



Vielfalt in der Arbeitswelt - Sicherheit und Gesundheit im Betrieb

Frauke Füsers

LIA.nrw

17. Dezember 2019

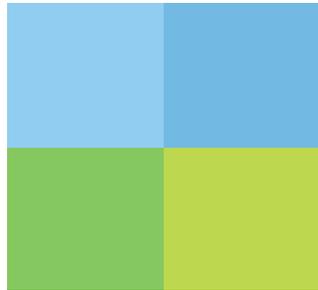


© electriceye /Fotolia.com



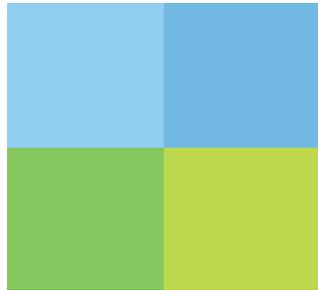
Gliederung

- Vorstellung LIA.nrw
- Vielfalt in der Arbeitswelt - Was bedeutet das für Sie? (Diskussion)
- Vielfalt in der Arbeitswelt, Fokus: Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Auswirkungen von Vielfalt auf die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb
- Blick in die Praxis – Erfahrungen von Arbeitsschutzakteuren
- Blick in die Statistik – Daten zur Sicherheit und Gesundheit
- Fazit: Handlungsbedarf
- Tipps und Handlungshilfen des LIA.nrw
- Kulturell vielfältige Belegschaften - Was sind Ihre Erfahrungen? (Diskussion)
- Quellen



Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

Das **LIA.nrw** berät und unterstützt die Landesregierung NRW und die Dienststellen des staatlichen Arbeitsschutzes in Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt.



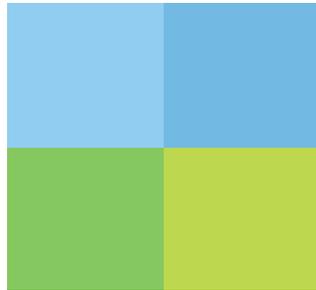
Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

**Anstöße für
gesundes Arbeiten.**

**Anerkannte
Expertise.**

**Zahlen, Daten,
Fakten.**

**Wissenstransfer
in die Praxis.**



Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes
Nordrhein-Westfalen.

- Gesundheitsrisiken bei der Arbeit
- Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsprozessen und Arbeitszeit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

- Berufskrankheitenverfahren
- Inspektorenteam „Gute Laborpraxis“ (GLP)
- Strahlenmessstelle
- Geräteuntersuchungsstelle (GUS)

- „Observatorium der Gesundheitsrisiken“
- repräsentative Befragungsstudien

- Netzwerke, Kooperationen und Projekte wie z. B.: Arbeit gestalten NRW, DNBGF, psyGA
- KomNet – gut beraten. gesund arbeiten.
- Veranstaltungen und Publikationen



Fachgruppe 2.1 Grundsatzfragen, Politikberatung & Arbeitsweltberichterstattung (Leitung: Dr. Krauss-Hoffmann)

- Fachpolitische Beratung
 - Identifikation politisch relevanter Themenfelder im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
 - Erarbeitung von Positionen durch Expertisen und Hintergründe
- Anfragenmanagement und Koordination der hausinternen fachlichen Unterstützung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW
- Unterstützung von Initiativen und Programmen
- Arbeitsweltberichterstattung
- Themenbereiche und Handlungsfelder
 - Arbeitszeit, Arbeitsmedizinische Beratung, Prävention und Gesundheitsförderung, Gesundheitsbranche, Diversity und Migration

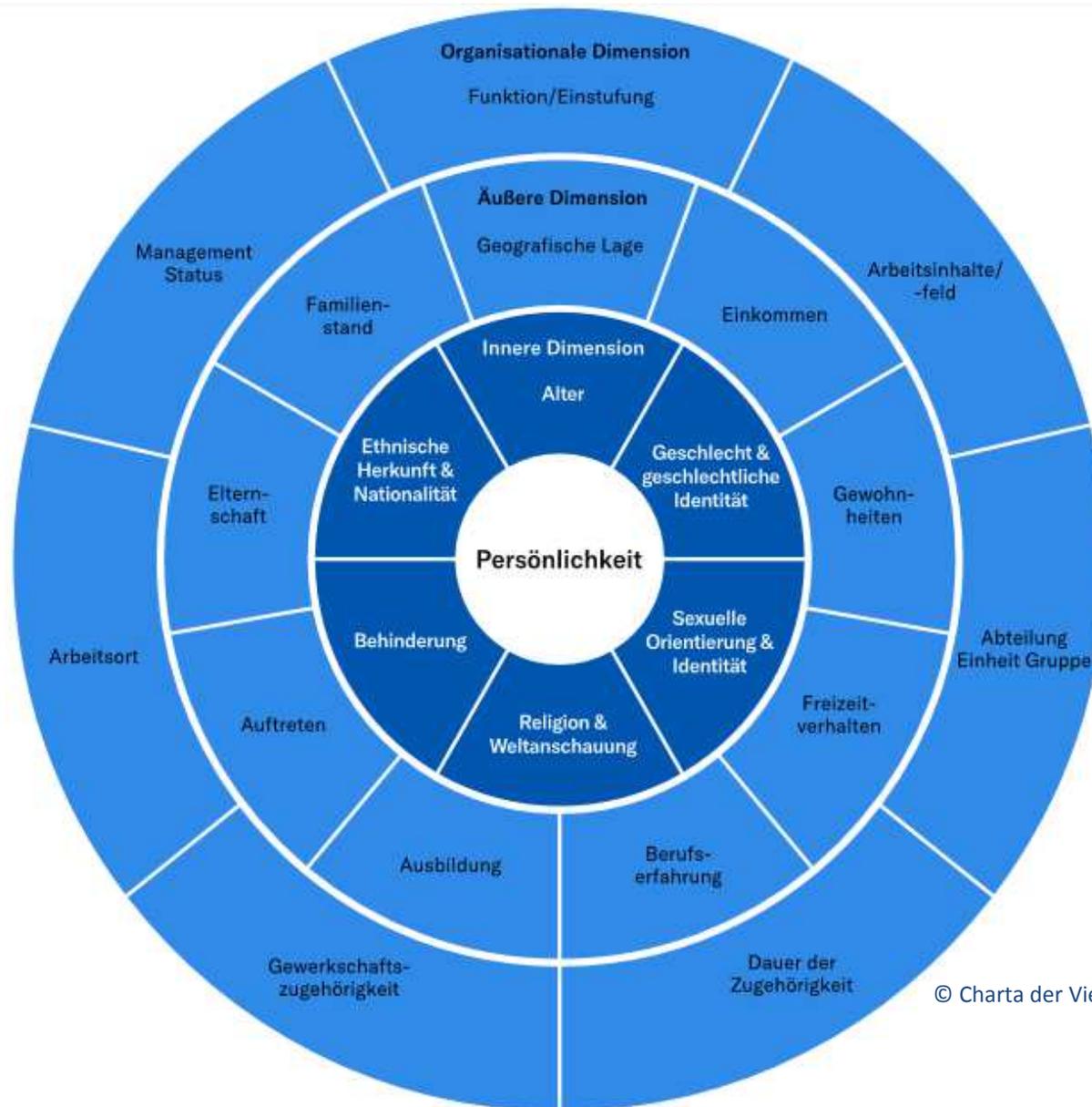


Vielfalt in der Arbeitswelt – Was bedeutet das für Sie?



Vielfalt in der Arbeitswelt

Fokus: Beschäftigte mit Migrationshintergrund

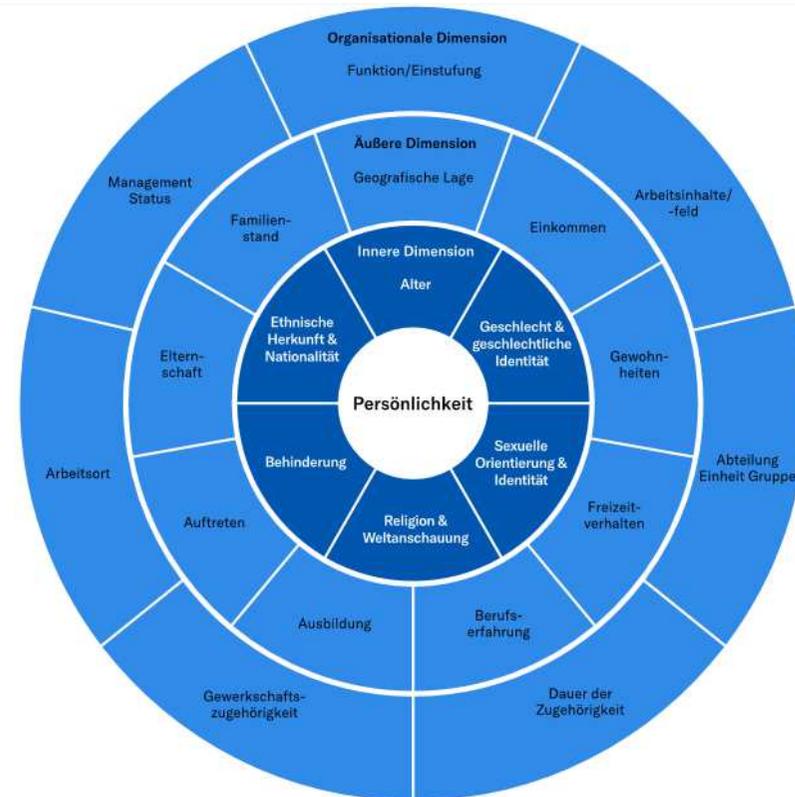




Vielfalt in der Gesellschaft und in Organisationen

„Konzeptionell betrachtet ist die Liste möglicher Diversity-Dimensionen [...] unendlich lang“ (Krell 2010, S. 4).

Vielfalt bedeutet, dass jeder Mensch über individuelle Voraussetzungen, Erfahrungen und Fähigkeiten verfügt, die sie oder er mit an den Arbeitsplatz bringt.



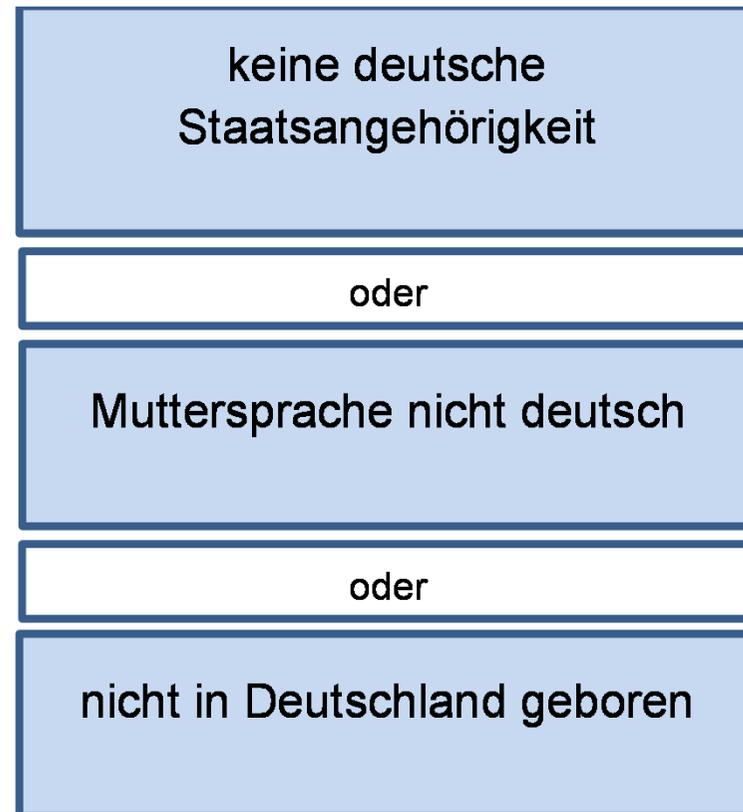
© Charta der Vielfalt (Hrsg.)



Migrationshintergrund – Was bedeutet das eigentlich?

„...alle Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen oder die mindestens ein Elternteil haben, auf das dies zutrifft.“

(Mikrozensus, Statistisches Bundesamt)



(Beschäftigtenbefragung NRW, LIA.nrw)



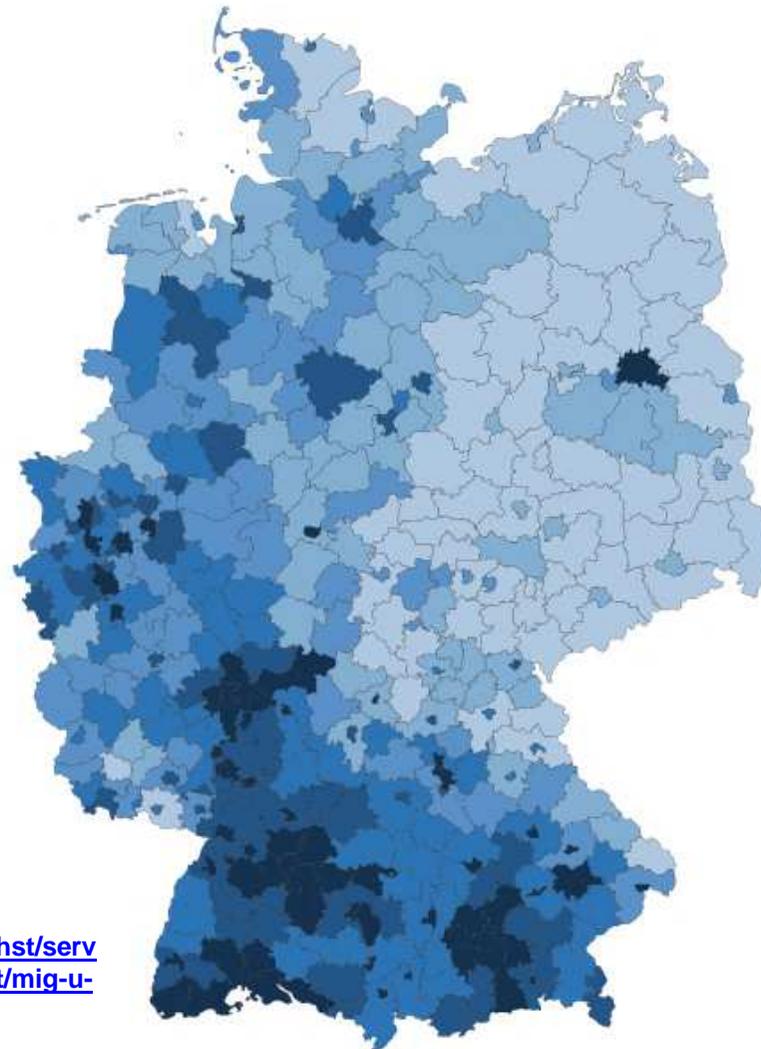
- Wieviel Prozent der Erwerbstätigen in NRW sind Ausländer/innen?
- Wieviel Prozent der Erwerbstätigen in NRW haben einen Migrationshintergrund?
- Ist der Anteil in NRW größer oder kleiner als im gesamten Bundesgebiet?



Kulturelle Vielfalt – NRW und Deutschland im Vergleich

12 % der
Erwerbstätigen in
NRW mit
ausländischer
Staatsangehörigkeit

26 % der
Erwerbstätigen in
NRW mit
Migrationshintergrund



11 % der
Erwerbstätigen in
Deutschland mit
ausländischer
Staatsangehörigkeit

21 % der
Erwerbstätigen in
Deutschland mit
Migrationshintergrund

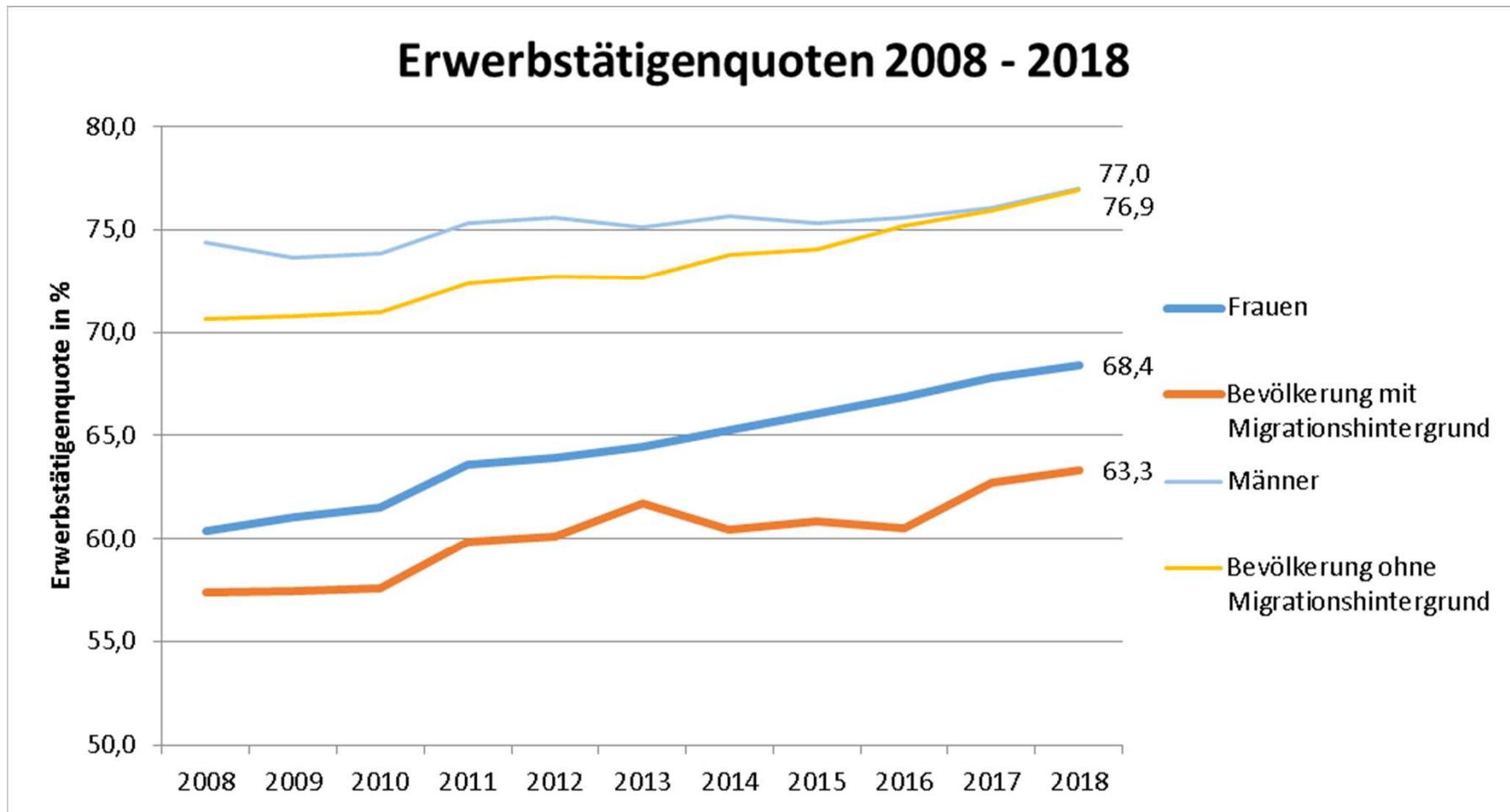
Quellen: destatis (2018), it.NRW,
(2018), eigene Berechnung, it.nrw
(2019), eigene Berechnungen
destatis (2017)

<http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/mig-u-int/mig-u-int.html>

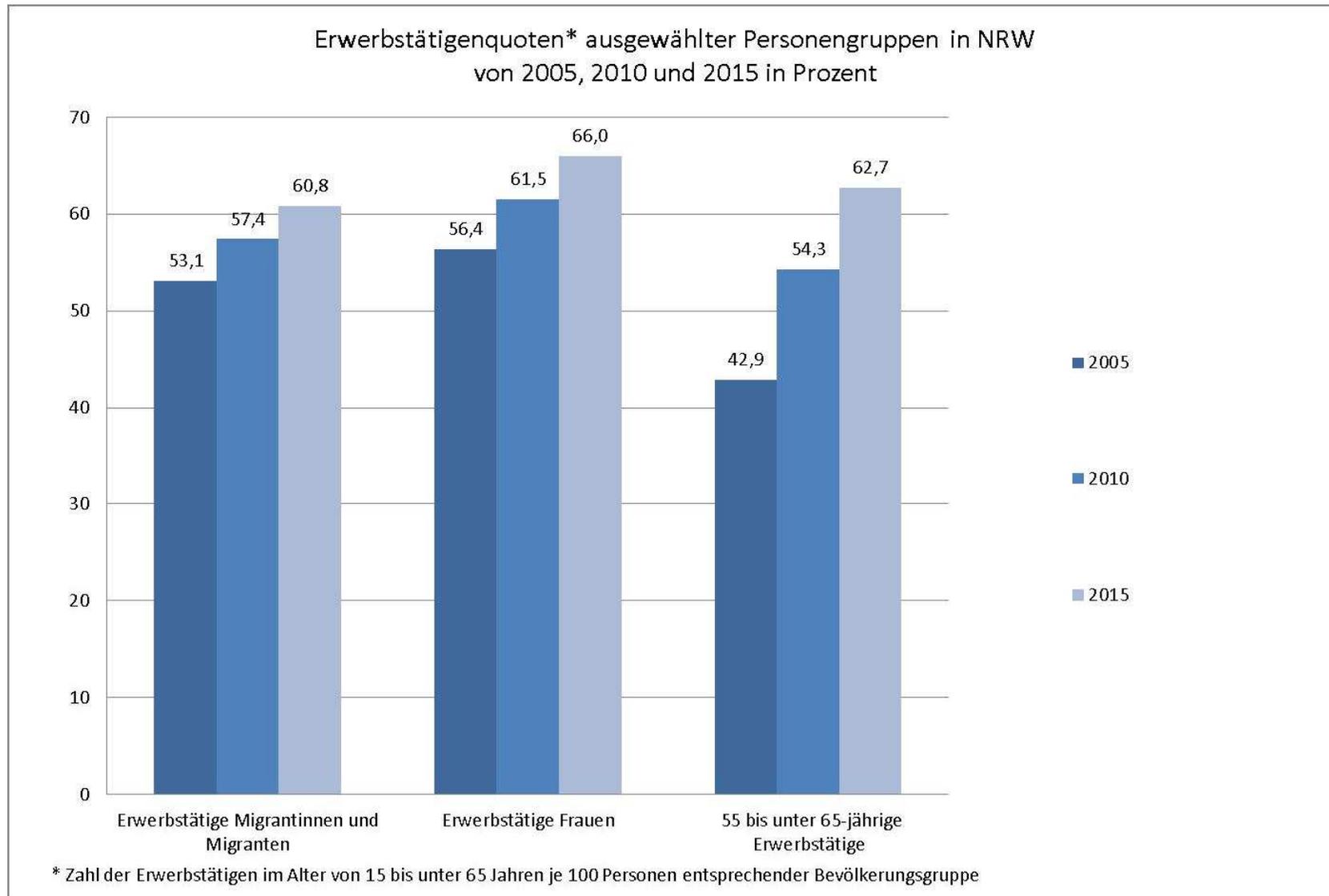




- Wie hoch ist der Anteil der in NRW lebenden Personen mit Migrationshintergrund, die erwerbstätig sind?
- Wie hoch ist im Vergleich dazu der Anteil der NRW-Bevölkerung ohne Migrationshintergrund, die erwerbstätig ist?



Quelle: Mikrozensus, it.nrw 2018, eigene Darstellung



Quellen: Füsers et al (2018), Integrationsmonitoring NRW, it.nrw, Nachhaltigkeitsindikatoren NRW



Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund bzw. Ausländer/innen

- Häufiger in atypischer Beschäftigung (d.h. Teilzeit unter 21 Stunden, Befristung, Minijob oder Zeitarbeit)
- Häufiger als Arbeiter/innen beschäftigt oder in Ausbildung; anteilmäßig etwas seltener angestellt oder selbstständig und deutlich unterrepräsentiert bei den Beamten
- Häufiger keine oder schlechtere Berufsabschlüsse
- Häufiger beschäftigt in folgenden Branchen: Handel und Gastgewerbe, Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Baugewerbe, Wirtschaftsnaher Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen
- Ausländer/innen überdurchschnittlich häufig auf Helferniveau beschäftigt

Quellen: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.) (2018), it.nrw (2019) Mikrozensus



Welche Auswirkungen hat Vielfalt auf die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb?



Fragestellungen

- Verstehen z.B. ausländische Beschäftigte die Sicherheitsunterweisungen?
- Können z.B. Teilzeitbeschäftigte oder Außendienstmitarbeitende an den Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung teilnehmen?
- Können z.B. Menschen mit einer Sehbehinderung die Sicherheitshinweise lesen?
- Sind z.B. Beschäftigte mit Migrationshintergrund besonderen Belastungen ausgesetzt oder anders beansprucht?
- Wissen z.B. junge Beschäftigte über arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken Bescheid und kennen die Strukturen und Ansprechpersonen des Arbeitsschutzes?
- Haben z.B. Beschäftigte aus dem Ausland Erfahrungen mit („besseren“/“schlechteren“) Arbeitsschutzsystemen?



Blick in die Praxis – Erfahrungen von Arbeitsschutzakteuren mit kultureller Vielfalt



Methodisches

- Explorative Befragung des LIA.nrw von Akteurinnen und Akteuren des Arbeitsschutzes auf der A+A im Oktober 2017 mittels leitfadengestützter Interviews
- Auswertung von 37 Interviews
- Befragte Personen: 17 Fachkräfte für Arbeitssicherheit, 6 Mitarbeiter/innen des staatlichen Arbeitsschutzes und 6 Mitarbeiter/innen von Berufsgenossenschaften.
- 30 männlich, 7 weiblich
- 17 Befragte mit Arbeitsort NRW



Aussagen

Zu geringe
Sprachkenntnisse,
Unterweisungen und
Sicherheitshinweise
werden nicht verstanden.

Mehrsprachige
Materialien oder
Dolmetscher nicht
verfügbar.

Akzeptanz oder
Verständnis für
Regeln und
Vorschriften fehlt.

Religiöse/kulturell
bedingte Konflikte
oder Vorurteile.

Quelle: LIA.nrw (2018), verdichtete und gebündelte Aussagen der Interviewten



Aussagen

Unterschiedliche Erfahrungen mit Sicherheitsstandards im Herkunftsland sowie mangelndes Wissen über die Regelungen hierzulande.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben zu wenig Ressourcen.

Verständniskontrollen nach der Unterweisung schwierig durchzuführen.

Andere Sicherheitskultur gewöhnt. Höhere Risikobereitschaft.

Quelle: LIA.nrw (2018), verdichtete und gebündelte Aussagen der Interviewten



Herausforderungen und Chancen

- 80% der Befragten sehen Handlungsbedarf in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes bei Beschäftigten und Arbeitgebenden mit Migrationshintergrund
- Umsetzung des Arbeitsschutzes wird aufgrund der Heterogenität der Belegschaft aufwändiger (mehr erklären, mehr Nachfragen, übersetzen, Vertrauen aufbauen, Konzepte überprüfen und neu entwickeln)
- Gleichzeitig neue Chancen durch Überarbeitung und Neukonzipierung der Arbeitsschutzmaßnahmen, Beitrag zu mehr Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und zur Fachkräftesicherung



Blick in die Statistiken – Daten zur Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund



Unfälle und Krankheiten – Differenziert nach Herkunft

- Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit (insb. türkisch Staatsangeh.) haben höhere relative Anteile an Arbeitsunfällen (Robert Koch Institut 2008)
- Falldauer / Anzahl der Tage der Arbeitsunfähigkeit variiert zwischen den Herkunftsländern, z.B. Beschäftigte aus der Türkei, eh. Jugoslawien oder Südeuropa höher, aus asiatischen Ländern niedriger (BKK Bundesverband 2007)
- Berufskrankheiten: Beschäftigte mit türkischer Staatsbürgerschaft überproportional betroffen (Robert Koch Institut 2008)

Quelle: Faller et al. (2019)



Belastungen, Beanspruchungen und Beschwerden – differenziert nach Herkunft

- Migrantinnen und Migranten arbeiten wesentlich häufiger unter Umweltbelastungen wie Lärm, grelles Licht/schlechte Beleuchtung, Rauch und Staub (Oldenburg et al 2010)
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten häufiger unter belastenden Arbeitsbedingungen und fühlen sich dadurch auch beanspruchter (Oldenburg et al 2010)
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund berichten öfter über gesundheitliche Beschwerden (v.a. Schmerzen im Rücken o. Erschöpfung) als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (Oldenburg et al. 2010)

Quellen: Faller et al. (2019)



Beschäftigtenbefragung NRW

- regelmäßig durchgeführte Querschnittsbefragung bzw. Trendstudie: 1994 + 1999 + 2004 + 2008 + 2013 + 2015 + 2016 **+ 2018**
- Kern der Befragung seit 1994: arbeitsbedingte sowie zusätzliche, private Belastungen
- sukzessive Weiterentwicklung und Ergänzung um aktuelle Themen der Arbeitswelt:
 - Demografischer Wandel (2008)
 - Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit (2013)
 - Digitalisierung der Arbeit, Ressourcen der Arbeit (2015+2016)
 - **Heterogene Belegschaften: Vielfalt in der Arbeitswelt**



sicher ist sicher
06/2016

EMANUEL BEERHEIDE · CHRISTIN POLZER-BAAKES
**Alter(n)übergreifende Förderung
der Beschäftigungsfähigkeit?**
Situationsbetrachtung

Damit Menschen langfristig
Beschäftigungsfähigkeit er-
halten, müssen sie gefördert
werden. Dies ist eine
aufgabe, die die Beschäftigten
selbst mitgestalten müssen.

Basierend auf den Ergebnissen der
Befragung NRW 2016, die die
in regelmäßigen Abständen
durchgeführte Befragung der
Beschäftigten von der
Befragung der Beschäftigten
NRW langfristig sichern können.
Interessanterweise zeigen die
Ergebnisse der Befragung der
Beschäftigten von 2016
eine hohe Belastung, aber
keine hohe Arbeitszufriedenheit
und geringe Arbeitsmotivation.

sicher ist sicher
10/2017

ANNE GÖDDERS · CHRISTIN POLZER-BAAKES · EMANUEL BEERHEIDE · KAI MILLEN
**„Alte“ und „neue“ Belastungen in einer
digitalisierten Arbeitswelt: Ergebnisse
aus der LIA.nrw-Beschäftigtenbefragung**

In vielen Bereichen schreitet die Digitalisierung von Arbeitsprozessen, Arbeitsmitteln und Arbeitsgegenständen voran, wodurch auch die Diskussion um Konsequenzen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten stärker in den Fokus rückt. Eine Grundlage dafür ist die Beobachtung von Belastungen, die digitalisierte Arbeitsumgebungen erzeugen können. Dabei ist es wichtig, nicht nur die unmittelbaren Auswirkungen der neuen Technologien, sondern auch die Settings, in denen sie zur Anwendung kommen, zu beachten. Denn Risiken und Chancen resultieren auch aus dem Zusammenspiel neu auftretender mit bekannten Belastungsfaktoren.

Wie kann gesundheitsgerechtes, leistungs- und
lernförderliches Arbeiten in einer Arbeitswelt
gestaltet werden, deren Arbeits-
mittel, Produkte und Geschäftsmodelle zuseh-
end auf digitalen Technologien basieren? Die-
se Befragung geht davon aus, dass die unter dem
Schlagwort „Arbeitswelt 4.0“ ablaufenden Verän-
derungen prinzipiell gewollte Entwicklungen
(z. B. und entstehende Organisationslösungen
sowie nicht durch Technologie und Technik
determiniert und konkret beeinflussbare
Einflussfaktoren einschließen werden, wie sich

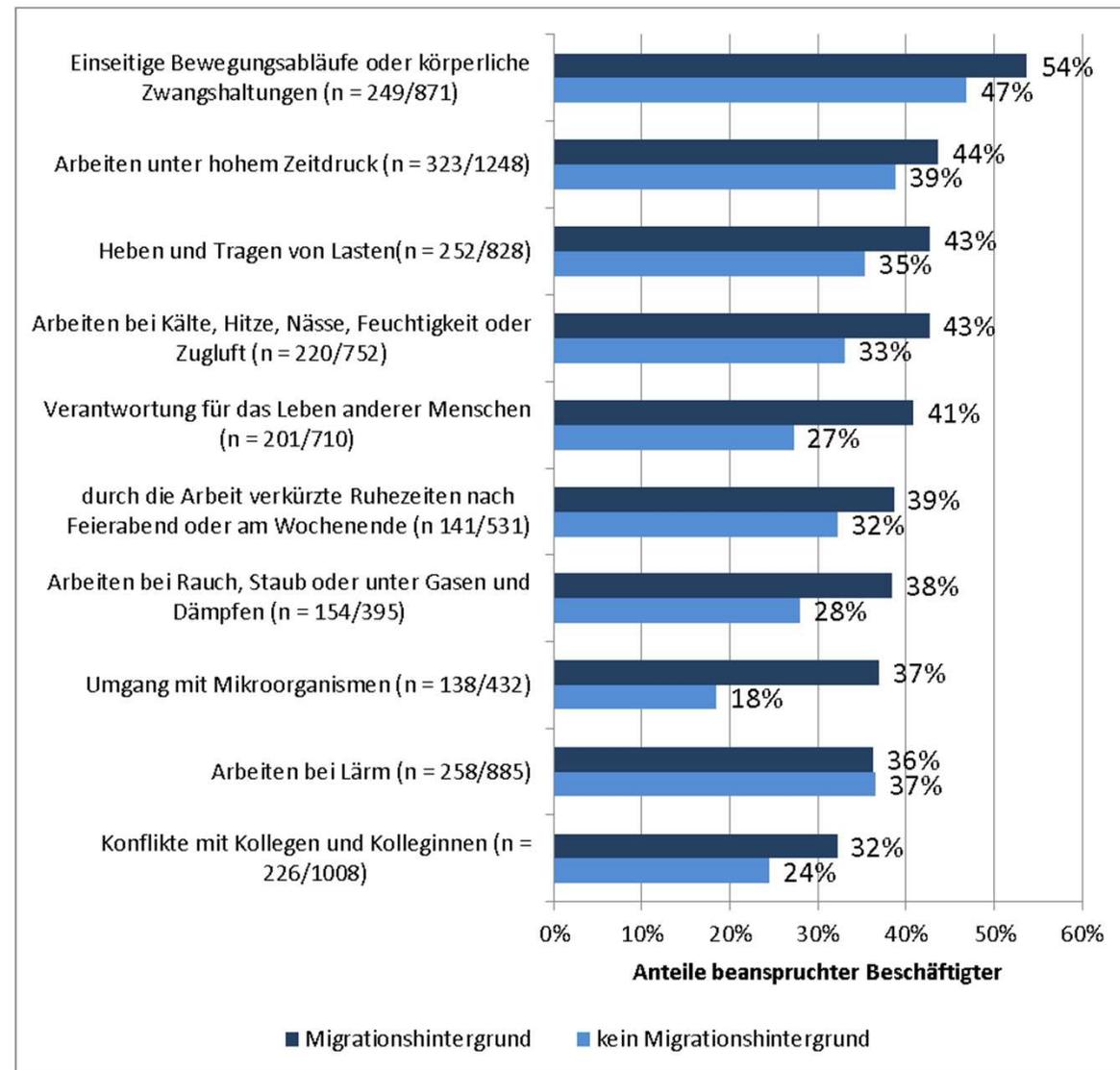
z. B. die Einführung von mobilen Geräten oder
Assistenzsystemen auf die Arbeitsbedin-
gungen der Beschäftigten auswirken und welche
Folgen dies für unterschiedliche Bevölkerungs-
gruppen hat. Dabei ist es wichtig, sie partizipativ
mit den Beschäftigten, deren Interessen-
gruppen sowie den betrieblichen und überbe-
trieblichen Akteuren zu erörtern.
Eine wichtige Grundlage für die Gewährleistung
von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist
eine ganzheitliche Bewertung der Auswirkungen
von Digitalisierungsprozessen auf Sicherheit



TOP 10 der Beanspruchungen von Beschäftigten mit Migrations- hintergrund

(Angaben „stark“ oder „ziemlich“
beansprucht in %)

(Angaben zur Stichprobengröße: n =
Migrationshintergrund / kein
Migrationshintergrund)



Quelle: Beschäftigtenbefragung 2018, LIA.nrw

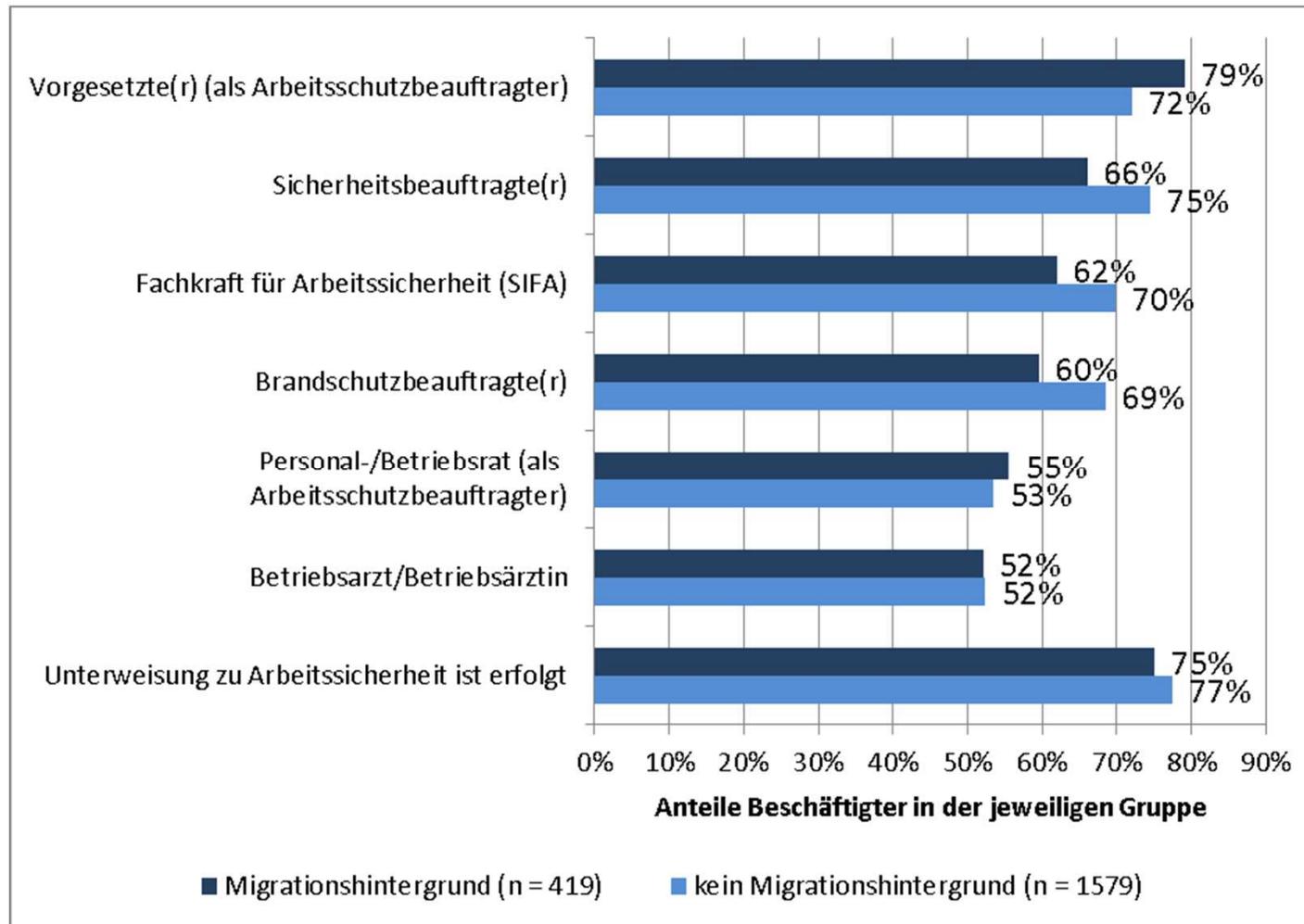


Arbeitsschutz und Prävention – differenziert nach Herkunft

- Strukturen im Arbeitsschutz tendenziell schlechter für Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Brandschutzbeauftragter seltener vorhanden. (LIA.nrw 2019)
- Hinweise auf geringere Inanspruchnahme von Reha-Leistungen durch Ausländer und Ausländerinnen (Deutsche Rentenvers. Bund 2017)
- Angebote der Gesundheitsförderung (z.B. ergonomische Arbeitsplatzgestaltung) stehen Beschäftigten mit Migrationshintergrund seltener zur Verfügung (LIA.nrw 2019)



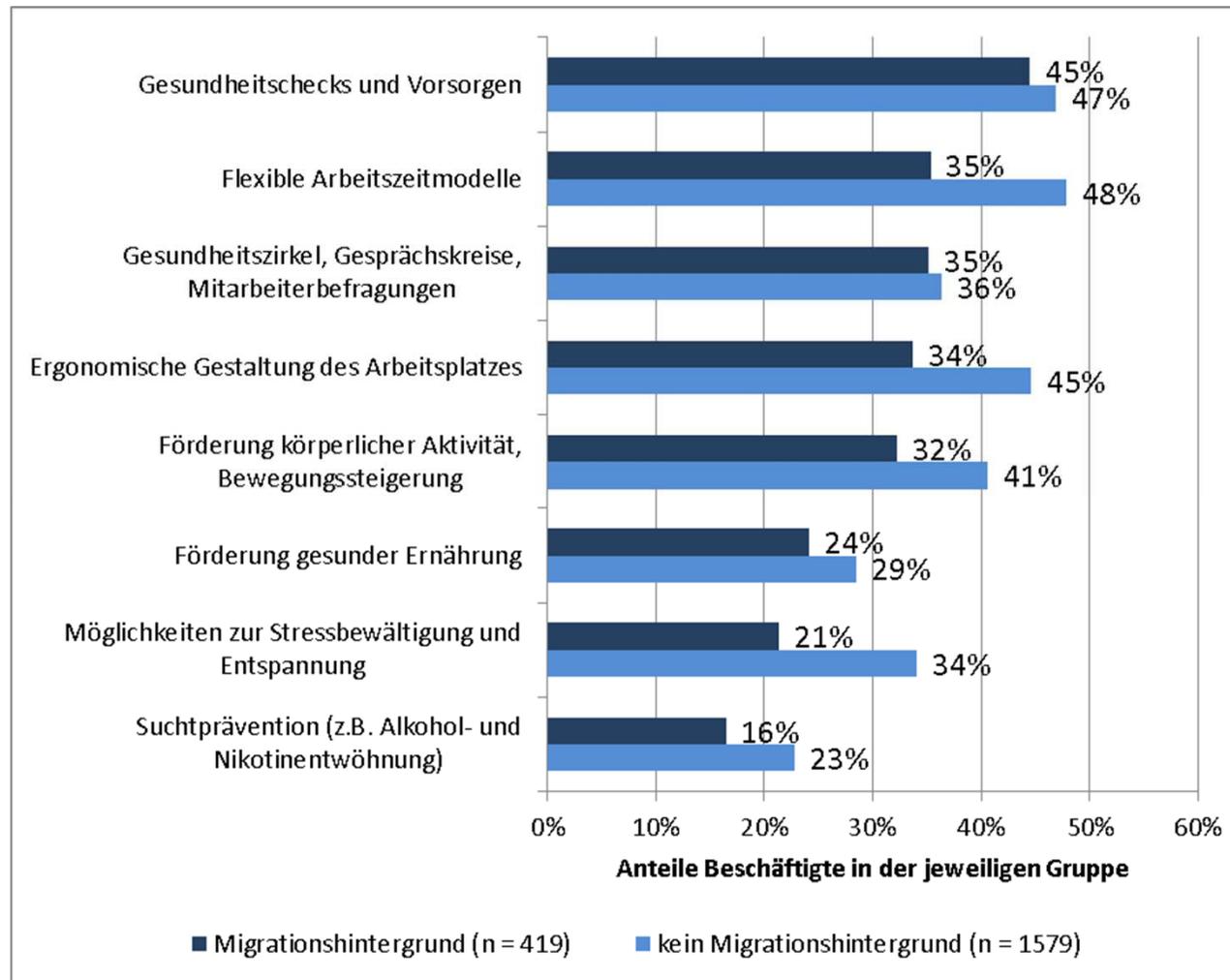
Vorhandene Strukturen und Verantwortliche



Quelle: Beschäftigtenbefragung 2018, LIA.nrw



Angebotene BGF-Maßnahmen





Fazit: Handlungsbedarf



Erhöhtes gesundheitliches Risiko für einen Teil der erwerbstätigen Migrantinnen und Migranten

- Öfter Tätigkeiten mit hohem Gefährdungspotenzial, unsichere Beschäftigungssituationen und Abhängigkeitskonstellationen
- Andere individuelle Einflussfaktoren, unterschiedliche gesundheitliche Voraussetzungen und Bedürfnisse
- Häufiger belastende und beanspruchende Arbeitsbedingungen
- Ungleicher Zugang zu den Strukturen im Arbeitsschutz und unterschiedlicher Kenntnisstand über die Arbeitsschutzkultur oder Arbeitsschutzrechte und -pflichten



Handlungsbedarf für Arbeitsschutzakteure im Betrieb

- Bewusstsein für betriebliche Vielfalt entwickeln
- Ausgangslage und Bedürfnisse bestimmen: Sprachkompetenz, Gesundheitskompetenz, Erfahrungen mit Arbeitsschutzsystemen, private Verpflichtungen und Belastungen, Beschäftigungssituation etc.
- Diversity Management einführen
- Betriebliche Gesundheitsförderung diversity-gerecht gestalten
- Sicherheitsinformationen überprüfen und ggf. überarbeiten
- Unterweisungspraxis überprüfen und ggf. neu konzipieren



Tipps und Handlungshilfen des LIA.nrw



Beispiel: Unterweisung von neu zugewanderten Beschäftigten

- Einfache Sprache (Verständlichkeit, Fachbegriffe erklären)
- Wiederholungen
- Einsatz verschiedener Medien (Bilder, Piktogramme, Fotos, Videos)
- Mehrsprachige Materialien (Sicherheits- und Betriebsanweisungen)
- Dolmetscher/innen (extern oder Kollegen/innen)
- Learning by Doing (Übungen am Arbeitsplatz)
- Kleingruppen oder 1:1
- Verständniskontrollen (Quiz, Übungen etc.)
- Bildhafte Dokumentation
- Patenprogramme



Arbeitsschutz "nicht vom
grünen Tisch machen",
Fallbezogen mit den
Mitarbeitern besprechen.

Bilder, Napo-
Filme wirken
hilfreich.

Grafische Unterstützung
bei Unterweisung,
internationale
Schlagwörter benutzen,
Hinweise in 20 Sprachen
auf 1/4 DIN A 4 Seite

Tests nach
Unter-
weisung

Sprachförderung ("A & O
für alles,,)
interkulturelle
Sensibilisierung,
kollegiale Unterstützung.

Spezielle
Gefährdungsbeurteilung mit
Blick auf: Religion,
Verhaltensweisen, Sprache,
Männer – Frauen.
Pädagogen einbinden.



Beherrschen der englischen Sprache ist Einstellungsvoraussetzung (Unternehmenssprache Englisch), Unterweisungen auf Englisch und mit einem E-Learning-Programm

Patensystem: Mitarbeiter, die schon länger im Betrieb sind, helfen den Neuen.

Die Mitarbeiter bringen oft Familienmitglieder mit, die dann für sie übersetzen.

Verständnis-kontrollen sind sehr wichtig

Mehrsprachige Betriebsanweisungen, Einsatz von Dolmetschern, Plakate mit Symbolen und mehrsprachigen Erklärungen (alles durch eigene finanzielle Mittel)

1 Mal monatlich findet eine Unterweisung statt. Das Beherrschen der deutschen Sprache ist Einstellungsvoraussetzung.



1. Mai 2018 www.lia.nrw

LIA.fakten

Migration und Arbeitsschutz: Handlungsansätze und Chancen

Die Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen ist kulturell vielfältig. 2016 hatten rund 2,9% der Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund. Diese kulturelle Vielfalt in den Unternehmen und Verwaltungen spiegelt sich in einer Vielfalt der Nationalitäten, religiösen Zugehörigkeiten und Sprachen wieder. Welchen Einfluss hat das auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz?

Um mögliche spezifische Gefährdungen und Zugangsbarrrieren zu Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes feststellen zu können, bedarf es einer differenzierten Betrachtung von soziodemografischen Faktoren. Hier interessieren neben dem Herkunftsland, der Migrationsgeschichte und der bisherigen Dauer des Aufenthalts in Deutschland auch mögliche kultur- und sozialisationsbedingte Denk- und Verhaltensmuster. Außerdem spielen das Verständnis von Gesundheit und das eigene Gesundheitsverhalten sowie die bisherigen Erfahrungen der Beschäftigten mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz eine bedeutende Rolle. Darüber hinaus sollten berücksichtigt werden: der Bildungshintergrund, die Sprachkenntnisse, der Qualifikationsgrad, die aktuellen Lebensumstände sowie die familiäre Situation.

Ebenso wichtig ist ein Blick auf den Einsatzbereich, d.h. die Branche und Tätigkeit und das damit einhergehende Gefährdungspotential. Beispielsweise sind Migrantinnen und Migranten, die in Berufsfeldern mit niedrigeren Qualifikationsanforderungen arbeiten,

Was heißt Migrationshintergrund

Die Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung des Bundes vom 29. September 2010 (BGBl. I S. 1372) beschreibt Menschen mit Migrationshintergrund als:

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

besonders unfallgefährdet. Dazu zählen laut der Arbeitsunfallstatistik 2016 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung² zum Beispiel Hilfsarbeiten auf dem Bau, Küchendienste oder Reinigungstätigkeiten.

Unverständliche Sicherheitsunterweisungen, Missverständnisse oder Konflikte im Betrieb können die Gesundheit und Sicherheit aller gefährden

Fehlende oder eingeschränkte Sprachkenntnisse können ein Hindernis bei der allgemeinen Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen sowie den Führungskräften und bei der Integration in die Organisation sein. Mit Blick auf den Arbeitsschutz kann sich dies auf das Verständnis von Sicherheits- und Brandschutzunterweisungen und beim Zugang zur

1. IT.NRW (Hrsg.): Erwerbstätige 2016 nach Altersgruppen, Geschlecht und Migrationshintergrund (S.1 000), www.it.nrw.de (Abrufen: 22.03.2018), eigene Berechnung.

2. DGUV (Statistik, 2017): Arbeitsunfallgeschehen 2016

© LIA.nrw

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen

العامل يتنكل أمن وصحي
السلامة والصحة المهنية في ألمانيا – الشيء الأكثر
أهمية في لمحة.

Sicher und gesund arbeiten
Arbeitsschutz in Deutschland – das Wichtigste
im Überblick.

LIA.nrw
gesünder arbeiten und leben
www.lia.nrw

© LIA.nrw

Juni 2018 www.lia.nrw

LIA.tipp

10 Tipps für die Unterweisung von Migrantinnen und Migranten

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind verpflichtet, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten zu schützen mittels einer wirksamen Arbeitsschutzstruktur im Betrieb, geeigneten Schutzmaßnahmen sowie Qualifizierungen. Im Gegenzug sind die Beschäftigten dazu verpflichtet, an den Maßnahmen mitzuwirken und die Vorschriften einzuhalten.

Eine Maßnahme des Arbeitsschutzes ist die Unterweisung nach §12 Arbeitsschutzgesetz. Danach hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichen und angemessen zu unterweisen. Außerdem ist festgelegt, dass Informationen in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache¹ zur Verfügung zu stellen sind. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Vermittlung gelingt und Handlungskompetenz und Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden.

Damit die Unterweisung auch bei Beschäftigten, die über geringe Deutschkenntnisse und/oder nicht über Arbeitserfahrungen in Deutschland verfügen, erfolgreich durchgeführt werden kann, ist es hilfreich, einige Hinweise zu beachten.

- 1. Einfache Sprache:**
Die Unterweisungsinhalte sollten in möglichst einfacher Sprache vermittelt werden. Fachbegriffe sollten erklärt werden. Die Regeln für Leichte Sprache finden Sie auf der Webseite des Netzwerkes Leichte Sprache e.V.
- 2. Wiederholungen:**
Durch mehrfaches und langsames Wiederholen können die vermittelten Informationen verarbeitet, geteilt und so die Handlungssicherheit und Kompetenz gestärkt werden. Gerade, wenn es Hemmnisse bei Beschäftigten gibt, Nachfragen zu stellen, kann das Wiederholen dazu beitragen, dass die Unterweisungsinhalte umfassend verstanden werden.
- 3. Einsatz von visuell bedingten Medien:**
Mithilfe von Bildern, Piktogrammen oder auch Video lassen sich sicherheitsrelevante Inhalte anschaulicher als in Schriftform vermitteln, so dass sich ein zusätzlicher Einsatz dieser Medien empfiehlt. Eine Broschüre der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit zeigt, z.B. Bilder von Gefährdungssituationen in der Baubranche. Diese können eine Hilfe dabei sein, um auf sichere Verfahren und das korrekte Tragen von Schutzausrüstung hinzuweisen. Hinreichend ist beispielsweise auch, auf Aushängen neben den Namen, nach Einwilligung der Beteiligten auch Fotos der Beschäftigten für Sicherheit zu akzeptieren. Denn ein Durchfragen im Betrieb kann aufgrund von Sprachbarrieren ein Hemmnis sein, diese Arbeitsschutzstrukturen überhaupt in Anspruch zu nehmen.

1. Siehe § 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
2. Siehe § 12 Abs. 1 Satz 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
3. Siehe Nr. 10.1 des Leitfadens zur Unterweisung (2016/17)

© LIA.nrw



Produkte

- lia.tipp „10 Tipps für die Unterweisung von Migrantinnen und Migranten“ und „Wie gelingt betriebliche Gesundheitsförderung für vielfältige Belegschaften?“
- lia.praxis „Sicher und gesund arbeiten. Arbeitsschutz in Deutschland – Das Wichtigste im Überblick“ (mehrsprachig)
- lia.fakten „Migration und Arbeitsschutz. Handlungsansätze und Chancen“
- lia.transfer 8 „Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt – gesund und sicher gestaltbar?!“
- Diversity im Arbeitsschutz? Explorative Befragung von Arbeitsschutzakteurinnen und -akteuren zu Migration im Kontext des Arbeitsschutzes.

Download und Bestellung von Druckexemplaren unter:

<https://www.lia.nrw.de/service/publikationen-downloads/index.html>

Weitere Infos unter: <https://www.lia.nrw.de/themengebiete/Arbeitsschutz-und-Gesundheit/Diversity-und-Vielfalt/index.html>



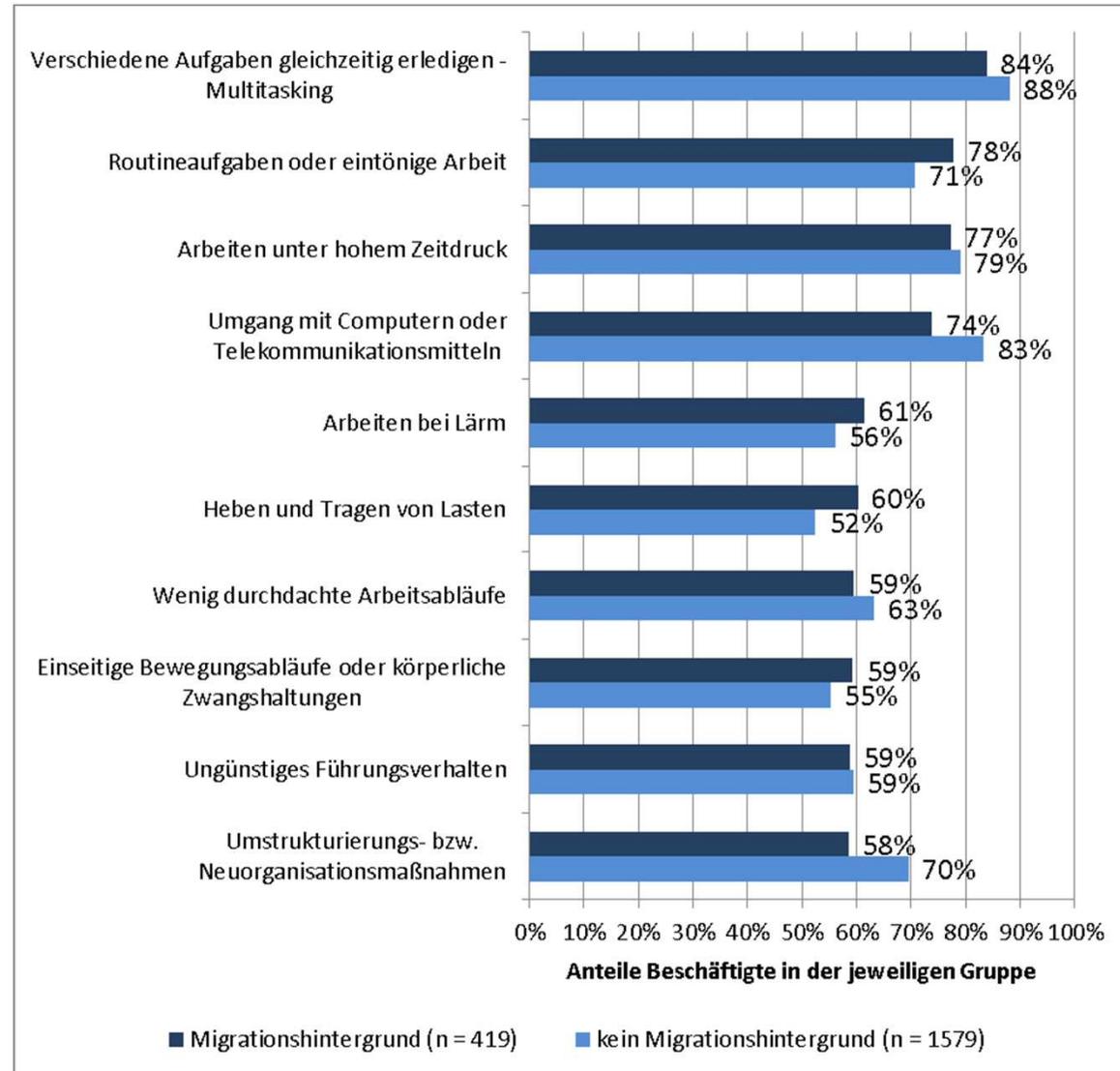
- Welche Erfahrungen haben Sie mit kulturell vielfältigen Belegschaften gemacht?
- Welche Herausforderungen gab es und wie sind Sie damit umgegangen?



Backup



TOP 10 Belastungen (mit und ohne Migrations- hintergrund)



Quelle: Beschäftigtenbefragung 2018, LIA.nrw
www.lia.nrw



Quellen I

- destatis (2018): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund– Ergebnisse des Mikrozensus 2017. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220177004.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2017): Medizinische Reha-Leistungen: Verbesserte Informationen für Migranten, <http://rehanews24.de/medizinische-reha-leistungen-verbesserte-informationen-fuer-migranten/>
- Faller et al. (2019). Expertise zur zunehmenden Diversität in der Arbeitswelt und den Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit und auf die beteiligten Akteure. in: LIA.nrw (im Druck). Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt – gesund und sicher gestaltbar?!
- Füsers, Frauke; Krauss-Hoffmann, Peter; Staupe, Jana-Madeline (2018): Arbeitsschutz in einer kulturell vielfältigen Arbeitswelt, in: sicher ist sicher, 06/2018, S. 258ff
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarktreport NRW 2017, Themenbericht: Migrantinnen und Migranten, Zugewanderte und Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt in NRW. Februar 2018.
- Integrationsmonitoring NRW (Hrsg.): Erwerbstätigenquoten*) in NRW 2005-2015 nach Geschlecht und Migrationsstatus der Erwerbstätigen; abrufbar unter: http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/indikatoren/E_Arbeitsmarkt_und_Lebensunterhalt/E1_erwerbstaetigenquote/index.php; Download am 10.04.2018
- it.nrw (2019). Bevölkerung nach Erwerbsstatus und Nationalität, Landesdatenbank NRW, eigene Berechnungen
- it.nrw (2019). Bevölkerung*) nach Beteiligung am Erwerbsleben**) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren in Nordrhein-Westfalen in den Jahren 2008 bis 2018. Mikrozensus, eigene Darstellung

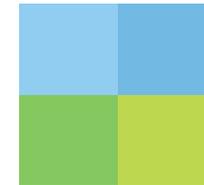


Quellen II

- it.NRW (2018): Erwerbstätige in Privathaushalten 2017 nach Altersgruppen, Geschlecht und Migrationshintergrund, eigene Berechnungen, verfügbar unter: <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/erwerbstaetige-privathaushalten-2017-nach-altersgruppen-geschlecht-und>
- it.nrw (Hrsg), Mikrozensus, eigene Berechnungen LIA.nrw (2018)
- it.NRW (2019): Zahl der Gewerbeanmeldungen in NRW im Jahr 2018 um 3,7 Prozent niedriger als ein Jahr zuvor.
- Krell, Gudrun (2010): Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management; in Badura et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010, Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen
- LIA.nrw (2019): Diversity im Arbeitsschutz? - Explorative Befragung von Arbeitsschutzakteuren zu Migration im Kontext des Arbeitsschutzes (im Druck)
- Nachhaltigkeitsindikatoren NRW (Hrsg.): Erwerbstätigenquote der 55- unter 65-Jährigen in NRW 2005-2016 nach Geschlecht (in Prozent); verfügbarr unter: <http://www.nachhaltigkeitsindikatoren.nrw.de/erwerbstaetigenquote-der-aelteren/>; Download am 10.04.2018
- Statistisches Bundesamt (2017): Migration.Integration.Regionen. Gemeinsames Datenangebot von Destatis, BA und BAMF, Wiesbaden; Verfügbar unter: <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/mig-u-int/mig-u-int.html>



LIA.nrw



gesünder arbeiten und leben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



Besuchen Sie uns bei Facebook.

**Gesünder arbeiten
und leben.**

[www.facebook.com/
gesuenderarbeitenundleben](http://www.facebook.com/gesuenderarbeitenundleben)



Impressum

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

Gesundheitscampus 10
44801 Bochum

Telefon: +49 (0) 211 3101-1133
info@lia.nrw.de

www.lia.nrw

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.