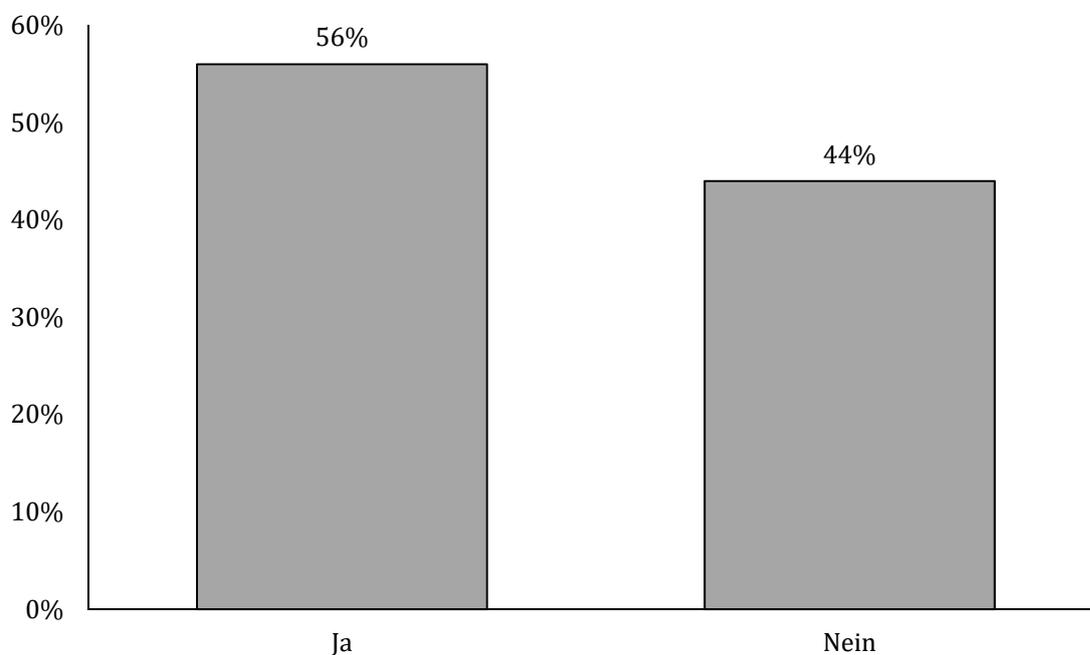


Abbildung 61. Präventionsangebote bekannt.

Bedarf an Präventionsangeboten im Home-Office und generell

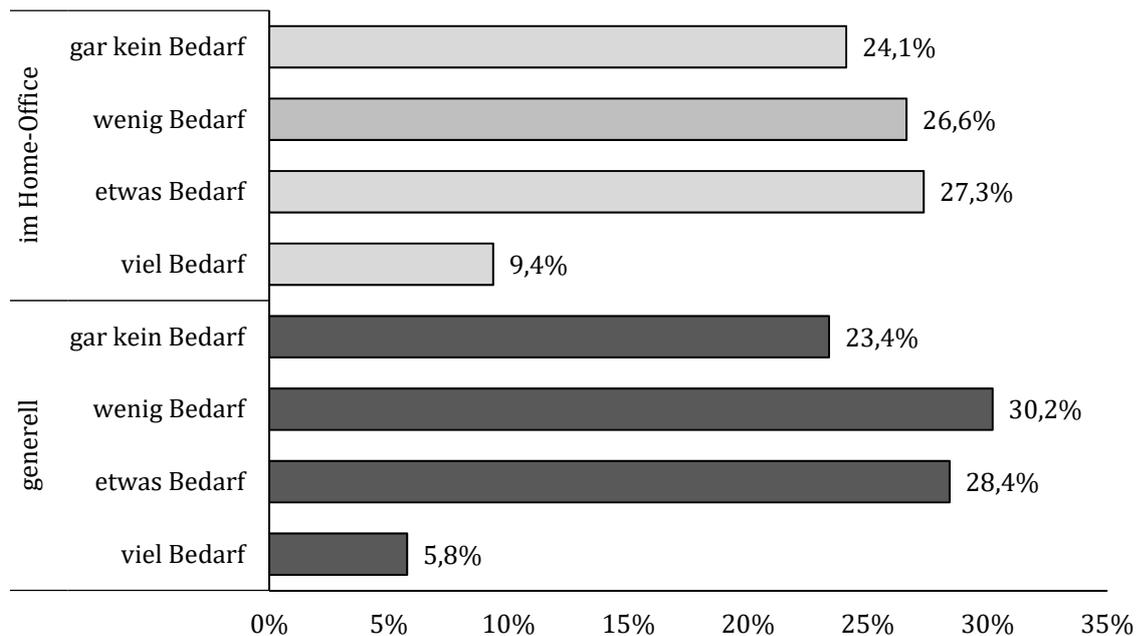


Abbildung 62. Bedarf bezüglich Präventionsangeboten im Home-Office und generell. Mittlerer Bedarf auf einer Skala von 1 (gar kein Bedarf) bis 4 (viel Bedarf) im Home-Office ($M = 2,7$) und generell ($M = 2,7$).

Tabelle 15

Mittlerer Grad der Zustimmung und Standardabweichung auf einer Skala von 1 (trifft nicht zu) bis 4 (trifft voll zu)

Aussage	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ich kann nicht einschätzen, wann es nötig wäre, mich nach Angeboten zu erkundigen und meine Gesundheit aktiv zu schützen.	2,2	0,9
Ich bin bereit, meine Gesundheit für eine gewisse Zeit zu riskieren, wenn es mich beruflich weiterbringt.	2,3	0,9
Es ist schwer, an Informationen zu kommen.	2,7	0,9
Die Auswahl an Angeboten ist so unübersichtlich, dass ich gar nicht weiß, wo ich anfangen soll.	3,2	0,7
Ich habe bisher gute Erfahrung mit Angeboten gemacht.	2,1	0,8
Ich habe die Zeit, Angebote wahrzunehmen.	2,1	0,8
Es lohnt sich, auch bei der Arbeit in Gesundheit zu investieren.	2,2	0,7
Die Angebote passen zu meinen spezifischen Bedürfnissen.	2,3	0,8
Mein/e Vorgesetzte*r ist ein gutes Vorbild, wenn es um Gesundheitsschutz geht.	2,3	1,0
Die Auswahl an Angeboten ist passend.	2,5	0,7
Bei meinen Kolleg*innen und meinen Vorgesetzten ist Gesundheit das oberste Gut.	2,5	1,0

In unserer Abteilung / unserem Fachgebiet hat Gesundheit einen hohen Wert.	2,5	1,0
Meine Kolleg*innen unterstützen mich darin, meine Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.	2,6	1,0
Mein/e Vorgesetzte*r unterstützt mich darin, meine Gesundheit bei der Arbeit zu schützen.	2,6	1,0
Ob mein Wohlergehen und meine Gesundheit bei der Arbeit sicher sind, liegt in meiner Hand.	2,7	0,8
Wenn nötig darf ich mir aktiv Freiräume auf der Arbeit schaffen, um Angebote in Anspruch nehmen zu können.	2,8	0,9
Ich muss meine Gesundheit aktiv schützen, damit sie nicht durch die Arbeit beeinträchtigt wird.	3,5	0,6

Hinweise und Tipps fürs Home-Office?

Abschließend gaben 48,6 % der Teilnehmer*innen an, Hinweise und Tipps, wie man sich am besten im Home-Office einrichtet sehen zu wollen und mehr über Beratungsangebote erfahren zu wollen. 51,4 % der Teilnehmer*innen lehnten ab.

Anhang IXb – Offene Textantworten

Wünsche für die Arbeit im Home-Office der Mitarbeiter*innen der Hochschulen

Frage: *Welche Änderungen müssten noch vorgenommen werden, damit Sie sich auch in Zukunft eine Arbeit im Home-Office vorstellen könnten?*

In Abbildung 63 sehen Sie eine Zusammenfassung der Textantworten auf diese Frage, zusammengefasst in Kategorien sowie stichpunktartige Inhalte der Freitextangaben. Eine Ausführliche Übersicht aller Antworten und Anregungen folgt in Tabelle 16.

Wichtige Kategorien bei der Frage nach noch nötigen Änderungen zur zukünftigen Arbeit im Home-Office sind: Die Betreuung durch den Arbeitgeber, Arbeitsplatz/Technik/Ausstattung, schwer beeinflussbare Faktoren, mögliche Modelle, die Lehre, Arbeitsleben/Privatleben, Digitalisierung sowie die (Kinder-) Betreuung.

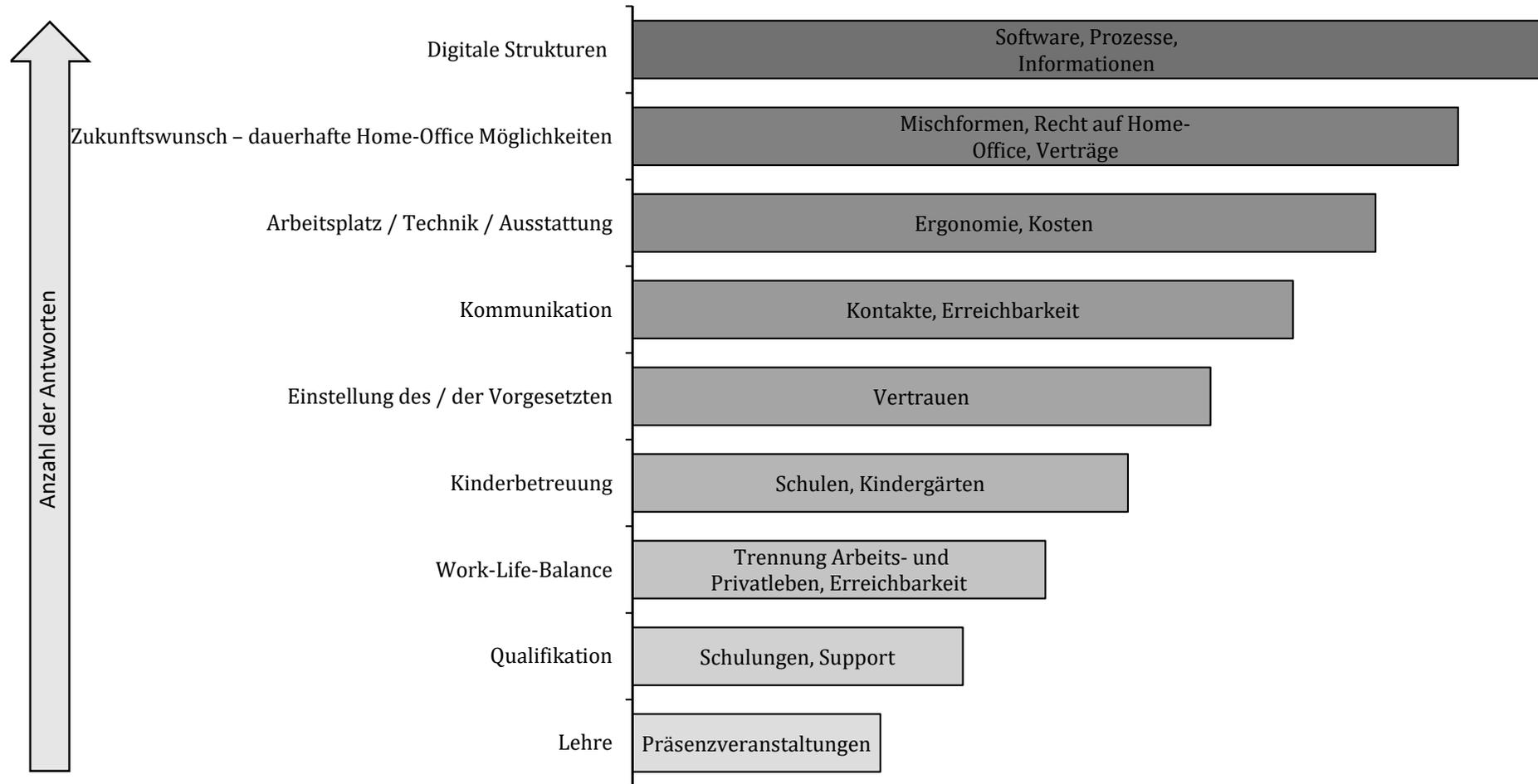


Abbildung 63. Rangfolge der Antwortkategorien bezüglich der Frage „Welche Änderungen müssten noch vorgenommen werden, damit Sie sich auch in Zukunft eine Arbeit im Home-Office vorstellen könnten?“ nach Anzahl der Antworten pro Kategorie. Die Kategorie „Sonstiges“ ist nicht abgebildet, ist aber in der ausführlichen Übersicht aufgeführt.

Tabelle 16

Antworten auf die Frage „Welche Änderungen müssten noch vorgenommen werden, damit Sie sich auch in Zukunft eine Arbeit im Home-Office vorstellen könnten?“ nach Kategorien sortiert

Digitale Strukturen

- **Digitalisierung** gewisser Prozesse (Urlaubsanträge, Beschaffung oder dergleichen)
- **Digitalisierung** der hochschulinternen **Verwaltungsprozesse**.
- Bessere **Digitalisierung von Akten und Vorgängen**, Einrichtung elektronischer Workflows, Nutzung von Systemen zum kollaborativen Arbeiten wie confluence o.ä.
- **IT Infrastruktur** muss **weiter ausgebaut** und den **höheren Zugriffszahlen angepasst werden**. Die **Arbeitsabläufe** müssten auf digitale Kommunikation **umgestellt** werden
- bessere Versorgung mit notwendiger **Literatur** (Bibliothek, Online-Angebote), Buchlieferungen, **digitales Angebot** der Bibliothek weiter ausweiten
- **Digitalisierung** von Akten und verwaltungstechnischen Arbeitsabläufen
- **Digitalisierung**: Alle **notwendigen Datenbanken** auch von Zuhause verfügbar machen. Z. B. Aus den Finanzen. Formulare auch Online bearbeitbar machen. Digitalisierung vieler **Verwaltungsabläufe**
- **Digitalisierung aller Unterlagen** - Zugang zu Akten und Unterlagen schaffen, die sich ausschließlich in der Hochschule befinden
- **Digitalisierung**: Alle **notwendigen Datenbanken** auch von Zuhause verfügbar machen. Z. B. Aus den Finanzen. Formulare auch Online bearbeitbar machen. Digitalisierung vieler **Verwaltungsabläufe**
- Besseren und **dauerhaften Zugang zu Video-Konferenzprogrammen** ermöglichen.
- Klare Prozessabläufe und **Außenzugang zu Uni-Netzwerken**
- **Bürokratie**, Formulare, Formblätter, Anträge, Unterschriften sammeln und alles mal ins 21. Jahrhundert bringen und **digitalisieren...**
- Für **Standard-Prozesse** eine **umfangreiche email Korrespondenz** führen zu müssen, ist auf allen Seiten **unbefriedigend und zeitraubend**.
- **Betriebliche Prozessabläufe** müssen auf ihre Sinnhaftigkeit geprüft werden. Wenn ich z. B. einen Drucker für die Heimarbeit bestellen muss, dann nutzt es gar nichts, wenn dieser an die FH geliefert wird! Eine **digital erhaltene Rechnung** muss ich digital zur Erstattung weiterleiten können, ohne dieses Dokument auszudrucken (sic!), mit einem weiteren Formblatt versehen in einen Briefumschlag zu stecken, zu FRANKIEREN, an das Sekretariat des FB zu schicken, dort von der Sekretärin zwei mal pro Woche im Posteingang in Empfang genommen zu werden, um anschließend per Hauspost (zwei Mal pro Woche zu anderen Tagen) zur Buchhaltung geschickt zu werden, um dort final **DIGITALISIERT** zur Bearbeitung zu gelangen.

-
- notwendige **Software/Computer-Programme zur Verfügung stellen**
 - **Ständiger Zugriff auf ein Konferenz-Tool wie 'Zoom'**
 - **Bereitstellung von Hard- & Software sowie Zugänge und Information/Aufklärung darüber**
 - **Bessere Erreichbarkeit von Infrastruktur**, wie Server etc., bessere VPN-Verbindung
 - besserer **Zugang zu Softwarelizenzen für die Studierenden**
 - individueller, flexibler **Zugang zu Netzlaufwerken**
 - **reibungslose Anbindung an Intranet (Lizenzserver, ..)**
 - **Antragsverfahren unkomplizierter gestalten**
 - **Bestell- und Verwaltungsvorgänge müssen handhabbar und Ansprechpartner erreichbar sein.**
 - die Urlaubskarte muss abgeschafft und ein **elektronisches Tool** eingerichtet werden
 - **Zugänge für Lizenzen vereinfachen** (CAD usw.)
 - **Zentralere Informationsplattformen, geordnetes Moodle, spezifizierte Programme** für die unterschiedlichen Dienste, es kann nicht sein, dass man sich 4 Videokonferenzapplikationen zur Hochschulkommunikation installieren muss.
 - bessere **Information** darüber, welche **Programme und Tools** zum Arbeiten und für die Lehre zur Verfügung stehen. ggf. **Anschaffung von Lizenzen und Schulungen** hierzu
-
- Ein den speziellen **Datensicherheitsanforderungen** entsprechendes Video Tool für die **Psychologische Beratung** von Studierenden.
 - Digitale Beratungstools müssen **Datenschutzrechtlich** erlaubt sein
 - besserer **Datenschutz** im Home Office
 - zum **Schutz der Lehrenden** garantieren, dass die Studierenden **keinerlei Audio- und/oder Videomitschnitte** der Online-Veranstaltungen machen können

Zukunftswunsch – dauerhafte Home-Office Möglichkeiten

-
- **Home Office an einem Tag** in der Woche wäre **wünschenswert**. Für die **administrativen Arbeiten** wie z. B. Bestellungen Rechnungen usw.
 - Die Hochschulleitung muss einer **Dienstvereinbarung** zustimmen, sodass **flexibles Arbeiten ermöglicht werden kann**.
 - Bisher war es uns **strikt verboten im Home Office zu arbeiten**. Eine **flexible Lösung**, die dies zumindest erlauben würde, wäre toll. Dann könnte man an 1 oder 2 Tagen in der Woche, wenn viel **Verwaltungsarbeit** ansteht, diese auch von zuhause machen oder wenn es Tage gibt, wo eh keine Veranstaltungen sind oder Semesterferien.
-

-
- Ich finde die Arbeit im Home-Office super und möchte gerne **in Zukunft mindestens an 3 Tagen in der Woche im Home-Office arbeiten!** Ich kann hier **deutlich effizienter und ruhiger** arbeiten und **spare viel Zeit**, da der Weg zur Arbeit entfällt. Außerdem kann ich **Dinge des alltäglichen Lebens besser koordinieren** z. B. ein Paket annehmen, nebenbei die Waschmaschine laufen lassen (geht nur, wenn jemand zu Hause ist) oder auch Arzttermine. Toll wäre ein **fester Arbeitsplatz auf der Arbeit** und die Möglichkeit **bei Bedarf auch mal 1-2 Tage dort zu verbringen** (Besprechungen, Kollegen etc.).
 - Ggf. festgelegte Tage, an denen man **in Ruhe am Arbeitsplatz zu Hause bestimmte Dinge erledigt**, wie z. B. Selbstverwaltung, Beratungen, Vorbereitungen, Korrekturen etc.
 - Es sollte eine **Regelung** geben, die generell Home-Office genehmigt oder eben nicht und die **Aufteilung der Arbeitszeit** nur mit dem direkten Vorgesetzten kurzfristig und nach Art der aktuellen Aufgaben erfordert.
 - Es wäre gut, wenn es **feste Arbeitstage an der Hochschule** gäbe, an denen **alle da** wären (1-2 /Woche), damit bestimmte Dinge auf dem kleinen Weg (einmal durch die Büros laufen oder ein Treffen im Besprechungsraum) ohne Telkos geregelt würden könnten. Ich wünschte, dass die Hochschulleitung, **Home-Office akzeptiert** und die Mitarbeiter*innen nicht "Bittsteller" sind. Das man nicht immer das Gefühl hat (vor Corona), im Verdacht zu stehen, seine Aufgaben nicht ordentlich zu absolvieren.
 - Ich wünsche mir ein **flexibles Modell**, in dem **beides im Wechsel je nach Anforderung** möglich ist. Die **Verwaltung** müsste Ihre Prozesse auf funktionierende **digitale Prozesse umstellen**. Bisher ist Papier und Unterschrift von unterschiedlichen Verantwortlichen notwendig. Manche digitale Prozesse sind schlecht umgesetzt, weil die Betroffenen nicht von der Verwaltung bei der Planung und Umsetzung mit gefragt werden.
 - eine **Arbeitsrechtliche Regelung** wie mit **Home-Office für Promotionsstudenten umgegangen wird**. Hier gibt es aktuell keine ordentliche Regelung. "Telearbeit" ist bislang nur für Angestellte in der Verwaltung und Technik vorgesehen. Die wenigen Ausnahmen vor Corona bei denen ich im Home-Office gearbeitet habe, habe ich mit meinem vorgesetzten Professor Fallbezogen immer wieder neu abgeklärt und mir von ihm schriftlich per Email bestätigen lassen. Die Fallbezogene und individuelle Regelung bedarf fühlt sich wie ein "betteln" um Home Office an. Es war stets unangenehm für mich und wurde vom Professor jedes Mal aufs Neue mit Unbehagen und einigen Diskussionen am Ende doch erlaubt. Diese Regelung vor Corona ist **NICHT ZUKUNFTSFÄHIG!** Für wissenschaftliche Mitarbeiter, welche an ihrer Promotion arbeiten, halte ich generell einen prozentual festzulegenden Anteil Ihrer vertraglichen Arbeitszeit von 50% als geeignet ein, denen man bzgl. Home-Office oder Präsenzarbeit nach eigenem Ermessen flexibel gestalten kann. Man kann dann individuell und in enger Absprache mit seinem direkten Vorgesetzten für den Regelbetrieb Tage Festlegen an denen man vor Ort arbeitet oder im Home-Office. Eine 50% Regelung macht aber auch ein flexibles abweichen von so einer "Absprache mit dem Vorgesetzten" kurzfristig und ohne großen Bürokratischen Aufwand möglich. Ich würde eine **individuelle Home-Office Regelung mit festgelegtem Prozentsatz für Wissenschaftliche Mitarbeiter** für die Zukunft sehr begrüßen!
 - **Home-Office** für alle Mitarbeiter **möglich machen**, die dies präferieren.
 - **Home-Office** zumindest in der vorlesungsfreien Zeit **für alle Mitarbeiter ermöglichen - sinnvolle Zeiterfassungsmethode finden**, beispielsweise online
-

-
- "Home-Office-Sicherheit" - Wenn ich eine sichere, **größere Aufgabe** hätte, bei der ich genug Arbeit für z. B. 2 Wochen hätte, wäre es egal unter welcher Adresse ich im Home-Office arbeite. Dann wäre **Home-Office im Ausland** auch problemlos möglich. Das wäre großartig.
 - **Home-Office für alle Mitarbeiter möglich Machen**
 - Erlaubnis, dass **jeder im Home-Office arbeiten darf** und die **Unterstützung** hierbei
-
- **Anpassung der Verträge**
 - **Anpassung Arbeitsvertrag**
 - **Auslegung des Dienstrechts**
 - **Rechtssicherheit** im Home-Office schaffen
 - **Offizielle Aussagen** der Hochschulleitung, **klare Strukturen**
 - bessere Regelungen bezüglich der Festhaltung von vertraglich festgelegten und tatsächlich ausgeführten Arbeitszeiten (**Arbeitszeiterfassung**)
 - **vertragliche Vereinbarungen schaffen**
 - **Arbeitszeitregelung** für wissenschaftliche Beschäftigte muss **angepasst werden**. Evtl. im Rahmen **neuer Betriebsvereinbarungen**.
-

Arbeitsplatz/ Technik/ Ausstattung

- **ergonomischer Arbeitsplatz (Schreibtisch, Schreibtischstuhl)**
 - **vernünftiger Monitor/Bildschirm** (das ist wohl das wichtigste!) da man dort ganz einfach den Laptop anschließen könnte; evtl. Tastatur
 - notwendige **technische Arbeitsmittel** ausreichend **zur Verfügung stellen** (Bsp.: Laptop, PC, Docking Station, Kamera, Mikro), sodass keine privaten Mittel verwendet werden müssen
 - **besserer Schreibtisch, bessere Beleuchtung, besserer Schreibtischstuhl, weniger Geräuschkulisse durch bessere Dämmung oder Noise-Cancelling-Kopfhörer**
 - bessere **technische Ausstattung**, weil es nicht sein kann, dass ich mein privates Equipment nutzen muss.
 - **Bereitstellung von technischem Equipment** (Laptop, Drucker, Diensthandy, Webcam, Mikrofon)
 - **Bessere Ausstattung**, vor allem ein besserer Schreibtischstuhl, Schreibtisch (Thema Ergonomie am Arbeitsplatz) und ein guter Drucker und ein Tablet-PC für Videokommunikation wären nötig. Letzterer wurde bereits im Oktober bestellt. Status Ende Mai: in Bearbeitung.
 - Telefonische Erreichbarkeit über die **Geräte des Arbeitgebers** (z. B. mit dem PC über IP-Telefonie), sodass kein eigenes Telefon verwendet werden muss
 - **Zusätzliches Equipment** (headset/Mikrofon etc.) zur **Grundausrüstung** machen.
-

-
- Da ich regelmäßig im Rahmen meiner Arbeit **Labortätigkeiten** nachgehen muss, ist das nur bedingt mit Home-Office zu vereinbaren. Generell wäre eine **bessere technische Ausstattung** wünschenswert. Ich besitze zwar einen Dienstlaptop, allerdings mangelt es an **Infrastruktur zu Hause** (Docking-Station, Monitor, ...), die ich mir selbst organisieren musste.
 - **Lieferung** von benötigten **Arbeitsmitteln** ins Home-Office
 - **Arbeitsmaterialien zur Verfügung stellen** (Stifte, Drucker, Papier)
 - **Home-Office Arbeitsplätze mit ergonomisch geeignetem Material ausstatten**, z. B. Bürostuhl, Schreibtisch, Beleuchtung, Monitor, Arbeitslaptop, Kameras, Mäuse, und dass dies **von der Hochschule zentral finanziert** wird und nicht von den Fachbereichen geschehen muss
-
- Klärung **steuerliche Absetzbarkeit** Heimarbeitsplatz
 - **Übernahme von Kosten** (Druckerpatronen, Telefon- und Internetrechnung)
 - **Übernahme von Kosten**, die zusätzlich für Material anfallen
 - **Erstattung von Strom- und Druckkosten**, die im Home-Office anfallen
 - **stabile WLAN-Verbindung**, die **nicht privat bezahlt** werden muss
-
- Eine Wohnung mit Platz für ein **separates Büro**.
 - **Büroraum zuhause stellen**
 - **Arbeitsplatz außerhalb der Wohnräume** wie Küche
 - Ich bräuchte eine neue Wohnung mit einem **zusätzlichen Arbeitszimmer** für mich allein.
 - **Möglichkeiten** für Mitarbeiter **schaffen**, die **nicht im Home-Office arbeiten möchten** und/oder **nicht die räumlichen Möglichkeiten** hierfür haben

Kommunikation

-
- **Mehr Kommunikation** untereinander (mit Kollegen/Kolleginnen) über **Projektziele und Maßnahmen** für deren Erreichen.
 - **Austausch- und Kontaktmöglichkeiten** mit den Kollegen fördern, die **Kommunikation im Team** über Arbeitsabläufe und Leistungsstände muss sich verbessern
 - **Arbeitsabläufe klarer definieren, Kommunikationswege strukturieren** und ausweiten, bessere Information durch die Hochschulleitung
 - **regelmäßige persönliche Treffen** vor Ort organisieren
 - **regelmäßigeres Feedback** durch den Arbeitgeber und mehr Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber
 - **Arbeitsabläufe klarer definieren, Kommunikationswege strukturieren** und ausweiten, bessere Information durch die Hochschulleitung
 - **digitale Team-Besprechungen** organisieren
 - **neue Prozesse und Arbeitsweisen**, vor allem auch für den **Kontakt mit den Studierenden**, aber auch für **bürokratische Tätigkeiten entwickeln**
 - **Rufnummer-Weiterleitung** für alle Mitarbeiter im Home-Office ermöglichen
-

-
- Organisation **regelmäßiger virtueller Treffen zur Stärkung der Teamarbeit**
 - **telefonische Erreichbarkeit von KollegInnen** zu Bürozeiten unter deren Büro-Telefonnummer
 - **Bereitschaft aller Kollegen zu Kernarbeitszeiten auch tatsächlich im HO erreichbar zu sein und zu arbeiten.** HO sorgt dafür, dass die Schere zwischen den Kollegen, die viel und wenig leisten, noch deutlich weiter auseinander geht.
 - klare **Informationen** darüber, wie die **nächsten Monate arbeitstechnisch gestaltet werden**
 - klare Jahresziele des Projektes sollten besprochen bzw. festgelegt werden

Einstellung des / der Vorgesetzten

- **Interesse, Vertrauen und Wohlwollen durch den Arbeitgeber**
 - **mehr Vertrauen:** der Arbeitgeber muss darauf vertrauen (und dies dem Arbeitnehmer gegenüber zeigen), dass die **Arbeit im Home-Office genauso gut und umfangreich erledigt wird**, wie im Büro
 - **Vertrauen/Anerkennung** der Hochschulleitung, dass im **Home-Office mindestens genauso produktiv gearbeitet** werden kann als in der FH. U.u. **sogar wesentlich effizienter.**
 - **Vertrauen**, dass Mitarbeiter im **Home-Office genauso gut und effizient arbeiten**, wie Mitarbeiter im Büro
 - **Arbeitszeit auf Vertrauensbasis**
 - **Führungsstrukturen** müssen verbessert und transparent werden, Führungspersonen müssen auch endlich mal bereit sein, echte Verantwortung zu übernehmen, statt immer auf den nächsten zu zeigen, sich aber gleichzeitig in ihrer eigenen Herrlichkeit sonnen. **Kontrollanrufe müssen aufhören.**
 - Bei uns ist Teleheimarbeit nur möglich, wenn man stempelt. WARUM? Keine Unterscheidung zwischen Kollegen die stempeln und die nicht stempeln (2 Klassen Mitarbeiter - **vertrauenswürdig vs. nicht vertrauenswürdig????**) Keine Unterscheidung zwischen Familien mit und ohne Kinder! Keine Unterscheidung zwischen den Doz. und Mitarbeitern! JEDER sollte das Recht auf Home Office haben - wenn die Tätigkeitsfelder es zulassen.
 - **höhere Wertschätzung** der Arbeit im Home-Office; **Vertrauen**, dass Arbeit erledigt wird
 - Zudem wäre es wünschenswert, wenn andere Angestellte am Campus auch verstehen, dass "**Nichtpräsenz**" **am Campus nicht automatisch mit "Nichtstun" gleichzusetzen ist.** Die Mentalität auf dem Campus scheint diesbzgl. noch aus dem Mittelalter zu stammen, und das, obwohl es auch auf dem Campus Mitarbeiter gibt, die zwar jeden Tag dort sind, allerdings in der Zeit nur ein Bruchteil der Arbeit hinbekommen, die manch anderer im Home-Office abarbeitet.
 - **Bereitwilligkeit des Präsidiums**
-

(Kinder-) Betreuung

- Betreuung für **Kleinkinder**
- Betreuung für **Schulkinder**
- Eine **kostenloses, digitales Betreuungsangebot** durch die Universität wäre klasse, z. B. Basteln o.ä.
- **gesetzlichen Anspruch** auf Schule und **Betreuung** für die Kinder erfüllen
- **Home-Office mit Kleinkind nicht möglich** - hier müssen Lösungen gefunden werden
- Muss wieder **geregelt sein**, damit ein **konzentriertes Arbeiten im Home-Office möglich ist**
- **Hilfe** bei der **Organisation der Kinderbetreuung**
- **Wiedereröffnung der Schulen und Kindergärten**
- **Kinder** müssen wieder zur **Schule** gehen
- Diese Umfrage ist nicht wirklich repräsentativ da sie nicht beachtet, dass Home Office im regulären Betrieb und Home Office in Zeiten der Pandemie, wenn die **Kinderbetreuung** ausfällt und man Home Office mit kleinen, betreuungsbedürftigen Kindern absolvieren muss, komplett unterschiedlich sind. Es geht für einige Personen sicherlich auch um das Home Office an sich. Als Wissenschaftler*innen ist man jedoch in den meisten Fällen Home Office, Arbeiten in Bibliotheken oder Archiven etc. gewohnt und kann sich meistens organisieren. Zumindest sollte man das nach einigen Jahren in der Wissenschaft können. Allerdings ist die Situation eine komplett andere, wenn man zuhause mit einem Kleinkind arbeiten muss. Das ist ja der **Hauptbelastungsfaktor** in der gesamten Situation momentan. Schade, dass dies nicht in dieser Umfrage berücksichtigt wurde. Man muss nämlich davon ausgehen, dass Ihre Ergebnisse so verfälscht werden. Es hätte also eine Unterscheidung zwischen Home Office vor und während Corona gemacht werden müssen.
- bei der Bewertung sollte unterschieden werden zwischen den Maßnahmen die grundsätzlich zur Förderung der Arbeit im Home-Office erbracht werden müssen und Maßnahmen, die lediglich in der aktuellen Corona-Zeit das Arbeiten zuhause erleichtern, beispielsweise im Hinblick auf die **Kinderbetreuung**

Work-Life-Balance

- Die **Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen stark**. Durch die Verwendung von privater Infrastruktur für berufliche Zwecke wird dies weiter begünstigt.
- Es kommt vor, dass ich **Arbeitszeit am späten Abend oder am Wochenende nachhole**, wodurch die **Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verwischen**. Ich würde mir wünschen, dass mehr **Kontrolle/ Ansporn** besteht meine **Arbeit am Stück in der Kernarbeitszeit zu erledigen**.

-
- klare **räumliche Trennung des Arbeitsplatzes/-bereichs** und keine andere Nutzung des Arbeitsplatzes/-bereichs
-
- **Trennung von Arbeit und Privatleben** ermöglichen, durch einen **separaten Raum**
 - Für die Mitarbeiter im Home-Office eine **Rufnummer-Umleitung oder ein Diensttelefon** organisieren, damit **Arbeits- und Privatleben klar getrennt werden können**
 - Ich würde mir persönlich eine **2. Telefonnummer** besorgen für **dienstliche Anrufe** für ein **Zweithandy**
 - **Diensthandys zur Trennung von Arbeits- und Privatleben**
 - **Diensthandys**, sodass **Arbeits- und Privatleben klar getrennt werden** können und nicht das private Telefon/Handy für dienstliche Anrufe genutzt werden muss
 - **Diensthandys**, Telefonische Erreichbarkeit **NICHT über private Telefonanschlüsse** (Festnetz, Mobil)
-
- Eine **Mischung aus Präsenz und Home Office ist optimal** um Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Da aber viele Vorgesetzte kein Home Office unterstützen muss die Universität/ der Gesetzgeber sich dafür einsetzen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Chance erhalten können! Ich fürchte, sonst verlieren wir alle Errungenschaften des Home Office und kehren einfach zum Regelbetrieb zurück. Ich **wünsche mir die Freiheit zu entscheiden ob und wie viel ich im Home Office arbeiten darf.**
-

Qualifikation

-
- **digitale Kompetenzen** der Mitarbeiter*innen durch **Schulungen** und stärkere Integration in den Arbeits-/Unialltag erhöhen
 - **Didaktische Unterstützung** in Form von (aufgenommene) Schulungen/ Tutorials/Übersicht zu nutzen, Tools für Vermittlung, Aktivierung, Betreuung usw.
 - **bessere Einführung** in Zoom- und Moodle- Technik vor dem tatsächlichen Unterrichten
 - mehr **technische Support** und **digitale Anbindung** an Arbeitstools
 - mehr **Unterstützung** bei der Umstellung auf **digitale Lehre** und der **Organisation** dieser
 - **Schulungen** für die Organisation im Home-Office
 - eine **Schulung** o.ä. machen in der ich lerne die **privaten Aufgaben während der Arbeitszeit "liegen zu lassen"**
 - Grundsätzliche **Einführungen in Zoom, moodle etc.** in Präsenzveranstaltungen für Lehrende
 - **Beratungen und Schulungen** zu Video- und Onlinekonferenzen und -besprechungen
-

Lehre

- **Anzahl und Umfang der Lehrveranstaltungen senken/anpassen**
- Chor- und Orchesterarbeit, die mich betreffen, sowie Unterricht im Fach Chorleitung sind auch mit Änderungen kaum von zu Hause aus befriedigend machbar. Es ist **entscheidend, die Menschen vor sich zu haben**.
- schnellstmöglich wieder regelmäßigen **Präsenzkontakt mit den Studierenden**
- **Lehre im Präsenz, restliche Arbeit im Home-Office**
- **Kontakt zu den Studierenden muss erhalten bleiben.**
- **besseren Kontakt zu Studierenden** ermöglichen, trotz distance-learning
- Will ich nicht! Ich betreue meine Studierenden derzeit per moodle, Foren, Email und Videokonferenzen. Die **Qualität dieser Betreuung leidet** meiner Meinung nach darunter. Ich bin hier, um jungen Menschen etwas beizubringen und ihnen zu helfen, sich in neue Themen einzuarbeiten; zu lernen. Das **funktioniert in Präsenzveranstaltungen viel viel besser und effektiver**. Seit Home Office lernen meine Studierenden "irgendwo" und können nicht, wie sonst, mal eben abends zu mir kommen und ihre Fragen stellen. Das ist online **zäh, mühselig und langsam!** Manchmal, zur Entwicklung neuer Themen, Konzepte etc. ist Home Office eine gute Möglichkeit, konzentriert und effektiv ohne Störungen zu arbeiten; aber eben nur manchmal, selten, nur wenn es Sinn macht; konzentriert und kurz.
- **flächendeckend Online-Angebote** einführen

Sonstiges

- **bessere Internetleitung in ländlichen Gebieten**
- **besseres Internet zuhause**
- **ruhigere Nachbarschaft, besseres WLAN** zu Hause für sichere VPN-Verbindung.
- Anderer **Doktorvater**, der (oder die) **mehr unterstützt**.
- Nichts, was man wirklich ändern könnte.... **Ohne den Gang ins Büro und die Kollegen fällt das tägliche Motivieren und Aufrechterhalten der Arbeitsdisziplin einfach schwerer**. Man spürt zudem die **fehlende Bewegung** und muss sich dann wieder selbst motivieren, im Wohnzimmer Gymnastik nach Video zu machen. Zudem **belastet das tägliche Kochen für zwei** (verbunden mit größeren Mengen, die man dafür einkaufen muss), da auch der Partner im Home-Office ist.
- **bessere Bezahlung** für die tatsächliche **Mehrbelastung**
- Ein **Versicherungsschutz der Studierenden** beim Online-Studieren muss gegeben sein!

Anmerkungen bezüglich der Arbeit im Home-Office der Mitarbeiter*innen der Hochschulen

Frage: *Welche Anmerkungen bezüglich Home-Office und Angeboten zum Schutz Ihrer Gesundheit sind Ihnen noch wichtig?*

In Abbildung 64 sehen Sie eine Zusammenfassung der Textantworten auf diese Frage, zusammengefasst in Kategorien sowie stichpunktartige Inhalte der Freitextangaben. Eine Ausführliche Übersicht aller Antworten und Anregungen folgt in Tabelle 17.

Die Angebote zum Schutz der Gesundheit und weitere Anmerkungen bezüglich Home-Office lassen sich in folgende Kategorien unterteilen: Psychische & Physische Aspekte, sonstige Anmerkungen, Angebote durch den Arbeitgeber, Arbeitszeit, die Kinderbetreuung, die Arbeitsmittel, positive, so wie negative Aspekte bezüglich des Arbeitsweges, die Lehre sowie Veränderungen an der Uni/Hochschule.

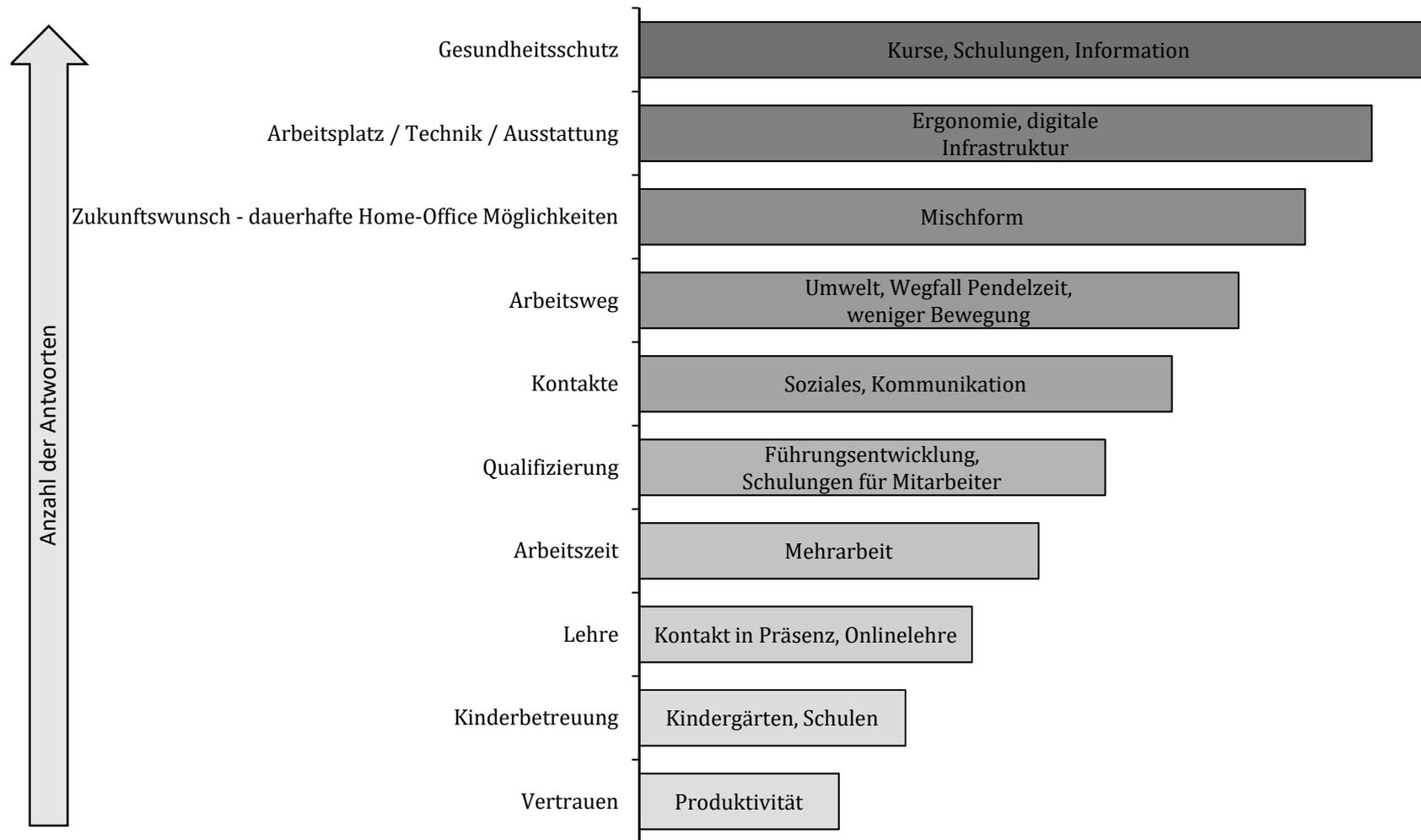


Abbildung 64. Rangfolge der Antwortkategorien bezüglich der Frage „Welche Anmerkungen bezüglich Home-Office und Angeboten zum Schutz Ihrer Gesundheit sind Ihnen noch wichtig?“ nach Anzahl der Antworten pro Kategorie. Die Kategorie „Sonstiges“ ist nicht abgebildet, ist aber in der ausführlichen Übersicht aufgeführt.

Tabelle 17

Antworten auf die Frage „Welche Anmerkungen bezüglich Home-Office und Angeboten zum Schutz Ihrer Gesundheit sind Ihnen noch wichtig“ nach Kategorien sortiert

Gesundheitsschutz

- **Angebote zum Schutz der Gesundheit in Arbeitsalltag integrieren** (Hilfestellung hierzu liefern), es ist häufig schwer, sich aktiv selbst darum zu kümmern
 - Über eine umfassende **Aufklärung zum Schutz meiner Gesundheit bei der Arbeit** würde ich mich freuen.
 - Ich fände es hilfreich **Computerunterstützung für Selbst- und Zeitmanagement-Methoden** zu kennen und zur Verfügung gestellt zu bekommen.
 - Ein **individuelles Zeit- und Konzentrations-Management-Angebot** wäre hilfreich; allg. bin ich schon ziemlich gut darin, aber im Einzelgespräch könnte man bestimmt noch einiges verbessern, was in Gruppenseminaren nicht besprochen wird. **Tricks zum Abgrenzen im Feierabend.**
 - Gut wären aus diesem Grund **Schulungen** - oder noch besser ein **Coaching**, wie man die **Trennung von Arbeit und Privat** hinbekommen kann. Das geht in meinem Umfeld nämlich vielen Kollegen so.
 - **Tipps zur Organisation** am Arbeitsplatz oder als ein Newsletter bestellbar; eine **Anleitung** zur Optimierung der Arbeitsabläufe im Home Office, wie zum Beispiel das Einhalten von Pausen durch Stellen eines Weckers mit am Computer vorhandenen Funktionen.
-
- Es gibt bei uns einen **Rücken-Kurs**, der vom Arbeitgeber angeboten wird. Den nimmt man gerne wahr, **viel mehr ist da aber auch nicht.**
 - Der **Hochschulsport** hat mal Kurse für **Sport im Büro zur Entspannung am Bildschirmarbeitsplatz** angeboten. Auch wenn solche Pausen von Kollegen im Büro belächelt werden, fände ich ein **verstärktes und erweitertes Angebot** in der aktuellen Zeit sehr wichtig und gut. Eine Art Video-Anleitung mit Übungen für die HWS, Handgelenke, Augenfokus und Co als Video-Link abrufbar; Hinweise dazu in der nächsten Hausmitteilung incl.
 - **Bewegungsübungen** wären gut.
 - Eine **Gefahr** sehe ich darin, dass man **vergisst, sich aktiv draußen zu bewegen**. Ich hatte Tage in den letzten Wochen, wo ich die **Wohnung nicht einmal am Tag und das 2-3 Tage nacheinander verlassen habe**. Das passiert sonst nicht, weil ich es zumindest bis ins Büro schaffen muss. So was kann man aber schwer pauschalisieren. Trifft vermutlich stärker allein wohnende ohne Kinder und Haustiere zu.
 - Mehr **Präventionssport** an der Fachhochschule anbieten.
 - Ich habe ein Angebot der Krankenkasse wahrgenommen und mich bei einem "Online-Fitnessstudio" angemeldet. Ein solches Angebot wäre auch vom Arbeitgeber nicht schlecht für Leute, bei denen die Krankenkasse das nicht anbietet. Ich habe gemerkt, dass besonders im Home-Office der **sportliche Ausgleich** wichtig ist.
-

-
- Mehr **Präventionssport** an der Fachhochschule anbieten.
 - proaktives Anbieten von Präventionsangeboten (und **positives Bewerten der Annahme dieser Angebote**) von Seiten des Arbeitgebers wäre wünschenswert. Das Bitten um Unterstützung/Freistellung o.ä. für solche Angebote wird eher **als "Schwäche eingestehen" interpretiert**.
 - **Angebote** an unserer Hochschule sind meistens **direkt ausgebucht** und als Teilzeitkraft hat man kaum Möglichkeiten einen passenden Termin zu finden.
 - Persönlich habe ich ein (längeres) Studium absolviert, was sehr viel Selbstständigkeit erforderte. Mit Home-Office habe ich also sicherlich 10 Jahre Erfahrung gehabt, auch parallel zu Jobs im Studium. Außerdem habe ich früher nebenberuflich selbstständige Tätigkeiten ausgeübt. Eigentlich benötige ich niemanden, der mir erklärt, wie ich gut und sicher am Schreibtisch arbeiten kann. Medizinische Beratung kann ich selbst in der Fachliteratur recherchieren. Das gilt natürlich nur für mich, ich möchte das keinesfalls für andere vorschreiben oder von ihnen fordern und daher **Beratungsangebote/Vorsorgemaßnahmen** auch nicht reduziert wissen. **Freiwilligkeit** dazu wären mir aber wichtig.
-

Arbeitsplatz / Technik / Ausstattung

- **Ergonomie am Arbeitsplatz optimierbar**
 - Ich benötige **dringend** etwas **gegen Rückenschmerzen**, neuer **Stuhl oder Behandlungen**, aber das **Thema kommt** bei uns **nie auf**...
 - Im Home-Office kann man sich den eigenen **Arbeitsplatz sinnvoll** so **gestalten**, wie man das möchte, z. B. durch höhenverstellbare Schreibtische. Die **Kosten** muss man hierfür selber tragen, es ist jedoch angenehmer als im Büro zu sitzen.
 - Wenn das Home Office allerdings eine häufigere Arbeitsform wird, halte ich es für wichtig, die **notigen Rahmenbedingungen** für Heimarbeitsplätze zu schaffen - **technisch, ergonomisch und infrastrukturell**.
 - Auch niedrig gestellte Mitarbeiter, z. B. studentische Hilfskräfte sollten **ordentlich ausgestattete Arbeitsplätze** zur Verfügung haben um ein effizientes, gesundes Arbeiten zu ermöglichen.
 - Der Arbeitgeber sollte wenigstens einen **Schreibtischstuhl zur Verfügung stellen** für das Home-Office.
 - Wichtig wäre für mich eine **gute techn. Ausrüstung** sowohl vom Rechner plus **schneller Internetanschluss** als auch **Tisch und Stuhl** um Verspannungen zu vermeiden
 - Im privaten Arbeitszimmer bin ich deutlich fokussierter, weil es **ruhiger** ist als in der Uni (dort laufen regelmäßig Studenten auf dem Flur vor meiner Türe zu ihren Kursen) und daher schneller in der Bearbeitung.
 - Wir haben bereits vor Corona angeregt, mehr Freiraum für Tätigkeit im Home Office zu schaffen. Diese Initiative wurde zurückgewiesen mit dem Hinweis, dass das Home Office im Hinblick auf Arbeitsschutz geprüft werden müsse. Ich habe **zu Hause bessere Bedingungen als im Büro** (Arbeitszimmer plus weitere Arbeitsorte). Obwohl ich nahe am Campus wohne, wäre dies eine attraktive Option - erst recht in der vorlesungsfreien Zeit, in
-

der Präsenz eigentlich völlig unsinnig ist. Die Praxis hat gezeigt, dass ich z. B. Zoom Konferenzen zur Beratung von Studierenden sehr gut vornehmen kann - ggf. auch von zuhause.

- Diskussion: Wer übernimmt eigentlich **zusätzliche Strom- und Internetkosten**? Wer stellt sicher, dass alle Studierenden ausreichend vernetzt und mit Computern ausgestattet sind. Wer hilft den Studierenden bei Computerproblemen daheim?
- **Förderung von Digitalisierungsprojekten** --> (In Coronazeiten sind plötzlich digitale Rechnungen bei Beschaffungen in der Uni möglich. Das war vorher undenkbar!), Viele Arbeitsbereiche sind bereits voll Digital, das heißt man kann sie von überall ausführen., Anstoß zur **Förderung der digitalen Infrastruktur**, auch in ländlichen Gebieten
- Wenn mehr **Literatur digital zugänglich** wäre, würde dies sehr helfen (Digitalisierungsprojekte der Uni-Bibliothek sollten weiter vorangetrieben werden). Sciebo ist ein sehr hilfreiches Tool, das unbedingt beibehalten werden sollte.
- Die **digitalen Prozesse** in der Verwaltung sollten dazu zweckmäßig und mit den Betroffenen **entwickelt werden**.
- Zu Beginn der Corona-Krise war unsere Abteilung leider technisch absolut nicht ausgerüstet, von heute auf morgen im Home-Office zu arbeiten, das hat sehr viel Energie und Zeit gefressen und viele meiner Kolleg*innen nervlich belastet. Bei dem **Arbeitspensum**, das zu Beginn der Corona-Krise sehr hoch war, war dies eine unnötige und **über die Maße hohe Belastung**, die nicht hätte sein müssen, wenn schon viel früher an Home-Office und die entsprechenden **digitalen und technischen Voraussetzungen** gedacht worden wäre.

Zukunftswunsch – dauerhafte Home-Office Möglichkeiten

- Ich würde es begrüßen, wenn es eine sinnvolle **Regelung** zur **grundsätzlichen Ermöglichung von Home-Office** gibt, jedoch **kein Recht auf dauerhaftes Home-Office**
 - Generell finde ich **Home-Office für bestimmte Tätigkeiten an bestimmten Tagen** in der Woche z. B. 1-2 Tage **sehr empfehlenswert**. Die Frage ist nur wie ein **Vorgesetzter damit umgeht, der dies nicht möchte**.
 - Das Arbeiten im Home Office ist erheblich produktiver und effektiver als im Büro. Allerdings bin ich der Auffassung, dass Kontakt mit Kollegen, Vorgesetzten usw. wichtig sind, nicht zuletzt wegen dem oft spontanen Austausch von Ideen, Anregungen usw. Abhängig von dem Bereich, in dem man arbeitet, ist eine **Mischung von Home Office und Büro ideal**.
 - Eine **flexible Home-Office-Regelung**, wie sie gerade in der Corona-Zeit praktiziert wird und auch nachweislich klappt, sollte **beibehalten werden**. Das nimmt, gerade auch bei Pendlern, ziemlich viel Druck weg und die **Lebensqualität steigt**. Das Pressen des Home-Office in starre Richtlinien finde ich persönlich eher schwierig und demotivierend. Vertrauen in die Mitarbeiter ist wichtig, es sitzen, meiner Ansicht nach, die Wenigsten faul im Home-Office und machen nichts. Im Gegenteil, die Mehrheit arbeitet sogar mehr.
 - **Home-Office** sollte **als eine gleichwertige und anerkannte Arbeitsform** für jeden Arbeitnehmer, bei dem die Arbeitsbedingungen dies zulassen, möglich sein.
-

-
- Wir haben **bereits vor Corona** angeregt, **mehr Freiraum für Tätigkeit im Home Office** zu schaffen. Diese Initiative wurde zurückgewiesen mit dem Hinweis, dass das Home Office im Hinblick auf Arbeitsschutz geprüft werden müsse. Ich habe zuhause bessere Bedingungen als im Büro (Arbeitszimmer plus weitere Arbeitsorte). Obwohl ich nahe am Campus wohne, wäre dies eine attraktive Option - erst recht in der vorlesungsfreien Zeit, in der Präsenz eigentlich völlig unsinnig ist. Die Praxis hat gezeigt, dass ich z. B. Zoom Konferenzen zur Beratung von Studierenden sehr gut vornehmen kann - ggf. auch von zuhause.
 - Ich halte Entweder-Oder-Optionen für kontraproduktiv. Mein Gefühl ist, dass beispielsweise **ein oder mehrere feste(r) Präsenztage(e) und feste(r) Home-Office Tag(e) verbindlich für** - und das scheint mir wichtig - **alle** und das Einhalten der einhergehenden Verpflichtungen an den jeweiligen Tagen helfen würde. Diese sollten **aber in Balance** sein mit Tagen, welche man sich selbst nach Vorliebe (Arbeitsplatz oder Home-Office) einteilen kann.
 - Ich erkenne die **Wichtigkeit von Anwesenheitstagen** an, finde aber man könnte sie auf das **Notwendigste begrenzen** (z. B. in meinem Fall 1x pro Woche, statt 3x pro Woche; und zusätzlich für wichtige Termine, wenn diese wieder in Person stattfinden).
 - Eine **Mischung aus Home Office (2) und Büro (3 Tage) finde ich optimal**. Alles ist erreichbar, der Rhythmus wahrnehmbar und ich in der Summe am besten drauf und damit am produktivsten.
 - Grundsätzlich bin ich der Meinung, dass eine **gute Balance von Home-Office und Präsenzzeit** sich gesundheitlich positiv auswirken kann. Beides hat Vor- und Nachteile, die - stehen sie in einem guten Verhältnis - für den/die Angestellte/n vorteilhaft sein kann.
 - **Home Office** ist gerade für **Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen toll!** Man fühlt sich in seiner vertrauten Umgebung besser, kann vielleicht sogar bequemere Kleidung tragen und kann sich seine Zeit frei einteilen. Wenn es um Gesundheit im Büro geht, denken die meisten nur an Rückenprobleme, Kopfschmerzen, Probleme mit den Augen oder Stress unter den Kollegen. Nahezu nie berücksichtigt werden aber weitere Krankheiten wie chronische Magen-Darm-Erkrankungen (MC, CU, RDS), Autoimmunerkrankungen etc. Diese Arbeitnehmer profitieren von weniger Stress und der Möglichkeit, in Ruhe von zu Hause arbeiten zu können und sich ihre Arbeitszeit frei einteilen zu können (an guten Tagen arbeitet man mehr, an schlechten kann man jederzeit gehen). So sind sie oftmals produktiver als ihre gesunden Kollegen!
-
- Ich würde mich freuen, wenn es von Seiten der BUW längerfristig eine **offizielle Stellung zur Home-Office Arbeit** geben würde, die es Mitarbeitern erleichtert, auch weiterhin **vermehrt im HO zu arbeiten**, wenn sie dies wünschen und dadurch **weniger von der individuellen Einstellung des Vorgesetzten abhängig sind**. Beispiele meine Situation: mein Teamleiter befürwortet das HO und wir arbeiten auch weiterhin gut als Team zusammen; der Leiter für das Projekt allgemein ist eher dagegen.
 - Trotz alledem finde ich, dass man Regelungen auch für HO einführen sollte, z. B. eine Art **Einlogg-System** (für die Mitarbeiter selber) damit man ab Mittags nicht selber abschweift und auch aktiv und effizient weiter arbeitet.
-
- Ich finde diesen **Wechsel** einen Tag dort zu arbeiten, alles abbauen und am nächsten Tag woanders arbeiten **belastend**. Eine **ganze Woche im Büro/Home-Office** zu sein ist aber vermutlich **auch nicht zielführend**.
-

Arbeitsweg

Positiv:

- Home-Office birgt viele Vorteile wie z. B. **Zeitersparnis**. Für mich einer der wichtigsten Faktoren, ich kann morgens um 6 schon eine Runde Sport machen, dann mit dem Hund raus und dann an den Rechner ohne groß hin und her zu fahren.
- **Arbeitsweg fällt weg** --> besser für die Umwelt
- der **Wegfall des Arbeitswegs**/des langen Pendelns bringt einen immensen Gewinn an Lebensqualität mit sich (weniger Stress)
- mehr **Klimaschutz durch Reduktion von Pendlerverkehr** --> alleine bei mir sind es bzgl. CO2 jeden Tag von Essen nach Wuppertal mit ca. $120\text{g/km} * 80\text{km/Tag} = 9600\text{g}$, also rund 10 kg CO2 die ich ausstoße/einsparen kann.
- **mehr Brutto vom Netto durch geringere Pendler** (evtl. braucht man kein Auto mehr oder nur eins...?)
- Auch die **Einsparung des Benzins** ist, aufs Jahr gesehen, immens: Das gilt sowohl fürs Portemonnaie als auch für die Umwelt.
- Problem ist oft nicht der Arbeitsplatz selbst, sondern der **Weg zur Arbeit- ÖPNV mit Ansteckungsgefahr, Individualverkehr per Rad oder Auto mit Unfallgefahren und Stress**
- Basierend auf der jeweiligen Arbeitssituation sowie des eigenen Arbeits- und Zeitmanagements macht es wirklich Sinn **mehr Home-Office** zu ermöglichen. Ich persönlich **spare sehr viel Energie**, weil ich nicht mehr zum Arbeitsplatz **pendeln** muss. Diese Energie kann ich dann vermehrt in die Produktivität meiner Arbeit investieren.
- Ich wünsche mir von der Hochschulleitung **mehr Flexibilität was das Arbeiten von Zuhause betrifft**. Gearbeitet werden kann überall und zu jeder Zeit. Meisten sogar **produktiver und effizienter**, wenn **Zeiten für Wegstrecken wegfallen**. Unsere Umwelt bedankt sich!
- Für Menschen die **Angststörungen, Sozialphobien** etc. bietet HO eine **gute Chance** dennoch am **Arbeitsleben teilzunehmen**, da Pendeln etc. nicht stattfinden muss.
- Menschen mit Familie haben im Home-Office viel mehr Zeit, sich um Ihre Gesundheit zu kümmern. Z. B. durch Zeit für Bewegung (auch mit den Kindern), kochen, ... **denn die Fahrzeiten fallen weg!** Wir sind mehr zusammen und das schützt unsere Gesundheit

Negativ:

- Im Heim Büro **fehlt** mir der tägliche **Weg mit dem Fahrrad zur Arbeitsstelle!** :-)
- das **tägliche Bewegungspensum verringert sich** jedoch gleichzeitig, so dass man sich aktiv darum bemühen muss, sich mehr zu bewegen bzw. mehr Bewegung in den Arbeitsalltag einzubauen, was sich als gar nicht so einfach erweist.

Kontakte

-
- Ebenso sind **persönliche Kontakte zu Kollegen*innen wichtig**, da eine Abschottung, wie sie im Home Office stattfindet sich negativ auf die psychische Verfassung auswirkt und auch Zoom-Konferenzen und Telefonate dies nur bedingt besser machen. Eine anhaltende Home-Office Situation auch im kommenden Semester wird psychische negative Folgen mit sich bringen, die auch durch Beratungen nicht verhindert werden können. [...] und ein gesundes Arbeitsklima braucht echten Kontakt mit Menschen.
 - Im Home Office zu arbeiten bedeutet für mich vor allem auch, **keinen physischen Kontakt mehr zu Kolleg*innen und Studierenden zu haben** (also gemeinsam in einem Raum zu sein).
 - Mit Blick auf meinen persönlichen Lebensentwurf zeigt sich eine 100%-Stelle im Home-Office in einem Singlehaushalt als äußerst problematisch, da **nahezu alle sozialen Kontakte**, die auf der Arbeit zugehen sind, **entfallen**.
 - Für Menschen die **Angststörungen, Sozialphobien** etc. bietet HO eine **gute Chance** dennoch am **Arbeitsleben teilzunehmen**, da Pendeln etc. nicht stattfinden muss. Dennoch sollte dann besonders Wert darauf gelegt werden, mit den Mitarbeitern **stetig in Kontakt zu bleiben** und sie einzubinden.
 - Im Home Office **fehlt mir der direkte Kontakt zu KollegInnen**, die nicht unmittelbar mit mir zusammenarbeiten! Deshalb ist das eigentlich keine Alternative für mich, obwohl meine persönliche Situation recht angenehm ist.
 - Ein dauerhaftes, generelles Home-Office-Arbeiten schließe ich aus, Ich habe in den letzten Jahren damit Erfahrungen gemacht und vor allem **bleibt das Soziale auf der Strecke**. Freie, offene, nicht arbeitsbezogene Video-Konferenzen können zwar ein bisschen das Ganze abfedern, aber die normalen sozialen Kontakte im Büro nicht ersetzen.
 - Ich vermisse die **informellen Kontakte mit meinen Kolleg*innen**, z. B. zwischen Sitzungen und beim Mittagessen. Der **fachliche und organisatorische Austausch ist aber auch per Zoom gut möglich und weiterhin intensiv**.
 - Das Arbeiten im Home Office ist erheblich produktiver und effektiver als im Büro. Allerdings bin ich der Auffassung, dass **Kontakt** mit Kollegen, Vorgesetzten usw. wichtig sind, nicht zuletzt wegen dem oft **spontanen Austausch** von Ideen, Anregungen usw. Abhängig von dem Bereich, in dem man arbeitet, ist eine Mischung von Home Office und Büro ideal.
-
- In Home Office zu arbeiten ist eine **riesige Erleichterung** und bedeutet eine **bessere Work/Life Balance** und **weniger Stress, welcher hauptsächlich vom Vorgesetzten kommt v.a.**
-
- Sehr viel Stress machen aber häufig **fehlende oder widersprüchliche Informationen** von Verwaltung und Vorgesetzten.
 - der **Informationsfluss** seitens Dekanat war sehr schlecht
 - Die **Kommunikation und Information** an der Uni (generelles Problem) ist noch sehr oldschool. Ein schwarzes Brett oder eine **klar strukturierte Internetseite** könnten weiterhelfen
-

Qualifizierung

-
- Die **Führung der Mitarbeiter*innen** sowie die **klare Aufgabenverteilung** ist im dauerhaften Home Office wie es aktuell der Fall ist **von enormer Bedeutung**. Für meinen Fachbereich kann ich sagen, dass der Dekan diese Aufgabe nicht wahrnimmt und auch einzelne Professoren*innen für ihre Mitarbeiter nicht. Das führt im Kollegium zu **Unmut, Überforderung**. Gleichzeitig werden einige unter **Generalverdacht** gestellt, zu wenig zu arbeiten. Das finde ich sehr schade und bin daher der Meinung, dass **Vorgesetzte auch Input zum Umgang mit Home Office benötigen**, um dieses ziel führend und zufriedenstellend für die Einrichtung umzusetzen.
 - Die Qualität der Arbeit steht und fällt auch mit der Leistung des Vorgesetzten. Leider sind im Hochschulbereich viele **Professoren/innen** nicht oder nur **mangelhaft im Bereich Führungsqualitäten/-kompetenzen ausgebildet**. Entsprechend gering ist die Kenntnis, dass man eine Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter hat. Sehr groß ist in meinem Bereich die Kontrollwut und das **Misstrauen** gegenüber dem Mitarbeiter. Hier besteht **großer Entwicklungsbedarf**.
 - Die **Vorgesetzten** sollten deutlich besser durch **Schulungen für Themen des Arbeitsschutzes**, insbesondere den **Psychologischen, sensibilisiert werden**, da wissenschaftliche Abhängigkeitsverhältnisse eine aktive Thematisierung aus Reihen des wissenschaftlichen Nachwuchses häufig erschwert. Dieser Wunsch geht mit dem **Wunsch nach Schulungen zur Personalführung** einher, da die Personalverantwortung häufig durch wissenschaftliche Leistungen und weniger durch besondere Fähigkeiten in der Personalführung erlangt werden.
-
- **Mehr Tipps!** Wie **gestaltet** man **Unterricht** im Home-Office? **Welche Zeiten** sind gut für Vorlesungen oder Übungen? **Wie lange** kann/sollte man aktiv Veranstaltungen über bsp. Zoom halten? **Wer finanziert die Ausstattung** im Home-Office, also Mobiliar? ...
 - **Praktische Hilfestellungen**, die auch funktionieren und Anwendung im Alltag finden können und nicht nur theoretische Handlungsempfehlungen, die man in der Praxis schwer umsetzen kann.
 - Die Bergische Universität Wuppertal ist rückständig und kaum auf Home Office vorbereitet. Die Arbeitsgruppe in meinem direkten Umfeld ist unorganisiert und **technisch inkompetent**. Besprechungen sind grausam und eigentlich Zeitverschwendung. Es scheitert teilweise schon daran zu erkennen ob alle eingeladenen Personen in der Videokonferenz anwesend sind und ob man starten kann. **Tools** die Organisation vereinfachen aber vor allem das gemeinsame Arbeiten ermöglichen sollen, werden nicht nur nicht gefördert, sondern aktiv verboten. Dadurch müssen sehr viel Zeit und Nerven in das "gemeinsame" Arbeiten gesteckt werden. Diese Zeit fehlt dann bei der inhaltlichen Arbeit. Dieses Defizit wird durch weniger Freizeit und/oder Schlaf ausgeglichen.
 - Bei der wissenschaftlichen Arbeit ist ein hohes Maß an Selbststrukturierung aber auch Selbstsorge erforderlich. Das bedeutet mir steht weder die/der Vorgesetzte noch die Kolleg*innen im Weg, sondern nur die **Anforderung des Selbstmanagements**, das ist aber nicht neu. Neu ist nur die digitale Lehre. Die Unterstützung dazu ist zwar gegeben, aber vielleicht wollte ich dieses Semester keine Fortbildung darin besuchen... der **Zwang stresst mich und hält mich davon ab meine anderen Projekte zu verfolgen**.
-
- **Regelmäßige Angebote - an alle MA** wären hilfreich. Ich bin gut informiert, was die Krankenkassen anbieten. Weil ich mich **selbst informiert** habe.
 - Mir sind bisher **keine besonderen Angebote zum Gesundheitsschutz im Home-Office bekannt**. (Ich selbst habe sie aber auch noch nicht vermisst, da ich selber viel Sport treibe und auf meine Gesundheit achte.)
-

-
- Alle Die Rubrik: Welche Erfahrungen haben Sie mit Angeboten gemacht, die Ihr Wohlergehen und Ihre Gesundheit bei der Arbeit schützen? konnte von mir nur unzureichend beantwortet werden, da die Fragestellungen scheinbar von **Kenntnis und Nutzung dieser Maßnahmen** ausgingen, dies **trifft auf mich aber nicht zu**. Beteiligten sind stark überfordert und überarbeitet. Ich erwarte zeitnahe Ausfälle durch Burnout
 - Hätte mir **Informationen** der Uni zum Thema **Asbest-Sanierung** gewünscht. Da scheint etwas passiert zu sein, ohne dass die Betroffenen informiert wurden.
-

Arbeitszeit

- Da es sich bei einer Vielzahl der Universitätsbeschäftigten um Doktoranden handelt, ist die Arbeitszeit relativ. Promotionszeit ist normalerweise auch Arbeitszeit. Nur schafft es kaum einer seine Dissertation innerhalb der dafür vorgesehenen Zeit abzuschließen. Demnach **erhöht sich** auch die **absolute Anzahl der Wochenarbeitsstunden und der Home Office Tage**.
 - **Es fällt mir schwer, nicht viel länger zu arbeiten, als ich eigentlich möchte**.
 - Wenn jedoch die **Strukturen nicht stimmen**, z. B. **Überlastung sozusagen zum guten Ton gehört bzw. erwartet wird**, dann ist es schwer, darauf "individuell" zu reagieren - hier sollte **grundsätzlicher einmal die Situation vor allem den befristet angestellten Mittelbaus angeschaut werden** (hier scheint es wohl völlig selbstverständlich zu sein, "verheizt" zu werden - das muss grundlegend geändert werden)
 - In **Punkto Gesundheit** müssten **Vertretungsregeln** besser geregelt sein, damit man sich im Krankheitsfall wirklich die **genügende Zeit nimmt gesund zu werden** und nicht die psychische Belastung noch dazu kommt, dass, wenn man nicht da ist, keiner die Arbeit übernehmen kann.
 - Gerade in der Wissenschaft fällt auf, dass die **"Herzblut-Wissenschaftler"** auch am **Wochenende und bis spät in die Abend- und Nachtstunden** wissenschaftlich schreiben, wissenschaftliche Texte lesen oder E-Mails verschicken. Die **Work-Life-Balance schwimmt** bei diesen Kolleginnen und Kollegen, ohne dass diese die Problematiken erkennen (weil es eben ihre Leidenschaft ist). Ich glaube, gerade in der Wissenschaft ist das ein häufiger Fall und wird dann im gewissen Maße (außer man kommuniziert es deutlich) **auch von Kolleginnen und Kollegen erwartet**.
 - **Innere Uhr/Leistungsfähigkeit mit einbeziehen**. Bei mir haben sich die Arbeitszeiten in den Abend verschoben. Ich fühle mich damit deutlich wohler, da dies sowohl besser zu meiner inneren Uhr, als auch zu meiner privaten Situation passt.
 - Nachteil daran ist, dass es **quasi nie richtig Feierabend** gibt. So schaue ich auch in meine **Mails am Wochenenden oder abends**.
 - Eine flexible Home-Office-Regelung, wie sie gerade in der Corona-Zeit praktiziert wird und auch nachweislich klappt, sollte beibehalten werden. Das nimmt, gerade auch bei Pendlern, ziemlich viel Druck weg und die Lebensqualität steigt. Das Pressen des Home-Office in starre Richtlinien finde ich persönlich eher schwierig und demotivierend. Vertrauen in die Mitarbeiter ist wichtig, es sitzen, meiner Ansicht nach, die Wenigsten faul im Home-Office und machen nichts. Im Gegenteil, die **Mehrheit arbeitet sogar mehr**.
 - Home Office ist gerade für Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen toll! Man fühlt sich in seiner vertrauten Umgebung besser, kann vielleicht sogar bequemere Kleidung tragen und kann sich seine Zeit frei einteilen. Wenn es um Gesundheit im Büro geht, denken die meisten nur an
-

Rückenprobleme, Kopfschmerzen, Probleme mit den Augen oder Stress unter den Kollegen. Nahezu nie berücksichtigt werden aber weitere Krankheiten wie chronische Magen-Darm-Erkrankungen (MC, CU, RDS), Autoimmunerkrankungen etc. Diese Arbeitnehmer profitieren von weniger Stress und der Möglichkeit, in Ruhe von zu Hause arbeiten zu können und sich ihre **Arbeitszeit frei einteilen** zu können (an guten Tagen arbeitet man mehr, an schlechten kann man jederzeit gehen). So sind sie oftmals produktiver als ihre gesunden Kollegen!

Lehre

- Ich habe in den letzten Monaten gemerkt, dass ich in meiner Lehre die **nonverbalen Reaktionen der Studierenden** stark wahrnehme und meine gesamte Seminarleitung in einem ständigen Wechselspiel zu diesen Signalen steht. Seit wir von zu Hause aus und per Zoom unterrichten, fühle ich mich, als würde ich im Seminar im Dunkeln tappen, da ich am Bildschirm nicht so viele nonverbalen Reaktionen wahrnehmen kann.
- Das wichtigste ist, die **Lehre wieder schnellstmöglich in die Präsenz an der Uni zu führen**, da Online-Lehre sowohl für Dozierende als auch Studierende auf Dauer nicht funktioniert und die Bildungssituation allgemein verschlechtert. Lehre kann nur mit Präsenz optimal funktionieren.
- Diskussion: Wer übernimmt eigentlich zusätzliche Strom- und Internetkosten? Wer stellt sicher, dass alle Studierenden ausreichend vernetzt und mit **Computern ausgestattet** sind. Wer hilft den Studierenden bei **Computerproblemen** daheim?
- **Bildung braucht Präsenz**
- Für die **Lehre habe ich das Gefühl, dass Home-Office ein echter Segen ist**. Ich bin **Student und Tutor** und kenne daher beide Seiten und kann nur sagen, dass ich **sowohl das Lernen als auch das Geben von Tutorien noch nie so angenehm fand** - ganz unabhängig von Corona. Ich bin eigentlich ein geselliger Mensch, aber die technischen Möglichkeiten sind wirklich unglaublich vielfältig im Home-Office.
- **Die Arbeit in der Onlinelehre selbst läuft sehr gut.**
- Wir haben bereits vor Corona angeregt, mehr Freiraum für Tätigkeit im Home Office zu schaffen. Diese Initiative wurde zurückgewiesen mit dem Hinweis, dass das Home Office im Hinblick auf Arbeitsschutz geprüft werden müsse. Ich habe zuhause bessere Bedingungen als im Büro (Arbeitszimmer plus weitere Arbeitsorte). Obwohl ich nahe am Campus wohne, wäre dies eine attraktive Option - erst recht in der vorlesungsfreien Zeit, in der Präsenz eigentlich völlig unsinnig ist. Die Praxis hat gezeigt, dass ich z. B. Zoom **Konferenzen zur Beratung** von Studierenden **sehr gut** vornehmen kann - ggf. auch von zuhause.

Kinderbetreuung

- Meine Gesundheit zu schützen sehe ich im Moment nicht als Aufgabe meines Arbeitgebers, denn die Uni kann an den nötigen **Stellschrauben** nichts ändern (**Schule & Betreuung**). Allerdings bin ich weit über jede Grenze von Erschöpfung hinaus und hoffe, dass politische Stellen endlich die Situation von Familien in den Blick nehmen und in den einseitig gekündigten Rechtsanspruch wieder einsteigen.
-

-
- Mein aktuelles "Home-Office" ist geprägt durch die **Betreuung unserer beiden Kindergartenkinder**. Das **belastet mich sehr**, da ich das Gefühl habe, hierbei **keinem gerecht zu werden** (Kinder, Arbeit, Haushalt, Freizeit,...). Ich probiere, es durch Zeitmanagementmethoden zu strukturieren aber es ist einfach ziemlich **viel "unter einen Hut" zu bringen**, z. B. **Hobbies fallen gerade komplett weg**.
 - Während der **Corona Home-Office Situation** habe ich als **Mutter von 3 Kindern** (8, 13, 15 Jahren) die ich **zu Hause betreue, viel Stress**. Ich habe keine offizielle Unterstützung seitens meines Arbeitgebers bekommen (außer einen Coaching (3 Termine). Die **Menge meiner Aufgaben haben sich vervielfacht** (Umstellung Online-Lehre, Haushalt, Home-Schooling, keine Pause). Nach einigen Wochen hatte ich einen **Burn-Out**. NIE MEHR WIEDER!!!
 - Wie oben auch schon erwähnt. Home-Office in einer ruhigen Umgebung mit PC und Internetanschluss ist super. Aber bitte ohne Homeschooling. Die **Kinder** müssen wieder dauerhaft **umfangreich öffentlich betreut** werden!!!
 - Es wäre mental hilfreich, wenn bei Home-Office mit **Kindern gleitende Arbeitszeit** selbstverständliche wäre - ohne jedes Mal Absprachen zu treffen. Eine Art Zeit-Tracking würde als Arbeitszeitkontrolle ausreichen. In Zukunft hätten die meisten Kinder vermutlich auch wieder "Schule in der Schule" dann wäre es wieder alles leichter. L.G.
 - Ich denke, dass die Uni sich **ausgesprochen kulant** zeigt und bin dankbar dafür, dass niemand nachfragt, ob man der **vertraglich zugesicherten Arbeitszeit nachkommt**- was ich mit zwei Kindern, homeschooling, Vollzeitstelle, Haushalt und Pflegefall **aktuell nicht schaffe**.
 - **Kinderbetreuung an der Uni**.

Vertrauen

- Die Hochschule sollte Home Office als wertvollen Faktor erkennen und nicht mehr den Angestellten verweigern. Nach dem Motto "**zu Hause arbeitet ihr ja nicht**."
 - Eine flexible Home-Office-Regelung, wie sie gerade in der Corona-Zeit praktiziert wird und auch nachweislich klappt, sollte beibehalten werden. Das nimmt, gerade auch bei Pendlern, ziemlich viel Druck weg und die Lebensqualität steigt. Das Pressen des Home-Office in starre Richtlinien finde ich persönlich eher schwierig und demotivierend. **Vertrauen in die Mitarbeiter ist wichtig**, es sitzen, meiner Ansicht nach, die Wenigsten faul im Home-Office und machen nichts. Im Gegenteil, die Mehrheit arbeitet sogar mehr.
 - Das Arbeiten im Home Office ist erheblich **produktiver und effektiver** als im Büro. Allerdings bin ich der Auffassung, dass Kontakt mit Kollegen, Vorgesetzten usw. wichtig sind, nicht zuletzt wegen dem oft spontanen Austausch von Ideen, Anregungen usw. Abhängig von dem Bereich, in dem man arbeitet, ist eine Mischung von Home Office und Büro ideal.
 - In Zukunft sollte das **Vertrauen** durch die Hochschulleitung, welches zu dieser Pandemie Zeit in die Mitarbeiter gesteckt wurde weiter aufrecht erhalten bleiben, Bislang hatte ich den Eindruck, dass die Hochschulleitung eher davon ausging, dass der Mitarbeiter im Home-Office **weniger leistet als in seiner Präsenzzeit**. **Das Gegenteil ist aber der Fall**, durch die eigene flexibel einteilbare Arbeitszeit kann ich Studierenden sehr viel besser
-

und für mich auch **zeittechnisch gerechter** helfen. Auch vor der Corona Zeit hatten Studierende Fragen an Wochenenden, welche ich auch immer gerne beantwortet habe, nun ist dies regulärer Teil meiner Arbeitszeit. Auch die Vorbereitung auf meine Lehrveranstaltungen musste ich durch Vorlesungen an Montagen oft auf den Sonntag legen, auch dies ist jetzt Teil meiner flexibleren Arbeitszeit. Und zuletzt, die **Arbeit im Büro in der Hochschule ist oft durchsetzt durch Störungen** durch dritte (Studierende, Kollegen), entweder ich schließe mich in meinem Büro ein, was ich aber nicht machen möchte oder aber ich werde eben in meiner Konzentration gestört. Durch die Arbeit im Home-Office ist meine **Leistung sehr viel effektiver geworden**. Danke für die Umfrage!

Sonstiges

-
- Andere **Bürokonzepte** --> **weniger Platzbedarf**, weil nicht jeder jeden Tag vor Ort ist!
 - **Entfristung von Verträgen. Mehr Personal für Lehre. Flachere Hierarchien.**
 - Mir persönlich wäre es lieber, wenn der **Personalrat** meinen **Vertrag** verlängern ließe. Nun scheint es, ich werde vor die Tür gesetzt, weil die Bedingungen keine **Entfristung** erlauben, aber alle gleich stur sind und keinen Blick für die essentiellen Bedürfnisse der Mitarbeiter haben.
 - Trotz aller negativen Aspekte zum Thema Home-Office halte ich ein **schnelles zurückkehren zu alten Strukturen** in Zeiten der Pandemie für falsch und auch sehr fahrlässig. Ich denke jedoch das es vielen (gerade Doktoranten) ähnlich geht wie mir und die aktuell nicht optimal nutzbare Zeit die sowieso oft sehr **knapp kalkulierte zeitliche Planung der Promotion aus den Fugen gerät** (vor allem wegen **auslaufender Verträge** und somit einer **wegfallenden Finanzierung** des täglichen Lebens). Das (zumindest bei mir) erzeugt/verstärkt Druck, was auch gesundheitlich mit Sicherheit negative Folgen hat/ haben kann.
 - **Rauchverbot** auf dem gesamten Gelände der Bergischen Universität! **Lärmintensive Arbeiten** (insb. Gärtner) nicht zu Kernarbeitszeiten der Beschäftigten.
-

