

A photograph showing three people of diverse backgrounds looking at a document together. On the left, a man with glasses and a blue plaid shirt. In the center, a woman wearing a white headscarf and glasses. On the right, a woman with long dark hair wearing a yellow top. They are all looking down at a document held in front of them.

Wenn der Online-Übersetzer nicht weiterhilft

ARBEITSSCHUTZ *Unsere Arbeitswelt ist seit Jahrzehnten kulturell vielfältig – nicht erst seit der verstärkten Zuwanderung aus Krisen- und Konfliktländern ab 2015. Die steigende Diversität stellt alle Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue und fordernde Aufgaben.*

VON JANA-MADELINE STAUPE UND PETER KRAUSS-HOFFMANN

Mohammad ist vor zwei Jahren zusammen mit seinen Geschwistern aus Aleppo in Syrien nach Deutschland geflüchtet. In Köln hat er zunächst einen Integrationskurs besucht und ein berufsvorbereitendes Programm des Jobcenters absolviert. Dort wurde er in eine Umschulung zur Fachkraft für Lagerlogistik vermittelt.

Nun hat die erste Woche seines betrieblichen Praktikums begonnen, seine Sicherheitsunterweisung hat stattgefunden und die Durchführung hat er mit seiner Unterschrift bestätigt. Der junge Syrer hat allerdings nun Mühe, in der Betriebsanweisung, die in der Lagerhalle aushängt, die Bedeutung von bestimmten Wörtern zu verstehen. Berufsspezifische Fachbegriffe wie »Mitgänger-Flurförderzeuge«, »Bordwandverschlüsse« oder »Schubmasttechnik« erschließen sich selbst nicht jedem Muttersprachler, der neu im Betrieb ist. Im Alltag kann sich Mohammad bereits gut verständigen, doch diese fachsprachlichen Begriffe bereiten ihm Schwierigkeiten und er ist unsicher, wie man sich beim Be- und Entladen von Waren richtig verhält. Er hofft, dass er sich die richtige Bedienung im Laufe der ersten Arbeitstage aneignen kann.

Das Beispiel zeigt, mit welchen Herausforderungen neu zugewanderte Migrantinnen und Migranten sowie die Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure in den deutschen Betrieben konfrontiert sind. Dadurch, dass sicherheitsrelevante Informationen aufgrund sprachlicher Barrieren oftmals nicht beim Beschäftigten ankommen, kann es zu gefährdendem Verhalten und möglichen Unfällen bei der Arbeit kommen.

Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Insgesamt hatte mehr als jede fünfte Person in den Betrieben und Verwaltungen in der Bundesrepublik im Jahr 2017 eine ausländische Staatsangehörigkeit, ist nach Deutschland zugewandert oder hat ein Elternteil, das zugewandert ist oder keinen deutschen Pass besitzt.¹ Der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hierzulande ist in den vergangenen zehn Jahren um 73% gestiegen.²

Nordrhein-Westfalen ist das Bundesland, in dem die meisten Menschen mit Migrationshin-

tergrund leben.³ Dort zeigt sich, dass Personen mit Zuwanderungsgeschichte unseren Wirtschaftsstandort stark mitprägen. Über 160 000 Unternehmen in Nordrhein-Westfalen werden von Personen mit Migrationshintergrund geführt. Die Anzahl der entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse, die durch diese Unternehmen entstehen, ist dort im Bundesvergleich mit 300 000 am höchsten.⁴ Im Ruhrgebiet beispielsweise ist der Anteil ausländischer Unternehmen in den IHK-zugehörigen Branchen Handel, Dienstleistungen und Industrie seit 2008 um rund die Hälfte gewachsen.

Qualifikation, Beschäftigungsstatus und Arbeitssicherheit

In den 1950er Jahren kamen die Menschen vor allem als sogenannte »Gastarbeiter« aus der Türkei oder Italien und später als Aussiedlerinnen und Aussiedler aus Russland, Polen und Kasachstan nach Deutschland. In der jüngsten Vergangenheit kommen sie verstärkt als Geflüchtete aus Ländern wie Syrien oder dem Irak und im Rahmen der EU-Freizügigkeit aus Bulgarien, Rumänien oder auch Spanien und Portugal.

Durch die Vielfalt der Zuwanderungsgeschichten und Herkunftsländer ist die Situation auf dem Arbeitsmarkt für verschiedene Gruppen unterschiedlich. So kann man die Arbeitsbedingungen eines jungen Ingenieurs aus Portugal, der fließend Englisch spricht, nicht mit der Situation eines jungen Rumänen vergleichen, der in der Fleischindustrie als Leiharbeiter tätig ist. Neben dem Herkunftsland und der Migrationsgeschichte sind der Bildungshintergrund, die fachliche Qualifikation, das Beschäftigungsverhältnis und die Branche zu beachten. Der Arbeitsschutz gilt uneingeschränkt überall in Betrieben und Verwaltungen, doch spezifische Gefährdungen und Zugangsbarrieren zu Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind unterschiedlich.

Ein Report der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung über die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt zeigt, dass diese häufiger befristet und geringfügig beschäftigt sind als Personen ohne Zuwanderungsgeschichte. Ebenso sind sie überdurchschnittlich häufig als Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Helferinnen und Helfer tätig.

DARUM GEHT ES

1. Menschen mit Migrationshintergrund sind im Arbeitsschutz häufig benachteiligt – vor allem durch Sprachbarrieren und einen oft niedrigeren Beschäftigungsstatus.

2. NRW hat besonders viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund und eine große Erwerbsbevölkerung, das LIA.nrw stellt daher entsprechenden Praxishilfen bereit.

3. Die Akteure der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie und die Sozialpartner sind gefragt, damit mehrsprachige Arbeitshilfen und Fortbildungen auf den Weg kommen.

1 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Erwerbstätige in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Wirtschaftszweigen.

2 Bundesagentur für Arbeit (2018): Statistik. Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen). Deutschland. Stichtag: 31. März 2018, eigene Berechnung des LIA.nrw.

3 Destatis (2018): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Mikrozensus 2017 (Fachserie 1 Reihe 2.2.).

4 Sachs, A., Hoch, M., Münch, C. & Steidle, H. (2016): Migrantunternehmen in Deutschland zwischen 2005 und 2014 – Ausmaß, ökonomische Bedeutung und Einflussfaktoren auf Ebene der Bundesländer. Bertelsmann Stiftung.

LESETIPPS

▷ Neu vom LIA.nrw: »Arbeitsschutz in Deutschland – das Wichtigste im Überblick« – in fünf zweisprachigen Versionen (Arabisch, Englisch, Persisch, Polnisch und Rumänisch). Die wichtigsten Arbeitsschutzthemen kurz und verständlich auf den Punkt gebracht.

▷ LIA.nrw: »10 Tipps für die Unterweisung von Migrantinnen und Migranten« – mit praxisrelevanten Hinweisen für die verantwortlichen Akteure, wie sie die Sicherheitsunterweisung für Beschäftigte verständlich und anschaulich gestalten können.

▷ Im Frühjahr 2019 gibt das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) die Dokumentation einer Jahrestagung heraus: »Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt – gesund und sicher gestaltbar?!« www.lia.nrw.de

Alle Publikationen als gedruckte Broschüre oder Download unter www.lia.nrw.de/service/publikationen-downloads.



Wirft man einen Blick in die Branchenstatistik, fällt auf, dass Personen mit Migrationshintergrund häufig im Handel und Gastgewerbe, Bergbau und im verarbeitenden Gewerbe, im Verkehrs- oder Baugewerbe sowie im Dienstleistungssektor beschäftigt sind.⁵ Die Zahlen für die Bundesrepublik zeigen ähnliche Tendenzen (vgl. auch Destatis, Fußnote 4).⁶

Das Zusammenspiel dieser Faktoren führt zu einer größeren Gefährdung von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund, da sie häufig Tätigkeiten ausüben, die ein erhöhtes Unfallrisiko oder körperliche Belastungen (Schmutz, Lasten, Lärm, Schichtsysteme etc.) aufweisen, also etwa als Niedrigqualifizierte im Baugewerbe, in der Logistik/Warenwirtschaft oder in der Produktion beschäftigt sind. Auch der Zugang zu wichtigen Arbeitsschutz-Informationen im Betrieb wird von der Beschäftigungsform beeinflusst. Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, so die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw), sind schlechter über Arbeitsschutzmaßnahmen informiert und bewerten diese auch schlechter als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen.⁷

Valide Daten über die Beschäftigungsform oder das Anforderungsniveau der Tätigkeiten von Personen mit Migrationshintergrund liegen also vor. Aktuelle und belastbare Erkenntnisse über die Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Fehltagen oder die Teilhabe an Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der sozialen Kommunikation am Arbeitsplatz sind dagegen rar.

Neben einem Schwerpunktbericht zum Thema Migration und Gesundheit des Robert Koch-Instituts von 2008,⁸ existieren vereinzelte Studien⁹ und Daten der Deutschen Rentenversicherungen¹⁰ sowie entsprechende Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2006,¹¹ außerdem eine Befragung des LIA.nrw unter türkeistämmigen Beschäftigten aus dem Jahr 2010.¹²

Auswertungen auf der Grundlage von älteren Daten (erhoben vor 2006) deuten auf erhöhte Unfallraten bei Ausländerinnen und Ausländern hin. Zuvor im Zeitraum von 1995 bis 2000 war eine Abnahme der Unfälle zu erkennen. Weiterhin zeigen die Daten, dass gerade türkische Beschäftigte überproportional von berufsbedingten Krankheiten betroffen sind, dass die ausländische Bevölkerung in

Deutschland seltener medizinische Rehabilitationsleistungen in Anspruch nimmt und diese mit geringerem Erfolg abschließt.

Mit Blick auf die Teilhabe an Maßnahmen des Arbeitsschutzes lässt sich sagen: Türkeistämmige un- und angelernte Beschäftigte schätzen die betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vergleichsweise positiv ein, haben eigenen Angaben zufolge die Bedeutung dieser Maßnahmen klar erkannt und zeigen sich besser informiert.

Gemeinschaft als Gesundheitsressource

Aber auch soziale Aspekte am Arbeitsplatz sollten nicht vergessen werden, sie spielen im betrieblichen Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle. Ein intensiver, positiver Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen kann beispielsweise eine wichtige Ressource sein, um mit Belastungen besser umgehen zu können. Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben allerdings seltener das Gefühl, am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft zu sein als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund¹³ und können somit vermutlich weniger häufig von diesen positiven sozialen Effekten profitieren.

Es zeigt sich, dass in bestehenden Erhebungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nicht standardmäßig nach dem Merkmal Migrationshintergrund ausgewertet wird. Für die sicherheitsgerechte Arbeitsgestaltung und Entwicklung bedarfsgerechter Präventionsangebote ist eine standardisierte Analyse von Gesundheitsdaten in Bezug auf Menschen mit Migrationshintergrund allerdings unerlässlich. Ebenso wichtig sind darüber hinaus auch Erkenntnisse aus der Arbeitspraxis.

Sprachdefizite und Unfallgeschehen

Eine Befragung des LIA.nrw¹⁴ auf der internationalen Fachmesse A+A 2017 in Düsseldorf lieferte praxisnahe Hinweise auf zentrale Faktoren und Probleme bei der Gestaltung des Arbeitsschutzes für kulturell vielfältige Belegschaften. Befragt wurden 37 Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Akteure des staatlichen Arbeitsschutzes und der Berufsgenossenschaften zu ihren Erfahrungen mit Beschäftigten und Arbeitgebern mit Migrationshintergrund. Es wurden Interviews geführt, die einen offenen Gesprächsverlauf ermöglichen und den Befragten Raum für Erfahrungsberichte lassen.

5 Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.) (2017): Arbeitsmarktreport NRW 2017. Themenbericht: Migrantinnen und Migranten (...) in NRW. Februar 2018.

6 Oldenburg, C., Siefers, A. & Beermann, B. (2010): Migration als Prädiktor für Belastung und Beanspruchung, I in Badura, B., Schröder, H. u. a., Klose, J. & Macco, K. (Hrsg.) (2010): Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen. Springer-Verlag, Berlin Heidelberg.

7 LIA.nrw (2015): Zweiklassengesellschaft? Atypische Beschäftigung und Konsequenzen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (transfer 6), Düsseldorf.

8 Razum, O. et al. (2008): Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Migration und Gesundheit. Robert Koch-Institut, Berlin.

9 Brzoska et al. (2010): Rehabilitative Versorgung und gesundheitsbedingte Frühberentung von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Uni Bielefeld.

Die Kommunikation (Sprach-/Verständnisprobleme) und die Sicherheitsunterweisungen wurden am häufigsten als Herausforderungen im Arbeitsalltag genannt. Die Sprachkenntnisse der Migrantinnen und Migranten in den Betrieben wurden als teilweise zu gering beschrieben, sodass die Vermittlung von Informationen oftmals kaum möglich sei. Man verständige sich »mit Händen und Füßen«. Sicherheitsfachkräfte nehmen wahr, dass die Beschäftigten den Inhalt von Unterweisungen oft nicht verstehen, doch es stehen meist keine mehrsprachigen Materialien oder Dolmetscherdienste zur Verfügung, um die Situation zu verbessern. Aktuelle Daten aus der GDA-Dachevaluation zum Thema Unterweisungen ergeben Folgendes: Lediglich die Hälfte der Betriebe, die Personen ohne gute Deutschkenntnisse beschäftigen, stellt diesen Beschäftigten Informationen zum Arbeitsschutz in ihrer »Herkunftssprache« zur Verfügung, und das auch nur in geringem Umfang.¹⁵

Kaum interkulturelle Kompetenz

Vereinzelt setzen Arbeitsschutzbeauftragte in den Betrieben bei Sprachproblemen »kreative« und pragmatische Lösungen um. Mehrere Befragte berichteten etwa, dass sie sich bei Verständigungsproblemen mit einer Liste behelfen, auf der die Sprachkenntnisse aller Beschäftigten vermerkt sind; bei Bedarf werden Kolleginnen und Kollegen als Dolmetscher/innen hinzugezogen. Sicherheitsfachkräfte stellen sich zuweilen persönlich in mühevoller Kleinarbeit Unterweisungsunterlagen mithilfe von Bildern zusammen oder es werden Online-Übersetzungsprogramme genutzt. Dies funktioniert aber nur bedingt und bringt einen hohen Zeitaufwand mit sich.

Analysen einzelner Unfallhergänge am Arbeitsplatz nennen mangelnde Verständigung als eine bedeutende Unfallursache. Neben fehlenden Sprach- und Technikenkenntnissen werden auch unzureichende Unterrichtungen über Gefahren/Gefährdungen und über Arbeitsschutzmittel als Gründe für Unfälle genannt.¹⁶ Die mangelhafte sprachliche Verständigung ist eine erhebliche Barriere in der betrieblichen Sicherheitskommunikation. Der Zugang zur betriebsärztlichen Betreuung oder zur Fachkraft für Arbeitssicherheit ist für Migrantinnen und Migranten damit erschwert. Folglich kann es vermehrt zu Gefährdungen

und gefährdendem Verhalten bis hin zu Unfällen am Arbeitsplatz kommen.

Neben sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten spielen in der Wahrnehmung der Akteurinnen und Akteure auch kultur-, religions- und sozialisationsbedingte Kommunikations- und Verhaltensweisen eine Rolle. Beispielsweise ist die direkte deutsche Art der Kommunikation für Personen aus dem Ausland oft ungewohnt.¹⁷ Weiterhin wurde berichtet, dass Beschäftigte in einigen Fällen keine Weisungen von Frauen akzeptieren. Häufig bestehen auch Unsicherheiten bei den Akteurinnen und Akteuren in Bezug auf den Umgang mit religiösen Themen wie dem Fasten. Diese Themen sind betrieblich anzugehen und mit den Beteiligten zu lösen.

Darüber hinaus beeinflussen die Vorerfahrungen der Beschäftigten mit dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz im Herkunftsland die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Praktiker/innen berichten, dass viele Migrantinnen und Migranten mit den hiesigen Normen, Regeln und Verfahren nicht bekannt sind. Man fange teilweise bei null an. Schutzkleidung (PSA) sei teilweise neu und ungewohnt. Es sei mühselig, die Bedeutung verständlich zu machen und es klappe oft nur Schritt für Schritt. Den Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund fehlten oft einfachste Grundkenntnisse zu ihren Pflichten gegenüber den Beschäftigten.

Neue Angebote sind dringend erforderlich

Das umfassende Informieren und Sensibilisieren von Beschäftigten und den Arbeitgebern über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen ist eine wichtige Grundlage, um die Eigenverantwortung des Einzelnen zu stärken und die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz für alle zu verbessern. Damit dies auch für Beschäftigte mit Migrationshintergrund gelingt, müssen Sicherheits- und Betriebsanweisungen verständlich aufbereitet werden. Es empfiehlt sich, die Informationen in möglichst einfacher Sprache und anschaulich zu vermitteln – bspw. durch den Einsatz von Videos und Bildern oder direkt am Arbeitsplatz. Durch mehrfaches Wiederholen und Üben kann das Wissen gefestigt werden. Darüber hinaus sollte stets überprüft werden, ob die Hinweise verstanden wurden und die Teilnehmenden sollten zu Nachfragen ermutigt werden.

HINTERGRUND: MIGRATION

Der Begriff »Migrationshintergrund« ist bundesweit nicht einheitlich definiert, er wird in verschiedenen Untersuchungen unterschiedlich verwendet. Beim Mikrozensus wird einer Person ein Migrationshintergrund zugeschrieben, »wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist«. Im Einzelnen sind dies alle Ausländer, (Spät-)Aussiedler und Eingebürgerten. Ebenso gehören dazu Personen, die zwar mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind, bei denen aber mindestens ein Elternteil Ausländer, (Spät-)Aussiedler oder eingebürgert ist (vgl. Destatis, Mikrozensus 2017).

SURFTIPP

+++ **Arbeitsschutz und Vielfalt** Mehr zum Thema unter:
www.lia.nrw.de/vielfalt

10 DRV Hessen (2017): Medizinische Reha-Leistungen. Verbesserte Informationen für Migranten.

11 Oldenburg, C. et al. (2010): Migration als Prädiktor für Belastung und Beanspruchung. In Badura, B. u. a. (Hrsg., 2010): Fehlzeiten-Report 2010.

12 LIA.nrw (2012): Belastung – Auswirkung – Bewältigung. Arbeitsbedingungen in NRW aus Sicht türkeistämmiger Beschäftigter. transfer 1, Düsseldorf.

13 LIA.nrw (2012), ebenda.

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

15 Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie gda Dachevaluation 2013–2018, eigene Berechnungen des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

16 Siehe Fußnote 11.

17 Zur Frage der interkulturellen Kompetenz siehe den Beitrag von Gülşah Tunali ab S. 13 ff.

Die Einführung von Paten- oder Mentor-Programmen in Betrieben kann eine hilfreiche Methode sein, mittels kollegialer Unterstützung Barrieren und Unsicherheiten zu überwinden und die gute Zusammenarbeit im Betrieb zu fördern. Weiterhin sollte den Beschäftigten und Arbeitgebern, die mit den hiesigen Arbeitsschutzvorschriften noch nicht vertraut sind, angepasste Informationen (nach Branchen, mehrsprachig etc.) zur Verfügung gestellt werden, um den Arbeitsschutz zu fördern und die Betroffenen handlungsfähig zu machen.

Mehrsprachige Hilfen sind gefragt

Insgesamt sehen 80%¹⁸ der befragten Arbeitsschutzakteure (LIA.nrw Herbst 2017) Handlungsbedarf beim Arbeitsschutz mit Beschäftigten und Arbeitgebern mit Migrationshintergrund. Es ist dringend notwendig, neue Konzepte und Handlungshilfen für die betrieblichen Akteure zu entwickeln und bereitzustellen. Dachverbände, Berufsgenossenschaften und staatliche Institutionen bieten teils geeignete Materialien an, es ist aber künftig noch passgenauer in entsprechende Hilfsangebote zu investieren. Arbeitgeber sollten im Austausch mit den Beschäftigten, den Arbeitsschutzbeauftragten im Betrieb sowie den Interessenvertretungen die jeweiligen Problemlagen erörtern und eine betriebliche Strategie entwickeln, wie der Vielfalt im Unternehmen bei der Sicherheit und Gesundheit im Betrieb am besten Rechnung getragen werden kann.

Auch die Förderung der interkulturellen Kompetenz und die Sensibilisierung – aufseiten der Beschäftigten wie auch aufseiten der betrieblichen Akteurinnen und Akteure – können die Arbeitssicherheit, das Miteinander und das gegenseitige Verständnis fördern.¹⁹

Mehrsprachige Sicherheitsfachkräfte

Wenn es um die strukturelle Verankerung von vielfaltsgerechten Ansätzen geht, hat die Einstellung und das Verhalten der Unternehmensleitung stets eine herausragende Bedeutung. Dies stellt auch Professor Gudrun Faller (Hochschule für Gesundheit in Bochum) fest, die im Auftrag des LIA.nrw eine Expertise zur Diversität in der Arbeitswelt und den Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit erstellt hat: »Vor allem dann, wenn sich Arbeitgeber

inhaltlich mit dem Thema beschäftigen und damit deutlich machen, dass dieses Anliegen den gesamten Betrieb einschließlich aller Führungsebenen betrifft, sind die Erfolgsaussichten positiv.«²⁰

Darüber hinaus ist es sinnvoll, gerade Personen mit Migrationshintergrund zu Sicherheitsfachkräften zu qualifizieren und als Beauftragte für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb einzusetzen. Zum einen fördert dies die Chancengleichheit, zum anderen wird wertvolles Wissen mit interkulturellen Aspekten vermittelt, und die Fremdsprachenkenntnisse dieser Personen tragen zur Verbesserung der Situation bei. Ein vielversprechender und effektiver Ansatz wäre es, wenn die ausbildenden Institutionen gezielt Personen mit Migrationshintergrund rekrutierten und flankierend das vorhandene Personal zielgerecht weiterqualifizierten.

Vielfalt im Arbeitsschutz zahlt sich aus

Ein vielfaltsgerechter Arbeitsschutz, der die Bedürfnisse und Ressourcen der einzelnen Beschäftigten mit einbezieht, hilft generell bei der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die gesamte Belegschaft profitiert von verständlichen Sicherheitsanweisungen, die anschaulich vermittelt werden. Auch Auszubildende, Berufseinsteiger/innen sowie Niedrigqualifizierte haben Probleme damit, Fachbegriffe zu verstehen und korrekt einzuordnen und sind auf verständliche sicherheitsrelevante Informationen angewiesen.

Neue Kommunikationswege und -formen sowie Patenprogramme sind ein positiver Beitrag zu einer wertschätzenden und integrativen Unternehmenskultur. Gesunde und motivierte Beschäftigte sind ein Gewinn für jedes Unternehmen. Diese Potenziale sind dringend besser zu erschließen – für einen gleichberechtigten Zugang auch zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. ◀



Jana-Madeline Staupe, Sozial- und Kulturwissenschaftlerin, »Grundsatzfragen, Politikberatung, Arbeitsweltberichterstattung« im LIA.nrw.



Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Arbeitswissenschaftler und promovierter Gesundheitspädagoge, leitet die o.g. Fachgruppe im LIA.nrw.

Sicher und gesund am Arbeitsplatz



Pieper
Arbeitsstättenverordnung
 Basiskommentar zur ArbStättV 3., überarbeitete Auflage
 2017. 182 Seiten, kartoniert
 € 24,90
 ISBN: 978-3-7663-6238-4

www.bund-verlag.de/6238



kontakt@bund-verlag.de
 Info-Telefon: 069/79 50 10-20

¹⁸ 27 von 33 Personen, die sich dazu geäußert haben.
¹⁹ Vgl. Beitrag G. Tunali ab S. 13 ff.

²⁰ Faller, G. & Becker, J. unter Mitarbeit von Falge, C.: Expertise zur zunehmenden Diversität in der Arbeitswelt und den Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit und auf die beteiligten Akteure. Bochum 2018.