

**Organisationale Fragen des Arbeitsschutzes in der  
Hochschule:  
Im Spannungsfeld zwischen Verhaltens- und  
Verhältnisprävention**

Hiltraut Paridon

Dezember 2022

# Eine kleine Abfrage

Wenn ich Sie fragen würde: Wer ist für Ihre Sicherheit und Ihre Gesundheit bei der Arbeit verantwortlich?

Was würden Sie antworten?

Wenn ich Studierende fragen würde: Wer ist für Ihre Sicherheit und Ihre Gesundheit bei der Arbeit verantwortlich?

Was würden die antworten?

# Meine Beobachtung

- gesamtgesellschaftliche Tendenz, immer stärker die Verantwortung auf den Einzelnen zu verschieben

Das gilt nicht nur beim Arbeitsschutz, aber eben auch beim Arbeitsschutz.



www.unsplash.com

07.12.2022



www.pixabay.de



www.pixabay.de

Ich sehe das kritisch und möchte ein paar Gedanken mit Ihnen teilen

# STOP

- im Arbeitsschutz gilt die sogenannte Maßnahmenhierarchie
- Verhältnisprävention hat Vorrang vor Verhaltensprävention
- die Maßnahmen-Hierarchie scheint sich aufzuweichen

- Was könnten Ursachen sein?
  - Warum ist das kritisch?



Im Folgenden stelle ich einige Vermutungen vor, deren Grundlage oft meine Beobachtungen und Gespräche mit anderen darstellen und keine wissenschaftliche Belege (es gibt sie nicht – leider wird zu wenig dazu geforscht).

# Mögliche Ursachen für den Trend zur Verhaltensprävention

## 1. Thema Psychische Belastungen

- Bedeutung des Themas hat im Arbeitsschutz deutlich zugenommen
  - Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) im Jahr 2013
  - „Psyche“ seit 2013 Schwerpunktthema der GDA
- viele technisch orientierte Akteure taten sich schwer damit, sich dem Themengebiet zu nähern
- bei Ärzten und Psychologen steht klassischerweise zunächst eher das Individuum im Fokus
  - ⇒ sie betrachten v.a. das Verhalten der einzelnen Person und weniger die Arbeitsbedingungen bzw. das gesamte Arbeitssystem
  - ⇒ sie haben wenig Ahnung von Technik – denken nicht an „T“
  - ⇒ es entstanden zahlreiche Stressbewältigungsseminare und „Resilienz-Trainings“, in denen man „lernen“ sollte, seine persönliche Belastbarkeit zu erhöhen oder seine Widerstandskraft zu stärken



Huber, O. Das psychologische Experiment

# Konsequenz

- die Psychologen haben sich gefreut, Geld zu verdienen
- die Unternehmer haben sich gefreut, das Thema „loszuwerden“
- die Sifas auch

Nur langsam setzt(e) sich die Erkenntnis durch, dass es bei den psychischen Belastungen – wie bei allen andern

Gefährdungsfaktoren – um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen geht.



# Mögliche Ursachen

## 2. Begriffsverwirrung: Arbeitsschutz, BGM und BGF

**Arbeitsschutz:** Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

**BGM:** betriebliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse entwickeln, deren Ziel die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation ist sowie die Befähigung zum gesundheitsfördernden Verhalten der Beschäftigten (Badura & Hehlmann, 2003).

**BGF:** zielt auf einen Prozess ab, allen Menschen ein höheres Maß an Selbstbestimmung über ihre Gesundheit zu ermöglichen und sie damit zur Stärkung ihrer Gesundheit zu befähigen (WHO, 1986).

Viele Personen scheinen die Unterschiede nicht zu kennen und auch nicht die gesetzlichen Bedingungen, die damit verknüpft sind.

Interessanterweise scheint in vielen Betrieben ein BGM zu existieren, wobei die gesetzlichen Verpflichtungen jedoch nicht erfüllt werden.

# Konsequenz

- die Krankenkassen haben Maßnahmen kostenlos angeboten
- die Unternehmer haben sich gefreut, ihren Beschäftigten etwas anzubieten
- es ist einfacher für die Führung, denn Beschäftigte tragen die Verantwortung und nicht die Arbeitgeber und Führungskräfte
- die Beschäftigten haben sich gefreut: Äpfel sind ja auch lecker
- es ist ein gutes Gefühl, eine hohe „Gesundheitskompetenz“ zu haben
- die Maßnahmen sind einfacher zu realisieren - um die Reichweite hat sich erst mal niemand gekümmert



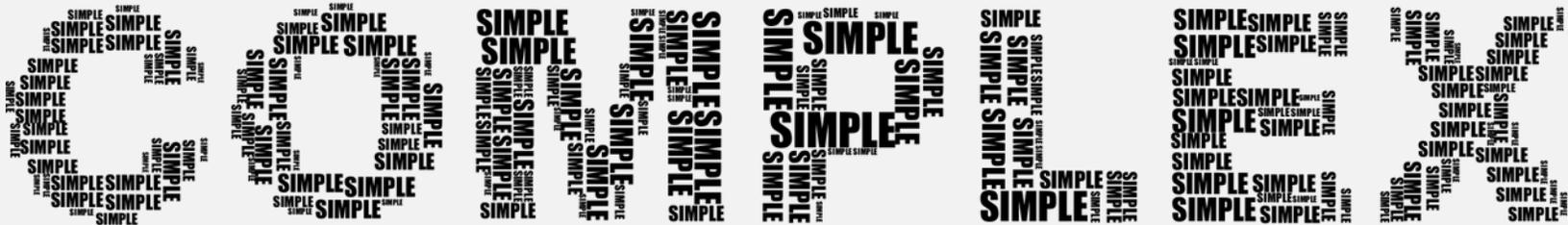
# Mögliche Ursachen

## 3. gesamtgesellschaftlicher Trend

- da der Staat nicht (mehr) für alle sorgen kann, wird Eigenverantwortung stärker gefordert => z. B. die aktivierende Arbeitsmarktpolitik "Fördern und Fordern"
- extreme Betonung des positiven Denkens (Krisen als Chance, Probleme als Herausforderung usw. usw.)
- lebenslanges Lernen und Kompetenzorientierung
- das Zukunftsinstitut von M. Horx bezeichnet „Individualisierung“ als Megatrend
  - Selbstverwirklichung innerhalb einer einzigartig gestalteten Individualität
  - angetrieben durch die Zunahme persönlicher Wahlfreiheiten und individueller Selbstbestimmung

# Ist das denn schlimm?

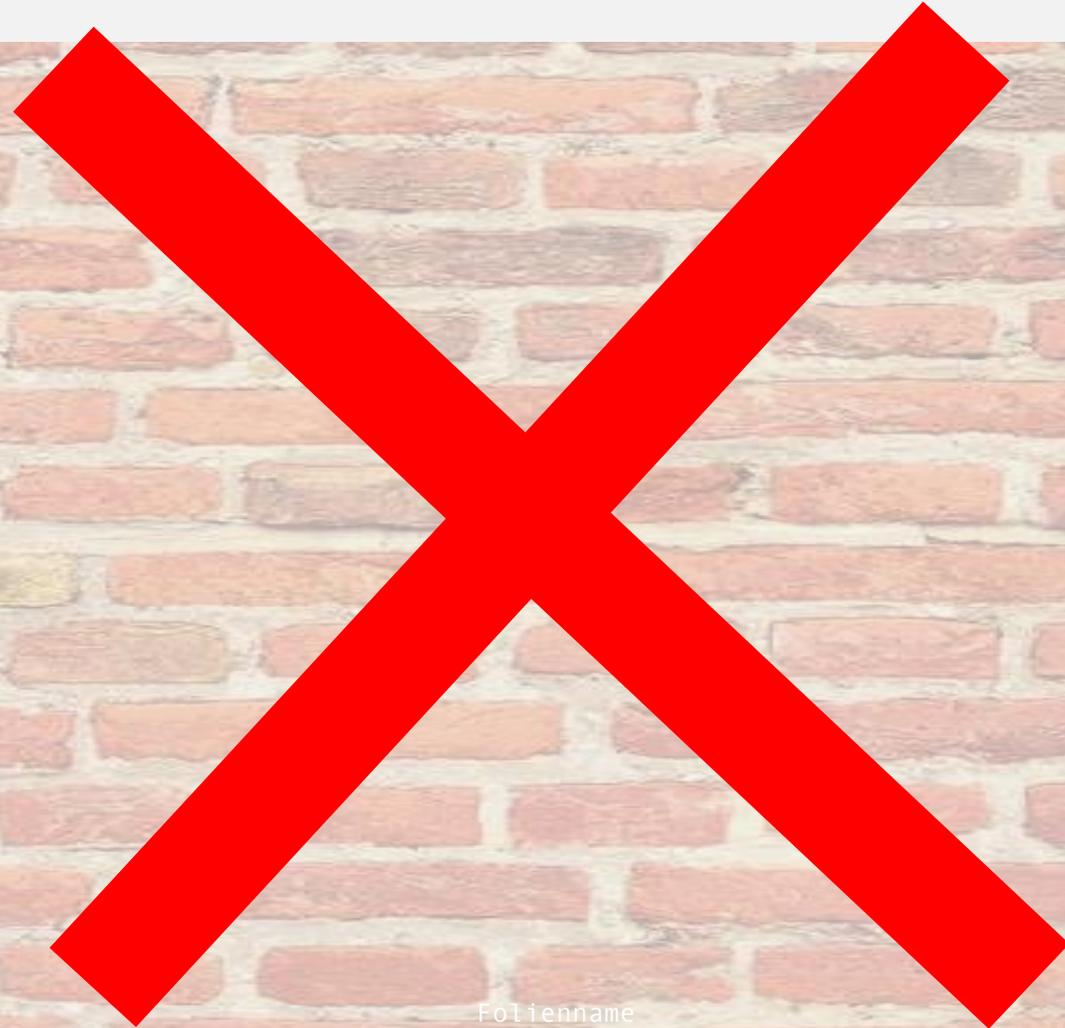
- Wenn sich jede/r um die eigene Sicherheit und Gesundheit kümmert ist doch alles gut, ODER?
- Wenn jede/r lernt, stressresistent zu werden, ist das doch auch gut, ODER?



Wie so oft: **So einfach ist es eben nicht.**

# Nicht alle Arbeitsbedingungen lassen sich kompensieren

Es gibt keinen „Schutzwall“, so dass Menschen gegen Gefährdungen immun sind



# Nicht alle Arbeitsbedingungen lassen sich kompensieren

Es gibt keinen „Schutzwall“, so dass Menschen gegen Gefährdungen immun sind

- ⇒ gäbe es einen solchen Schutz, wäre eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen nicht mehr erforderlich
- ⇒ die Verantwortung würden dann die Beschäftigten tragen: Sie müssen sich nur richtig bemühen und an ihrer Resilienz arbeiten und alles positiv sehen - dann können ihnen ungünstige Arbeitsbedingungen nichts mehr anhaben
- ⇒ die Verantwortung des Arbeitgebers entfällt, die Arbeitsbedingungen sicher und gesund zu gestalten
- ⇒ der Arbeitgeber kann die Arbeitsmenge beliebig erhöhen, Personal ausdünnen, die Komplexität der Anforderungen steigern, die Stressschraube weiter andrehen usw. usw.
- ⇒ **ABER**: schlecht gestaltete Nacht- und Schichtarbeit, mangelnde Pausen, ständige Erreichbarkeit sind Beispiele für Arbeitsbedingungen, die sich nicht einfach kompensieren lassen
- ⇒ das widerspricht dem Schutzgedanken und den Arbeitgeberaufgaben

# Unterschiedliche Ausgangslagen und Ressourcen

Nicht alle haben dieselben Startbedingungen

- Arbeitsbedingungsfaktoren kommen nicht isoliert vor, sondern treten stets in Belastungskonstellationen auf
- Belastungen können kumulativ wirken und sich gegenseitig verstärken
- andererseits können Ressourcen negative gesundheitliche Folgen abpuffern
- das Risiko zu erkranken ist in unserer Gesellschaft ungleich verteilt
- es gibt vulnerable, d.h. „verletzliche“ Gruppen, die ein besonders hohes Risiko tragen, unter Folgewirkungen zu leiden, zu erkranken oder vorzeitig zu sterben
- neben anderen Faktoren spielt hier der Berufsstatus eine deutliche Rolle
- vor allem Personen in unteren sozialen Schichten (Hierarchien) und Männer sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt
- die ungleiche Verteilung von Ressourcen und Lebensbedingungen sind hochbedeutsam für die jeweiligen Gesundheitschancen



# Unterschiedliche Ausgangslagen und Ressourcen

## Nicht alle haben dieselben Startbedingungen

- bei einigen Berufen kommt es zu einer deutlichen Kumulation von Gefährdungen (z.B. Arbeit mit Gefahrstoffen in Schichtarbeit und unter Zeitdruck und ohne ergonomische Arbeitsmittel)
- andere Berufe verfügen eher über Ressourcen, die Gefährdungen abpuffern können => das sog. „Matthäus-Prinzip“ => geht auf eine Bibelstelle zurück und lässt sich zusammenfassen in dem Satz: „Wer hat, dem wird gegeben.“
- auch im Bereich der (Weiter-)Bildung wird dieses Prinzip beschrieben => viele Bildungsangebote verbreitern die Wissensluft zwischen bildungsfernen und bildungsnahen Bevölkerungsgruppen => Weiterbildung kann bereits zuvor bestehende Ungleichheiten nicht kompensieren, sondern sogar verstärken
- je nach Tätigkeit, Beschäftigungsverhältnis und Lebensumständen ist es für viele Beschäftigte schwieriger, sich selbst „aus eigener Kraft“ gesund zu erhalten
- diejenigen, die bereits an Arbeitsplätzen mit geringerem Risikopotential arbeiten und die sich Maßnahmen der Gesundheitsvorsorge eher leisten können ( wie z.B. sportliche Aktivitäten in Vereinen, gesündere Nahrungsmittel, Entspannungskurse usw. usw. aufgrund besseren Verdienstes oder günstigerer Arbeitszeiten), profitieren noch weiter von betrieblichen Maßnahmen und Weiterbildungen im Bereich der Verhaltensprävention, während diejenigen mit den schlechteren Bedingungen weniger profitieren



<https://www.bsr.de/feiertagsregelungen-21790.php>

# Verhalten wird von Verhältnissen (mit-)bestimmt

das zeigt die Forschung

- berühmte psychologische Studie zu diesem Thema bereits 1969
- Forscher stellte ein Auto mit geöffneter Motorhaube und fehlenden Kennzeichen in unterschiedlichen Stadtteilen ab und beobachtete, was passiert
- Stadtteil A: die Bronx in New York => arm und sozial-schwach
- Stadtteil B: Palo Alto in Kalifornien => gut situiert
- **Ergebnis:**
- das Auto wurde in der Bronx innerhalb von 24 Stunden geplündert bzw. weiter demoliert
- das Auto in Palo Alto wurde nicht angefasst
- erst nach weiterer Zerstörung durch den Forscher, begann auch hier eine Plünderung durch die Anwohner
- <sup>07</sup> **Interpretation:** eine schlechte Umgebung und schlechte Vorbilder begünstigen Fehlverhalten



# (Un-) Ordnung

zwei Küchen:      1) mit dreckigem Geschirr in der Spüle und Unordnung im Raum  
                         2) ordentlich – alles war sauber und da, wo es hingehört

In beiden Küchen: frei zugängliche Schalen mit Keksen, Crackern und mit Karotten

Die Versuchspersonen wurden per Zufall entweder der chaotischen oder der ordentlichen Küche zugeordnet und sollten dort einzeln zehn Minuten auf einen Forscher warten.

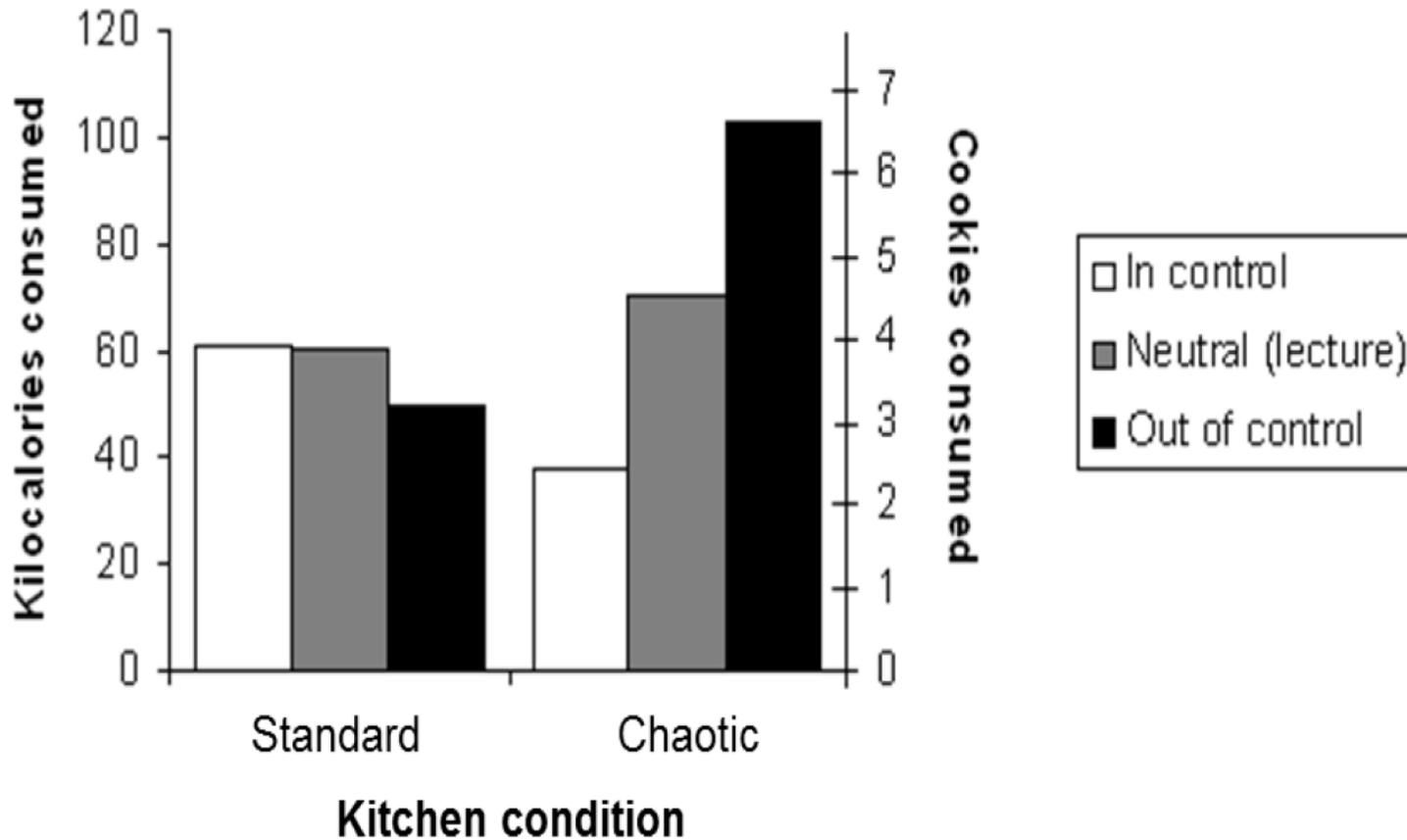
Darüber hinaus sollten sie 5 min etwas schreiben - entweder über eine Zeit in ihrem Leben, in der sie alles im Griff hatten oder in der es eher chaotisch war oder über die letzte Veranstaltung, die sie besucht hatten.



Danach sollten sie eine „Geschmacksbeurteilungsaufgabe durchführen. Dabei durften sich nach Belieben an den angebotenen Snacks bedienen; sie wussten nichts über den eigentlichen Zweck des Versuchs.

Anschließend wurde überprüft, wie viel und was in beiden Küchen verspeist worden war.

# Ergebnis



Es gibt eine Wechselwirkung zwischen Umfeld und Stimmung.

Wenn man sich selber „out of control“ fühlt, wirkt sich eine unordentliche Umgebung sehr deutlich aus

⇒ mögliche Erklärung: Das chaotische Umfeld löst die geistige Einstellung aus:

„Alles scheint hier außer Kontrolle – dann kann ich mich auch gehen lassen.“

# Natur und Gesundheit

- eine Reihe von Studien zeigt, dass es eine Verbindung von Gesundheit und Naturerleben gibt (bzw. einer grünen Umgebung)
- eine der ersten Untersuchungen hierzu wurde 1984 veröffentlicht:
  - ⇒ zwei Patientengruppen wurden nach einer OP verglichen
  - ⇒ Gruppe 1 lag in einem Raum mit Blick in die Natur
  - ⇒ Gruppe 2 lag in einem Raum mit Blick auf eine Mauer
  - ⇒ **Ergebnis:** die mit dem Blick in die Natur brauchten weniger Schmerzmittel, beschwerten sich weniger und hatten eine kürzere Aufenthaltsdauer
- nicht nur die Gesundheit, sondern auch andere Variablen hängen mit einer grünen Umgebung zusammen, z.B.
  - Aufmerksamkeit
  - kognitive Entwicklung von Kindern
  - Kriminalität



Pixabay.com

# Funktioniert Verhaltensänderung isoliert?

It is unreasonable to expect people to change their behavior when the social, cultural and physical environments around them fully conspire against them....”

Adapted from M. Marmot/Institute of Medicine Report

oder auch: “Wie soll ich es in einer ungesunden Umgebung schaffen, mich gesund zu verhalten?”



Professor Sir  
Michael Marmot

<http://4.bp.blogspot.com/-5UzxIHytaFM/T9iKb4LpUII/AAAAAAAAAMo/XdlUXqQX2ZU/s1600/1.+Michael+Marmot+photo.jpg>

# Damit keine Missverständnisse aufkommen

- natürlich spielt Verhalten im Bereich Sicherheit und Gesundheit eine Rolle, denn Menschen können sich nicht nicht-verhalten
- natürlich können verhaltenspräventive Maßnahmen sinnvoll sein und helfen, Menschen gesund zu



Pixabay.com

erhalten

- natürlich ist es sinnvoll, Menschen zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, sich weiterzubilden
- natürlich kann es sinnvoll sein, sich einmal mit den persönlichen Mechanismen der Stressverarbeitung auseinanderzusetzen und zu lernen, wie es besser geht, wie man sich gesund ernährt etc.

- natürlich ist es ein sinnvolles Ziel, Menschen dabei zu unterstützen von einer unmündigen Abhängigkeit zu einem selbstbestimmtem Leben zu kommen
- natürlich ist die Mitarbeit der Beschäftigten erforderlich, damit verhältnispräventive Maßnahmen greifen

können

Foliename

20

# Verhaltenspräventive Maßnahmen....

- sind ohne Frage ein wichtiger Bestandteil für die Prävention und den Gesundheitsschutz  
⇒ in diesem Bereich sind z.B. die Krankenkassen gut aufgestellt

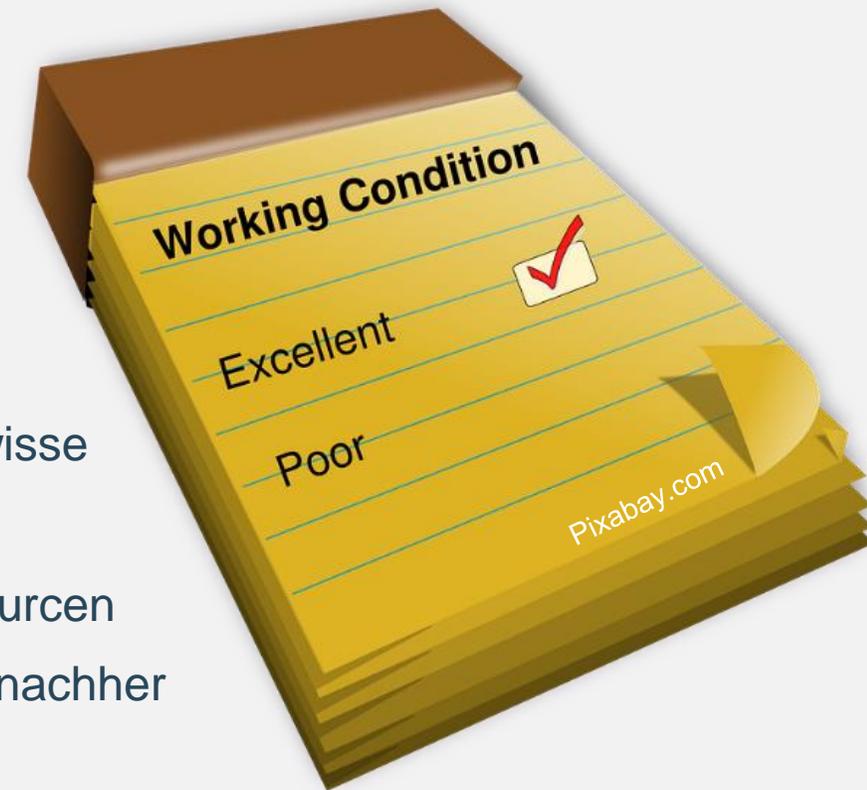
- im Arbeitsschutz sind die Prioritäten anders

⇒ der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitsbedingungen so gesund und sicher wie möglich zu gestalten

⇒ das ist oft nicht einfach und möglicherweise spiegelt die Orientierung auf Verhaltensprävention manchmal eine gewisse Hilflosigkeit wider

⇒ niemand weiß genau, ob eine Maßnahme, die viele Ressourcen erfordert, ob z.B. eine arbeitsorganisatorische Umstellung nachher Erfolg hat - sie muss auch noch evaluiert werden

⇒ außerdem gibt es oft Widerstand, wenn Menschen ihre Arbeitsabläufe o.ä. ändern müssen und freiwillige verhaltenspräventive Maßnahmen „tun weniger weh“





# An Hochschulen

finden wir viele Menschen,

- ⇒ die aus den besseren Lebensbedingungen kommen
- ⇒ bei denen sich also Ressourcen kumulieren
- ⇒ die kognitiv in der Lage sind, sich mit Gesundheitsthemen auseinander zu setzen und die lernen, wissenschaftliche Texte zu lesen und zu verstehen
- ⇒ die sich für Sicherheit und Gesundheit nicht oder nur wenig interessieren (sie sind halt jung....)
- ⇒ die eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung und eine internale Kontrollüberzeugung haben und somit stark verhaltengesteuert denken
  - ⇒ Sie erkennen häufig nicht die Bedeutung der Verhältnisprävention

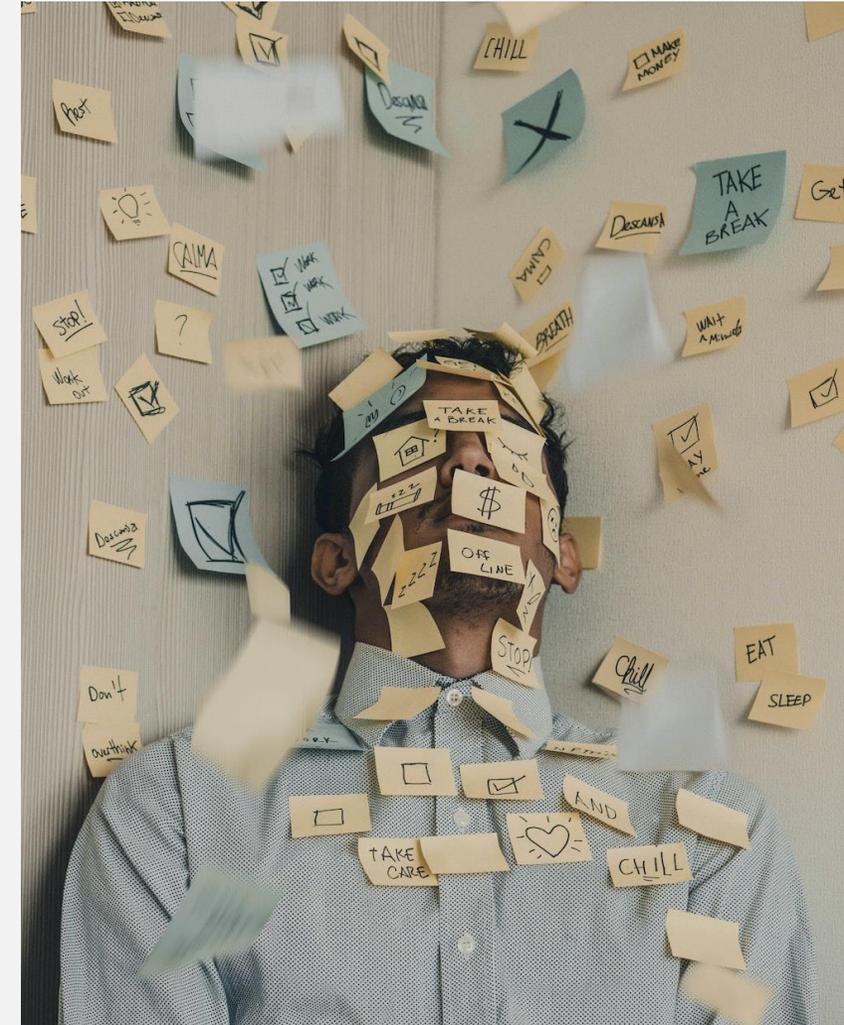
# Meine Bitte

Positionieren Sie sich so oft, so laut und so deutlich wie möglich:

**Verhältnisprävention ist und bleibt wichtig!**

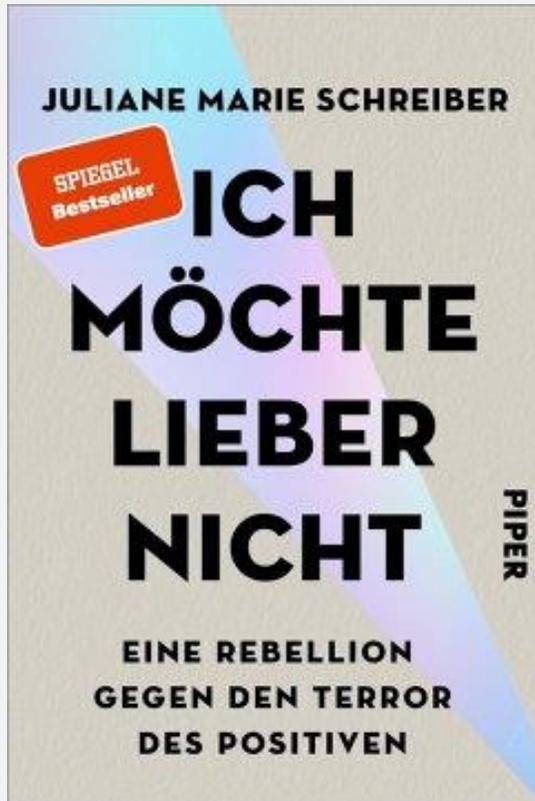
Wer, wenn nicht Sie als Sifas?

- verhaltenspräventive Maßnahmen dürfen keinesfalls zu einer Verantwortungsverschiebung führen
- die Maßnahmenhierarchie im Arbeitsschutz darf nicht aufgeweicht werden
- die Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist und bleibt eine prioritäre Aufgabe
- es geht um den Schutz aller und besonders derjenigen, bei denen sich Risiken kumulieren und ist insofern auch ein soziales Gebot



www.unsplash.com

# Eine Buchempfehlung



Warum positives Denken uns nicht weiterbringt, Schimpfen aber schon  
Dieses Buch ist ein Aufruf zum Widerstand gegen die Ideologie unserer Zeit: den Zwang des Glücks.

Ratgeber und Duschbäder fordern uns auf, positiv zu sein. Wir sollen Scheitern als Chance begreifen und ständig unser Selbst entfalten. Doch der Terror des Positiven nervt, belastet jeden von uns und schwächt den Zusammenhalt: Wir betrachten Glück als Prestige und verstehen politische Probleme als persönliches Versagen. Das zeigt nicht nur die psychologische Forschung, sondern auch die Geschichte. Dagegen hilft nur Rebellion: Schimpfen ist Ausdruck gelebter Freiheit, ohne Schmerz gibt es keine Kunst, und Wut ist der Motor des Fortschritts. Denn die Welt wurde nicht von den Glücklichen verändert, sondern von den Unzufriedenen.

# Und nun

wünsche ich Ihnen viel  
Freude bei der Tagung  
und Erfolg bei Ihrem Engagement  
für die Verhältnisprävention!