

Podcast „Ganz sicher“

## Folge 7: Risiken wahrnehmen und kommunizieren

### Intro

Ganz sicher - der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

### Katrin Degenhardt

Erfolg lässt sich nicht erzwingen, aber man kann viel dafür tun. Über Kommunikation, Führung, sicheres und gesundes Arbeiten und Motivation der Beschäftigten. Im Podcast der BG ETEM kommen Themen aus der betrieblichen Praxis vors Mikrofon. Herzlich willkommen! Mein Name ist Katrin Degenhardt. Risikowahrnehmung. Warum Beschäftigte sich in Gefahr bringen und was Führungskräfte dagegen tun können? Darum geht es in unserem Podcast.

Wir alle begeben uns ja regelmäßig in Gefahr. Manchmal bewusst, meistens aber unbewusst. Im Arbeitsumfeld und im Privatleben zum Beispiel üben Menschen vielfach mehrere Tätigkeiten gleichzeitig aus, die Konzentration erfordern. Sie telefonieren zum Beispiel während der Autofahrt am Handy – natürlich mit Freisprechanlage – oder unterhalten sich beim Kochen mit einer anderen Person. Möglich ist das, weil Menschen die Erfahrung machen, dass parallele Tätigkeiten in der Regel kein erhöhtes Unfallrisiko darstellen. Für die Wahrnehmung von Gefahren am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsweg kann eine geteilte Konzentration aber problematisch sein.

Was sind die psychologischen Mechanismen hinter der Wahrnehmung von Gefahren und der Einschätzung von Risiken? Wie äußern sich diese Mechanismen im Betrieb? Und wie kann man ihnen begegnen? Was können und sollten Führungskräfte tun, um ihre Angestellten zu sensibilisieren, aufzuklären und zu risikobewusstem Verhalten zu animieren?

Meine Gäste zu diesem Thema sind Professorin Hiltraut Paridon, Professorin für Medizinpädagogik und Studiengangsleiterin an der Hochschule für Gesundheit in Gera. Sie ist uns zugeschaltet.

Und Janine Bechara, Ingenieurin für Textiltechnik und Aufsichtsperson bei der BG ETEM.

Herzlich willkommen an Sie beide.

### Hiltraut Paridon und Janine Bechara

Hallo, hallo.

### Katrin Degenhardt

Frau Paridon, ich fange mal mit Ihnen an. Was beeinflusst eigentlich die Wahrnehmung von Gefahren und Risiken? Warum schätzen wir manche Situationen als gefährlich ein und andere nicht? Ist das auch zum Beispiel eine Charakter- oder Typfrage?

**[00:02:29] - Hiltraut Paridon**

Zunächst vielleicht erst mal, um das zu klären, dieses Thema Gefahrenwahrnehmung. Wenn wir darüber sprechen, dann könnte man das ja auf ganz verschiedenen Ebenen betrachten. Also das heißt, auf der sensorischen Ebene sehe ich etwas oder fühle ich etwas, tut mir gerade was weh oder so? Das ist eine andere Gefahrenwahrnehmung als Dinge, die ich vielleicht über eine längere Zeit einschätze. Wenn ich mich frage, wie gefährlich ist es, beim Autofahren gleichzeitig zu telefonieren? Das sind unterschiedliche Dinge. Das eine bezieht sich mehr auf unsere Sinne. Was nehme ich gerade wahr? Und das andere bezieht sich eher auf, wie wir Psychologen sagen würden, auf Lernprozesse. Was haben wir gelernt? Wie gefährlich ist etwas? Und das spielt die viel größere Rolle als solche Charakterunterschiede. Was habe ich gelernt in meinem Leben, was gefährlich ist, wofür bin ich immer gewarnt worden? Schon als Kind beginnt das ja. Sagen meine Eltern zu mir, ja, das ist gefährlich, kletter nicht auf den Baum oder sagen die halt eher: Kletter mal auf den Baum, du musst es auch lernen, da hochzuklettern. Wir fangen sehr früh an, solche Dinge zu lernen.

Und die Frage nach den Charaktereigenschaften oder bestimmten Lebensabschnitten: Es gibt gewisse Unterschiede. Jugendliche zum Beispiel gehen eher Risiken ein. Das hat mit Gehirnumbauten zu tun, während der Adoleszenz, während der Jugend. Und wir finden auch eben, dass es ein bisschen Geschlechtsunterschiede gibt. Aber das sind eigentlich zu vernachlässigende Dinge. Im Wesentlichen sind es die Lernprozesse unseres Lebens, dass wir sagen, das ist eher gefährlich und das ist eher ungefährlich.

### **Katrin Degenhardt**

Frau Bechara, wie sehen Sie das denn aus Ihrer Erfahrung? Wie nehmen Menschen Gefahr wahr und was erleben Sie da besonders in ihrer Tätigkeit als Aufsichtsperson in punkto Gefahrenwahrnehmung?

### **Janine Bechara**

Ja, das ist wirklich auch ein bisschen altersabhängig. Also das ist schon so, dass wir auch finden, dass Auszubildende eine besondere Fürsorge benötigen. Das erkennt man auch daran, dass eben unter 18-jährige mindestens zweimal jährlich unterwiesen werden müssen. Weil – wie Frau Pardon eben auch angesprochen hat – ist eben die Gefahr schon eher gegeben bei jungen Menschen. Und das hat der Gesetzgeber eben dann dementsprechend aufgenommen.

### **Katrin Degenhardt**

Wie nehmen Sie selbst denn in Ihrer Rolle als Aufsichtsperson potenzielle Gefahren wahr? Wie identifizieren Sie das denn?

### **Janine Bechara**

Ja, das fällt mir wahrscheinlich einfacher als den Mitarbeitern, weil die Mitarbeiter – man sagt so nett – betriebsblind teilweise sind. Die gehen jeden Tag mit gewissen Gefahren um. Das sind sie auch gewohnt. Das merkt man ganz häufig, wenn ich zum Beispiel in ein Dentallabor komme. Die haben natürlich mit Gefahrstoffen zu tun, die haben mit Stäuben zu tun. Und dort ist es so, dass man am Arbeitsplatz gar keine offenen Getränke oder so haben sollte. Der Staub kann da reinkommen und dann – klar, nimmt man den Staub, diese Gefahrstoffe oral auf und gefährdet sich. Und das ist dann auch so eine Sache.

Das muss nicht schlechter schmecken, ich kriege nicht Kopfschmerzen und so was, aber im Laufe der Zeit kann sich daraus etwas ergeben. Natürlich dann erst oft 30, 40 Jahre später. Und natürlich wissen das die Personen. Wenn ich dann reinkomme. Dann merke ich oft, vor allem, wenn ich unangemeldet bin, dass die dann die Kaffeetasse oder so, die offene, die dann am Arbeitsplatz steht, ganz vorsichtig nach hinten schieben. Also Sie wissen das schon. Ja, aber dadurch, dass Sie jeden Tag mit der Gefahr umgehen, ist es einfach so, dass es schon ein bisschen vernachlässigt wird.

### **Katrin Degenhardt**

Ist wahrscheinlich auch relativ abstrakt. Also, dass, letztendlich, Sie sagten gerade, 30, 40 Jahre später, letztendlich erst die Folgen vielleicht zu sehen sind. Das ist etwas, was man in dem Moment vielleicht auch verdrängt. Kann das sein?

### **Janine Bechara**

Ja, das ist wie so ein Dachdecker, der jeden Tag aufs Dach muss. Der weiß auch, dass es gefährlich ist. Aber wenn ihm morgen die Knie schlottern würden, dann wäre es auch der verkehrte Beruf. Es ist immer was Gutes und was Schlechtes – diese Gewohnheit an die Gefahr.

### **Katrin Degenhardt**

Aber man muss natürlich sagen, welche Folgen kann es haben, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Gefahren falsch einschätzen? Haben Sie da vielleicht sogar ein konkretes Beispiel?

### **Janine Bechara**

Ja, das ist auch oft ein Stück Bequemlichkeit, dass man gewisse Gefährdungen in Kauf nimmt, die für einen vielleicht beherrschbar sind. Es gibt auch so ein Beispiel im Logistikbetrieb. Da gibt es sehr viele Förderbänder, die dann auch häufig übliche Wege behindern. Das wäre der vermeintlich kürzere Weg, eben über dieses Förderband zu klettern, als dann diesen Umweg zu gehen. Und die Menschen wollen dann lieber schnell in die Pause. Wenn so ein Verhalten beobachtet wird, dass Dinge in Kauf genommen werden, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen und dann auch die Gefährdung in Kauf genommen wird, dann müssen vor allem da spätestens die Vorgesetzten reagieren.

### **Katrin Degenhardt**

Frau Paridon: Welche Bedeutung hat denn ein Betriebsklima von Offenheit und Angstfreiheit auch für die Wahrnehmung von Gefahren beziehungsweise auch für den Umgang mit Gefahren?

### **Hiltraut Paridon**

Ein großes, wenn es um den Umgang mit den Gefahren geht. Da würde ich dann noch mal sagen, erst mal die Gefahrenwahrnehmung. Das hat vielleicht das Betriebsklima nicht ganz so viel damit zu tun, aber wie gehe ich damit um? Und dafür ist es super, super, super wichtig. Denn wenn ich nicht bereit bin, offen darüber zu reden, dass ich vielleicht etwas ganz ungefährlich finde, was aber mein Sicherheitskollege für gefährlich hält oder mein Vorgesetzter für gefährlich hält, dann werde ich nie ins Gespräch darüber kommen. Warum sind wir da unterschiedlicher Ansicht? Wie kommen wir eigentlich dazu und was können wir dagegen tun? Nur wenn wir wirklich offen sind, vielleicht auch Fehler zugeben oder Dinge, wo wir uns unsicher verhalten, auch bereit sind zuzugeben. Nur dann kommen wir weiter, um an die Ursachen zu kommen. Warum verhalte ich mich denn an dieser Stelle unsicher?

### **Katrin Degenhardt**

Vielleicht auch jetzt noch mal an Sie die Frage, Frau Bechara: Was können denn – oder wie können Unternehmerinnen und Unternehmer Regeln – weil es werden ja nun mal auch Regeln aufgestellt, die eben für den Arbeitsschutz wichtig sind – so durchsetzen, dass sie nicht als Regel wahrgenommen werden in dem Sinne, sondern einfach einleuchtend und nachvollziehbar sind?

### **Janine Bechara**

Das ist nun mal nicht vermeidbar, wie Sie eben auch erwähnt haben. Und dafür gibt es ja auch eigentlich eine Gefährdungsbeurteilung, die jedes Unternehmen für die einzelnen Arbeitsplätze und Mitarbeiter erstellen muss. Und da überlege ich ja im Vorfeld, welche Gefahr kommt auf meinen Mitarbeiter hinzu? Es kann schon mal passieren, dass vielleicht paar Ausnahmesituationen vergessen werden, aber da ist eben – wie gesagt – die Kommunikation dann auch wieder so wichtig, weil in der Gefährdungsbeurteilung und an der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sind im besten Fall auch alle beteiligt. Das heißt nicht nur der Vorgesetzte oder der Unternehmer, sondern auch der Mitarbeiter, der diese Tätigkeit ausführt. Und der kann dann auch sagen: Hm, das wird aber hier schwierig. Gibt es da nicht vielleicht eine andere Lösung, anstatt dass man einfach die Regel dann ausrollt? Man arbeitet zusammen und auch in der Gefährdungsbeurteilung. Und wenn Sachen anscheinend unbequem oder unpraktisch oder Zeit kosten, dann muss man darüber reden und versuchen, zusammen eine Lösung zu finden. Vielleicht wird man die nicht immer finden. Das kann durchaus sein. Aber es ist dann anerkannt.

### **Katrin Degenhardt**

Wie sollen denn jetzt Unternehmerinnen und Unternehmer und auch Fachkräfte für Arbeitssicherheit am besten mit Regelverletzungen von Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen umgehen?

### **Janine Bechara**

Wenn es dafür Regeln gibt und der Mitarbeiter sich nicht daran hält, dann sollte man natürlich erst mal das Gespräch suchen, wenn mir das aufgefallen ist. Und dann müssen im nachgehenden Fall auch Konsequenzen erfolgen, die auch allseits bekannt sind. Und dann müssen die aber auch durchgesetzt werden. Also wenn ich sage, bei dem Regelverstoß passiert das und das, und ich ermahne dich jetzt noch mal, machst du das aber weiter, dann gibt es die und die Folge für dich, dann muss ich das auch

durchziehen, weil dann kommt der Aspekt wieder mit rein. Ich habe was gemacht, das war nicht richtig, aber mir passiert ja nix. Dann mache ich das eben noch mal.

### **Katrin Degenhardt**

Was meinen Sie, Frau Paridon?

### **Hiltraut Paridon**

Wenn ich einen Regelverstoß feststellen würde bei meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, würde ich auch als erstes ins Gespräch gehen. Was ich tun würde, ist die zu fragen, warum die sich nicht an die Regel halten. Welchen Grund haben die dafür, das zu tun, was sie tun? Denn häufig gibt es gute Gründe dafür. Und dafür brauche ich wieder dieses offene Betriebsklima und diese Fehlerkultur und Offenheit im Umgang miteinander. Und wenn ich dann erfahre, dass mir der Beschäftigte sagt – meinetwegen, er arbeitet ohne Schutzeinrichtung oder hat die außer Kraft gesetzt, die Schutzeinrichtung – und der sagt mir: Na ja, der Chef hat heute Morgen gesagt, wir müssen so und so viel Gegenstände noch produzieren. Das schaffe ich nicht mit Schutzeinrichtung, weil die mich behindert. Dann ziehe ich andere Konsequenzen, als wenn er halt irgendeinen anderen Grund hat. Also ich muss erst mal wissen, warum verhalten sich die Menschen so, wie sie sich verhalten? Und die meisten haben dafür gute Gründe, dass sie das tun.

Und deshalb denke ich, wir müssen viel mehr dahin kommen, zu wissen, warum verhalten sich die Menschen so, wie sie sich verhalten und die Gründe dafür zu finden? Damit zeige ich nämlich, das ist für mich auch Kommunikation auf Augenhöhe, weil ich dem Mitarbeiter damit zeige, ich interessiere mich ernsthaft dafür, warum du dich so verhältst, um dann mit dir eine Lösung zu suchen, wie es anders sein könnte. Wir müssen ja eins bedenken: Verhalten zu ändern, ist mit das schwierigste Geschäft in unserem Leben. Verhalten neu zu erlernen, geht noch etwas besser. Verhalten zu ändern, ist total schwierig. Und wenn jetzt, sagen wir mal, eine Regel ist: Wir halten uns am Geländer fest. Und dann gehe ich die Treppe runter und ich halte mich nicht am Geländer fest. Dann ist das weder meine böse Absicht noch irgendwie, weil ich verblödet bin oder so was, sondern dass ich einfach nicht dran gedacht habe. Ja, und dann ist es viel besser. Ich würde jetzt meine Frau und ich, wir sind Kolleginnen und wir würden miteinander vereinbaren: Pass auf, wir müssen uns jetzt umgewöhnen. Wir müssen jetzt lernen, uns am Geländer festzuhalten. Wir weisen uns freundlich darauf hin. Und wenn wir das vereinbart haben, dass wir das gemeinsam tun, dann ist es auch okay. Weil dann kann ich das ja von ihr annehmen, weil ich das ja mit ihr gemeinsam vereinbart habe und dass jetzt nicht unbedingt irgendjemand anders ist, wo ich das Gefühl habe, der will mich nur kritisieren.

### **Katrin Degenhardt**

Was animiert da am besten? Lob? Kritik? Beides? Nichts davon. Ist es situationsabhängig? Frau Paridon.

### **Hiltraut Paridon**

Also grundsätzlich: Anerkennung würde besser als Kritik funktionieren auf längere Sicht. Ich muss das auch immer eine gewisse Zeit durchhalten. Wenn mein Betriebsklima so ist, dass ich bisher nur gemeckert habe. Und auf einmal würde ich das jetzt umkehren und sagen Okay, ich lobe euch, wenn ihr euch regelkonform verhaltet, dann würden die Mitarbeiter denken: Ist die krank oder was ist mit der? Was wir nicht unbedingt so gerne haben, ist, dass der Chef uns sagt, was wir zu tun haben in Zukunft, sondern dass wir das gemeinsam vereinbaren, wie wir bestimmte Dinge verändern wollen. Das kann man in der Teamsitzung machen oder in der Morgenbesprechung oder je nachdem, was man an Besprechung hat, dass man sagt als Vorgesetzter: Okay, mir ist das und das aufgefallen, wir halten uns alle nicht an die Regel. Das ist gefährlich und ich würde ja gerne was ändern. Erst mal fragen: Warum macht ihr das? Was können wir da ändern? Und ansonsten würde ich immer sagen, auch Anerkennung für die, die sich an Regeln halten. Denn was wir häufig im Betrieb haben, ist folgendes: Wir haben, die, die sich an Regeln halten. Und das wird aber gar nicht weiter zur Kenntnis genommen, weil die laufen ja so mit durch. Und dann haben wir die, die sich nicht an Regeln halten. Und da wird aber häufig auch nichts gemacht, sondern da wird weggeguckt und es wird nichts gesagt, es wird nichts gemacht. Und jetzt haben wir die nebeneinanderstehen und die, die sich an die Regeln halten, die denken sich irgendwann mal: Ja, sage mal, wieso bin ich eigentlich blöd? Ich halte mich hier immer an Regeln. Und Kollege Müller nicht. Aber Kollege Müller passiert überhaupt nichts. Das ist total unfair. Dann höre ich jetzt auch auf, mich an Regeln zu halten.

Ja, wir freuen uns alle, wenn wir mal ein Lob kriegen, auch wenn wir einfach unseren Arbeitsvertrag erfüllt haben. Wir freuen uns alle, wenn mal auffällt: Da hast du was richtig gemacht und deine Arbeit, du machst deine Arbeit gut und du machst sie sicher. Und das sehe ich als deine Vorgesetzte. Das häufiger mal zu sagen, das wäre super. Und auf der anderen Seite die, wo ich sehe, die halten sich nicht an Regeln, das ganz klar anzusprechen, das muss jetzt nicht oder sollte auch nicht immer vor versammelter Mannschaft sein, darum geht es nicht. Grundsätzlich mehr Anerkennung für die Leute, die sich an die Regeln halten und ihre Arbeit gut und sicher machen. Und die, die es nicht tun. Da muss auch darauf hingewiesen werden. Und da dürfen wir nicht wegschauen. Das würde ich dazu sagen.

### **Janine Bechara**

Da stimme ich auch zu, dass man einfach viel zu wenig lobt. Das sollte man auf alle Fälle tun. Und auch vorhin, was ich erwähnt habe, dass man, wenn jemand gegen die Regeln verstößt, dass man erst mal das Gespräch sucht. Natürlich würde ich in dem Gespräch auch fragen, was die Gründe dafür sind. Lob an sich ist sehr wichtig und was auch gut ist, eben dieser Zusammenhalt. Wir haben ja noch Sicherheitsbeauftragte, die an sich ein gutes Standing im Unternehmen haben sollten. Das heißt, dass sie auch gut akzeptiert werden. Und die sollten ja auch kollegial auf bestimmte Punkte hinweisen, zum Beispiel auf das Schuhwerk oder auf die Sicherheitshandschuhe, auf den Gehörschutz, dass man einfach mal nett sagt: Hör mal, vergiss nicht hier, hier hängt der Gehörschutz. Du hast jetzt mit einer lauten Maschine zu tun. Schützt dein Gehör. Aber das muss natürlich jemand sein, der eben auf Augenhöhe agieren kann und der das nicht als Kritik so ausspricht, sondern so einen gewissen Fürsorgestatus vielleicht auch innehat. Und die Leute, die sollte man sich eben auch zunutze machen.

### **Katrin Degenhardt**

Welche Bedeutung hat denn das Ansehen einer Führungskraft zum Beispiel bei den Beschäftigten für die Arbeitssicherheit?

### **Janine Bechara**

Natürlich hat eine Führungskraft auch immer ein Vorbildverhalten. Allerdings ist es schon so, die Führungskraft, die muss ja auch gemocht werden. Wenn die immer von oben herab ist, dann hat keiner großartig Lust auch ihrem Vorbild nachzueifern. Der sollte versuchen, eine gute Beziehung zu seinen Mitarbeitern herzustellen und eben da auch auf Augenhöhe zu agieren. Das ist sehr wichtig. Und wenn er dann sich noch vorbildlich verhält und seinen Mitarbeitern auch die Zeit einräumt und auch ein offenes Ohr für Probleme hat, dann kann das sehr gut gelingen.

### **Katrin Degenhardt**

Was meinen Sie, Frau Professor Paridon?

### **Hiltraut Paridon**

Ich würde gerne noch etwas sagen zu diesem auf Augenhöhe und das wie Dinge. Also es ist ja schwierig. Wenn ich jemandem sage, du hast dich an die Regeln nicht gehalten, dann ist das irgendwie eine Kritik. Da beißt die Maus keinen Faden ab. Das ist halt nicht schön und deshalb glaube ich auch, wir müssen mehr dahin, dass die Menschen das empfinden, als nicht, mein Ziel ist nicht, zu kritisieren, sondern mein Ziel ist, dass du gesund bleibst. Also dieses „ich kümmere mich um dich“, dieses Wertschätzende.

Ich mache das bei meinen Kindern. Ich habe, ich habe noch Kinder. Und dann sage ich denen immer im Winter: Setzt die Mütze auf und dann wollen sie es auch nicht so gerne. Und dann sage ich immer: Ich mache das doch nicht, um dich zu ärgern. Ich sagte doch nicht: Setz die Mütze auf, um dich zu ärgern, sondern ich sage dir das, weil ich um deine Gesundheit besorgt bin.

Ich möchte, dass du gesund bleibst. Und inzwischen ist es schon ein Spaß bei uns zu Hause halt, weil die Kinder dann immer sagen: Ja, Mama, ich weiß, ich soll gesund bleiben. Ich setze die Mütze schon auf.

Sicherheit und Gesundheit, das hat oft einen schlechten Stand. Das ist eben mit Regeln und Kritik und immer so was Negatives. Dabei ist es doch eigentlich etwas so Cooles, was wir haben, dass wir möchten, dass Menschen gesund und sicher ihre Rente erreichen können. Das ist doch total wichtig. Also und mehr in dieses: Ich kümmere mich um dich und deine Gesundheit ist mir ein Anliegen und deshalb weise ich dich darauf hin, dass du dich gerade unsicher verhältst.

### **Katrin Degenhardt**

Das hat sich schon fast wie ein Schlusswort angehört. Und deswegen würde ich auch sagen, Frau Bechara, Sie haben auch so zustimmend genickt. Wir lassen es auch als Schlusswort stehen. Das ist wunderbar. Es geht auch wirklich um die Fürsorge. Ich glaube, das ist ganz wichtig, dass man das als

Führungskraft oder als Unternehmer oder Unternehmerin wirklich in diesem Zusammenhang den Mitarbeitenden auf jeden Fall auch so vermittelt.

Ich würde mich an dieser Stelle ganz herzlich bedanken an Sie und wir kommen jetzt noch zu unserer kleinen Schlussrunde „Ganz spontan“. Und ich bitte Sie jeweils um eine ganz kurze, knappe Antwort auf meine Fragen.

Es geht darum, was glauben oder wissen Sie ist gefährlicher: Radfahren oder Motorradfahren? Frau Bechara?

### **Janine Bechara**

Radfahren.

### **Katrin Degenhardt**

Frau Paridon?

### **Hiltraut Paridon**

Motorradfahren. Aber da würde ich schon fragen. Kurz geht gar nicht, weil es kommt drauf an, auf die gefahrenen Kilometer. Und was nennen die da gefährlich? Unfallzahlen, -folgen. Und so weiter. So einfach ist es meistens nicht.

### **Katrin Degenhardt**

Man muss immer differenzieren. Aber vielleicht zu auf zur Aufklärung. Es stimmt wirklich: Die Antwort ist nicht ganz eindeutig. Denn laut Verkehrsunfallstatistik 2021 kamen zwar mehr Motorradfahrer als Radfahrer ums Leben, gleichzeitig wurden aber mit knapp 89.000 Radfahrenden mehr als doppelt so viele, leicht- oder schwerverletzt wie Motorradfahrer.

### **Hiltraut Paridon**

Genau: Dazu müsste man die Kilometerzahl rechnen. Wie viele Kilometer sind die gefahren, um dann das relative Risiko zu berechnen? Sagt jetzt mal die Wissenschaftlerin.

### **Katrin Degenhardt**

Und der hören wir gerne zu. Wo passiert mehr? Nächste Frage. Auf der Arbeit oder auf dem Weg dahin? Oder im eigenen Haushalt?

### **Janine Bechara**

Im eigenen Haushalt.

### **Katrin Degenhardt**

Was meinen Sie?

### **Hiltraut Paridon**

Würde ich auch sagen. Und auf dem Weg zur Arbeit relativ gesehen auch wieder mehr als auf der Arbeit. Am sichersten sind wir, wenn wir arbeiten gehen.

### **Katrin Degenhardt**

Und das ist natürlich auch vollkommen richtig. Tödliche Wege- und Arbeitsunfälle 2020 insgesamt 637 versus 13.056 tödliche Unfälle im Haushalt. Man muss allerdings dazu sagen, der guten Ordnung halber, dass die meisten im Haushalt verunfallten Menschen ab 65 Jahre und aufwärts alt sind, also nicht mehr im erwerbstätigen Alter.

### **Hiltraut Paridon**

Weil die ja auch zu Hause sind. Wir haben ja, wenn wir arbeiten, dann haben wir ja gar nicht so viele Chancen, zu Hause zu verunfallen, weil wir ja auf Arbeit sind.

### **Katrin Degenhardt**

Ganz genau. Noch eine Frage – auch ganz spannend: Wer lebt eigentlich gefährlicher? Ein Berufssportler oder eine Berufssportlerin? Oder ein Lokführer beziehungsweise eine Lokführerin?

### **Hiltraut Paridon**

Ich würde sagen, Lokführerin.

### **Katrin Degenhardt**

Was meinen Sie?

### **Janine Bechara**

Ich würde den Sportler nehmen. Einfach konträr.

### **Katrin Degenhardt**

Und beide haben quasi recht. Es ist nämlich fast gleich auf: 54 beziehungsweise 53 Unfälle je 1.000 Vollarbeiter im Jahr 2020. Jetzt noch mal eine Frage – Hand aufs Herz. Gehen Sie selbst ab und zu über eine rote Ampel?

**Janine Bechara**

Manchmal schon.

**Katrin Degenhardt**

Frau Paridon?

**Hiltraut Paridon**

Ja.

**Katrin Degenhardt**

Warum? Wieso? Weshalb wollen wir jetzt nicht weiter erläutern? Herzlichen Dank noch mal an Sie beide, an Frau Professor Paridon und an Frau Bechara für dieses sehr interessante Gespräch.

**Janine Bechara**

Danke, gerne.

**Hiltraut Paridon**

Gerne, und tschüss!

**Katrin Degenhardt**

Ja, und an all unsere Hörer und Hörerinnen: Abonnieren Sie uns gerne – überall da, wo es Podcasts gibt. Und ich ziehe noch mal ein kleines Fazit. Verständigen Sie sich auf Regeln, die wirklich wichtig sind, und scheuen Sie sich nicht, immer wieder auf diese Regeln hinzuweisen, denn nur das erhöht im Laufe der Zeit die Risikowahrnehmung. Ganz sicher.

ENDE