

06.18

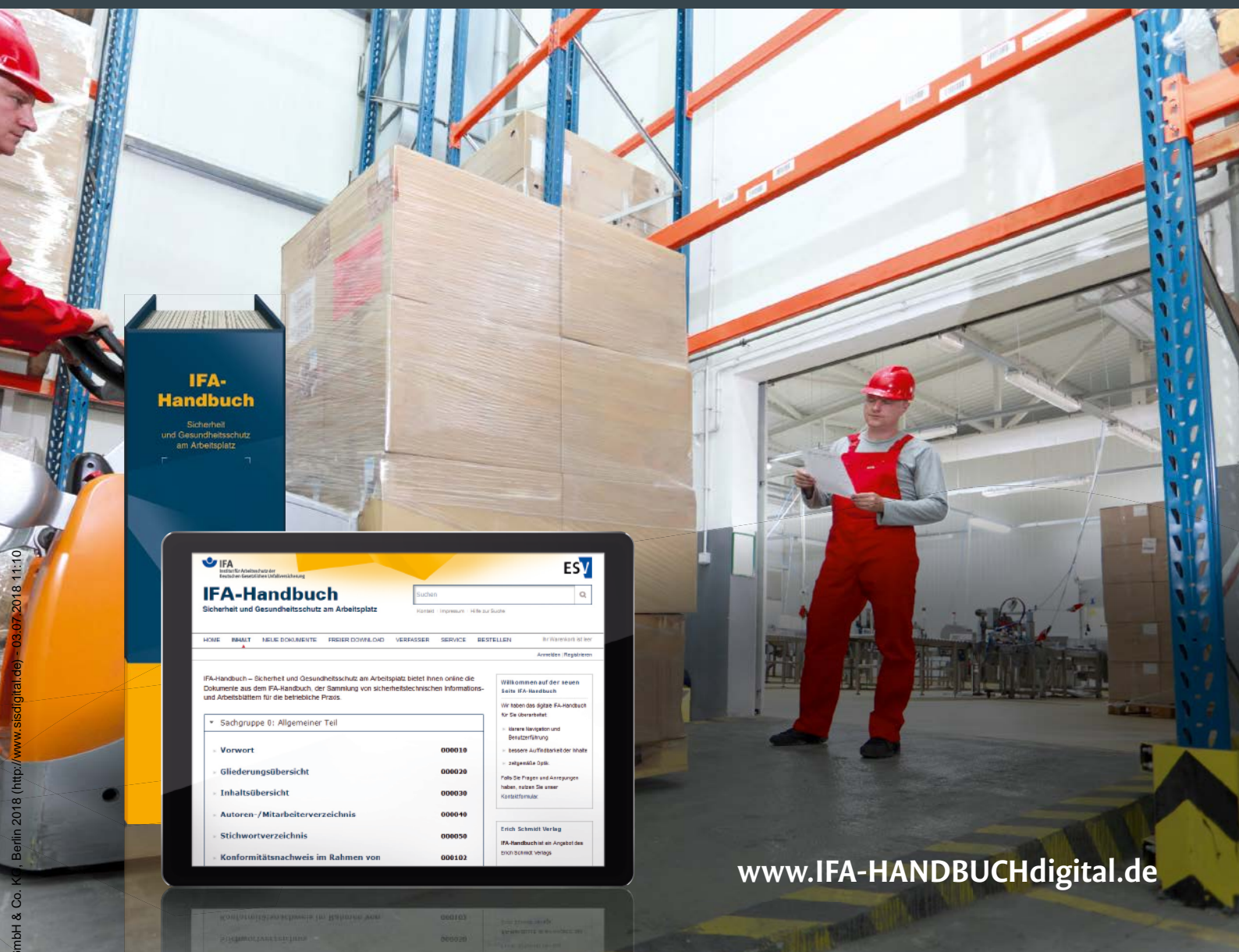
Lizenziert für Frau Jana-Madeline Staube.
Die Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
In Kooperation mit:



69. Jahrgang
Juni 2018
ISSN 2199-7330
1424

sicher ist sicher

www.SISdigital.de



IFA-Handbuch
Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Suchen

HOME INHALT NEUE DOKUMENTE FISHER DOWNLOAD VERFASSER SERVICE BESTELLEN

IFA-Handbuch – Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bietet Ihnen online die Dokumente aus dem IFA-Handbuch, der Sammlung von sicherheitstechnischen Informations- und Arbeitsblättern für die betriebliche Praxis.

Sachgruppe 0: Allgemeiner Teil	
Vorwort	000010
Gliederungsübersicht	000020
Inhaltsübersicht	000030
Autoren-/Mitarbeiterverzeichnis	000040
Stichwortverzeichnis	000050
Konformitätsnachweis im Rahmen von	000100

Willkommen auf der neuen Seite IFA-Handbuch
Wir haben das digitale IFA-Handbuch für Sie überarbeitet:
- Neuere Navigation und Benutzerführung
- bessere Auffindbarkeit der Inhalte
- zielgenaue Opti.
Falls Sie Fragen und Anregungen haben, nutzen Sie unser Kontaktformular

Erlich Schmidt Verlag
IFA-Handbuch ist ein Angebot des ERICH SCHMIDT VERLAGS

www.IFA-HANDBUCHdigital.de

Beurteilung der Arbeitsbedingungen:
Beteiligungsorientierung 279



© Copyright Erich Schmidt Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 2018 (http://www.sisdigital.de) - 03.07.2018 11:10



FRAUKE FÜSERS · PETER KRAUSS-HOFFMANN · JANA-MADELINE STAUPE

Arbeitsschutz in einer kulturell vielfältigen Arbeitswelt

Der demografische Wandel, Fachkräftebedarf, Zuwanderung, Integrations- und Inklusionsinitiativen, aber auch der Wandel der Lebens- und Erwerbsformen haben dazu geführt, dass die Arbeitswelt in den letzten zehn Jahren vielfältiger geworden ist und in Zukunft noch diverser wird. Das erfordert auch eine andere Herangehensweise im Arbeits- und Gesundheitsschutz, die dieser Vielfalt gerecht wird. Insbesondere die EU-Binnenmigration aus Osteuropa und die Zuwanderung aus Krisen- und Konfliktländern seit 2015 stellen neue Herausforderungen an alle beteiligten Akteure.

1. Begriffsklärung: Vielfalt – Was steckt dahinter?

Vielfalt in der Arbeitswelt, *Diversity*, *Heterogenität* oder *bunte Belegschaften* – es gibt viele neue und alte Begriffe, die alle beschreiben, dass die Beschäftigten sich hinsichtlich ihrer persönlichen Eigenschaften und hinsichtlich ihrer privaten und beruflichen Situation unterscheiden. Dimensionen der Vielfalt sind zum Beispiel Alter oder Herkunft, Lebensform oder Erwerbsstatus. „Konzeptionell betrachtet ist die Liste möglicher Diversity-Dimensionen [...] unendlich lang“ (Krell 2010, S. 4).¹

¹ Krell, Gudrun (2010): Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management; in Badura et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010, Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen

Diese Vielfalt ist nicht neu – schon immer hat es Branchen und Regionen gegeben, in denen beispielsweise viele Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammengearbeitet haben. Heute ist die Bandbreite und die Bedeutung von Vielfalt in der Arbeitswelt jedoch größer. Die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren und die steigende Zahl Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund sind nur drei mögliche Indikatoren, die dies verdeutlichen. Treiber der Entwicklung sind beispielsweise der Wandel von Lebens- und Erwerbsformen, die EU-Binnenmigration im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Migration aus Drittstaaten insbesondere aufgrund von Krieg und Verfolgung.

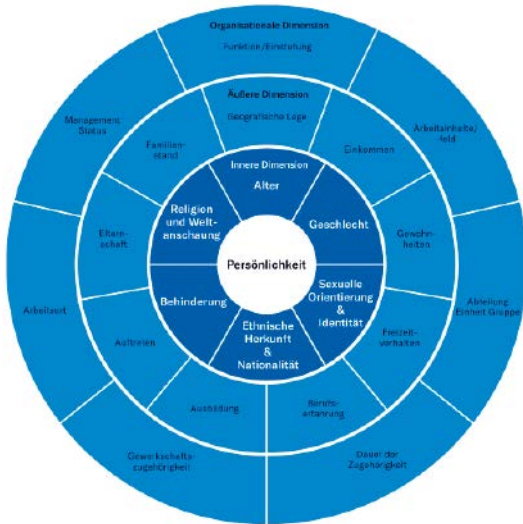


Abb. 1: Diversity-Dimensionen © Charta der Vielfalt

Diese Vielfalt macht mit Blick auf die Gesundheit und Sicherheit in der Arbeit ein Umdenken erforderlich. Denn die Beschäftigten haben unterschiedliche gesundheitliche Voraussetzungen und Bedürfnisse, möglicherweise einen ungleichen Zugang zu den Strukturen im Arbeitsschutz oder einen divergierenden Kenntnisstand über die Arbeitsschutzkultur oder Arbeitsschutzrechte und -pflichten in Deutschland.

Das Erwerbspersonenpotenzial in Nordrhein-Westfalen (NRW) wird in den nächsten Jahren aufgrund des demografischen Wandels deutlich sinken.⁶ Zuwanderung ist unbestritten eine große Chance, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen. Um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Erwerbstätigen zu fördern und langfristig zu erhalten, muss die Heterogenität der Belegschaft aktiv wahrgenommen und miteinbezogen werden. Die Schwierigkeit für die handelnden Akteure besteht dabei darin, mögliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten zu identifizieren und zu berücksichtigen, die Beschäftigten aber gleichzeitig nicht einer Gruppe zuzuordnen und Unterschiede zu manifestieren. Ziel eines diver-

sitätsgerechten Arbeitsschutzes sollte es sein, Sicherheit und Gesundheit gleichberechtigt für alle Beschäftigten zu implementieren und Diskriminierungen auf individueller und struktureller Ebene zu vermeiden.

Die Herausforderungen und Chancen vielfältiger Belegschaften für den Arbeitsschutz werden in diesem Artikel auf die Diversity-Dimensionen „Herkunft, Nationalität und Kultur“ und das konkrete Praxisbeispiel „Unterweisung“ fokussiert.

2. Ausgangslage in Zahlen: Mehr als jede fünfte erwerbstätige Person hat einen Migrationshintergrund

In Nordrhein-Westfalen leben rund 18 Millionen Menschen.⁷ 2016 hatten 27,2% davon einen Migrationshintergrund. Der Anteil der ausländischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung in Nordrhein-Westfalen beträgt 12,1%.⁸

Diese kulturelle Vielfalt spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider. Mehr als jede fünfte erwerbstätige Person (d.h. abhängig Beschäftigte, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige) hatte im Jahr 2015 einen Migrationshintergrund. Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund in NRW ist in den letzten 10 Jahren deutlich angestiegen. 2005 lag sie noch bei 53,1%, 2015 bereits bei 60,8%. Die Erwerbstätigenquote bezogen auf die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund lag im Jahr 2015 jedoch bei 74,1%.⁹

Die Erwerbstätigenquote der Frauen, mit und ohne Migrationshintergrund, liegt deutlich unterhalb der Quote der Männer. Dabei ist der Abstand zwischen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund größer. Das zeigt, dass insbesondere bei den Menschen mit Migrationshintergrund in NRW, und hier insbesondere bei den Frauen, noch Fachkräftepotenzial besteht.¹⁰

⁷ Mikrozensus, it.nrw: Bevölkerung in NRW am 31.12, <https://www.it.nrw.de/statistik/a/daten/eckdaten/r511aus.html>, Download am 09.03.2018.

⁸ Destatis (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016; https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergr und2010220167004.pdf?__blob=publicationFile_S.43; Download am 09.03.2018.

Hier wird folgende Definition des Migrationshintergrundes genutzt: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ Die Definition umfasst im Einzelnen folgende Personen:
1. zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer;
2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte;
3. (Spät-)Aussiedler;
4. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Nachkommen der drei zuvor genannten Gruppen.

⁹ Integrationsmonitoring NRW, http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/indikatoren/E_Arbeitsmarkt_und_Lebensunterhalt/E1_erwerbstaetigenquote/index.php Download am 09.03.2018.

¹⁰ Integrationsmonitoring NRW, http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/indikatoren/E_Arbeitsmarkt_und_Lebensunterhalt/E1_erwerbstaetigenquote/index.php Download am 09.03.2018.

DIE AUTOREN



Dr. Peter Krauss-Hoffmann
Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung Nordrhein-
Westfalen, Bochum
Leiter der Fachgruppe 2.1.
„Grundsatzfragen, Politik-
beratung und Initiativen“
peter.krauss-hoffmann@lia.nrw.de



Jana-Madeline Staupe
Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung Nordrhein-
Westfalen, Bochum
Fachgruppe 2.1. „Grundsatz-
fragen, Politikberatung und
Initiativen“
jana-madeline.staupe@lia.nrw.de



Frauke Füsers
Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung Nordrhein-
Westfalen, Bochum
Fachgruppe 2.1. „Grundsatz-
fragen, Politikberatung und
Initiativen“
Frauke.Fuesers@lia.nrw.de

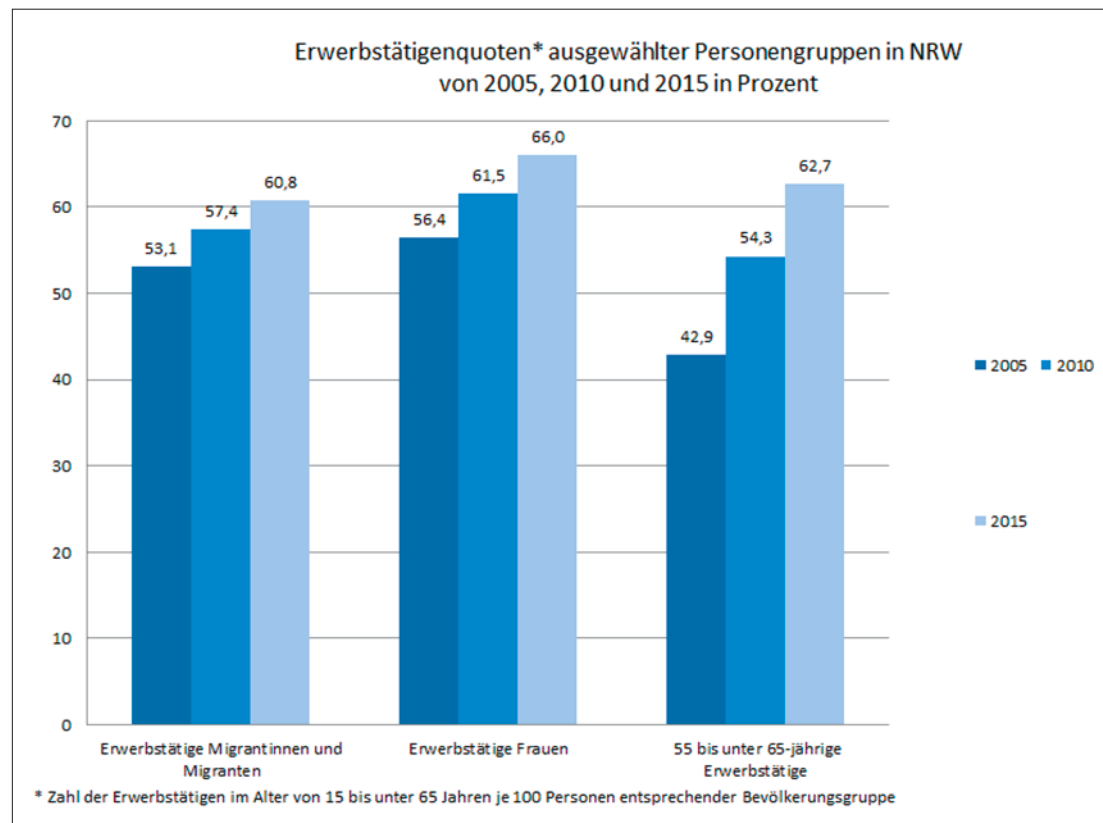


Abb. 2: Erwerbstätigenquoten in NRW

© siehe Fußnoten^{3,4,5}

Potenzial besteht auch im Hinblick auf die berufliche Bildung. 43,4% der Bevölkerung in NRW im Alter von 25 bis 65 Jahren mit Migrationshintergrund haben im Jahr 2015 keinen beruflichen Bildungsabschluss. Bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund sind es nur 13,4%.¹¹

Erwerbstätige mit Migrationshintergrund sind außerdem deutlich häufiger als Arbeiter/innen beschäftigt und deutlich seltener Beamte/innen oder Angestellte. 42,3% der Erwerbstätigen mit einem Migrationshintergrund in NRW sind beispielsweise als Arbeiter/innen tätig. Bei den Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund liegt dieser Anteil nur bei 19,1%. Bei dem Anteil der Selbstständigen unterscheiden sich beide Gruppen jedoch kaum.¹²

Migrantinnen und Migranten arbeiten besonders häufig in den Branchen Handel und Gastgewerbe sowie Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe.¹³ Sie sind etwas häufiger atypisch (d.h. Teilzeit, Befristung, geringfügige Beschäftigung) beschäftigt als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Der Anteil derjenigen unter den

atypisch Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder geringfügiger Beschäftigung ist deutlich größer als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Hier ist wiederum der Anteil der Teilzeitbeschäftigten höher als bei Migrantinnen und Migranten.¹⁴

3. Handlungsbedarf: Warum muss der Arbeitsschutz kulturelle Vielfalt und Migration im Blick haben?

Ein Migrationshintergrund kann – muss aber nicht – bedeuten, dass der oder die Beschäftigte die Betriebssprache, die in den allermeisten Unternehmen deutsch ist, nicht sicher beherrscht, die Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz nicht kennt, eine andere Arbeits- und Sicherheitskultur gewöhnt ist oder dass Prävention und Gesundheit für ihn oder sie eine andere Bedeutung haben.

Ein Migrationshintergrund geht oft einher mit einer atypischen und möglicherweise auch prekären Beschäftigungssituation und Tätigkeiten in ohnehin risikoreichen Branchen. Er kann auch mit möglicherweise fehlenden sozialen Ressourcen und Netzwerken außerhalb des Betriebs, speziellen gesundheitlichen Belastungen

¹¹ Integrationsmonitoring NRW, ebenda.

¹² Integrationsmonitoring NRW, ebenda.

¹³ Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2015 Sonderbericht: Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Oktober 2015; <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/arbeitsmarktreport-nrw-2015-sonderbericht-migrantinnen-und-migranten-auf-dem-arbeitsmarkt> S. 27; Download am 09.03.2018.

¹⁴ Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2017. Themenbericht: Migrantinnen und Migranten, Zugewanderte und Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt in NRW Februar 2018.

wie kriegs- und fluchtbedingten Traumata oder anderen religiösen Zugehörigkeiten oder Weltanschauungen einhergehen.

Valide Daten beispielsweise über den Erwerbsstatus oder den Bildungsstand von Migrantinnen und Migranten liegen vor. Wissenschaftliche Erkenntnisse über die Teilhabe an Maßnahmen des Arbeitsschutzes oder das Risiko und die Häufigkeit von Unfällen bei der Arbeit, Berufskrankheiten oder Fehltagen dagegen liegen nur in geringem Umfang vor oder sind nicht eindeutig.

► So weist ein Bericht des Robert Koch Instituts darauf hin, dass die Arbeitsunfähigkeitshäufigkeit bei nichtdeutschen Beschäftigten in allen Berufen höher ist und ausländische Versicherte, darunter insbesondere türkische Staatsangehörige, eine höhere Unfallrate haben. Die Krankheitsdauer pro Arbeitsunfall ist allerdings kürzer als bei deutschen Staatsangehörigen (BKK-Auswertung 1997). Die allgemeine Krankenquote der nichtdeutschen Bevölkerung liegt hingegen unterhalb der Quote der deutschen Bevölkerung. Betrachtet man jedoch die verschiedenen Altersgruppen, zeigt sich, dass der geringere Krankenstand vor allem durch die Migrantinnen und Migranten unter 45 Jahren zustanden kommt. In der Gruppe der 45 bis 64-Jährigen Migrantinnen ist der Krankenstand sogar höher als bei Menschen ohne Migrationshintergrund (Mikrozensus 2005). Der Bericht weist außerdem darauf hin, dass ausländische Beschäftigte häufiger in risikoreichen Tätigkeitsbereichen arbeiten und dass Einzelanalysen der Unfallhergänge ergaben, dass mangelnde Verständigung (geringe Deutsch- und Fachkenntnisse wie auch mangelhafte Information und Unterweisung) eine wichtige Unfallursache war.¹⁵

► Eine Befragung des Landesinstitutes für Arbeitsgestaltung unter türkeistämmigen Beschäftigten in NRW im Jahr 2010 ergab mit Blick auf die Teilhabe an Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die spezielle Personengruppe der an- und ungelernten türkeistämmigen Beschäftigten im Vergleich zu allen an- und ungelernten Beschäftigten: „Türkeistämmige un- und angelernte arbeitende Beschäftigte schätzen die betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vergleichsweise positiv ein, haben eigenen Angaben zufolge die Bedeutung dieser Maßnahmen auch deutlicher erkannt und zeigen sich besser informiert.“ (LIA.nrw, S. 42)¹⁶

► Daten des Sozioökonomischen Panels weisen auf eine höhere Risikobereitschaft von Menschen mit indirektem Migrationshintergrund (Eltern nicht in Deutschland geboren) im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund, aber auch im Vergleich zu Personen mit direktem Migrationshintergrund, hin.¹⁷

Daten liegen also allenfalls für ausländische Beschäftigte oder nur für ausgewählte Indikatoren oder Personengruppen vor und sind teilweise uneindeutig. Es kann zwar geschlussfolgert werden, dass Migrantinnen und Migranten als verletzte Personengruppe betrachtet werden sollten und gesundheitliche Chancengleichheit beeinträchtigt sein kann¹⁸. (Vgl. auch Badura et al. 2010, S. 79.) Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Bevölkerungsgruppe sind, die sich unter anderem durch unterschiedliche Migrationsmotive, Herkunftsländer und gesellschaftlichen Status unterscheidet, und dass Migrationshintergrund statistisch nicht einheitlich definiert ist, wodurch immer unterschiedliche Personen in diese Kategorie fallen und die Studien schwer zu vergleichen sind.

4. Blick in die Praxis: Herausforderung Migration

Die Gesamterkenntnislage hinsichtlich der Implikationen kultureller Vielfalt speziell für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit ist schwach. Die folgenden konkreten Beispiele für mögliche Herausforderungen basieren daher vor allem auf einer explorativen Befragung des Landesinstitutes für Arbeitsgestaltung NRW unter 37 Akteuren aus dem Arbeitsschutz im Herbst 2017 und weiteren Berichten aus der Praxis.

Migration und kulturelle Vielfalt ist für den Arbeitsschutz relevant, weil Beschäftigte aus anderen Ländern andere Sicherheits- und Arbeitskulturen gewöhnt sein könnten, was Anpassungsprozesse auf allen Seiten erfordert. Es geht beispielsweise um die Lage und Verteilung der Arbeits- und Pausenzeiten – hier gibt es bereits zwischen Nord- und Südeuropa große Unterschiede – oder um Beschäftigte, die es aus ihrem Heimatland gewöhnt sind, ohne oder mit einer anderen Schutzausrüstung zu arbeiten, weil dort andere Normen gelten. Einige befragte Praktiker berichten auch davon, dass eine höhere Risikobereitschaft oder ein geringes Bewusstsein für Gefährdungen zu beobachten seien.

¹⁵ Robert Koch Institut (Hrsg.): Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Schwerpunktbericht: Migration und Gesundheit, 2008, erstellt in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt, Berlin, S. 42, 45 und 48.

¹⁶ Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW (2012): Belastung – Auswirkung – Bewältigung. Arbeitsbedingungen in NRW aus Sicht türkeistämmiger Beschäftigter. transfer 1, Düsseldorf.

¹⁷ Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten für die Jahre 1984–2015, Version 32.1, SOEP, 2017, doi:10.5684/soep.v32.1, eigene Berechnungen LIA.nrw (2017).

¹⁸ Salman, Ramazan et al. (Hrsg.): Interkulturelle Gesundheitsmediatoren, Aufbau eines sich langfristig selbsttragenden Systems, Begleitstudie zum MiMi-Gesundheitsprojekt in Hamburg; erscheinen in der Reihe Forum Migration, Gesundheit, Integration, Band 5, 2008.

Auch Unterschiede zwischen den Kulturen bei Gestik und Mimik sind für den Arbeitsschutz relevant. So bedeutet ein Nicken mit dem Kopf nicht überall „ja“. In Bulgarien beispielsweise bedeutet es genau das Gegenteil. In Branchen, wo Arbeitsprozesse mittels nonverbaler Kommunikation funktionieren, zum Beispiel auf einer Baustelle, kann es so zu Unfällen kommen. Auch die Geste „Daumen hoch“, die hier in der Regel sehr positiv besetzt ist und „okay“ oder „gut“ bedeutet, hat in einigen arabischen Ländern eine anstößige Bedeutung. Im Betrieb kann es daher durchaus zu Missverständnissen oder Konflikten kommen.

Eine vielfältige Belegschaft und diversitätsgerechter Arbeitsschutz bieten darüber hinaus zusätzliche Chancen für Sicherheit und Gesundheit.

Fehlende Sprachkenntnisse können nicht nur ein Hindernis bei der generellen Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen und bei der Integration in den Betrieb, sondern mit Blick auf den Arbeitsschutz ganz konkret beim Zugang zur betriebsärztlichen Betreuung, zum Betriebsrat oder zur Fachkraft für Arbeitssicherheit oder bei Sicherheitsunterweisungen sein. Das zeigen auch Auswertungen im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA): Rund 12% der befragten Betriebe geben an, Mitarbeiter/innen zu beschäftigen, die die deutsche Sprache nicht sicher beherrschen. Aber mehr als die Hälfte dieser Betriebe stellt keine Informationen zum Arbeitsschutz in der Sprache der ausländischen Beschäftigten zur Verfügung.¹⁹

Hinzu kommt, dass fehlende soziale Ressourcen sowohl im Privatleben als auch im Berufsleben, wie die mangelnde Unterstützung durch Kollegen/innen und Vorgesetzte oder das fehlende Gefühl, im Betrieb gut integriert zu sein, dazu führen könnten, dass Belastungen auf der Arbeit sich stärker auswirken. Auf bestehende Unterschiede zwischen Deutschen und Migranten/innen (zu Ungunsten der Migranten/innen) in diesen Bereichen verweist die Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung.²⁰

¹⁹ Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, eigene Berechnungen LIA.nrw (2018.)

²⁰ Oldenburg, C. Siefers, A., Beermann, B. (2010): Migration als Prädiktor für Belastung und Beanspruchung; S. 141ff; in Badura et al. (2010).

5. Ansatzpunkt Unterweisung: Welche Herausforderungen ergeben sich in internationalen und kulturell vielfältigen Belegschaften?

Unterweisungen sind ein wesentliches und gesetzlich vorgeschriebenes Element des betrieblichen Arbeitsschutzes, „um Handlungskompetenzen zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb bei den Beschäftigten zu entwickeln und sollten methodisch variabel durchgeführt werden“ (Krauss-Hoffmann, S. 384ff).²¹ Vielfältige Belegschaften, das berichten auch die befragten Praktiker, erfordern dementsprechend neue Herangehensweisen, wie sicherheitsrelevante Informationen im Rahmen der Unterweisung vermittelt werden sollten.

Befragte Arbeitsschutzakteure aus dem Bereich der Gesundheitswirtschaft berichten beispielsweise davon, dass es schwierig sei, erst kürzlich Zugewanderten den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen zu vermitteln. Grund seien die fehlenden Sprachkenntnisse. Besonders die Kommunikation in der fachlichen Sprache sei schwierig. Inhalte von Unterweisungen seien ohnehin oft schwer verständlich, insbesondere für Nicht-Muttersprachler, und Begriffe und Unterweisungen müssten eigentlich übersetzt werden, was aber für die oft damit betrauten Fachkräfte für Arbeitssicherheit nicht immer leistbar ist. Hinzu kommt, so berichten einige Befragte aus anderen Branchen, dass Beschäftigte aus dem Ausland keinerlei Grundwissen über Arbeitsschutz hätten und eine andere Sicherheitskultur gewöhnt seien. Die Verantwortlichen für den Arbeitsschutz müssten nicht nur andere Methoden (wie mehrsprachige Materialien, dolmetschende Kollegen, Praxisbeispiele, Erprobung oder Bilder und Videos) nutzen, um die Informationen zu vermitteln. Sie müssten die Unterlagen insgesamt verständlicher machen und teilweise auch mehr erklären, um Verständnis für Sicherheitsmaßnahmen zu erzeugen.

Es spielten aber auch noch weitere Aspekte eine Rolle. Wird die Unterweisung 1:1 gegeben, in großen oder kleinen Gruppen, in heterogenen oder gemischten Gruppen? Wann findet die Unterweisung statt und wo? Befragte berichten davon, dass 1:1 Unterweisungen bei Sprachschwierigkeiten direkt am Arbeitsplatz hilfreich sind. Die Frage, durch wen die Unterweisung statt findet, ist ebenfalls relevant. Denn je nach kulturellem Hintergrund gibt es Personen, die mehr oder weniger akzeptiert sind und deren Anweisungen mehr oder weniger gefolgt wird. So berichten Praktiker, dass Fragen in bestimmten Kontexten

²¹ Krauss-Hoffmann, P./Sieland-Bortz, M./Mütze-Niewöhner, S./Falk, S. (2007): Ideen und Methoden für eine zeitgemäße Gestaltung von Lehr- und Lernprozessen im Bereich von Sicherheit und Gesundheit; in: sicher ist sicher, Ausgabe 9/2007, 58. Jg. S. 384–389.

von männlichen Beschäftigten weniger akzeptiert werden würden. Andere berichten, dass sie als externe Fachkraft auf Augenhöhe kommunizieren könnten und Beschäftigte sich eher trauten, von Problemen zu berichten oder Fragen zu stellen.²²

Auch die Praxis, Sicherheitsunterweisungen schriftlich festzuhalten und sich dies von den Beschäftigten mit einer Unterschrift bestätigen zu lassen, muss angesichts der Erfahrungen aus der Praxis kritisch hinterfragt werden. Praktiker berichten, dass Beschäftigte mit geringen Deutschkenntnissen bestätigten, sie hätten alles verstanden, und unterschreiben würden, ohne dass dies wirklich der Fall wäre. Hier müssen andere Formen der Verständniskontrolle gefunden und neben den Sprachkenntnissen auch der berufliche Status und die Beschäftigungs- und Lebenssituation berücksichtigt werden.

Die Unterweisungspraxis auf den Prüfstand zu stellen, das gilt nicht nur bei der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund. Beispielsweise auch für Menschen mit einer Lernbehinderung oder ältere Beschäftigte mit Sehchwächen oder jüngere Beschäftigte, die eine andere Art der Informationsvermittlung gewöhnt sind, sollten und werden auch bereits Informationen anders vermittelt: In einfacher Sprache, mit Bildern und Videos, in spielerischen Formaten oder in größerer Schrift. Und nicht nur Unterweisungen, sondern auch alle weiteren Arbeitsschutzmaßnahmen und Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention bedürfen einer Anpassung an die personale Vielfalt im Betrieb.

6. Gründe: Warum sich Vielfalt statt „Einfalt“ im Arbeitsschutz für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb auszahlt.

Unverständliche Sicherheitsunterweisungen, Missverständnisse oder Konflikte im Betrieb können die Gesundheit und Sicherheit aller gefährden – das heißt anders herum: Vielfaltsgerechter Arbeitsschutz hilft zunächst einmal dabei, die Sicherheit und Gesundheit aller zu verbessern.

Es geht aber nicht nur darum, Risiken und Gefährdungen (z.B. Demotivation durch Diskriminierung), die durch fehlenden Diversitätsbezug im Arbeitsschutz in vielfältigen Belegschaften entstehen, zu vermeiden. Eine vielfältige Belegschaft und diversitätsgerechter Arbeitsschutz bieten darüber hinaus zusätzliche Chancen für Sicherheit und Gesundheit.

Mit dem Fokus auf kulturelle Vielfalt und Migration bedeutet das zum Beispiel: Von einer Überprüfung und Überarbeitung der Unterwei-

sungskonzepte, der Betriebsanweisungen und Informationsmaterialien mit Blick auf mehr Verständlichkeit und Einprägsamkeit können alle Beschäftigten profitieren. Ganz konkret: Auch Beschäftigte ohne Migrationshintergrund haben möglicherweise Schwierigkeiten, komplizierte kleingedruckte Texte ohne Veranschaulichung durch Bilder zu verstehen oder sich die sicherheitsrelevanten Inhalte zu merken.

Auch die Einführung von Verständniskontrollen, die aus Sicht vieler Praktiker dabei helfen können Menschen mit Migrationshintergrund sicher zu beschäftigen, kann der gesamten Belegschaft zu Gute kommen.

Viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund stammen aus kollektivistischen Kulturen. Gruppen oder Familien, zu denen man gehört, haben eine größere Bedeutung als das Individuum. Dies kann auch positive Auswirkungen für Sicherheit und Gesundheit bzw. auf das Betriebsklima im Sinne einer Arbeitskultur, in der jeder auf den anderen mitachtet, haben.

Darüber hinaus können Arbeitsschutzsysteme oder Implementationsstrukturen in anderen Ländern auch fortschrittlicher oder wirkungsvoller

²² LIA.nrw (2018): Diversity im Arbeitsschutz? – Explorative Befragung von Arbeitsschutzakteuren zu Migration im Kontext des Arbeitsschutzes, unveröffentlicht.

als in Deutschland sein. Davon profitieren dann Unternehmen, die Beschäftigte oder Führungskräfte aus diesen Ländern einstellen.²³

7. Resümee:

Migration und kulturelle Vielfalt ist relevant auf individueller und auf struktureller Ebene. Migration als direkte oder indirekte Erfahrung an sich hat bereits einen Einfluss auf Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit und sie kann weiterhin die Berufswahl, Branche, Beschäftigungsform und damit die Arbeitsbedingungen, Ressourcen und damit mittelbar auch auf diesem Wege die Gesundheit beeinflussen.²⁴

Der Arbeitsschutz kommt nicht daran vorbei, sich diversitätsgerecht aufzustellen. Das bedeutet, dass alle im Betrieb von den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gleichberechtigt profitieren können. Menschen mit einer schweren Behinderung, Frauen, Männer, Jüngere, Ältere, Geringqualifizierte, Menschen mit Migrationshintergrund, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte, die Stammbelgschaft genauso wie Leiharbeiter, Minijobber oder befristet Beschäftigte.

Des Weiteren bedeutet es, dass alle Arbeitsschutzakteure sich mit den Herausforderungen auseinandersetzen und die Maßnahmen und Strukturen des Arbeitsschutzes gegebenenfalls neu konzipieren müssen, damit das Fachkräftepotenzial und die Chancen einer vielfältigen Belegschaft genutzt werden können.

Ein konkretes Gestaltungsfeld für Praktiker sind zum Beispiel die Sicherheitsunterweisungen nach § 12 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), die es so zu gestalten gilt, dass sie für alle Beschäftigten verständlich sind. Hier gibt es schon viele gute Strategien und Lösungsansätze, die verbreitet werden müssen.

Weitere perspektivische Gestaltungsfelder sind: Stärkere Förderung interkultureller Kompetenz bei allen beteiligten Akteuren, um potenzielle interkulturelle Konflikte im Betrieb zu verhindern. Aufbau einer diversitätsgerechten betrieblichen Gesundheitsförderung, damit alle gleichberechtigt an den Angeboten teilhaben können und für alle Angebote vorhanden sind. Diversitätsgerechtere Herangehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 ArbSchG, um Gefährdungen mit Blick auf die gesundheitlichen Voraussetzungen etc., die mit verschiedenen Diversity-Dimensionen einhergehen, bewerten und vermeiden zu können.

Auf Seiten der Wissenschaft und Fachpolitik könnte die Erkenntnislage über den Zusammen-

hang von Diversity-Dimensionen und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit verbessert werden. Dabei sollten Anstrengungen in Richtung einer besseren Vergleichbarkeit der Daten durch eine einheitliche Definition des Migrationshintergrundes und einer höheren Repräsentativität durch Befragungen nicht-deutsch-sprechender Beschäftigter unternommen werden. Zweitens könnte das „Diversity-Paradox“ (Krell 2010, S. 9)²⁵ konzeptionell angegangen werden. Auf der einen Seite müssen (unbewusste, negative) Zuschreibungen und Unterschiede zwischen Personengruppen identifiziert und dann auch konstruktiv bearbeitet bzw. berücksichtigt werden. Auf der anderen Seite dürfen Unterschiede durch die Zuordnung von Beschäftigten zu Diversity-Dimensionen nicht zementiert werden und keine neuen (bewussten, positiven) Stereotype erzeugt werden.

Hinzu kommt, dass bei der Betrachtung der Herausforderungen, die eine kulturell vielfältige Belegschaft an die für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb verantwortlichen Akteure auf allen Ebenen stellt, weitere Faktoren wie berufliche Qualifikation, Branche, Geschlecht oder Art des Beschäftigungsverhältnisses unbedingt mit berücksichtigt werden sollten. Diese intersektionale Betrachtungsweise betrifft im Arbeitsschutz aber nicht nur das Thema Migration und kulturelle Vielfalt, sondern alle Diversity-Dimensionen. So sollte man beispielsweise auch das Alter nicht unabhängig vom Geschlecht oder dem beruflichen Status betrachten.

Eine gut gemanagte vielfältige Belegschaft bietet Chancen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Gesundheit, Motivation, Bindung, Leistungsfähigkeit etc.) und für die Unternehmen (Fachkräfte, Kosteneinsparungen, Wettbewerbsfähigkeit, Problemlösungskompetenz, Innovation etc.). Das LIA.nrw unterstützt die Arbeitsschutzakteure in NRW dabei, diese Chancen zu nutzen und eine diskriminierungsfreie und chancengleiche Sicherheitskultur zu schaffen, unter anderem durch mehrsprachige Informationsmaterialien über Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz, Tipps für vielfaltsgerechte Unterweisungen oder den Transfer guter Praxis durch Veranstaltungen wie die Jahrestagung des LIA.nrw am 13.09.2018 in Bochum. ■

²³ OSHA (Hrsg.): Esener II, First Findings, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener-ii-first-findings.pdf?src=aspcu&typ=pdf&cid=4035>, Download am 16.03.2018.

²⁴ Oldenburg, C. Siefers, A., Beermann, B (2010): Migration als Prädiktor für Belastung und Beanspruchung; S. 141 ff.; in Badura et al. (2010).

²⁵ Krell, Gudrun (2010): Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management; in Badura et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010, Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen.