



# Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt – gesund und sicher gestaltbar?!



---

# Inhalt

<b>Programmablauf der LIA.nrw Jahrestagung 2018</b>	4
<b>Vielfältige Belegschaften sicher und gesund beschäftigen – Neue Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz</b> Dr. Kai Seiler, LIA.nrw	6
<b>Arbeitsschutz und Vielfalt – Perspektiven für die nordrhein-westfälische Arbeitspolitik</b> Markus Leßmann, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen	8
<b>Arbeitsschutz in einer kulturell vielfältigen Arbeitswelt</b> Frauke Füsers, Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Jana-Madeline Staupe, LIA.nrw	10
<b>Trends in der Arbeitswelt: Diversity und Gesundheitsschutz als zentrale Erfolgsfaktoren</b> Prof. Dr. Jutta Rump, Institut für Beschäftigung und Employability (IBE), Hochschule Ludwigshafen	24
<b>Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im Kontext von Diversity</b> Prof. Dr. Gudrun Faller, Hochschule für Gesundheit Bochum	26
<b>Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz</b> Drei Fragen an Barbara Reuhl, Arbeitnehmerkammer Bremen	28



## Programm

- 09:30 Uhr **Empfang**
- 10:00 Uhr **Begrüßung und Einführung in die Tagung**  
**Bedeutung von Vielfalt für gesunde und sichere Arbeit**  
Dr. Kai Seiler, Präsident LIA.nrw
- 10:30 Uhr **Der Beitrag des Gesundheitscampus für eine vielfältige Arbeitswelt**  
Prof. Dr. Anne Friedrichs, Präsidentin Hochschule für Gesundheit Bochum
- 11:00 Uhr **Fachlicher Input**  
**Trends in der Arbeitswelt: Diversity und Gesundheitsschutz als zentrale Erfolgsfaktoren**  
Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE), Hochschule Ludwigshafen
- 11:20 Uhr **Geschlechtergerechter Arbeitsschutz**  
Barbara Reuhl, Arbeitnehmerkammer Bremen
- 11:40 Uhr **Vielfältige Belegschaften – Was sind die Herausforderungen und wie lässt sich Vielfalt im Arbeits- und Gesundheitsschutz praktisch umsetzen?**  
Im Gespräch: Prof. Dr. Nadine Pieck, Hochschule Magdeburg-Stendal, Michael Niehaus, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dr. Peter Krauss-Hoffmann, LIA.nrw
- 12:15 Uhr **Mittagspause**

**13:15 Uhr Workshops****1. Vielfaltsgerechte Sicherheitskultur im Betrieb**

Leitung: **Birgit Kraemer**, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Hans-Böckler-Stiftung

**2. Kulturelle Vielfalt und Migration –****Was bedeutet das für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb?**

Leitung: **Burak Celebi**, interkultiConsult

**3. Vielfalt im Betrieb gut managen – Unternehmensbeispiele**

Leitung: **Katja Sträde**, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B. NRW)

**4. Vorstellung und Diskussion des neuen INQA-Checks „Vielfaltsbewusster Betrieb“**

Leitung: **Christian Wilken**, Fachhochschule des Mittelstandes, **Johannes Weidl**, RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V. Kompetenzzentrum

**15:15 Uhr Pause****15:30 Uhr Abschlussdiskussion****Damit Vielfalt viel bringt – Handlungsbedarf und Chancen**

**Dr. Sabine Graf**, stellv. Vorsitzende Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Nordrhein-Westfalen (DGB NRW),

**Prof. Dr. Gudrun Faller**, Hochschule für Gesundheit Bochum,

**Dirk Grünewald**, Präsident Bauindustrieverband NRW e.V.,

**Dr. Kai Seiler**, Präsident LIA.nrw

**16:15 Uhr Schlusswort****Arbeitsschutz und Vielfalt – Perspektiven für die nordrhein-westfälische Arbeitspolitik**

**Markus Leßmann**, Abteilungsleiter Arbeitsschutz und Prävention, Aufsicht Sozialversicherungen, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

**16:30 Uhr Get together****18:00 Uhr Ende der Veranstaltung**

# Vielfältige Belegschaften sicher und gesund beschäftigen – Neue Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Dr. Kai Seiler, Präsident LIA.nrw

In den Betrieben und Verwaltungen Nordrhein-Westfalens sind ca. 9,4 Mio. Menschen beschäftigt. Sie unterscheiden sich in ihren Erfahrungen, ihren Qualifikationen, ihrer Leistungsfähigkeit oder auch ihren außerberuflichen Verpflichtungen.

An der Beschäftigtenstruktur lassen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels, der Internationalisierung und der Pluralisierung der Lebensformen deutlich ablesen. So ist der Altersdurchschnitt von Beschäftigten in Deutschland in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen. Aktuell ist mehr als jede dritte erwerbsfähige Person älter als fünfzig Jahre.

Immer mehr Frauen gehen einer beruflichen Tätigkeit nach. Ihre Erwerbstätigkeit ist in den letzten zehn Jahren um ca. 11 Prozent gestiegen.

Ebenso hat der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren stark zugenommen. Jede fünfte Person in den Betrieben und Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen hat eine ausländische Staatsangehörigkeit, ist nach Deutschland zugewandert oder hat ein Elternteil, welches zugewandert ist.

Die Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen wird insgesamt also immer vielfältiger und dadurch ergeben sich auch neue Anforderungen an die sichere und gesunde Arbeitsgestaltung.

Verschiedene Personengruppen sind unterschiedlichen Risiken ausgesetzt, haben unterschiedliche gesundheitliche Voraussetzungen und Bedürfnisse sowie einen ungleichen Zugang zu den Strukturen im Arbeitsschutz. Geflüchtete sind beispielsweise häufig mit sprachlichen Herausforderungen konfrontiert und teilweise nicht vertraut mit der hiesigen Arbeits- und Sicherheitskultur, was zu spezifischen Gefährdungen führen kann.

Es stellt sich für alle beteiligten Akteurinnen und Akteure die Frage, wie die Sicherheit und Gesundheit dieser heterogenen Belegschaften erhalten und gefördert werden kann.

Dabei geht es um die gleichberechtigte Teilhabe an den Schutz- und Sicherheitsmaßnahmen im Betrieb, aber auch um die Potenziale, die Vielfalt bieten kann.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz steht vor der Herausforderung, diesen Entwicklungen zu begegnen und passende Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln, um die Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit aller Erwerbstätigen langfristig zu sichern und zu verbessern.



# Arbeitsschutz und Vielfalt – Perspektiven für die nordrhein- westfälische Arbeitspolitik

Markus Leßmann, Abteilungsleiter Arbeitsschutz und  
Prävention, Aufsicht Sozialversicherungen,  
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Unser Bundesland Nordrhein-Westfalen ist das bevölkerungsreichste in der gesamten Bundesrepublik und die rund 18 Mio. Menschen, die hier leben, unterscheiden sich in einer Vielzahl von Merkmalen.

So hat Nordrhein-Westfalen beispielsweise eine lange Tradition der Zuwanderung. In keinem anderen Bundesland leben so viele Menschen mit Migrationsgeschichte. Ob die sogenannten Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter aus der Türkei oder Italien in den 1950er Jahren, Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus Ländern wie Russland oder Polen in den 1990er Jahren, oder aktuell geflüchtete Menschen aus Syrien, dem Irak oder Afghanistan. Kulturelle Vielfalt ist für uns, die wir hier leben, an der Tagesordnung. Auch in den Betrieben und Verwaltungen in unserem Lande.

Der schon jetzt allgegenwärtig Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften in vielen Branchen zeigt, wie wichtig es ist, die vorhandenen Potenziale, die unsere vielfältige Gesellschaft bietet, zu nutzen. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es noch mehr Menschen ermöglicht, möglichst lange am Arbeitsleben teilzunehmen, damit Nordrhein-Westfalen als Wirtschaftsstandort so innovativ und stark bleibt, wie wir es gewohnt sind. So spielt auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Verbesserung von Arbeitsbedingungen etwa in der Pflegebranche, in der ein Großteil der Beschäftigten weiblich ist, in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle. Sowohl Frauen als auch Männer sollten ihr Arbeitsleben so gestalten können, dass es zu ihren Lebensumständen passt und sie nicht etwa ungewollt einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen müssen.

Darüber hinaus werden bereits verstärkt Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen und die Qualifizierung von jungen An- und Ungelernten in den Blick genommen. Auch das Aufzeigen neuer Perspektiven für Langzeitarbeitslose sowie die Förderung von Menschen mit Leistungseinschränkungen sind hier von Bedeutung, um den Bedarf an qualifiziertem Personal in vielen Branchen zu decken.

Die personelle Vielfalt wird also perspektivisch noch zunehmen und der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss diesen Entwicklungen begegnen. Und nicht zuletzt sind alternsgerechte und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen auch im Hinblick auf den demografischen Wandel und die Attraktivität von Betrieben im Wettbewerb um Fachkräfte heute wichtiger denn je.

Es gilt die Voraussetzungen für gute, faire und gesunde Arbeitsbedingungen für die Menschen hierzulande mit ihren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten zu schaffen, denn von gesunden, leistungsfähigen und motivierten Beschäftigten profitieren wir alle in diesem Bundesland.



# Arbeitsschutz in einer kulturell vielfältigen Arbeitswelt

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

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

## 1. Begriffsklärung: Vielfalt – was steckt dahinter?

Vielfalt in der Arbeitswelt, Diversity, Heterogenität oder bunte Belegschaften – es gibt viele neue und alte Begriffe, die alle beschreiben, dass die Beschäftigten sich hinsichtlich ihrer persönlichen Eigenschaften und hinsichtlich ihrer privaten und beruflichen Situation unterscheiden. Dimensionen der Vielfalt sind zum Beispiel Alter oder Herkunft, Lebensform oder Erwerbsstatus. „Konzeptionell betrachtet ist die Liste möglicher Diversity-Dimensionen [...] unendlich lang“ (Krell 2010, S. 4).<sup>1</sup> Diese Vielfalt ist nicht neu – schon immer hat es Branchen und Regionen gegeben, in denen beispielsweise viele Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammengearbeitet haben. Heute ist die Bandbreite und die Bedeutung von Vielfalt in der Arbeitswelt jedoch größer. Die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen und Älteren und die steigende Zahl Erwerbstätiger mit Migrationshintergrund sind nur drei mögliche Indikatoren, die dies verdeutlichen. Treiber der Entwicklung sind beispielsweise der Wandel von Lebens- und Erwerbsformen, die EU-Binnenmigration im Rahmen der

---

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



Abb 1: Diversity-Dimensionen

© Charta der Vielfalt <sup>2</sup>

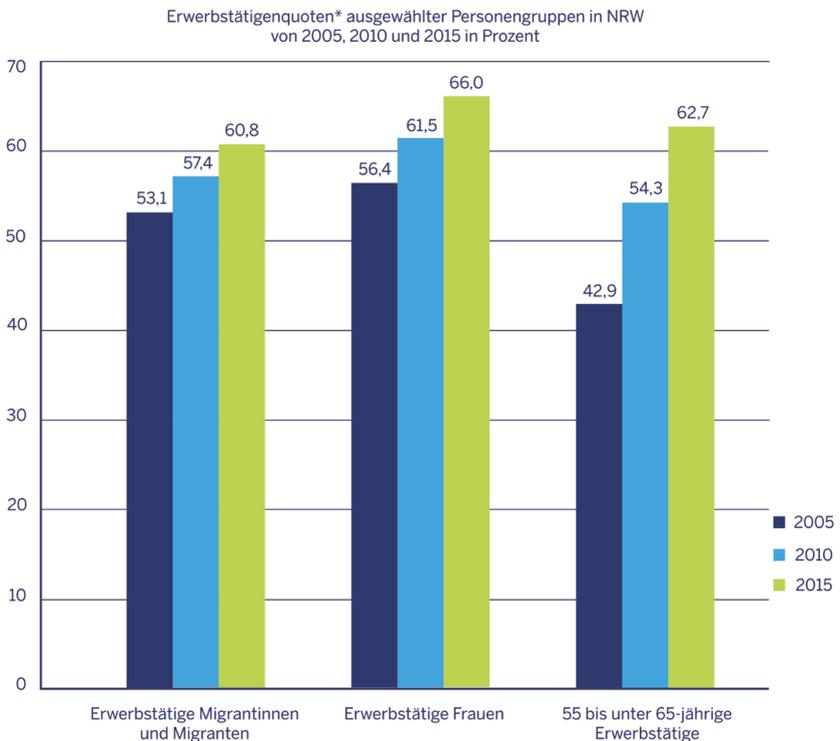
Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Migration aus Drittstaaten insbesondere aufgrund von Krieg und Verfolgung.

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

<sup>2</sup> Charta der Vielfalt (Hrsg.): Die Diversity-Dimensionen, Abbildung frei nach Gardenzwartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“, abrufbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen/diversity-dimensionen/>; Download am 10.04.2018.



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



\* Zahl der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren je 100 Personen entsprechender Bevölkerungsgruppe

Abb 2: Erwerbstätigenquoten in NRW

© siehe Fußnoten 3, 4, 5

6 It.nrw (Hrsg): Bevölkerungsentwicklung 2014 bis 2016 nach Altersgruppen am 1. Januar, aktualisiert April 2015; Download am 16.03.2018 <https://www.it.nrw.de/statistik/a/daten/eckdaten/r511prog.html>

Unterschiede zu manifestieren. Ziel eines diversitätsgerechten Arbeitsschutzes sollte es sein, Sicherheit und Gesundheit gleichberechtigt für alle Beschäftigten zu implementieren und Diskriminierungen auf individueller und struktureller Ebene zu vermeiden.

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

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

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

Diese kulturelle Vielfalt spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider. Mehr als jede fünfte erwerbstätige Person (d. h. abhängig Beschäftigte, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige) hatte im Jahr 2015 einen Migrationshintergrund. Die Erwerbstätigenquote der Menschen mit Migrationshintergrund in NRW ist in den letzten 10 Jahren deutlich angestiegen. 2005 lag sie noch

3 it.nrw, Mikrozensus, eigene Berechnungen LIA.nrw (2018)

4 Nachhaltigkeitsindikatoren NRW (Hrsg.): Erwerbstätigenquote der 55- unter 65-Jährigen in NRW 2005–2016 nach Geschlecht (in Prozent); abrufbar unter: <http://www.nachhaltigkeitsindikatoren.nrw.de/erwerbstaetigenquote-der-aelteren/>; Download am 10.04.2018.

5 it.nrw (Hrsg.): Bevölkerungsentwicklung 2014 bis 2016 nach Altersgruppen am 1. Januar, aktualisiert April 2015; Download am 16.03.2018 <https://www.it.nrw.de/statistik/a/daten/eckdaten/r511prog.html>.

7 Mikrozensus, it.nrw: Bevölkerung in NRW am 31.12, <https://www.it.nrw.de/statistik/a/daten/eckdaten/r511ausl.html>, Download am 09.03.2018.

8 Destatis (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016; Hinweis: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?__blob=publicationFile) S. 43; Download am 09.03.2018.

Hier wird folgende Definition des Migrationshintergrundes genutzt: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“

Die Definition umfasst im Einzelnen folgende Personen:

1. zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer;
2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte;
3. (Spät-)Aussiedler;
4. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Nachkommen der drei zuvor genannten Gruppen.



bei 53,1%, 2015 bereits bei 60,8 %. Die Erwerbstätigenquote bezogen auf die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund lag im Jahr 2015 jedoch bei 74,1 %.<sup>9</sup>

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

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

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

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

---

9 Integrationsmonitoring NRW, [http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung\\_nrw/indikatoren/E\\_Arbeitsmarkt\\_und\\_Lebensunterhalt/E1\\_erwerbstaetigenquote/index.php](http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/indikatoren/E_Arbeitsmarkt_und_Lebensunterhalt/E1_erwerbstaetigenquote/index.php) Download am 09.03.2018.

10 Integrationsmonitoring NRW, [http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung\\_nrw/indikatoren/E\\_Arbeitsmarkt\\_und\\_Lebensunterhalt/E1\\_erwerbstaetigenquote/index.php](http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/indikatoren/E_Arbeitsmarkt_und_Lebensunterhalt/E1_erwerbstaetigenquote/index.php) Download am 0.03.2018.5

11 Integrationsmonitoring NRW, ebenda.

12 Integrationsmonitoring NRW, ebenda.

13 Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.): Arbeitsmarktreport NRW 2015 Sonderbericht: Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Oktober 2015; <http://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/arbeitsmarktreport-nrw-2015-sonderbericht-migrantinnen-und-migranten-auf-dem-arbeitsmarkt> S.27; Download am 9.03.2018.

Arbeitsverhältnissen oder geringfügiger Beschäftigung ist deutlich größer als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Hier ist wiederum der Anteil der Teilzeitbeschäftigten höher als bei Migrantinnen und Migranten.<sup>14</sup>

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

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

Ein Migrationshintergrund geht oft einher mit einer atypischen und möglicherweise auch prekären Beschäftigungssituation und Tätigkeiten in ohnehin risikoreichen Branchen. Er kann auch mit möglicherweise fehlenden sozialen Ressourcen und Netzwerken außerhalb des Betriebs, speziellen gesundheitlichen Belastungen wie kriegs- und fluchtbedingten Traumata oder anderen religiösen Zugehörigkeiten oder Weltanschauungen einhergehen.

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

- So weist ein Bericht des Robert Koch Instituts darauf hin, dass die Arbeitsunfähigkeitshäufigkeit bei nichtdeutschen Beschäftigten in allen Berufen höher ist und ausländische Versicherte, darunter insbesondere türkische Staatsangehörige, eine höhere Unfallrate haben. Die Krankheitsdauer pro Arbeitsunfall ist allerdings kürzer als bei deutschen

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



Staatsangehörigen (BKK-Auswertung 1997). Die allgemeine Krankenquote der nichtdeutschen Bevölkerung liegt hingegen unterhalb der Quote der deutschen Bevölkerung. Betrachtet man jedoch die verschiedenen Altersgruppen, zeigt sich, dass der geringere Krankenstand vor allem durch die Migrantinnen und Migranten unter 45 Jahren zustande kommt. In der Gruppe der 45 bis 64-Jährigen Migrantinnen ist der Krankenstand sogar höher als bei Menschen ohne Migrationshintergrund (Mikrozensus 2005). Der Bericht weist außerdem darauf hin, dass ausländische Beschäftigte häufiger in risikoreichen Tätigkeitsbereichen arbeiten und dass Einzelanalysen der Unfallhergänge ergaben, dass mangelnde Verständigung (geringe Deutsch- und Fachkenntnisse wie auch mangelhafte Information und Unterweisung) eine wichtige Unfallursache war.<sup>15</sup>

- Eine Befragung des Landesinstitutes für Arbeitsgestaltung unter türkeistämmigen Beschäftigten in NRW im Jahr 2010 ergab mit Blick auf die Teilhabe an Maßnahmen des Arbeitsschutzes für die spezielle Personengruppe der an- und ungelerten türkeistämmigen Beschäftigten im Vergleich zu allen an- und ungelerten Beschäftigten: „Türkeistämmige un- und angelernte arbeitende Beschäftigte schätzen die betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vergleichsweise positiv ein, haben eigenen Angaben zufolge die Bedeutung dieser Maßnahmen auch deutlicher erkannt und zeigen sich besser informiert.“ (LIA.nrw, S. 42)<sup>16</sup>
- Daten des Sozioökonomischen Panels weisen auf eine höhere Risikobereitschaft von Menschen mit indirektem Migrationshintergrund (Eltern nicht in Deutschland geboren) im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund, aber auch im Vergleich zu Personen mit direktem Migrationshintergrund, hin.<sup>17</sup>

Daten liegen also allenfalls für ausländische Beschäftigte oder nur für ausgewählte Indikatoren oder Personengruppen vor und sind teilweise uneindeutig. Es kann zwar geschlussfolgert werden, dass Migrantinnen und

---

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

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

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

Migranten als verletzbare Personengruppe betrachtet werden sollten und gesundheitliche Chancengleichheit beeinträchtigt sein kann<sup>18</sup>. (Vgl. auch Badura et al. 2010, S. 79.) Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Bevölkerungsgruppe sind, die sich unter anderem durch unterschiedliche Migrationsmotive, Herkunftsländer und gesellschaftlichen Status unterscheidet, und dass Migrationshintergrund statistisch nicht einheitlich definiert ist, wodurch immer unterschiedliche Personen in diese Kategorie fallen und die Studien schwer zu vergleichen sind.

#### 4. Blick in die Praxis: Herausforderung Migration

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

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

Auch Unterschiede zwischen den Kulturen bei Gestik und Mimik sind für den Arbeitsschutz relevant. So bedeutet ein Nicken mit dem Kopf nicht überall „ja“. In Bulgarien beispielsweise bedeutet es genau das Gegenteil. In Branchen, wo Arbeitsprozesse mittels nonverbaler Kommunikation funktionieren, zum Beispiel auf einer Baustelle, kann es so zu Unfällen

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



kommen. Auch die Geste „Daumen hoch“, die hier in der Regel sehr positiv besetzt ist und „okay“ oder „gut“ bedeutet, hat in einigen arabischen Ländern eine anstößige Bedeutung. Im Betrieb kann es daher durchaus zu Missverständnissen oder Konflikten kommen.

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

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

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

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

Unterweisungen sind ein wesentliches und gesetzlich vorgeschriebenes Element des betrieblichen Arbeitsschutzes, „um Handlungskompetenzen

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

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

zu Sicherheit und Gesundheit im Betrieb bei den Beschäftigten zu entwickeln und sollten methodisch variabel durchgeführt werden“ (Krauss-Hoffmann, S. 384 ff).<sup>21</sup> Vielfältige Belegschaften, das berichten auch die befragten Praktiker, erfordern dementsprechend neue Herangehensweisen, wie sicherheitsrelevante Informationen im Rahmen der Unterweisung vermittelt werden sollten.

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

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

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



kraft auf Augenhöhe kommunizieren könnten und Beschäftigte sich eher trauten, von Problemen zu berichten oder Fragen zu stellen.<sup>22</sup>

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

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

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

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

Es geht aber nicht nur darum, Risiken und Gefährdungen (z. B. Demotivation durch Diskriminierung), die durch fehlenden Diversitätsbezug im

---

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

Arbeitsschutz in vielfältigen Belegschaften entstehen, zu vermeiden. Eine vielfältige Belegschaft und diversitätsgerechter Arbeitsschutz bieten darüber hinaus zusätzliche Chancen für Sicherheit und Gesundheit.

Mit dem Fokus auf kulturelle Vielfalt und Migration bedeutet das zum Beispiel: Von einer Überprüfung und Überarbeitung der Unterweisungskonzepte, der Betriebsanweisungen und Informationsmaterialien mit Blick auf mehr Verständlichkeit und Einprägsamkeit können alle Beschäftigten profitieren. Ganz konkret: Auch Beschäftigte ohne Migrationshintergrund haben möglicherweise Schwierigkeiten, komplizierte kleingedruckte Texte ohne Veranschaulichung durch Bilder zu verstehen oder sich die sicherheitsrelevanten Inhalte zu merken.

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

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

Darüber hinaus können Arbeitsschutzsysteme oder Implementationsstrukturen in anderen Ländern auch fortschrittlicher oder wirkungsvoller als in Deutschland sein. Davon profitieren dann Unternehmen, die Beschäftigte oder Führungskräfte aus diesen Ländern einstellen.<sup>23</sup>

## 7. Resümee:

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

---

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



die Arbeitsbedingungen, Ressourcen und damit mittelbar auch auf diesem Wege die Gesundheit beeinflussen.<sup>24</sup>

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

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

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

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

Auf Seiten der Wissenschaft und Fachpolitik könnte die Erkenntnislage über den Zusammenhang von Diversity-Dimensionen und Sicherheit und

---

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

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

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

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

Erschienen in *Sicher ist Sicher*, 69. Jahrgang, Ausgabe Juni 2018, S. 258–264.

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



## Trends in der Arbeitswelt: Diversity und Gesundheitsschutz als zentrale Erfolgsfaktoren

Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE), Hochschule Ludwigshafen

Megatrends bestimmen die Zukunft unserer Arbeitswelt und bilden die Triebfeder für einen langfristigen Wandel unserer Gesellschaft und Volkswirtschaft. Kein Unternehmen und keine Institution kommen daran vorbei, die Chancen und Risiken dieser Trends zu antizipieren.

Vielfalt ist dabei gleichermaßen Treiber der Entwicklungen als auch eine der Antworten auf gegebene Herausforderungen. So beeinflusst z. B. die demografische Entwicklung die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und damit die Ausweitung von Altersgruppen. Internationalisierung und Globalisierung befördern die interkulturelle Vielfalt. Digitalisierung sowie der Trend zur Wissens- und Innovationsgesellschaft sind mit der Notwendigkeit zu mehr Potenzialen und mehr Perspektiven verbunden. Nicht zuletzt zeigen sich in dem Megatrend der Individualisierung die Vielfalt von Wahlmöglichkeiten und das Spektrum der Differenzierung. Diversität ist somit ein Erfolgsmodell.

Daneben wird deutlich, dass die Megatrends in der Arbeitswelt auch die Notwendigkeit von Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit befördern. Ohne Workability und Employability geht es nicht. Neben Qualifikation und Kompetenzen sowie Motivation und Identifikation stellen Gesundheit und Wellbeing eine zentrale Säule dar. Gesundheitsmanagement wird daher zum wichtigen strategischen Handlungsfeld.

Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Diversity und Gesundheit in einem Zusammenhang zu sehen sind. Zum einen führt die Berücksichtigung von Vielfalt zu einer Steigerung von Wellbeing und zu einer Förderung von Gesundheit. Diversity Management ist in einer solchen Logik eng verknüpft mit Gesundheitsmanagement. Zum anderen befördert ein ganz-

heitliches Gesundheitsmanagement die Vielfalt, weil der Einzelne bzw. die Einzelne in seiner bzw. ihrer Individualität wahrgenommen wird.

Auf diese Weise können Unternehmen und Institutionen die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und langfristig erhalten.



# Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im Kontext von Diversity

Prof. Dr. Gudrun Faller, Hochschule für Gesundheit Bochum

Arbeit ist ein zentraler, gesundheitsrelevanter Faktor und der Arbeitsplatz eine der wichtigsten Zugangsmöglichkeiten zu Interventionen der Prävention und Gesundheitsförderung. Allerdings sind arbeitsbezogene Ressourcen und Belastungen in verschiedenen Bevölkerungsgruppen sehr unterschiedlich verteilt. Sie stehen in Interaktion mit grundlegenden, strukturell verankerten Potenzialen und Risiken. So gibt es Zusammenhänge zwischen den Diversity-Dimensionen ‚Herkunft‘ und ‚Gender‘ hinsichtlich der Vergütung, aber auch hinsichtlich spezifischer Belastungsarten und Beanspruchungsfolgen und dem Zugang zu Gesundheitsleistungen.

In Arbeitsschutz und Betrieblicher Gesundheitsförderung haben Fragen nach dem Geschlecht, Migrationshintergrund oder anderen Aspekten von Vielfalt lange Zeit eine untergeordnete Rolle gespielt. Erst im Zuge der demografischen Entwicklung sowie zunehmender Migration werden entsprechende Fragen zur Kenntnis genommen.

In der Vergangenheit war oft der Gedanke leitend, dass Prävention und Unterstützung allen Beschäftigten gleichermaßen zugutekommen sollen und daher keine Unterschiede gemacht werden dürfen. Allerdings zeigt die Praxis immer wieder, dass ein einheitliches Angebot keineswegs zu einer gleichberechtigten Inanspruchnahme führen muss. Unterschiedliche Bedürfnisse, Zugangsbarrieren und Werte sind nur einige Faktoren, die dazu beitragen, dass Prävention oft nicht diejenigen erreicht, die sie am meisten benötigen.

Umgekehrt kann es passieren, dass Angebote, die spezifisch für bestimmte Zielgruppen konzipiert wurden, zu Diskriminierungseffekten führen. Beispielsweise weil sie unterschwellig die Botschaft vermitteln, dass diese Personen eine „Nachhilfe“ besonders nötig haben. Oder weil sie – allein durch ihre Existenz – Stereotype und Vorurteile bestärken. Zudem wird es im Kontext einer diverser werdenden Erwerbsbevölkerung und der

sich ausweitenden Differenzierung von Bedürfnissen, Belastungen, Beanspruchungen und Beanspruchungsfolgen zunehmend schwieriger, passgenaue Interventionen zu entwickeln.

Eine allgemeingültige Lösung für dieses Dilemma gibt es nicht. Unabdingbar für die Entwicklung geeigneter Lösungsansätze ist jedoch eine möglichst differenzierte Wissensbasis, die Aufschluss darüber gibt, wie die Anforderungen und Bewältigungskompetenzen, die Problemlagen und Ressourcen, die gesundheitlichen Beanspruchungsfolgen, aber auch die Angebots- und Inanspruchnahmepprofile in der Erwerbsbevölkerung verteilt sind. Erst auf Basis einer solchen Wissensgrundlage ist der nächste Schritt – die Definition von Zielgruppen und Interventionszielen – sinnvoll und legitim. In allen Phasen des Vorgehens unabdingbar ist die aktive Einbindung von Vertreterinnen und Vertretern der Adressatengruppen. Denn vor allem durch Einbindung und aktive Entscheidungsteilnahme ist eine Annäherung an die konträren Ansprüche von Spezifität und Bedarfsgerechtigkeit sowie Akzeptanz und Diskriminierungsfreiheit möglich.



## **Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz:** Drei Fragen an Barbara Reuhl, Arbeitnehmerkammer Bremen

### **Warum ist Geschlechtergerechtigkeit im Arbeitsschutz aus Ihrer Sicht ein wichtiges Thema? Gelten denn Arbeitsschutzbestimmungen und -maßnahmen nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen?**

Ungleichheit und Benachteiligung im Arbeitsschutz ist in erster Linie auf sozial geprägte Geschlechterrollenbilder und strukturelle Faktoren, also auf das soziale Geschlecht zurückzuführen. Der Arbeitsschutz zielt immer noch eher auf körperlich-stoffliche Faktoren, auf das Normalarbeitsverhältnis und auf Kernbelegschaften. Mehr Frauen als Männer arbeiten in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung – je mehr Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis, desto niedriger das Schutzniveau. Frauendominierte Betriebe sind eher kleiner, Kleinbetriebe haben seltener einen Betriebsrat, und Betriebe brauchen erst ab 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss. Mit der Betriebsgröße steigt die Chance, dass eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird.

### **Welche Faktoren beeinflussen die Beurteilung von Gefährdungen für Frauen und Männer am Arbeitsplatz?**

Die genannten Rahmenbedingungen, auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und individuelle Lebenslagen beeinflussen die Belastungssituation. Sie sind unterschiedlich auf die Geschlechter verteilt, doch der Arbeitsschutz ist noch weitgehend geschlechtsblind. Die Belastungssituation wie auch deren Wahrnehmung werden durch Erfahrungen und Einstellungen beeinflusst, verknüpft mit geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen und Rollenzuschreibungen.

Unterschiede lassen sich aber nicht nur auf das Geschlecht zurückführen.

Die Vielfalt in der Arbeitswelt ist also im Arbeitsschutz noch nicht hinreichend angekommen. Nicht nur das Geschlecht, auch Faktoren wie Lebensalter, Behinderung oder Ethnie können eine Benachteiligung bei den gesundheitlichen Risiken und Ressourcen begünstigen. Von der Jahrestagung des LIA.nrw erwarte ich spannende Beiträge, Austausch und Anregungen für die weitere Arbeit!

### **Wo können Betriebe ansetzen, wenn Sie eine Präventionskultur fördern wollen, die die individuellen Voraussetzungen und Bedürfnisse aller Beschäftigten berücksichtigt?**

Wenn mögliche geschlechterbezogene Unterschiede ausgeblendet werden, verfestigt sich Benachteiligung und es können neue Ungleichheiten entstehen. Gleichstellung gehört deshalb als integraler Bestandteil zum Arbeitsschutz, bei der Planung und Umsetzung von Maßnahmen und bei der Erfolgskontrolle. Deshalb brauchen Arbeitsschutzakteure eine größere Sensibilität für mögliche geschlechterbedingte Unterschiede bei der Belastungssituation wie auch den Ressourcen. Zu fragen ist beispielsweise, welche Geschlechterverteilung innerhalb der Arbeitsschutzorganisation besteht. Erreicht der Arbeitsschutz wirklich alle Beschäftigten, zu den unterschiedlichen Anwesenheitszeiten, auch in atypischer Beschäftigung?



## **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

### **Gestaltung und Illustrationen**

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, September 2018**

### **Bildnachweis**

Titel: ©Jakub Krechowicz/Fotolia.com



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

Gesundheitscampus 10

44801 Bochum

Telefon: +49 211 3101 1133

[info@lia.nrw.de](mailto:info@lia.nrw.de)

[www.lia.nrw](http://www.lia.nrw)