



Diversity im Arbeitsschutz?

Explorative Befragung
von Arbeitsschutzakteurinnen
und -akteuren zu Migration
im Kontext des Arbeitsschutzes.

Frauke Füsers, Dr. Peter Krauss-Hoffmann,
Jana-Madeline Staupe

Impressum

Herausgeber

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)
Gesundheitscampus 10
44801 Bochum
Telefon: +49 211 3101 1133
Telefax: +49 211 3101 1189

info@lia.nrw.de
www.lia.nrw

Autorenteam

Frauke Füsers, Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Jana-Madeline Staupe

Gestaltung

MediaCompany – Agentur für Kommunikation GmbH

Das LIA.nrw ist eine Einrichtung des Landes Nordrhein-Westfalen und gehört zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.
Nachdruck und Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des LIA.nrw.

Bochum, November 2019



Inhalt

1. Einleitung.	4
2. Methode.	5
3. Wer wurde befragt?	8
4. Welche Herausforderungen, Probleme und Ursachen haben die Befragten genannt?	11
5. Welche Chancen ergeben sich durch internationale und kulturell vielfältige Belegschaften oder Unternehmen für den betrieblichen Arbeitsschutz?	21
6. Was lässt sich zur Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Fehlzeiten feststellen?	24
7. Gibt es eine Mehrbelastung von Personal in Betrieben und in der Gewerbeaufsicht?	26
8. Welche Migranten- und Personengruppen sind besonders gefährdet?	28
9. Welche hilfreichen und nicht hilfreichen Maßnahmen und guten Beispiele gibt es?	32
10. Inwiefern besteht Handlungsbedarf in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes?	40
11. Schlussfolgerungen und Handlungsansätze.	42
<hr/>	
Anlage I: Übersicht über die befragten Akteurinnen und Akteure.	44
Anlage II: Fragebogen.	48

1. Einleitung.

In Nordrhein-Westfalen (NRW) gibt es mehr als 8,6 Millionen Erwerbstätige. Der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund liegt mit rund 26% über dem Bundesdurchschnitt.¹ Insbesondere durch die seit 2015 vermehrte Zuwanderung aus Krisen- und Konfliktländern und auch durch die EU-Binnenmigration, wird sich die Zahl erwerbstätiger Personen mit Migrationshintergrund perspektivisch weiter erhöhen. Ende 2017 waren beispielsweise rund 158.000 erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen im Kontext von Fluchtmigration in den Agenturen und Jobcentern in NRW gemeldet, die perspektivisch dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.²

Erste Gespräche mit Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamten führten zu der Hypothese, dass sich durch Zuwanderung und kulturell immer vielfältigere Belegschaften neue Impulse und Herausforderungen für den Arbeitsschutz ergeben haben. Belastbare Daten zu den Auswirkungen dieser Entwicklungen auf den Arbeitsschutz liegen aber nur in sehr geringem Maße vor.

Konkret stellen sich daher folgende Fragen: Wo liegen die konkreten Herausforderungen in der Gestaltung und Umsetzung des Arbeitsschutzes für Beschäftigte mit Migrationshintergrund? Welche Zielgruppen lassen sich identifizieren und welche konkreten Bedarfe haben diese? Wo muss die Arbeitsschutzverwaltung NRW handeln? Mit Blick auf Beschäftigungsfähigkeit und Fachkräftesicherung ist zu erörtern, welche Maßnahmen dazu beitragen, dass Unfälle und Arbeitsunfähigkeit vermieden werden und die Gesundheit aller Beschäftigten bei der Arbeit geschützt und gefördert wird.

Um diesbezüglich zu ersten Erkenntnissen zu gelangen, wurde im Oktober 2017 eine explorative Befragung auf der Basis leitfadengestützter Interviews auf der Messe A+A in Düsseldorf durchgeführt. Konkret interessierte das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw), welche Erfahrungen die Befragten bisher mit Beschäftigten und Arbeitgebenden mit Migrationshintergrund gemacht haben und welche Herausforderungen und Chancen sich ihrer Meinung nach in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes für zunehmend kulturell vielfältige Belegschaften ergeben.

Das LIA.nrw identifiziert aktuelle Fragen und Problemstellungen aus der Arbeitswelt, entwickelt Gestaltungsansätze, berät Akteure und Akteurinnen des Arbeitsschutzes und verbreitet gute Praxis und Erkenntnisse rund um die gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit. In diesem Kontext hat das Institut die explorative Befragung zum Thema Migration im Kontext des Arbeitsschutzes durchgeführt.

1 it.nrw (Hrsg): Erwerbstätige in Privathaushalten 2017 nach Altersgruppen, Geschlecht und Migrationshintergrund; Download am 04.07.2019, eigene Berechnung

2 Bundesagentur für Arbeit (Hrsg): Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen), Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter, März 2018

2. Methode.

Für die Datenerhebung wurde ein qualitativer und explorativer Ansatz ausgewählt, der eine hohe Flexibilität und Orientierung an dem individuellen Gesprächsverlauf ermöglicht: Das leitfadengestützte Experteninterview.

Diese Methode eignet sich zur „Exploration des Unbekannten“³ und wurde gewählt, weil über den Gegenstand der Befragung keine oder nur geringe Erkenntnisse vorlagen.

Als Experten gelten Personen, „die selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht.“⁴ Da es konkret um Erfahrungen im Bereich Arbeitsschutz und um Beschäftigte und Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund ging, waren aus Sicht der Interviewerinnen alle Besucher und Besucherinnen der Fachmesse für Arbeitsschutz, die nach eigenen Angaben über Erfahrungen in diesem Bereich verfügten, potentielle Expertinnen und Experten. Dabei stand nicht die ganze Person im Fokus der Befragung und Auswertung, sondern es ging um die Einschätzungen und Einstellungen der Person in ihrem organisatorischen und institutionellen Kontext bzw. als Akteur oder Akteurin im Arbeitsschutz.

Die Befragung wurde von zwei Mitarbeiterinnen des LIA.nrw durchgeführt und fand auf der Messe A+A in Düsseldorf am und rund um den Stand des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) an drei Messetagen (17., 18. und 19. 10.2017) zwischen 9:30 und 17 Uhr statt. Mit der Fokussierung auf den LASI-Stand war zwar auch eine gewisse Vorauswahl der Expertinnen und Experten verbunden. Nach Testversuchen an anderen Orten, stellte sich aber heraus, dass die Chance auf Expertinnen und Experten zu treffen, die über Erfahrungen im deutschen Arbeitsschutz verfügen, hier am größten ist.

Denn Ziel war es, Expertinnen und Experten aus dem Bereich des betrieblichen Arbeitsschutzes (Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsratsmitglieder, Personal der Arbeitsschutzdezernate der Bezirksregierungen, Beschäftigte der Unfallversicherungsträger und ggf. auch Unternehmerinnen und Unternehmer, Beschäftigte usw.) zu befragen, die über Erfahrungen mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund und der Sicherstellung gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen verfügen. Dazu wurden rund 85 Messebesuchende und Ausstellende von den Interviewerinnen aktiv angesprochen.

37 der rund 85 angesprochenen Personen verfügten über Erfahrungen mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund und dem Thema Arbeitsschutz in einem deutschen Arbeitskontext und waren zur vollständigen Interviewteilnahme bereit.

3 Behnke und Meuser (1999): *Geschlechterforschung und qualitative Methoden*, Opladen, Seite 13; zitiert in: Kühl, Strodtholz, Taffertshofer (Hrsg.) 2009: *Handbuch Methoden der Organisationsforschung, Quantitative und qualitative Methoden*; VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, Seite 36

4 Meuser, Michael ; Nagel, Ulrike (1991): *ExpertInneninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht : ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion*, Seite 443; In: Garz, Detlef (Ed.) ; Kraimer, Klaus (Ed.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung : Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen : Westdt. Verl., 1991., Download unter: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/2402/ssoar-1991-meuser_et_al-expertinneninterviews_-_vielfach_erprobt.pdf?sequence=1 ; Zugriff: 04.01.2018

„Beschäftigte mit Migrationshintergrund“ wurde nicht näher definiert, da erstens die Ergebnisse der Befragung selbst Hinweise auf konkrete Zielgruppen für Maßnahmen der Arbeitsschutzverwaltung geben sollten. Zweitens gibt es unterschiedliche und zudem komplexe Definitionen von „Migrationshintergrund“ und es war zu erwarten, dass die Befragten nicht wissen, ob Beschäftigte unter diese Definitionen fallen. Insofern ist unbekannt, ob die berichteten Erfahrungen sich tatsächlich auf Menschen beziehen, die gemäß der gebräuchlichen Definition⁵ einen Migrationshintergrund haben.

Die Interviews dauerten zwischen 10 und 45 Minuten. Sie wurden mit Hilfe eines Leitfadens (siehe Anlage 2) durchgeführt, der gemäß der verwendeten Methode einen offenen Gesprächsverlauf mit individueller Fragenreihenfolge und Fragetiefe vorsah. Nach dem Ermessen der beiden Interviewerinnen konnte auf Einzelfragen verzichtet werden, wenn die Antwort etwa schon durch freie Rede der interviewten Person vorweggenommen worden war oder die Frage für das Interview nicht passend oder nicht relevant war. Beispielsweise interessierte bei der Befragung einer Person aus der Gewerbeaufsicht die Zahl der Beschäftigten in einer Bezirksregierung nicht, da die betreffende Person über die Betriebe aus ihrer Aufsichtstätigkeit und nicht über ihr eigenes Beschäftigungsverhältnis berichtete.

Für die Auswertung war der manifeste Inhalt der Interviews relevant, sodass die Transkription während des Interviews durch die Interviewerin erfolgte und im Bedarfsfall im direkten Anschluss an das Gespräch aus dem Gedächtnis vervollständigt wurde. Auf eine Aufzeichnung der Interviews konnte verzichtet werden.

Die Auswertungsmethode wird, orientiert an Meuser und Nagel (1991), in den Bereich der interpretativen Sozialforschung eingeordnet. Sie erfolgte nicht in Form einer Einzelfallanalyse. Ziel war es vielmehr, mit Blick auf die Leitfragen, typische Aussagen und Gemeinsamkeiten zu entdecken. Die Auswertung erfolgte daher nicht sequentiell, sondern entlang der Leitthemen.

In einem ersten Auswertungsschritt wurden die Gesprächsergebnisse entlang der Leitthemen oder Frageblöcke zusammengefasst und gebündelt.

Hierzu wurden die Antworten aller Befragten in Stichworten in eine Excel-Tabelle übertragen. Dabei wurden sie bereits folgenden Frageblöcken oder Sammelkategorien zugeordnet: Soziodemografische Angaben, Angaben zum Unternehmen, Angaben zu Migrationshintergrund / Staatsangehörigkeit (Fragen 1 & 3), Herausforderungen / Problemen / Ursachen (Fragen 1, 4 & 6), Chancen und gute Beispiele (Fragen 1, 2 & 9), Handlungsbedarf (Frage 5), Arbeitsunfälle und Krankheit (Frage 7 a, b & c), Mehrbelastung von Führungs- und Aufsichtspersonal (Frage 7 e & d), besonders gefährdete Personengruppen (Frage 8), hilfreiche und nicht-hilfreiche Maßnahmen und Bedarfe (Fragen 1, 2, 4, 6, 9 & 10). Zugeordnet zu den genannten Kategorien werden die Aussagen in der Auswertung aufgeführt.

⁵ In NRW wird im Rahmen des Integrationsmonitorings seit 2011 die Definition des Migrationshintergrundes in § 4 Abs.1 des Teilhabe- und Integrationsgesetzes vom 14.2.2012 verwendet (GV.NRW.S.97). Diese Definition entspricht der der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung des Bundes vom 29. September 2010 (BGBl. I S. 1372).

Danach sind Menschen mit Migrationshintergrund

1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind oder
2. außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland geborene und seit dem 1. Januar 1950 nach Deutschland zugewanderte Personen oder
3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.

Anderen Erhebungen, die im Text auch zitiert werden, liegen leicht abweichende Definitionen zugrunde.

In einem zweiten Auswertungsschritt (hier: Fazit am Ende der Kapitel) wurden typische Aussagen und häufig vorkommende Antworten herausgearbeitet. Dabei werden Aussagen teilweise mehrfach wiedergegeben, da sie als Gesamtaussage zu mehreren Leitfragen passen.

Sofern möglich wurden auch die Häufigkeiten angegeben, mit der bestimmte Antworten genannt wurden.

In einem dritten Schritt wurden die Aussagen der Expertinnen und Experten verdichtet und es wurde versucht, Muster oder typische Konstellationen (z. B. Branche, Migrantengruppe, Herausforderung) herauszuarbeiten und Hypothesen abzuleiten, die Ausgang für weitere Forschungen und vertiefende Betrachtungen sein können. Die Ergebnisse der Befragung sollen Impulse für das weitere Vorgehen im Bereich Arbeitsschutz für Beschäftigte mit Migrationshintergrund liefern.

3. Wer wurde befragt?

Abbildung 1: Befragte nach Geschlecht

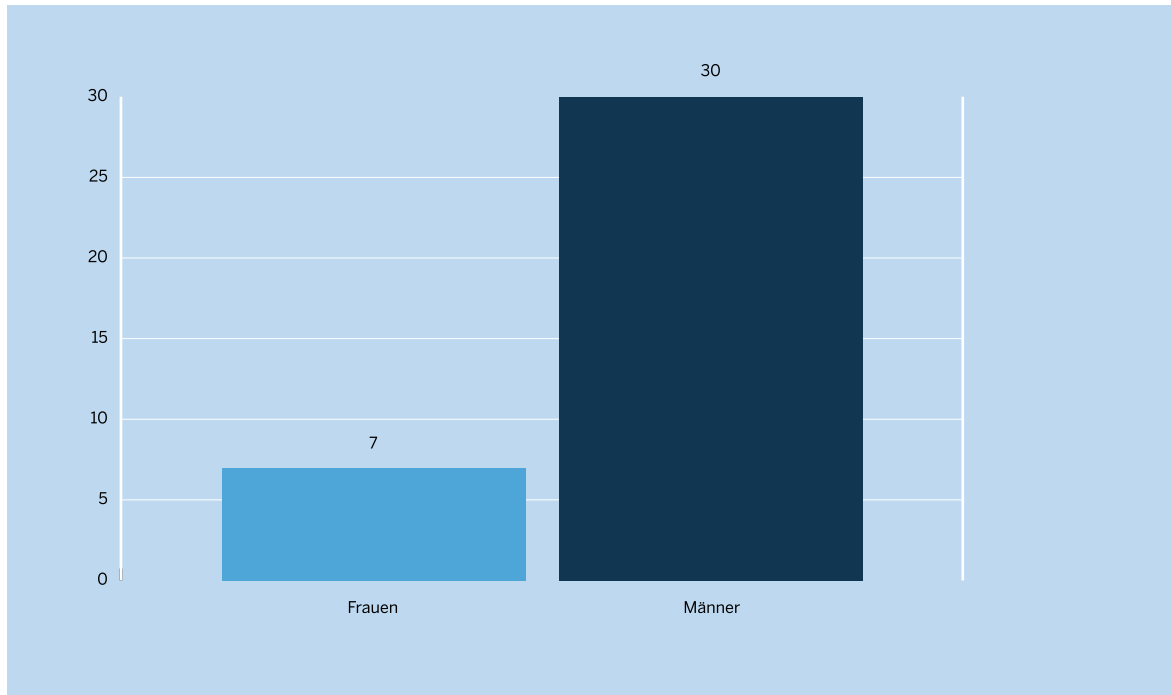


Abbildung 2: Befragte nach Altersgruppen

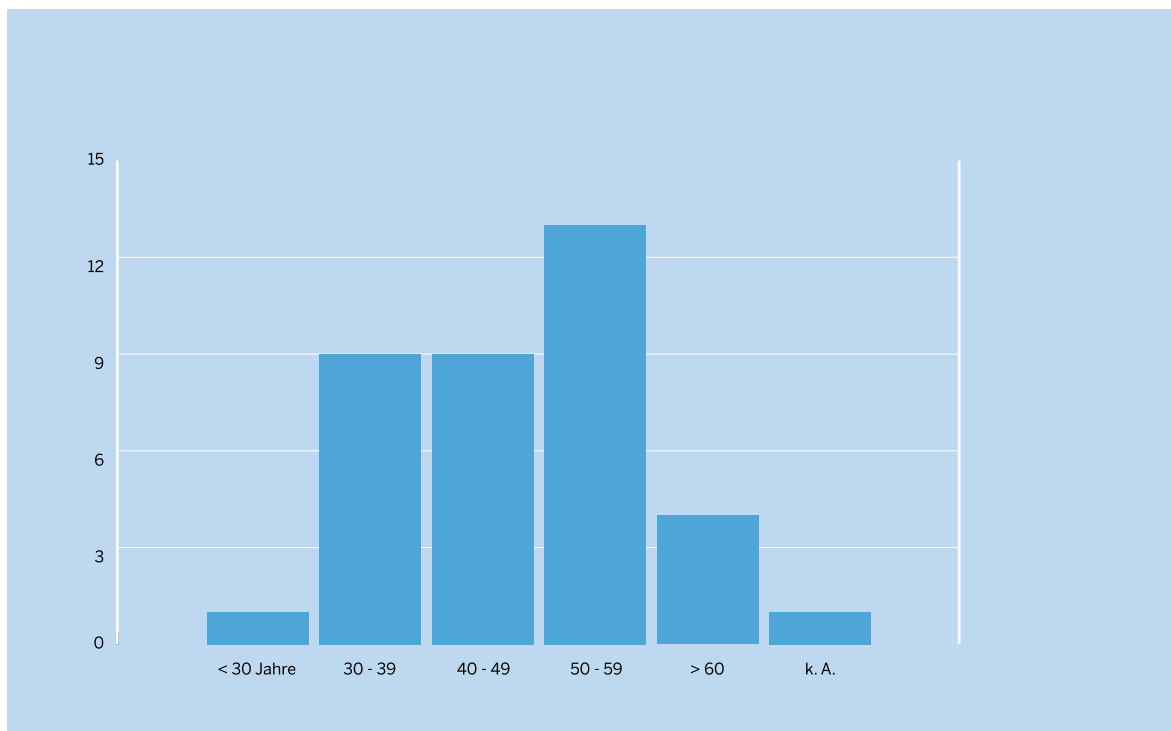


Abbildung 3: Befragte nach Funktion

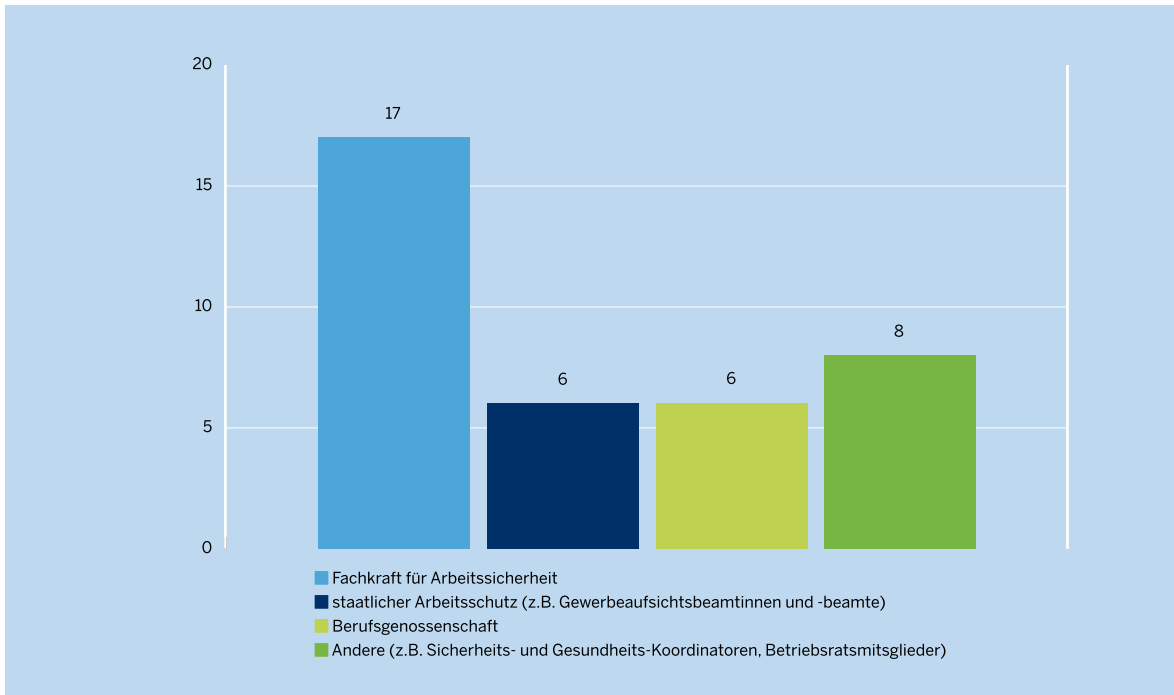


Abbildung 4: Befragte nach Arbeitsort

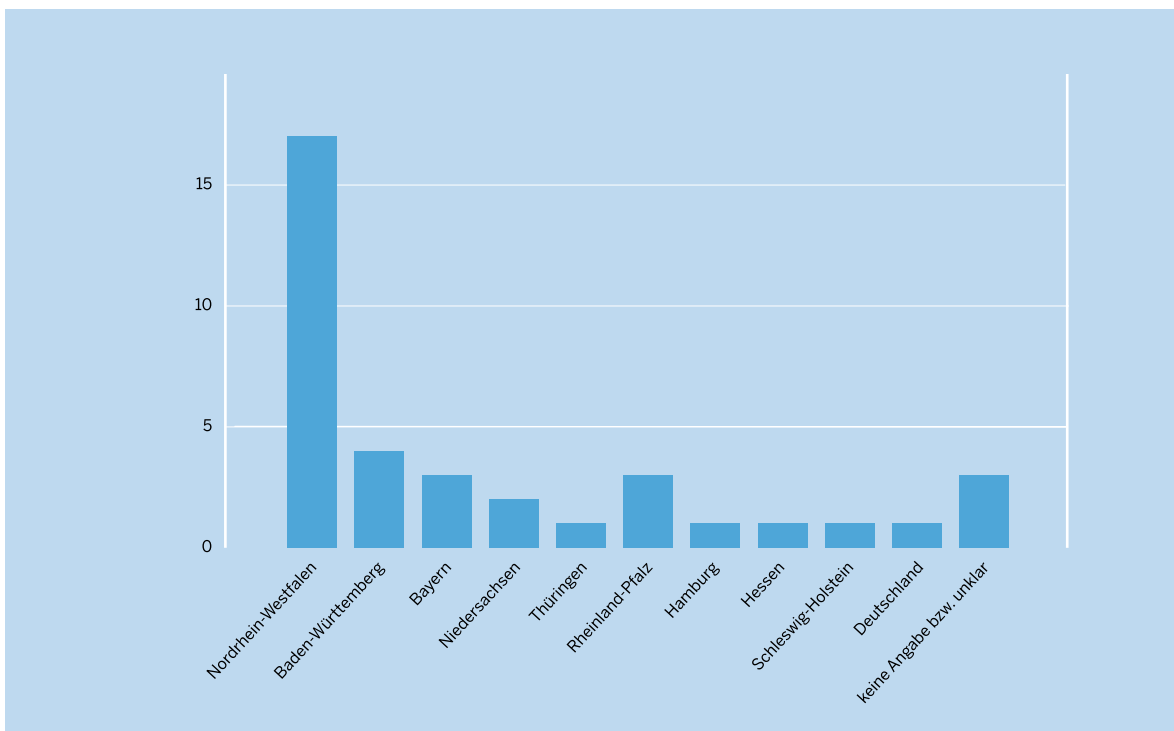
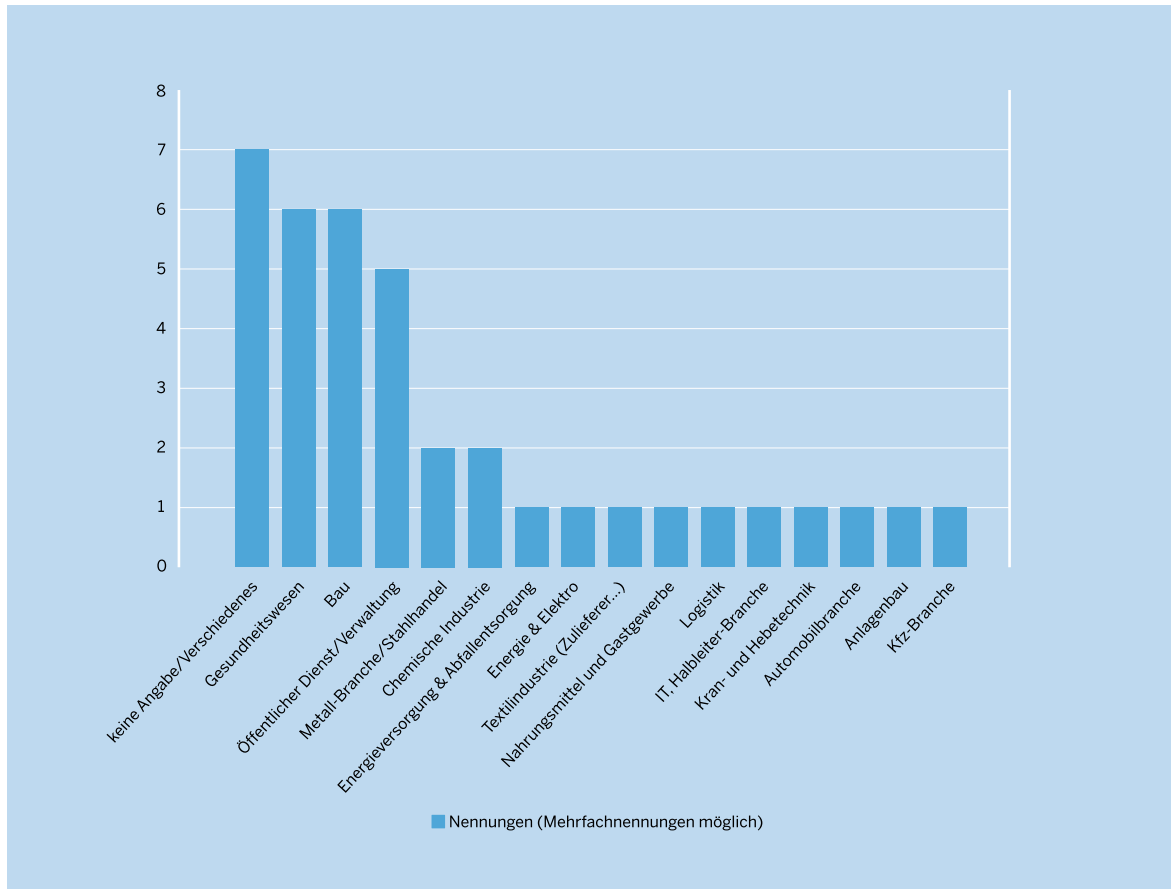


Abbildung 5: Befragte nach Branchen (auf die sich die Erfahrungsberichte beziehen)

4. Welche Herausforderungen, Probleme und Ursachen haben die Befragten genannt?

Ein bedeutendes Forschungsinteresse war es, Herausforderungen zu identifizieren, die kulturell vielfältige Belegschaften für den Arbeitsschutz mit sich bringen. Ein großer Anteil der Interviewten hat schon in der Einstiegsfrage Bezug auf diese Frage genommen.

Drei Interviewpartner haben allerdings keinerlei Probleme oder Herausforderungen benennen können (Ifd. Nr. 19, 23, 24).

Auch für vier weitere Befragte hat das Thema keine Relevanz und sie äußerten sich wie folgt:

- Probleme und Herausforderungen in Bezug auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund seien nicht bekannt. Man habe selten komplette Neueinsteiger und ohnehin keine Zeit für Sondermaßnahmen (Ifd. Nr.10).
- Es gebe keine Probleme. Es gäbe ca. 5% mit Migrationshintergrund im Betrieb, alles Hochqualifizierte (Doktoren etc.). Arbeitsschutz für Menschen mit einer Behinderung sei ein Feld, worüber sich die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) Gedanken mache. Migranten seien kein Thema (Ifd. Nr 11).
- Das Verhalten sei bei allen gleich und von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. In der Automobilherstellung gebe es keinen Unterschied zwischen Migranten und Deutschen, es hänge eher von der Ausbildung ab (Ifd. Nr 34).
- In der Chemischen Industrie im Rhein-Main-Gebiet sei das Bewusstsein für interkulturellen Arbeitsschutz nicht so stark vorhanden. Das Thema werde nicht beachtet, es sei regional unterschiedlich und viele Betriebe hätten gar keine Migranten (Ifd. Nr. 37).

Die meisten Befragten benannten jedoch Probleme und Herausforderungen in Bezug auf den Arbeitsschutz für Beschäftigte und Arbeitgebende mit Migrationshintergrund. Im Folgenden werden diese, zugeordnet zu sechs verschiedenen Kategorien, aufgeführt.

Die weitaus am häufigsten, nämlich von 28 Personen, geäußerte Herausforderung ist die **sprachliche Verständigung mit Beschäftigten und Arbeitgebenden mit Migrationshintergrund**.

Mehrere Befragte schildern diesbezüglich herausfordernde Situationen in Krankenhäusern und in der Baubranche:

- Mehr als 50% der Ärztinnen und Ärzte und des Pflegepersonals hätten einen Migrationshintergrund. Die Kommunikation sei ein Problem, Patienten beschwerten sich. Wenige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wollten sich integrieren und seien motiviert, die deutsche Sprache zu lernen. Das führe zu Verständnisschwierigkeiten bei den Unterweisungen (Ifd. Nr. 1).
- Sprachbarrieren, besonders Spezialbegriffe und die Vermittlung von Informationen bezüglich des Umgangs mit Gefahrstoffen, stellten sich als schwierig dar. Dies gelte besonders für ältere Beschäftigte. Es gebe Beschwerden von Patienten, da viele Ärzte unzureichend Deutsch sprächen (Ifd. Nr. 3).

- Die Befragte arbeitet als Sifa in verschiedenen Krankenhäusern und schildert, dass sich dort kaum noch ein Arzt mit deutscher Muttersprache finde. Es würden dort 50 verschiedene Sprachen gesprochen. Wenn eine zielführende Kommunikation nicht möglich sei, erwarte sie vom Arbeitgeber, dass er Dolmetscher zur Verfügung stelle (Ifd. Nr. 7).
- Die Sprachbarriere sei eine Schwierigkeit; auch wenn die Betroffenen ansonsten gut auf Deutsch mitreden könnten, werde der Inhalt der Schulungen nicht verstanden. Kommunikation in der fachlichen Sprache sei schwierig. Hier ginge es um Helfertätigkeiten wie Spülen oder Müll einsammeln. Bei den Ärzten sei es kein Problem, weil die Englisch und auch besser Deutsch sprächen. Es bestehe Handlungsbedarf, weil die Unterweisungen verstanden und dann auch beispielsweise auf Polnisch geschrieben werden müssten. Das kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit selber nicht leisten; und auch der Google-Übersetzer helfe nicht. Die Sprache sei das Hauptproblem, vor allem im Bereich der Niedriglohnjobs. Hier finde man kaum mehr Personal, das Deutsch sprechen und lesen könne. Piktogramme und Bilder zu nutzen, das reiche nicht aus (Ifd. Nr. 8).

Vier Personen nahmen Bezug auf das Arbeitsumfeld Krankenhaus:

Von allen als wesentliches Problem benannt: Verständnisschwierigkeiten (Wort und Schrift), die eine zielführende Kommunikation erschwerten, zu schlecht oder nicht verstandenen Unterweisungen, kritischem Umgang mit Gefahrstoffen oder allgemein falsch verstandenen Schulungsinhalten führten. Piktogramme seien nicht ausreichend. Patientenbeschwerden über die Sprachdefizite wurden von zwei Personen als Konsequenz genannt. Eine Person identifizierte insbesondere die Niedriglohnjobs als Problemfeld. Obwohl es kaum noch Ärztinnen und Ärzte mit deutscher Muttersprache gebe, sei dort die Verständigung auf Deutsch oder Englisch kein Problem. In einem Fall wurde ein fehlender Integrationswunsch als ursächlich für die Sprachdefizite benannt.

Als mögliche Lösungsvorschläge wurden die Beschäftigung von Dolmetscherinnen und Dolmetscher und die Notwendigkeit der Übersetzung der Unterweisungen in die Muttersprachen (z. B. Polnisch) genannt.

Baubranche

- Ein Übersetzer sei erforderlich. Aufgrund der mangelnden Sprachkenntnisse werde häufig nicht unterwiesen oder die Inhalte nicht verstanden. Ein besonderes Problem seien hier Subunternehmer und Scheinselbstständige (Ifd. Nr. 18).
- Baustellen: Massives Problem mit der Sprache bei Arbeitgebenden und Beschäftigten. Es gebe eine Sprachbarriere (Ifd. Nr. 39).
- Bei Kontrollen auf Baustellen trete häufig das Problem auf, dass sich kein Ansprechpartner finden lasse, der Deutsch spricht. Verantwortlich sei ja oft ein Baustellen-Koordinator. Falls die Verantwortlichen jedoch kein Deutsch verstehen, suche er eine Person auf der Baustelle, die übersetzen könne. Es gäbe aber auch oft das Phänomen, dass die Personen bei Androhung einer Schließung oder anderen Sanktion doch plötzlich Deutsch verstehen könnten. Man merke, dass es generell an Akzeptanz für die Sicherheitsregeln mangle und ein kulturell verschiedenes Sicherheitsverständnis vorherrsche (Ifd. Nr. 20).

- Es gebe keine Tradition des Arbeitsschutzes, „kreatives Bauen“ finde statt. Dies wird erläutert am Beispiel eines Hubsteigers, auf dem sich nur ein USA-Label befand und keine deutsche Beschreibung; daraufhin folgte die Stilllegung der Baustelle (Ifd. Nr. 42).
- Herausforderung sei die Sprache. Wenigstens ein Vorarbeiter müsse daher Deutsch sprechen (Ifd. Nr. 40).

Aber auch bezogen auf andere Branchen wird die sprachliche Verständigung als Problem benannt:

- Ein Befragter ist mit teilweise geringen Deutschkenntnissen der Beschäftigten konfrontiert. Er stelle in mühevoller Arbeit Unterweisungsunterlagen mithilfe von Bildern zusammen. Die Inhalte der Ausbildung zum Berufskraftfahrer seien für Nicht-Muttersprachler teilweise schwer verständlich (Ifd. Nr. 2).
- Probleme mit Beschäftigten aus Osteuropa: Es gebe Sprachprobleme. In der Praxis verständige man sich mit Hand und Fuß. Es gebe Kolonnen ohne einen deutschsprechenden Aufsichtsführenden. Was passiert im Notfall? Kann so jemand Hilfe holen, sagen was passiert ist und wo die Rettungskräfte hinkommen sollen? Er behelfe sich, in dem er eine zweite Firma auf dem Gelände suche, wo jemand Deutsch spricht. Die Sprache sei ein Problem (Ifd. Nr. 12).
- Die Sprache sei eine Herausforderung. Fachbegriffe seien für alle Gruppen schwierig. Maßnahmen des Arbeitsschutzes müssten zielgruppenorientierter, in Bezug auf die Sprache und Verständlichkeit allgemein, sein. Verständlichkeit gelte für alle Beschäftigtengruppen bzw. sei für alle ein Vorteil. (Ifd. Nr. 13).
- Beschäftigte, die von außerhalb der EU migriert sind, hätten meistens gar kein Grundwissen. Die Verständigung und die Sprache seien ein Problem. Herausforderungen für die Sifa mit Blick auf die ausländisch geführten Betriebe: Man müsse erstmal Vertrauen aufbauen, das dauere 2-3 Jahre. Es gebe häufige Wechsel in der Branche. Man müsse erst einmal denjenigen im Betrieb finden, der Deutsch kann. Es wäre gut, wenn es immer den gleichen Ansprechpartner gebe, z. B. wie beim TÜV (Ifd. Nr. 14).
- Flüchtlinge kämen zu früh in den Arbeitsmarkt. Das sei in Bezug auf die Sprache ein Problem. Der Befragte stellt nach der Unterweisung Rückfragen, die Betreffenden nickten dann, aber verstünden es nicht. Man müsse jemanden finden, der die Sprache kann (Ifd. Nr. 17).
- Großchemie: Es werde vorausgesetzt, dass alle Deutsch können. Die Amtssprache sei zwar Deutsch, aber es gebe ja auch andere Sprachen in der EU (Ifd. Nr. 18).
- Sprache sei ein Thema. Zunächst erscheine es oft so, dass alles verstanden wurde, doch bei Nachfragen zeige sich, dass dies nicht so sei. Gerade für ältere Beschäftigte sei das Verständnis ein Problem, z. B. für türkische Mitarbeiter. Gerade technische Fachbegriffe seien auch Mitarbeitern, die schon lange in Deutschland lebten, nicht bekannt (Ifd. Nr. 21).
- In Patientengesprächen mit Mitarbeitern sei eine Verständigung oft unmöglich. Dies treffe auch auf türkische Beschäftigte zu, die schon lange in Deutschland lebten (Ifd. Nr. 22, Betriebsarzt).

- Hochschule: Das Deutschniveau der ausländischen Studierenden entspreche oft nicht dem auf dem Papier. Nach Unterweisungen sagten die Studierenden, dass sie alles verstanden haben. In der Praxis werde dann deutlich, dass dies nicht so ist, da sie sich nicht an die Sicherheitsbestimmungen halten. Dies führe aber meist nicht zu Unfällen, da die Betreuung, bspw. in den Laboren, sehr eng sei und frühzeitig eingegriffen werden könne (Ifd. Nr. 26).
- Das Verstehen der deutschen Sprache sei schwierig. In Einzelfällen dolmetsche dann ein anderer Kollege bei Unterweisungen. Es gebe andere, die Deutsch könnten (Ifd. Nr. 33).
- Die Verständigung und Sprache sei eine Herausforderung (Ifd. Nr. 34).
- Eisdieler: Der Unternehmer sei von der Berufsgenossenschaft (BG) Nahrungsmittel und Gastgewerbe aufgefordert worden, eine Selbstbewertung im Rahmen des Unternehmermodells zu machen. Fachlich sei es ein guter Arbeitgeber gewesen. Aber er habe von der BG die Unterlagen auf Deutsch bekommen. Der Unternehmer mit türkischem Namen konnte letztlich die Behördensprache gar nicht lesen. Es gebe Vorurteile: Wenn jemand fehlerhaftes Deutsch spreche, denke man, er sei weniger intelligent und gebildet. Man habe weniger Respekt.
- Informationen erreichten die Zielgruppe nicht. Beschäftigte mit Migrationshintergrund seien nicht so gut integriert in den Betrieben und könnten Probleme nicht so gut artikulieren. Gestik und Mimik spielten eine weniger wichtige Rolle. Denn man erkläre ja nicht mit der Mimik, was einen belastet (Kind krank o.ä.) (Ifd. Nr. 35).
- Küche: Die Unterweisung müsse 1:1 erfolgen und man müsse explizit fragen, ob die ausländischen Beschäftigten alles verstanden haben und nachhaken, da es sprachliche Defizite gebe. Abhilfe gebe es durch Kollegen die die Landessprache sprechen. Man spreche Englisch und verständige sich mit Händen und Füßen (Ifd. Nr. 36).
- Ein Aufsichtsbeamter teilt mit, dass er teilweise Tests mache, ob alles verstanden wurde von der Unterweisung, da die Sprache eine Herausforderung sei. Die Amtssprache sei deutsch, wenn keine Deutschkenntnisse da sind, könne keiner erste Hilfe holen; aber eigentlich sei immer jemand da, der Deutsch spricht. Wenn die Aufsichtsbeamten mit Betriebsschließung drohten, dann würde doch irgendetwas geholt, der Deutsch kann.
- Herausforderungen seien die Sprachförderung für Arbeitgeber und Beschäftigte sowie die Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber sei in der Pflicht, die Inhalte zu übersetzen. Es sei fraglich, ob es Merkblätter auf allen notwendigen Sprachen gebe. Psychische Belastungen seien nicht erklärbar, wenn die Basics fehlten. Bei kleinen Betrieben sei es schwierig nach der Gefährdungsbeurteilung zu gucken (Ifd. Nr. 41).
- Bei Arbeitgebern mit Migrationshintergrund erschwerten Sprachschwierigkeiten die Unterweisung (Ifd. Nr. 42).
- Die Sprache sei ein Problem. Abhilfe werde geschaffen durch Kollegen als Dolmetscher. Kraftfahrerbranche: Man finde keine Deutschen, der LKW-Markt sei abgegrast. Hier ist Sprache und Verstehen ein Problem. Viele Kraftfahrer kämen aus Osteuropa und könnten kein Deutsch. Sie arbeiteten bei Speditionen, nicht bei der jeweiligen Firma selbst und

kriegten Paten, der ihre Sprache spricht. Es gebe keine Sprachförderung vom Betrieb. Die eigenen Mitarbeiter müssten mehr Zeit investieren (Ifd. Nr. 43).

- Warnhinweise gebe es nur in Englisch und Deutsch, daher seien Piktogramme nützlich. Es sei ein Thema für die Bezirksregierungen für den Bereich Anlagensicherheit. Beispiel: Der Hersteller sei Ausländer, das Schreiben erfolgte auf Englisch. Man könne dazu den Übersetzungsdienst der Bezirksregierung in Anspruch nehmen (Ifd. Nr. 49).

Auch **kulturell und religiös bedingte Herausforderungen** wurden häufig, d.h. von 13 Befragten, genannt:

- Es gebe sprachliche und soziokulturelle Barrieren (bspw. Umgang mit Gebetszeiten) (bezieht sich auf Geflüchtete, A.d.V.) (Ifd. Nr. 6).
- Neben der Sprache seien eine andere Arbeitskultur sowie Gestik und Mimik Herausforderungen (Ifd. Nr. 13).
- Äußerung in Bezug auf Unterweisungen an einer Hochschule: Gerade die Studierenden aus asiatischen Ländern stellten trotz Ermutigungen keine Fragen. Für Studierende aus arabischen Ländern, die von rechts nach links lesen, treten manchmal Irritationen auf, wenn Symboltafeln betrachtet werden, da die Symbole dann in der falschen Reihenfolge gelesen würden (Ifd. Nr. 26)
- Herausforderungen seien Kultur, Verständigung und Sprache (Ifd. Nr. 34).
- Arbeitsauffassung und Rahmenbedingungen seien in den Ländern verschieden. Beispiel Küche: Die Essenszubereitung und der Umgang mit Schweinefleisch sei in Bezug auf muslimische Beschäftigte eine Herausforderung. Der Umgang mit dem Thema bedeute Stress für alle (Ifd. Nr. 36).
- Bei Unternehmern aus Japan gebe es für Aufsichtsbeamte gar keinen Zugang oder es sei für den Unternehmer ein „knallharter Zugang“ (wegen des Gesichtsverlustes) (Ifd. Nr. 42).
- Deutsche Führungskräfte täten sich schwer, sich in Beschäftigte mit Migrationshintergrund hineinzusetzen. Daher brauche es interkulturelle Sensibilisierung (Ifd. Nr. 43).
- Arbeitnehmer aus der Türkei und Syrien seien lieber unter sich. Integration in den Pausen in die Belegschaft wäre besser. Es gebe kein gutes Team. Religion werde als Ausrede genutzt und spiele große Rolle (Ifd. Nr. 44).
- Beschäftigte aus Ländern wie Aserbaidschan oder Turkmenistan akzeptierten teilweise keine Weisungen von Frauen. Dann könne man nur noch mit Abmahnungen etwas bewirken (Ifd. Nr. 7).
- Man wisse auf den ersten Blick nichts über die Religion oder ob jemand fastet. Beispiel: Ein Beschäftigter besteigt jeden Tag einen 3-stufigen Tritt, im Fastenmonat Ramadan macht er einen 4. Schritt und fällt runter (Ifd. Nr. 17).

- Vor allem bei muslimischen Betrieben/Inhabern würden männliche Gewerbeaufsichtsbeamte bevorzugt (Ifd. Nr. 39).
- Der Umgang mit Ramadan und fastenden Mitarbeitern sei ein Thema. Sie brächten andere in Gefahr, daher sollten Staat und Gewerbeaufsicht an die Imame herangehen. Die Imame könnten sich vernetzen und Empfehlungen herausgeben für die Gemeinde, wie man mit Maschinen umgeht. Das Thema Ramadan sollte man in die Gefährdungsbeurteilung aufnehmen. In Bezug auf weibliche Gewerbeaufsichtsbeamtinnen gebe es Hierarchie- und Akzeptanzprobleme (Ifd. Nr. 42).
- Kleidungs Vorschriften seien gerade für Frauen ein Problem. Es herrsche Unverständnis dafür, dass manche Kleidung gefährdend sei, bspw. eine Reinigungskraft mit Kopftuch und langer wallender Kleidung. Man versuche Brücken zu bauen, dies sei aber auch nicht erfolgreich. Bspw. habe man einer Somalia, die ein Kopftuch tragen wollte, den Vorschlag gemacht ein weißes Exemplar aus heiß waschbarer Baumwolle zu tragen anstatt ihres Polyester-Modells, welches nicht den Hygienevorschriften entsprach. Aber die Frau wollte sich darauf nicht einlassen (Ifd. Nr. 7).

Weiterhin werden das **fehlende Verständnis für den Arbeitsschutz, die mangelnde Akzeptanz von Sicherheitsmaßnahmen sowie die niedrige Motivation zur Mitwirkung** bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund von 12 Befragten als Herausforderung genannt.

- Generell gebe es wenig Akzeptanz für Sicherheitsmaßnahmen (Ifd. Nr. 7).
- Migranten bzw. Flüchtlinge würden denken „Es gibt eh schon so viele Regeln und so, was soll ich noch tun“ (Ifd. Nr. 13).
- Das Verständnis für Arbeitsschutz habe bei Beschäftigten von außerhalb der EU einen anderen Stellenwert (Ifd. Nr. 14).
- Man merke, dass es generell an Akzeptanz für die Sicherheitsregeln mangle und ein kulturell verschiedenes Sicherheitsverständnis vorherrsche (Ifd. Nr. 20).
- Verständnis sei generell ein Problem. Arbeitsschutz in Deutschland werde „hoch aufgehängt“. Die Herausforderung sei mehr zum Arbeitsschutz zu überzeugen, vor allem die Führungskraft (Ifd. Nr. 30).
- Eine Herausforderung sei, dass die Haltung gegenüber der Berufsgenossenschaft und dem Thema Arbeitsschutz abweisend sei (Ifd. Nr. 37).
- Beispiel eines Arbeitgebers mit Migrationshintergrund, der kein Verständnis für die Kontrolle der Gewerbeaufsicht hatte und an den Aufsichtsbeamten den Vorwurf richtete: „Sie machen das nur, weil ich Ausländer bin“. Arbeitgeber mit Migrationshintergrund seien pragmatischer und verstünden die deutschen Vorschriften nicht. Akzeptanz zu erreichen sei viel Arbeit. Es werde einem entgegnet, dass man das schon lange so mache und warum die Gewerbeaufsicht erst jetzt in den Betrieb komme. Man müsse sich solche Sprüche anhören (Ifd. Nr. 39).

- Die Mentalität der Migranten sei eine Herausforderung. Sie hätten gar kein Verständnis für Gesundheit, Persönliche Schutzausrüstung (PSA) etc.. Arbeitgeber hätten andere Sorgen und kein Verständnis für Arbeitsschutz (Ifd. Nr. 40).
- Es gebe eine kulturelle Hürde. Arbeitsschutz habe einen anderen Stellenwert. Unternehmen verstünden sie, die Aufsichtsbeamten, nicht. Beispiel eines Reifenhändlers: Es sei draußen bei minus 4 Grad an einer Hebebühne gearbeitet worden. Die Mitarbeiter seien motiviert gewesen, da es in Sibirien minus 30 Grad gewesen wären. Er, der Aufsichtsbeamte, würde dann drohen und überzeugen (Ifd. Nr. 41).
- Arbeitgeber sähen einige Sachen nicht ein, sagten „Brauchen wir nicht“ und heften die Schriftsachen nur weg (Ifd. Nr. 42).
- Vorschriften interessierten ausländische Kraftfahrer nicht. Sie akzeptierten die betrieblichen Regeln nicht. Sicherheitsweste, PSA und Sicherheitsschuhe würden nicht getragen. Dies sei ein großes Problem, da sie sich und andere gefährdeten (Ifd. Nr. 43).
- Die Mentalität sei eine Herausforderung. Sie hielten sich nicht an Sicherheitsvorgaben, nähmen es nicht ernst; daher müsse man alle anderen Beschäftigten/Führungskräfte etc. sensibilisieren, da man auf sie aufpassen müsse „wie auf kleine Kinder“ (Ifd. Nr. 17).

Des Weiteren nannten acht Befragte **unterschiedliche Erfahrungen mit Sicherheitsstandards im Herkunftsland sowie mangelndes Wissen über die Regelungen hierzulande** als Herausforderung:

- Es sei eine Herausforderung, wenn Beschäftigte aus Ländern kommen, in denen Arbeitsschutz nicht „groß geschrieben“ wird. Mehr als um mangelnde Akzeptanz, gehe es um Unwissenheit zum Thema Arbeitsschutz (Ifd. Nr. 8).
- Es sei ein Nachteil, dass die in Deutschland etablierten Standards nicht bekannt sind. „Man fängt bei Null an.“ (Ifd. Nr. 12).
- Das Arbeitsschutzwissen sei nicht so ausgeprägt. Das gelte für ausländische Arbeitgeber und die Beschäftigten. Man müsse erst einmal Grundkenntnisse vermitteln, eine Gefährdungsbeurteilung komme später. Beschäftigte, die von außerhalb der EU migriert sind, hätten meistens gar kein Grundwissen (Ifd. Nr. 14).
- Schwierig sei, dass Arbeitsauffassung und Rahmenbedingungen in den Ländern verschieden sind. Beispiel: In bestimmten Arbeitsbereichen sind bestimmte Schuhe erforderlich; Flip-Flops in der Küche gingen nicht. Dazu führe sie [die Befragte, A.d.V.] Gespräche mit den Kollegen und gebe Hinweise. Es sei mühselig und klappe nur Schritt für Schritt (Ifd. Nr. 36).
- Es herrsche Unkenntnis, vor allem in kleinen Betrieben und bei der Umsetzung der Arbeitsschutzvorgaben. Kritisch sieht die Befragte das Unternehmermodell. Die Berufsgenossenschaften stellten Ordner zur Verfügung, andere machten Schulungen, jede BG mache es anders (Ifd. Nr. 39).
- Die Arbeitsschutzstandards seien zum Teil sehr hoch in Deutschland, dies kennen die (Migranten) nicht, arbeiteten so nie in der Heimat (Ifd. Nr. 43).

- Die Arbeitnehmer seien interessiert, aber ohne Kenntnisse des Arbeitsschutzes (Ifd. Nr. 44).
- Bei Arbeitgebern mit Migrationshintergrund fehlten die Grundkenntnisse, z. B. in Bezug auf die Unterweisung (Ifd. Nr. 42).

Einige Befragte haben die Erfahrung gemacht, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund **eine höhere Risikobereitschaft** mitbringen und es teilweise dadurch zu Gefährdungssituationen komme. Hierzu äußerten sich sieben Befragte:

- Vorschriften interessierten ausländische Kraftfahrer nicht. Sie akzeptierten die betrieblichen Regeln nicht. Sicherheitsweste, PSA und Sicherheitsschuhe würden nicht getragen. Dies sei ein großes Problem, da sie sich und andere gefährdeten (Ifd. Nr. 43).
- Bei Beschäftigten und Arbeitgebern mit Migrationshintergrund gebe es eine höhere Risikobereitschaft. Persönliche Schutzausrüstung (PSA) werde nicht getragen und „fragliche“ Geräte ohne CE-Kennung o.ä. genutzt (Ifd. Nr. 14).
- Syrische Flüchtlinge seien sehr motiviert und daher risikobereiter. Sie sagen, dass sie das auch in der Heimat so gemacht hätten. Sie bringen aber andere in Gefahr. Beispiel: Geräte und Hitze. Sie kletterten auf die Maschine und nutzen nicht das Extra-Gerüst, denn dann werde die Maschine unterbrochen. „Immer wenn ich drunter gehe, geht Maschine aus“ würden die sagen. Die würden kein Verständnis für solche Sicherheitsabschaltungen haben und das dann umgehen (Ifd. Nr. 17).
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund seien einem höheren Risiko ausgesetzt und seien Gefährdungserzeuger. Beispiel eines Syrers, der einen Gabelstapler fuhr, obwohl er keinen Schein dafür hatte und nicht eingewiesen war. Es wäre kein Problembewusstsein zu erkennen gewesen. Vielleicht seien mangelhafte Informationen und Unterweisungen der Grund gewesen (Ifd. Nr. 27).
- Es gebe eine hohe Risikobereitschaft bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund. (Ifd. Nr. 7).
- Es gebe ein anderes Bewusstsein für Gefährdungen. Beispiel: „vor 100 Jahren war ein offener Transmissionsriemen auch hier kein Thema“ (Ifd. Nr. 13).
- In Bezug auf Gefahrstoffe gebe es eine Gefährdung Dritter (Ifd. Nr. 18).

Fünf Befragte äußerten sich auch explizit zu **Herausforderungen in Bezug auf Geflüchtete**:

- Ein Beauftragter einer BG: Es kämen viele Anfragen aus Unternehmen zum Thema Beschäftigung von Geflüchteten, bspw. zum allgemeinen Gesundheitszustand, zur Integration, zu rechtlichen Regelungen. Es gebe sprachliche und soziokulturelle Barrieren (bspw. Umgang mit Gebetszeiten) (Ifd. Nr. 6).
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen müssten verbessert und die Beschäftigung verdreifacht werden. (Ifd. Nr. 21)

- Flüchtlinge kommen zu früh in den Arbeitsmarkt. Das sei in Bezug auf die Sprache ein Problem. Der Befragte stellt nach der Unterweisung Rückfragen, die Betreffenden nickten dann, aber verstünden es nicht. Man müsse jemanden finden, der die Sprache kann (Ifd. Nr. 17).
- Die Einstellung eines Geflüchteten aus Syrien sei nicht positiv verlaufen. Der Arbeitgeber habe einen Deutschkurs bezahlt, jedoch habe kein Interesse bestanden und die Person keine Versuche unternommen langfristig in dem Unternehmen Fuß zu fassen (Ifd. Nr. 25).
- Arbeitgeber sagen zu besonderem Schutz der Flüchtlinge vor psychischen Belastungen: „keine Sonderbehandlung“ (Ifd. Nr. 41).
- Das Thema Ramadan solle man in die Gefährdungsbeurteilung aufnehmen, auch Fluchterfahrungen bei Flüchtlingen oder Kriegsveteranen (Ifd. Nr. 42).

Weiterhin nannten Befragte branchen- und gesundheitsbezogene Faktoren.

Als besonders prekär werden von zwei Befragten die Zustände in der Fleischereibranche sowie die Situation von rumänischen Beschäftigten in der Baubranche genannt:

- Fleischbranche: Durch neue gesetzliche Regelungen in Bezug auf Werkverträge gebe es jetzt zwar mehr Handhabe, aber trotzdem finde Ausbeutung statt und die BGN bekäme nicht alle Unfälle gemeldet, da Beschäftigte nicht versichert seien (Ifd. Nr. 14).
- Aussage eines Betriebsarztes in der Baubranche: Bei rumänischen Beschäftigten gelte das Motto: „Wer sich beschwert, fliegt“ (Ifd. Nr.22).

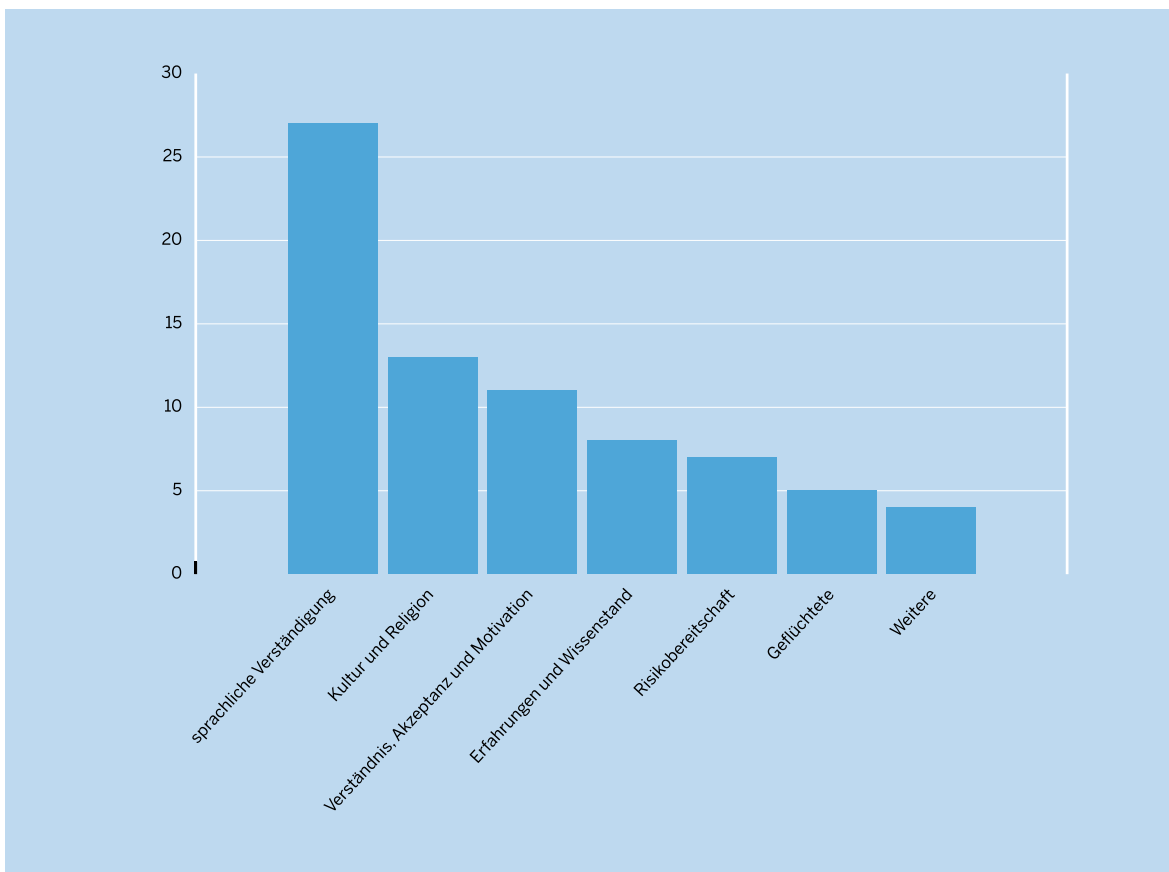
Auch in Bezug auf Belastungen und Erkrankungen äußerten sich zwei Befragte:

- Ein Interviewpartner stellt fest, dass Menschen mit Migrationshintergrund „gefühlter“ häufiger Berufskrankheiten hätten. Dies sei aber tätigkeitsbedingt. Bei Angelerntentätigkeiten am Fließband zum Beispiel gebe es Arm-Hand-Probleme (Ifd. Nr. 34, Aufsichtsperson).
- Ein Befragter gibt an, dass psychische Belastungen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund aus Gründen der Unsicherheit höher seien und dass man darauf in der Gefährdungsbeurteilung eingehen müsse (Ifd. Nr. 35).



Fazit: Abschließend lässt sich festhalten, dass die sprachliche Verständigung mit Beschäftigten und Arbeitgebenden mit Migrationshintergrund als weitaus häufigste Herausforderung genannt wurde. Befragte berichteten über kulturell und religiös bedingte Herausforderungen und benannten das fehlende Verständnis und die Akzeptanz von Arbeitsschutzmaßnahmen sowie die mangelnde Motivation zur Mitwirkung bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund als weitere Herausforderungen. Weiterhin wurden unterschiedliche Erfahrungen mit Standards in den Heimatländern in Bezug auf Sicherheit sowie mangelndes Wissen über die Regelungen hierzulande angeführt. Auch eine höhere Risikobereitschaft und Herausforderungen in Bezug auf Geflüchtete wurden von einigen Interviewten genannt.

Abbildung 6: Herausforderungen nach Kategorien



5. Welche Chancen ergeben sich durch internationale und kulturell vielfältige Belegschaften oder Unternehmen für den betrieblichen Arbeitsschutz?

Neben den Herausforderungen, die sich durch eine diverse, vor allem kulturell vielfältige Belegschaft für die betrieblichen und außerbetrieblichen Akteure ergeben, wurde davon ausgegangen, dass sie genauso auch Chancen und Potentiale bietet.

Die Expertinnen und Experten wurden daher entsprechend befragt. Teilweise wurde diese Frage zusammen mit der Frage nach guten Beispielen gestellt. Die Antworten auf diese zweite Frage finden sich in Kapitel 8.

Die Antworten werden im Folgenden gruppiert und dann nach der Häufigkeit der Nennungen sortiert dargestellt.

Die knappe Mehrheit der Befragten (18 Personen), hat keine Angabe dazu gemacht oder konnte keine speziellen Chancen benennen. (Die deutliche Mehrheit von ihnen konnte aber wiederum über gute Beispiele berichten.)

Ein Interviewpartner äußert explizit, dass er keine Chancen sehe, weil der Arbeitsschutz in den anderen Ländern nicht groß geschrieben werde. (Ifd. Nr. 8)

Drei Interviewpartner/innen erläuterten, dass sie bei den Chancen keine Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund ausmachen könnten. Sie sagen, sie sähen keine besonderen Chancen; es gehe rein nach Qualifikation; Migrationshintergrund spiele eigentlich keine Rolle (Ifd. Nr. 11). Die Einstellung zum Arbeitsschutz sei bei Migranten genauso vielfältig wie bei Deutschen (Ifd. Nr. 24). Es gebe keine Unterschiede (Ifd. Nr. 34).

15 Interviewpartner/innen benannten Chancen und Potentiale. Die Befragten nannten vor allem die größere **Motivation** und Interesse, aber auch andere **Arbeitserfahrungen** oder **niedriges Alter** als Chance:

- Viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund seien sehr jung, dadurch belastbar und flexibel. (Ifd. Nr. 2)
- Bei jüngeren Beschäftigten mit Migrationshintergrund klappe die Verständigung besser als mit älteren. (Ifd. Nr. 21)
- Migrant/innen aus Syrien: Chance qualifizierte Fachkräfte zu werden, da Fachkräftemangel in Deutschland. (Ifd. Nr. 18)
- Flüchtlinge brächten Wissen mit, aber keine Zertifikate darüber. [Aussage bezieht sich wahrscheinlich eher auf Berufsfachliches, denn auf Arbeitsschutz. A.d.V.] (Ifd. Nr. 38)

- Beschäftigte (China und Vietnam, Gesundheitssektor) seien nicht so stark von psychischen Belastungen betroffen und widerstandsfähiger. Sie seien sehr ehrgeizig und Druck und Belastungen von der Kindheit an gewohnt und litten nicht so sehr wie andere Beschäftigte (Ifd. Nr. 7).
- Viele seien sehr offen und motiviert und wollten verstehen, was ihnen [im Arbeitsschutz; A.d.V.] erklärt wird (Ifd. Nr. 2).
- Arbeitnehmer seien interessiert, aber ohne Kenntnis des Arbeitsschutzes. (Ifd. Nr. 44)
- Arbeitsschutz werde positiv angenommen. Einsicht nach Erklärungen [bezieht sich auch Bereiche Küche und Pflege im Altenheim, A.d.V.] (Ifd. Nr. 36).
- Syrische Flüchtlinge seien motiviert und „saugen alles auf“, auch im Arbeitsschutz (Ifd. Nr. 15).
- Geflüchteter aus Burkina Faso sei hochmotiviert gewesen. [Einzelbeispiel/Gutes Beispiel, A.d.V.] (Ifd. Nr. 25).
- Geflüchtete aus Afghanistan und Syrien seien sehr motiviert (Ifd. Nr. 21).
- Er [Gewerbeaufsichtsbeamter, A.d.V.] wurde offener empfangen; offener als bei deutschen Unternehmen/Arbeitgebern (Ifd. Nr. 19).
- Auszubildende (Verwaltungsfachangestellte) mit Migrationshintergrund seien motivierter als die deutschen Auszubildenden (Ifd. Nr. 15).
- Beschäftigte täten, was die Fachkraft für Arbeitssicherheit sage. Sie (Asiaten/Gastgewerbe, Osteuropa/Fleischindustrie) seien weniger konfliktbereit, wollen weniger auffallen, sind höflich oder haben Angst. Gelte auch für ausländisch geführte Unternehmen/die Arbeitgeber (Ifd. Nr. 14).
- Vielleicht neue Erfahrungen und Ideen durch Beschäftigte mit Migrationshintergrund (Ifd. Nr. 13).
- Aussagen von Arbeitgebern/Unternehmern mit Migrationshintergrund [hier: Türkei, A.d.V.] haben mehr Einfluss bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund [hier: Türken und Libanesen, A.d.V.] (Ifd. Nr. 44).
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund seien aus ihren Heimatländern nicht so gut funktionierende Schutzsysteme gewöhnt. Daher seien sie zwar höheren Risiken ausgesetzt, aber sie können besser damit umgehen und es passieren nicht mehr Unfälle (Ifd. Nr. 27).
- Asiaten passen ihrer Erfahrung nach besser auf sich auf (Ifd. Nr. 37).
- Internationale Unternehmen: Schutzsysteme in den USA teilweise strenger als in Deutschland. Unfallmanagement noch besser als in Deutschland (Ifd. Nr. 39).

- Vielleicht profitieren Unternehmen, wenn man die Unterweisungen oder anderes für Migranten verständlicher machen muss. Dann verstehen vielleicht auch andere Beschäftigte es besser. Die Sprache sei eine Herausforderung. Fachbegriffe seien für alle Gruppen schwierig. Maßnahmen des Arbeitsschutzes müssen zielgruppenorientierter, in Bezug auf die Sprache und Verständlichkeit allgemein, sein. Verständlichkeit gelte für alle Beschäftigtengruppen bzw. sei für alle ein Vorteil (Ifd. Nr. 13).



Fazit: *Es wird deutlich, dass die meisten Befragten keine expliziten Chancen benennen können. Wenngleich die deutliche Mehrheit von ihnen von guten Beispielen für die gelungene Unterweisung, Information und Integration in den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz berichten kann.*

Als Chancen und Potentiale werden beispielsweise genannt: Beschäftigte und Arbeitgebende mit Migrationshintergrund können eine größere Motivation haben, sich mit dem Arbeitsschutz auseinanderzusetzen und die Regeln zu befolgen und sie können individuelle Kompetenzen zur Unfallverhütung, andere individuelle Ressourcen und Widerstandskräfte gegen Erkrankungen oder bessere Schutzsysteme aus ihren Heimatländern mitbringen. Von den Maßnahmen zur Vermittlung des Arbeitsschutzes - wie einfacheren und verständlichen Unterweisungsmaterialien – können auch andere Beschäftigte im Betrieb profitieren.

6. Was lässt sich zur Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Fehlzeiten feststellen?

Um Erkenntnisse zur Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Fehlzeiten von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erlangen, wurden die interviewten Personen um eine Einschätzung gebeten, ob diese häufiger oder seltener von (schweren) Arbeitsunfällen betroffen seien und häufiger oder seltener als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund krankheitsbedingt fehlen.

Wie im Methodenteil bereits erwähnt, wurden nicht allen Personen alle Fragen gestellt da sich dies in einzelnen Gesprächsverläufen als nicht immer sinnvoll erwies. Viele Personen konnten und wollten zu dieser Frage auch keine Einschätzung abgeben.

Unter den 37 auswertbaren Interviews finden sich 14 Aussagen über das Auftreten von Arbeitsunfällen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Darunter gaben fünf Personen an, dass diese häufiger betroffen sind (Ifd. Nr. 7, 12, 14, 20, 26)

Eine Person bezieht sich hier auf eine bestimmte Zielgruppe:

- Es passieren immer dann häufiger Arbeitsunfälle, wenn vermehrt Beschäftigte aus Ländern, die vor kurzer Zeit der EU beigetreten sind, auf den Arbeitsmarkt kämen (Ifd. Nr. 20).

Weitere zwei Personen schätzen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger von Arbeitsunfällen betroffen sind, können dies nach eigener Aussage jedoch faktisch nur schwer belegen:

- Der Eindruck des Befragten ist, dass Unfälle bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufiger passieren. Jeder zweite Name bei einer Unfallmeldung sei ausländisch (Ifd. Nr. 12).
- Ohne einen Beweis zu haben, meint ein anderer Interviewpartner, dass es häufiger Unfälle gebe und nicht alle werden gemeldet, weil die Betroffenen nicht wissen, dass man das tun muss (Ifd. Nr. 14).
- Eine Befragte beobachtet ein höheres Gefährdungspotential. Unfälle können aber durch individuelle Betreuung verhindert werden (Ifd. Nr. 26).

Weitere neun Personen (Ifd. Nr. 17, 18, 21, 36, 37, 39, 42, 43, 44) entgegneten, dass sich die Unfallhäufigkeit bei Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund nicht unterscheidet.

- Ein Befragter gibt beispielsweise an, dass es mal kleinere Unfälle gebe, dies jedoch auch bei deutschen Beschäftigten vorkommt (Ifd. Nr. 21).
- Eine Interviewpartnerin beobachtet nicht wesentlich mehr Unfälle. Es komme auf die Branche an (Ifd. Nr. 39, Gewerbeaufsichtsbeamtin).

- Zwei weitere Befragte teilen mit, dass die Unfallhäufigkeit gleich sei, es aber auf Seiten der Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufiger Sicherheitsverstöße (Ifd. Nr. 43) und Beinaheunfälle, zum Beispiel durch das Tragen von einfachem Schuhwerk, statt Sicherheitsschuhen gebe, da diese als zu schwer und unbequem empfunden werden (Ifd. Nr. 44).

Darüber hinaus wurde nach schweren Arbeitsunfällen gefragt. Hierzu äußerten sich acht Personen und gaben an, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund nicht häufiger von schweren Arbeitsunfällen betroffen seien (Ifd. Nr. 13, 16, 17, 36, 37, 39, 43, 44).

- Drei Befragte weisen hier auf den Einfluss des Einsatzbereiches hin und geben an, dass es bei Hilfsarbeitern generell (Ifd. Nr. 13) sowie im Bereich der Zustellung, Frachtzentren, Briefzentren ein hohes Unfallpotential gebe (Ifd. Nr. 16) und dass es auf die Branche ankomme (Ifd. Nr. 39).

Zur Frage, ob Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger oder seltener krankheitsbedingt fehlen, gaben sieben Personen eine Einschätzung ab.

Drei Befragte gaben an, dass dies häufiger der Fall sei.

- Besonders bei Frauen (Ifd. Nr. 7) und bei Niedrigqualifizierten (Ifd. Nr. 36).
- Eine Befragte vermutet, dass es eventuell ein häufigeres Fehlen aufgrund von Ausgrenzung und Vorurteilen gebe, jedoch beobachtet sie auch besondere Anstrengung und Präsentismus bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund (Ifd. Nr. 37, Arbeitsmedizinerin).

Vier interviewte Personen stufen die Häufigkeit des Fehlens als (annähernd) gleich ein (Ifd. Nr. 39, 42, 43, 44).

Darunter gab eine befragte Person an, dass krankheitsbedingtes Fehlen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund nicht wesentlich mehr sei und es auf die Branche ankomme (Ifd. Nr. 39).



Fazit: *Insgesamt lässt sich feststellen, dass Aussagen zur Häufigkeit von Arbeitsunfällen und krankheitsbedingtem Fehlen nur schwer zu treffen sind, da den Befragten keine Statistiken vorliegen. Allerdings stellt die Mehrheit der sich zu diesem Thema äussernden Personen fest, dass es diesbezüglich keine Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund gibt.*

7. Gibt es eine Mehrbelastung von Personal in Betrieben und in der Gewerbeaufsicht?

Im Rahmen der Befragung sollten Erkenntnisse darüber gewonnen werden, ob zum einen das Personal mit Führungs- und Anleitungsfunktion und zum anderen das Personal in der Gewerbeaufsicht durch den Umgang mit Personen mit Migrationshintergrund stärker oder weniger belastet ist.

Zur Mehrbelastung von Personal mit Führungs- und Anleitungsfunktion durch Beschäftigte mit Migrationshintergrund trafen 16 Personen eine Aussage. Darunter gaben 11 Personen an, dass es eine starke Belastung gebe (Ifd. Nr. 1, 2, 3, 13, 14, 16, 26, 36, 41, 43, 44).

- Beispielsweise sei eine erhöhte Wachsamkeit (Ifd. Nr. 26), Beaufsichtigung (Ifd. Nr. 43) und Kontrolle (Ifd. Nr. 26, 43) notwendig.

Drei Befragte wiesen auf einen höheren zeitlichen Aufwand hin.

- So gebe es einen erhöhten Zeitaufwand in Bezug auf Unterweisungen (Ifd. Nr. 3).
- Es bedürfe eines Drittels mehr Vorbereitungszeit für Unterweisungen (Ifd. Nr. 2).
- Unterweisungen dauerten aufgrund von mangelnden Deutschkenntnissen länger. Teilweise werde auf Englisch ausgewichen. Häufig müsse eine Person gesucht werden, die übersetzen kann (Ifd. Nr. 1).
- Eine befragte Person gab an, dass es eine stärkere Belastung durch die Vermittlung von Inhalten gebe (Ifd. Nr. 13).
- Eine andere weist darauf hin, dass man bestimmte Dinge beachten und Fingerspitzengefühl haben müsse. Arbeitsschutz fange da schon beim Weihnachtsfest an (Ifd. Nr.44, Sicherheitsfachkraft).

Ein weiterer Befragter teilt mit, dass er beispielweise in Bezug auf Bekleidungsvorschriften. Gespräche mit den Kollegen führen und Hinweise geben müsse. Es sei mühselig und klappe nur Schritt für Schritt (Ifd. Nr. 36, Sicherheitsbeauftragter).

Weiterhin werden folgende Herausforderungen mit Blick auf ausländisch geführte Betriebe genannt: Man müsse erstmal Vertrauen aufbauen, das dauere zwei, drei Jahre. Es gebe häufige Wechsel in der Branche. Man müsse erst einmal denjenigen im Betrieb finden, der Deutsch kann. Es wäre gut, wenn es immer den gleichen Ansprechpartner gebe, z. B. wie beim TÜV (Ifd. Nr. 14, Fachkraft für Arbeitssicherheit).

Fünf Personen können keine eindeutige Mehrbelastung feststellen (Ifd. Nr. 14, 18, 37, 39, 42).

Zur Mehrbelastung von Personal in der Gewerbeaufsicht gaben sechs Befragte ihre Einschätzung ab.

Die Auffassung, dass das Personal in der Gewerbeaufsicht durch Beschäftigte und Arbeitgebende mit Migrationshintergrund stärker belastet ist, teilen vier Befragte.

- Man müsse erst einmal herausfinden, wer verantwortlich ist. Arbeitgeber und Beschäftigte kennen die BG nicht oder Organe der Kontrolle und Aufsicht. Müsse man erklären (Ifd. Nr. 14).
- Die Informationsvermittlung und Klärung von Sachverhalten dauere aufgrund sprachlicher Barrieren länger (Ifd. Nr. 20).
- Es gebe eine zunehmende Belastung aufgrund der verschiedenen Fremdsprachen (Ifd. Nr. 39).
- Neben mangelnder Qualifikationen, seien die unterschiedlichen Sprachen der Beschäftigten eine Herausforderung. Schulungen müssen mit Händen und Füßen durchgeführt werden (Ifd. Nr. 42).

Die Äußerungen stammen von einem Angestellten einer Berufsgenossenschaft und drei Beschäftigten der Gewerbeaufsicht.

- Eine Person gab an, dass es keine Mehrbelastung gebe (Ifd. Nr. 18) und eine weitere, dass das Personal in der Gewerbeaufsicht weniger durch Beschäftigte mit Migrationshintergrund belastet sei (Ifd. Nr. 41).



Fazit: Die Mehrheit der Befragten, die sich zur Mehrbelastung des Personals mit Führungs- und Anleitungsfunktion sowie in der Gewerbeaufsicht äußerten, stellte eine stärkere Belastung fest. Häufig wurde ein zeitlicher Mehraufwand für Informationsvermittlung und Beaufsichtigung als Grund genannt.

An dieser Stelle muss festgehalten werden, dass sich insbesondere zur Belastung des Gewerbeaufsichtspersonals insgesamt nur wenige Befragte äußerten, da eine Einschätzung für Personen, die nicht in der Aufsicht beschäftigt sind, sich hier als schwierig darstellt.

8. Welche Migranten- und Personengruppen sind besonders gefährdet?

Um herauszufinden, welche der Personengruppen innerhalb der Beschäftigten und Arbeitgebenden mit Migrationshintergrund besonders gefährdet sein könnten, wurden die Expertinnen und Experten zum einen dazu befragt, welche Nationalität bzw. welchen Migrationshintergrund die Beschäftigten oder Arbeitgeber/innen haben, mit denen sie Erfahrungen gemacht haben.

Zum anderen wurden die Expertinnen und Experten gefragt, ob es innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund Bereiche oder Personengruppen gibt, die besonders gefährdet sind. Gefährdet in Bezug auf die mangelnde Einhaltung des Arbeitsschutzes und die fehlende Prävention von Unfällen und Krankheiten.

23 Expertinnen und Experten haben dazu keine Angabe gemacht. 14 haben Angaben gemacht. Davon haben 11 Personen besonders gefährdete Personengruppen oder Bereiche identifiziert. 7 Befragte haben zwar Personengruppen oder Berufsbereiche benannt, jedoch mit dem Zusatz, dass diese unabhängig vom Migrationshintergrund gefährdet bzw. gefährlich sind.

Tabelle 1: Migrationshintergrund

Region	Land	Beschäftigte	Arbeitgebende
Osteuropa		8	
Naher Osten		1	
neue EU-Länder		1	
	Polen	11	1
	Rumänien	6	
	Bulgarien	3	
	Rußland	6	
	eh. Jugoslawien	2	
	Ukraine	1	
	Tschechien	1	1
	Serbien	3	
	Ungarn	1	
	Kasachstan	2	
	Turkmenistan	1	
	Kroatien	1	

Region	Land	Beschäftigte	Arbeitgebende
	Aserbaidshon	1	
	Türkei	10	3
	Niederlande	1	
	Dänemark	1	
	Frankreich	1	
	Estland	1	
außerhalb der EU, Asiaten		1	
asiatische Länder/Asien		2	
Asien		1	
	Philippinen	1	
	Korea	1	
	Vietnam	2	
Nordafrika		1	
	Marokko	1	
	Somalia	1	
	Burkina Faso	1	
	Tunesien	1	
Südamerika		1	
	USA	1	1
Arabische Länder (Afghanistan, Irak)		4	
	Syrien	10	
	Afghanistan	4	
	Libanon	2	
	Iran	1	
internationale Belegschaft		1	
k.A./unbekannt		5	

Tabelle 2: Besonders gefährdete Personengruppen

Keine Unterschiede:	Gefährdete Personengruppen (unabhängig vom Migrationshintergrund)	Gefährdete Personengruppen (konkreter Bezug auf den Migrationshintergrund)
Keine Unterschiede bei Altersgruppen. (Ifd. Nr. 8)	Bau: immer besondere Gefährdung; Nahrungsmittelindustrie: Maschinenbedienung als Gefährdung; Gefährdung in Gaststätten und bei Kurier/Express/Paketdiensten. (Ifd. Nr. 42)	Afrikaner würden vermutlich im Bereich Nahrung und Gaststätten ausgenutzt und seien daher gefährdet. (Ifd. Nr. 14)
Nein, keine spezielle Gruppe. (Ifd. Nr. 39)	Beschäftigte ab 45 Jahren (Ifd. Nr. 3)	Rumänen, da sie Schwierigkeiten haben, ihre Rechte durchzusetzen. (Ifd. Nr. 22)
Nein, keine besonders gefährdete Gruppe. (Ifd. Nr. 36)	KfZ-Handel, Innenausbau, Bau, da Übermüdung und langes Arbeiten. (Ifd. Nr. 41)	Muslimischstämmige Beschäftigte: anpassungsfähig, aber seien wenig integriert & würden ausgegrenzt und ließen sich ausgrenzen. (Ifd. Nr. 37)
	Frauen seien gefährdet, weil sie in den Betrieben [Nahrung und Gaststätten; A.d.V.] in der Unterzahl und außerhalb des Arbeitsschutzes seien. (Ifd. Nr. 14)	Beschäftigte aus Ländern, die gerade der EU beigetreten sind sowie Beschäftigte in der Bau-Branche. (Ifd. Nr. 20)
	Nein, keine besonders gefährdete Gruppe unter den Migranten. Unfallrisiko beim Staplerfahren bestehe für alle gleichermaßen. (Ifd. Nr. 17)	Tätigkeitsbereiche, die Deutsche für „niederwertig“ halten, z. B. Bau- und Baunebengewerbe. (Ifd. Nr. 18)
	Zeitarbeiter/innen; Profisportler; aber keine besondere Gefährdung mit Blick auf die Herkunftsländer. (Ifd. Nr. 13)	
	Unabhängig vom Migrationshintergrund sind Jüngere (Auszubildende und noch 2 bis 3 Jahre danach) und Ältere (ab 50 Jahren) besonders betroffen. (Ifd. Nr. 12)	



Fazit: Die Befragten nennen insgesamt 30 verschiedene Herkunftsländer und 5 Regionen/Sammelbegriffe, aus denen die Beschäftigten oder Arbeitgebenden (aus Sicht der Befragten) stammen, mit denen die Befragten Erfahrungen gemacht haben. Am häufigsten werden osteuropäische Länder oder „Osteuropa“, Polen, Türkei und Syrien als Herkunftsorte genannt.

Bei der Frage nach besonders gefährdeten Personengruppen hat die Mehrzahl keine Angabe gemacht bzw. darauf verwiesen, dass die genannten Bereiche/Personen unabhängig vom Migrationshintergrund gefährdet sind.

Die Angaben der Befragten verweisen auf Gefährdungen bei Beschäftigten aus Osteuropa mit Blick auf die Baubranche und die Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte sowie bei Beschäftigten aus Afrika und Migrantinnen im Bereich Nahrung und Gaststätten. Ausgrenzung muslimisch stämmiger Beschäftigter oder Nichtintegration in die Betriebsbelegschaft wird ebenfalls als Problem für den Arbeitsschutz formuliert.

9. Welche hilfreichen und nicht hilfreichen Maßnahmen und guten Beispiele gibt es?

Die Expertinnen und Experten wurden vor dem Hintergrund der von ihnen geschilderten Probleme und Herausforderungen dazu befragt, ob sie gute Beispiele und Maßnahmen kennen, die aus ihrer Sicht hilfreich oder weniger hilfreich sind, um diese zu lösen bzw. zu bearbeiten.

Dabei haben die Befragten teilweise frei berichtet und die folgenden, auch im Fragebogen aufgeführten, Maßnahmen, zum Teil ungefragt, mitbewertet. Teilweise wurden die Befragten explizit um Bewertung aller oder einzelner der folgenden Maßnahmen gebeten. Insofern bilden die angegebenen Häufigkeiten nicht die Meinung aller Expertinnen und Experten ab, sondern nur die Einschätzung derer, die sich gefragt oder ungefragt dazu geäußert haben.

Einige der hier dargestellten Angaben der Befragten wurden auch in anderen Kapiteln berücksichtigt bzw. wiedergegeben.

Tabelle 3: Bewertung möglicher Maßnahmen

Maßnahme	Eher hilfreich	Weniger hilfreich	Keine Angabe
Neue Konzepte für Unterweisungen (z. B. mehrsprachig oder bildgestützt)	23		
Verständniskontrollen bezüglich der Unterweisungsinhalte (z. B. Tests oder praktisches Training)	19		
Sprachförderung für Beschäftigte mit Migrationshintergrund	15	2	
Mehrsprachige Informationsmaterialien zum Thema Arbeitsschutz	12	4	
Interkulturelle Sensibilisierung von Fach- und Führungskräften	12	1	
Verstärkte Prüfung der Sprachkompetenzen von Bewerbenden vor der Einstellung	12	3	1
Interkulturelle Sensibilisierung von Beschäftigten	10		
Sprachförderung für Unternehmer (-innen) mit Migrationshintergrund	10		
Ansprechpersonen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund aus den eigenen Reihen (z. B. Patenprogramme)	8	1 (u.U.)	
Miteinbeziehen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in die Gestaltung des Arbeitsschutzes	8	1	
Förderung der kollegialen Unterstützung durch Schaffung von Austauschmöglichkeiten innerhalb der Belegschaft (z. B. gemeinsame Pausengestaltung)	7		

Maßnahme	Eher hilfreich	Weniger hilfreich	Keine Angabe
Fachliche Qualifizierung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund	5 1 (tw. hilfreich)	1	
Interkulturelle Sensibilisierung von Gewerbeaufsichtspersonal	4 1 (u. U.) 1	1	
Vermehrte(r) Ausbildung/Einsatz von Sicherheitsfachkräften mit Migrationshintergrund	3 1 (generell hilfreich)	2	1

Darüber hinaus haben die Befragten ergänzend zu den oben dargestellten Bewertungen oder hilfreichen Maßnahmen, betriebliche Lösungen und gute Beispiele genannt – vor allem mit Blick auf die Sprachkompetenzen und die Unterweisung:

- Gesundheitsmaßnahmen und Vorsorge sind für alle Beschäftigten gleich, zusätzlich gibt es Sprachschulungen (Ifd. Nr. 8). Sprachförderung für Beschäftigte und Arbeitgeber, insbesondere für Soloselbstständige (Ifd. Nr. 12). Sprachförderung für Beschäftigte und Chefs (Ifd. Nr. 15). Sprachförderung durch die Unternehmen (Ifd. Nr. 13). Sprachförderung sei das „A & O für alles“ (Ifd. Nr. 37). Schulungen in deutscher Sprache (Ifd. Nr. 39) Verpflichtende Sprachkurse für Beschäftigte mit Migrationshintergrund (Ifd. Nr. 7).
- Beherrschen der deutschen Sprache ist Einstellungsvoraussetzung (Ifd. Nr. 23 und 24). Es bestehe Bedarf an Prüfung der Sprachkompetenzen, sei jedoch in der Bau-Branche schwierig (Ifd. Nr. 22). In der Großchemie werde vorausgesetzt, dass alle Deutsch können (Ifd. Nr. 18). Bedarf an verstärkter Prüfung der Sprachkompetenzen (Ifd. Nr. 3, 22, 27).
- Familienunternehmen habe eine Kultur der Sicherheit (1mal im Monat finde Unterweisung statt) und sei international ausgerichtet. Beherrschen der deutschen Sprache ist Einstellungsvoraussetzung. Chefin sei selbst in einem Flüchtlingsnetzwerk aktiv. Thema „Diversity“ sei sichtbar, werde z. B. in Betriebszeitschrift aufgegriffen (Ifd. Nr. 23).
- Bei Arbeit mit Subunternehmen (Automobilbranche): Zertifizierung in Arbeit, die ermöglichen soll, dass nur mit Unternehmen kooperiert wird, die faire Bedingungen für die Beschäftigten garantieren und nur Beschäftigte abstellt, die ausreichend unterwiesen wurden und ausreichend Deutsch beherrschen (Ifd. Nr. 27).
- Unterweisungen werden in sprachlich und kulturell gemischten Gruppen durchgeführt, da die Beschäftigten sich sonst nur in ihrer Muttersprache unterhalten (Ifd. Nr. 1).
- Unterweisungen werden in mühevoller Arbeit mit Hilfe von Bildern zusammengestellt (Ifd. Nr. 2).
- Es werden bebilderte Bücher benutzt (aber eher für Patientengespräche) (Ifd. Nr. 1). Hinweis auf Grafiken und Napo-Filme (Ifd. Nr. 17). Fibel mit Bildern „was geht und was nicht geht“ (Ifd. Nr. 1).

Nr. 40). Bildvokabeln nutzen. BGN hat Kurzunterweisungen mit Bildvokabeln. Bildgestützte Unterweisungen sind hilfreich (Ifd. Nr. 14).

- Unterweisungen in einfacher Sprache (angelehnt an Unterweisungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung) (Ifd. Nr. 7).
- Mehrsprachige Unterweisungen sind hilfreich, aber bildgestützt nicht so hilfreich (Ifd. Nr. 8). Unterweisungstool in verschiedenen Sprachen (Ifd. Nr. 39). Unterweisungen in allen Sprachen, dabei deutsch und Fremdsprache auf einem Blatt (Ifd. Nr. 42).
- Grafische Unterstützung bei der Unterweisung, Benutzung internationaler Schlagwörter, Hinweise in 20 Sprachen auf einem DIN A 4 Blatt; gezwungenermaßen, denn eigentlich spreche man im Unternehmen deutsch (Ifd. Nr. 43).
- Wichtig sei, dass die Führungskraft unterweisen kann. Die „muss das können“ (Ifd. Nr. 14).
- Leute bewusst aus der Unterweisung herausnehmen und Dinge übersetzen (Ifd. Nr. 17). Unterweisung aufteilen in 5-Minutenblöcke, einmal pro Woche, nicht alles auf einmal (Ifd. Nr. 39).
- Unternehmenssprache ist Englisch. Unterweisungen auf Englisch und mit einem E-Learning-Programm (Ifd. Nr. 24). Teilweise Unterweisung auf Englisch (Ifd. Nr. 26). Neue Unterweisungskonzepte hilfreich, Sprache aber nur Englisch (Ifd. Nr. 36). Unterweisungen in Englisch, irgendwer spricht immer englisch und übersetzt es dann (Ifd. Nr. 44).
- Die Unterweisung in der Küche im Altenheim müsse 1:1 erfolgen und man müsse explizit fragen, ob die ausländischen Beschäftigten alles verstanden haben und nachhaken, da es sprachliche Defizite gebe. Abhilfe gebe es durch Kollegen, die die Landessprache sprechen. Man spreche Englisch und verständige sich mit Händen und Füßen (Ifd. Nr. 36).
- Neue Unterweisungskonzepte hilfreich, aber Mehrfachübersetzungen schwierig. z. B. bei Siemens China, vom Deutschen ins Englische ins Chinesische (Ifd. 44).

Auch mehrsprachige Informationsmaterialien oder Verständniskontrollen nach der Unterweisung wurden als hilfreich beschrieben bzw. als gute Praxis benannt:

- Mehrsprachige Informationsmaterialien, z. B. von Firma Feuer Trutz zur Brandschutzverordnung Teil A (Ifd. Nr. 17).
- Mehrsprachige Betriebsanweisungen, Plakate mit Symbolen und mehrsprachige Erklärungen. (Finanziert der Betrieb alles aus eigenen Mitteln.) (Ifd. Nr. 21; Sifa).
- 16-sprachiges Angebot der BG Bau (CD, Gefahrstoffinformationssystem, Unterstützung bei Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisungsentwürfe etc.).
- Fragebogen zu psychischen Belastungen in rumänisch, türkisch etc. ist in Vorbereitung (Ifd. Nr. 15; FaSi, Bundeswehr).

- Verständniskontrolle nach Unterweisung in Form eines Quiz mit 10 Fragen (Ifd. Nr. 7). Verständniskontrolle hilfreich. Gutes Beispiel: CD für Zeitarbeiter/innen mit einem Fragebogen auf Deutsch. Was man nicht kann, werde gezielt nachgearbeitet (Ifd. Nr. 13). Verständniskontrolle bzgl. Unterweisungsinhalte (Ifd. Nr. 1, 25 und 26).
- Verständniskontrollen finde er sehr gut, aber der Betriebsrat wolle das nicht (Ifd. Nr. 43).
- Unterweisung für alle gleich, aber Durchführung von Tests nach der Unterweisung, ob alles verstanden und befolgt wurde; Aufzeigen der Folgen (man könne arbeitslos werden bei Nichtbefolgen ...) (Ifd. Nr. 44).
- Integration über gemeinsame sportliche Aktivitäten (firmeninternes Fußballteam, viele Beschäftigte aus eh. Jugoslawien spielen mit) funktioniert sehr gut und fördert interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz (Ifd. Nr. 2).

Betriebe können die Herausforderungen einer internationalen Belegschaft auch gut angehen, sie auf kollegiale Unterstützung, Mentoring oder Patensysteme setzen:

- Patensystem; Mitarbeiter, die schon länger im Betrieb sind, helfen den Neuen. Betriebsfeste, an denen der türkische Verein teilnimmt, bieten Möglichkeiten zum Austausch; „dörfliche“ Strukturen, der Arbeitgeber ist auch über das Betriebliche hinaus am Wohlergehen seiner Beschäftigten interessiert (Ifd. Nr. 21).
- Paten in der Landessprache haben Vorbildfunktion (Ifd. Nr. 49).
- Besetzung von Teams mit mindestens einem deutsch sprechenden Mitarbeiter, der als Vermittler in sprachlich herausfordernden Situationen (z. B. mit anderen Kollegen) fungiert (Ifd. Nr. 2).
- Liste, auf der alle Mitarbeitenden mit Fremdsprachenkenntnissen vermerkt sind. Bei Bedarf werden diese bei Gesprächen oder Unterweisungen hinzugezogen (Ifd. Nr. 1). Liste, auf der die Mitarbeiter mit Sprachkenntnissen stehen (Ifd. Nr. 7).
- Einsatz von Dolmetschern (Ifd. Nr. 1, 7 und Ifd. Nr. 21); Mitarbeiter bringen oft Familienmitglieder mit, die dann übersetzen (Ifd. Nr. 22); Dolmetscher können bei Bedarf angefragt werden (Ifd. Nr. 26). Kollege als Dolmetscher; Beschäftigte mit Migrationshintergrund kriegen Paten, der ihre Sprache spricht (Ifd. Nr. 43).
- Peer-System als gute Möglichkeit der Integration (Ifd. Nr. 6).
- Ansprechperson, Mentor, Einarbeitungskonzept in Altenheim ist hilfreich (Ifd. Nr. 36).
- Unterstützung und Ansprechpersonen gibt es im Krankenhaus schon, aber nur für die Ärzte, wäre aber für alle neuen Mitarbeiter sinnvoll (Ifd. Nr. 8).
- Engagement der Unternehmensführung. Betrieb mit Kultur der Offenheit und sozial engagiert. Thema Migration findet große Beachtung. Aufstiegsmöglichkeiten für Migranten. Arbeitgeber stellt Lernmaterial zur Verfügung, Kollegen unterstützten (hier: Geflüchteter aus

Burkina Faso), individuelle Betreuung bei der Sprachförderung, daher dann keine Schwierigkeiten bei der Unterweisung (Ifd. Nr. 25, mittelständischer Betrieb, FaSi und Geschäftsführung).

Die Befragten nannten auch die interkulturelle Sensibilisierung bzw. die Vermittlung solcher Kompetenzen als hilfreiche Maßnahme:

- Interkulturelle Sensibilisierung von Fach/Führungskräften sei „ganz wichtig“ (Ifd. Nr. 13). Interkulturelle Sensibilisierung der Beschäftigten und der Chefs. „Es muss von oben kommen, der Unternehmer muss es wissen“. (Ifd. Nr. 17) Interkulturelle Sensibilisierung nur für Gestik und Mimik hilfreich, für Glaubensaspekte nicht. (Ifd. Nr. 44) Interkulturelle Sensibilisierung von Studierenden (v.a. zur Kommunikation mit Lehrenden an der Universität) (Ifd. Nr. 26).
- Interkulturelle Sensibilisierung von Aufsichtspersonen sei unter Umständen hilfreich. Es dürfe aber „keine Pflichtveranstaltung“ sein (Ifd. Nr. 13). Interkulturelle Sensibilisierung des Aufsichtspersonals, da brauche man mehr von (Ifd. Nr. 42; Gewerbeaufsichtsbeamter).
- Interkulturelle Sensibilisierung der Belegschaft, wenn diese Interesse hat, und auch des Aufsichtspersonals. Das Wissen sei aber vom Aufsichtspersonal vielleicht nicht anwendbar, da man es nebenbei [neben der Kontrolle] machen müsse und es auf die jeweilige Situation ankommt (Ifd. Nr. 39).
- Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit enthält Modul „Interkulturelle Kompetenzen“. Bewertet der Befragte als „gut“. Hat ihn sensibilisiert für andere Gestiken. („Komm her“ signalisiere man in Japan beispielsweise anders als hier.) (Ifd. Nr. 13).
- Vermehrte Ausbildung von FaSis mit Migrationshintergrund sei „sehr gut“ (Ifd. Nr. 14). Mehr FaSis mit Migrationshintergrund, repräsentatives Bild schaffen (Ifd. Nr. 42). Vermehrte Ausbildung / Einsatz von FaSis mit Migrationshintergrund zwar hilfreich, aber man kriegt es nicht hin [dadurch ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren; A.d.V.]. Denn die Flüchtlinge müssen ja auch Fachkenntnisse mitbringen (Ifd. Nr. 17).

Weitere genannte gute Beispiele und Herangehensweisen sind:

- Ford-Werke in Köln als gutes Beispiel. Arbeitgeber kümmert sich um Wohnraum, Freizeitangebote und Qualifizierung (Ifd. Nr. 6).
- Hilfreich wäre es, wenn sich Soloselbstständige freiwillig bei der Berufsgenossenschaft versicherten (Ifd. Nr. 12).
- Positiv informieren, so dass die Arbeitgeber froh über die Beratung sind (Ifd. Nr. 19, Gewerbeaufsichtsbeamter).
- Zusammenarbeit mit einem Verband chinesischer Gastronomen. Diente dem Aufbau von Vertrauen und war hilfreich für den Austausch (Ifd. Nr. 14; FaSi).

- Logistik: Mehrsprachige und bildgestützte Unterweisung (oft „fragende Gesichter“, FaSi erklärt es dann mit Fallbeispielen), Netzwerke und Verständniskontrollen. Konzernsprache ist Englisch. Sicherheitsunterweisungen gibt es in Deutsch und Englisch. Intranet ist auch zweisprachig. Man nimmt Rücksicht in der Kantine. Darüber hinaus eine Konzernbetriebsvereinbarung, dass die Sozialbetreuer 1/3 ihrer Zeit dem Thema Diversity widmen sollen. Personalabteilung unterstützt auch im Privatleben (Behördengänge, psychische Belastungen etc. Arbeitgeber bietet soziales Netzwerk). Bereich Zustellung: Menschen mit Migrationshintergrund kennen oft das Prozedere bei Unfällen nicht. Das löst die FaSi durch ausführlichere Unterweisung und Basis-Info, wie es genau abläuft bei Unfällen (Ifd. Nr. 16).
- Beispiel aus einem Krankenhaus: Man sei offen und tolerant, es gebe seit Jahrzehnten Erfahrungen mit Beschäftigten aus dem Ausland (Philippinen, Korea, Osteuropa) und einen versierten Umgang damit sowie Akzeptanz. Mitarbeiter werden selbstverständlich einbezogen. Wenn ein Konzept (z. B. für Infektionsschutz) stehe, dann sei Sprache nicht mehr so beachtet. Das Verständnis aller Mitarbeiter sei „eh divers“ (Ifd. Nr. 37).
- Holland sei ein gutes Beispiel. Holland sei weiter und die Sicherheitskultur besser verankert (Ifd. Nr. 40).
- Vorteil als externe Sifa: anderes Ansehen, auf gleicher Ebene kommunizieren, gibt Telefonnummer für Rückfragen heraus, Ansprechpartner bei Problemen; Beschäftigte können ihm die Wahrheit sagen, wie Unfälle entstanden sind; das Unternehmen behandle die Beschäftigten anders (Ifd. Nr. 44).

Ergänzend wurden von den Befragten folgende Begründungen für die Bewertung als „weniger hilfreich“ oder andere weniger hilfreiche Maßnahmen geschildert.

- Es werden zwar Sprachkurse angeboten, aber nicht genutzt (Ifd. Nr. 1). Sprachkurse werden nicht genutzt (Ifd. Nr. 7).
- Verstärkte Prüfung der Sprachkompetenzen schwierig, erschwert den Zugang zum Arbeitsmarkt/in Arbeit (Ifd. Nr. 14). Prüfung hilfreich, aber kann auch Personen ausschließen (Ifd. Nr. 37). Prüfung der Kompetenzen vor der Einstellung habe mit Arbeitsschutz nichts zu tun (Ifd. Nr. 39).
- Für die Arzt-Patienten-Kommunikation werden Echtzeit-Sprachübersetzungstools angewendet. Das sei sehr unangenehm für die Patienten (Ifd. Nr. 3).
- Sanktionen/Bußgeldverhängung durch die BG weniger hilfreich, weil sich das rumspricht (Ifd. Nr. 12).
- Mehrsprachige Informationsmaterialien nicht unbedingt hilfreich, denn die Beschäftigten müssen im Betrieb ja auch deutsch sprechen (Ifd. Nr. 13).
- Mehrsprachige Unterweisungsmaterialien schwierig. „Wo fängt das an, wo hört das auf?“. Das sei ein „Rattenschwanz“ (Ifd. Nr. 14).

- Mehrsprachige Materialien weniger hilfreich, wenn die Betriebe das selber machen müssen. Grund: zu aufwändig und dann gäbe es noch Dialekte (Ifd. Nr. 36).
- Mehrsprachige Informationsmaterialien weniger hilfreich, da oft Analphabeten. Direkte Ansprache sei besser (Ifd. Nr. 37).
- Ansprechpersonen/Patenprogramme nicht hilfreich bei kleinen Betrieben (3 Beschäftigte) (Ifd. Nr. 14).
- Interkulturelle Sensibilisierung des Aufsichtspersonals nicht hilfreich, da dieses das automatisch mitkriegt; es [kulturell vielfältige Belegschaften; A.d.V.] war vor 20 Jahren schon so (Ifd. Nr. 41).



Fazit: Die Mehrheit der Befragten berichtet von hilfreichen Maßnahmen und guten Beispielen, wie sie selbst im Betrieb oder andere Betriebe die Herausforderungen gelöst haben, die mit der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund einhergehen. Im Fokus stehen neue / andere Konzepte der Unterweisung, Verständniskontrollen, Sprachförderung und der Einsatz von Dolmetschern, Paten und Kollegen zur Überwindung der Sprachbarrieren. Die dargestellten Häufigkeiten in Tabelle 4 weisen mit Einschränkungen ebenfalls darauf hin, dass diese drei Aspekte (Unterweisung, Verständniskontrolle nach der Unterweisung und Sprache) tendenziell von den meisten als hilfreich bewertet wurden.

Aber auch mehrsprachige Informationsmaterialien, Interkulturelle Sensibilisierung und die Prüfung der Sprachkompetenzen vor der Einstellung sowie Ansprechpersonen, Patenprogramme und die Förderung kollegialer Unterstützung werden als hilfreich beschrieben.

Die Expertinnen und Experten schildern zum einen, wie sie ganz konkrete Probleme durch neue Unterweisungsstrategien und andere Hilfsmittel lösen. Beispielsweise berichtet eine Sicherheitsfachkraft aus einem Krankenhaus, dass es Verständigungsprobleme bei den Unterweisungen gebe, da die Mitarbeiter aus Osteuropa, Asien und arabischen Ländern nicht ausreichend deutsch verstünden. Er behilft sich mit einer Liste, auf der die Sprachkompetenzen aller Beschäftigten vermerkt sind und die er bei Bedarf als Dolmetscher/innen hinzuzieht (Ifd. Nr. 1).

Es finden sich aber ebenso Betriebe, die mit einer umfassenderen „Strategie“ das Thema Diversity und kulturell vielfältige Belegschaften angehen. Der Arbeitsschutz profitiert dann teilweise unmittelbar, teilweise mittelbar davon. Beispielsweise stellt eine Sicherheitsfachkraft in mühevoller Kleinarbeit Unterweisungsunterlagen mithilfe von Bildern zusammen, da die Beschäftigten aus Polen, Russland, eh. Jugoslawien und dem Iran teilweise nur geringe Deutschkenntnisse haben. Darüber hinaus werden Arbeitsteams gebildet, in denen mindestens ein Beschäftigter deutsch spricht. Zusätzlich gibt es gemeinsame sportliche Aktivitäten, wie ein firmeninternes Fußballteam, wodurch die betriebliche Integration gefördert wird (Ifd. Nr. 2; Energieversorger/Abfallentsorger-Betrieb mit 1.400 Beschäftigten).

Bedenken äußern die Befragten bei den mehrsprachigen Informationsmaterialien, unter anderem weil es für die Sicherheitsfachkräfte oder Betriebe aufwändig (Zeit & Geld) ist und die Beschäftigten im Betrieb später ja auch deutsch sprechen müssen. Als weniger hilfreich bewerten einige auch die Prüfung der Sprachkompetenzen vor der Einstellung, weil dies Bewerber mit Migrationshintergrund vom Arbeitsmarkt ausschließen könnte.

10. Inwiefern besteht Handlungsbedarf in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes?

Die interviewten Personen wurden dazu befragt, ob es ihrer Meinung nach Handlungsbedarf gebe in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes für Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Im Folgenden sind die Antworten zum Handlungsbedarf von 33 Personen in die folgenden drei Kategorien aufgeteilt: „Ja, sehr dringend“, „Ja, (langfristig/teilweise, kontinuierlich, dauerhaft)“ und „Nein, kein Handlungsbedarf“.

Tabelle 4: Einschätzung des Handlungsbedarfes

Handlungsbedarf in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes für Beschäftigte mit Migrationshintergrund		
Ja, sehr dringend	Ja, (langfristig/teilweise, kontinuierlich, dauerhaft)	Nein, kein Handlungsbedarf
Gesamtzahl der Nennungen		
7 (21%)	20 (61%)	6 (18%)
Nähere Beschreibung		
Ja, sehr dringend bei Baustellenüberwachung und Leiharbeit (Ifd. Nr.39).	Ja, Sprache sei elementar (Ifd. Nr.12)	Nein, kein Handlungsbedarf - wenn es so läuft wie bisher (Ifd. Nr.15)
Ja, sehr dringend; weil es für die Arbeitgeber ohne Arbeitsschutz kurzfristig billiger ist (Anreiz) (Ifd. Nr.42).	Kontinuierlicher Bedarf (Ifd. Nr.13)	Nein, mit ein bisschen gutem Willen geht es mit den bestehenden Regelungen (Ifd. Nr.36)
	Waches Auge, das festgelegte Sachen eingehalten werden wird waus Sicht der interviewten Person benötigt (Ifd. Nr.17)	Nein, [Aufsichtsbeamte; A.d.V.] gehen mit allen gleich um (Ifd. Nr.41)
	Landessprache ist geregelt, aber EU-Recht in nationales Recht umwandeln, Anerkennung, gleiche Sachkunde, Vollzug mehrsprachig aufstellen. (Ifd. Nr.18)	
	Ja, langfristig (EU-weite Angleichung der Ausbildungsstandards) (Ifd. Nr.23)	
	Ja, langfristig, vor allem in Bezug auf Subunternehmen (Ifd.Nr.27)	
	Ja, dauerhaft wegen der Komplexität der administrativen Anforderungen; hohe Anforderungen im Hochrisikobereichen bei der Unterweisung (Ifd.Nr.33)	
	Ja, immer, sonst gäbe es keine Berufskrankheiten (Ifd. Nr.34)	

Nähere Beschreibung	
	Ja, kommt auf Unternehmen an. Man müsste die Konzepte anders gestalten; sich darauf einlassen, dass Menschen anders "ticken"; einfach, v.a. "verständliche" Sprache wählen - aber keine "Kindersprache" - ohne abzuwerten" (Ifd. Nr.37)
	Ja, alles sei korrektiv, der Staat sollte aber auch aufklären. BG aufklären und Bezirksregierung Sanktionen; es braucht bessere Zusammenarbeit, andere Argumente, Drohen helfe nicht (Ifd. Nr. 40)
	Teilweise ja (Ifd. Nr. 43)
	Revisions schreiben an Hersteller mit Migrationshintergrund könnte man einfach formulieren, wenn man den Hersteller kennt und weiß, dass er sich nicht so gut auskennt. (Ist grade Diskussion in der BR: Individualisierte, zielgruppengerechte Revisions schreiben mit Tipps oder für alle formal gleich, Abteilungsleitung will es gleich haben.) (Ifd. Nr. 49)
	Handlungsbedarf, weil die Unterweisungen verstanden werden müssen und dann auch beispielsweise auf Polnisch geschrieben werden müssen. Das kann die Fachkraft für Arbeitssicherheit selber nicht leisten; und auch der google-Übersetzer hilft nicht. (Ifd. Nr. 8)



Fazit: Von den 33 Personen sehen 27 Handlungsbedarf, sieben davon dringenden. Für sechs Befragte besteht kein Handlungsbedarf. Diejenigen die sich näher äußern, nennen als Grund vor allem die sprachlichen Herausforderungen bezüglich Unterweisungen und Kontrollen.

11. Schlussfolgerungen und Handlungsansätze

Das Ziel der explorativen Befragung war es, Hinweise zur Beantwortung folgender Fragen zu erhalten: Wo liegen die konkreten Herausforderungen in der Gestaltung des Arbeitsschutzes für Beschäftigte mit Migrationshintergrund? Welche konkreten Bedarfe gibt es und wo muss die Arbeitsschutzverwaltung NRW handeln? Welche Zielgruppen lassen sich identifizieren? Welche Maßnahmen könnten dazu beitragen, dass Unfälle und Arbeitsunfähigkeit vermieden werden und die Gesundheit aller Beschäftigten bei der Arbeit geschützt und gefördert wird?

Herausforderungen und Handlungsbedarf für den Arbeitsschutz

Mehr als drei Viertel der Befragten sehen Handlungsbedarf in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes für Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Im Einzelnen konnten folgende Bedarfe identifiziert werden:

Die Sprachkenntnisse mancher Beschäftigter mit Migrationshintergrund, vor allem Neuzugewandelter, sind zu gering und Unterweisungen und Sicherheitshinweise werden teilweise nicht verstanden. Das erfordert zum einen eine stärkere Förderung der Sprachkompetenzen der Beschäftigten. Zum anderen entsteht aber auch der Bedarf, Informationen der Arbeitsschutzverwaltung und der Arbeitsschutzakteure mehrsprachig anzubieten bzw. die Sprachkompetenz auf beiden Seiten zu erhöhen.

Es wurde beschrieben, dass es schwer sei zu kontrollieren, ob die Unterweisungen verstanden wurden. Denn es wird Verständnis signalisiert und unterschrieben, auch wenn die Unterweisung nicht verstanden wurde. Unter anderem dadurch entsteht der Bedarf, Unterweisungen und Sicherheitshinweise sowie Verständniskontrollen neu zu konzipieren. Von einer vereinfachten Vermittlung von Arbeitsschutz-Inhalten können auch andere Beschäftigte im Betrieb profitieren.

Die zuständigen Sicherheitsfachkräfte (o.a. Verantwortliche) haben zu geringe Ressourcen und Kompetenzen, um Informationen/Materialien zu übersetzen und die Unterweisungen in einer Fremdsprache durchzuführen. Das bedeutet, dass zusätzliche Mittel seitens der Unternehmen oder Unterstützung seitens der Öffentlichen Hand bereitgestellt werden müssten.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund kennen die Normen, Regeln und Verfahren des deutschen Arbeitsschutzes zum Teil nicht und sind eine andere Sicherheitskultur gewöhnt. Neben einer teilweise höheren Risikobereitschaft, gibt es geringe Akzeptanz oder fehlendes Verständnis für den Arbeitsschutz und Präventionsmaßnahmen. Das erfordert Anpassung seitens der Beschäftigten und Verständnis, Erklärung und Information seitens der Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit Migrationshintergrund haben teilweise kein Vertrauen zum staatlichen Arbeitsschutz. Das bedeutet, dass die Akteurinnen und Akteure vertrauensbildende Maßnahmen umsetzen und Zeit investieren müssen.

Andere kulturelle und religiöse Hintergründe und diesbezügliche Unsicherheiten seitens der Akteurinnen und Akteure (z. B. zum Umgang mit Ramadan, Rolle der Frau, Kleidungs Vorschriften, Höflichkeitskultur in Japan) erschweren den Arbeitsschutz. Es gibt zum Teil Vorurteile und Schwierigkeiten auf Seiten der Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure, sich in Migrantinnen und Migranten hineinzuver-

setzen. Die Akteure des Arbeitsschutzes stehen also vor der Herausforderung zwischen kulturell/religiös bedingten und persönlichkeitsbedingten Ursachen für sicherheits- und gesundheitsgefährdendem Verhalten zu unterscheiden. Sie müssen interkulturelle Kompetenz aufbauen. Daher stellt die Förderung dieser auf allen Ebenen eine wichtige Grundlage dar, um den Arbeitsschutz für die Herausforderungen durch kulturelle Vielfalt in Betrieben in Nordrhein-Westfalen aufzustellen.

Die Umsetzung des Arbeitsschutzes wird insgesamt aufwändiger. Betriebliche Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes werden mehr belastet durch erhöhte Wachsamkeit, mehr Kontrollbedarf, Neukonzipierung der Informationsvermittlung, mehr zeitlichen Aufwand bei Unterweisungen und mehr Sensibilität im Umgang mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Und das gilt auch für die Gewerbeaufsicht, da die Kontrollen, die Informationsvermittlung und die Klärung von Sachverhalten länger dauert und komplizierter ist.

Zielgruppen

Die Schilderungen der Befragten beziehen sich v.a. auf Beschäftigte aus der Türkei, Polen, Osteuropa oder Syrien. Mit Blick auf die zuletzt stark angestiegene Zahl syrischer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (relativer Veränderung der Beschäftigtenzahl von März 2016 zu März 2017: + 106,3%) und vor dem Hintergrund, dass die Herkunftsländer, aus denen die meisten Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Deutschland stammen, die Türkei (522.669) und Polen (366.410) sind sowie der Tatsache, dass eine große Anzahl an Beschäftigten aus den seit 2004 zu Europäischen Uniongehörenden osteuropäischen Staaten (1.103.127) stammen⁶, verwundern diese Angaben nicht. Als besonders gefährdete Zielgruppen können Beschäftigte aus Osteuropa und aus aktuellen Fluchtherkunftsländern wie Syrien identifiziert werden.

Relevante Branchen in diesem Zusammenhang sind die Gesundheitsbranche (Ärzte, Reinigungs- und Pflegepersonal, Personal im Niedriglohnbereich), Baubranche (Subunternehmer, Scheinselbstständige, osteuropäische Beschäftigte), Berufskraftfahrer (osteuropäische Beschäftigte), Fleischbranche (rumänische Beschäftigte), Nahrungsmittelindustrie (insgesamt, Beschäftigte aus Afrika, Frauen), Kurier/Express/Paketdienste, Leiharbeit.

⁶ Bundesagentur für Arbeit: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt - Teil IV Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen); Bund, Länder und Kreise; 31. März 2017)

Anlage I: Übersicht über die befragten Akteurinnen und Akteure

Interview Ifd. Nr.	Geschlecht	Alter	Beruf	Funktion	Branche	Region	Bundesland	Betriebsgröße
1	m	45-50	Krankenpfleger	Fachkraft für Arbeitssicherheit	Gesundheitswesen	Soest	NRW	1000
2	m	40-50		Fachkraft für Arbeitssicherheit	Energieversorgung und Abfallentsorgung	LK Eichsfeld	TH	1400
3	m	45-50	Sicherheitsingenieur	Fachkraft für Arbeitssicherheit	Gesundheitswesen	Mönchengladbach	NRW	2500
6	m	40-45		Beauftragter für Migration in BG	Energie und Elektro	Köln	NRW	
7	w	45-50	Sicherheitsingenieurin	Fachkraft für Arbeitssicherheit (extern)	Gesundheitswesen	Rhein-Neckar-Kreis	BW	
8	m	35	Sicherheitsingenieur	Fachkraft für Arbeitssicherheit	Krankenhaus	Soest	NRW	ca. 1.000
10	m	55	Industriekaufmann	tätig im Vertrieb	Zulieferer der Automobilindustrie, Textilindustrie, Bändersteller	Sprockhövel	NRW	65 Beschäftigte
11	m	51	Sicherheitstechniker	Fachkraft für Arbeitssicherheit	öffentlicher Dienst, Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung	Bonn	NRW	1.200
12	m	38	Aufsichtsperson	Aufsichtsperson	Berufsgenossenschaft Bau	Dortmund (Hagen, Märkische Region)	NRW	
13	m	51		Präventionsfeldkoordinator	VBG, öffentliche Verwaltung	Ludwigshafen	RLP	180
14	m	45	Sicherheitsingenieur	leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, berat Sifas (Arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienst der BGN)	BGN, öffentlicher Dienst	Dortmund, Kamen	NRW	10

Interview lfd. Nr.	Geschlecht	Alter	Beruf	Funktion	Branche	Region	Bundesland	Betriebsgröße
15	m	58	Fachkraft für Arbeitssicherheit	Fachkraft für Arbeitssicherheit	Bundeswehr, öffentlicher Dienst		HS	
16	m	56	Beamter	Betriebsratsmitglied und Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Gesundheit des Gesamtbetriebsrates	Logistik	Deutschland		270.000 (im Gesamtkonzern: 510.000)
17	m	?	Fachkraft für Arbeitssicherheit	externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, Brandschutzbeauftragter	verschiedene			
18	w	55	Chemieingenieurin	Arbeitsschutz, staatliche Arbeits-schutzbehörde bei der Unfallkasse; jetzt: Ministerium für Soziales und Gesundheit			NS	
19	m	Ü 65	Gewerbeaufsichtsbeamter im Ruhestand	Gewerbeaufsichtsbeamter		Köln	NRW	
20	m	35-40		Gewerbeaufsichtsbeamter	ASV	RLP		
21	m	50-55		Fachkraft für Arbeitssicherheit	Bau	Schwäbische Alb	BW	1400
22	m	30-35	Mediziner	Betriebsarzt	Bau	Stuttgart	BW	6000

Interview lfd. Nr.	Geschlecht	Alter	Beruf	Funktion	Branche	Region	Bundesland	Betriebsgröße
23	m	30-35		Verantwortlicher für Integriertes Managementsystem	Bau	Hare	NS	500 (weltweit Standorte, u.a. in Rumänien und Kanada)
24	m	40-45		Fachkraft für Arbeitssicherheit	Halbleiter	Hamburg	HH	1800
25	m	40-50		Fachkraft für Arbeitssicherheit und Geschäftsführer	Kran- und Hebetchnik	Würzburg	BY	150
26	w	30-35	Ingenieurin	Fachkraft für Arbeitssicherheit	Universität		NRW	3000 Beschäftigte, 23000 Studierende
27	m	50-55		Fachkraft für Arbeitssicherheit	Automobil	Lippstadt	NRW	5000
33	m	53	Projektmanager	Qualitätsbeauftragter, Arbeitsschutzverantwortlicher	Anlagenbau			65 Beschäftigte
34	m	60	Ausichtsperson BG	Ausichtsperson BG	Metall	Bayern	BY	
35	w	59	Sicherheitsingenieurin	Mitarbeiterin	Öffentlicher Dienst, Sozialministerium, Abteilung Arbeitsschutz, Schleswig-Holstein		SH	
36	w	53	Sicherheitsbeauftragte, Mitarbeiterin Soziale Betreuung	Sicherheitsbeauftragte, Mitarbeiterin Soziale Betreuung	Altenheim	Oberhausen	NRW	
37	w	56	Arbeitsmedizinerin	Leiterin des Kompetenz-Center der Prävention bei der BG RCI (Berufsgenossenschaft Rohstoffe und Chemische Industrie), früher tätig in Klinik und Chemischer Industrie	Chemische Industrie (und Gesundheit)	Heidelberg	BW	

Interview Ifd. Nr.	Geschlecht	Alter	Beruf	Funktion	Branche	Region	Bundesland	Betriebsgröße
38	m	30	Sicherheitsingenieur	Fachkraft für Arbeitssicherheit	Stadtwerke München	München	BY	6.500
39	w	29	Gewerbeaufsichtsbeamtin	Gewerbeaufsichtsbeamtin	Bezirksregierung Düsseldorf	Düsseldorf	NRW	
40	m	33	Bauingenieur	SiGeKo (Sicherheits- und Gesundheitschutz-Koordinator), betreut mit Kollegen und sifa 20-40 Baustellen	Bau	NRW	NRW	
41	m	49	Elektrotechniker	Aufsicht, staatliche Arbeitsschutzbehörde		u.a. Ludwigshafen	RLP	
42	m	60	Gewerbeaufsichtsbeamter	Gewerbeaufsichtsbeamter		Düsseldorf	NRW	
43	m	57		Leitende Fachkraft für den Arbeitssicherheit	Stahl (Stahlhandel)	Köln (hier ist die Holding, es gibt 15 Standorte)	NRW	700
44	m	62	Werkzeugmacher, Maschinenbau, Sicherheitsingenieur, selbstständig	Sicherheitsfachkraft (extern, betreut derzeit 8 Betriebe)	u.a. Kfz-Werkstatt, Galvanikbetrieb		DE	
49	m	39	Gewerbeaufsichtsbeamter	Gewerbeaufsichtsbeamter		Bezirksregierung Düsseldorf	NRW	

Anlage II: Fragebogen

Persönliche Angaben

Geschlecht _____ Alter _____ Beruf _____

Angaben zum aktuellen Beschäftigungsverhältnis

Funktion _____ Arbeitsort _____

Branche _____ Betriebsgröße _____

Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat?

ja nein k. A.

Gibt es in Ihrem Betrieb eine beauftragte Person für Diversity Management oder Migration?

ja nein k. A.

Gibt es in Ihrem Betrieb eine interne oder externe Sicherheitsfachkraft?

intern extern k. A.

Gibt es in Ihrem Betrieb eine interne oder externe Betriebsärztin bzw. einen Betriebsarzt?

intern extern k. A.

Die folgenden Fragen beziehen sich nur auf Menschen im Arbeitsleben, die einen Migrationshintergrund haben (insbesondere auf Personen mit eigener Migrationserfahrung, die nach Deutschland geflüchtet sind oder selbst als Arbeits- und Fachkräfte nach Deutschland migriert sind). Es kann sich dabei um Beschäftigte, Vorgesetzte oder Arbeitgeber handeln.

1. Zunächst würde ich gerne von Ihnen wissen, welche Erfahrungen Sie bisher mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Ihrem Arbeitsalltag in Bezug auf Arbeitssicherheit gemacht haben. (Oder haben Sie evtl. sogar selbst eine Migrationsgeschichte?)
2. Worin sehen Sie die Chancen der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund für den Arbeitsschutz?

3. Welchen Migrationshintergrund haben (Sie oder) die Beschäftigten, mit denen Sie in Ihrem Arbeitsalltag am meisten Kontakt haben?

- Italien
- Griechenland
- Türkei
- Polen
- Russland
- Bosnien & Herzegowina
- Kosovo
- Mazedonien
- Serbien
- Bulgarien
- Kroatien
- Rumänien
- Afghanistan
- Irak
- Iran
- Syrien
- Sonstige _____
- Befragte Person _____

4. Welche Probleme und Herausforderungen ergeben sich aus Ihrer Sicht für den Arbeitsschutz (Unterweisung, Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmen, Führungsaufgaben, Krankenstand, Prävention etc.), wenn die Beschäftigten einen Flucht- und/oder Migrationshintergrund haben?

5. Besteht Ihrer Meinung nach Handlungsbedarf in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes für Beschäftigte mit Migrationshintergrund? In welchem Maße?

- Ja, sehr dringend
- Ja, langfristig
- Nein, kein Handlungsbedarf

6. Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen für die Probleme und Herausforderungen? Wo sollte man ansetzen, um die Situation/den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern?

Bei Bedarf nennen:

- Deutsche Sprachkenntnisse der Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Deutsche Sprachkenntnisse der Unternehmer(-innen) mit Migrationshintergrund
- Fachliche Kenntnisse der Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Kenntnisse der Beschäftigten mit Migrationshintergrund über die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz
- Kenntnisse der Unternehmer(-innen) mit Migrationshintergrund über die gesetzlichen Regelungen zum Arbeitsschutz
- Effektivität von Unterweisungen (z. B. sprachlich zielgruppengerechte Durchführung)
- Hohe Risikobereitschaft der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

- Motivation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur Mitwirkung
- Akzeptanz von Sicherheitsregeln und Präventionsmaßnahmen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Sensibilität seitens der Unternehmen für kulturelle Unterschiede ihrer Beschäftigten im Umgang mit dem Arbeitsschutz

7. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den folgenden Aussagen zustimmen. Vergleichen Sie mit deutschen Beschäftigten.

- a. Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben häufiger oder seltener Arbeitsunfälle
Dies trifft zu auf folgende Tätigkeiten/Berufsgruppen: _____
- b. Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben häufiger oder seltener schwere Arbeitsunfälle
Dies trifft zu auf folgende Tätigkeiten/Berufsgruppen: _____
- c. Beschäftigte mit Migrationshintergrund fehlen häufiger oder seltener krankheitsbedingt
Dies trifft zu auf folgende Tätigkeiten/Berufsgruppen: _____
- d. Das Personal mit Führungs- und Anleitungsfunktion wird weniger oder stärker belastet
- e. Das Personal in der Gewerbeaufsicht wird weniger oder stärker belastet

8. Welche Personengruppen **innerhalb der Beschäftigten mit Migrationshintergrund** halten Sie für besonders gefährdet?

- Beschäftigte in folgenden Branchen:
- Beschäftigte aus folgenden Herkunftsländern:
- Beschäftigte in Betrieben, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden
- Selbstständige Kleinunternehmer(-innen) mit Migrationshintergrund
- Geflüchtete
- Beschäftigte in den Altersgruppen 15 bis 25 25 bis 45 ab 45
- Weibliche Beschäftigte
- Sonstige: _____
- k. A

9. Sind Ihnen bereits Maßnahmen zur Förderung eines sicheren und gesundheitsgerechten Arbeitsumfeldes von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bekannt, die in Unternehmen bzw. in Ihrem Unternehmen angewendet werden? Falls ja, können Sie ein konkretes Beispiel geben?

Nein Ja, und zwar: Institution _____

Maßnahme:

10. Für wie hilfreich halten Sie die folgenden Maßnahmen in Bezug auf ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeitsumfeld für Beschäftigte mit Migrationshintergrund?

1 = eher hilfreich 2 = weniger hilfreich 3 = k. A.

- Sprachförderung für Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Sprachförderung für Unternehmer (-innen) mit Migrationshintergrund
- Verstärkte Prüfung der Sprachkompetenzen von Bewerbenden vor der Einstellung
- Fachliche Qualifizierung der Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Mehrsprachige Informationsmaterialien zum Thema Arbeitsschutz
- Neue Konzepte für Unterweisungen (z. B. mehrsprachig oder bildgestützt)
- Verständniskontrollen bezüglich der Unterweisungsinhalte (z. B. Tests oder praktisches Training)
- Miteinbeziehen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in die Gestaltung des Arbeitsschutzes
- Interkulturelle Sensibilisierung von Fach- und Führungskräften
- Interkulturelle Sensibilisierung von Beschäftigten
- Interkulturelle Sensibilisierung von Gewerbeaufsichtspersonal
- Förderung der kollegialen Unterstützung durch Schaffung von Austauschmöglichkeiten innerhalb der Belegschaft (z. B. gemeinsame Pausengestaltung)
- Ansprechpersonen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund aus den eigenen Reihen (z. B. Patenprogramme)
- Vermehrte(r) Ausbildung/Einsatz von Sicherheitsfachkräften mit Migrationshintergrund
- Sonstige:



**Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)**

Gesundheitscampus 10
44801 Bochum
Telefon: +49 211 3101 1133
Telefax: +49 211 3101 1189

info@lia.nrw.de
www.lia.nrw