

09.20

In Kooperation mit:



71. Jahrgang
September 2020
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de

MaxiFlex[®]
ULTIMATE[™]

adapt[®]

31%

**KÜHLERE HÄNDE
ALS IN GÄNGIGEN HANDSCHUHEN¹**

OTG[®]
Intelligent Glove Solutions

1 Vergleich zwischen MaxiFlex[®] Ultimate[™] und MaxiFlex[®] Ultimate[™] mit der AD-APF[®] Cooling Technology

www.atg-glovesolutions.com

Lehren aus der Corona-Pandemie für den Arbeitsschutz **378**
„Systemrelevante“ Arbeit, Gesundheitsschutz und die Chancengleichheit der Geschlechter **383**

Weiterentwicklung der Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit **394**

ESV ERICH SCHMIDT VERLAG

„Uni@Home“ – Herausforderungen und Moderatoren der Prävention – Teil 1 von 2

Seit März wurde über Dienstanweisungen der Präsenzbetrieb an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland nahezu vollkommen eingestellt. Seitdem arbeitet ein Großteil der Beschäftigten teils erstmalig von zu Hause aus. Die mit der Umstellung aufs „Home-Office“ einhergehenden Chancen und Risiken für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten sowie Möglichkeiten der Prävention wurden in einer Befragung erfasst. Ein besonderer Fokus liegt auf den hemmenden und fördernden Faktoren der Inanspruchnahme der Präventionsmaßnahmen.

Der erste Teil des Beitrags befasst sich mit aktuellen Herausforderungen der Prävention bei Home-Office und stellt die Befragung vor. Eine Analyse der Ergebnisse der Befragung folgt im zweiten Teil.

Im Durchschnitt arbeiten und studieren rund 23.000 Studierende¹ und 3.651 Mitarbeiter*innen² auf dem Campus der Uni Wuppertal. Seit dem 17. März ergibt sich ein ungewohntes Bild: Büros und Hörsäle bleiben leer, Studierende und Lehrende arbeiten größtenteils von zuhause aus und treffen sich nur noch zu digitalisierten Lehrveranstaltungen vor dem Heimrechner. Aufgrund der besonderen Situation im Hinblick auf die SARS Covid19-Pandemie (Corona) werden die folgenden Regelungen zum Einsatz des „Home-Office“ als mobile Arbeitsform erlassen: Die jeweiligen Vorgesetzten sollen ihren Mitarbeiter*innen die Erbringung ihrer Arbeitsleistung im „Home-Office“ ermöglichen, sofern dies im jeweiligen Bereich tatsächlich umsetzbar und unter Berücksichtigung der mit dem Arbeitsplatz verbundenen dienstlichen Aufgaben vertretbar ist.

Auch das kommende Wintersemester wird für Studierende und Lehrende weiterhin im Zeichen der Corona-Pandemie stehen. Ein sogenanntes Hybridsemester, also eine Kombination aus digitalen Lehrveranstaltungen sowie Lehrveranstaltungen vor Ort wurde beschlossen. Zudem hat das Thema „Home-Office“ im

Hochschulkontext durch die Coronakrise neue Impulse bekommen. So empfinden mehr als 90% der Hochschulen die aktuelle Situation als Chance, sich im Bereich digitalen Lernens und Lehrens langfristig aufzustellen [1]. Wenn der Präsenzbetrieb an Hochschulen wieder in vollem Umfang startet, wird die „alte Normalität“ deshalb nicht wieder eintreten. Stattdessen werden Teile der Strukturen, die während Uni@Home erwachsen sind, weiterhin genutzt und in den neuen Arbeitsalltag etabliert werden.

Für den Arbeitsschutz stellt sich somit die Frage, wie „Home-Office“ im Rahmen einer Pandemie bezogen auf den Infektionsschutz zu bewerten ist, aber auch bezogen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Zudem gilt es in Erfahrung zu bringen, wie Beschäftigte im „Home-Office“ durch Präventionsmaßnahmen zu schützen sind und wie die Umsetzung und Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen im „Home-Office“ zu fördern ist. Auch über die akute Krisensituation hinaus ist diese Zeit als Umstellungszeit zu sehen und von großer Bedeutsamkeit für den prospektiven Arbeitsschutz. So müssen die aktuellen Impulse mitgestaltet, Risiken minimiert, und Chancen genutzt werden, um langfristig zu einer menschengerechten Gestaltung der Arbeit beizutragen.

Belastungen im „Home-Office“

Beim Arbeiten im „Home-Office“ als mobile Arbeitsform sind viele Gestaltungsparameter dem Erwerbstätigen selber überlassen: Arbeitszeiten können teils flexibel gestaltet werden, Arbeitsabläufe sind weniger standardisiert, und bezüglich der inhaltlichen Gestaltung haben Beschäftigte mehr Freiräume. Die Praxis zeigt allerdings, dass Freiräume nicht unbedingt von Beschäftigten genutzt werden, um Belastungen bei der Arbeit zu reduzieren und so ihre Gesundheit zu schützen [2,3].

Beschäftigte im „Home-Office“ arbeiten im Schnitt deutlich mehr als Beschäftigte ohne „Home-Office“ und machen weniger Pausen [4,5]. Dies gilt auch für Beschäftigte im öffentlichen Dienst. Bei einer Befragung 2015 ga-

ben die Beschäftigten, die zumindest gelegentlich im „Home-Office“ arbeiten an, im Schnitt sechs Überstunden pro Woche zu leisten, was doppelt so viele Überstunden sind, wie bei den übrigen Beschäftigten [6]. Quellen belegen darüber hinaus Zusammenhänge zwischen „Home-Office“ und erhöhten Werten bezüglich Erschöpfung, Lustlosigkeit, Konzentrationsproblemen, Problemen mit dem Abschlafen nach Feierabend und Schlafstörungen [7]. Besonders das Verschwinden von Grenzen von Arbeit und Privatleben kann negativ auf Gesundheit und Wohlergehen wirken.

Andere Quellen verweisen darauf, dass selbstbestimmtes Arbeiten und „Home-Office“ mit geringeren psychischen Belastungen und besserer Gesundheit einhergehen können [8]. Darüber hinaus kann die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch „Home-Office“ verbessert werden [9]. Es werden zudem in Teilen positive Zusammenhänge zwischen „Home-Office“ und Arbeitszufriedenheit sowie positiven Emotionen festgestellt [10]. Die Hauptgründe scheinen in der als höher erlebten Autonomie in der Gestaltung der Arbeit, unterbrechungsfreies Arbeiten sowie ein Wegfall der Reisezeiten zu liegen [11]. Ausschlaggebend ist zudem, wie viel von zuhause aus gearbeitet wird³, die Aufgabenpassung auf „Home-Office“⁴, ob eine Kompensation des reduzierten, sozialen Austausches möglich ist [14], die Regulation der Erreichbarkeit⁵ sowie persönliche Kompetenzen, wie die Fähigkeit zur Grenzziehung [16] und Selbstmanagement [17]. Hierzu gehören auch technische und räumliche Voraussetzungen, die eine Trennung von Arbeit und Privatleben überhaupt ermöglichen. Auf Seiten des Arbeitgebers kann Führungsentwicklung dazu beitragen, dass die

³ Meta-Analyse zeigte ansteigende Produktivität und Wohlbefinden bis ca. 2,5 Tage Home-Office pro Woche, danach Abfall an Produktivität und verstärktes Empfinden sozialer Isolation [12]

⁴ viel Unabhängigkeit, wenig Zusammenarbeit, zwischenmenschliche Beziehungsqualität und Empathie gefordert [13]

⁵ die Erreichbarkeit über mobile Kommunikationskanäle um einer Always-on-Kultur entgegen zu wirken [15]

¹ Versicherte i. S. des SGB VII (vgl. § 2 DGVV Vorschrift 1 und DGVV Regel 100.001)

² Beschäftigte i. S. von § 2 Abs. 2 ArbSchG

Effekte von „Home-Office“ auf Gesundheit und Wohlergehen positiv ausfallen⁶.

Die Effekte von „Home-Office“ auf die Gesundheit fallen also sehr unterschiedlich aus. Wichtig an dieser Stelle ist, dass „Home-Office“ bisher meist freiwillig war, wodurch in erster Linie Personen, deren Zuhause grundlegende Bedingungen für „Home-Office“ erfüllen, im „Home-Office“ gearbeitet haben. Aktuell ist ein solcher Selbstselektionsmechanismus aus Infektionsschutzgründen ausgesetzt. Insofern lassen sich die bisher gut untersuchten Effekte der Belastungen im „Home-Office“ und Bedingungen nicht ohne Weiteres auf die jetzige Situation oder zukünftig bestehenbleibende Änderungen übertragen.

Klar ist aber, dass, wenn „Home-Office“ durch die aktuelle Krise nachhaltig verbreiteter bleibt, durch Prävention dazu beigetragen werden muss, Chancen für Gesundes Arbeiten im „Home-Office“ unabhängig von (sozialen) Voraussetzungen zu erschaffen⁷. Prävention im „Home-Office“ bringt, abgesehen von bestimmten Gefährdungspotenzialen, die vermehrt beim Arbeiten im „Home-Office“ auftreten, weitere Herausforderungen mit sich⁸.

Herausforderungen und Chancen der Prävention im „Home-Office“

Eine der großen Herausforderung von Prävention bei flexibler Arbeit, die mit der Auflösung der herkömmlichen Strukturen einhergeht, ist es, dass Erwerbstätige für Belange des Arbeitsschutzes schwerer zu erreichen sind. So können z.B. Angebote der Prävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung 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, in Anspruch zu nehmen und umzusetzen.

Vor allem eigenmotiviertes Handeln von Arbeitnehmern, ohne explizite An-

weisung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin, kommt somit immer größere Bedeutung zu⁹. Es ist also wichtig, systematisch die moderierenden Einflüsse der Inanspruchnahme und Umsetzung von präventiven Maßnahmen z.B. im „Home-Office“ zu untersuchen. So können die Stellen und Faktoren im gesamten Entscheidungs- und Umsetzungsprozess der Implementierung von Maßnahmen aufgedeckt werden, die möglicherweise über den Erfolg oder Misserfolg von Maßnahmen entscheiden. Hemmende Faktoren können daraufhin reduziert sowie fördernde Faktoren verstärkt werden, bis eine nachhaltige Interventionsumsetzung auch abseits des Arbeitsorts gesichert ist¹⁰. Das kann z.B. über Interventionen erfolgen, die bei impliziter Verhaltenssteuerung ansetzen, also bei Aufmerksamkeitsprozessen, Bewusstseinsbildung, Erfahrungslernen sowie handlungssteuernden Werten und Normen und somit die strukturellen, organisatorischen und gesellschaftlichen Zusammenhänge, in denen sich das Individuum bewegt, mit einbeziehen¹¹.

Die Befragung

Um die aktuelle Belastungssituation im „Home-Office“, Möglichkeiten der Prävention und moderierende Faktoren der Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen zu untersuchen, wurde eine online Befragung der Mitarbeiter*innen von Hochschulen durchgeführt. Folgende zentrale Fragen sollten durch die Befragung beantwortet werden: Welche Belastungen werden durch „Home-Office“ reduziert, wo entstehen neue Gefährdungspotenziale? Wie schätzen Beschäftigte selber ihre Arbeitssituation im „Home-Office“ ein? Welche Prä-

ventionsangebote werden von den Beschäftigten wahrgenommen? Schützen Erwerbstätige darüber hinaus aktiv ihre Gesundheit im „Home-Office“? Was sind mögliche hemmende und fördernde Faktoren dafür?

Die Befragung „Arbeit @ Home – Belastungen und Präventionsangebote“ wurde vom 28. Mai bis zum 30. Juni 2020 durchgeführt. Es nahmen insgesamt 855 Beschäftigte teil, wobei nach Ausschluss unvollständiger Datensätze insgesamt 670 in die Analyse eingehen können. Eine Beschreibung der Teilnehmer*innen finden Sie in Tabelle 1. Die Einladung, an der Befragung teilzunehmen, war durch die Personalräte der Unis per Email an die Beschäftigten versendet worden.

Die Befragung bestand aus drei Teilen: Der erste Teil diente dazu, einen allgemeinen Einblick von der Arbeitssituation und der Situation zu Hause zu gewinnen. Im folgenden Teil wurden psychische Belastungen am regulären

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%
Arbeitsverhältnis	
Befristet	50%
Unbefristet	39%
Hochschulen	
Bergische Universität Wuppertal	41%
FH Südwestfalen	21%
Hochschule Niederrhein – University of Applied Sciences	18%
Westfälische Hochschule	14%
Entfernung zum Wohnort	
bis 15 km	46%
16 bis 50 km	35%
50 bis 100 km	14%
über 100 km	5%
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%

⁹ Die Schutzpflichten des Arbeitgebers für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, auch vor einer „Selbstaussbeutung“, gelten aber uneingeschränkt (vgl. insbesondere §§3, 4, 5, 6, 7 und 12 ArbSchG, ArbZG). Die Anforderung an Telearbeitsplätze richten sich nach §§ 1 Abs. 3 i.V. mit § 2 Abs. 7 ArbStättV. Bei mobilen Arbeitsformen einschließlich „Home-Office“ sind neben dem ArbSchG und dem ArbZG insbesondere die übergreifenden Vorschriften der BetrSichV zu beachten, die im Übrigen für die Verwendung von Bildschirmgeräten bei der Arbeit insgesamt gilt.

¹⁰ Peters et al. haben z.B. folgendes festgestellt: Präventive Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, 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“ [21]. Für präventive Maßnahmen, die diese Aspekte im Zusammenhang mit Selbstgefährdung mit einbeziehen, siehe [22]

¹¹ Modell 2, nach dem Konzept von Hale und Borys [23,24].

⁶ Auch für Führungskräfte geht die Umstellung auf Home-Office mit einem Lernprozess und einer Führungstransformation hin zu Ziel- und Ergebnisorientierung, klarer Kommunikation, Delegation und geteilter Führung einher [18]

⁷ § 1 SGB I

⁸ Vgl. z.B. Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention [19]; Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen, Dialogprozess Arbeiten 4.0 [20]

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 habe mich 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 %

Tab. 1: Beschreibung der Teilnehmer*innen der Befragung in Prozentanteilen der in die Analyse eingehenden Gesamtstichprobe (n = 670)

Arbeitsplatz und im „Home-Office“ über eine gekürzte Fassung des Fragebogens zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (FGBU) [25] sowie eine allgemeine Einschätzung der Produktivität und Beanspruchung im „Home-Office“ abgefragt.

Der letzte Teil der Befragung befasste sich mit Präventionsmaßnahmen und hemmenden und fördernden Faktoren der Inanspruchnahme. Hier hatten Teilnehmer*innen auch die Möglichkeit, explizit zu äußern, welche Unterstützung sie sich zum Schutz ihrer Gesundheit im „Home-Office“ auf die Dauer wünschen. Erste Ergebnisse zeigen, dass auch die Beschäftigten sich durchaus wünschen,

auch nach der Krise vermehrt im „Home-Office“ zu arbeiten.

Diese Erkenntnis unterstreicht die Bedeutsamkeit davon, Einblicke zum Stand von Sicherheit und Gesundheit beim Arbeiten im „Home-Office“ zu erlangen und herauszufinden, wie Beschäftigte bestmöglich durch Prävention zu unterstützen sind. Eine Analyse der Ergebnisse der Befragung werden in einem folgenden Artikel dargestellt.

Danksagung: Die Verfasserin dankt Herrn Prof. Dr. Ralf Pieper sowie Frau Dr. Achterberg (Vorsitzende des Personalrats (PR-Wiss) der Bergischen Universität Wuppertal), Herrn Dr. Sprick (FH Niederrhein), Frau Dr. Stolle (FH Südwestfalen) und Frau Dr. Kallweit (Westfälische Hochschule) herzlich für die Unterstützung und Zusammenarbeit. ■

DIE AUTORIN

Lea Ueberholz, M.Sc.,
Bergische Universität Wuppertal, wiss. Mitarbeiterin

LITERATUR

- [1] Hetze, P., & Kröger, A. (2020). Hochschul-Barometer. Sonderbefragung unter 168 Hochschulen. Retrieved from <https://www.hochschulbarometer.de/>
- [2] Bredehöft, 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.
- [3] 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.
- [4] Rupiotta, K., & Beckmann, M. (2016). Arbeit im Homeoffice: Förderung der Arbeitsbereitschaft oder Einladung zum Faulenzen? *PERSONAL- quarterly*, 03, 14–19. Retrieved from <http://zeitschriften.haufe.de/ePaper/personal-quarterly/2016/319C4A30/files/assets/basic-html/page14.html>
- [5] Lott, Y. (2019). Weniger Arbeit, mehr Freizeit. Wofür Mütter Und Väter Flexible Arbeitsarrangements Nutzen. Hg. V. WSI Report. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. (47). Retrieved from <https://d-nb.info/1186819537/34>
- [6] Arbeitsrecht.org (2017). Homeoffice führt zu Überstunden. Retrieved from <https://www.arbeitsrecht.org/personalrat/arbeitszeiten-oeffentlicher-dienst/homeoffice-fuehrt-zu-ueberstunden-2/>
- [7] Badura, B., Ducki, A., & Schröder, H. (2019). Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen (1st ed. 2019). Fehlzeiten-Report. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-59044-7>
- [8] Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *The Cochrane Database of Systematic Reviews*, (2), CD008009. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2>
- [9] 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>
- [10] 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.
- [11] 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). baa: bericht. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- [12] 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>
- [13] Golden, T. D., & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter’s job in their performance: examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34(1), 55–69. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- [14] Weichbrodt, J., & Schulze, H. (2020). Weichbrodt, Johann, and Hartmut Schulze. „Gestaltung mobil-flexibler Arbeit. In M. Zölch, M. Oertig, & V. Calabrò (Eds.), *Flexible Workforce – Fit für die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt?* (pp. 157–182). Bern: Haupt Verlag.
- [15] Weichbrodt, J., Schulze, H., Gisin, L., Tanner, A., & Welge, K. (2015). Forschungsbericht“ Ge-MobAU“: Gestaltung mobil-flexibler Arbeit in grossen und mittleren Unternehmen.
- [16] Gisin, L., Schulze, H., & Degenhardt, B. (2016). Boundary Management as a Crucial Success Factor for Flexible-Mobile Work, Demonstrated in the Case of Home Office. In B. Deml, P. Stock, R. Bruder, & C. M. Schlick (Eds.), *Advances in Ergonomic Design of Systems, Products and Processes* (pp. 375–394). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- [17] Furtner, M. (Ed.) (2018). *Self-Leadership: Praxis und Anwendung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

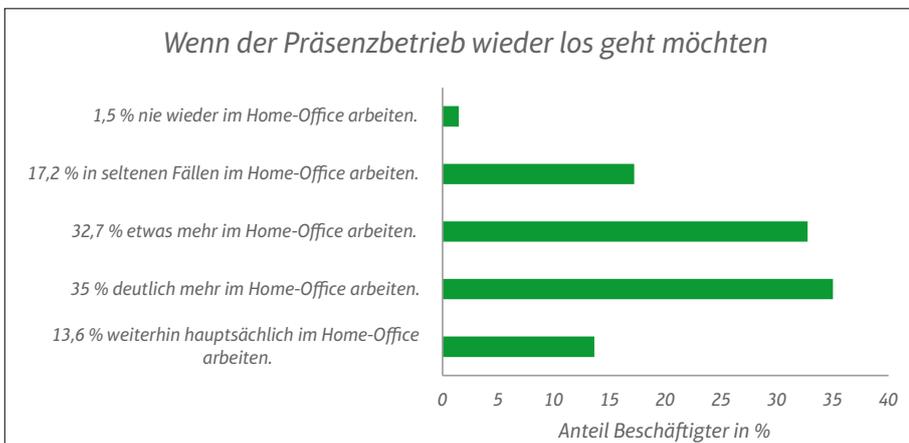


Abb. 1: Wunsch nach „Home-Office“ Möglichkeiten nach der Krise in Prozent, ausgehend von der in die Analyse eingehenden Gesamtstichprobe (n = 670).

- [18] Willms, J., & Weichbrodt, J. (2020). Mobiler, flexibler, selbstorganisierter – Führungstransformation als Voraussetzung für erfolgreichen Wandel. In O. Geramanis & S. Hutmacher (Eds.), *Der Mensch in der Selbstorganisation: Kooperationskonzepte für eine dynamische Arbeitswelt* (pp. 161–175). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-27048-3_10
- [19] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) (2016). *Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen*.
- [20] 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“*. Retrieved from https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_zukunft_diskussionspapier_mikfeld.pdf
- [21] Peters, K. (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In N. Kratzer (Ed.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement* (pp. 105–122). Berlin: Sigma. Retrieved from https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-3-642-29201-9_20
- [22] 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 Erhebungsinstrumentes*. *Wirtschaftspsychologie*, 17, 49–59.
- [23] 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>
- [24] 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>
- [25] Dettmers, J., & Krause, A. (im Druck). *Der Fragebogen zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen FGBU. Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie*.