

LIA.fakten

Migration und Arbeitsschutz: Handlungsansätze und Chancen



Die Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen ist kulturell vielfältig. 2016 hatten rund 23%¹ 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 Zugangsbarrieren 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,

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

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 geborene und seit dem 1. Januar 1950 nach Deutschland zugewanderte Personen oder
3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.

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 generellen 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

² DGUV Statistik, 2017: Arbeitsunfallgeschehen 2016

LIA.fakten

betriebsärztlichen Betreuung, zum Betriebsrat oder zur Fachkraft für Arbeitssicherheit auswirken.

Menschen mit Migrationshintergrund sind teilweise eine andere Arbeits- und Sicherheitskultur gewöhnt oder Prävention und Gesundheit haben für sie eine andere Bedeutung. Die Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten hinsichtlich des Arbeitsschutzes sind dementsprechend sehr unterschiedlich und entsprechen häufig nicht den im internationalen Vergleich hohen deutschen Standards. Beispielsweise kann es sein, dass Beschäftigte in ihrem Heimatland vorher mit einer anderen oder sogar ohne Schutzausrüstung gearbeitet haben.

Auch kulturelle Unterschiede bei Gestik und Mimik sind für den Arbeitsschutz relevant. So bedeutet ein Kopfnicken nicht überall „ja“. In Bulgarien beispielsweise bedeutet es genau das Gegenteil. In Branchen, in denen viele Arbeitsprozesse über Gesten und Handzeichen funktionieren, zum Beispiel auf einer Baustelle, kann es so zu Unfällen kommen. Die Geste „Daumen hoch“, die hier in der Regel sehr positiv konnotiert ist und „okay“ oder „gut“ bedeutet, hat beispielsweise in einigen arabischen Golfstaaten eine anstößige Bedeutung³. Im Betrieb kann es so zu Missverständnissen oder Konflikten kommen.

Praktische Handlungsansätze für einen verständlichen Arbeitsschutz

Von einer Überprüfung und Überarbeitung der Unterweisungskonzepte, der Betriebsanweisungen und Informationsmaterialien mit Blick auf mehr Verständlichkeit und Einprägsamkeit können alle Beschäftigten und Betriebe profitieren. Denn auch Beschäftigte ohne Migrationshintergrund können Schwierigkeiten haben, komplizierte kleingedruckte Texte ohne Veranschaulichung durch Bilder, Piktogramme oder Videos zu verstehen oder sich die sicherheitsrelevanten Inhalte zu merken.

3 DGUV (2011): Handlungshilfen für die Beratung ausländisch geführter Unternehmen. Die arabischen Golfstaaten – Länderspezifische Infos

Feste Ansprechpersonen oder Patenschaften mit Beschäftigten, die schon länger im Betrieb sind, bieten eine gute Möglichkeit, um die neuen Kolleginnen und Kollegen mit den betrieblichen Abläufen und den Rechten und Pflichten im Arbeitsschutz vertraut zu machen. Vertraute Ansprechpersonen können die Hemmschwelle senken, Probleme offen anzusprechen und bieten die Chance, individueller auf Nachfragen, Sprachbarrieren und Kenntnisstände der zu unterweisenden Personen einzugehen.

Darüber hinaus können Beschäftigte aus der zweiten oder dritten Einwanderergeneration mit ihren Kompetenzen und Erfahrungen als Brückenbauer für neu Zugewanderte fungieren. Eingesetzt als Sicherheitsbeauftragte im Betrieb, können diese Beschäftigten beispielsweise eine niederschwellige Anlaufstelle für neue Kolleginnen und Kollegen sein. Die Beteiligung von erfahrenen Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Gremien, wie dem Arbeitsschutzausschuss, ist ein Weg für Unternehmen, von den Potentialen ihrer personellen Vielfalt zu profitieren. Beschäftigte mit Migrationshintergrund und längerer Arbeitserfahrung in Deutschland könnten aber auch bei innerbetrieblichen Konflikten vermitteln, die nicht nur zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund, sondern auch zwischen verschiedenen Gruppen von Migrantinnen und Migranten im Betrieb aus unterschiedlichen Kulturen entstehen können.

Fazit

Das Erwerbspersonenpotential in Nordrhein-Westfalen wird in den nächsten Jahren aufgrund des demografischen Wandels sinken. Zuwanderung ist unbestritten eine große Chance, zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen. Um das Potential und die Chancen einer vielfältigen Belegschaft nutzen zu können, gilt es, bestehende Maßnahmen und Strukturen des Arbeitsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu überarbeiten. Davon profitieren Beschäftigte und Betriebe.

Weitere Informationen und Kontakte

- Jana-Madeline Staupe, jana-madeline.staupe@lia.nrw.de
- www.lia.nrw/diversity
- www.netzwerk-iq.de
- www.das-machen-wir.nrw

Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)
Gesundheitscampus 10
44801 Bochum
www.lia.nrw

Telefon 02 11 31 01 - 1133
info@lia.nrw.de

Bildnachweis

© Jakob Krechowicz/Fotolia.com

Landesinstitut für
Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen

