



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

transfer 8

## 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

MediaCompany – Agentur für Kommunikation GmbH

### Bildnachweis

Titel: © Mihail – stock.adobe.com  
Seite 6: © aengza001 – stock.adobe.com  
Seite 104: © mmphoto – stock.adobe.com  
Seite 120: © littleny – stock.adobe.com  
Seite 165 – 175: © LIA.nrw  
Seite 176: © ruslanseradziuk – stock.adobe.com  
Seite 210: © jakkapan – stock.adobe.com  
U4: © Mihail – stock.adobe.com

### Druck

Druckhaus Tecklenborg GmbH & Co.KG, Steinfurt

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

**Bochum, November 2019**

ISBN 978-3-00-064127-5



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

transfer 8

# Inhalt

## EINFÜHRUNG

Dr. Kai Seiler

<b>Vielfältige Belegschaften sicher und gesund beschäftigen – neue Chancen und Aufgaben für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.</b>	<b>7</b>
---	----------

---

## HINTERGRUND

Prof. Dr. Gudrun Faller & Jennifer Becker

<b>Diversität in der Arbeitswelt im Kontext von Sicherheit und Gesundheit.</b>	<b>13</b>
--	-----------

---

## STANDPUNKTE

Interview mit Prof. Dr. Jutta Rump

<b>Trends in der Arbeitswelt: Diversity und Gesundheitsschutz als zentrale Erfolgsfaktoren.</b>	<b>105</b>
---	------------

Interview mit Dr. Sabine Graf

<b>Gewerkschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten.</b>	<b>111</b>
--	------------

Interview mit Dirk Grünewald

<b>Aus der Perspektive der Bauindustrie: Arbeitsgestaltung für alternde Belegschaften und Integration Geflüchteter.</b>	<b>115</b>
---	------------

---

## PRAXIS

Prof. Dr. Nadine Pieck

<b>Gesunde Chancengleichheit im Arbeits- und Gesundheitsschutz – Wie lassen sich Vielfalt und Gender im Arbeits- und Gesundheitsschutz praktisch umsetzen?</b>	<b>121</b>
--	------------

Barbara Reuhl

<b>Geschlechtergerechter Arbeitsschutz.</b>	<b>133</b>
---	------------

Michael Niehaus

<b>Vielfältige Belegschaften – vielfältige Herausforderungen. Frühzeitige Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.</b>	<b>143</b>
---	------------

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

<b>Arbeitsschutz und kulturelle Vielfalt: Herausforderungen betrieblicher Akteure.</b>	<b>152</b>
--	------------

**Best Practice: Das Inklusionsunternehmen**

<b>„NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH“ in Mönchengladbach.</b>	<b>164</b>
--	------------

---

## KNOW-HOW

Johannes Weidl, Christian Wilken

**INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“.** 177

Andreas Bendig, Katja Sträde

**Als attraktiver Betrieb die Zukunftsfähigkeit sichern.** 184

Prof. Dr. Anne Friedrichs

**Die Hochschule für Gesundheit in Bochum.** 192

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

**Migrantinnen und Migranten sicher und gesund beschäftigen –  
Handlungshilfen und Gestaltungsansätze für einen vielfaltsgerechten  
Arbeits- und Gesundheitsschutz.** 196

---

## AUSBLICK

Markus Leßmann

**Perspektiven für Nordrhein-Westfalen.** 211

---



Einführung

## **Vielfältige Belegschaften sicher und gesund beschäftigen – neue Chancen und Aufgaben für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.**



**Dr. Kai Seiler**, Präsident des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw).

### **Liebe Leserinnen und Leser,**

die Vielfalt unserer Gesellschaft bildet sich zunehmend auch in der Arbeitswelt ab. 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 und liegt zurzeit in Nordrhein-Westfalen mit 43,5 Jahren etwas unter dem Bundesdurchschnitt – aktuell ist mehr als jede dritte erwerbsfähige Person älter als fünfzig Jahre. Auch immer mehr Frauen sind berufstätig. Ihre Erwerbstätigkeit ist in den letzten zehn Jahren um circa elf Prozent gestiegen. Ebenso hat der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren stark zugenommen. Jede vierte Person in den Betrieben und Verwaltungen in Nordrhein-Westfalen besitzt eine ausländische Staatsangehörigkeit, ist nach Deutschland zugewandert oder hat ein Elternteil, welches zugewandert ist.

### **Vielfältige Belegschaften sicher und gesund beschäftigen.**

Vielfalt oder auch Diversity bezeichnet jedoch nicht nur die Dimensionen, die statistisch erfasst werden und sichtbar sind. Wir alle verfügen über unterschiedliche individuelle Voraussetzungen, Erfahrungen und Fähigkeiten – und bringen diese auch mit an den Arbeitsplatz. Im Berufsalltag arbeiten wir mit Menschen zusammen, die sich in ihren bisherigen Arbeitserfahrungen und -methoden, ihren fach-

lichen Qualifikationen und Sprachkenntnissen unterscheiden; aber auch in ihren persönlichen Zielen und Lebenseinstellungen sowie außerberuflichen Verpflichtungen.

Die Bedeutung gesunder und gesunderhaltender Arbeitsbedingungen nimmt angesichts des Fachkräftemangels in vielen Branchen, der längeren Lebensarbeitszeiten und alternden Belegschaften immer mehr zu. Es gilt daher, sich diese Vielfalt bewusst zu machen und im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu berücksichtigen und so Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten gesunderhaltend zu gestalten. Wir müssen die Beschäftigten, die bereits im Erwerbsleben stehen, lange gesund halten und den Beschäftigten, die perspektivisch am Erwerbsleben teilhaben sollen, einen gleichberechtigten Zugang sowie gesunde Arbeitsbedingungen bieten. Die Inklusion von Menschen mit geistigen oder körperlichen Behinderungen spielt in diesem Zusammenhang eine bedeutende Rolle.

### **Neue Chancen und Aufgaben für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.**

Der bewusste Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft und auch in der Arbeitswelt ist in Wissenschaft und Praxis kein neues Arbeitsgebiet: Entsprechende gesetzliche Grundlagen zur Herstellung von Chancengleichheit sowie Instrumente und Konzepte zur Umsetzung wurden geschaffen. Viele Unternehmen haben sogar bereits erfolgreich ein Diversity Management eingeführt.

Doch wo steht der Arbeits- und Gesundheitsschutz? Welche Chancen bietet Vielfalt für die Akteurinnen und Akteure, die sich um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz kümmern? Und welche neuen Aufgaben und Herausforderungen ergeben sich durch eine vielfältige Belegschaft?

Die Auswirkungen kulturell vielfältiger Belegschaften auf die Teilhabe am Arbeits- und Gesundheitsschutz sind noch weitgehend unerforscht und das Merkmal „Migration“ in Studien zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wurde bisher nicht hinreichend berücksichtigt. Dass es jedoch in der Praxis, beispielsweise für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Unterweisung von Beschäftigten mit geringeren Deutschkenntnissen, ganz erhebliche Herausforderungen gibt, zeigten unter anderem die Ergebnisse einer explorativen Befragung verschiedener Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure während der Messe A+A 2017 in Düsseldorf. Das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) hat die Immigration von Menschen aus Krisen- und Konfliktländern in den letzten Jahren als Anlass genommen, die Arbeitsfelder „Kulturelle Diversität durch Migration“ und „Arbeits- und Gesund-

heitsschutz“ im Zusammenhang zu betrachten. Denn wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturen, mit verschiedenen Sprachkenntnissen, Qualifikationen und Arbeitserfahrungen aufeinandertreffen, wird auch die Arbeitswelt bunter. Und diese Vielfalt hat, so unsere These, einen Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Mit der Jahrestagung im September 2018 hat das LIA.nrw die unterschiedlichen Diskussionsstränge, Herangehensweisen und Konzepte zum Thema „Migration und Arbeitsschutz“ und weiteren Dimensionen wie Gender, alternde Belegschaften oder Menschen mit Behinderung aufgezeigt und die Akteurinnen und Akteure erstmals zu diesem Themenkomplex auf dem Gesundheitscampus Bochum zusammengebracht. In diesem Band stellen die an der Veranstaltung beteiligten Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Gewerkschaft, Arbeitgeberverband, Politik und Praxis ihr Wissen und ihre Analysen, ihre Positionen, Erfahrungen und Beispiele guter Praxis noch einmal dar.

### **Das erwartet Sie in dieser Publikation.**

Prof. Dr. Gudrun Faller und Jennifer Becker von der Hochschule für Gesundheit haben unter Mitarbeit von Prof. Dr. Christiane Falge in unserem Auftrag eine umfangreiche Expertise erstellt, die sich mit den Auswirkungen einer vielfältigen Arbeitswelt auf Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit und auf die beteiligten Akteurinnen und Akteure auseinandersetzt. Dabei liegt der Fokus auf kultureller Vielfalt und Gender-Aspekten. Die Expertise zeigt Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund und zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Teilhabe am Erwerbsleben, den Gesundheitszustand und die Teilhabe an Maßnahmen des Arbeitsschutzes auf und weist auf Handlungsbedarfe und offene Forschungsfragen hin, die hier auszugsweise dargestellt werden und als wichtige Impulse unsere weitere Arbeit im Themenfeld unterstützen.

Welchen Megatrends Diversity zugrunde liegt, welchen Beitrag die Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen zur betrieblichen Integration von Migrantinnen und Migranten leisten und wie sich die Bauindustrie dem demografischen Wandel stellt und Arbeits- und Gesundheitsschutz umsetzt, das stellen Prof. Dr. Jutta Rump aus Sicht der Wissenschaft, Dr. Sabine Graf aus Sicht der Gewerkschaften und Dirk Grünewald aus Sicht der Bauindustrie Nordrhein-Westfalen dar.

Ein Blick in die Praxis zeigt eine Mannigfaltigkeit von Konzepten, Herausforderungen und Chancen aus Sicht der unterschiedlichen Akteurinnen und Akteure in den

verschiedenen Themenfeldern: Prof. Dr. Nadine Pieck von der Hochschule Magdeburg-Stendal stellt dar, wie man gesundheitliche Chancengleichheit für Frauen und Männer im Arbeits- und Gesundheitsschutz praktisch umsetzen kann, Barbara Reuhl von der Arbeitnehmerkammer Bremen geht auf geschlechtergerechten Arbeitsschutz ein. Michael Niehaus von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin verschiedenen Projekten zum Thema präventive Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit auf. Dr. Peter Krauss-Hoffmann, Jana-Madeline Staupe und Frauke Füsers vom LIA.nrw schildern die Herausforderungen und Chancen für den Arbeitsschutz in kulturell vielfältigen Belegschaften.

Und wie dies in Belegschaften mit Menschen mit und ohne Behinderung gelingen kann, zeigt eindrucksvoll das Praxisbeispiel des Inklusionsunternehmens „NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH“.

Konkrete Instrumente und Handlungshilfen stellen Johannes Weidl und Christian Wilken mit dem INQA-Tool „Vielfaltsbewusster Betrieb“ und Andreas Bendig und Katja Sträde von der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) mit dem Landesförderinstrument der Potenzialberatung vor.

Darüber hinaus stellt Prof. Dr. Anne Friedrichs, Präsidentin der Hochschule für Gesundheit, einer wichtigen Partnerinstitution des Landesinstituts auf dem Gesundheitscampus, diese als eine bedeutende Netzwerkerin auf dem Gesundheitscampus vor, die sich intern für Diversity engagiert und mit den Studiengängen „Gesundheit und Diversity“ und „Gesundheit und Diversity in der Arbeit“ Nachwuchskräfte für den Bereich qualifiziert.

Mit den Tipps für die Unterweisung von Migrantinnen und Migranten und anderen hier dargestellten Angeboten unterstützt das LIA.nrw die gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen und Migranten an den Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Herr Leßmann, Leiter der Abteilung „Arbeitsschutz und Aufsicht Sozialversicherungen“ im Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, zeigt die Potenziale und Perspektiven für den Arbeitsschutz und den Arbeitsmarkt in Nordrhein-Westfalen auf, die sich durch die zunehmende Vielfalt der Belegschaften ergeben.

Am Anfang stand die Frage, ob Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt sicher und gesund gestaltbar ist. Dass dies möglich ist, zeigen die Beiträge in diesem Band. Und mehr noch: Die Vielfalt der Beschäftigten im Arbeits- und Gesundheitsschutz zu berücksichtigen, ist kein notwendiges Übel, um Gesundheitsrisiken zu minimieren, und auch keine bloße attraktivitätssteigernde Maßnahme, um Fachkräfte zu gewinnen. Sondern es gilt im gesellschaftspolitischen Sinne den Auftrag des Arbeitsschutzgesetzes, Arbeit „menschengerecht“ zu gestalten, als einen inklusiven Bestandteil allen betrieblichen und überbetrieblichen Handelns mit Leben zu füllen. Und dabei wollen wir die verschiedenen Agierenden im Arbeitsschutz begleiten und unterstützen.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

---

**Dr. Kai Seiler**, Präsident des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) in Bochum.

Dr. Kai Seiler ist Diplom-Psychologe mit den Schwerpunkten Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Klinische Psychologie mit Promotion zum Dr. rer. sec. an der Bergischen Universität Wuppertal. Er ist seit 2003 im LIA.nrw bzw. dessen Vorgängerinstitutionen (Landesanstalt für Arbeitsschutz des Landes Nordrhein-Westfalen (Lafa), Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA)) tätig, unter anderem in den Bereichen „Gesundheitsmanagement, psychosoziale Faktoren“ sowie „Transfer und Wissenschaft“. Im Jahr 2015 übernahm er die Leitung des Instituts. Er ist außerdem Lehrbeauftragter im Fachgebiet „Wirtschaftspsychologie“ der Bergischen Universität Wuppertal.



Hintergrund

# Inhalt

## HINTERGRUND

Prof. Dr. Gudrun Faller & Jennifer Becker

<b>Diversität in der Arbeitswelt im Kontext von Sicherheit und Gesundheit.</b>	<b>13</b>
1. Einleitung und Überblick.	15
2. Methodisches Vorgehen.	17
<b>2.1 Vorgehen, Recherche und Datenanalyse.</b>	<b>17</b>
<b>2.2 Darstellung der Ergebnisse.</b>	<b>18</b>
3. Kennzahlen zur Arbeit.	18
<b>3.1 Erwerbstätigenquote.</b>	<b>18</b>
<b>3.2 Arbeitslosigkeit.</b>	<b>20</b>
<b>3.3 Geringfügig Beschäftigte.</b>	<b>21</b>
<b>3.4 Arbeitszeit.</b>	<b>22</b>
<b>3.5 Stellung im Beruf.</b>	<b>23</b>
<b>3.6 Atypische Beschäftigung.</b>	<b>26</b>
<b>3.7 Verdienst/Nettoeinkommen.</b>	<b>29</b>
<b>3.8 Wirtschaftszweige.</b>	<b>31</b>
Zusammenfassung.	32
4. Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit.	33
<b>4.1 Arbeits- und Wegeunfälle.</b>	<b>33</b>
<b>4.2 Arbeitsunfähigkeit.</b>	<b>35</b>
<b>4.2.1 Krankenstand, Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) und -fälle (AU-Fälle).</b>	<b>35</b>
<b>4.2.2 Zugrunde liegende Ursachen/Erkrankungen der Arbeitsunfähigkeit.</b>	<b>37</b>
<b>4.3 Berufskrankheiten.</b>	<b>39</b>
<b>4.4 Gesundheitliche Beschwerden.</b>	<b>41</b>

<b>4.4.1 Gender.</b>	<b>41</b>
<b>4.4.2 Ethnische Herkunft.</b>	<b>46</b>
Zusammenfassung.	49
<b>5. Belastungen, Beanspruchungen und Risiken diverser Belegschaften.</b>	<b>51</b>
<b>5.1 Risiken diverser Belegschaften.</b>	<b>51</b>
<b>5.2 Bedürfnisse, Belastungen und Beanspruchungen.</b>	<b>51</b>
<b>5.2.1 Belastungen und Beanspruchungen durch körperliche Anforderungen.</b>	<b>51</b>
<b>5.2.2 Belastungen und Beanspruchungen durch Umwelteinwirkungen.</b>	<b>53</b>
<b>5.2.3 Belastungen und Beanspruchungen durch Arbeitsinhalte und -organisation.</b>	<b>55</b>
<b>5.2.4 Ressourcen und Handlungsspielräume.</b>	<b>66</b>
<b>5.3 Diskriminierungserfahrungen.</b>	<b>70</b>
Zusammenfassung.	72
<b>6. Durchführung und Wahrnehmung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung.</b>	<b>72</b>
<b>6.1 Assessment.</b>	<b>72</b>
<b>6.2 Maßnahmen zum Arbeitsschutz.</b>	<b>73</b>
<b>6.3 Teilnahme an Maßnahmen der BGF.</b>	<b>76</b>
Zusammenfassung.	80
<b>7. Reflexion der Ergebnisse und Ausblick.</b>	<b>81</b>
<b>7.1 Reflexion der Ergebnisse.</b>	<b>81</b>
<b>7.2 Ausblick.</b>	<b>84</b>
<b>7.3 Offene Forschungsfragen.</b>	<b>88</b>
Literaturverzeichnis.	91

Anmerkung: Um die vorliegenden Daten/Statistiken korrekt zu interpretieren, ist es wichtig, die jeweiligen Bezugsgrößen zu beachten (Geschlecht, Herkunft sowie Region Bund/Land).

---

# Diversität in der Arbeitswelt im Kontext von Sicherheit und Gesundheit.



**Prof. Dr. Gudrun Faller & Jennifer Becker.**

## 1. Einleitung und Überblick.

Die Diversität der Erwerbsbevölkerung nimmt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, steigender Frauenanteile unter den Beschäftigten sowie der Globalisierung, internationaler Migration und Flüchtlingsbewegungen immer mehr zu (Rechel, Mladovsky, Ingleby, Mackenbach & McKee, 2013). Die Erwerbstätigenquoten – insbesondere von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund – sind in den letzten zehn Jahren gestiegen (IT.NRW/Mikrozensus). Aus diesen und weiteren Gründen, vor allem der technischen Innovationen, ist davon auszugehen, dass die Beschäftigtenpopulation in Zukunft diverser und kulturell vielfältiger wird. Daneben wandeln sich Lebens- und Arbeitsformen (Widuckel, 2015).

Aufgrund der damit verbundenen, unterschiedlichen Bedürfnisse und Ressourcen von Beschäftigten entstehen neue Herausforderungen für Gesundheit und Sicherheit in der Arbeit. Erste Hinweise ergeben sich aus bislang vorliegenden Daten zur sozialen und gesundheitlichen Lage verschiedener Erwerbsgruppen. Beispielsweise sind Menschen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf unterschiedliche sozio-ökonomische Faktoren im Vergleich zur einheimischen Mehrheitsbevölkerung oft schlechter gestellt. Dies gilt unter anderem für die schulischen und beruflichen Abschlüsse und eine überproportional häufige Wahl von Berufen, die ein geringeres Qualifikationsniveau erfordern. Damit verbunden ist eine durchschnittlich ungünstigere wirtschaftliche Lage (Broszka, Reiss & Razum, 2010). Weiterhin sind Menschen mit Migrationshintergrund häufig höheren arbeitsbezogenen Gesundheitsrisi-

ken ausgesetzt, die im Zusammenhang mit spezifischen sozialen Determinanten (belastende wirtschaftliche und soziale Lebenssituation, finanzielle Probleme, schwierige Wohnsituation oder rechtliche Unsicherheit bezüglich des Aufenthaltsstatus) stehen (Mackenbach et al., 2008; Robert Koch-Institut, 2008). Aus diesen ergeben sich Differenzen bezüglich des Gesundheitszustands (Brzoska & Razum, 2014).

Mit Blick auf Prävention und Gesundheitsförderung wird deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund seltener an Früherkennungsuntersuchungen oder Gesundheits-Checkups teilnehmen (Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen [MGEPA], 2015), wobei insgesamt nur wenig Daten vorliegen (Brand, Kleer, Samkange-Zeeb & Zeeb, 2015).

Während im Fall von Migrantinnen und Migranten spezifische Faktoren wie sprachliche Barrieren und Folgen von Diskriminierungserfahrungen (Robert Koch-Institut, 2008) oft den Zugang zum Gesundheitssystem erschweren (Hoppe & Bamberg, 2013), kommt beim Thema Gender eher der Umstand zum Tragen, dass sich Arbeitswelten und Charakteristika der Berufstätigkeit an traditionell männlichen Lebensentwürfen orientieren und Frauen aufgrund ihrer herkömmlichen Rollenzuweisung zur reproduktiven und privaten Sphäre im Arbeitsleben benachteiligt werden.

Während die Daten zum Feld Arbeit und Gender – zumindest in ausgewählten Segmenten – etwas umfangreicher sind, steht die Erkenntnislage hinsichtlich der Themen Migration und Arbeit aktuell noch am Anfang; hierzu liegen nur wenige Daten oder Untersuchungen vor (Brand et al., 2015; Hoppe & Bamberg, 2013).

Ziel muss es sein, Sicherheit und Gesundheit für alle Beschäftigten sicherzustellen. Um einen diversity-gerechten Arbeitsschutz inklusive der Gesundheitsförderung umzusetzen, bedarf es einer umfassenden Aufbereitung vorhandener Erkenntnisse und der Übertragung dieser auf das Handeln in der Praxis.

Dieser Beitrag stellt einen Auszug aus der Expertise der Hochschule für Gesundheit für das LIA.nrw dar. Er setzt sich mit folgenden Schwerpunkten auseinander:

- Beschreibung des Ist-Zustandes für die Diversity-Dimensionen „Gender“ und „ethnische Herkunft“ in der Arbeitswelt,
- Darstellung des aktuellen Forschungsstandes zu den Erkenntnissen über die Gesundheit in der Arbeit für diese Diversity-Dimensionen,

- Darstellung des a) Risikos in diversen Belegschaften für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und b) Darstellung, welche besonderen Bedürfnisse, Belastungen und Beanspruchungen mit den genannten Diversity-Dimensionen einhergehen,
- Darstellung des aktuellen Forschungsstandes über die Teilhabe an Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes (zum Beispiel Unterweisungen, persönliche Schutzausrüstung, Kontakt mit Fachkraft für Arbeitssicherheit) und der betrieblichen Gesundheitsförderung (zum Beispiel Schulungen, Beratungsangebote, finanzielle Unterstützung außerbetrieblicher Gesundheitsangebote, Betriebssport) – differenziert nach den oben genannten Diversity-Dimensionen.

## 2. Methodisches Vorgehen.

### 2.1 Vorgehen, Recherche und Datenanalyse.

Für die Expertise wurden Fragen nach aktuellen Erkenntnissen zu arbeitsweltbezogenen strukturellen Rahmenbedingungen (Abschnitt 3), arbeitsweltbezogenen Gesundheitsindikatoren (Abschnitt 4), zu arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen (Abschnitt 5) sowie zum Stand der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung (Abschnitt 6) untersucht. Zur Untersuchung dienten im Zeitraum von Juni bis Juli 2018 sowohl gezielte Recherchen in der einschlägigen Berichterstattung (Statistiken des Statistischen Bundesamtes, der Bundesagentur für Arbeit, des Integrationsmonitorings und der Gesundheitsberichterstattung der gesetzlichen Krankenkassen) und eine Analyse von Daten des sozioökonomischen Panels (Goebel et al., 2018) als auch eine ergänzende Literaturrecherche über die Suchoberfläche Ebsco-HOST in den Datenbanken in ERIC, PsycInfo, PSYINDEX, SocINDEX, PsycArticles, die mittels Schneeballsystem um relevante wissenschaftliche Arbeiten erweitert wurde. Differenzierte Ergebnisse nach Geschlecht und Herkunft wurden erarbeitet und, soweit dies möglich war, spezifisch für NRW identifiziert und berichtet. Die Diversity-Dimension Herkunft wurde – je nach Datenquelle – über die Ausprägungen zum Migrationshintergrund und/oder zur Nationalität/Staatsbürgerschaft definiert, da nicht in allen Datenbanken und Statistiken differenzierte Informationen zum Migrationshintergrund vorliegen. Schließlich wurden die Ergebnisse vor dem Hintergrund aktueller Forschungserkenntnisse diskutiert und eingeordnet.

## 2.2 Darstellung der Ergebnisse.

Die Ergebnisse werden differenziert nach Diversity-Dimensionen aufbereitet und deskriptiv dargestellt. Der Fokus richtet sich auf Differenzen zwischen den Geschlechtern und aufgrund unterschiedlicher Herkunft der Beschäftigten. Hinsichtlich der Begriffe „Anforderungen“, „Belastungen“ und „Beanspruchungen“ liegt den weiteren Ausführungen das in den Arbeitswissenschaften gängige Belastungs- und Beanspruchungs-Modell zugrunde (Rohmert & Rutenfranz, 1974).

Eine durchgängige Orientierung an diesem Konzept wird in dieser Studie allerdings durch den Umstand erschwert, dass sich nicht alle verwendeten Quellen an diese begriffliche Differenzierung halten. Insofern muss das Verständnis des Begriffs „Belastungen“ insbesondere im Kontext von Erhebungsverfahren (zum Beispiel Fragebögen) bei Beschäftigten unter Vorbehalt betrachtet werden. Während der Belastungsbegriff in den Arbeitswissenschaften gemäß dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell neutral genutzt wird, assoziieren die meisten Beschäftigten mit dem Belastungsbegriff hauptsächlich negative Arbeitsbedingungen und Beschwerden. Eine nachträgliche Zuordnung der Angaben und Daten zu Belastungen oder Beanspruchungen erschien den Autorinnen als unzulässige Interpretation, so dass im Rahmen dieses Gutachtens die Verwendung der Begrifflichkeiten entsprechend den ursprünglichen Quellen erfolgt.

## 3. Kennzahlen zur Arbeit.

Die insgesamt 8.657.000 Erwerbstätigen in NRW setzen sich aus 53,6 Prozent Männern und 46,4 Prozent Frauen zusammen. Von allen Erwerbstätigen haben 2.248.000 Personen einen Migrationshintergrund. Dies entspricht 26,0 Prozent der Erwerbstätigen in NRW. Dabei liegt der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund bei den Männern mit 27,5 Prozent etwas höher als bei den Frauen (24,2 Prozent) (Information und Technik NRW [IT.NRW], 2018).

### 3.1 Erwerbstätigenquote.

Die Erwerbstätigenquote liegt in NRW insgesamt bei 71,2 Prozent (IT.NRW/Mikrozensus, Bezugsjahr 2016) und damit etwas unterhalb des Bundesdurchschnitts von 78,6 Prozent (Statistisches Bundesamt). Bei Männern und Frauen zeigen sich Diffe-

renzen in den Erwerbstätigenquoten in NRW. So liegt diese bei Männern mit 75,6 Prozent deutlich über der Erwerbstätigenquote der Frauen mit 66,8 Prozent (IT.NRW/Mikrozensus, Bezugsjahr 2016) (siehe Tabelle 1). Diese Verteilung entspricht den bundesweiten Quoten (Statistisches Bundesamt).

Mit Blick auf die Dimension Herkunft zeigt sich, dass die Erwerbstätigenquote der Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft in NRW mit 55,7 Prozent deutlich niedriger liegt als bei Beschäftigten mit deutscher Staatsbürgerschaft (73,8 Prozent). Bei Personen mit türkischer Nationalität liegt die Erwerbstätigenquote mit 51,1 Prozent nochmals niedriger. Besonders gering ist die Erwerbstätigenquote von Frauen mit türkischer Nationalität (36,0 Prozent) (IT.NRW/Mikrozensus, Bezugsjahr 2016) (siehe Tabelle 1).

Bei Personen mit Migrationshintergrund liegt die Erwerbstätigenquote bei 60,5 Prozent. Sie ist damit niedriger als bei Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund (75,2 Prozent) (IT.NRW/Mikrozensus, Bezugsjahr 2016). Bei Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund ist die Differenz der Erwerbstätigenquoten zwischen den Geschlechtern (Männer 67,4 gegenüber Frauen 53,1 Prozent) deutlicher ausgeprägt als bei erwerbstätigen Männern und Frauen ohne Migrationshintergrund (Männer 78,7 und Frauen 71,7 Prozent) (IT.NRW/Mikrozensus, Bezugsjahr 2016) (siehe Tabelle 1).

**Tabelle 1: Erwerbstätige im Alter von 15 bis unter 65 Jahren – Erwerbstätigenquoten in NRW 2016 nach Zuwanderungsstatus und Geschlecht.**

		ohne MH	mit MH	deutsch			nichtdeutsch	
				gesamt	Eingebürgerte	Aussiedlerinnen und Aussiedler	gesamt	türkische Nationalität
<b>gesamt (in %)</b>	71,2	75,2	60,5	73,8	67,3	78,5	55,7	52,1
<b>männlich (in %)</b>	75,6	78,7	67,4	77,5	75,2	84,4	64,8	67,9
<b>weiblich (in %)</b>	66,8	71,7	53,1	70,2	59,1	73,0	45,7	36,0

MH=Migrationshintergrund

Datenquelle: Integrationsmonitoring NRW, eigene Berechnungen

### 3.2 Arbeitslosigkeit.

Die Arbeitslosenquote in NRW liegt aktuell bei 7,0 Prozent (April 2018) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018b) und somit über dem Bundesdurchschnitt von 5,3 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a). Bei den Frauen in NRW liegt die Arbeitslosenquote mit 6,7 Prozent geringfügig niedriger als bei Männern mit 7,2 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018b) (siehe Tabelle 2).

Bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit liegt die Arbeitslosenquote in NRW mit 19,9 Prozent deutlich über der Arbeitslosenquote von Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft (5,4 Prozent) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018b). Auch im Vergleich zu bundesweiten Daten zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote von Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft in NRW um mehr als sechs Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt von 13,8 Prozent (bei Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft) liegt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a) (siehe Tabelle 2).

Statistiken zum Migrationshintergrund zeigen, dass 52,7 Prozent der Arbeitslosen in NRW einen Migrationshintergrund haben. Deutschlandweit liegt dieser Anteil bei 44,5 Prozent (Stand Dez. 2017) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2017).

**Tabelle 2: Arbeitslosenquote in NRW (Stand April 2018) nach verschiedenen Diversity-Dimensionen.**

Diversity-Dimension	%
<b>gesamt</b>	7,0
<b>Gender</b>	
Frauen	6,7
Männer	7,2
<b>Alter</b>	
15–24 J.	5,5
55–64 J.	7,3
<b>Herkunft</b>	
deutsche Staatsbürgerschaft	5,4
nicht-deutsche Staatsbürgerschaft	19,9

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018a, J=Jahre

### 3.3 Geringfügig Beschäftigte.

In NRW sind 10,3 Prozent aller abhängig Beschäftigten ausschließlich geringfügig beschäftigt. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich deutliche Unterschiede. So liegt die Quote der geringfügig Beschäftigten bei den Frauen in NRW mit 15,7 Prozent deutlich über der Quote der Männer (5,4 Prozent) (IT.NRW/Mikrozensus, eigene Berechnungen, Bezugsjahr 2015) (siehe Tabelle 3).

Unter den Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft in NRW sind mehr Personen geringfügig beschäftigt (16,6 Prozent) als unter jenen mit deutscher Staatsbürgerschaft (9,6 Prozent). 23,6 Prozent der Frauen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind geringfügig beschäftigt (IT.NRW/Mikrozensus, eigene Berechnungen, Bezugsjahr 2015) (siehe Tabelle 3).

Insgesamt sind 14,6 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in NRW geringfügig beschäftigt. Dies sind mehr als fünf Prozentpunkte mehr als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (9,1 Prozent). Frauen ohne Migrationshintergrund sind im Vergleich zu den Frauen mit Migrationshintergrund weniger häufig, und zwar zu 13,6 Prozent, geringfügig beschäftigt (IT.NRW/Mikrozensus, eigene Berechnungen, Bezugsjahr 2015) (siehe Tabelle 3).

**Tabelle 3: Anteil abhängig Erwerbstätiger mit geringfügiger Beschäftigung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach verschiedenen Diversity-Dimensionen (in Prozent).**

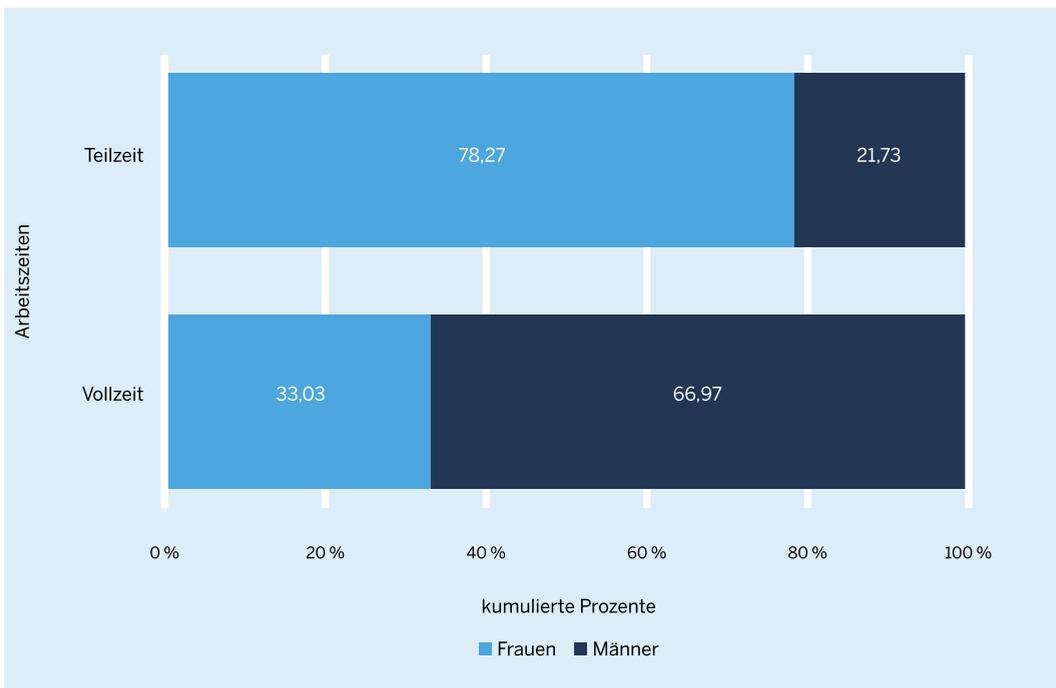
				deutsche Staatsbürgerschaft			nicht-deutsche Staatsbürgerschaft	
				darunter			zusammen	darunter mit türkischer Nationalität
		ohne MH	mit MH	zusammen	Eingebürgerte	Aussiedlerinnen und Aussiedler		
<b>insgesamt</b>	10,3	9,1	14,6	9,6	13,7	11,1	16,6	17,2
<b>Männer</b>	5,4	4,8	7,5	5,1	7,2	4,5	8,1	8,0
<b>Frauen</b>	15,7	13,6	23,6	14,4	21,9	18,2	28,7	33,8

MH=Migrationshintergrund, Quelle: Integrationsmonitoring NRW, eigene Berechnungen, Bezugsjahr 2015

### 3.4 Arbeitszeit.

Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW arbeiten 73 Prozent in Vollzeit und 27 Prozent in Teilzeit (Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik [IT.NRW], 2018d, eigene Berechnungen); dies entspricht der bundesweiten Verteilung.

**Abbildung 1: Arbeitszeiten (Vollzeit und Teilzeit) – Verteilung nach Geschlecht.**



Quelle: IT.NRW, 2018d, eigene Berechnungen

Zwischen Männern und Frauen zeigen sich deutliche Differenzen im Hinblick auf die Arbeitszeiten. 67 Prozent der in Vollzeit Beschäftigten in NRW sind Männer, 33 Prozent sind Frauen. Unter allen Teilzeit-Beschäftigten in NRW sind 78,3 Prozent Frauen und 21,7 Prozent Männer (IT.NRW, 2018d, eigene Berechnungen) (siehe Abbildung 1).

Auch hinsichtlich der Dimension Herkunft zeigen sich deutliche Unterschiede. Von den Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft in NRW sind 70,8 Prozent in Vollzeit beschäftigt und 29,2 Prozent in Teilzeit, während von jenen mit deutscher Staatsbürgerschaft der Anteil in Vollzeit Beschäftigter mit 73,3 Prozent etwas höher liegt. 74,5 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind Männer, 60,6 Prozent der in Teilzeit Beschäftigten sind Frauen (IT.NRW, 2018d, eigene Berechnungen).

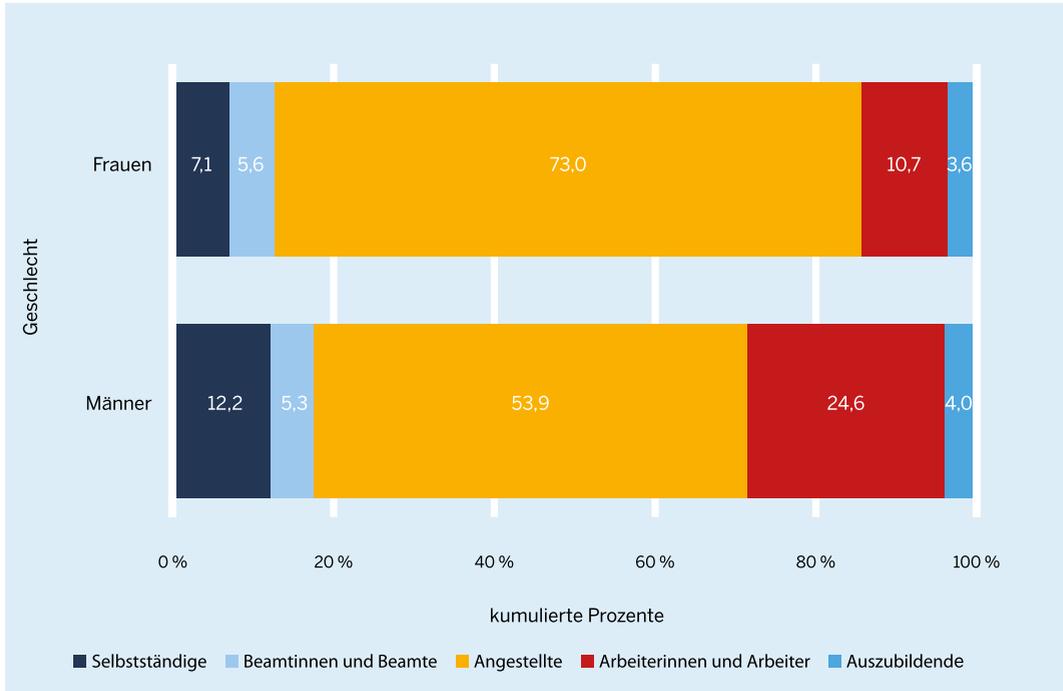
Bezüglich der Differenzierung nach Migrationshintergrund zeigt sich, dass von allen abhängig Erwerbstätigen in NRW 69,2 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund in Vollzeit beschäftigt sind (15,9 Prozent in Teilzeit und 14,9 Prozent geringfügig); ohne Migrationshintergrund arbeiten 72,4 Prozent in Vollzeit (18,0 Prozent in Teilzeit und 9,6 Prozent geringfügig) (Daten von 2013) (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016).

Von allen abhängig Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund sind 87,7 Prozent der Männer in Vollzeit tätig. Bei den Frauen liegt der Anteil bei 46,2 Prozent. Bei Personen ohne Migrationshintergrund sind 91,8 Prozent der Männer und 51,9 Prozent der Frauen in Vollzeit erwerbstätig (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, 2016).

### **3.5 Stellung im Beruf.**

Den Großteil der Erwerbstätigen in NRW machen mit 62,8 Prozent Angestellte aus. Zwischen Männern und Frauen zeigen sich unterschiedliche Verteilungen hinsichtlich der Stellung im Beruf. Bei den Männern in NRW sind 53,9 Prozent angestellt, bei den Frauen ist der Anteil mit 73,0 Prozent deutlich höher. Dahingegen liegt der Anteil der Arbeiter bei den Männern (24,6 Prozent) deutlich höher als bei den Frauen mit 10,7 Prozent. Aber auch der Anteil der Selbstständigen ist mit 12,2 Prozent bei den Männern höher als bei den Frauen (7,1 Prozent) (IT.NRW, 2018e, eigene Berechnungen) (siehe Abbildung 2).

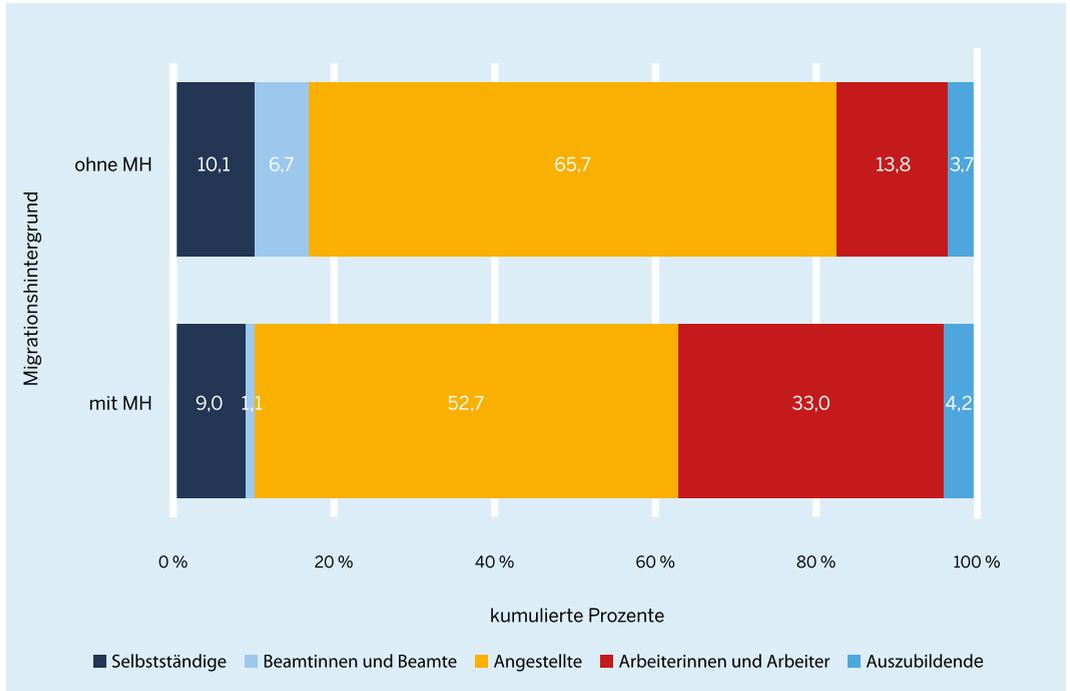
Mit Blick auf die Dimension Herkunft zeigt sich, dass unter den Erwerbstätigen ohne deutsche Staatsbürgerschaft der Anteil der Arbeiter mit 36,1 Prozent deutlich höher liegt als bei Erwerbstätigen mit deutscher Staatsbürgerschaft (16 Prozent). Der Anteil der Selbstständigen ist unter Erwerbstätigen ohne deutsche Staatsbürgerschaft mit 11,2 Prozent höher als bei Erwerbstätigen mit deutscher Staatsbürgerschaft (9,7 Prozent).

**Abbildung 2: Stellung im Beruf – Verteilung bei Männern und Frauen.**

Quelle: IT. NRW, 2018e, eigene Berechnungen

Von den Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in NRW sind 52,8 Prozent als Angestellte tätig und 33 Prozent als Arbeiter. Dahingegen sind Erwerbstätige ohne Migrationshintergrund in NRW zu 65,7 Prozent als Angestellte tätig und nur zu 13,8 Prozent als Arbeiter (siehe Abbildung 3).

Bezüglich der beruflichen Stellung zeigen sich unterschiedliche Geschlechterverteilungen: Von allen Arbeiterinnen und Arbeitern in NRW machen Männer 73 Prozent und von den Selbstständigen 66 Prozent aus. Unter den Auszubildenden, Angestellten und Beamtinnen und Beamten zeigen sich nur geringfügige Geschlechtsunterschiede. So ist zum Beispiel der Anteil der Frauen unter allen Angestellten mit 54 Prozent etwas größer (IT.NRW, 2018e, eigene Berechnungen). Im Hinblick auf die Dimension Herkunft zeigt sich, dass 99,1 Prozent der Beamtinnen und Beamten in NRW die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen. Von 100 Angestellten in NRW besitzen 91,3 Prozent die deutsche Staatsbürgerschaft.

**Abbildung 3: Stellung im Beruf – Verteilung mit/ohne Migrationshintergrund.**

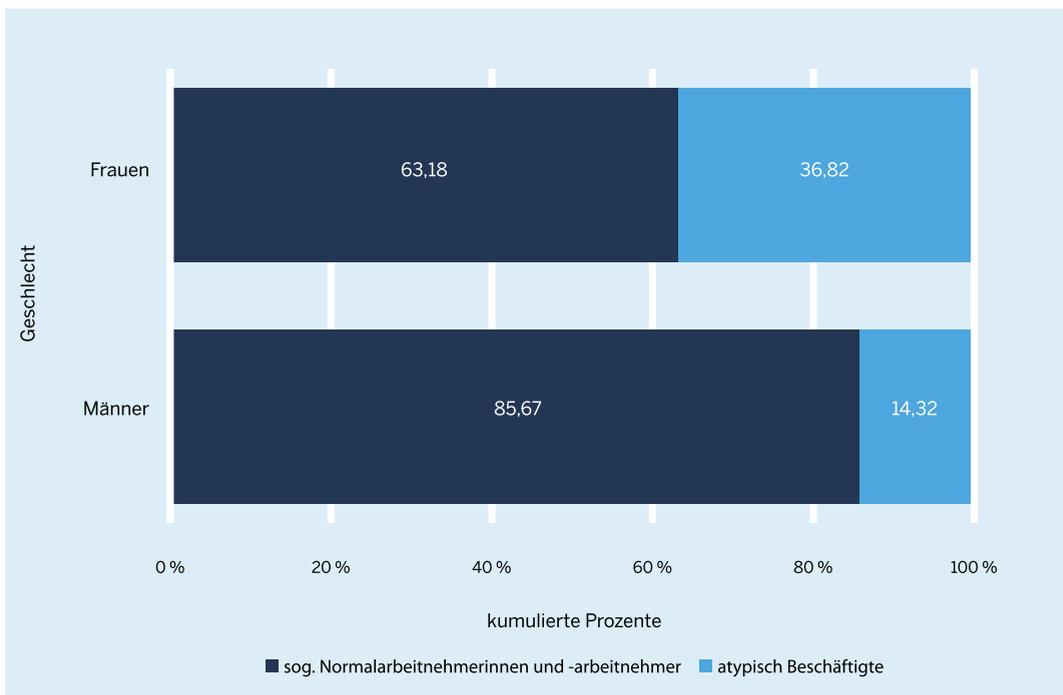
MH=Migrationshintergrund; Quelle: IT. NRW, 2018e, eigene Berechnungen

Hingegen liegt der Anteil unter Arbeiterinnen und Arbeitern bei lediglich 77,9 Prozent, hier sind Erwerbstätige ohne deutsche Staatsbürgerschaft deutlich stärker vertreten. Für die Dimension Migrationshintergrund gilt, dass weniger als 20 Prozent der Angestellten in NRW einen Migrationshintergrund haben, jedoch über 40 Prozent der Arbeiterinnen und Arbeiter. Dagegen haben nur 4,5 Prozent der Beamtinnen und Beamten in NRW einen Migrationshintergrund (IT.NRW, 2018e, eigene Berechnungen).

### 3.6 Atypische Beschäftigung.

In NRW arbeiten 74,9 Prozent aller abhängig Beschäftigten in einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis<sup>1</sup>. Von allen beschäftigten Männern in NRW sind dies 85,7 Prozent, von allen Frauen sind dies nur 63,2 Prozent (IT.NRW, 2018a, eigene Berechnungen) (siehe Abbildung 4).

**Abbildung 4: Atypische Beschäftigung – nach Geschlecht.**



Quelle: IT.NRW, 2018a, eigene Berechnungen

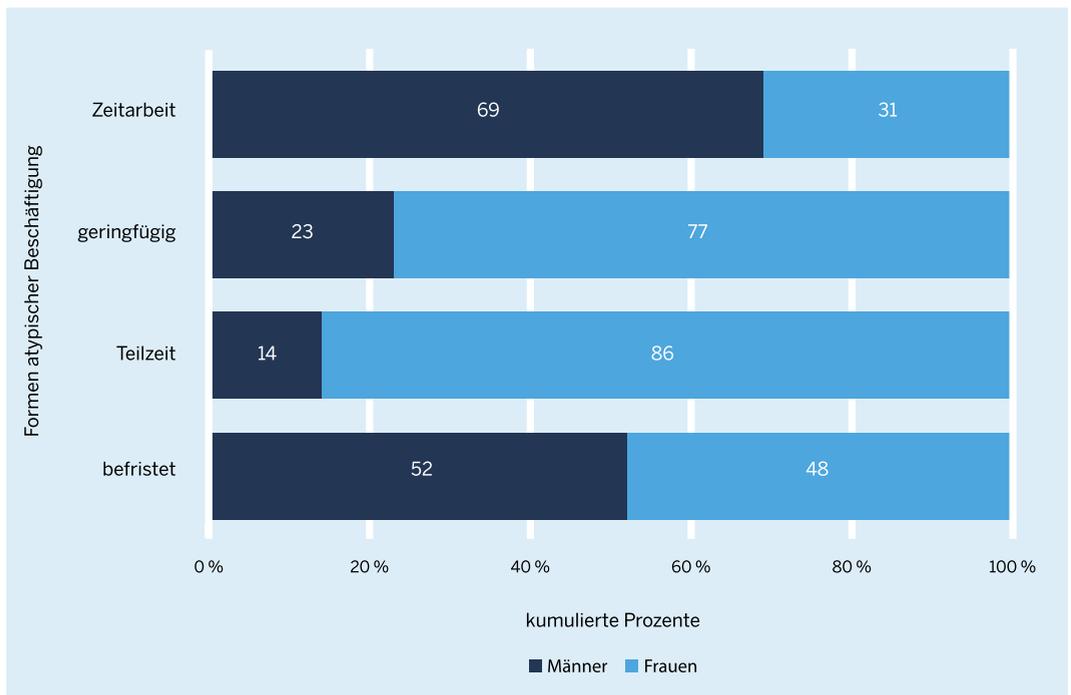
Insgesamt sind in NRW 70,0 Prozent der atypisch Beschäftigten Frauen. Hinsichtlich des Faktors „befristet Beschäftigte“ sind Männer und Frauen gleich verteilt. In Teilzeittätigkeiten arbeiten mit 86 Prozent überwiegend Frauen. Umgekehrt ist es

<sup>1</sup> Unter einem Normalarbeitsverhältnis wird ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis verstanden, das in Vollzeit oder in Teilzeit ab 21 Wochenstunden und unbefristet ausgeübt wird. Normalarbeitnehmende arbeiten zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem sie einen Arbeitsvertrag haben.

bei der Zeitarbeit. Hier überwiegt der Anteil der Männer mit 69 Prozent (IT.NRW, 2018a, eigene Berechnungen) (siehe Abbildung 5).

In Bezug auf die Dimension Herkunft zeigen sich deutliche Unterschiede: 23,4 Prozent der Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft in NRW sind im Rahmen einer atypischen Beschäftigung tätig, bei den Personen mit einer nicht deutschen, aber

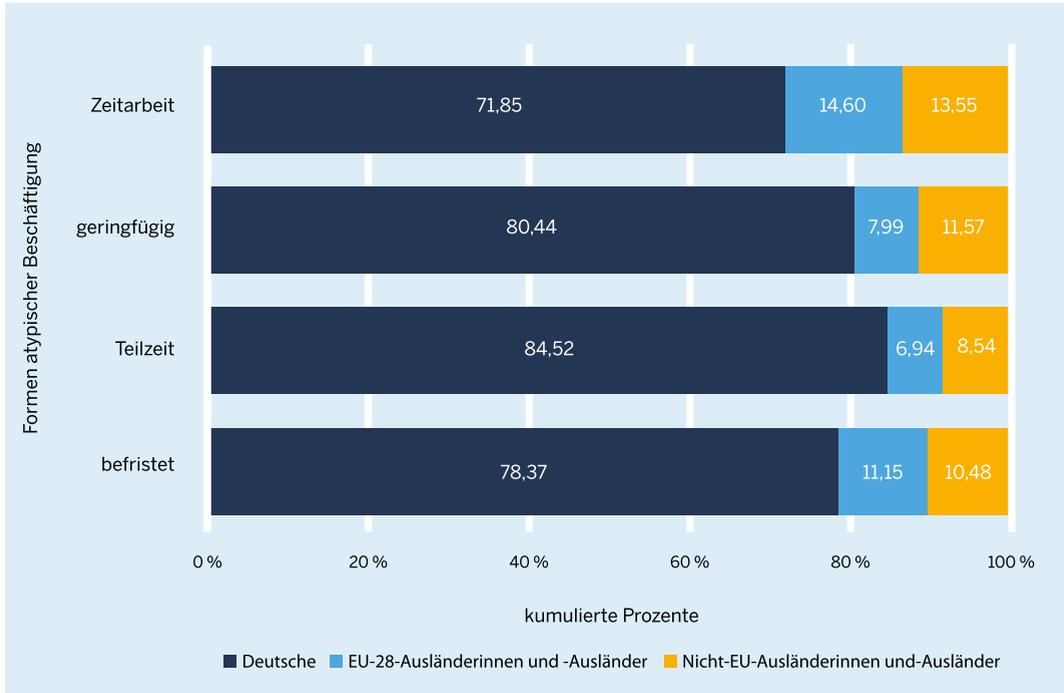
**Abbildung 5: Formen atypischer Beschäftigungen – Verteilung nach Geschlecht.**



Quelle: (IT.NRW, 2018a)

EU-Staatsbürgerschaft sind dies 35,6 Prozent und bei den Personen mit einer Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Staates beträgt der Anteil atypisch Beschäftigter 41,34 Prozent (IT.NRW, 2018a, eigene Berechnungen).

Erhöhte Anteile von Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft finden sich bei Zeitarbeit (28,15 Prozent) und in befristeter Beschäftigung (21,63 Prozent) (IT.NRW, 2018a, eigene Berechnungen) (siehe Abbildung 6).

**Abbildung 6: Formen atypischer Beschäftigung – Verteilung nach Staatsangehörigkeit.**

Quelle: IT.NRW, 2018a, eigene Berechnungen

Beschäftigte mit Migrationshintergrund in NRW sind zu 66,8 Prozent in einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis beschäftigt. Bei Personen ohne Migrationshintergrund liegt dieser Anteil bei 77,4 Prozent (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH [G.I.B.], 2018).

**Tabelle 4: Brutto-Monatsverdienste nach Geschlecht (in Euro).**

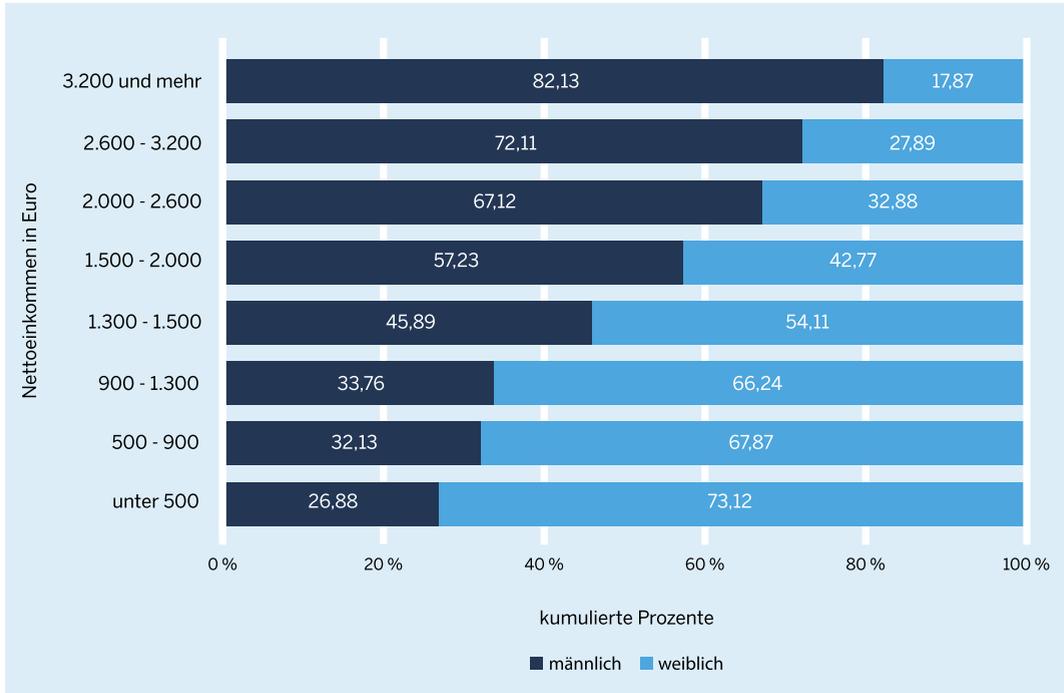
	Vollzeit	Teilzeit <sup>1</sup>	geringfügig
<b>Gesamt</b>	4.018	1.982	338
<b>Männer</b>	4.246	2.137	332
<b>Frauen</b>	3.480	1.951	342

1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten als teilzeitbeschäftigt, wenn ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmender. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt. (IT.NRW, 2018f)

### 3.7 Verdienst/Nettoeinkommen.

Beim Brutto-Monatsverdienst (Beschäftigte im produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich) zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Sowohl bei den in Vollzeit als auch bei den in Teilzeit Beschäftigten in NRW haben Männer einen höheren Brutto-Monatsverdienst als Frauen. Lediglich unter den geringfügig Beschäftigten in NRW haben Frauen einen leicht höheren Brutto-Monatsverdienst (IT.NRW, 2018f, eigene Berechnungen) (siehe Tabelle 4).

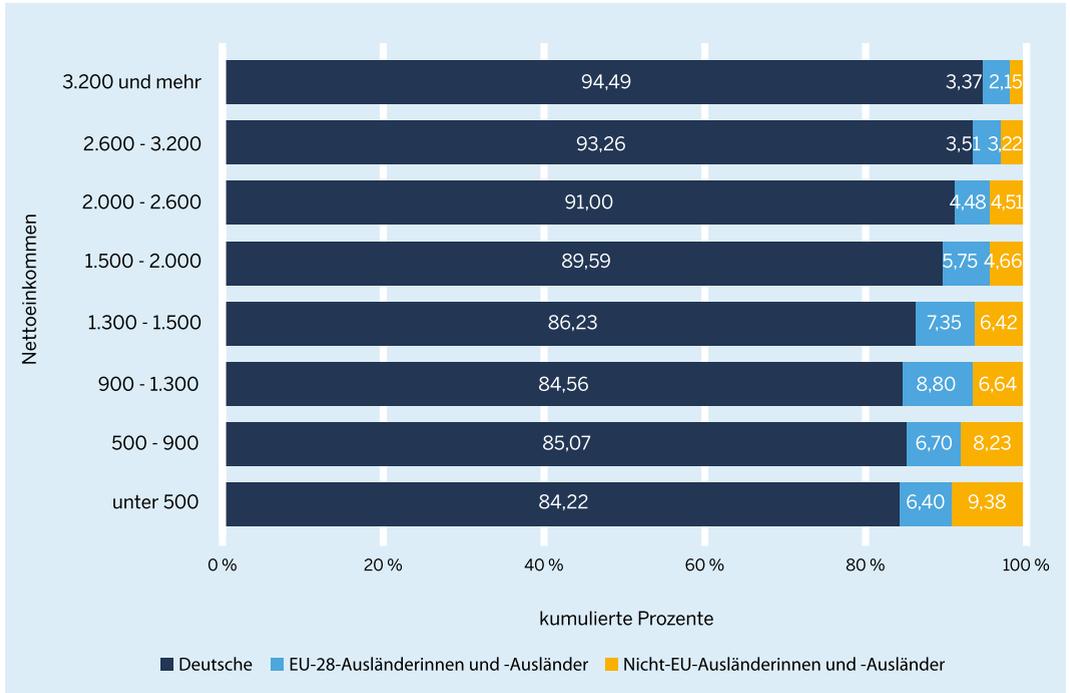
Weitere Statistiken zum Netto-Einkommen zeigen, dass fast 50 Prozent der Frauen ein Netto-Einkommen von weniger als 1.300 Euro monatlich haben. Bei den Männern sind dies weniger als 20 Prozent. Ein Netto-Einkommen von über 2.000 Euro kann fast die Hälfte der Männer in NRW (48,9 Prozent) vorweisen, hingegen nur 20,9 Prozent der Frauen.

**Abbildung 7: Nettoeinkommen – Verteilung nach Geschlecht.**

Datenbasis: IT.NRW, 2018b, eigene Berechnungen

Abbildung 7 zeigt, dass bei höheren Nettoeinkommen der Anteil der Männer deutlich überwiegt und wiederum bei niedrigen Einkommensstufen bis 1.300 Euro der Anteil der Frauen deutlich erhöht ist.

Mit Blick auf das Einkommen zeigen sich deutliche Unterschiede nach Staatsbürgerschaft: 31,1 Prozent der Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft in NRW geben ein Netto-Einkommen von unter 1.300 Euro an, bei den Personen ohne deutsche, aber mit einer EU-Staatsbürgerschaft in NRW (42,9 Prozent) und den Personen ohne Staatsbürgerschaft eines EU-Staates (47,5 Prozent) ist dieser Anteil deutlich höher. Von den Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft in NRW geben 37,4 Prozent ein Netto-Einkommen von über 2.000 Euro an. Bei den Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft liegt dieser Anteil unter 25 Prozent (IT.NRW, 2018b, eigene Berechnungen) (siehe Abbildung 8).

**Abbildung 8: Nettoeinkommen – Verteilung nach Staatsangehörigkeit.**

Datenbasis: IT.NRW, 2018b, eigene Berechnungen

### 3.8 Wirtschaftszweige.

In Bezug auf die verschiedenen Wirtschaftszweige zeigen sich differenzierte Ergebnisse nach Geschlecht sowie nach Herkunft (Staatsangehörigkeit). Im verarbeitenden Gewerbe arbeiten 29,0 Prozent der Männer, jedoch nur 10,3 Prozent der Frauen. Im Baugewerbe arbeiten ebenfalls relativ mehr Männer als Frauen. Von allen erwerbstätigen Männern arbeiten 7,8 Prozent im Baugewerbe, jedoch nur 1,3 Prozent aller Frauen. Im Bereich Erziehung und Unterricht sind 5,6 Prozent der Frauen tätig. Bei den Männern liegt dieser Anteil niedriger (2,2 Prozent). Besonders deutlich zeigt sich ein Geschlechtsunterschied im Gesundheits- und Sozialwesen: 26,4 Prozent der Frauen und nur 6,9 Prozent der Männer sind in diesem Bereich tätig (IT.NRW, 2017, eigene Berechnungen).

Von den Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft arbeiten 7,8 Prozent im Gastgewerbe, von jenen mit deutscher Staatsbürgerschaft jedoch nur 2,6 Prozent. 5,1 Prozent der Beschäftigten mit deutscher Staatsbürgerschaft arbeiten in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung oder Sozialversicherung. Bei Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft beträgt der Anteil nur 1,3 Prozent (IT.NRW, 2017, eigene Berechnungen).

In den folgenden Wirtschaftszweigen arbeiten mit über 60 Prozent der Beschäftigten überwiegend Männer: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; verarbeitendes Gewerbe; Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung und ähnliche Bereiche; Baugewerbe; Verkehr und Lagerei sowie Information und Kommunikation. Dahingegen ist der Frauenanteil in den folgenden Wirtschaftszweigen besonders hoch (über 60 Prozent): öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen; sonstige Dienstleistungen sowie in privaten Haushalten (IT.NRW, 2017, eigene Berechnungen). In den folgenden Wirtschaftszweigen sind überdurchschnittlich<sup>2</sup> viele Beschäftigte ohne deutsche Staatsbürgerschaft tätig: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; Baugewerbe; Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe; sonstige Unternehmensdienstleistungen; Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie private Haushalte (IT.NRW, 2017, eigene Berechnungen).

### **Zusammenfassung.**

Die Analyse arbeitsweltbezogener Kennzahlen zeigt, dass – bezogen auf alle Erwerbstätigen – Männer und Frauen etwa gleich verteilt sind und etwa ein Viertel aller Erwerbstätigen in NRW einen Migrationshintergrund hat. Die Erwerbstätigenquote liegt jedoch bei Männern deutlich höher als bei Frauen. Gleiches gilt für Erwerbstätige mit deutscher Staatsbürgerschaft im Vergleich zu jenen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Unter den Arbeitslosen hat mehr als die Hälfte einen Migrationshintergrund. Auch ist die Arbeitslosenquote bei Personen nicht-deutscher Staatsbürgerschaft deutlich erhöht.

Mit Blick auf verschiedene Beschäftigungsverhältnisse wird deutlich, dass Frauen sowie Personen nicht-deutscher Staatsangehörigkeit und/oder mit Migrationshintergrund deutlich häufiger geringfügig beschäftigt sind. Bei den Teilzeitbeschäftigten sind Frauen deutlich überrepräsentiert, während Vollzeitbeschäftigung primär

---

<sup>2</sup> 10,5% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben keine deutsche Staatsbürgerschaft. (IT.NRW, 2018c)

bei Männern vorliegt. Insgesamt sind Frauen und Beschäftigte nicht-deutscher Staatsbürgerschaft häufiger atypisch beschäftigt. Eine weitere Differenzierung zeigt sich im Hinblick auf die Wirtschaftszweige: Ein deutlich höherer Anteil der Männer ist im verarbeitenden und Baugewerbe tätig, wohingegen der Anteil der Frauen in Unterricht und Erziehung und vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen deutlich höher liegt als der der Männer. Bei den Beschäftigten nicht-deutscher Staatsbürgerschaft ist der Anteil der im Gastgewerbe Tätigen deutlich höher als bei jenen mit deutscher Staatsbürgerschaft.

Schließlich weisen die Daten auf geringere Einkommenshöhen bei Frauen und Beschäftigten nicht-deutscher Staatsbürgerschaft hin.

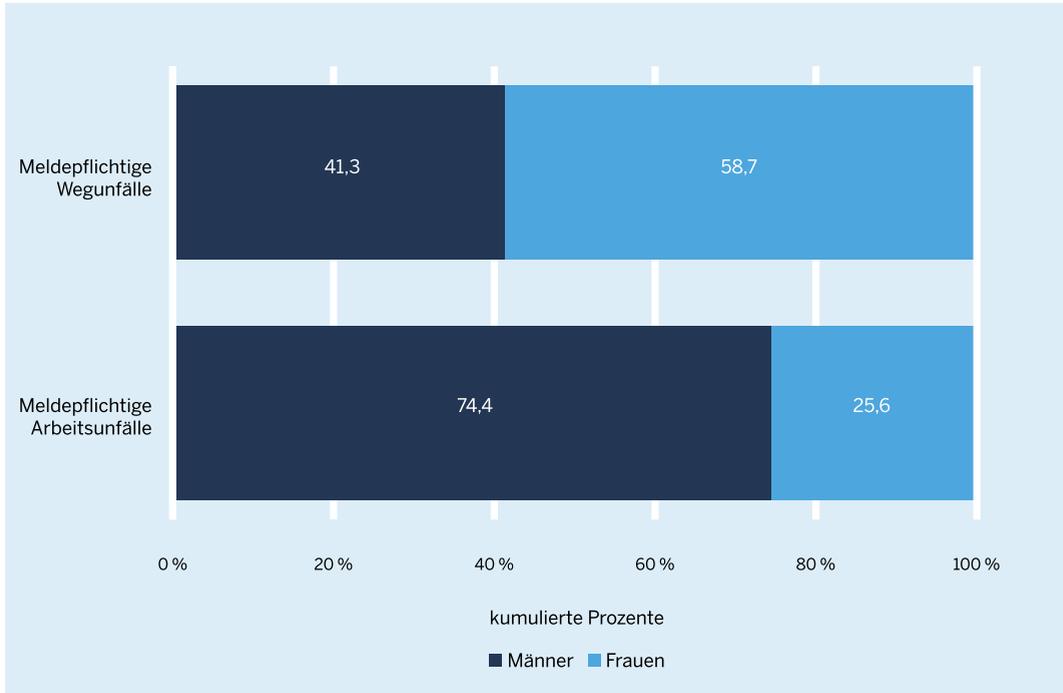
## 4. Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit.

### 4.1 Arbeits- und Wegeunfälle.

Insgesamt wurden (deutschlandweit) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) im Jahr 2016 1.063.141 (meldepflichtige) Arbeits- und Wegeunfälle gemeldet. Darunter fallen 877.071 Arbeitsunfälle und 186.070 Wegeunfälle (DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017a).

Geschlecht: 69,3 Prozent der meldepflichtigen Unfälle (deutschlandweit) entfallen auf Männer und 30,6 Prozent auf Frauen (DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017b). Differenziert nach Arbeits- und Wegeunfällen zeigt sich: Meldepflichtige Arbeitsunfälle (kein Straßenverkehrsunfall) verteilen sich zu 74,4 Prozent auf Männer und 25,6 Prozent auf Frauen (DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017b). Meldepflichtige Wegeunfälle (kein Straßenverkehrsunfall) verteilen sich hingegen zu 41,3 Prozent auf Männer und 58,7 Prozent auf Frauen (siehe Abbildung 9) (DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017b).

Unfälle nach Herkunft: 93,8 Prozent der meldepflichtigen Unfälle (deutschlandweit) entfallen auf Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft, 3,6 Prozent entfallen auf Personen mit einer anderen Staatsbürgerschaft. Für die restlichen 2,5 Prozent fehlen entsprechende Angaben (DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017b).

**Abbildung 9: Meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle 2016 nach Geschlecht.**

(DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017b); Unfälle: kein Straßenverkehrsunfall

Eine Auswertung der absoluten Unfallzahlen nach Staatsangehörigkeit (deutschlandweit) zeigt, dass von allen Versicherten ohne deutsche Staatsbürgerschaft türkische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die meisten meldepflichtigen Unfälle haben. Dies entspricht ihrem Anteil an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft. In absoluten Unfallzahlen folgen Versicherte aus Polen und Italien (DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017b). Daten der Arbeits- und Sozialstatistik (BRD) zeigen, dass Personen mit anderer Staatsangehörigkeit als der deutschen – und dabei insbesondere Beschäftigte mit türkischer Staatsangehörigkeit – deutlich höhere relative Anteile an Arbeitsunfällen aufwiesen (Robert Koch-Institut, 2008).

## 4.2 Arbeitsunfähigkeit.

### 4.2.1 Krankenstand, Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage) und -fälle (AU-Fälle).

Die Kennzahlen<sup>3</sup> zur Arbeitsunfähigkeit zeigen, dass die Betroffenheitsquote einer Krankschreibung bzw. eines Falls von Arbeitsunfähigkeit (AU) in NRW leicht unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Der Krankenstand in NRW ist hingegen vergleichbar mit den bundesweiten Daten. Weitere Angaben zu AU-Fällen (pro 100 VJ) sowie AU-Tagen (pro 100 VJ) in NRW rangieren leicht unter dem Bundesdurchschnitt, während die Falldauern geringfügig höher liegen (siehe Tabelle 5).

**Tabelle 5: Kennzahlen zur Arbeitsunfähigkeit in NRW und bundesweit.**

	NRW	bundesweit
<b>Betroffenheitsquote<sup>1</sup> (in %)</b>	56,1	57,5
<b>Krankenstand<sup>2</sup> (in %)</b>	3,9	3,9
<b>AU-Fälle (pro 100 VJ)<sup>3</sup></b>	119	124
<b>AU-Tage (pro 100 VJ)<sup>3</sup></b>	1.723	1.758
<b>AU-Tage Falldauer<sup>1</sup></b>	13,8	13,5

Datenbasis: 1) BARMER GEK, 2016; 2) DAK-Gesundheit, 2017, 2018;  
3) BARMER, 2018, AU=Arbeitsunfähigkeit, VJ=Versichertenjahr

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Arbeitsunfähigkeitsdaten zeigt, dass die Betroffenheitsquote und der Krankenstand bei Frauen höher liegen als bei Männern. Bei den Frauen sind mehr AU-Fälle (pro 100 VJ) und mehr AU-Tage (pro 100 VJ) zu verzeichnen. Im Hinblick auf die Falldauer der AU zeigt sich kein Unterschied zwischen den Geschlechtern (siehe Tabelle 6).

3 In der Auswahl der Kennzahlen wurde mit dem Ziel der Repräsentativität auf jene Daten fokussiert, welche den aktuellsten Fokus auf das Land NRW bieten (vgl. Kapitel 2.1). Die Auswahl bestimmter Kassen begründet sich dadurch.

**Tabelle 6: Kennzahlen zur Arbeitsunfähigkeit in NRW nach Geschlecht.**

	Frauen	Männer
<b>Betroffenheitsquote<sup>1</sup> (in %)</b>	58,7	53,9
<b>Krankenstand<sup>2</sup> (in %)</b>	4,2	3,7
<b>AU-Fälle<sup>1</sup> (pro 100 VJ)</b>	135	118
<b>AU-Tage<sup>1</sup> (pro 100 VJ)</b>	1.844	1.658
<b>AU-Tage Falldauer<sup>1</sup></b>	13,7	14,0

Datenbasis: 1) BARMER GEK, 2016; 2) DAK-Gesundheit, 2017;  
 AU=Arbeitsunfähigkeit, NRW=Nordrhein-Westfalen, VJ=Versichertenjahre

Die Aussagen zur Dimension Herkunft stützen sich auf (deutschlandweite) Daten des BKK Bundesverbandes (2007) zur Falldauer der AU-Tage. Die meisten AU-Tage haben Menschen mit türkischem Migrationshintergrund. Vergleichsweise hohe Fehlzeiten werden für Beschäftigte aus dem ehemaligen Jugoslawien sowie den Ländern Südeuropas gemeldet. Geringe Krankheitsausfälle finden sich bei Beschäftigten asiatischer Länder (siehe Tabelle 7) (BKK Bundesverband, 2007).

**Tabelle 7: AU-Tage: Falldauer nach Migrationshintergrund (bundesweit 2006).**

Herkunft	Anzahl Tage
<b>Deutschland</b>	12,2
<b>Türkei</b>	18,2
<b>ehemaliges Jugoslawien</b>	16,7
<b>Südeuropa</b>	15,7
<b>Afrika</b>	13,3
<b>übriges Westeuropa</b>	12
<b>übriges Osteuropa</b>	9,7
<b>asiatische Länder</b>	8,8

Datenbasis: BKK Bundesverband, 2007;  
 AU=Arbeitsunfähigkeit

Diese Ergebnisse sind vor dem Hintergrund zu interpretieren, dass Beschäftigte nicht-deutscher Staatsbürgerschaft häufiger in körperlichen Tätigkeiten und Tätigkeiten mit größeren gesundheitlichen Risiken arbeiten (vergleiche Kapitel 3.8).

Auffallend bei den Beschäftigten aus der Türkei und aus Südosteuropa ist der deutlich höhere Krankenstand der Frauen im Vergleich zu den Männern. Bei den meisten übrigen Nationalitätengruppen ist es genau umgekehrt: Hier sind die Männer häufiger arbeitsunfähig (BKK Bundesverband, 2007).

#### **4.2.2 Zugrunde liegende Ursachen/Erkrankungen der Arbeitsunfähigkeit.**

##### ***AU und Arbeitsunfälle.***

117.541 der deutschlandweiten AU-Fälle gehen auf Arbeitsunfälle zurück. 85,9 Prozent davon entfallen auf Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft und 14,1 Prozent auf Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (Robert Koch-Institut, 2008). Von den Letzteren haben 49,6 Prozent die türkische Staatsbürgerschaft. Bei Betroffenen mit deutscher Staatsbürgerschaft entfallen 81,3 Prozent der AU-Fälle durch Arbeitsunfälle auf Männer und 18,7 Prozent auf Frauen. Bei Betroffenen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sind es 88,3 Prozent Männer und 11,7 Prozent Frauen (Robert Koch-Institut, 2008).

##### ***AU und Krankheiten/Diagnosen.***

Die Statistiken der Gesetzlichen Krankenkassen zur Arbeitsunfähigkeit geben neben den bereits dargestellten quantitativen Angaben auch Informationen zu den Gründen der Krankschreibungen und fassen diese in Diagnosegruppenszusammen. Hinweise, ob die Erkrankungen auf Belastungen in der Arbeit zurückgeführt werden können, enthalten diese Daten nicht.

Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes sowie psychische Erkrankungen sind die häufigsten Ursachen für eine Arbeitsunfähigkeit (DAK-Gesundheit, 2017). Zusammen mit der Diagnosegruppe „Krankheiten des Atmungssystems“ verursachten diese Erkrankungsarten rund 54 Prozent des Krankenstandes in NRW (DAK-Gesundheit, 2017). Die Rangfolge der häufigsten Krankheitsarten in NRW entspricht der bundesweiten Verteilung (DAK-Gesundheit, 2017).

*AU-Fälle je 100 VJ und Diagnosegruppen (nach Geschlecht).*

Der Großteil der AU-Fälle je 100 VJ verteilt sich in NRW auf Krankheiten des Atmungssystems (38 AU-Fälle je 100 VJ), des Muskel-Skelett-Systems (18,1 AU-Fälle je 100 VJ), des Verdauungssystems (13,2 AU-Fälle je 100 VJ), gefolgt von infektiösen und parasitären Krankheiten (13,2 AU-Fälle je 100 VJ) sowie Verletzungen (9,7 AU-Fälle je 100 VJ) und psychische und Verhaltensstörungen (7 AU-Fälle je 100 VJ) (BARMER GEK, 2016).

Differenzen nach Geschlecht zeigen sich bei den AU-Fällen je 100 VJ insbesondere in den folgenden Diagnosen: Frauen sind stärker von Krankheiten des Atmungssystems betroffen als Männer, dagegen in geringem Maße von infektiösen und parasitären Krankheiten und häufiger von psychischen und Verhaltensstörungen. Männer hingegen sind stärker als Frauen von Muskel-Skelett-Erkrankungen betroffen und ebenso von Verletzungen und Vergiftungen (siehe Tabelle 8) (BARMER GEK, 2016).

**Tabelle 8: AU-Fälle je 100 VJ – Erkrankungen nach Geschlecht.**

	Frauen	Männer
<b>Krankheiten des Atmungssystems</b>	42,1	34,2
<b>infektiöse und parasitäre Krankheiten</b>	13,8	12,7
<b>psychische und Verhaltensstörungen</b>	8,8	5,5
<b>Muskel-Skelett-Erkrankungen</b>	16,7	19,3
<b>Verletzungen und Vergiftungen</b>	11,4	7,7

AU=Arbeitsunfähigkeit, VJ=Versichertenjahre, Datenbasis: BARMER GEK 2016

*AU-Tage je Fall und Diagnosegruppen (nach Geschlecht).*

Der Großteil der AU-Tage je Fall entfällt in NRW auf psychische und Verhaltensstörungen (50,2 AU-Tage je Fall), Neubildungen (43,7 AU-Tage je Fall), Herz-Kreislauf-Erkrankungen (25,3 AU-Tage je Fall) und Muskel-Skelett-Erkrankungen (21,4 AU-Tage je Fall) (BARMER GEK, 2016).

Differenzen nach Geschlecht bei den AU-Tagen je Fall zeigen sich insbesondere bei folgenden Diagnosen: Männer sind bei psychischen und Verhaltensstörungen sowie

bei Krankheiten des Kreislaufsystems länger arbeitsunfähig als Frauen. Dagegen sind Frauen bei Neubildungen und in geringem Maße bei Muskel-Skelett-Erkrankungen länger arbeitsunfähig (siehe Tabelle 9) (BARMER GEK, 2016).

**Tabelle 9: AU-Tage je Fall – Erkrankungen nach Geschlecht.**

	Frauen	Männer
<b>Neubildungen</b>	47,3	38,9
<b>Krankheiten des Kreislaufsystems</b>	19,1	30
<b>psychische und Verhaltensstörungen</b>	47,9	53,4
<b>Muskel-Skelett-Erkrankungen</b>	22,6	20,5

AU=Arbeitsunfähigkeit, Datenbasis: BARMER GEK 2016

*AU-Tage (nach deutscher/nicht-deutscher Staatsangehörigkeit) .*

Für die Daten der Betriebskrankenkasse (BKK) 1997 wurden Sonderberechnungen durchgeführt, die einen Vergleich zwischen Versicherten mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft nach Diagnosegruppen ermöglichen. Demnach liegen die AU-Tage bei Versicherten ohne deutsche Staatsbürgerschaft bei folgenden Diagnosegruppen höher als bei Versicherten mit deutscher Staatsbürgerschaft: Krankheiten des Skelettsystems, der Muskeln und des Bindegewebes, psychiatrische Erkrankungen, nicht weiter bezeichnete Krankheiten sowie Herzkreislaufkrankungen und Komplikationen bei Schwangerschaft und Geburt. Neubildungen werden hingegen bei Versicherten ohne deutsche Staatsbürgerschaft seltener registriert. Am deutlichsten sind die Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft bei psychiatrischen Erkrankungen. Bei den Männern sind die Unterschiede bei Erkrankungen des Verdauungssystems sowie Störungen des Ernährungs-, Stoffwechsel- und Immunsystems am größten (Robert Koch-Institut, 2008).

### **4.3 Berufskrankheiten.**

Insgesamt wurden im Jahr 2016 deutschlandweit 18.783 Berufserkrankungen anerkannt. 92,6 Prozent davon wurden bei Männern und 2,4 Prozent bei Frauen diagnostiziert (GBE Bund, 2016). Bei einzelnen berufsbedingten Erkrankungen zeigen sich Unterschiede nach Geschlecht. Bei den Männern dominieren

Lärmschwerhörigkeit, sonstige Erkrankungen und Asbestose. Bei den Frauen hingegen sind es sonstige Erkrankungen, gefolgt von Hauterkrankungen und Allergien (GBE Bund, 2016) (siehe Tabelle 10).

**Tabelle 10: Top 3 der Berufskrankheiten nach Geschlecht (Anteil an allen BK).**

<b>Frauen</b>	<b>in %</b>
sonstige Erkrankungen	48,02
Hauterkrankungen	18,67
Allergien	11,61
<b>Männer</b>	<b>in %</b>
Lärmschwerhörigkeit	34,81
sonstige Erkrankungen	32,35
Asbestose	21,16

BK=Berufskrankheiten, Datenbasis: GBE Bund 2016

Bei der Dimension Herkunft lässt sich erkennen, dass Beschäftigte mit türkischer Staatsbürgerschaft (deutschlandweit) zwischen 1995 und 2000 proportional etwa doppelt so viele Berufskrankheiten hatten wie jene mit deutscher Staatsbürgerschaft (Robert Koch-Institut, 2008). Demnach sind Beschäftigte mit türkischer Staatsangehörigkeit deutschlandweit überproportional von Berufskrankheiten betroffen: Ihr Anteil an den anerkannten Berufskrankheiten ist etwa doppelt so hoch wie ihr Anteil an den Beschäftigten (Robert Koch-Institut, 2008). Asbestbedingte Lungenerkrankungen treten bei Personen nicht-deutscher Staatsbürgerschaft hingegen im Durchschnitt seltener als bei Deutschen auf (Razum, Voigtlander, Brzoska & et al., 2009 zitiert nach Broszka et al., 2010). Razum et al. (2009) berichten dass sich das Risiko von Berufskrankheiten zwischen Beschäftigten mit deutscher und ohne deutsche Staatsbürgerschaft über die Zeit angleicht. Dies gilt ebenso für Beschäftigte mit türkischer Staatsbürgerschaft (keine Angaben zur Region; wahrscheinlich deutschlandweit) (Razum et al., 2009 zitiert nach Broszka et al., 2010).

## 4.4 Gesundheitliche Beschwerden.

### 4.4.1 Gender.

#### *Subjektiver Gesundheitszustand.*

Daten der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung liefern Informationen zum allgemeinen Gesundheitszustand. Diesen beschreiben (deutschlandweit) 34,3 Prozent der Männer als ausgezeichnet bis sehr gut, 53,5 Prozent als gut und 12,2 Prozent als weniger gut bis schlecht. Bei den Frauen sind es nur 29,5 Prozent, die ihren Gesundheitszustand als sehr gut bis ausgezeichnet beschreiben; 54,4 Prozent beschreiben ihn als gut, 16,2 Prozent als weniger gut bis schlecht (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA], 2012a). Spezifische Daten – zum Beispiel zur Nachtarbeit – machen deutlich, dass jede fünfte schichtarbeitende Frau ohne Nachtarbeit (deutschlandweit) von einem weniger guten oder schlechten Gesundheitszustand berichtet. Bei den schichtarbeitenden Männern sowie bei den männlichen Schichtarbeitern mit Nachtschicht fällt dieser Anteil geringer aus (Leser, Tisch & Tophoven, 2016). Die Daten verweisen somit auf einen besseren subjektiven Gesundheitszustand bei Männern.

#### *Erschöpfung.*

Frauen sind häufiger von Beschwerden in Form von „Erschöpfung“ betroffen als Männer. Daten des Arbeitszeitreports 2016 zeigen, dass 58 Prozent der Frauen Ermüdung und Erschöpfung angeben, bei den Männern sind es nur 49 Prozent (deutschlandweit) (BAuA, 2016). Dies stützen auch Daten aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ 2017: Danach geben 47 Prozent der Frauen (deutschlandweit) an, nach der Arbeit „oft“ oder „sehr häufig“ zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Bei den Männern liegt dieser Anteil bei 39 Prozent (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2017). In Summe haben in Vollzeit arbeitende Frauen (deutschlandweit) die meisten Beschwerden, fühlen sich am ehesten emotional und körperlich erschöpft und schätzen ihren Gesundheitszustand am schlechtesten ein (BAuA, 2012b). Auch für NRW zeigen Ergebnisse der LIA.nrw-Befragung 2013, dass mehr Frauen als Männer von Erschöpfung aufgrund der Arbeit berichten, nämlich 49 Prozent zu 43 Prozent. Außerdem geben 43 Prozent der Frauen an, nicht abschalten zu können. Bei den Männern sind dies nur 38 Prozent (LIA.nrw, 2014).

### Spezifische Beschwerden.

Bei der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurden auch spezifische Gesundheitsbeschwerden abgefragt. Hier zeigt sich ebenfalls eine stärkere Beschwerdebhäufigkeit bei Frauen. Lediglich Schmerzen in den Knien werden häufiger von Männern berichtet. Frauen berichten vermehrt von Schmerzen im Nacken-/Schulterbereich, geschwollenen Beinen, Kopfschmerzen, Augenbeschwerden, nächtlichen Schlafstörungen, Nervosität und Reizbarkeit, Niedergeschlagenheit und körperlicher sowie emotionaler Erschöpfung (siehe Tabelle 11) (BAuA, 2012a).

**Tabelle 11: Gesundheitliche Beschwerden bei der Arbeit in Prozent (Angabe=Ja) – Unterschiede nach Geschlecht – bundesweite Daten.**

	Männer	Frauen
<b>Schmerzen in den Knien</b>	24,2	18,7
<b>Schmerzen im Nacken-/Schulterbereich</b>	39,7	63,5
<b>geschwollene Beine</b>	6,3	16,4
<b>Kopfschmerzen</b>	26,6	45,3
<b>Augenbeschwerden</b>	17,8	26
<b>nächtliche Schlafstörungen</b>	24,5	32,9
<b>Nervosität und Reizbarkeit</b>	26,2	34,2
<b>Niedergeschlagenheit</b>	19,4	27,2
<b>körperliche Erschöpfung</b>	33,8	42,2
<b>emotionale Erschöpfung</b>	21,3	32,5

Datenbasis: BAuA, 2012a

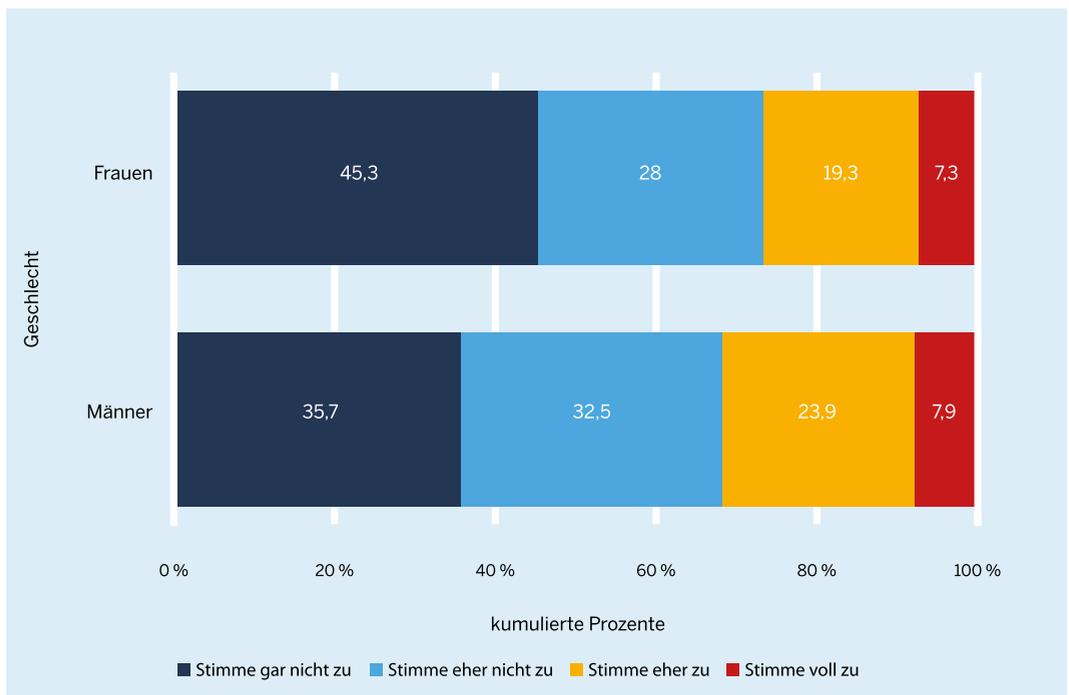
Eine ergänzende Analyse der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung in NRW durch das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) bekräftigt und ergänzt die Erkenntnisse für das Land NRW. So geben Frauen auch in NRW häufiger Gesundheitsbeschwerden bei der Arbeit an. Einzige Ausnahme bilden die Angaben zu „fehlenden sozialen Kontakte, Einsamkeit“, die häufiger von Männern gemacht werden (siehe Tabelle 12).

**Tabelle 12: Gesundheitliche Beschwerden bei der Arbeit in Prozent (Angabe=Ja) – Unterschiede nach Geschlecht – Daten für NRW.**

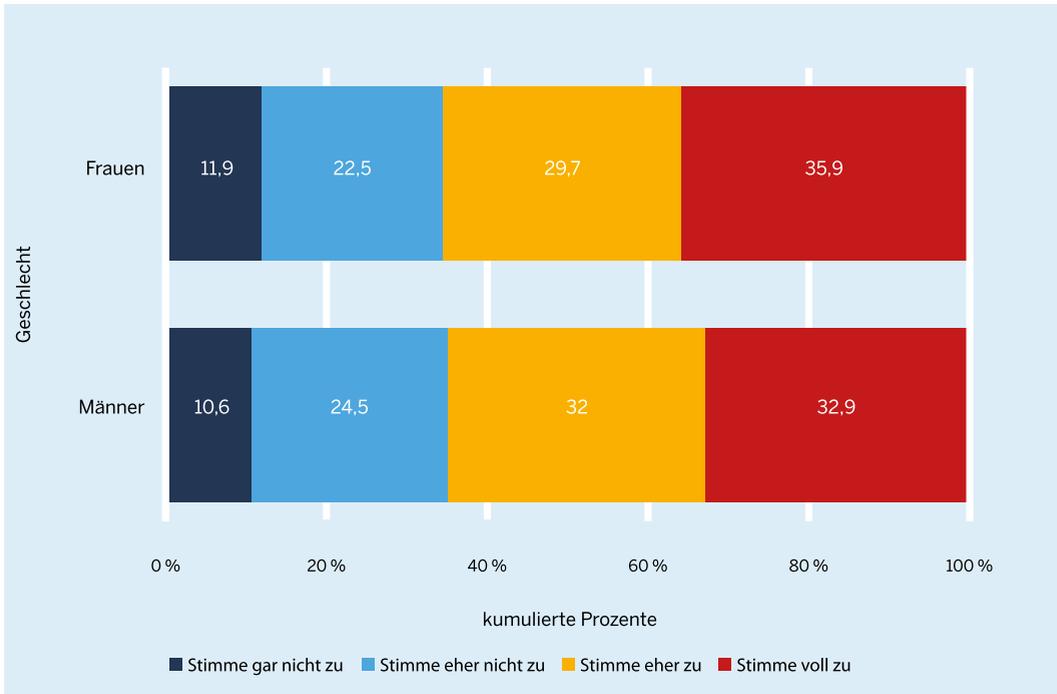
	Frauen	Männer
<b>Kopfschmerzen</b>	36,5	22,8
<b>Atemwegserkrankungen</b>	12,2	8,3
<b>Infektionserkrankungen</b>	14,2	8,3
<b>Angstgefühl bei und vor der Arbeit</b>	10,2	6,3
<b>Wut, Verärgerung</b>	43,7	39,9
<b>Erschöpfung</b>	49,4	42,8
<b>fehlende soziale Kontakte, Einsamkeit</b>	7,5	10,5

Datenbasis: LIA.nrw, 2014 (Daten bereitgestellt)

**Abbildung 10: „Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke“ – nach Geschlecht (SOEP 2016 NRW, eigene Berechnungen).**



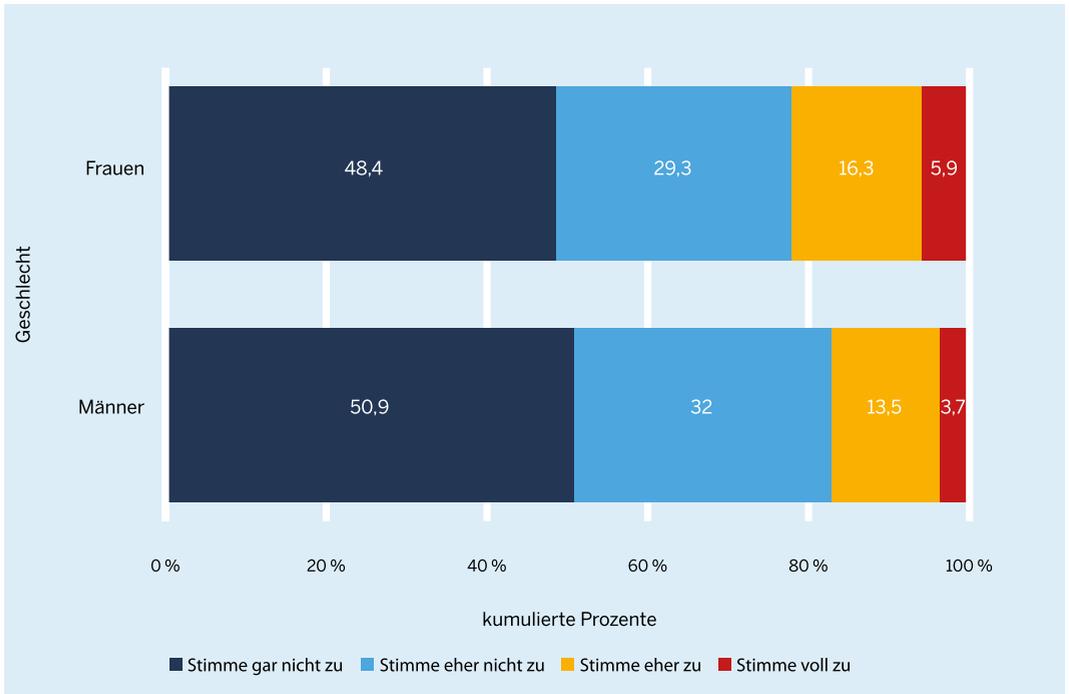
**Abbildung 11: „Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht“ – nach Geschlecht“ (SOEP 2016 NRW, eigene Berechnungen).**



### *Mentale Beschwerden/Gedanken an die Arbeit.*

Männer in NRW geben häufiger als Frauen an, bereits beim Aufwachen an Arbeitsprobleme zu denken (siehe Abbildung 10) (SOEP/Daten für NRW, 2016). Dagegen geben Männer etwas häufiger an, dass sie nach der Arbeit leicht abschalten können (siehe Abbildung 11) (NRW/deutschlandweit) (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2012; SOEP/Daten für NRW, 2016). Frauen geben häufiger als Männer an, nachts nicht schlafen zu können, wenn sie Aufgaben auf den nächsten Tag verschieben mussten. (siehe Abbildung 12) (NRW) (SOEP/Daten für NRW, 2016).

**Abbildung 12: „Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen“ – nach Geschlecht (SOEP 2016 NRW, eigene Berechnungen).**



#### 4.4.2 Ethnische Herkunft.

Zu den gesundheitlichen Beschwerden mit Blick auf die Dimension Herkunft liegen deutlich weniger Erkenntnisse vor als für die Dimension Geschlecht.

##### *Subjektiver Gesundheitszustand, Wohlbefinden und Erschöpfung.*

Das psychische Wohlbefinden ist bei Geringqualifizierten mit Migrationshintergrund besser ausgeprägt (82 Prozent) als bei Geringqualifizierten ohne Migrationshintergrund (67 Prozent) (keine Angabe zur Region) (Clasen, Busch, Vowinkel & Winkler, 2013). Dennoch geben etwas mehr Geringqualifizierte mit Migrationshintergrund (46 Prozent) als jene ohne Migrationshintergrund (43 Prozent) an, dass sie unter emotionaler Erschöpfung leiden (Clasen et al., 2013).

##### *Spezifische Beschwerden.*

Hinsichtlich der Angaben zu Schmerzen und gesundheitlichen Beschwerden während oder nach der Arbeit (bei Vollzeit-Beschäftigung) zeigen sich deutschlandweit in den folgenden Bereichen deutliche Unterschiede zwischen Personen deutscher Staatsangehörigkeit mit und ohne Migrationshintergrund und Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft (Oldenburg, Siefer & Beermann, 2010):

In fast allen Bereichen berichten Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit ohne Migrationshintergrund in geringerem Maße über Beschwerden als Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Bei Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft wird dies zum Teil noch deutlicher. Dies gilt vor allem für Schmerzen im unteren Rücken, im Nacken-/Schulterbereich, in den Armen und Händen, in den Knien, in den Beinen und Füßen/geschwollene Beine sowie für Kopfschmerzen, allgemeine Müdigkeit/Mattigkeit und Erschöpfung. Nächtliche Schlafstörungen und Niedergeschlagenheit werden von Beschäftigten deutscher Staatsangehörigkeit mit Migrationshintergrund häufiger angegeben als von Beschäftigten deutscher Staatsangehörigkeit ohne Migrationshintergrund (siehe Tabelle 13) (Oldenburg et al., 2010).

**Tabelle 13: Gesundheitliche Beschwerden (Angabe=Ja) während oder nach der Arbeit nach Migrationshintergrund – Angaben in Prozent.**

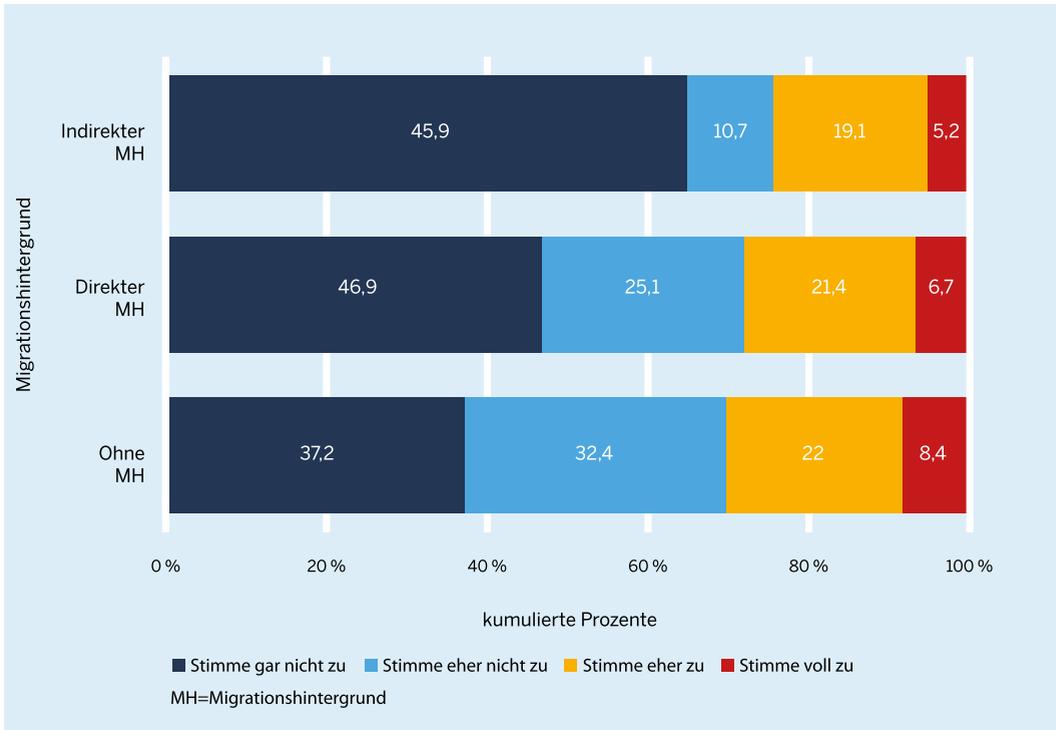
Beschwerden	deutsche Staatsangehörige ohne MH	deutsche Staatsangehörige mit MH	nicht-deutsche Staatsangehörige
Schmerzen im unteren Rücken	42,2	50,1	50,1
Schmerzen im Nacken-/Schulterbereich	44	49,6	51,9
Schmerzen in Armen und Händen	18,3	27,7	31,7
Schmerzen in den Knien	18,6	21,9	29,6
Schmerzen in den Beinen und Füßen, geschwollene Beine	18	27	27,8
Kopfschmerzen	27,7	34,5	35,9
Laufen der Nase/Niesreiz	12,3	14,5	16,5
Augen: Brennen, Schmerzen, Rötung, Jucken, Tränen	19,6	22,9	23,2
nächtliche Schlafstörungen	20,5	25,4	21,9
allg. Müdigkeit, Mattigkeit und Erschöpfung	43	49,7	57,8
Magen-, Verdauungsbeschwerden	10,6	11,4	14
Nervosität oder Reizbarkeit	27,7	33,1	34,1
Niedergeschlagenheit	18,6	21,2	20,8

Quelle: Oldenburg et al., 2010  
MH=Migrationshintergrund

#### *Mentale Beschwerden/Gedanken an die Arbeit.*

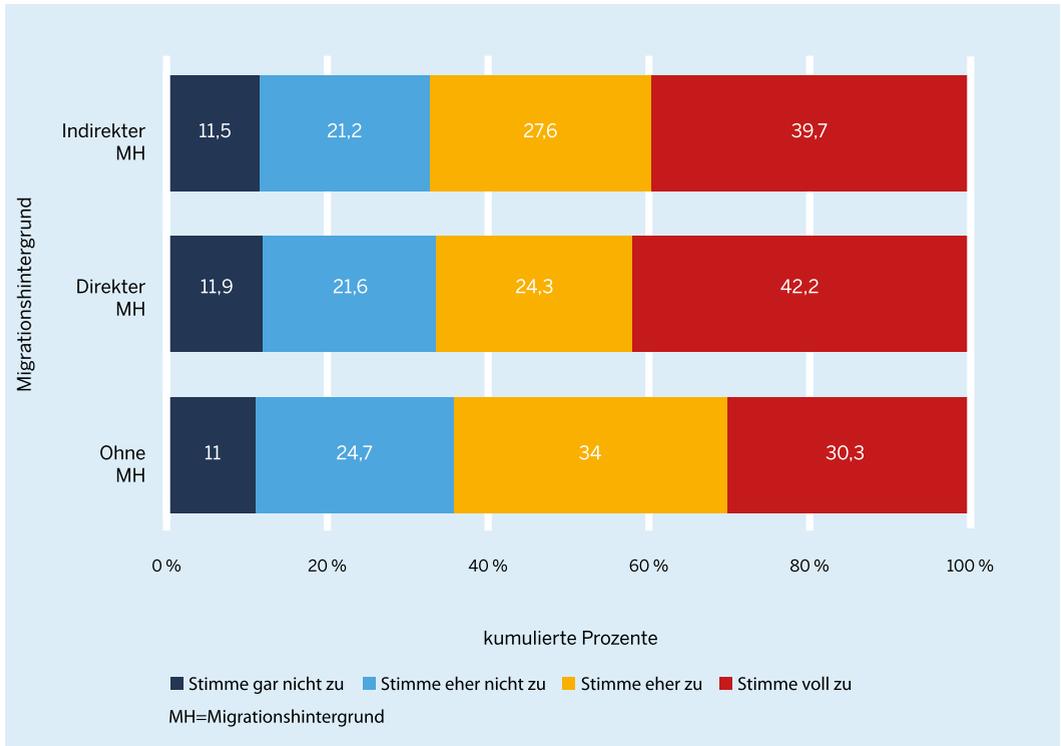
Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (in NRW) geben etwas häufiger als Beschäftigte mit (in-)direktem Migrationshintergrund an, bereits beim Aufwachen an Arbeitsprobleme zu denken (siehe Abbildung 13) (SOEP/Daten für NRW, 2016). Auch das Abschalten nach der Arbeit fällt Beschäftigten ohne Migrations-

**Abbildung 13: „Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke“ – nach Migrationshintergrund (SOEP 2016 NRW, eigene Berechnungen).**



hintergrund (in NRW) etwas schwerer (siehe Abbildung 14) (SOEP/Daten für NRW, 2016). Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sowie jene mit indirektem Migrationshintergrund (in NRW) geben etwas häufiger als Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund an, nachts nicht schlafen zu können, wenn sie wichtige Aufgaben auf den nächsten Tag verschoben haben (siehe Abbildung 15) (SOEP/Daten für NRW, 2016).

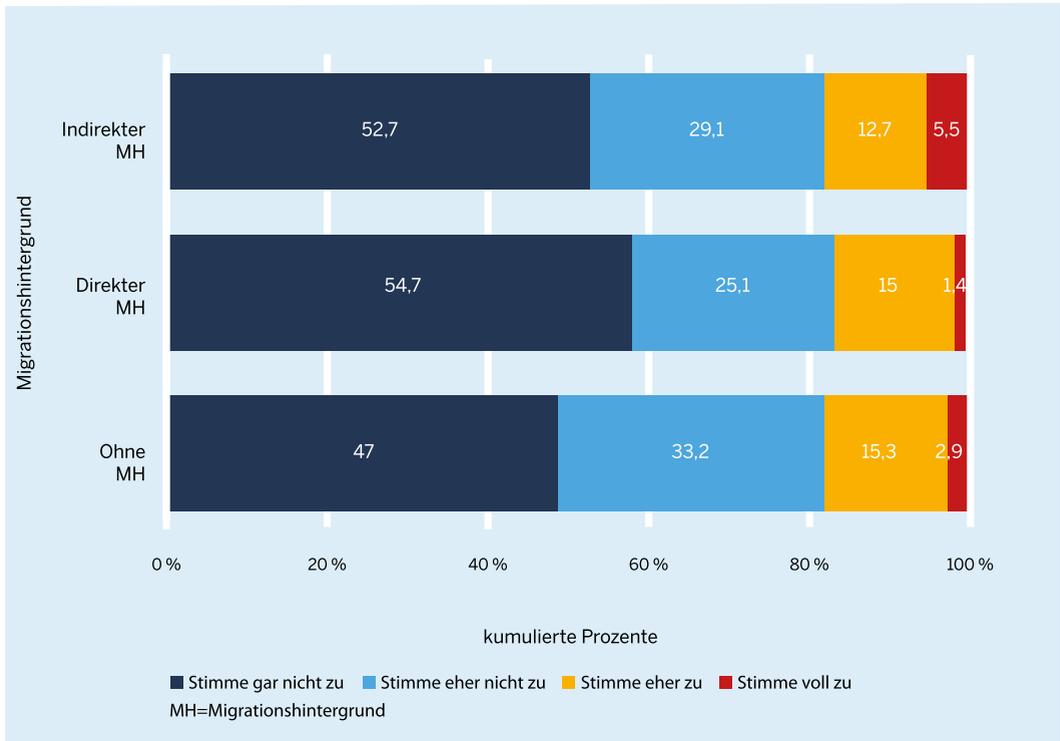
**Abbildung 14: „Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht“ – nach Migrationshintergrund (SOEP 2016 NRW, eigene Berechnungen).**



### Zusammenfassung.

Die Indikatoren zum Thema Gesundheit in der Arbeit differieren vielfach zwischen Männern und Frauen sowie zwischen der Herkunft der Beschäftigten. So sind insbesondere die Anteile von Männern und Beschäftigten aus der Türkei bei den Arbeitsunfällen erhöht. Insgesamt liegt der Krankenstand in NRW bei den Frauen leicht höher als bei Männern. Dabei verzeichnen Frauen mehr AU-Fälle und Männer eine geringfügig höhere AU-Falldauer. Als Diagnosen manifestieren sich bei Frauen stärker Krankheiten des Atmungssystems sowie psychische und Verhaltensstörungen, bei Männern hingegen Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems sowie Verletzungen und Vergiftungen. Bei Berufskrankheiten überwiegt wiederum der Anteil der Männer. Bei allen Personen mit Berufskrankheiten zeigen sich jedoch starke geschlechterdif-

**Abbildung 15: „Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen“ – nach Migrationshintergrund (SOEP 2016 NRW, eigene Berechnungen).**



ferenzierte Diagnosegruppen. So sind Männer vor allem von Lärmbelastung und Asbestose, Frauen häufiger von Hauterkrankungen und Allergien betroffen.

Darüber hinaus haben Männer einen subjektiv besseren Gesundheitszustand und sie sind weniger von der Arbeit erschöpft als Frauen.

In fast allen Bereichen zeigen Beschäftigte ohne Migrationshintergrund geringere Beschwerden als Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Bei Beschäftigten nicht-deutscher Staatsangehörigkeit zeigt sich dieser Unterschied zum Teil noch deutlicher.

## 5. Belastungen, Beanspruchungen und Risiken diverser Belegschaften.

### 5.1 Risiken diverser Belegschaften.

Gegenwärtig gibt es nur vereinzelte Forschungen zu Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund<sup>4</sup> im Kontext von Arbeitssicherheit und -schutz sowie Gesundheit (Starren, Hornikx & Luijters, 2013). Dabei ist die vorliegende Studienlage zum Teil widersprüchlich (Franken, 2016; Mensi-Klarbach, 2011). So werden einerseits positive Effekte multikultureller Teams festgestellt, andererseits wird diversen Teams ein erhöhtes Konfliktpotenzial zugeschrieben (vgl. Bassett-Jones, 2005; Dietz & Peterson, 2005; Franken, 2016; Froese et al., 2015; Mensi-Klarbach, 2011; Starren et al., 2013) bzw. es werden Kommunikationsschwierigkeiten und Missverständnisse konstatiert (vgl. Bassett-Jones, 2005; Franken, 2016; Starren et al., 2013; Süß, 2007). Süß begründet das Zustandekommen interkultureller Probleme in der Arbeitswelt damit, dass eigen- und fremdkulturelle Verhaltensweisen aufeinandertreffen (Süß, 2007). Vorurteile können dabei zu ernsthaften Arbeitsplatzkonflikten führen und die Arbeitsleistung und die physische und psychische Gesundheit von Beschäftigten beeinträchtigen (Dietz & Peterson, 2005).

### 5.2 Bedürfnisse, Belastungen und Beanspruchungen.

#### 5.2.1 Belastungen und Beanspruchungen durch körperliche Anforderungen.

Hinsichtlich der Belastungen und Beanspruchungen durch körperliche Anforderungen zeigen sich differenzierte Ergebnisse nach Geschlecht. Eine physische Gefährdung am Arbeitsplatz wird häufiger von Männern (26,3 Prozent; Frauen 22,2 Prozent) angegeben. Von jenen Personen, die eine physische Gefährdung angeben, geben Frauen etwas häufiger eine schwierige Körperhaltung (13,5 Prozent Frauen, 11,5 Prozent Männer), Männer etwas häufiger ein Hantieren mit schweren Lasten (Männer 5,5 Prozent; Frauen 3,5 Prozent) (Destatis, 2013) an. Diese Ergebnisse werden von der Beschäftigtenbefragung des LIA.nrw für das Land NRW bestätigt. Hier geben 18,2 Prozent der Frauen körperliche Zwangshaltungen an (Männer 16,7 Prozent), während mit 18,8 Prozent mehr Männer über körperlich schwere Arbeit berichten (Frauen 16,7 Prozent) (LIA.nrw, 2014). Erkenntnisse der Studie von

---

4 Kultureller Hintergrund bezieht sich an diesem Punkt auf „nationale“ Herkunft.

Leser et al. (2016) zur Tätigkeit in Schichtarbeit beschreiben, dass bei Männern ein negativer Zusammenhang zwischen Schichtarbeit und Gesundheit besteht, was nach den erfolgten Analysen besonders auf die physischen Arbeitsbelastungen und den Arbeiterstatus in der Schichtarbeit zurückzuführen ist. Nach einer Untersuchung der BAuA (2012) geben Männer etwas häufiger körperliche Anforderungen wie „Arbeit im Stehen“, „Schwer heben und tragen“, „Arbeiten mit den Händen bei besonderen Erfordernissen“ oder „Zwangshaltungen“ an. Frauen fühlen sich bei „häufiger“ Anforderung jedoch durchweg häufiger belastet (siehe Tabelle 14) (BAuA, 2012a). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich in einer Sonderauswertung des DGB-Indexes (2015): In Vollzeit tätige Frauen, die angeben, oft bis sehr häufig körperlich schwer zu arbeiten, geben zu 67 Prozent an, sich dadurch eher stark bis stark beansprucht zu fühlen. Bei den Männern liegt dieser Anteil bei 53 Prozent (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2015).

**Tabelle 14: Körperliche Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit (in Prozent).**

	Körperliche Belastungen und Beanspruchungen	Männer	Frauen
<b>Arbeit im Stehen</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	56,4	48,6
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	27,8	30,5
<b>Schwer heben und tragen</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	24,1	21,8
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	48,7	62,1
<b>Arbeiten mit den Händen bei besonderen Erfordernissen</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	43,5	40,5
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	18,1	20,8
<b>Zwangshaltungen</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	19,2	14,1
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	46,6	55,8

Datenquelle: BAuA, 2012a

Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind häufiger als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund körperlichen Belastungen und Umgebungsbelastung ausgesetzt (Grofmeyer, 2010; Oldenburg et al., 2010). Die einzige Ausnahme bildet das Arbeiten im Sitzen: Hier ist der Anteil von Beschäftigten, die dieser Belastung ausgesetzt sind, für Menschen mit deutschem Pass und ohne Migrationshintergrund höher (Oldenburg et al., 2010). Insbesondere Migranten türkischer Herkunft geben durchweg höhere Belastungen durch körperlich schwere Arbeit an (Vetter & Redmann,

2005 zitiert nach Grofmeyer, 2010; Vetter & Redmann, 2005). Weiterhin zeigt sich, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund nicht nur häufiger in belastenden Arbeitsbedingungen arbeiten, sondern sich durch diese wesentlich häufiger beansprucht fühlen (siehe Tabelle 15) (Oldenburg et al., 2010).

**Tabelle 15: Körperliche Belastungen und Beanspruchungen nach Migrationshintergrund (in Prozent).**

Arbeitsbedingungen und Belastungen durch		Deutsche ohne MH	Deutsche mit MH
<b>Arbeit im Stehen</b>	Belastung häufig	54,7	64,8
	Beanspruchung dadurch	23,3	38,9
<b>Arbeit im Sitzen</b>	Belastung häufig	56,1	41,5
	Beanspruchung dadurch	20,1	26,7
<b>Arbeit unter Zwangshaltungen</b>	Belastung häufig	14,2	15,9
	Beanspruchung dadurch	49,5	65,2
<b>Heben, Tragen schwerer Lasten</b>	Belastung häufig	23,9	27,3
	Beanspruchung dadurch	48,8	65,4

MH=Migrationshintergrund, Datenquelle: Oldenburg et al. 2010

### 5.2.2 Belastungen und Beanspruchungen durch Umwelteinwirkungen.

Neben körperlichen Anforderungen haben auch Umweltbedingungen Einfluss auf Belastungen und Beanspruchungsempfinden. Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Bei Männern tritt (deutschlandweit) eine Vielzahl von Umweltbelastungen häufiger auf als bei Frauen. Eine Ausnahme sind „Mikroorganismen“, dies wird von Frauen häufiger genannt (BAuA, 2012a). Auch der Bericht des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) „Gesunde Arbeit NRW 2014“ beschreibt unterschiedliche Belastungen zwischen Männern und Frauen. So fühlen sich Frauen deutlich stärker durch Infektionsgefahren belastet, Männer geben unter anderem häufiger eine Exposition gegenüber Stoffen an, die ihre Gesundheit belasten (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung [LIA.nrw], 2014). Frauen fühlen sich etwas häufiger als Männer durch Umwelteinwirkungen belastet. Ausnahmen bilden Anforderungen durch „Rauch, Staub, Gase, Dämpfe“ sowie „Öl, Fett, Schmutz, Dreck“, welche von Männern etwas häufiger als belastend erlebt werden (siehe

Tabelle 16) (BAuA, 2012a). Ähnliche Ergebnisse zeigen sich in einer Sonderauswertung des DGB-Indexes (2015): In Vollzeit tätige Frauen, die oft bis sehr häufig (deutschlandweit) unter widrigen Umgebungsbedingungen arbeiten, geben zu 65 Prozent an, sich dadurch eher stark bis stark beansprucht zu fühlen. Dieser Anteil liegt bei den Männern mit 46 Prozent deutlich niedriger (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2015).

**Tabelle 16: Belastungen und Beanspruchungen durch Umgebungsbedingungen nach Geschlecht (in Prozent).**

<b>Umweltbelastungen</b>		<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
<b>Rauch, Staub, Gase, Dämpfe</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	16,5	9,2
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	57,3	53,4
<b>Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	26,2	13,1
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	51	63,5
<b>Öl, Fett, Schmutz, Dreck</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	23,4	9,1
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	29,3	28,3
<b>Erschütterungen, Schwingungen</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	7	1,4
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	53,3	55,6
<b>grelles Licht, schlechte Beleuchtung</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	10,1	8,6
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	53,4	65,3
<b>gefährliche Stoffe</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	13,6	7,9
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	25,8	30,8
<b>Schutzkleidung</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	35,8	16,8
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	12,5	13,9
<b>Lärm</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	31,3	19,3
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	44,6	65,3
<b>Mikroorganismen</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	5,7	14,2
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	27,1	35,1

Datenquelle: BAuA, 2012a

Mit Blick auf die Dimension Herkunft zeigt sich, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund (deutschlandweit) wesentlich häufiger unter belastenden Umgebungsbedingungen arbeiten. Dies gilt für die Faktoren Lärm, grelles Licht/schlechte Beleuchtung, Arbeiten bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen, für das Arbeiten unter Kälte, Hitze und Nässe, Feuchtigkeit und Zugluft sowie für das Arbeiten mit Öl, Fett, Schmutz und Dreck (Oldenburg et al., 2010). Bei türkeistämmigen<sup>5</sup> Beschäftigten lassen sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen. Männliche türkeistämmige Beschäftigte (in NRW) geben im stärkeren Maße als weibliche türkeistämmige Beschäftigte Schwerhörigkeit als Folge der Tätigkeit an (17 Prozent Männer, 8 Prozent Frauen); weibliche Beschäftigte aus der Türkei sind stärker von Infektionskrankheiten betroffen als männliche (11 Prozent Frauen, 6 Prozent Männer) (LIA.nrw, 2012).

### 5.2.3 Belastungen und Beanspruchungen durch Arbeitsinhalte und -organisation.

#### *Arbeitszeit und -ort.*

Männer und Beschäftigte ohne Migrationshintergrund haben geringfügig häufiger als Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit selbst festzulegen (NRW). Weiterhin haben Frauen sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger eine wechselnde Arbeitszeit (siehe Tabelle 17) (SOEP/ Daten für NRW, 2016).

**Tabelle 17: Arbeitszeitregelungen nach Geschlecht und Migrationshintergrund (in Prozent) (SOEP NRW 2016, eigene Berechnungen).**

	Frauen	Männer	ohne MH	direkter MH	indirekter MH
<b>Beginn und Ende der Arbeitszeit ist fest</b>	46,8	44,2	40,8	55,3	49
<b>wechselnde Arbeitszeit</b>	23,2	22,1	20,6	26,7	25,2
<b>Arbeitszeit selbst festgelegt</b>	11,2	11,9	12,8	9,3	9,5
<b>Arbeitszeitkonto</b>	18,8	21,9	25,8	8,6	16,3

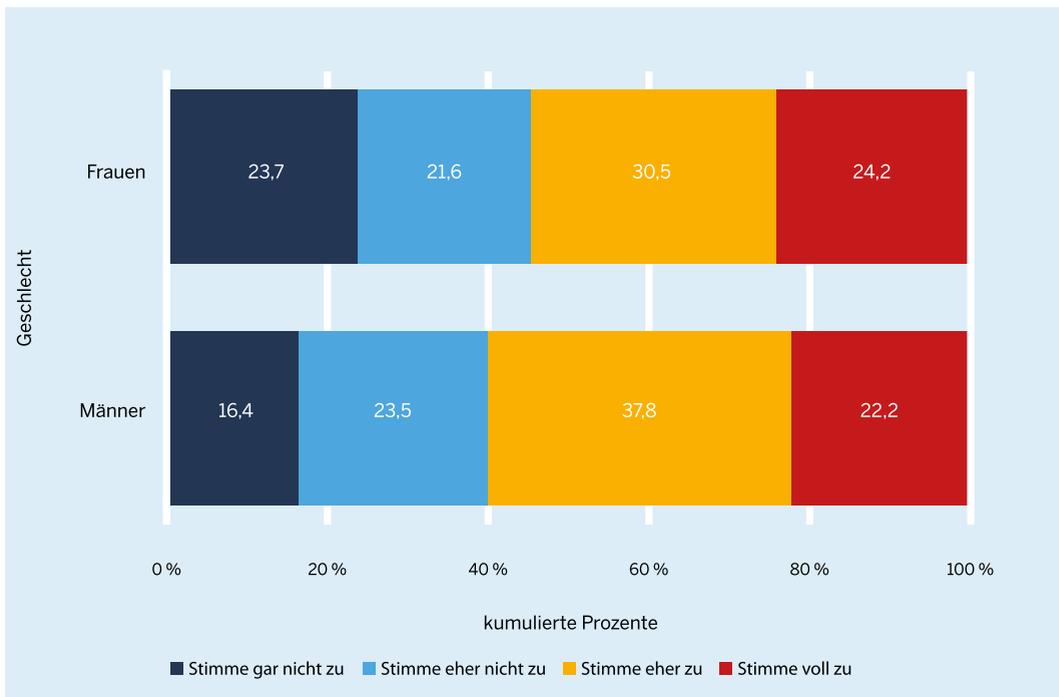
MH=Migrationshintergrund

<sup>5</sup> Als türkeistämmig gilt, wer die türkische Staatsangehörigkeit besitzt oder in der Türkei geboren wurde und nach 1949 zugewandert ist oder wer einen Elternteil hat, der zugewandert ist oder die türkische Staatsangehörigkeit besitzt (LIA.nrw, 2012).

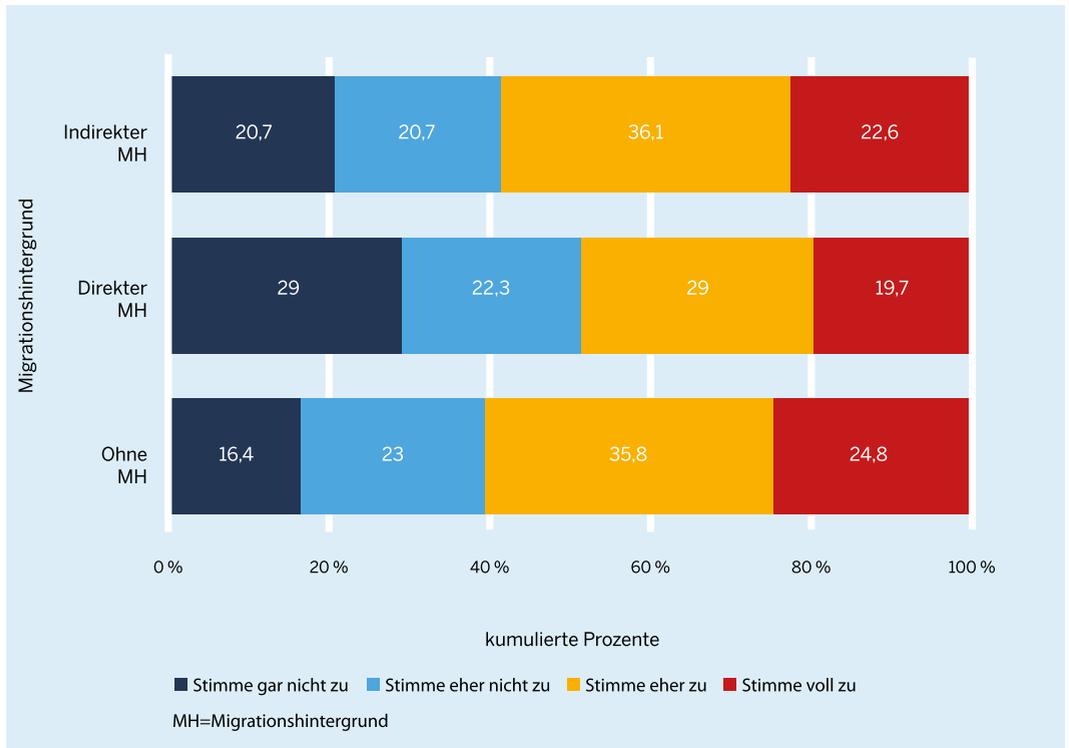
### Arbeitsintensivierung.

Nach den Daten des DGB-Indexes (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2012, 2013) berichten Frauen in Vollzeit (deutschlandweit) etwas häufiger als Männer über eine Arbeitsintensivierung. Im Kontrast dazu geben nach Daten des SOEP für NRW mehr Männer an, die Arbeit sei in den letzten beiden Jahren immer mehr geworden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (in NRW) berichten im Vergleich zu Beschäftigten mit indirektem Migrationshintergrund nur geringfügig häufiger, dass ihre Arbeit in den letzten Jahren mehr geworden sei (SOEP/Daten für NRW, 2016) (siehe Abbildung 16, 17).

**Abbildung 16: „Im Laufe der letzten beiden Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden“ – nach Geschlecht. (SOEP/Daten für NRW, 2016)**



**Abbildung 17: „Im Laufe der letzten beiden Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden“ – nach Migrationshintergrund. (SOEP/Daten für NRW, 2016)**



### *Überstunden und Arbeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit/in der Freizeit.*

Männer erledigen (deutschlandweit) deutlich häufiger Arbeitsaufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit als Frauen (BKK Report 2017; DGB Index 2012), und sie geben häufiger lange und überlange tatsächliche Arbeitszeiten an (BAuA, 2012b; Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2017).

### *Arbeitsaufgaben.*

Mehrere Untersuchungen bestätigen, dass Frauen (deutschlandweit und in NRW) häufiger als Männer verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen (BAuA, 2012a, 2012b; LIA.nrw, 2014). Beschäftigte ohne Migrationshintergrund geben

(deutschlandweit) etwas häufiger an, verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen zu müssen, als Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Die diesbezügliche Beanspruchung ist bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund geringfügig höher (Oldenburg et al., 2010).

Darüber hinaus zeigen sich (deutschlandweit) unterschiedliche Arbeitsanforderungen zwischen den Geschlechtern: Frauen haben häufiger wiederkehrende Aufgaben zu erledigen, während die Konfrontation mit neuen Aufgaben und Belastungen durch kleine Fehler mit großen finanziellen Verlusten bei Männern überwiegen (BAuA, 2012b).

Mit Blick auf die Dimension Herkunft zeigt sich, dass bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund (deutschlandweit) monotone und taktgebundene Arbeiten mit geringer Komplexität überwiegen (Oldenburg et al., 2010).

*Die Tabellen 20 und 21 am Ende dieses Kapitels enthalten eine Zusammenstellung der Ergebnisse der Untersuchungen der BAuA (2012a) und Oldenburg (2010) zu Belastungen und Beanspruchungen durch Arbeitsinhalte und -organisation.*

#### *Zeitdruck/Hektik & Termin- und Leistungsdruck.*

Zu den Belastungen und Beanspruchungen im Kontext von Zeitdruck, Hektik sowie Termin- und Leistungsdruck zeigen die verfügbaren Daten teils heterogene Angaben zu den Anforderungen in Abhängigkeit von den Dimensionen Geschlecht und Herkunft. Diese Unterschiede lassen sich möglicherweise durch die fehlende Differenzierung zwischen Belastung und Beanspruchung erklären.

Gemäß den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wird von Frauen (deutschlandweit) häufiger schnelles Arbeiten verlangt (Frauen 44,9 Prozent, Männer 37,3 Prozent). Frauen fühlen sich dadurch öfter belastet (Frauen 50,0 Prozent, Männer 45,3 Prozent) (BAuA, 2012a). Nach Daten der Befragung „Gesunde Arbeit NRW 2014“ sind dagegen Männer stärker als Frauen von Zeitdruck betroffen (LIA. nrw, 2014). Weiterhin geben Männer häufiger als Frauen an, beim Arbeiten leicht in Zeitdruck zu geraten. Sie stehen häufiger aufgrund von hohem Arbeitsaufkommen unter großem Zeitdruck (SOEP/Daten für NRW, 2016) (siehe Tabelle 18). Daten des DGB-Indexes Gute Arbeit (2012) beschreiben wiederum, dass in Vollzeit tätige Frauen (deutschlandweit) in höherem Maße angeben, sich oft bis sehr häufig bei der Arbeit gehetzt zu fühlen und unter Zeitdruck zu stehen (Frauen 58 Prozent, Männer 51 Prozent) (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2012).

**Tabelle 18: „Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck“ (in Prozent)  
(SOEP NRW 2016, eigene Berechnungen).**

	Frauen	Männer	ohne MH	direkter MH	indirekter MH
<b>Stimme gar nicht zu</b>	24,7	18,2	18,9	27,4	23,1
<b>Stimme eher nicht zu</b>	31,4	35,6	37,4	25,5	29,2
<b>Stimme eher zu</b>	32,2	34,1	32,7	33,1	36,2
<b>Stimme voll zu</b>	11,7	12,1	11	14	11,6

MH=Migrationshintergrund

Der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zufolge sind Männer geringfügig häufiger als Frauen mit Termin- und Leistungsdruck konfrontiert (Männer 56,3 Prozent, Frauen 55,9 Prozent). Dabei fällt auf, dass Frauen, die angeben, häufig unter Termin- und Leistungsdruck zu stehen, sich dadurch (deutschlandweit) häufiger belastet fühlen als Männer (68,8 Prozent, Männer 61,8 Prozent) (BAuA, 2012a).

Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (in NRW) geben weniger häufig an, leicht in Zeitdruck zu geraten (Angabe „Stimme voll zu“ / „Stimme eher zu“) als jene mit (in-)direktem Migrationshintergrund (siehe Tabelle 19) (SOEP / Daten für NRW, 2016). Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (in NRW) geben häufiger (Angabe „Stimme voll zu“ / „Stimme eher zu“) großen Zeitdruck durch hohes Arbeitsaufkommen an (siehe Tabelle 22) (SOEP/Daten für NRW, 2016).

Nach Daten des LIA.nrw fühlen sich türkeistämmige Beschäftigte in NRW häufiger durch Hektik belastet (Türkeistämmige: 41,4 Prozent, Vergleichsgruppe: 34,0 Prozent) (LIA.nrw, 2012). Mit Blick auf die kombinierte Anforderung durch starken Termin- und Leistungsdruck zeigt sich, dass Beschäftigte ohne Migrationshintergrund diese Anforderung (deutschlandweit) häufiger angeben (Clasen et al., 2013; Oldenburg et al., 2010). Oldenburg et al. (2010) konstatieren im Gegensatz dazu, dass sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund durch „starken Termin- und Leistungsdruck“ und durch „sehr schnelles Arbeiten“ häufiger beansprucht fühlen als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (Oldenburg et al., 2010).

**Tabelle 19: „Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck“ (in Prozent) (SOEP NRW 2016, eigene Berechnungen).**

	Frauen	Männer	ohne MH	direkter MH	indirekter MH
<b>Stimme gar nicht zu</b>	30	21,9	22,6	33,7	27,2
<b>Stimme eher nicht zu</b>	28,2	30,4	30,1	26,9	30,2
<b>Stimme eher zu</b>	27,3	32,7	32,2	26,7	25
<b>Stimme voll zu</b>	14,4	15	15	12,8	17,6

MH=Migrationshintergrund

### *Störungen und Arbeitsunterbrechungen.*

Auch hinsichtlich des Themas „Arbeitsunterbrechungen“ ist die genderbezogene Datenlage heterogen. Die verschiedenen Ergebnisse beim Thema Arbeitsunterbrechungen lassen sich möglicherweise durch die fehlende Differenzierung zwischen Belastung und Beanspruchung erklären.

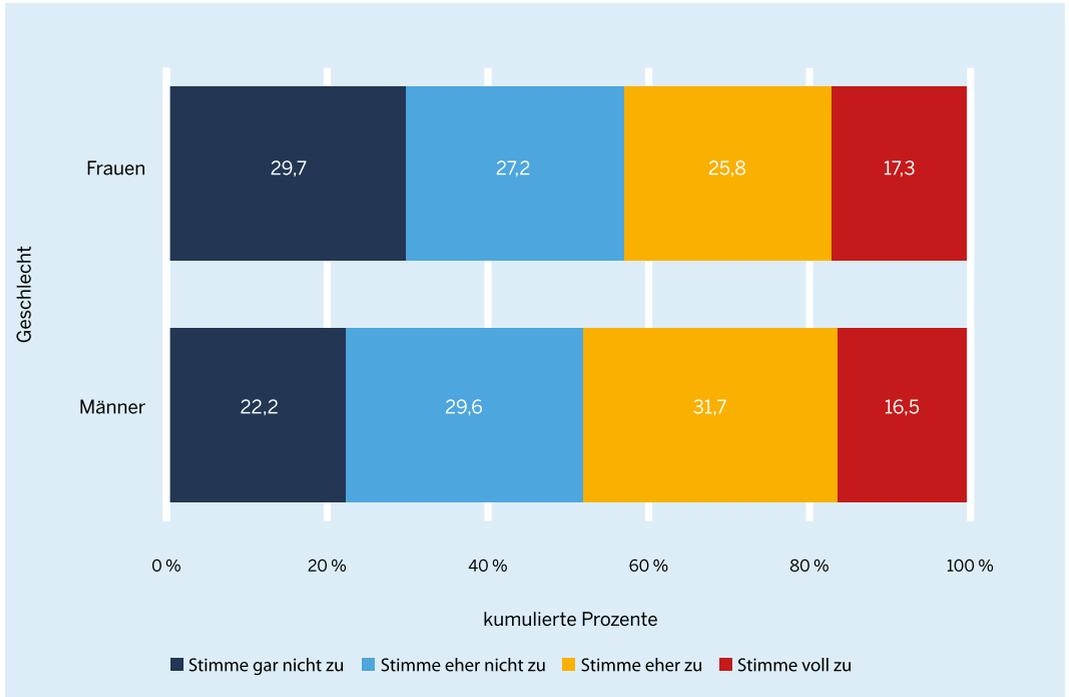
Frauen geben (deutschlandweit) etwas häufiger an, während der Arbeit gestört und unterbrochen zu werden (Frauen 52,3 Prozent, Männer 41,7 Prozent). Männer und Frauen fühlen sich durch Störungen und Unterbrechungen aber gleichermaßen belastet (BAuA, 2012a). Daten des SOEP zeigen hingegen, dass Männer (in NRW) etwas häufiger (Angabe: „Stimme eher zu“/“Stimme voll zu“) angeben, während der Arbeit unterbrochen und gestört zu werden (siehe Abbildung 18) (SOEP/Daten für NRW, 2016).

Beschäftigte ohne Migrationshintergrund geben häufiger an (deutschlandweit und in NRW), bei der Arbeit gestört und unterbrochen zu werden (siehe Abbildung 19) (Oldenburg et al., 2010; SOEP/Daten für NRW, 2016). Beschäftigte mit deutscher Staatsbürgerschaft mit und ohne Migrationshintergrund fühlen sich durch Unterbrechungen aber in gleichem Maße beansprucht (Oldenburg et al., 2010).

### *Psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen.*

In Vollzeit beschäftigte Frauen fühlen sich (deutschlandweit) am meisten beansprucht (BAuA, 2012b). Eine weitere Untersuchung führt die stärkere Beanspruchung von Frauen auf fehlende Informationen sowie den Zwang, Gefühle verbergen zu müssen, zurück (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2015).

**Abbildung 18: „Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört“ – nach Geschlecht (SOEP NRW 2016, eigene Berechnungen).**



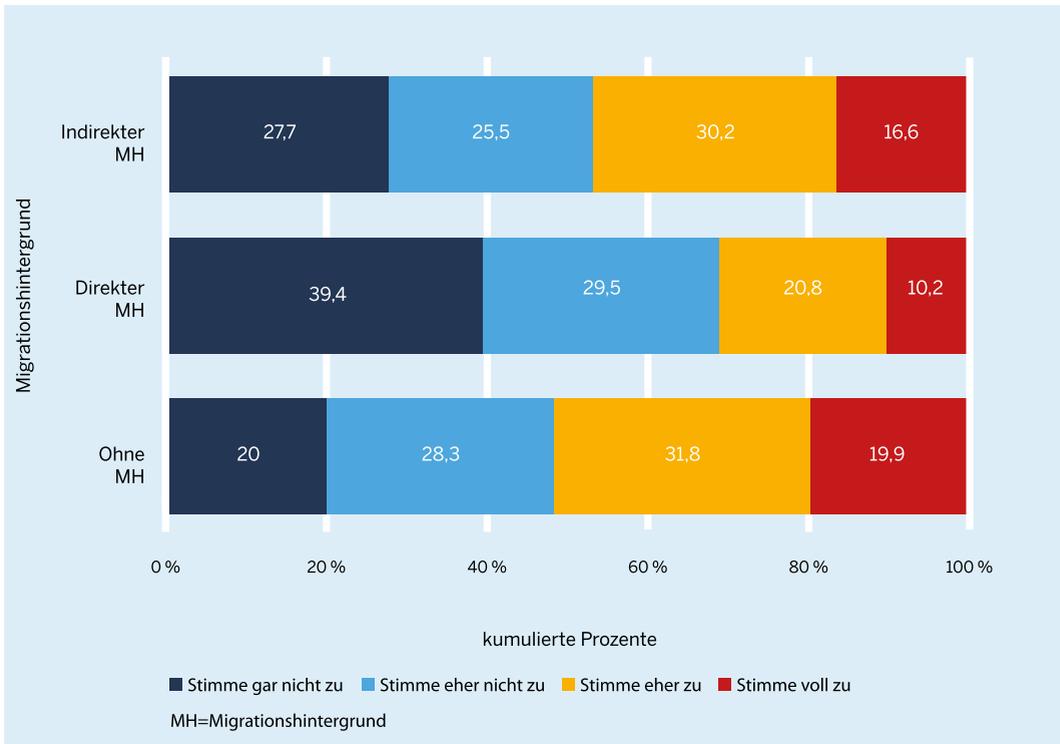
Personen mit Migrationshintergrund sind mehr Risiken am Arbeitsplatz infolge psychosozialer Belastungen ausgesetzt (Hoppe, 2011a). Personen mit Migrationshintergrund zeigen zwar mehr Stressoren im sozialen Umfeld auf der Arbeit, dennoch berichten sie von keinem geringeren Wohlbefinden als Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (Hoppe, 2011b).

#### *Arbeitsplatzverlust und Aufstiegschancen.*

Zum Thema Aufstiegschancen liegen widersprüchliche Ergebnisse vor, die möglicherweise mit der fehlenden Differenzierung zwischen Belastung und Beanspruchung zu erklären sind.

Dem LIA.nrw-Bericht „Gesunde Arbeit NRW 2014“ zufolge sind männliche Befragte eigenen Angaben zufolge stärker von fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, langer

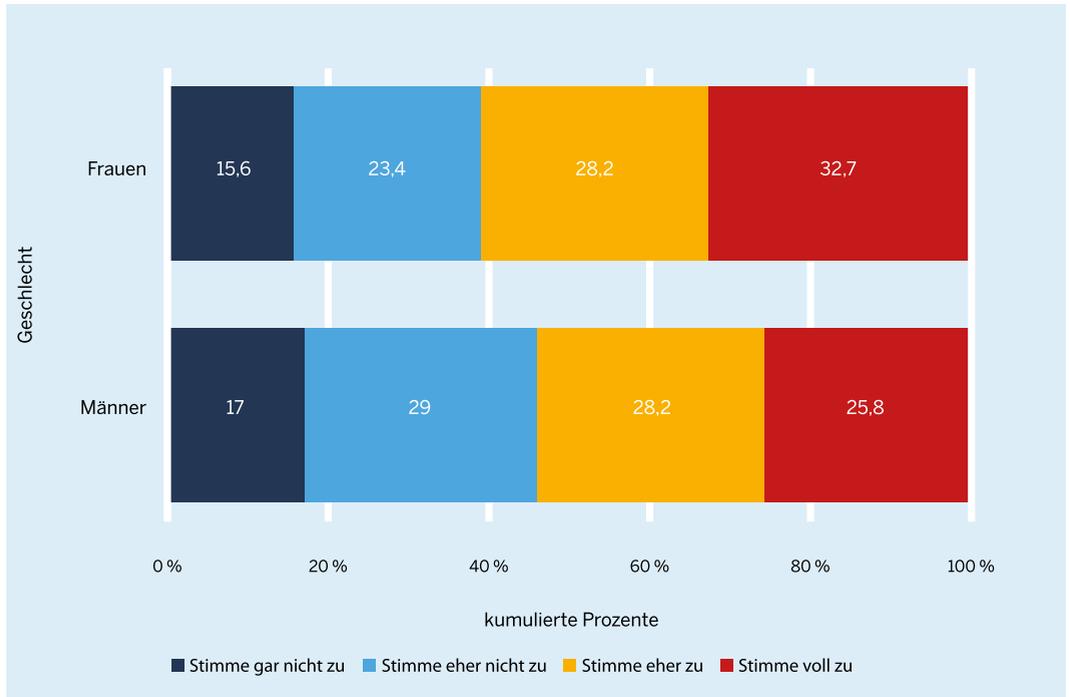
**Abbildung 19: „Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört“ – nach Migrationshintergrund (SOEP NRW 2016, eigene Berechnungen).**



Abwesenheit von Zuhause und der Angst vor Arbeitsplatzverlust betroffen (LIA.nrw, 2014). Daten des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) legen hingegen nahe, dass Frauen (in NRW) häufiger als Männer angeben, schlechte Aufstiegschancen zu haben (siehe Abbildung 20) (SOEP/Daten für NRW, 2016). Übereinstimmend mit dem Bericht „Gesunde Arbeit NRW 2014“ zeigt der SOEP, dass Männer in NRW geringfügig häufiger als Frauen eine Arbeitsplatzgefährdung angeben.

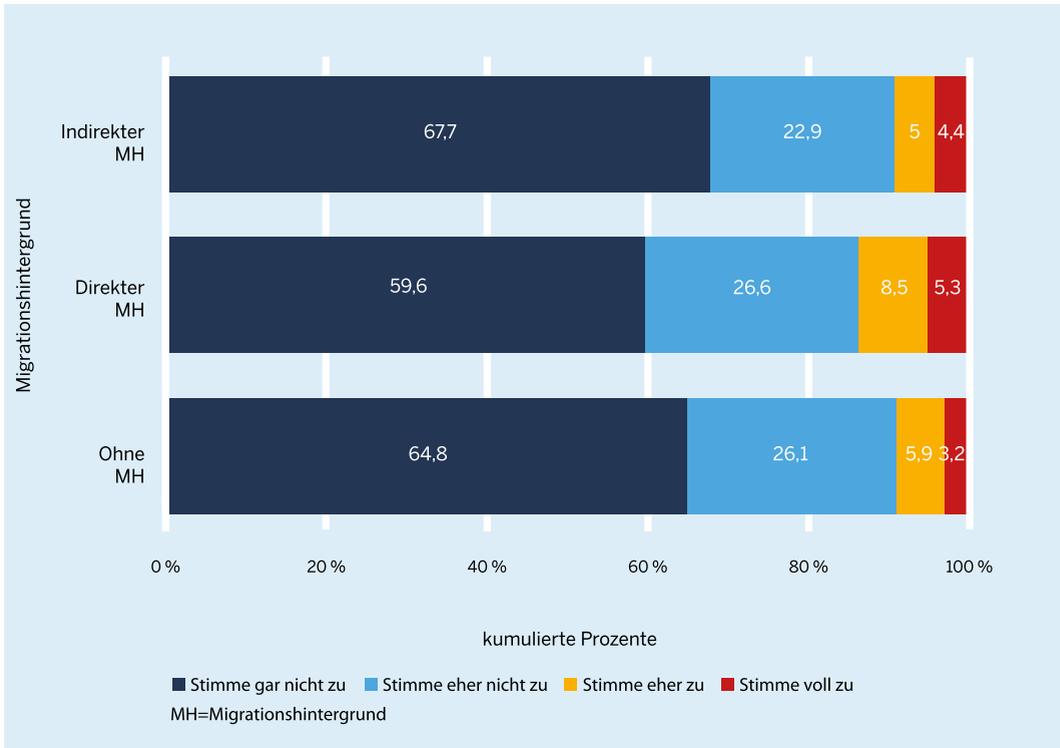
Die Ergebnisse des SOEP zeigen, dass Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund häufiger als Beschäftigte mit indirektem oder ohne Migrationshintergrund

**Abbildung 20: „Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht“ – nach Geschlecht (SOEP NRW 2016, eigene Berechnungen).**

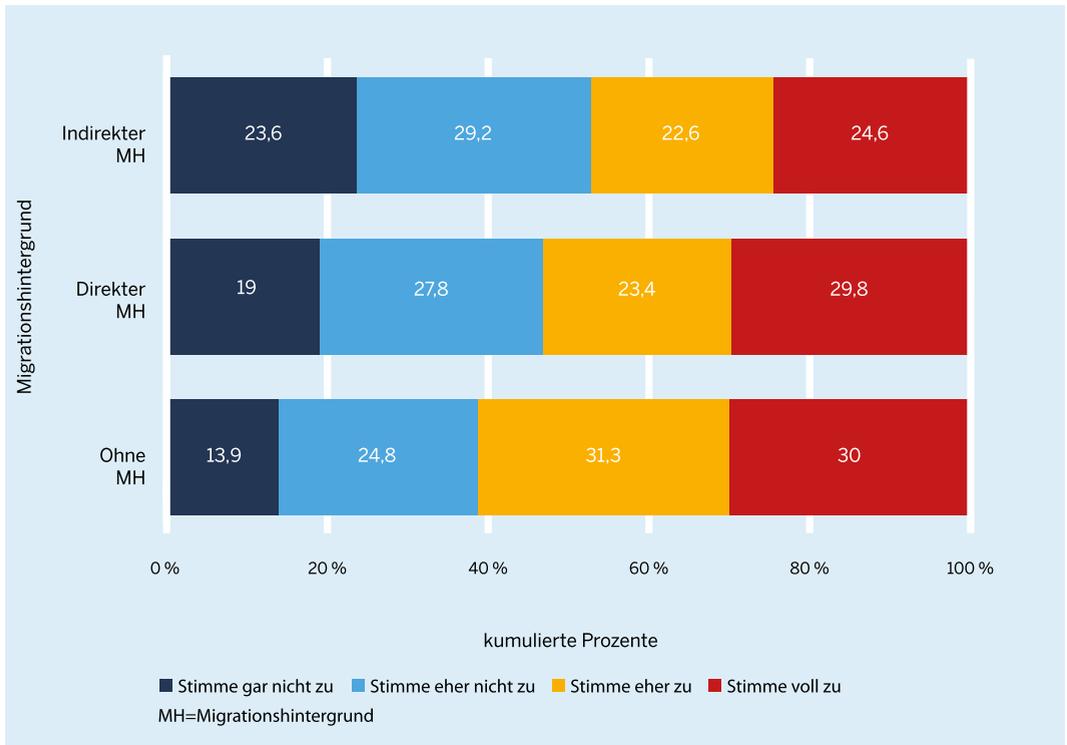


eine Gefährdung ihres Arbeitsplatzes angeben. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund geben häufiger als Beschäftigte mit direktem und indirektem Migrationshintergrund an, schlechte Aufstiegschancen zu haben (siehe Abbildungen 21, 22) (SOEP/Daten für NRW, 2016).

**Abbildung 21: „Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet“ – nach Migrationshintergrund (SOEP NRW 2016, eigene Berechnungen).**



**Abbildung 22: „Die Aufstiegschancen in meinem Betrieb sind schlecht“ – nach Migrationshintergrund (SOEP NRW 2016, eigene Berechnungen).**



### 5.2.4 Ressourcen und Handlungsspielräume.

Nach Oldenbourg et al. (2010) werden die höheren Belastungen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund seltener als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund durch arbeitsbezogene Ressourcen abgefangen. Un- und angelernte Beschäftigte in multikulturellen Belegschaften geben als wichtige führungsbezogene Ressource Interesse und Präsenz der Führungskraft, wertschätzendes Feedback, die regelmäßige, rechtzeitige und ausreichende Weitergabe von Informationen und die Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen an (Winkler, Busch & Duresso, 2013).

#### **Soziale Unterstützung als Ressource.**

Im Hinblick auf die Ressource „soziale Unterstützung in der Arbeit“ geben Frauen häufiger an, sich als Teil einer Gemeinschaft zu fühlen (BAuA, 2012b; Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] & BAuA, 2016). Männer geben nach dem BAuA-Stressreport (2012) eher Hilfe und Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen an (BAuA, 2012b); andere Untersuchungen können keine geschlechtsbezogenen Unterschiede hinsichtlich der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen und Unterstützung von Vorgesetzten feststellen (BMAS & BAuA, 2016). Eine qualitative Erhebung durch Gumbel & Nielbock (2012) kommt zu dem Schluss, dass Männern tendenziell größere Anerkennung zuteilwird, und dies sowohl von Kunden als auch von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen. Im geschlechtsbezogenen Vergleich weist die Arbeit von Männern eine größere Vielfalt auf, sie haben größeren Handlungsspielraum und bessere Partizipationsmöglichkeiten. Offenbar haben Männer bessere Entwicklungsmöglichkeiten (Gumbel & Nielbock, 2012).

Auch im Hinblick auf die Dimension Herkunft zeigen sich Unterschiede in den sozialen Ressourcen. So erhalten in Vollzeit Beschäftigte mit Migrationshintergrund seltener soziale Unterstützung durch ihre Vorgesetzten als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (Oldenbourg et al., 2010). Befragte mit Migrationshintergrund beschreiben zwar soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen als Ressource, sie berichten aber auch von fehlender sozialer Unterstützung und sozialen Konflikten bei der Arbeit (Vowinkel, Busch & Cao, 2013). Gerade bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund scheinen diese Faktoren für negatives Befinden ausschlaggebend zu sein (Vowinkel et al., 2013). Soziale Unterstützung und Wertschätzung seitens des Vorgesetzten wirken bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund positiv (Hoppe, 2011a) und könnten protektive Effekte bei psychologischem Distress haben (Hoppe, 2011b).

### **Weitere Ressourcen und Bewältigungsstrategien.**

Nach der qualitativen Untersuchung von Gümbel und Nielbock (2012) scheinen Frauen eher Belastungen als Männer zu thematisieren und eher Unterstützung einzufordern.

Mit Blick auf genderbezogene Unterschiede im Bewältigungsverhalten zeigt die Untersuchung „Gesunde Arbeit NRW 2014“, dass 85 Prozent der Frauen Belastungen mit Hilfe privater Gespräche bewältigen. Bei den Männern liegt der entsprechende Anteil niedriger (74 Prozent). Entspannungsübungen als Ausgleich zum Arbeitsalltag werden von 38 Prozent der Frauen und 28 Prozent der Männer genannt. Hingegen nutzen mehr Männer (39 Prozent) das Trinken von Alkohol als Bewältigungsmittel als Frauen (28 Prozent) (LIA.nrw, 2014).

#### *Handlungsspielraum.*

Frauen haben einen höheren Handlungsspielraum bei der Einteilung ihrer Arbeit. Im Gegensatz dazu entscheiden Männer vergleichsweise öfter, wann sie Pause machen, und haben einen höheren Einfluss auf die Arbeitsmenge. Diese Ergebnisse sind nur teilweise tätigkeitsbedingt (BAuA, 2012a, 2012b).

Die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind häufiger stark reglementiert und es stehen ihnen nur begrenzt Handlungsspielräume zur Verfügung. Darüber hinaus ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die eigenständig über Pausen entscheiden dürfen, größer als der entsprechende Anteil bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (Oldenburg et al., 2010). Wie das Beispiel „Zusteller“ zeigt, berichten Beschäftigte mit deutscher Staatsangehörigkeit von der Ressource Handlungsspielraum, während dies für ihre Kollegen ohne deutsche Staatsbürgerschaft nicht der Fall ist (Hoppe, 2011b). Eine Studie mit osteuropäischen Beschäftigten zeigt für unterschiedliche Tätigkeitsfelder, dass sich Handlungsspielräume auch als Stressoren erweisen können (Hoppe, 2007 zitiert nach Hoppe, 2011a).

**Tabelle 20: Anforderungen durch Arbeitsorganisation und -inhalt nach Geschlecht (in Prozent).**

Anforderungen durch Arbeitsorganisation und -inhalt		Männer	Frauen
<b>Termin-/Leistungsdruck</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	56,4	55,9
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	61,8	68,8
<b>Arbeitsdurchführung im Einzelnen vorgeschrieben</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	25,1	25,2
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	33,5	39,8
<b>Arbeitsgang wiederholt sich</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	43	52,2
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	18	19,2
<b>neue Aufgaben</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	45,5	39,1
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	15,3	19,3
<b>gestört, unterbrochen</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	41,7	52,3
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	59,3	59,9
<b>Mindestleistung, Zeit vorgeschrieben</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	31,9	28,7
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	45,3	52,5
<b>nicht Beherrschtes verlangt</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	8,4	7,5
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	36,2	54,1
<b>verschiedene Arbeiten gleichzeitig</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	58,1	67,8
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	27,5	33,4
<b>kleiner Fehler, großer Verlust</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	22,1	12
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	41,1	45,8
<b>bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	17,3	20,4
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	66,6	79,9
<b>schnell arbeiten</b>	„Wie häufig kommt dies vor?“ („häufig“)	37,3	44,9
	Bei Angabe häufig: „Belastet Sie das?“ („Ja“)	45,3	50

Datenquelle: BAuA, 2012a

**Tabelle 21: Arbeitsbedingungen und Belastungen bei Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund (in Prozent).**

<b>Arbeitsbedingungen und Belastungen durch</b>		<b>Deutsche ohne MH</b>	<b>Deutsche mit MH</b>
<b>Arbeitsdurchführung im Einzelnen vorgeschrieben</b>	Belastung häufig	21,9	27
	Beanspruchung dadurch	30,7	34,8
<b>ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge</b>	Belastung häufig	48	50,9
	Beanspruchung dadurch	13,9	17,7
<b>Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben</b>	Belastung häufig	32	39,7
	Beanspruchung dadurch	45,1	48,1
<b>starker Termin- und Leistungsdruck</b>	Belastung häufig	59,9	52,1
	Beanspruchung dadurch	59	64,6
<b>verschied. Arbeiten gleichzeitig betreuen</b>	Belastung häufig	62,6	55,4
	Beanspruchung dadurch	26,1	25,1
<b>bei der Arbeit gestört, unterbrochen</b>	Belastung häufig	50,1	42,6
	Beanspruchung dadurch	60,5	59,7
<b>Konfrontation mit neuen Aufgaben</b>	Belastung häufig	43,5	63,4
	Beanspruchung dadurch	15,3	*
<b>Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit</b>	Belastung häufig	18,5	17
	Beanspruchung dadurch	68,5	77,6
<b>sehr schnell arbeiten</b>	Belastung häufig	44,5	50,1
	Beanspruchung dadurch	42,3	50,1

\*=Häufigkeit zu klein, MH=Migrationshintergrund, Datenquelle: Oldenburg et al., 2010

### 5.3 Diskriminierungserfahrungen.

Innerhalb von und über verschiedene Diversity-Dimensionen hinweg werden vielfach Erfahrungen von Diskriminierungen berichtet. Wahrgenommene Diskriminierung zeigt dabei einen Einfluss auf die psychische und körperliche Gesundheit von Migrantinnen und Migranten (Igel et al. 2010). So berichten Personen mit Diskriminierungserfahrungen nicht nur von einer signifikant schlechteren subjektiven Gesundheit, auch eine Reihe von Krankheitsbildern steht mit Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang (Ziegler & Beelmann, 2009).

Fast jede/jeder Zweite berichtet davon, bei der Arbeit Diskriminierung erfahren zu haben. Vielfach liegen die Probleme noch vor dem eigentlichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Diskriminierungserfahrungen werden bei Einstellungsverfahren, bei der Beschäftigung und bei Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten berichtet. Es zeigt sich zum Beispiel, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft (insbesondere MENA-Staaten [Nahost und Nordafrika] sowie Türkei) besonders im Kontext Ausbildung und Beschäftigung besonders häufig auftritt. Beim Faktor Geschlecht berichten vor allem Frauen überproportional von Diskriminierungen sowohl bei der Arbeitssuche wie auch der eigentlichen Beschäftigung (Beigang et al., 2017).

Vor der Aufnahme einer Beschäftigung können bereits der Name der sich bewerbenden Person und die damit verbundene ethnische Herkunft und das Geschlecht zu Benachteiligungen führen. Untersuchungen zeigen, dass bereits der Name die Wahrscheinlichkeit einer Rückmeldung signifikant beeinflusst. So besteht für Bewerberinnen und Bewerber mit einem deutschen Namen eine um 17 Prozent erhöhte Wahrscheinlichkeit, eine Antwort auf eine Bewerbung zu erhalten, als für jene mit türkischem Namen (Beutzke & Kotzu, 2015). Immer wieder werden Menschen aufgrund von Diskriminierung nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. In 43,9 Prozent der Fälle geht dies mit einer sozialen Herabwürdigung – etwa Beleidigungen oder abwertenden Witzen – einher. Bei der Diversity-Dimension ethnische Herkunft berichten 68,1 Prozent von materieller Benachteiligung (Stellenabgabe aufgrund von Diskriminierung) und 74,4 Prozent von einer entsprechenden sozialen Herabwürdigung. Bezogen auf das Geschlecht berichten 79,1 Prozent von einer materiellen Benachteiligung und 67,4 Prozent von einer sozialen Herabwürdigung. Dabei fühlen sich nicht nur Frauen diskriminiert: Gerade Männer geben an, sich zum Teil durch Frauenquoten diskriminiert zu fühlen (Beigang et al., 2017).

Gründe für die berichteten Diskriminierungen finden sich in Befürchtungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in Bezug auf den besonderen Kündigungsschutz

für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen, Schwangere bzw. Frauen in Elternzeit, welche für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Einstellungs Hindernisse darstellen. Dabei fürchten besonders klein- und mittelständische Unternehmen hohe Kosten (Beutzke & Kotzu, 2015). Aber auch das Thema Kinderbetreuung wirkt sich negativ auf die Einstellungsbereitschaft gegenüber Frauen aus, da Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu hohe Überlastungserscheinungen und Ausfälle befürchten (Beigang et al., 2017).

Fälle von Mobbing durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen werden überdurchschnittlich häufig von Berufseinsteigerinnen, Frauen in untergeordneten Positionen oder in prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie Frauen in typischen Männerberufen berichtet (Beutzke & Kotzu, 2015). Beim Faktor Geschlecht handelt es sich laut Angaben der Betroffenen in 17 Prozent der beschriebenen Diskriminierungserfahrungen um Mobbing. Diskriminierungserfahrungen aufgrund der ethnischen Herkunft bestehen in 26,9 Prozent der Fälle aus Mobbingerelebnissen. Waren Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte bei einem Mobbingfall anwesend, fühlten sich Betroffene von diesen nur in 15,5 bzw. 13,9 Prozent der Fälle unterstützt. In 29,5 Prozent der Fälle wurde die/der Verursachende aus Sicht der Betroffenen sogar durch anwesende Kolleginnen und Kollegen unterstützt, insbesondere, wenn Vorgesetzte anwesend waren (40 Prozent der Fälle) (Beigang et al., 2017).

Darüber hinaus berichten Beschäftigte Diskriminierungserfahrungen im Hinblick auf Entwicklungsmöglichkeiten. Karrierechancen werden aufgrund von Teilzeitwünschen, Schwangerschaft, einer Behinderung oder des Alters verwehrt oder nur minderwertige Arbeiten angeboten (Beutzke & Kotzu, 2015). Vor allem Frauen werden Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufgrund von Kinderbetreuung negativ ausgelegt, was dazu führt, dass befristete Arbeitsverträge nicht verlängert oder Aufstiegschancen verwehrt werden. Vergleichbares berichten auch Männer, die Elternzeit in Anspruch nehmen (Beigang et al., 2017, Beutzke & Kotzu, 2015). Auch, dass Frauen nicht in Führungspositionen oder in technischen Berufen eingestellt werden, ist im Zusammenhang mit Stereotypen und einer genderbezogenen Zuordnung von Fähigkeiten zu sehen (vgl. Agars, 2004, Heilmann, 2001). 48,3 Prozent aller Erfahrungen von Diskriminierungen, welche im Zusammenhang mit übergangenen Beförderungen und Gehaltszulagen beschrieben werden, stehen mit dem Geschlecht in Verbindung (Beigang et al., 2017).

Die beschriebenen Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben spiegeln das Abbild der Gesamtgesellschaft und geben Hinweise auf weit verbreitet wirkende Vorurteile.

## **Zusammenfassung.**

Als spezifische Risiken diverser Belegschaften werden vor allem erhöhte Konfliktpotenziale, Kommunikationsschwierigkeiten und Missverständnisse benannt.

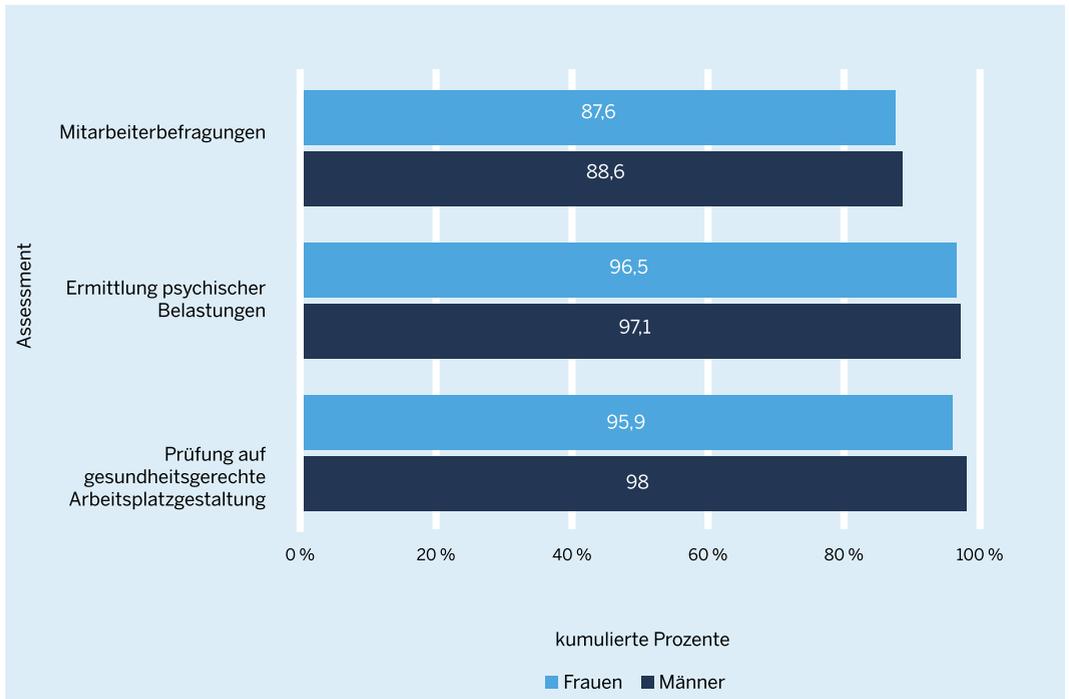
Gefährdungen durch körperliche Anforderungen werden häufiger von Männern angegeben. Gleiches gilt für Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Frauen fühlen sich bei gleicher Belastung durch körperliche Anforderungen stärker beansprucht. Frauen sind häufiger durch Infektionsgefahren, Männer durch gefährliche Stoffe belastet. Weiterhin arbeiten Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger unter belastenden Umgebungsbedingungen als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Die Analyse verschiedener Anforderungen durch Arbeitsinhalte und -organisation zeigt, dass Männer ihre Arbeitszeit und ihren Arbeitsort häufiger selbst festlegen können, jedoch auch häufiger Aufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit übernehmen. Frauen fühlen sich häufiger durch das zeitgleiche Erledigen verschiedener Aufgaben belastet. Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund überwiegen hinsichtlich der psychischen Anforderungen monotone Tätigkeiten, sie berichten von mehr Stressoren in der sozialen Interaktion und haben ein erhöhtes Risiko bezüglich psychosozialer Belastungen.

Darüber hinaus werden Diskriminierungserfahrungen in der Arbeit insbesondere von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund berichtet. Wie gezeigt, stehen Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

## **6. Durchführung und Wahrnehmung von Maßnahmen zum Arbeitsschutz und zur Gesundheitsförderung.**

### **6.1 Assessment.**

Zur Teilnahme an Assessment-Verfahren liegen nur wenige nach Geschlecht differenzierte Daten vor. Sie zeigen insgesamt nur geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen. So berichtet die Initiative Gesundheit und Arbeit von einer deutschlandweit sehr hohen Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen, wobei Frauen geringfügig häufiger teilnehmen (Männer 93, Frauen 95 Prozent) (Initiative Gesund-

**Abbildung 23: Teilnahme an Assessments (in Prozent) nach Geschlecht.**

Datenquelle: Zok, 2009

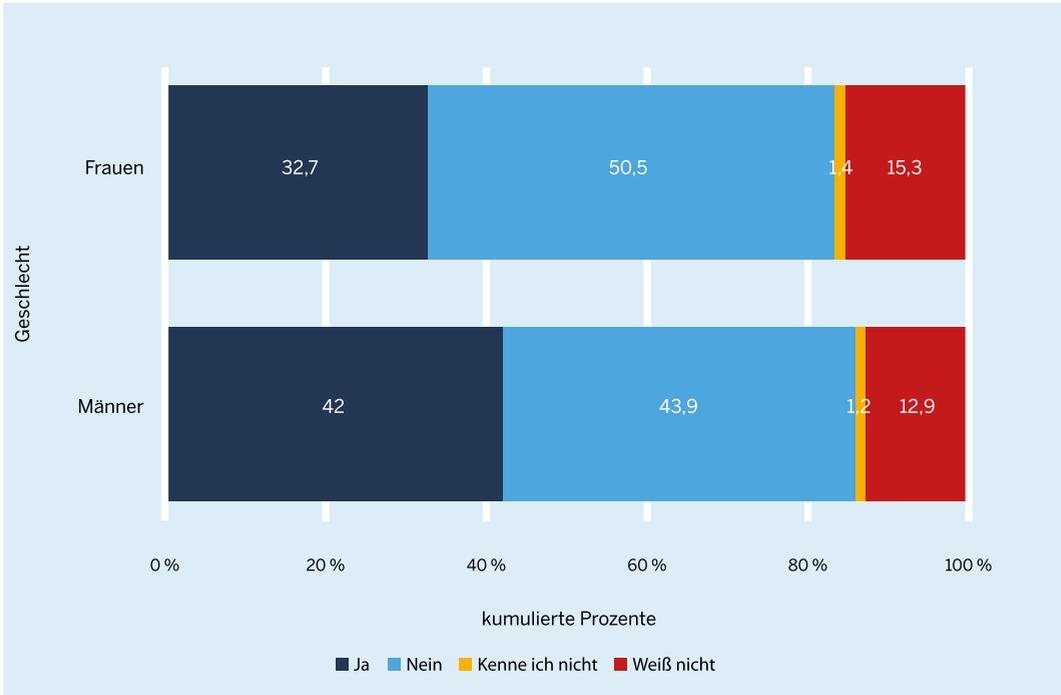
heit & Arbeit [iga], 2007). Andere Ergebnisse liefert eine Untersuchung von Zok (2009): Deutschlandweit nehmen Männer geringfügig häufiger an Mitarbeiterbefragungen, an der Prüfung auf gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung sowie an der Ermittlung psychischer Belastungen teil (siehe Abbildung 23) (Zok, 2009).

## 6.2 Maßnahmen zum Arbeitsschutz.

### *Gefährdungsbeurteilung.*

Deutschlandweit geben Männer häufiger an, dass an ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde (siehe Abbildung 24) (BAuA, 2012a).

**Abbildung 24: „Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?“ – Angabe nach Geschlecht (in Prozent).**

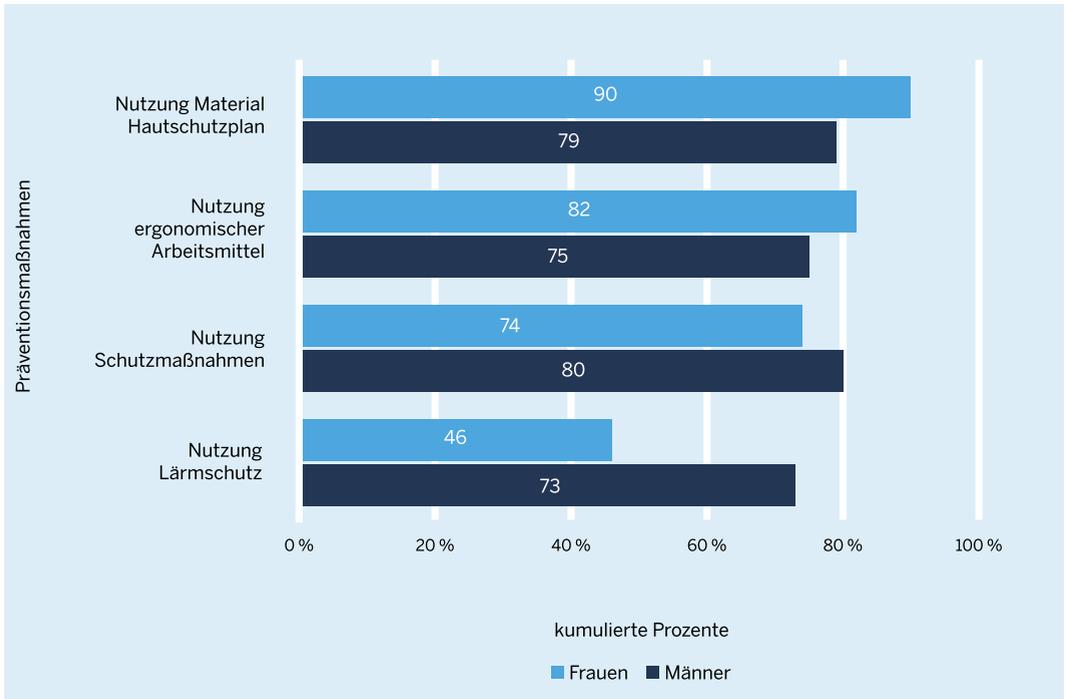


Datenquelle: BAuA, 2012a

### *Nutzung von Präventionsmaßnahmen.*

Im Betrieb angebotene Präventionsmaßnahmen zu Arbeitsschutz/-sicherheit werden von Männern und Frauen unterschiedlich in Anspruch genommen. Männer geben häufiger an, die Präventionsmaßnahmen „Lärmschutz“ und „Schutzmaßnahmen“ zu nutzen. Frauen geben häufiger die „Nutzung ergonomischer Arbeitsmittel“ sowie die „Nutzung Material Hautschutzplan“ an (siehe Abbildung 25) (deutschlandweit) (iga, 2007).

**Abbildung 25: Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen (in Prozent) nach Geschlecht.**



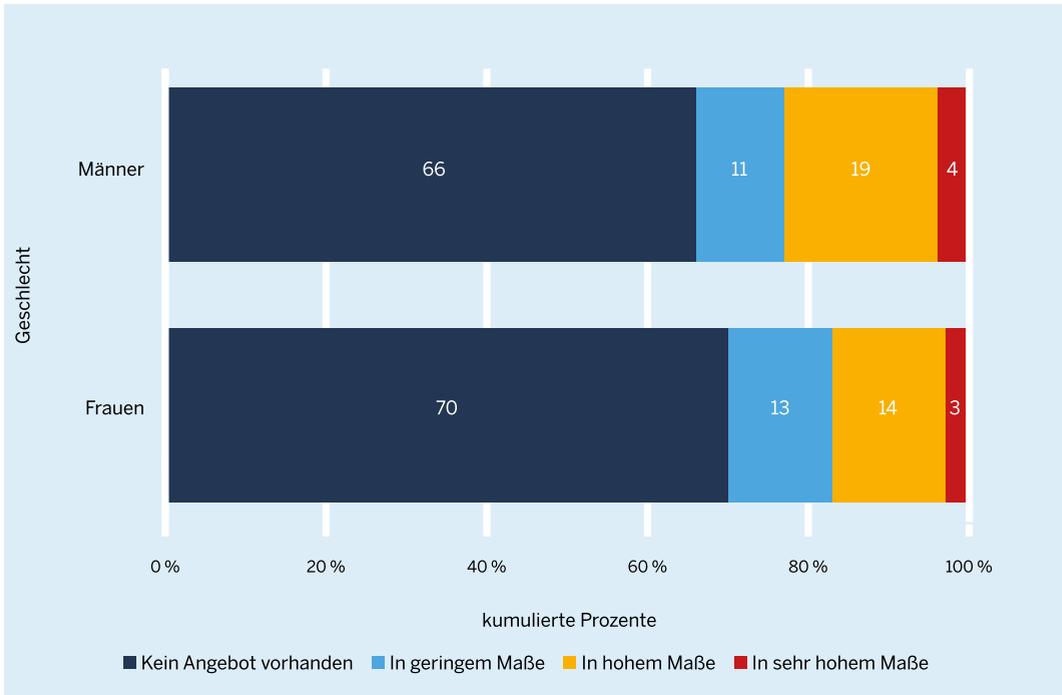
Datenquelle: iga, 2007

### *Einschätzung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsförderung.*

Daten zur Dimension Herkunft liegen für Beschäftigte in NRW, die aus der Türkei stammen, vor. Türkeistämmige (in NRW) schätzen den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung häufiger „eher gut“ ein als Beschäftigte der Vergleichsgruppe<sup>6</sup> (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung [LIA.nrw], 2012). Dabei geben Beschäftigte der Vergleichsgruppe (in NRW) häufiger als Türkeistämmige an, Aspekte des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung würden sie nicht betreffen (LIA.nrw, 2012).

<sup>6</sup> Befragungsstudie: Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit NRW (2010). Gesunde Arbeit NRW 2009. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung.

**Abbildung 26: „Inwieweit reichen die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die Ihr Betrieb Ihnen anbietet, zum Beispiel Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?“ Vorhandenes Maß an Angeboten zur Gesundheitsförderung im Betrieb (in Prozent) nach Geschlecht.**



Datenquelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2013

### 6.3 Teilnahme an Maßnahmen der BGF.

#### *Angebote der Gesundheitsförderung.*

Hinsichtlich der für sie bestehenden Angebote zur Gesundheitsförderung zeigen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Dabei geben Männer (deutschlandweit) häufiger an, es habe Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Betrieb gegeben bzw. werten diese als ausreichend (siehe Abbildung 26 und Tabelle 22) (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2013; Köper, Siefer & Beermann, 2010).

**Tabelle 22: Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung im eigenen Betrieb nach Geschlecht (in Prozent).**

	Männer	Frauen
<b>Ja</b>	46,4	39,2
<b>Nein</b>	48,8	55,9
<b>Weiß nicht</b>	4,8	4,9

BGF=Betriebliche Gesundheitsförderung, Datenquelle: BAuA, 2012a

### *Zielgruppen der Aktivitäten.*

Mit Blick auf die Zielgruppen der Aktivitäten nach Geschlecht lassen sich einige wenige Erkenntnisse heranziehen. Die Daten zum Frauenanteil der Betriebe (deutschlandweit) lassen erkennen, dass sich die krankenkassengeforderte betriebliche Gesundheitsförderung deutlich auf Betriebe mit geringem Frauenanteil – also verstärkt auf Männer – konzentriert (Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V. [MDS] & Gesetzliche Krankenversicherung [GKV] Spitzenverband, 2010). Weiterhin stellen Frauen 46 Prozent der Erwerbstätigen, jedoch nur 38 Prozent der Adressatinnen und Adressaten bzw. Teilnehmenden von Maßnahmen (deutschlandweit) (MDS & GKV Spitzenverband, 2010). Weitere Daten zeigen: Ist eine Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung (deutschlandweit) auf eine spezifische Zielgruppe hin ausgerichtet, gilt dies zu zwei Prozent für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund, zu vier Prozent speziell für weibliche Personen und zu drei Prozent speziell für männliche Personen (MDS, 2018).

### *Teilnehmerinnen und Teilnehmer.*

Zur tatsächlichen Teilnahme an Betrieblichen Gesundheitsförderungs-Maßnahmen liegen vereinzelte Daten vor – mit unterschiedlichen Ergebnissen in Bezug auf das Geschlecht. Allgemein wird eine Teilnahme an BGF-Maßnahmen (deutschlandweit) von etwas mehr Frauen als Männern berichtet (vorausgesetzt, es sind Angebote vorhanden) (siehe Tabelle 23) (Beck & Lenhardt, 2016) (BAuA, 2012a).

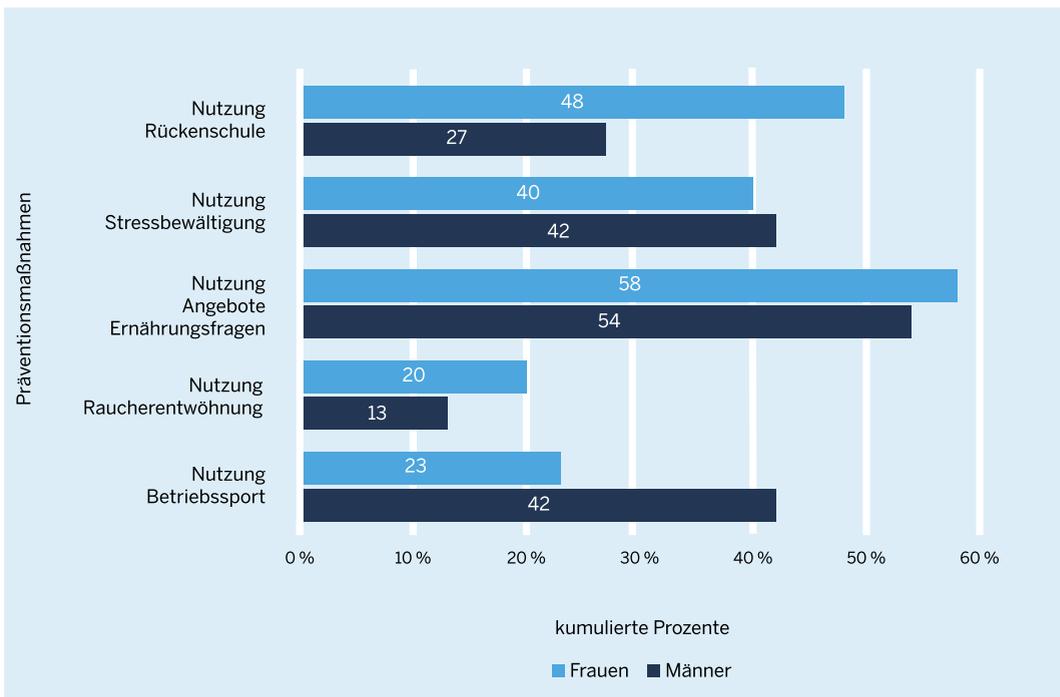
**Tabelle 23: Teilnahme an Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nach Geschlecht (in Prozent) (bei Angabe vorhandener Maßnahmen).**

	Männer	Frauen
<b>Ja</b>	60,8	66,2
<b>Nein</b>	39,2	33,8

Datenquelle: BAuA, 2012a

Betrachtet man die Inanspruchnahme verschiedener Präventionsmaßnahmen, zeigen sich zum Teil deutliche Geschlechtsunterschiede (siehe Abbildung 27). So nehmen Männer häufiger als Frauen „Betriebssport“ in Anspruch, Frauen jedoch häufiger „Raucherentwöhnung“ und „Rückenschule“. Hinsichtlich der Angebote zu

**Abbildung 27: Nutzung von Präventionsmaßnahmen zur Gesundheitsförderung/ Verhaltensprävention nach Geschlecht.**



Datenquelle: iga, 2007

**Tabelle 24: Teilnahme an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und Prävention (in Prozent) nach Geschlecht.**

<b>Maßnahme</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>
<b>Vorsorge- und Gesundheitsuntersuchungen</b>	81,7	83,3
<b>Kantine mit Angeboten zur gesunden Ernährung</b>	70,5	62,2
<b>betriebliche Gesprächs- oder Arbeitskreise zu Gesundheitsproblemen</b>	56,9	55,1
<b>Maßnahmen zur Rückengesundheit</b>	45,3	50
<b>Angebote zur Entspannung und Stressbewältigung</b>	41,3	49,4
<b>Fitnessraum, der unentgeltlich genutzt werden kann</b>	37,8	32,4
<b>Gesundheitsmaßnahmen für Mitarbeitende über 50</b>	31	40
<b>Finanzieller Zuschuss für ein Fitnessstudio</b>	33,6	33,1
<b>betriebliche Sportgruppe</b>	37,1	27
<b>Vorgesetzten-Gespräch mit Mitarbeitenden, die häufiger krank waren</b>	33,9	24
<b>Hilfe bei der Bewältigung von Mobbing und Konflikten</b>	10,3	17,1
<b>Maßnahmen zur Suchtprävention oder zur Raucherentwöhnung</b>	12,6	7,8

Datenquelle: Zok, 2009

„Ernährungsfragen“ oder „Stressbewältigung“ zeigen sich nur minimale Unterschiede (deutschlandweit) (iga, 2007).

Eine weitere Untersuchung konstatiert, dass Frauen (deutschlandweit) etwas häufiger als Männer an „Vorsorge- und Gesundheitsuntersuchungen“, Maßnahmen zur „Rückengesundheit“, Maßnahmen zur „Entspannung und Stressbewältigung“, „Hilfe bei der Bewältigung von Konflikten“ und „Gesundheitsmaßnahmen für Mitarbeiter ab 50“ teilnehmen (Zok, 2009). Männer nehmen (deutschlandweit) hingegen häufiger das Angebot der „Kantine mit Angeboten zur gesunden Ernährung“ an, einen unentgeltlich nutzbaren „Fitnessraum“, eine „betriebliche Sportgruppe“, das „Vorgesetztengespräch für Mitarbeitende, die häufiger krank waren“ oder „Suchtprävention oder Raucherentwöhnung“ (siehe Tabelle 24) (Zok, 2009).

### **Zusammenfassung.**

Zu Fragen des Angebots und der Inanspruchnahme von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung liegen nur vereinzelt Daten differenziert nach Geschlecht und noch seltener Daten differenziert nach Herkunft vor. Die verfügbaren Daten zeigen, dass Männer häufiger von Angeboten zur Gesundheitsförderung wissen. Hinsichtlich der tatsächlichen Teilnahme verzeichnen Frauen jedoch zum Teil höhere Werte. Im Hinblick auf die Inanspruchnahme spezifischer Maßnahmen zeigen sich differenzierte Ergebnisse je nach Maßnahme und Geschlecht. Weiterhin bewerten Beschäftigte türkischer Herkunft verschiedenste Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung besser als die Vergleichsgruppe.

## 7. Reflexion der Ergebnisse und Ausblick.

### 7.1 Reflexion der Ergebnisse.

Das Thema „Diversität in der Arbeitswelt“ kann nicht unabhängig vom Anliegen der Sicherheit und Gesundheit behandelt werden. So zeigen die vorliegenden Erkenntnisse unterschiedliche Belastungs- und Beanspruchungsausprägungen sowie Differenzen hinsichtlich der Teilhabemöglichkeiten an Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung zwischen Männern und Frauen sowie Beschäftigten verschiedener Herkunft.

Dabei ist anzumerken, dass Daten über Erwerbstätige mit Migrationshintergrund nur vereinzelt verfügbar sind. Wenn überhaupt differenziert wird, erfolgt die Unterscheidung oftmals nur nach deutscher oder nicht-deutscher Staatsangehörigkeit. Daneben ist zu berücksichtigen, dass die Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und/oder nicht-deutscher Staatsangehörigkeit selbst eine höchst heterogene Gruppe darstellt.

Die spezifischen Arbeitsbelastungen bei Männern (zum Beispiel häufiger körperliche Belastungen) und Frauen (zum Beispiel Infektionsgefahren) erklären sich vor allem durch die gesellschaftlich geprägten, genderspezifischen Tätigkeitsprofile. So überwiegt der Anteil der Männer in körperlich belastenden Berufen (vgl. Kapitel 3.8) (Robert Koch-Institut, 2014) und der Anteil der Frauen in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens, in denen etwa die Gefahr von Infektionen eine Rolle spielt. Bemerkenswert ist, dass sich Frauen bei gleichen Arbeitsanforderungen stärker beansprucht fühlen. Mögliche Erklärungen beziehen sich auf die Kumulation von arbeitsbezogenen und weiteren Belastungsfaktoren. Gümbel & Nielbock (2012) beschreiben erhöhten Stress bei Frauen infolge niedrigerer Hierarchiestufen, emotional belastenderer Tätigkeiten, des Kampfes gegen Vorurteile und der zusätzlichen Belastung durch Hausarbeit und Kindererziehung (Gümbel & Nielbock, 2012). Als weitere Faktoren kommen die Beschäftigungsverhältnisse in Betracht, etwa häufigere atypische Beschäftigung (vgl. Kap 3.6) oder Konflikte zwischen beruflichen und privaten Lebenswelten.

Weiterhin zeigt sich, dass Männer einen besseren subjektiven Gesundheitszustand und weniger häufig Erschöpfungssymptome berichten als Frauen. Als mögliche Ursachen kommen sowohl ein sozial erwünschtes Antwortverhalten im Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen (Gümbel & Nielbock, 2012) in Frage als auch die Belastung durch eine schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. die aus

der Doppelbelastung resultierende Fehlbeanspruchung (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2017).

Dies zeigt, dass eine umfassende Auseinandersetzung mit arbeitsbezogenen Belastungen auch Einflüsse aus anderen Lebenswelten und die durch diese bestehenden Verpflichtungen in Betracht ziehen muss.

In NRW geben 16 Prozent der Beschäftigten die Betreuung von Kindern und Jugendlichen, vier Prozent die Betreuung pflegebedürftiger Personen und 14 Prozent ehrenamtliche Tätigkeiten an. Die Betreuung von Kindern und Jugendlichen sowie jene von pflegebedürftigen Personen wird überwiegend von Frauen berichtet (LIA.nrw, 2014).

Ein Konflikt zwischen Arbeit und privaten Verpflichtungen einhergehend mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Erschöpfung wird somit insbesondere für Frauen deutlich. Aber auch für Männer spielen Konflikte zwischen Arbeit und privaten Verpflichtungen zunehmend eine Rolle (Kroll, Müters, Rattay & Lampert, 2016; Oechsle & Reimer, 2016).

Die häufigeren arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen erklären sich aus den Tätigkeitsprofilen dieser Beschäftigtengruppen. So arbeiten zwei Drittel der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Berufen mit niedrigem Qualifikationsniveau (Broszka et al., 2010) wie un- und angelernten Tätigkeiten (Hoppe, 2011a). In Verbindung damit stehen körperliche Arbeitsbelastungen ebenso wie Belastungen durch Monotonie und taktgebundenes Arbeiten (Grofmeyer, 2010; Oldenburg et al., 2010).

Die Überrepräsentation von Männern bei Arbeitsunfällen erklärt sich zu Teilen durch die unterschiedliche Verteilung der Arbeitszeiten. So sind weiblich Versicherte häufiger teilzeitbeschäftigt (siehe Kapitel 3.4), wodurch sie geringe Expositionszeiten gegenüber Gefahren haben (DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, 2017b). Darüber hinaus gehen die typischen Männerberufe mit erhöhten Unfallrisiken einher (zum Beispiel Baugewerbe, verarbeitendes Gewerbe). Eine Rolle dürften ferner Geschlechterrollenklichs sowie eine androzentrisch geprägte, gesundheitsabträgliche Arbeitsethik spielen, denen zufolge sich Männer mit höherer Wahrscheinlichkeit risikoaffin verhalten (Robert Koch-Institut, 2014). Versicherte nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, insbesondere fachlich nicht ausgebildete Arbeiter, die erst seit kurzer Zeit an dem jeweiligen Arbeitsplatz tätig sind, verrichten häufiger Tätigkeiten, die ein erhöhtes Unfallrisiko aufweisen (Robert

Koch-Institut, 2008), was zum Teil ihren erhöhten relativen Anteil an Arbeitsunfällen erklären könnte.

Einzelanalysen von Unfallhergängen weisen auf eine mangelnde Verständigung als wichtige Unfallursache hin (Robert Koch-Institut, 2008). Auch weitere Untersuchungen beschreiben Sprach- und Verständigungsprobleme als besondere Herausforderung in multikulturellen Belegschaften (Grofmeyer, 2010; Vowinkel et al., 2013).

Die geschlechtsabhängig unterschiedlichen Schwerpunkte bei den Berufskrankheiten-Diagnosen lassen sich ebenfalls durch die verschiedenen Tätigkeitsfelder erklären. So sind Männer zum Beispiel häufiger in den Bereichen des verarbeitenden Gewerbes und des Baugewerbes tätig und weisen vor allem Berufskrankheiten wie Lärmschwerhörigkeit und Asbestose auf (vgl. Kapitel 3.8).

Bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund kommt besonders den sozialen Stressoren eine komplexe Bedeutung zu. Einerseits sind fehlende Unterstützung und Zusammenhalt unter Kolleginnen und Kollegen für Befindlichkeitsstörungen ausschlaggebend (vgl. Vowinkel, 2013), andererseits berichten insbesondere Beschäftigte aus den Herkunftsländern Russland, Polen und Türkei über geringere Belastungen infolge von Konflikten mit Vorgesetzten und unfairer Behandlung als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (Hoppe, 2011b). Besonders die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen scheint für Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Umgang mit Unsicherheiten von großer Bedeutung zu sein (Hoppe, 2011a). Handlungsspielräume werden von vielen Beschäftigten mit Migrationshintergrund dagegen oft nicht als Ressource erlebt.

Zu Fragen des Angebots und der Beteiligung an Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung liegen nur vereinzelt Daten differenziert nach Diversity-Dimensionen vor. Häufig sind diese auch schon älter. Dies ist im Hinblick auf Validität und Generalisierbarkeit der Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Das Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung wird häufiger von Männern angegeben, was möglicherweise im Zusammenhang mit der branchen- und betriebsgrößenabhängigen Repräsentation von Männern und Frauen im Erwerbsleben steht (vgl. Kapitel 3.8). Vergleichbare Erklärungen lassen sich für die Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen heranziehen. So nutzen Männer, die häufiger im verarbeitenden oder Baugewerbe tätig sind, eher Maßnahmen zum Lärmschutz, während Frauen, mit typischen Tätigkeitsschwerpunkten im Gesundheits- und Sozial-

wesen, Maßnahmen zum Hautschutz praktizieren. Weiterhin lässt sich das geringere Wissen um Präventionsangebote bei Frauen vor dem Hintergrund atypischer Beschäftigungsverhältnisse und damit verbundener Zeit- und Kommunikationsdefizite erklären (vgl. Kapitel 3.6). Hinsichtlich der Teilnahme an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung zeigen sich keine eindeutigen Ergebnisse. Offenbar nehmen aber mehr Frauen an betrieblichen Maßnahmen teil, obwohl sie weniger darüber informiert sind. Dieser Befund geht konform mit der Evaluation der Inanspruchnahme verhaltenspräventiver Maßnahmen in setting-übergreifenden Untersuchungen, die aufzeigt, dass Frauen ein stärkeres Gesundheitsbewusstsein haben: Frauen nehmen häufiger an Präventionskursen teil (MDS & GKV Spitzenverband, 2017), Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch (Robert Koch-Institut, 2015) und sind insgesamt gegenüber Prävention und Gesundheitsförderung aufgeschlossener (Pauli & Hornberg, 2010).

Über die gesamten Erkenntnisse hinweg muss einschränkend darauf hingewiesen werden, dass die Ergebnisse durch sozial erwünschtes Antwortverhalten verzerrt werden können. Beispielsweise gestatten Geschlechtsrollenklichs die Artikulation von Beschwerden eher Frauen als Männern (Gümbel & Nielbock, 2012). Auch in Bezug auf das Antwortverhalten von Beschäftigten mit Migrationshintergrund müssen mögliche systematische Fehler in Betracht gezogen werden. Diese können unter anderem entstehen durch sozial erwünschtes Antwortverhalten – insbesondere bei ungesichertem Aufenthaltsstatus oder durch die mangelhafte Erreichbarkeit von Personen, die keine ausreichenden Deutschkenntnisse besitzen. Auch ist denkbar, dass nur Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft befragt wurden, deren Deutschkenntnisse ausreichend waren (Haasen & Yagdiran, 2000; Oldenburg et al., 2010; Owens, Timothy & O'Rourke, 2000 zitiert nach Hoppe, 2011a).

## **7.2 Ausblick.**

Die dargestellten Befunde, die gesetzlichen Grundlagen (wie Arbeitsschutzgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) und die Notwendigkeit, Fachkräfte beschäftigungsfähig zu halten, machen deutlich, dass großer Handlungsbedarf besteht.

In einer Zeit, die von Globalisierung und Digitalisierung, von Umweltkrisen, demografischem Wandel und Migrationsbewegungen gekennzeichnet ist, lassen sich gesellschaftliche Wohlfahrt und ein gutes Zusammenleben nur verwirklichen, wenn vorhandene Vielfalt anerkannt und empathisch gelebt wird. Auf Ebene der Betriebe und Organisationen muss es in diesem Kontext das langfristige Ziel sein, ein Arbeits-

umfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist, das daran interessiert ist, strukturelle Benachteiligungen zu identifizieren und abzubauen, und das sich konsequent und selbstkritisch mit eigenen Benachteiligungsstrukturen auseinandersetzt.

Auf Basis der Befunde der Expertise werden im Folgenden Handlungsempfehlungen formuliert. Ihre Wirksamkeit hängt davon ab, dass sie von allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren mitgetragen und im Sinne eines vernetzten Konzepts auf überbetrieblicher, betrieblicher und individueller Ebene umgesetzt werden.

Die Förderung von Diversity in der Arbeitswelt steht in einem engen Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen Tendenzen. Vor diesem Hintergrund ist zu betonen, dass es im Betrieb und in Lebenswelten darum gehen muss, eine Kultur der Toleranz, Akzeptanz und sozialen Durchlässigkeit zu stärken. Diversity-freundliche Maßnahmen im Betrieb bzw. bei der Arbeit werden insofern von einem entsprechenden gesellschaftlichen Klima befördert – andererseits tragen sie auch dazu bei, dieses zu entwickeln und zu stabilisieren.

### **Überbetriebliche Ebene.**

- Auf überbetrieblicher Ebene sind gleichberechtigte Zugänge zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es wird empfohlen, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass bei Einstellungsverfahren bestehende Regelungen (zum Beispiel AGG) und gegebenenfalls neue Regelungen konsequenter umgesetzt werden.
- Überbetriebliche Netzwerke – bestehend aus Betrieben und überbetrieblichen Akteuren wie Sozialversicherungsträgern, Sozialpartnern und Verbänden – sollten zur Förderung von Diversity sowie zur Unterstützung der von Intersektionalität betroffenen Personen gebildet und forciert werden.
- Bei der Einrichtung von überbetrieblichen Gremien und Arbeitsgruppen in Verbindung mit der Besetzung von Expertinnen und Experten und Führungspositionen sollte stärker darauf geachtet werden, dass die Vielfalt der gesellschaftlichen Gruppen abgebildet wird.
- Die arbeitsweltbezogene Berichterstattung sollte ausdifferenziert und hinsichtlich spezifischer Diversity-Dimensionen (insbesondere „Migrationshintergrund“) spezifiziert werden. Dies gilt insbesondere für mögliche Förderkriterien zur Unterstützung von Aktivitäten der Berichterstattung.

- Forschungsprojekte und insbesondere Langzeitstudien sind erforderlich, die die Bedarfe schwer erreichbarer Zielgruppen identifizieren und geeignete Interventionen ermitteln, um diesen Bedarfen nachzukommen. Dabei ist differenzierter zu erheben, wie verschiedene Einflussfaktoren und Variablen bei der Entstehung von Belastungen und Beanspruchungen zusammenwirken.
- Praxisnahe Handlungshilfen sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Umsetzung eines diversity-sensiblen Arbeitsschutzes bzw. einer entsprechenden Gesundheitsförderung (etwa mit einer spezifischen Beurteilung der Arbeitsbedingungen bzw. Gefährdungsbeurteilung sowie diversity-sensiblen Präventions- und Gesundheitsförderungsmaßnahmen) sollten vorgehalten werden.
- Es sollten Anreize für die Einführung eines Diversity Managements gesetzt werden.
- Die mit Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung befassten Organisationen sollten Wert darauf legen, dass einzustellendes Personal den Ansprüchen an Vielfalt in unterschiedlichen Dimensionen genügt.

### ***Betriebliche Ebene: übergreifende Aspekte.***

- Auf der betrieblichen Ebene wird empfohlen, ein Diversity Management einzuführen und in allen Strukturen und Prozessen Diskriminierung zu vermeiden. Positionen, die im Betrieb für Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung relevant sind, könnten diversitätsbewusst besetzt werden und das Aus- und Weiterbildungssystem für Arbeitsschutzexpertinnen und -experten diversity-freundlicher gestaltet werden.
- Sowohl Führungskräfte als auch betriebliche Arbeitsschutzexpertinnen und -experten sollten für Diversity-Belange sensibilisiert und qualifiziert werden. Beschäftigtenvertretungen und betriebliche Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure sollten im Rahmen ihrer Aufgaben und Rechte Gleichstellungsfordernungen stellen.
- Stellenausschreibungen müssen diversitätssensibel gestaltet werden.

**Betriebliche Ebene: Aspekte auf der Team- und der individuellen Ebene.**

- Einzelne Beschäftigte und Teams sollten für ein diversity-bewusstes Miteinander sensibilisiert werden. Hierfür eignen sich neben Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere auch Teamsupervision und Mediation in Konfliktfällen.
- Für Minderheitengruppen auf Beschäftigtenebene sollten Vertrauenspersonen geschult und eingesetzt werden, deren Aufgabe eine niedrigschwellige Beratung und Beschäftigtenvertretung, aber auch die Ermutigung zur Partizipation und Interessensartikulation darstellt.

Diese und weitere Handlungsempfehlungen müssen diskutiert und weiterentwickelt werden. Grundsätzlich gilt aber, dass, um ein Handeln im Sinne von Vielfalt und Fairness zu ermöglichen, eine auf Menschenrechten, Gerechtigkeit und Solidarität basierende Präventionskultur und ein gemeinsames, konzertiertes Handeln aller angesprochenen Akteurinnen und Akteure auf überbetrieblicher und betrieblicher Ebene erforderlich ist.

Grenzen finden Handlungsempfehlungen im Sinne eines diversity-sensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutzes dort, wo eine Kultur der Vielfalt nur an der Oberfläche bekundet und eine vordergründig „diversity-gerechte“ Sprache praktiziert wird, ohne dass eigene Haltungen und unbewusste Machtansprüche kritisch reflektiert werden. Zum Teil können solche „korrekten Sprachregelungen“ die Tendenz verstärken, eine kritische Selbstreflexion zu verhindern.

Dort, wo gesellschaftliche Strukturen diversity-aversen Tendenzen unterliegen und die Existenz hegemonialer Verhältnisse verstärken, werden diversity-gerechte Aktivitäten grundlegend erschwert. Dies gilt insbesondere für ökonomisch getriebene, einseitig auf Effizienz und Verwertbarkeit ausgerichtete Prozesse und Entscheidungen, die als selbstverständlich angesehen und nicht weiter hinterfragt werden. Vor diesem Hintergrund ist es von großer Bedeutung, sich darüber bewusst zu werden, inwieweit auf entsprechenden Prämissen der Verwertbarkeit basierende Steuerungsansätze den ethischen Ansprüchen der Vielfalt und der Akzeptanz von Differenz zuwiderlaufen und dies zu explizieren.

Grenzen finden Handlungsempfehlungen ferner dort, wo Diversity auf singuläre und abgegrenzte Projekte zeitlich und strukturell limitiert ist und sich ein umfassender Inklusionsgedanke nicht verwirklichen kann. Eine mangelnde Kooperationsbereit-

schaft und oftmals vorhandene strukturell bedingte Kooperationshemmnisse, etwa in Form gegenläufiger Anreize wie Wettbewerbsstrukturen, personeller Unterbesetzung, von Rollen- und Aufgabendiffusion und anderen mehr, tragen, wie gezeigt, ihren Teil zum Erhalt der Begrenzungen bei.

### **7.3 Offene Forschungsfragen.**

Aus den Ausführungen in der Expertise leiten sich folgende Forschungsfragen ab:

#### ***Gesellschaftlich-strukturelle Ebene.***

1. Wie lassen sich bereits vorhandene Konzepte der Inklusion, die meist auf die Kategorie „Behinderung“ ausgerichtet sind, so formulieren, dass sie alle Aspekte von Diversity umfassen und die Grundlage für eine vielfaltsorientierte Gestaltung von Arbeit und anderen Lebenswelten bieten?
2. Wie müssten vorhandene Gesetzesgrundlagen erweitert und neu interpretiert werden, damit sie den Ansprüchen an eine diversity-gerechte Gestaltung von Arbeits- und Lebenswelten gerecht werden?
3. Inwieweit tragen gesellschaftliche und institutionelle Strukturen zum Erhalt hegemonialer Verhältnisse bei und an welchen Stellen müsste angesetzt werden, um Veränderungen in Richtung gleichberechtigter Teilhabe zu schaffen und Benachteiligungen – etwa im Hinblick auf die Kategorien Geschlecht und Migration – abzubauen?
4. Wie lassen sich die Kriterien der menschengerechten Gestaltung von Arbeit so erweitern und interpretieren, dass sie dazu beitragen, eine diversity-orientierte Kultur in den Betrieben und ein diversity-gerechtes Verständnis von Arbeitsschutz zu befördern?

#### ***Überbetriebliche Ebene.***

5. Welche Strukturen und Anreize auf Ebene der überbetrieblichen Institutionen behindern die Zusammenarbeit der Akteurinnen und Akteure mit dem Ziel, eine diversity-gerechte Gestaltung von Arbeits- und Lebenswelten zu fördern?
6. Welche Qualifizierungskonzepte sind erforderlich, um die Handelnden auf der überbetrieblichen Ebene (Präventions- und Beratungsdienste der Sozial-

versicherungsträger sowie des staatlichen Arbeitsschutzes) in die Lage zu versetzen, die Anforderungen an eine diversity-gerechte Arbeitsgestaltung in ihre Beratungsangebote zu integrieren?

7. Wie können Ansätze einer diversity-orientierten menschengerechten Gestaltung von Arbeit in die Ausbildungsinhalte – sowohl im Bereich der beruflichen Bildung als auch in der akademischen Qualifizierung – integriert werden, um die späteren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmenden für die Belange eines vielfalts- und gesundheitsförderungsorientierten Arbeitsschutzes zu sensibilisieren?

### ***Betriebliche Ebene.***

8. Wie müssen Ansätze des Diversity Managements gestaltet sein, damit sie zu den Selbstkonzepten und den Arbeitsroutinen von Klein- und Mittelbetrieben passen und von diesen akzeptiert werden?
9. Welche Hürden und welche Anreize bestehen derzeit in Betrieben – vor allem im Bereich von Klein- und Mittelbetrieben – diversity-gerechte Strukturen und Prozesse zu etablieren? Für welche Probleme können Konzepte des Diversity-Managements geeignete Lösungen bieten (zum Beispiel Fachkräftemangel, Besetzung von Ausbildungsstellen)? Welche Anforderungen sind dafür zu beachten und welche nicht intendierten Effekte treten bei der Umsetzung auf?
10. Welche sind geeignete Ansprechpartner für Klein- und Mittelbetriebe, die fähig sind und ein ausreichendes Maß an betrieblichem Vertrauen genießen, um die Unternehmen dazu motivieren zu können, Diversity Management zu etablieren?

---

**Prof. Dr. Gudrun Faller**, Professorin für Kommunikation und Intervention im Kontext von Gesundheit und Arbeit an der Hochschule für Gesundheit in Bochum.

Prof. Dr. Faller ist Diplom-Gesundheitswissenschaftlerin (MPH), Diplom-Sozialpädagogin, Fachkraft für Arbeitssicherheit und Aufsichtsperson nach § 18 SGB VII. Als solche war sie mehrere Jahre bei einem Träger der Gesetzlichen Unfallversicherung tätig. Ihre aktuellen Lehr- und Forschungsschwerpunkte richten sich auf Fragen einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit, der Verbindung von betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz sowie auf die Herausforderungen einer diversity-gerechten Arbeitsgestaltung und des Umgangs mit neuen Arbeitsformen. Prof. Dr. Faller hat zahlreiche Interventionsprojekte im Bereich der gesundheitsfördernden Organisationsentwicklung realisiert und analysiert.

---

**Jennifer Becker**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Studiengangskordinatorin für den Vollzeitstudiengang M.A. „Gesundheit und Diversity in der Arbeit“ am Department of Community Health an der Hochschule für Gesundheit in Bochum.

Jennifer Becker studierte Rehabilitation, Prävention und Gesundheitsmanagement (M.A.) und vertiefte ihre fachliche und methodische Expertise berufsbegleitend im Fach Psychologie (B.Sc.). Sie war im betrieblichen Gesundheitsmanagement eines mittelständischen Unternehmens sowie an der Deutschen Sporthochschule Köln und der Katholischen Hochschule NRW in verschiedenen Forschungsprojekten tätig. Seit Oktober 2017 ist sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Gesundheit tätig.

Aktuelle Arbeitsschwerpunkte umfassen neben der Koordination des Vollzeitstudiengangs M.A. „Gesundheit und Diversity in der Arbeit“ verschiedene Aktivitäten im Feld Gesundheit, Diversity und Arbeit sowie die Erschließung von Berufsbildern und Entwicklungen im Feld Community Health.

## Literaturverzeichnis.

Agars, M. D. (2004). Reconsidering the Impact of Gender Stereotypes on the Advancement of Women in Organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 103-111. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00127.x>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015). Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

BARMER. (2018). Gesundheitsreport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse (1. Auflage).

BARMER GEK. (2016). Gesundheitsreport 2016 Nordrhein-Westfalen. Junge Menschen am Start ihres Berufslebens.

Barth, C., Eickholt, C., Hamacher, W. & Schmauder, M. (2017). Bedarf an Fachkräften für Arbeitssicherheit in Deutschland. Dortmund/Berlin/Dresden: BAuA.

Bassett-Jones, N. (2005). The Paradox of Diversity Management, Creativity and Innovation. *Creativity and Innovation Management*, 14 (2), 169-175. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.00337.x>

Beck, D. & Lenhardt, U. (2016). Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland: Verbreitung und Inanspruchnahme. Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2006 und 2012. *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany))*, 78 (1), 56-62. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1387744>

Beelmann, A. & Jonas, K. J. (Hrsg.). (2009). Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven (1. Auflage). Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91621-7>

Beham, B. (2016). Die Umsetzung von Diversity Management in deutschen Unternehmen. In: Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder: mit 83 Abbildungen und 24 Tabellen* (Springer Reference Psychologie). Wiesbaden: Springer, 467-482.

Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Baden-Baden: Nomos.

Bellmann, L. & Widuckel, W. (2017). Homeoffice – Fluch oder Segen? IAB Forum (10.08.).

Beutke, M. & Kotzur, P. (2015). *Faktensammlung Diskriminierung*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

BKK Bundesverband. (2007). BKK Gesundheitsreport 2007. Gesundheit in Zeiten der Globalisierung. Essen.

Bonfadelli, H. & Friemel, T. N. (2015). *Medienwirkungsforschung*. Konstanz & München: UVK Verlagsgesellschaft m.b.H. / UVK Lucius.

Böse, K. & Pries, L. (2017). *Der Umgang von Gewerkschaften mit Diversität am Beispiel von Alter, Migration und Geschlecht: Gestaltungsspielräume und Möglichkeiten der Einflussnahme – eine Literaturstudie*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Brand, T., Kleer, D., Samkange-Zeeb, F. & Zeeb, H. (2015). Prävention bei Menschen mit Migrationshintergrund: Teilnahme, migrationssensible Strategien und Angebotscharakteristika. *Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz*, 58 (6), 584-592. <https://doi.org/10.1007/s00103-015-2149-y>

Broszka, P., Reiss, K. & Razum, O. (2010). Arbeit, Migration und Gesundheit. In: Badura, B., Schröder, H., Klose, J. & Macco, K. (Hrsg.), *Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen (Fehlzeiten-Report, Bd. 2010)*. Berlin, Heidelberg: Springer. 129-140.

Brzoska, P. & Razum, O. (2014). Versorgungsprobleme und mögliche Lösungsstrategien bei Menschen mit Migrationshintergrund. *Deutsche medizinische Wochenschrift (1946)*, 139 (38), 1895-1897. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1387238>

Bundesagentur für Arbeit/Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2018). *Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA*. Nürnberg.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2012a). *Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012: Männer/Frauen in Vollzeit mit den*

Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2012b). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund/Berlin/Dresden.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund.

Bundesärztekammer. (o.J.). Gemeldete Ärztinnen und Ärzte mit arbeitsmedizinischer Fachkunde gemäß §§ 3, 6 UVV. Zugriff am 12.08.2018. Verfügbar unter [https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/.../Arbeitsmedizin\\_Statistik\\_2016.pdf](https://www.bundesaerztekammer.de/fileadmin/.../Arbeitsmedizin_Statistik_2016.pdf)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2016). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2016. Unfallverhütungsbericht Arbeit (1. Auflage). Dortmund/Berlin/Dresden.

Busch, C., Cao, P., Clasen, J. & Deci, N. (Hrsg.). (2014). Betriebliches Gesundheitsmanagement bei kultureller Vielfalt. Ein Stressmanagement-Programm für Service, Gewerbe und Produktion; [das ReSuDi-Programm]. Berlin: Springer.

Clasen, J., Busch, C., Vowinkel, J. & Winkler, E. (2013). Arbeitssituation und Gesundheit von geringqualifizierten Beschäftigten in kulturell diversen Belegschaften. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 44 (2), 91-110. <https://doi.org/10.1007/s11612-013-0212-4>

DAK-Gesundheit. (2017). DAK-Gesundheitsreport 2017 für Nordrhein-Westfalen. Hamburg.

DAK-Gesundheit. (2018). DAK-Gesundheitsreport 2018. Hamburg.

Dälken, M. (2015). Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Destatis. (2013). Erwerbstätige nach Art der physischen Gefährdung am Arbeitsplatz. aus: *Arbeitskräfteerhebung*. Zugriff am 18.05.2019. Verfügbar unter

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Qualitaet-DerArbeit.html>

Destatis / Statistisches Bundesamt. Glossar zum Arbeitsmarkt. Zugriff am 14.08.2018. Verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/\\_Doorpage/Glossar\\_Arbeitsmarkt.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/_Doorpage/Glossar_Arbeitsmarkt.html)

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. (2017a). DGUV-Statistiken für die Praxis 2016. Aktuelle Zahlen und Zeitreihen aus der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung. Paderborn: Bonifatius GmbH.

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. (2017b). Statistik Arbeitsunfallgeschehen 2016. Berlin.

Dietz, J. & Peterson, L.-E. (2005). Diversity Management als Management von Stereotypen und Vorurteilen am Arbeitsplatz. In: Stahl, G. K. (Hrsg.), Internationales Personalmanagement. Neue Aufgaben, neue Lösungen (1. Auflage). München: Hampp. 249-270.

Ducki, A. (2011). Gendersensible Betriebliche Gesundheitsförderung. In: Bamberg, E. (Hrsg.), Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch. Göttingen: Hogrefe. 439-460.

Dunkel, W., Kratzer, N. & Menz, W. (2010). „Permanentes Ungenügen“ und „Veränderung in Permanenz“ – Belastungen durch neue Steuerungsformen. WSI-Mitteilungen (7), 357-364.

Faller, G. (2018b). Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung/Betrieblichen Gesundheitsmanagements in Deutschland: Stand und Entwicklungsbedarfe der einschlägigen Forschung. Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärztinnen und Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany)), 80 (3), 278-285.  
<https://doi.org/10.1055/s-0042-100624>

Franken, S. (2016). Potenziale kultureller Diversität in Unternehmen. In: Genkova, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.), Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder: mit 83 Abbildungen und 24 Tabellen (Springer Reference Psychologie). Wiesbaden: Springer. 437-450.

Froese, F., Hildisch, A. & Kemper, L. (2015). Von Vielfältigkeit profitieren – wie eine inklusive Arbeitskultur den Unternehmenserfolg steigert. In: Widuckel, W. (Hrsg.), *Arbeitskultur 2020. Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft*. Wiesbaden Germany: Springer Gabler. 383-398.

Füßers, F., Krauss-Hoffmann, P. & Staupe, J.-M. (2018). Arbeitsschutz in einer kulturell vielfältigen Arbeitswelt. *Sicher ist Sicher*, 69 (06), 258-264.

GBE Bund. (2016). Angezeigte und anerkannte Berufskrankheiten im Bereich der gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Gliederungsmerkmale: Jahre, Region, Geschlecht, Art der Berufskrankheit. Datenquelle: BK-DOK-Dokumentation des Berufskrankheiten-Geschehens in Deutschland. Zugriff am 13.08.2018. Verfügbar unter [http://www.gbe-bund.de/oowa921-install/servlet/oowa/aw92/dboowasys921.xwdevkit/xwd\\_init?gbe.isgbetol/xs\\_start\\_neu/&p\\_aid=3&p\\_aid=77354857&nummer=842&p\\_sprache=D&p\\_indsp=-&p\\_aid=24903256#SOURCES](http://www.gbe-bund.de/oowa921-install/servlet/oowa/aw92/dboowasys921.xwdevkit/xwd_init?gbe.isgbetol/xs_start_neu/&p_aid=3&p_aid=77354857&nummer=842&p_sprache=D&p_indsp=-&p_aid=24903256#SOURCES)

GDA – Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. (2013). *Arbeitsschutz auf dem Prüfstand: Zentrale Ergebnisse der Befragung des Aufsichtspersonals*. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz.

GDA – Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. (2018). *GDA-Dachevaluation: 1. Zwischenbericht. Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragung*. Berlin: Geschäftsstelle der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz.

Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH. (2018). *Arbeitsmarktreport NRW 2017. Themenbericht: Migrantinnen und Migranten, Zugewanderte und Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt in NRW*. Bottrop.

GKV Spitzenverband. (2017). *Leitfaden Prävention*. Berlin.

Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C. Schupp, J. (2018). The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, 0 (0), 703. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2018-0022>

Grofmeyer, E. (2010). Anforderungen und Lösungen kultureller Diversifizierung im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung – Ein Praxisbeispiel aus der Metallbranche. In: Badura, B.; Schröder, H., Klöse, J. & Macco, K. (Hrsg.), *Vielfalt*

managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen (Fehlzeiten-Report, Bd. 2010). Berlin, Heidelberg: Springer. 253-262.

Gümbel, M. & Nielbock, S. (2012). Die Last der Stereotype. Geschlechterrollenbilder und psychische Belastungen im Betrieb (Edition/Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 267). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Haasen, C. & Yagdiran, O. (2000). Beurteilung psychischer Störungen in einer multikulturellen Gesellschaft (Schriftenreihe der Deutsch-Türkischen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosoziale Gesundheit e.V., Bd. 4). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Hägele, H. & Fertig, M. (2017). 1. Zwischenbericht: Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen. Köln: isg Institut.

Harms, M., Salman, R. & Bödeker, W. (2010). Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement: Konzept und praktische Erfahrungen. In: Badura, B.; Schröder, H.; Klose, J. & Macco, K. (Hrsg.), Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen (Fehlzeiten-Report, Bd. 2010). Berlin, Heidelberg: Springer. 153-161.

Heilman, M. E. (2001). Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women's Ascent Up the Organizational Ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657.

Holleder, A. & Wießner, F. (2014). Prevalence and development of workplace health promotion in Germany: results of the IAB Establishment Panel 2012. *International archives of occupational and environmental health*, 88 (7), 861-873. <https://doi.org/10.1007/s00420-014-1012-z>

Hoppe, A. (2007). Migranten in deutschen Unternehmen: Belastungen und Ressourcen bei Beschäftigten aus Osteuropa. Vortrag präsentiert auf der 5. Tagung der Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie.

Hoppe, A. (2011a). Betriebliche Gesundheitsförderung bei kultureller Diversität. In: Bamberg, E. (Hrsg.), Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch. Göttingen: Hogrefe. 487-500.

Hoppe, A. (2011b). Psychosocial working conditions and well-being among immigrant and German low-wage workers. *Journal of occupational health psychology*, 16 (2), 187-201. <https://doi.org/10.1037/a0021728>

Hoppe, A. & Bamberg, E. (2013). Stress und Gesundheit in der interkulturellen Arbeitswelt. In: Genkova, P. (Hrsg.), Handbuch Stress und Kultur. Interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven (Handbuch). 435-448

Igel, U., Brähler, E. & Grande, G. (2010). Der Einfluss von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit von MigrantInnen. *Psychiatrische Praxis*, 37,183-190.  
<https://doi.org/10.1055/s-0029-1223508>

Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik. (2018a). Atypische Beschäftigte. Ergebnisse des Mikrozensus (Sonderauswertung – Daten von 2016).

Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik. (2018b). Netto-Einkommen. Ergebnisse des Mikrozensus (Sonderauswertung – Daten von 2016).

Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik. (2018c). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Arbeitsort) nach Voll- und Teilzeit, Nationalität und Geschlecht. Verfügbar unter <https://www.landesdatenbank.nrw.de/ldbnrw/online/data;jsessionid=7BEF1ED13CDD970DB8BE335653279AD3.ldb2?operation=abruftabelleBearbeiten&levelindex=2&levelid=1534163615969&auswahloperation=abruftabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&selectionname=13111-07ir&auswahltext=&nummer=2&variable=2&name=DLAND&werteabruf=Werteabruf>

Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik. (2018d). Statistische Berichte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Bundesagentur für Arbeit. Düsseldorf.

Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik. (2018e). Stellung im Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus (Sonderauswertung – Daten von 2016).

Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Geschäftsbereich Statistik. (2018f). Statistische Berichte. Verdienste und Arbeitszeiten im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich Nordrhein-Westfalens. 3. Vierteljahr 2017.

Information und Technik NRW. (2017). Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen 2017. Düsseldorf.

Information und Technik NRW. (2018). Erwerbstätige in Privathaushalten 2017 nach Altersgruppen, Geschlecht und Migrationshintergrund.

Initiative Gesundheit & Arbeit. (2007). iga.Report 12. IGA-Barometer 2. Welle. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieblicher Prävention und zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Arbeit – 2007.

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2012). Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH zum Thema „Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung“. Berlin.

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2013). Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz? So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zum DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2015). Arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung. Wie die Beschäftigten den Zusammenhang beurteilen. Ergebnisse einer Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit für die Jahre 2012-14.

Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2017). DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2017. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Arbeit, Familie, private Interessen – wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu fördern ist. Berlin.

IT.NRW/ Mikrozensus (Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW, Hrsg.).(o. J.). Integrationsmonitoring NRW. Erwerbstätigenquote. Verfügbar unter [http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsbericht\\_erstattung\\_nrw/indikatoren/E\\_Arbeitsmarkt\\_und\\_Lebensunterhalt/E1\\_erwerbs\\_taeetigenquote/index.php](http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsbericht_erstattung_nrw/indikatoren/E_Arbeitsmarkt_und_Lebensunterhalt/E1_erwerbs_taeetigenquote/index.php)  
Zugriffsdatum 26.06.2018

Köper, B., Siefer, A. & Beermann, B. (2010). Geschlechtsspezifische Differenzierung von BGF-Konzepten. In: Badura, B., Schröder, H., Klose, J. & Macco, K. (Hrsg.), Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen (Fehlzeiten-Report, Bd. 2010). Berlin, Heidelberg: Springer. 215-224.

Krause, A. & Dorsemagen, C. (2017). Neue Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In: Faller, G., Abel, B., Badura, B. & Bauer, G. (Hrsg.), *Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung* (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Bern: Hogrefe. 153-164.

Krell, G., Ortlieb, R. & Sieben, B. (2011). *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (6. Auflage). Wiesbaden: Gabler.

Kroll, L. E., Müters, S., Rattay, P. & Lampert, T. (2016). Erwerbsarbeit, Familie und Gesundheit bei Männern im erwerbsfähigen Alter in Deutschland. *Ergebnisse der GEDA-Studien 2009 bis 2012. Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz*, 59 (8), 932–941.

Küpper, B. & Zick, A. (2015). Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. Zugriff am 16.08.2018. Verfügbar unter <http://www.bpb.de/politik/extremismus/rechts/extremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit>

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

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung. (2014). *Gesunde Arbeit NRW 2014. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW*. Düsseldorf.

Lenz, I. (2010). Intersektionalität: Zum Wechselverhältnis von Geschlecht und sozialer Ungleichheit. In: Becker, R.; Kortendiek, B. (Hrsg.). *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. 3. erweiterte und durchgesehene Auflage. Wiesbaden: VS, S. 158-165.

Leser, C., Tisch, A. & Tophoven, S. (2016). Schichtarbeit bei Männern und Frauen an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter – Arbeitsumstände und Gesundheitszustand. *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärztinnen und Ärzte des öffentlichen Gesundheitsdienstes (Germany))*, 78 (11), 765-771. <https://doi.org/10.1055/s-0034-1396850>

Mackenbach, J. P., Stirbu, I., Roskam, A.-J. R., Schaap, M. M., Menvielle, G., Leinsalu, M., Kunst, A. E. (2008). Socioeconomic inequalities in health in 22 European countries. *The New England journal of medicine*, 358 (23), 2468-2481. <https://doi.org/10.1056/NEJMs0707519>

Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V. (2018). Tabellenband zum Präventionsbericht 2017. Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung: Primärprävention und betriebliche Gesundheitsförderung. Berichtsjahr 2016. Essen.

Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V. & GKV Spitzenverband. (2010). Präventionsbericht 2010. Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung: Primärprävention und betriebliche Gesundheitsförderung. Berichtsjahr 2009. Essen/Berlin.

Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e.V. & GKV Spitzenverband. (2017). Präventionsbericht 2017. Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung: Primärprävention und Gesundheitsförderung Berichtsjahr 2016. Essen/Berlin.

Mensi-Klarbach, H. (2011). Interkulturalität im Arbeitskontext – zwischen Konflikt und Chance. In: Mallich-Pötz, K. (Hrsg.), *Mehr Chancen durch Vielfalt! Diversity in der Personalentwicklung* (1. Auflage). Wien: Facultas.WUV. 52-67.

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. (2016). *Teilhabe- und Integrationsbericht Nordrhein-Westfalen*. 1. Bericht nach § 15 des Teilhabe- und Integrationsgesetzes.

Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen. (2015). *Landesgesundheitsbericht 2015*. Informationen zur Entwicklung von Gesundheit und Krankheit in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.

Oechsle, M. & Reimer, T. (2016). Väter zwischen Beruf und Familie. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 41 (S1), 213-237. <https://doi.org/10.1007/s11614-016-0215-9>

Oldenburg, C., Siefer, A. & Beermann, B. (2010). Migration als Prädiktor für Belastung und Beanspruchung? In: Badura, B., Schröder, H., Klose, J. & Macco, K.

(Hrsg.), Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen (Fehlzeiten-Report, Bd. 2010). Berlin, Heidelberg: Springer. 141-152.

Owens, L., Timothy, P. J. & O'Rourke, D. (2000). Culture and item non-response in health surveys. Paper presented at the CDC Health Survey Research Conference.

Pauli, A. & Hornberg, C. (2010). Gesundheit und Krankheit: Ursachen und Erklärungsansätze aus der Gender-Perspektive. In: Becker, R. (Hrsg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung (Geschlecht und Gesellschaft). Wiesbaden: Springer Fachmedien. 631-643.

Pieck, N. (2017). Iga Report 35: Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender. Dresden: iga.

Pieper, R. (2017). ArbSchR – Arbeitsschutzrecht (6. Auflage). Frankfurt a.M.: Bund Verlag.

Razum, O. & Saß, A. C. (2015). Migration und Gesundheit. Interkulturelle Öffnung bleibt eine Herausforderung. Bundesgesundheitsblatt, 58 (6), 513-514.

Razum, O., Voigtlander, S., Brzoska, P., Reutin, B., Yilmaz-Aslan, Y., Spallek, J., Schott, T. (2009). Medizinische Rehabilitation für Personen mit Migrationshintergrund – Zwischenergebnisse eines Forschungsprojektes im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.), Gesundheitliche Versorgung von Personen mit Migrationshintergrund. Berlin. 36-52.

Rechel, B., Mladovsky, P., Ingleby, D., Mackenbach, J. P. & McKee, M. (2013). Migration and health in an increasingly diverse Europe. *The Lancet*, 381 (9873), 1235-1245. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)62086-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)62086-8)

Robert Koch-Institut. (o. J.). GBE Glossar. Zugriff am 14.08.2018. Verfügbar unter [https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsbericht\\_erstattung/Glossar/glossar\\_node.html](https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsbericht_erstattung/Glossar/glossar_node.html)

Robert Koch-Institut. (2008). Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Migration und Gesundheit.

Robert Koch-Institut. (2014). Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland.

Robert Koch-Institut. (2015). Gesundheit in Deutschland. Gesundheitsbericht-  
erstattung des Bundes. Gemeinsam getragen von RKI und Destatis. Berlin.

Rohmert, W., & Rutenfranz, J. (1974). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der  
Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen.  
Bonn: BMAS.

Sauer, D., Stöger, U., Bischoff, J., Detje, R. & Müller, B. (2018). Rechtspopulismus  
und Gewerkschaften. Hamburg: VSA.

Schmidt, I. (2018). Frauen und die Welt der Arbeit. Arbeit und Recht, (7/8), 320-323.

SOEP/Daten für NRW. (2016). Sozio-oekonomisches Panel (SOEP), Daten für die  
Jahre 1984-2019, Version 36, SOEP, 2020.

Stadt Bochum. (2017). Basisgesundheitsbericht Bochum: Dezernat für Soziales,  
Jugend und Gesundheit. Gesundheitsamt, Stabstelle Gesundheitsberichterstattung.

Starren, A., Hornikx, J. & Luijters, K. (2013). Occupational safety in multicultural  
teams and organizations: A research agenda. Safety Science, 52, 43-49.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.03.013>

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2017). Migrationshintergrund nach § 281  
Abs. 2 SGB III. Region: Nordrhein-Westfalen (Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeits-  
marktstatistik).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2018a). Arbeitslosigkeit und Grundsiche-  
rung für Arbeitssuchende. Region: Deutschland (Arbeitsmarkt in Zahlen – Arbeits-  
marktstatistik).

Statistik der Bundesagentur für Arbeit. (2018b). Arbeitslosigkeit und Grundsiche-  
rung für Arbeitssuchende. Region: Nordrhein-Westfalen (Arbeitsmarkt in Zahlen –  
Arbeitsmarktstatistik).

Statistisches Bundesamt. Erwerbstätigenquote der 20-64-Jährigen in Deutschland  
nach Geschlecht von 2000 bis 2016. Verfügbar unter  
[https://de.statista.com/statistik/daten/studie/198921/umfrage/erwerbstaetigen  
quote-in-deutschland-und-eu-nach-geschlecht/](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/198921/umfrage/erwerbstaetigen-quote-in-deutschland-und-eu-nach-geschlecht/)

Süß, S. (2007). Diversity-Management als integratives Konzept zum Umgang mit kultureller Heterogenität im internationalen Unternehmen. In: Oesterle, M.-J. (Hrsg.), *Internationales Management im Umbruch. Globalisierungsbedingte Einwirkungen auf Theorie und Praxis internationaler Unternehmensführung*, 1. Auflage. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag. 293-322.

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (o. J.) Arbeits- und Wegeunfälle. Zugriff am 14.08.2018. Verfügbar unter [http://www.vbg.de/DE/2\\_Versicherungsschutz\\_und\\_Leistungen/2\\_Was\\_ist\\_versichert/1\\_Arbeits-\\_und\\_Wegeunfaelle/arbeits-\\_und\\_wegeunfaelle\\_node.html](http://www.vbg.de/DE/2_Versicherungsschutz_und_Leistungen/2_Was_ist_versichert/1_Arbeits-_und_Wegeunfaelle/arbeits-_und_wegeunfaelle_node.html)

Vetter C. & Redmann, A. (2005). *Arbeit und Gesundheit. Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen in mehr als 150 Betrieben*. Bonn.

Vowinkel, J., Busch, C. & Cao, P. (2013). Subjektive arbeitsbezogene Gesundheit in un- und angelernten, kulturell diversen Belegschaften. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 44 (2), 111-132. <https://doi.org/10.1007/s11612-013-0208-0>

Widuckel, W. (Hrsg.). (2015). *Arbeitskultur 2020. Herausforderungen und Best Practices der Arbeitswelt der Zukunft*. Wiesbaden Springer Gabler.

Winkler, E., Busch, C. & Duresso, R. (2013). Gesundheitsförderliches Führungsverhalten bei un- und angelernten, kulturell diversen Belegschaften. *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, 44 (2), 153-169. <https://doi.org/10.1007/s11612-013-0206-2>

Ziegler, P. & Beelmann, A. (2009). Diskriminierung und Gesundheit. In: Beelmann, A. & Jonas, K. J. (Hrsg.), *Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven* (1. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften S. 357-378.

Zok, K. (2009). Stellenwert und Nutzen betrieblicher Gesundheitsförderung aus Sicht der Arbeitnehmer. In: Badura, B., Schröder, H. & Vetter, C. (Hrsg.), *Betriebliches Gesundheitsmanagement: Kosten und Nutzen (Fehlzeiten-Report, Bd. 2008)*. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag. 85-100.



# Standpunkte

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



Interview mit **Prof. Dr. Jutta Rump**, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability.

### 🗨️ **Frau Rump, was sind die aktuellen Megatrends in der Arbeitswelt?**

Es gibt eine Vielzahl von Megatrends.

Erst einmal die demografischen Trends: Alterung in der Gesellschaft, Verknappung des Nachwuchses und Verlängerung der Lebensarbeitszeit sowie ein demografisch bedingtes sinkendes Angebot an Arbeitskräften – insbesondere an Fachkräften. Dann die technisch-ökonomische Seite: Hier sind Internationalisierung, Globalisierung, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, Beschleunigung, Komplexität, Zuwachs- und Vernetzungsdichte zu nennen. Zudem ist eine Entwicklung hin zur Veränderung als Normalzustand zu beobachten. Als gesellschaftliche Entwicklungen gelten Nachhaltigkeit, Individualisierung, Feminisierung, Wertewandel, Work-Life-Balance

als eigenständiger Lebensentwurf, Polarisierung. Des Weiteren wird Diversity als ein eigener Megatrend gelistet.

### 🗨️ **Sie beschreiben Diversity als eigenen Megatrend. Was bedeutet das genau?**

Diversity heißt Vielfalt. Und wenn man Diversity oder Vielfalt zu Ende denkt, und zwar ganz kategorisch, endet man in der Individualisierung und Individualität. Es geht also darum, jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit, in seiner Persönlichkeit, in seinen speziellen Lebensumständen, in seinem kulturellen und religiösen Hintergrund als Einzelperson zu sehen.

### ☞ Welche Dimensionen von Diversity gibt es in der Arbeitswelt?

Zu den gängigen Dimensionen gehören Gender, Generationen, Alter, Kultur, Menschen mit Einschränkungen und ohne Einschränkungen, Lebensentwürfe/Lebensphasen. Religion gehört heute ebenso dazu.

### ☞ Wie würden Sie zum Beispiel die Dimension „Generationen-Diversität“ beschreiben?

Jeder ist neben seiner Persönlichkeit, seiner Individualität, den menschlichen Basiswerten auch beeinflusst durch seine Sozialisationszeit, und die scheint sich im Zeitablauf geändert zu haben. Und genau das ist Thema der Generationen-Diversität. Die ersten 20 Lebensjahre haben sich für einen Menschen als sehr beeinflussend herausgestellt. Diese ersten 20 Jahre sind somit auch ein Teil von dem, was ich als richtig und falsch empfinde, was ich als wichtig und nicht wichtig ansehe, was zum Teil auch meinen Wertehintergrund darstellt. Man kann im Zeitablauf sehen, dass sich Sozialisationsmuster verändern. Eine ältere Generation, beispielsweise

die „Baby-Boomer-Generation“, ist anders groß geworden als die heutige junge Generation.

### ☞ Wie sieht das denn im Betrieb aus? Wie sieht der betriebliche Handlungsrahmen im Sinne des Diversity Managements aus? Was kann man tun, um der Vielfalt gerecht zu werden? Welche Stolperfallen und Risiken gibt es dabei?

Grundsätzlich ist Diversity Management ein sehr umfassendes Thema. Es geht in einem ersten Schritt darum, Menschen für dieses Thema zu sensibilisieren. Es ist sehr wichtig, deutlich zu machen: Was versteht man unter Diversity Management, was bedeutet Diversity Management, welche Konsequenzen sind damit verbunden? Darüber hinaus ist mit einer Sensibilisierung die Schaffung eines Bewusstseins für Stereotype verbunden. Ganz einfach ausgedrückt: Welche unterschiedlichen Muster haben wir auch in unseren Köpfen? Jeder von uns hat Stereotype im Kopf, was grundsätzlich nicht schlecht ist, weil es in ganz schwierigen Situationen hilft, relativ zügig eine Einordnung vorzunehmen. Es hilft, eine unbekannte

“ Es geht also darum, jeden Menschen in seiner Einzigartigkeit, in seiner Persönlichkeit, in seinen speziellen Lebensumständen, in seinem kulturellen und religiösen Hintergrund als Einzelperson zu sehen. “

Situation zu sondieren. Aber wenn ein Stereotyp zu einem Vorurteil wird und sich im Kopf verfestigt, ohne tatsächlich die Person als solche noch zur Kenntnis zu nehmen, in dem Moment wird ein Stereotyp zu einer Stereotypenfalle und damit zu einem Vorurteil. Das nächste, was zu Diversity Management gehört, ist eine gewisse Unternehmenskultur. Eine Kultur der Offenheit, der Toleranz, des Respekts ... also bestimmte Werte zu haben, die man auch tatsächlich lebt und bei denen man auch darauf achtet, dass sie gelebt werden. Dies muss sich dann in Führung sowie Kommunikation und Kooperation fortsetzen. Zudem darf es kein Lippenbekenntnis sein, das auf schönem Papier gedruckt oder im Intranet hinterlegt ist. Damit wird deutlich, dass eine Diversity-Kultur immer mit einer Verbindlichkeits- und Konsequenzkultur verbunden ist. Verstößt jemand dagegen, dann muss hingeguckt und ein Gespräch geführt werden. Und wenn das nicht reicht, müssen Konsequenzen aufgezeigt und auch umgesetzt werden. Glaubwürdigkeit – gerade in Sachen Diversity Management – lässt sich ohne Verbindlichkeit und Konsequenzkultur nicht implementieren.

**Das würde ja bedeuten, dass es im Unternehmen eine Aufgabe für die Führungskraft ist, aber auch für Personal- und Betriebsrätinnen und -räte und eigentlich dann ja auch für alle Beschäftigten?**

Absolut. Das ist wie ein Grundgesetz. Wir dürfen auch nicht gegen das Grundgesetz verstoßen. Und es gibt viele Instanzen und Institutionen, die darauf achten, dass es eingehalten wird. Die gleiche Logik gilt für den Betrieb. Damit sind Unternehmensleitung, Führungskräfte, Personal- und Betriebsrätinnen und -räte ebenso im Boot wie alle Kolleginnen und Kollegen. Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Diversity-Strategie. In der betrieblichen Praxis hat sich im Rahmen der Sensibilisierung für Vielfalt und der Implementierung von Diversity Management der Top-Down-Ansatz als vorteilhaft erwiesen. Man sollte nicht darauf hoffen, dass ein Bottom-Up-Prozess oder gar die Partisanen-Strategie funktioniert. Zum Top-Down-Ansatz gehört, dass die Diversity-Strategie Teil der Unternehmensstrategie ist. Nur so schaffen wir Verbindlichkeit und Konsequenzkultur.

Ebenfalls wichtig für das Diversity Management ist das Handlungsfeld Personalmanagement. Vielfalt und Individualisierung müssen in der Personalentwicklung, in der Personalbindung sowie im Personaleinsatz berücksichtigt werden. Darüber hinaus bilden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die damit verbundenen Konzepte Diversität ab. Auch die Zusammensetzung von Teams spielt im Diversity Management eine Rolle. Lassen Sie uns zusammenfassen: Zu Beginn steht die Sensibilisierung, gefolgt von der norma-

tiven Ebene der Unternehmenskultur. Auf der strategischen Ebene bedarf es eines Top-Down-Ansatzes sowie einer Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie. Auf der operativen Ebene geht es um Personaleinsatz, Personalentwicklung, Bindung der Mitarbeitenden bis hin zur Work-Life-Balance.

**Wenn man jetzt als betriebliche Kraft, die das umsetzen soll, davorsteht, hat man ja irgendwie das Problem: Auf der einen Seite muss ich die Leute Gruppen zuordnen, auf der anderen Seite muss ich die Individualität berücksichtigen. Wie vermeide ich denn, dass sich dann die nächste Stereotypisierung verfestigt?**

In einem kleinen Betrieb bekommen Sie das mit der Einzelbetrachtung gut in den Griff. Die Frage ist eher, ob Sie das im Großkonzern genauso gut hinkriegen. Je mehr Mitarbeitende, desto mehr Komplexität. In vielen größeren Betrieben machen wir deshalb eine Art „Rolle rückwärts“. Obwohl uns die Bedeutung der Individualisierung im Kontext von Vielfalt bewusst ist, kehren wir in die Kerndimensionen des Diversity Managements zurück, weil wir nur so die Komplexität, die sich mit Individualisierung ergibt, handhabbar machen können. Wir beginnen also wieder, in die Kategorien Frauen, Männer, Generationen usw. einzuordnen. Damit es jetzt tatsächlich nicht in einem Stereotyp endet, braucht es die Führungskraft. Es

wird zur zentralen Führungsaufgabe, im Team die Individualisierung umzusetzen. Die Führungskraft ist die Person, die verantwortlich dafür ist, dass es individuell wird. Und das bedeutet, dass die Führungskraft sehr sensibilisiert sein muss in Bezug auf Stereotype und Stereotypenfallen.

**Haben Sie aus Ihrer Arbeit und der Begleitung von Betrieben ein konkretes Beispiel, wie so etwas gut gelingen kann?**

Ich kann Ihnen das im Prinzip mit meinem Team erklären. Nehmen wir mal das Thema Lebensphasen. Wir haben beispielsweise einen Werkzeugkasten zum Thema Lebensphasenorientierung. Als relevante Lebensphasen haben wir die Themen Familie, Pflege, privat initiierte Weiterbildung sowie bürgerschaftliches und zivilgesellschaftliches Engagement, also Ehrenamt, identifiziert. Es gibt natürlich viel mehr Lebenssituationen, aber wir haben einen Schwerpunkt gelegt. Dann haben wir Berufsphasen geclustert: Einstiegsphase, Wachstumsphase, Projektleiterphase und Ausstiegsphase. In diesem Kasten, Sie müssen ihn sich wie eine Matrix vorstellen, gibt es also viele Schubladen. Zum Beispiel die Schublade „Familie und Wachstumsphase“. Und wenn Sie jetzt die Schublade aufziehen würden, dann würden Sie darin bestimmte Maßnahmen finden. Ich, als Leiterin des Instituts, habe jetzt diesen Werkzeugkasten an der Hand und den nehme ich mit in

” Es wird zur zentralen Führungsaufgabe, im Team die Individualisierung umzusetzen. Die Führungskraft ist die Person, die verantwortlich dafür ist, dass es individuell wird. “

das Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Während des Gesprächs ergibt sich dann eventuell Handlungsbedarf. Der Werkzeugkasten gibt mir nun die Möglichkeit, individuell unter Berücksichtigung der Institutsrahmenbedingungen die passende Lösung zu finden und anzubieten.

#### 🗨 **Haben Sie ein Beispiel für den Inhalt einer solchen Schublade?**

In der Schublade „Familie und Wachstums- bzw. Reifephase“ finden wir zum Beispiel diverse Möglichkeiten der Flexibilisierung von Arbeitszeit, Mobile Arbeit, Unterstützung bei der Organisation von Kinderbetreuung oder Ferienbetreuung und Informationsangebote zu dem Thema. Sie finden auch die Verlinkung zu Angeboten eines Instituts, das hilft, wenn man aus der Balance gerät. Flexible Arbeitszeiten finden Sie übrigens so ziemlich in jeder Schublade. Denn die Schubladen sind meistens nicht nur mit einem Instrument befüllt.

#### 🗨 **Welche Chance hat ein Diversity Management, wie Sie es beschrieben haben, für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz?**

Das Thema Gesundheit gilt zunächst natürlich auch als eigene Diversity-Kerndimension: Menschen mit Einschränkungen und ohne Einschränkungen. Wichtig ist der Grundsatz: Wir wollen die Menschen in ihrer Individualität wahrnehmen. Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass die Differenzierung über die Kerndimensionen der Vielfalt für sich genommen bereits einen Effekt auf Gesundheit und Wohlbefinden hat. Wenn ich Menschen nicht über einen Kamm schere, sondern sehr viel spezifischer auf die Bedürfnisse eingehe, halte ich sie eher in der Balance. Und wenn es Menschen in der Balance hält, werden viele Situationen als weniger belastend wahrgenommen und der Anteil der Entlastungen steigt, was dann wiederum zur Gesundheit beitragen kann. Damit wird doch sehr deutlich, dass wir über Werteorientierung und ein Mind Set reden.

“ Wenn ich Menschen nicht über einen Kamm schere, sondern sehr viel spezifischer auf die Bedürfnisse eingehe, halte ich sie eher in Balance. ”

☞ **Sie haben gerade auch über die Aufgaben der Führungskräfte gesprochen. Hat die Führungskraft bei der Umsetzung eines Diversity Managements eine zentrale Schlüsselrolle? Scheitert die Umsetzung, wenn die Führungskraft nicht mitspielt?**

individualisierten Kümern um die Mitarbeitenden; umso wichtiger ist es, dass Führungskräfte den Nutzen und den Mehrwert von Diversity für den Betrieb, für sich selbst als Führungskraft und als Person sowie für die Beschäftigten erkennen.

Ja, genau. Die Führungskraft ist das Zünglein an der Waage. Sie ist das Scharnier oder die Schnittstelle. Gleichzeitig sind Führungskräfte eine Art Flaschenhals – Druck im operativen Tagesgeschäft bei gleichzeitigem

---

**Prof. Dr. Jutta Rump**, Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationales Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der Hochschule Ludwigshafen.

Darüber hinaus ist sie Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability (IBE) in Ludwigshafen – eine wissenschaftliche Einrichtung der Hochschule Ludwigshafen und Forschungsschwerpunkt des Landes Rheinland-Pfalz. In zahlreichen Unternehmen und Institutionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist Jutta Rump als Prozessbegleiterin tätig. Sie hat darüber hinaus Mandate in Wirtschaft und Gesellschaft.

Seit 2007 gehört Jutta Rump zu den „40 führenden Köpfen des Personalwesens“ (Zeitschrift Personalmagazin) und zu den zehn wichtigsten Professorinnen und Professoren für Personalmanagement im deutschsprachigen Raum.

## Gewerkschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten.



Interview mit **Dr. Sabine Graf**, stellvertretende Vorsitzende des Bezirks Nordrhein-Westfalen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB).

**Der technologische und demografische Wandel stellt die Betriebe und Verwaltungen in NRW vor große Herausforderungen. Wie können Gewerkschaften diese Entwicklungen proaktiv im Sinne der Beschäftigten mitgestalten, was kann die Politik tun?**

Digitalisierung ist die Chance, den Menschen von vielen monotonen Tätigkeiten zu entlasten. Allerdings muss auch die Politik dafür sorgen, dass der Einsatz digitaler Technologien mehr Freiheit und Selbstbestimmung für die Menschen ermöglicht, und nicht weniger. Dafür muss die Tarifbindung auch auf die Plattformökonomien ausgeweitet werden. Und ganz wichtig: Der Gesetzgeber muss für einen erweiterten Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitneh-

merbegriff sorgen, um mit dem Arbeits- und Sozialrecht auch diese Beschäftigten zu schützen.

Besonders in Zeiten technologischen und demografischen Wandels müssen Unternehmen mit den Gewerkschaften dafür sorgen, dass die Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen vorfinden. Gute Arbeit bedeutet ein ausreichendes Einkommen, soziale Sicherheit sowie die Gleichberechtigung von Männern und Frauen – und natürlich auch die Arbeit in einem gesunden Arbeitsumfeld. Mitbestimmung und Tarifverträge sind wichtige Gestaltungselemente der Digitalisierung und des demografischen Wandels. Große Chancen liegen daher in einer Rückkehr tarifloser Unternehmen in Sozialpartnerschaft und Tarifvertrag.

” Gute Arbeit bedeutet ein ausreichendes Einkommen, soziale Sicherheit sowie die Gleichberechtigung von Männern und Frauen – und natürlich auch die Arbeit in einem gesunden Arbeitsumfeld. “

**☞ In vielen Branchen sind gut qualifizierte Fachkräfte rar. Was müssen Betriebe leisten, um insbesondere den Bedarfen der Auszubildenden gerecht zu werden?**

Zuerst muss sich die Situation in der Ausbildung verbessern. In NRW waren 2018 nur 68,7 Prozent der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zufrieden. Das wissen wir aus einer Untersuchung, die die DGB-Jugend NRW jährlich vorstellt.

2018 stand das Thema „Arbeitszeiten in der Ausbildung“ im Mittelpunkt. Unsere Befragung zeigt, dass Überstunden, ständige Erreichbarkeit und regelmäßige Schichtarbeit für viele Azubis in NRW an der Tagesordnung sind. So gibt über ein Drittel der Auszubildenden an, regelmäßig Überstunden zu machen, knapp ein Viertel arbeitet regelmäßig im Schichtdienst und ein Fünftel muss auch in der Freizeit immer oder häufig für den Betrieb erreichbar sein.

Die Befragung zeigt aber auch, dass es große Unterschiede zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen gibt. Wäh-

rend zum Beispiel über 60 Prozent der Hotelkaufleute regelmäßig Überstunden machen müssen, sind Zerspanungstechnikerinnen und -techniker, Industriemechanikerinnen und -mechaniker sowie Bankkaufleute selten betroffen. Wird von 40 Prozent der Fachverkäuferinnen und -verkäufer im Lebensmittelhandwerk erwartet, in der Freizeit für den Betrieb erreichbar zu sein, gilt das bei Bankkaufleuten nur für drei Prozent. Unter dem Strich kann man sagen: Die Berufe, in denen ständige Überstunden, Erreichbarkeit und Schichtarbeit für die Azubis alltäglich sind, sind dieselben, die auch bei der Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität schlecht abschneiden.

Deutlich ist, dass in den betroffenen Branchen zu wenig getan wird, um die Ausbildungsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Es sind seit Jahren dieselben Berufe, bei denen wir große Mängel in der Ausbildung feststellen. Konsequenzen sind erhöhte Abbrecherzahlen oder Schwierigkeiten, überhaupt Auszubildende zu finden. Der Fachkräftemangel ist hier hausgemacht. Anstatt den Jugendlichen den Schwarzen Peter

zuzuschieben, brauchen wir eine Qualitätsoffensive für Ausbildung in den Betrieben und Schulen, um zukünftig in der sich stark ändernden Arbeitswelt mithalten zu können.

### Welchen Beitrag zur betrieblichen Integration von Migrantinnen und Migranten leisten die Gewerkschaften in NRW?

Besondere Bedeutung hat das Thema Integration in der Phase der Ausbildung. Da sind die Ausbilderinnen und Ausbilder gefordert, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Auszubildenden einzugehen. Hierbei unterstützen die Gewerkschaften zum Beispiel mit „Aida“. Dieses Bildungsprogramm wird vom DGB-Bildungswerk NRW durchgeführt. Aida hat nichts zu tun mit großem Gesang oder Urlaub auf hoher See. Aida steht für Akzeptanz, Integration und Diversität in der Ausbildung. Es ist Teil des Bundesprogramms „Demokratie leben“ und wird vom Bundesfamilienministerium gefördert. Unser Ziel ist es, mit den Betrieben bedarfsgerechte Module zu entwickeln, in denen die Ausbilderinnen und Ausbilder geschult werden. Damit möchte Aida dazu

beitragen, dass sich bei Ausbilderinnen und Ausbildern ein stärkeres Bewusstsein entwickelt, welche strategische Rolle sie bei der pädagogischen Betreuung in der betrieblichen Ausbildung einnehmen. Dies gilt gerade für die Herausforderung, immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungsprozess zu bekommen und zu einem erfolgreichen Abschluss zu verhelfen.

### Welche Rolle spielt das Thema Vielfalt und Chancengleichheit für die Arbeit von Betriebs- und Personalrätinnen und -räten, beispielsweise in Betriebs- und Dienstvereinbarungen?

In den Betriebs- und Dienstvereinbarungen hat das Thema Vielfalt in jüngster Zeit Fahrt aufgenommen. So wurden zahlreiche Tarifverträge abgeschlossen, in denen die Beschäftigten zwischen Entgelt und Freizeit wählen können. Und die Erfahrung damit zeigt, dass viele Beschäftigte Freizeit gewählt haben, die sie für familiäre Verpflichtungen oder für persönliches Engagement nutzen – oder auch, um sich von der Arbeit Entlastung zu verschaffen. Das

 Insgesamt heißt dies, in Zukunft Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln, die zu unterschiedlichen Lebenskonzepten passen; sprich zu Arbeitszeiten zu kommen, die zum Leben passen und nicht umgekehrt. 

ist eine ganz neue Sichtweise, die auf Erwerbsarbeit gerichtet wird; in Zukunft wird das noch mehr an Bedeutung gewinnen. Insgesamt heißt dies, in Zukunft Arbeitszeitkonzepte zu entwickeln, die zu unterschiedlichen Lebenskonzepten passen; sprich zu Arbeitszeiten zu kommen, die zum Leben passen und nicht umgekehrt. Das

Thema geschlechtergerechte Entlohnung wird von immer mehr Betriebs- und Personalrätinnen und -räten aufgegriffen. Sei es bei Beurteilungsfragen und -richtlinien oder bei der Ermittlung eventueller Entgeltungleichheiten im Betrieb. Hier steht den Interessenvertretungen das Instrument des „EG-Checks“ zur Verfügung.

---

**Dr. Sabine Graf**, stellvertretende Vorsitzende des Bezirks Nordrhein-Westfalen des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB).

Dr. Sabine Graf ist seit 2010 stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bezirks Nordrhein-Westfalen. Sie ist alternierende Vorsitzende des Vorstands der Deutschen Rentenversicherung Rheinland und Mitglied des Verwaltungsrates der AOK Rheinland/Hamburg.

2009 war sie Geschäftsführerin der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, ab 2008 Referentin bei der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion und von 2001 bis 2008 Referentin für Europa-, Umwelt- und Agrarpolitik beim Bundesvorstand der IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). Zuvor leitete sie das gewerkschaftlich-parlamentarische Büro beim Bundesvorstand der IG BAU in Frankfurt/Main und davor arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut für Arbeiterbildung in Recklinghausen.

Dr. Sabine Graf studierte an der Universität Duisburg Geschichte, Deutsch und Erziehungswissenschaften und promovierte 1996 im Fach Geschichte.

## Aus der Perspektive der Bauindustrie: Arbeitsgestaltung für alternde Belegschaften und Integration Geflüchteter.



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

**Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland sind Verbände und Betriebe in vielen Branchen gefordert, attraktive Arbeitsbedingungen und Anreize zu schaffen, um qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. Welche Anstrengungen werden diesbezüglich in der Bauindustrie unternommen?**

Die Bauindustrie hat schon vor einigen Jahren verstanden, dass sie sich mehr anstrengen muss, um qualifiziertes Personal zu finden und zu halten. Deswegen bietet die Bauindustrie heute hochattraktive Arbeitsplätze für verschiedene Alters-, aber auch Qualifizierungsstufen. Zuerst einmal steht die Bauindustrie noch immer für die sprichwörtliche „dritte Chance“ und gibt jungen Menschen mit brüchigen Erwerbsbiografien eine Perspektive. Bei uns kann jeder anpacken, egal welche

Probleme er in den Jahren zuvor zu bewältigen hatte. Die Bauindustrie bietet extrem sichere Arbeitsplätze. Deutschland baut! Dank der seit mehreren Jahren guten Baukonjunktur und dem noch immer hohen Sanierungsbedarf steht fest: Der Bau hat Perspektive! Dabei ist jeder Tag anders, jeder unserer Beschäftigten erschafft etwas mit seiner eigenen Hände Arbeit. Und für die Anstrengungen im Sommer sieht unser moderner Tarifvertrag Ausgleichszeiträume im Winter vor.

**Inwiefern haben Sie bei der Gestaltung der Ausbildung die Bedürfnisse der jungen Menschen im Blick? Welche Anreize schaffen Sie, um motivierte Auszubildende zu gewinnen?**

Hätten Sie gewusst, dass die Bauindustrie mit die höchsten Ausbildungvergütungen zahlt? Mit 785 Euro monatlich

im ersten Ausbildungsjahr und bis zu 1.410 Euro im dritten zahlen wir zum Beispiel deutlich besser als das allseits beliebte KFZ-Mechatronikergewerbe. Damit können Auszubildende in der Bauindustrie früher und einfacher auf eigenen Beinen stehen und ihr Leben vollkommen selbstständig gestalten. Diese Freiheit ist uns wichtig. Zugleich sind wir gerade mit Hochdruck dabei, unsere Ausbildung zu digitalisieren. Wer heute lernt, Baumaschinen zu führen, sitzt in unserem Ausbildungszentrum, kurz ABZ, in Oberhausen an hochmodernen Simulatoren, die die Realität bestechend genau nachzeichnen. Und dann verfügt unsere Branche natürlich noch über zahlreiche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Ambitionierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern bieten wir zum Beispiel eine Fortbildung zum „Bauleitungsassistentinnen oder-assistenten“ oder sogar den berufsbegleitenden Studiengang mit Bachelor-Abschluss „Baustellenmanagerinnen und -managern“ an, der auch ohne Abitur erworben werden kann. Zugleich gewinnt das Duale Studium

immer mehr an Bedeutung. Junge engagierte Menschen können hier den Zwickel von Theorie und Praxis von der Pike auf erlernen.

**Seit 2015 sind vermehrt junge Menschen vor Kriegen und Konflikten aus ihrer Heimat geflohen. Viele von ihnen leben nun in Nordrhein-Westfalen. Inwiefern beteiligt sich die Bauindustrie an der gesellschaftspolitischen Aufgabe, diesen jungen Menschen eine berufliche Perspektive zu bieten und damit den Grundstein für eine selbstbestimmte Zukunft zu legen?**

Die nordrhein-westfälische Bauindustrie hat bereits sehr frühzeitig Verantwortung für die Aufnahme und Integration geflohener Menschen übernommen. In unserem Essener Ausbildungszentrum haben wir 2015 und 2016 unter dem Stichwort „Qualifizierung mit Unterbringung“ rund 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Deutschkursen und Bau-Praxislehrgängen begleitet.

“ Die Bauindustrie hat schon vor einigen Jahren verstanden, dass sie sich mehr anstrengen muss, um qualifiziertes Personal zu finden und zu halten. “

” Durch die zunehmende Industrialisierung der Branche verlagert sich das Arbeiten langsam, aber sicher von der Baustelle in die Fabrik. Denken Sie an Bauteile oder ganze Bauwerke, die in Zukunft aus dem 3D-Drucker kommen werden oder an komplett in Fabrikhallen vorgefertigte Bauelemente. “

Unseren Mitgliedsunternehmen wurde in Form von „Speed-Datings“ die Möglichkeit gegeben, die jungen Menschen kennenzulernen und Ihnen eine Ausbildung anzubieten. In unserem ABZ Hamm wurden insgesamt 15 Flüchtlinge in Kooperation mit dem Kolpingwerk aufgenommen, in unserem ABZ Kerpen haben wir sogar rund 80 Flüchtlinge in unserem Berufskolleg aufgenommen, weitere 19 unbegleitete Minderjährige wurden in einem 24/7-Programm betreut und qualifiziert. Für diese besondere Form der Integrationsleistung wurde unser ABZ Kerpen mit dem Hermann-Schmidt-Preis des Bundesinstituts für Berufsbildung für innovative Beispiele aus der Berufsbildungspraxis ausgezeichnet. Unsere Ausbildungszentren Oberhausen und Kerpen sind vom Bundeswirtschaftsministerium zudem als „Willkommenslotsen“ anerkannt.

**🗨 In Zeiten, in denen jede dritte erwerbsfähige Person älter als fünfzig Jahre alt ist, stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten möglichst lange zu erhalten. Welche Maßnahmen bezüglich der täglichen Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung werden diesbezüglich in Ihrer Branche umgesetzt? Wo besteht Unterstützungsbedarf bei den Mitgliedern Ihres Verbandes?**

Zahlreiche Mitgliedsunternehmen zeichnen sich durch einen besonderen Arbeits- und Gesundheitsschutz aus. Klar ist: Neben der Gewinnung von Fachkräften müssen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heute vor allem gehalten werden. Unsere Unternehmen zeigen sich deshalb entsprechend kreativ. Von Gutscheinen für Fitnessstudios über Firmensport bis hin zu fest in den Tag integrierten Gymnastikübungen zur Lockerung der Muskulatur reichen die Ideen im Bereich des Gesundheitsschutzes.

Durch die zunehmende Industrialisierung der Branche verlagert sich das Arbeiten langsam, aber sicher von der Baustelle in die Fabrik. Denken Sie an Bauteile oder ganze Bauwerke, die in Zukunft aus dem 3D-Drucker kommen werden oder an komplett in Fabrikhallen vorgefertigte Bauelemente. Witterungs- und Lärmeinflüsse werden dadurch reduziert. In gar nicht allzu ferner Zukunft sprechen wir über aus dem Büro gesteuerte oder gar autonom fahrende Baumaschinen, die den Einsatz auf der Baustelle weiter reduzieren.

 **Wie sieht aus Ihrer Sicht ein erfolgreicher Arbeitsschutz aus, der die unterschiedlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten aller Beschäftigten berücksichtigt, und welche Unterstützung benötigen Ihre Mitgliedsunternehmen dahingehend?**

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz nimmt in der Bauindustrie eine herausgehobene Rolle ein. Bereits in der

Ausbildung lernen unsere Auszubildenden, wie sie sich richtig zu verhalten und zu bewegen haben und wie mit Werkzeug umzugehen ist. Rückenschulungen und Hinweise zum gesunden Arbeiten sind fest in die Ausbildung in unseren Ausbildungszentren integriert. Im Rahmen des Kleingerätpasses bekommen unsere Auszubildenden praktisch dargelegt, wie sicherheitsrelevantes Verhalten auf der Baustelle aussieht. Aber auch der technische Fortschritt hilft uns beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die immer weiter automatisierten arbeitenden Baumaschinen sind heute mit verfeinerten Sicherungsmodulen und Sensoren ausgestattet, die zum Beispiel eine Hinderniserkennung beim Rückwärtsfahren beinhalten. Gleichzeitig arbeiten wir mit der Berufsgenossenschaft Bau (BG Bau) an einer Initiative zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu reduzieren.

 Klar ist: Neben der Gewinnung von Fachkräften müssen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heute vor allem gehalten werden.



---

**Dirk Grünewald**, Bauindustrieverband Nordrhein-Westfalen e.V.

Geboren 1955, trat der „Osterfelder Jung“ und Baufachwirt Dirk Grünewald bereits in jungen Jahren in die von seinem Vater gegründete Heinrich Grünewald GmbH & Co. KG ein und führt diese seitdem als Geschäftsführender Gesellschafter.

Handlungsschwerpunkte des vor allem im Ruhrgebiet tätigen Unternehmens sind der Wohnungs- und Industriebau, der Schlüsselfertigbau, die Projektentwicklung und die Übernahme von Bauträgergeschäften.

Seit 2014 ist Grünewald Präsident des Bauindustrieverbandes Nordrhein-Westfalen e.V. und Mitglied im Präsidium des Hauptverbandes der Deutschen Bauindustrie e.V., nachdem er zuvor von 1991 bis 2014 dem Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW ehrenamtlich vorstand. Nach langjähriger Tätigkeit als Präsident der Industrie- und Handelskammer zu Essen, Mülheim und Oberhausen ist Grünewald zudem seit 2014 Ehrenpräsident der IHK.



Praxis

## Gesunde Chancengleichheit im Arbeits- und Gesundheitsschutz – Wie lassen sich Vielfalt und Gender im Arbeits- und Gesundheitsschutz praktisch umsetzen?



**Prof. Dr. Nadine Pieck**, Hochschule Magdeburg-Stendal.

Die größte Herausforderung für die Umsetzung von Gender und Diversity im Arbeits- und Gesundheitsschutz liegt vor allem in einer fachlich fundierten Konzeption des Gegenstands. Hierfür müssen sich die Akteurinnen und Akteure zuallererst auf das Thema einlassen und entsprechendes Wissen und Know-how aneignen.

### **Was bedeuten Gender und Diversity?**

Gender und Diversity sind beides Kürzel für dahinter stehende Gleichstellungs- bzw. Antidiskriminierungskonzepte. Gender Mainstreaming, ursprünglich ein Konzept für die Politik, zielt darauf ab, alle Prozesse und Entscheidungen für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen und dabei das bestehende Geschlechterverhältnis (Stiegler, 2000, Seite 8) zu berücksichtigen. Es handelt sich um eine Art Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung (Cordes, 2008, Seite 717). Die Grundidee ist, schon bei der Planung zu bedenken, wie sich Entscheidungen oder Konzepte auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auswirken könnten. Dies setzt eine gründliche Reflexion bestehender Verhältnisse voraus. Werden beispielsweise Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Zusatzrente ausgeschlossen, benachteiligt dies Frauen, da überwiegend Frauen Teilzeit arbeiten (Urteil BAG 3 AZR 430/96, Schiek, 2008). Es handelt sich hierbei um eine Form der mittelbaren Diskriminierung, bei der eine scheinbar neutrale Verfahrensweise im Ergebnis dazu führt, dass Frauen benachteiligt werden. Damit ist das Verfahren bzw. die Regel unzulässig. Gender Mainstreaming zielt auf die Überprüfung und Anpassung solcher Regelungen, um die benachteiligende Wirkung zu vermeiden.

Diversity ist ein Ansatz der Antidiskriminierung, der sich aus der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung heraus entwickelt hat. Diversity lässt sich mit Vielfalt übersetzen. Damit wird das Phänomen einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft oder Organisation bezeichnet. Der Kerngedanke des Diversity-Ansatzes ist, die Unterschiedlichkeit von Menschen anzuerkennen. Er richtet sich gegen den Ausschluss von Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Er zielt auf die (verbesserte) Inklusion von Personen(gruppen), die bisher benachteiligt waren oder deren Selbstverständnis als von der Norm abweichend gilt (Dobusch, 2015, Seite 59). Anerkennung richtet sich also gegen die Ausgrenzung, Erniedrigung und Abwertung von Menschen aufgrund ihrer Zuordnung zu einer Gruppe, entlang der Merkmale Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion oder Abstammung (vgl. Grimm & Brodersen, 2016; Waschauer, 2011), wie es auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gefordert ist. Problematisiert wird demnach das Verhalten (wahrnehmen, bewerten, entscheiden, interagieren) der dominanten („normalen“) Gruppe. Diversity richtet sich also gegen die Stereotypisierung von Menschen sowie daran anknüpfende Handlungen und Entscheidungen, zum Beispiel bestimmte Personen nicht einzustellen, zu befördern etc.

In der praktischen Anwendung der Konzepte kommt es jedoch zu Verkürzungen und Verkehrungen. So wird aus Gender Mainstreaming „gendern“ – es müssen jetzt auch Angebote für Männer gemacht werden –, allerdings ohne dabei die Frage der Benachteiligung mitzuführen. Diversity verkehrt sich ins Gegenteil, wenn nicht individuelle Fähigkeiten anerkannt werden, sondern für unterschiedliche Zielgruppen geworben wird, etwa mit der besonderen Kommunikationsfähigkeit von Frauen oder für lebensältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über besondere Kompetenzen im Vergleich zu jüngeren verfügen. Damit werden Stereotype fortgeschrieben, statt individuelle Vielfalt anzuerkennen. Das vorschnelle Anknüpfen an Eigenschaften von Personen – und damit an Stereotype – ist ein zentrales, konzeptionelles Problem bei der Umsetzung von Gender und Diversity.

### **Das Problem mit den Stereotypen – Eigenschaften sind nicht das Problem.**

Ob ein Stereotyp positiv oder negativ besetzt ist, hängt davon ab, wie die in ihm thematisierten Gruppen (zum Beispiel Frauen/Männer) aufeinander bezogen sind. Das Stereotyp Hausfrau ist positiv konnotiert, weil Frauen und Männer in der Partnerschaft kooperativ aufeinander bezogen sind. Die Hausfrau stützt das Statusgefälle zum Ernährer/Mann und ist deshalb positiv. Das Stereotyp Karrierefrau setzt Frauen und Männer in Konkurrenz zueinander und ist negativ konnotiert – die

Karrierefrau gefährdet die Statusdifferenz zwischen Frauen und Männern. Deutlich wird auch, dass Hausfrau und Karrierefrau offensichtlich nicht die angeborenen, genetischen oder biologischen Eigenschaften von Frauen widerspiegeln, sondern bestehende Relationen zwischen verschiedenen Statusgruppen sowie die für die jeweilige Gruppe geltenden Regeln und Erwartungen. Stereotype haben eine systemstabilisierende und Statusdifferenzen sichernde Funktion (Fiske et al., 2002; Eckes, 2004). Rollenerwartungen und Stereotype beschreiben, was in bestimmten Situationen als angemessenes bzw. erwünschtes Verhalten gilt. Damit haben sie eine deskriptive und präskriptive Funktion und strukturieren so das Verhalten. Von Stereotypen lässt sich demzufolge nicht auf Eigenschaften oder gar auf die spezifische Natur der jeweiligen Personengruppe schließen. In der Soziologie spricht man auch von Naturalisierung als falscher Ursachenzuschreibung (Kastl, 2017, Seite 268). Soziale Prozesse und Strukturen, die zu einer sozialen Ungleichheit bzw. unterschiedlichem Verhalten führen, bleiben verborgen. Soziale Ungleichheit wird stattdessen mit den Eigenschaften der Personen begründet. Dies wird am Beispiel der mittelbaren Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten deutlich: Die Überrepräsentanz von Frauen in der Teilzeitarbeit reproduziert sich vor allem durch die bestehende Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in der Familie und dem Strukturkonflikt zwischen Beruf und Familie (Pieck, 2017, Seite 11). Gefestigt wird die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern durch entsprechende Rollenbilder und -erwartungen. Diese sehen noch immer vor, dass sich vor allem Frauen um Kinder und zu pflegende Angehörige kümmern. Väter hingegen müssen sich noch immer rechtfertigen, wenn sie wegen der Kinder drei Jahre zu Hause bleiben oder in Teilzeit arbeiten möchten. Frauen können und wollen erwerbstätig sein, stehen aber vor realen Vereinbarkeitsproblemen und Rollenkonflikten, Männer können und wollen auch ihre Kinder erziehen, geraten aber ebenfalls in Rollenkonflikte und, wenn sie Kinder erziehen und erwerbstätig sind, in ähnliche Vereinbarkeitskonflikte. Beide Geschlechter geraten in belastende Konflikte, wenn sie die dominanten Erwartungen an Mütter und Väter verletzen.

Die vermeintlichen besonderen Eigenschaften von Frauen oder Männern zu preisen, löst weder das Problem der Vereinbarkeit noch die damit verbundenen Statusdifferenzen, Benachteiligungen oder Privilegierungen. Zielführender ist es, an den jeweiligen Situationen anzusetzen.

### **Stattdessen die Situation analysieren.**

Aus der Perspektive des Arbeits- und Gesundheitsschutzes lässt sich daran sehr gut anknüpfen: Welche Konstellationen von Belastungen und Ressourcen liegen eigentlich vor?

Aus der Geschlechterforschung ist lange bekannt, dass die Arbeitsteilung in Beruf und Familie ein zentraler Faktor für die soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern darstellt und mit unterschiedlichen Belastungen und Ressourcen einhergeht. Wenn der Arbeits- und Gesundheitsschutz die Dimension Gender berücksichtigen möchte, ist er gut beraten, Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf und Familie zu analysieren (Pieck, 2013, Seite 94; Ducki, 2000). Der vorherrschende Blick auf die Erwerbsarbeit allein reicht nicht aus. Geht man von den Gestaltungsansätzen gesunder Arbeit aus, sind elf Stunden Ruhezeit/Erholung angeraten sowie Anforderungswechsel über die verschiedenen Tätigkeiten hinweg. Wer neben dem Beruf auch Familienarbeit erledigen muss, verfügt zum Beispiel über weniger Erholungszeit. Wer beruflich und privat pflegt, dem fehlt es zudem an Anforderungswechseln. Wer Pflege von Angehörigen und Erwerbsarbeit vereinen muss (ebenso wie Kinderbetreuung), arbeitet oft Teilzeit, was zu deutlichen Verdiensteinbußen und erhöhtem Risiko für Altersarmut führt. Teilzeit mag zwar zur Reduktion der Exposition führen, birgt aber Benachteiligungen in anderen zentralen Dimensionen sozialer Ungleichheit. Aufgrund der bestehenden Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sind Frauen deutlich häufiger von diesen Konstellationen betroffen als Männer (vgl. zum Beispiel für Pflegeberufe Nielbock, 2013; Afentakis, 2010).

### **Verteilung von Belastungen und Ressourcen in den Blick nehmen.**

Es zeigt sich zudem, dass wir es beim psychischen Belastungsgeschehen immer mit einer Vielzahl von Belastungen zu tun haben, deren Wirkung vom Zusammenspiel von Belastungen, Anforderungen und verfügbaren Ressourcen abhängt. Dies führt zu Problemen bei der Messung und Bewertung von Belastungen und fehlenden Ressourcen. Insbesondere bei konfligierenden Anforderungen – konzentriert arbeiten und allzeit ansprechbar sein – oder Widersprüchen zwischen Anforderungen und Ressourcen lassen sich keine Grenzwerte für die einzelnen Belastungen festlegen. Die Fehlbeanspruchung resultiert aus den ungünstigen Konstellationen aus Anforderungen und fehlenden Ressourcen – und die sind im jeweiligen Kontext zu ermitteln. Der Umgang der Beteiligten mit den jeweiligen Anforderungen ist zudem für die gesundheitliche Auswirkung relevant. Ob Menschen konstruktiv mit

Anforderungen umgehen können, hängt zum einen von ihren Strategien ab, welche sie erst entwickeln müssen, zum anderen von den dafür erforderlichen Ressourcen, insbesondere in Form von Handlungsoptionen (Handlungs- und Entscheidungsspielräume) (Kratzer, 2017, Seite 286). Konfligierende Anforderungen und Ziele sowie eine prinzipielle Ressourcenknappheit lassen sich nicht vermeiden. Es geht also darum, Kompromisse zu finden. Dies erfordert die Aushandlung von Interessen und Bedürfnissen der Beteiligten (Schubert, 2019, Seite 43 ff). Das bedeutet nicht, dass es keine Gestaltungshinweise gibt. Elf Stunden Ruhephase bleiben als Empfehlung bestehen; wie das erreicht wird, ist jedoch im jeweiligen Kontext zu untersuchen und bleibt Gegenstand von Aushandlungen. Es deutet sich zudem an, dass die schiere Arbeitsmenge letztlich entscheidend dafür ist, ob Arbeit gesundheitsförderlich gestaltet werden kann (Pangert et al., 2016, Seite 41).

### **Beteiligung und Perspektivenvielfalt.**

Die reine Expertenorientierung stößt spätestens bei der Bearbeitung und Optimierung psychischer Belastungen an ihre Grenzen. Die Konstellationen von Belastungen und Ressourcen lassen sich nur im jeweiligen Kontext und entlang der vielfältigen Aufgaben und Arbeitsprozesse analysieren. Für Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure ist es selbstverständlich, tätigkeitsbezogene Belastungen zu ermitteln sowie Bedingungen der Arbeit zu erfassen und zu bewerten. Daran lässt sich bestens anknüpfen, um bestehende Belastungen und Ressourcen auch aus Sicht der Betroffenen zu ermitteln und zu bewerten. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2014) empfiehlt hierfür zahlreiche beteiligungsorientierte Instrumente (Befragungen, Workshopverfahren). Die Beteiligung der Betroffenen ermöglicht zum einen, überhaupt das Zusammenspiel der Anforderungen und Ressourcen zu analysieren – was passiert alltäglich, wie wird das Belastungsgeschehen wahrgenommen, wie gehen die Beschäftigten damit um – und Maßnahmen gemeinsam zu entwickeln und zu verhandeln. Es handelt sich hierbei um einen organisationalen Lernprozess, wie Aufgaben und Arbeitsbedingungen auf andere Weise gesundheitsförderlicher gestaltet und erledigt werden können (Schubert, 2019). Zum anderen ermöglicht Beteiligung, die verschiedenen Perspektiven zur Sprache kommen zu lassen und so als Perspektiven wahrnehmbar und verhandelbar zu machen. Dies entspricht dem Ansatz von Diversity, die bisher marginalisierten Perspektiven der dominierten Gruppen systematisch einzubeziehen und so zu neuen Lösungen zu kommen.

Die Vielfalt der Perspektiven erstreckt sich dabei nicht nur auf benachteiligte Personengruppen, sondern gilt auch für unterschiedliche Disziplinen. Um Phänomene

wie soziale Ungleichheit und Diskriminierung erkennen zu können, braucht es entsprechendes Wissen und Know-how. Ein Blick in die Geschlechterforschung (Soziologie, Cultural Studies, Queer Studies etc.) ist nützlich, um auf einer fachlichen Grundlage Konzepte zu entwickeln und umzusetzen (Pieck, 2017, Seite 16).

### **Leitplanken für das betriebliche Vorgehen.**

Die Erkenntnisse aus der Geschlechter- bzw. Diversityforschung lassen sich durchaus gut mit den Handlungsorientierungen der Agierenden im Arbeits- und Gesundheitsschutz verknüpfen.

Orientiert man sich dabei beispielsweise an dem im Arbeitsschutz üblichen Regelkreis der Gefährdungsbeurteilung, wie er im Arbeitsschutzgesetz vorgesehen ist, kann die Gender- bzw. Diversity-Perspektive an unterschiedlichen Stellen integriert werden.

Auf der strukturellen Ebene können durch eine projektförmige Organisation verschiedene Personengruppen und Perspektiven einbezogen werden, auch um möglichst umfassend die betriebliche Realität als Handlungsgrundlage abzubilden. Es empfiehlt sich in der Sensibilisierungs- und Konzeptionsphase hierarchie- und bereichsübergreifende Dialoggruppen (Bindl, Held, Pieck, 2018) einzusetzen, um bei der Definition der Ziele, Kriterien und Handlungsbedarfe sowie der Entscheidungsfindung möglichst viele Perspektiven zu berücksichtigen.

Bei der Definition der Ziele sollten diese auch aus der Perspektive der gesundheitlichen Chancengleichheit formuliert werden:

### **Diversity-Management.**

- zielt auf Gleichstellung und damit auf die Vermeidung bzw. Beseitigung von Diskriminierung ab,
- fördert anerkennendes Verhalten der Organisationsmitglieder als Grundlage einer Vielfalt anerkennenden Kultur,
- identifiziert unmittelbar auf Geschlecht, Religion etc. bezogene belästigende bzw. herabwürdigende Verhaltensweisen und Regelungen und vermeidet diese,

- überprüft auch scheinbar neutrale Regeln, Vorschriften, Verfahren, Prozesse etc. auf ihre potenziell benachteiligende Wirkung hin und verändert diese.

Als Ziele mit Gesundheitsbezug ließen sich beispielsweise formulieren (vgl. Pieck, 2017, Seite 25):

- Gesundheit von Frauen und Männern gleichermaßen schützen,
- Belastungen sollen reduziert und Fehlbeanspruchungen vermieden werden,
- Ressourcen zur Bewältigung von Anforderungen stärken,
- eine wertschätzende, von Fairness und Chancengleichheit getragene Kultur fördern.

Ausgehend von Gesundheitszielen, die auch vor dem Hintergrund der Chancengleichheit formuliert werden, entstehen richtungweisende Fragestellungen für Maßnahmenentwicklungen in Betrieben.

Ein Beispiel für die Integration von Gender in das professionelle Arbeitshandeln von Arbeitsschutzakteurinnen und -akteuren liefert die schwedische Arbeitsinspektion (The Swedish Work Environment Authority 2015). Sie analysiert das betriebliche Geschehen anhand von Fragen, die sie mit den betrieblichen Agierenden diskutiert. Ausgangspunkt ist die Frage „Wie können die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer besser gestaltet werden?“ Diese Frage stellen sich die Verantwortlichen im institutionellen Arbeitsschutz zunächst selbst. Das Fachteam der Arbeitsinspektion lässt sich daraufhin schulen und führt im Rahmen der Qualifizierung eigene Projekte und Erhebungen durch, um sich das nötige Know-how anzueignen und das Thema Gender in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz besser zu verstehen. Die Fragen der Inspektorinnen und Inspektoren orientieren sich, wie oben angeregt, an der Verteilung von Belastungen und Ressourcen auf Frauen und Männer und beziehen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster im Betrieb mit ein.

Beispielfragen aus den unterschiedlichen Themenbereichen sind (Pieck, 2017, Seite 42 f.):

### **Organisation.**

- Welche Positionen haben Frauen und Männer inne? Wenn sie gleiche Positionen innehaben, üben sie dieselben Tätigkeiten aus?
- Falls Frauen und Männer unterschiedliche Tätigkeiten ausüben: Wie sehen die jeweiligen Risiken für Frauen und Männer aus?
- Haben alle Beschäftigten die Möglichkeit, ihre eigene Arbeitssituation zu beeinflussen? Welche Personen oder Gruppen haben zum Beispiel ein hohes Arbeitstempo, ein maschinen- oder kundengesteuertes Arbeitstempo, fehlende Entwicklungsmöglichkeiten oder sind physisch an den Arbeitsplatz gebunden?
- Wie sieht die Geschlechterverteilung in Arbeitsgruppen, Projektgruppen und Entwicklungsgruppen aus?

### **Deutungsmuster.**

- Gibt es Vorstellungen/Deutungsmuster im Unternehmen, dass manche Tätigkeiten oder Arbeitsbereiche eher für Frauen oder eher für Männer angemessen sind?

### **Technik.**

- Sind Arbeitsmittel am Arbeitsplatz sowohl für kleine als auch große Hände bzw. Körper angepasst?
- Gibt es eine Schutzausrüstung, die passt – unabhängig vom Geschlecht?

Durch ihre Vorgehensweise und Fragestellung lenken die schwedischen Akteurinnen und Akteure die Aufmerksamkeit auf die Organisation, ihre Regeln und Prozesse sowie die vorherrschenden Deutungsmuster. So gelingt es, die betrieblichen Praktiken zu reflektieren und Schritt für Schritt zu verändern. Zudem ist es notwendig, schon in der betrieblichen Konzeptionsphase des Gesundheitsmanagements die verschiedenen Perspektiven in einen Dialog zu bringen.

**Fazit.**

Gender- und diversityorientierte Konzepte, zum Beispiel für die Gefährdungsbeurteilung oder Führungskräfteworkshops, sollten so angelegt sein, dass die betriebliche Praxis reflektiert werden kann, da soziale Ungleichheit im Rahmen vorliegender Strukturen, betrieblicher Praktiken und in Interaktion von Beteiligten entsteht. Eine Verkürzung von Gender und Gesundheit auf Sportangebote speziell für Männer wird der Sache nicht gerecht. Eingesetzte Instrumente zur Analyse sollten also die unterschiedlichen fachlichen Grundlagen zu Gender und Diversity, Arbeit und Gesundheit integrieren. Dies geschieht vorrangig durch:

- die Analyse der Konstellationen von Belastungen und Ressourcen in Beruf und Familie, um die bestehende Arbeitsteilung der Geschlechter und damit verbundene systematische Ungleichverteilung von Belastungen und Ressourcen berücksichtigen zu können.
- Gleichzeitig gilt es, das Wesen der jeweiligen Tätigkeiten zu erfassen – Einbezug der psychosozialen Belastungen in die Analyse.
- Reflexion der eigenen geschlechtsbezogenen Rollenerwartungen, die oft den Blick auf für die Geschlechterrolle unübliche Belastungen verstellen (Nielbock & Gümbel).
- Beteiligung der Betroffenen: So gelingt eine angemessene Kontextualisierung der Belastungen und Ressourcen; die vielfältigen Perspektiven werden systematisch eingebunden.
- Dadurch lassen sich die jeweiligen Situationen analysieren und eine Stereotypisierung von Frauen und Männern oder anderen Gruppen vermeiden.
- Einbezug aller Arbeits- und Tätigkeitsbereiche in die Analyse und Bearbeitung – häufig fallen gerade Personengruppen mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen durch das Raster –, zum Beispiel Reinigungsdienste mit hohem Frauenanteil mit Migrationshintergrund oder prekär Beschäftigte.

Nach Einschätzung der Autorin verfügen die betriebliche Akteurinnen und Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz bereits über zentrale Instrumente und Orientierungen, die Gender- und Diversity-Aspekte anschlussfähig machen – Ansetzen an der Situation, Belastungen und Ressourcen analysieren, beteiligungsorientiert vorgehen. Damit wäre der nächste und einfachste Schritt zur Umsetzung ein beherrztes Voranschreiten und Ausprobieren.

---

**Prof. Dr. Nadine Pieck**, Hochschule Magdeburg-Stendal.

1994 bis 2000 Studium der Sozialwissenschaften an der Leibniz Universität Hannover (LUH). Bis 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft an der LUH. Seit 2016 Professorin für Gesundheitsförderung und Prävention im Betrieb an der Hochschule Magdeburg-Stendal und Mitglied im Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit. Langjährige Erfahrung in der Beratung und der Begleitung verschiedener Projekte im Bereich Gesundheitsmanagement. Forschungsschwerpunkte sind Gender und Diversity in der gesundheitsförderlichen Organisationsentwicklung sowie Gestaltung und Steuerung partizipativer Prozesse im betrieblichen Gesundheitsmanagement/in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Professorin Pieck ist Direktorin des Instituts für Gesundheitsförderung und Prävention in Lebenswelten.

## Literatur

Afentakis A, Pfaff H, Fortschritt TMS (2012) Projektionen des Personalbedarfs und-angebots in Pflegeberufen: Daten und Ziele. 990-1002. doi: 10.2307/24513685

Bindl C, Held U, Pieck N (2018), Betriebliches Gesundheitsmanagement im Dialog. In: Johns H, Vedder G (eds) Organisation von Arbeit und berufsbegleitendem Lernen. Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München, 187-207

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (ed) (2014), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. BAuA, Berlin

Cordes M (2008) Gleichstellungspolitiken: Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming. In: Becker R, Kortendiek B (eds) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 916-924

Dobusch L (2015) Diversity (Management)-Diskurse in Deutschland und Österreich: Zwischen organisationaler Kontingenz und Sagbarkeitsspielräumen. In: Hanappi-Egger E, Bendl R (eds) Diversität, Diversifizierung und (Ent)Solidarisierung. Springer Fachmedien Wiesbaden, Wiesbaden, 55-72

Ducki A (2000) Belastungen und Ressourcen der Frauenerwerbsarbeit. In: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Gesundheit (ed) Frauen, Arbeit und Gesundheit. Hannover, 8-12

Eckes T (2004) Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker R, Kortendiek B (eds) Handbuch der Frauen und Geschlechterforschung. Wiesbaden, 165-176

Fiske ST, Cuddy AJC, Glick P, Xu J (2002) A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. 82:878-902. doi: 10.1037/0022-3514.82.6.878

Grimm S, Brodensen S (2016) iga.Fakten 8 Potenziale der Vielfalt in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung. Berlin

- Kastl JM (2017) Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2nd edn. Springer Fachmedien, Wiesbaden
- Kratzer N, Lanfer SSL (2017) Open-Space-Büros und psychische Gesundheit – Eine Trendanalyse. Z ARB WISS 71: 279-288. doi: 10.1007/s41449-017-0087-2
- Nielbock S (2013) Geschlechtersensibler Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Altenpflege. Berlin
- Pangert B, Pauls N, Schüpbach H (2016) Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit: Forschung Projekt F 2353. BAuA
- Pieck N (2013) Gender Mainstreaming in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Rainer Hampp Verlag, München
- Pieck N (2017) Gesundheitliche Chancengleichheit im Betrieb: Schwerpunkt Gender. vdek, Berlin
- Schiek D (2008) Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten. In: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gabler, Wiesbaden, 39-56
- Stiegler B (2000) Wie Gender in den Mainstream kommt. Bonn
- The Swedish Work Environment Authority (ed) (2015) How can the work environment be better for both women and men? The Swedish Work Environment Authority, Stockholm
- Waschau U (2011) Alle anders – alle gleich – alle gesund im Betrieb: Das Interkulturelle Betriebliche Gesundheitsmanagement. iga, Berlin

## Geschlechtergerechter Arbeitsschutz.



**Barbara Reuhl**, Arbeitnehmerkammer Bremen.

Nur in gut der Hälfte aller Betriebe gibt es eine geeignete Arbeitsschutzorganisation oder eine angemessene Gefährdungsbeurteilung. „Strukturen und Praktiken des Arbeitsschutzes sind in kleinen und mittelgroßen Betrieben oft weniger stark entwickelt als in Großbetrieben“, bilanziert die Auswertung der Betriebs- und Beschäftigtenbefragungen im Rahmen der Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) (Sommer/Kerschek/Lenhardt, 2015, Seite 5). Im Produktionsbereich, für „Normalarbeit“, bei Wahrnehmung materiell-stofflicher Gefährdungen und mit einer betrieblichen Interessenvertretung stehen die Chancen für das Vorhandensein der Gefährdungsbeurteilung und der vorschriftengemäßen sicherheitstechnischen und betriebsärztlichen Betreuung am besten. Auch Präventionsmaßnahmen richten sich überwiegend an größere Betriebe in männerdominierten Branchen, vor allem im verarbeitenden Gewerbe, und zu über 60 Prozent an männliche Beschäftigte.

An Gesundheitszirkeln nehmen deutlich mehr Führungskräfte, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure teil als Beschäftigte ohne Führungsaufgaben. Im Vergleich zu größeren Organisationen braucht es für Aktivitäten in Kleinbetrieben einen höheren Aufwand, beispielsweise, weil nur selten ein Betriebsrat vorhanden ist, der eine wichtige Multiplikatoren-Funktion hat (vgl. Präventionsbericht, 2018, Seite 91 ff.).

Dem Anspruch nach sind Arbeitsschutz und Prävention geschlechtsneutral, doch genau dies führt nicht zu Geschlechtergerechtigkeit, sondern zu blinden Flecken. Ob und wie Gestaltungsbedarfe vom Arbeitsschutz wahrgenommen, bewertet und erreicht werden, hängt von sozial geprägten Geschlechterrollenbildern, Stereoty-

pen und strukturellen Rahmenbedingungen ab, die insbesondere zur Benachteiligung von Frauen führen.<sup>7</sup>

### **Geschlechtersegregation in der Arbeitswelt.**

Männer und Frauen verteilen sich unterschiedlich auf Branchen und Berufe. Beispielsweise sind Bereiche wie das Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht und das Gastgewerbe frauendominiert, das Baugewerbe, Verkehr und Lagerei und das verarbeitende Gewerbe sind Männerdomänen. Nach der auf der Berufsklassifikation beruhenden Statistik sind Frauen auf wenige Berufsgruppen konzentriert, bei Männern ist das berufliche Spektrum breiter. So liegt der Frauenanteil in fünf Berufen (Körperpflege, Floristik, Verkauf von Drogerie-/Apothekenwaren, Medizinbedarf, Hauswirtschaft und Verbraucherberatung sowie Arzt- und Praxishilfen) über 90 Prozent, gegenüber 26 technischen, handwerklichen und Bauberufen mit einem Frauenanteil von weniger als zehn Prozent (vgl. Busch-Heizmann, 2018). An der Teilung in Männer- und Frauenberufe wird sich absehbar wenig ändern. Junge Männer zieht es vorzugsweise in den Maschinenbau und die Fahrzeugtechnik, junge Frauen in medizinische Gesundheitsberufe und ins Büro (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018, Seite 10 f.).

Trotz Annäherung der Bildungsabschlüsse und Qualifikationen, Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verändert sich die Geschlechterverteilung in der Arbeitswelt nur in kleinen Schritten. Die positive Arbeitsmarktentwicklung der letzten zehn Jahre lässt sich im Wesentlichen auf die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen, jedoch vor allem auf Teilzeitarbeit zurückführen (vgl. Deutscher Bundestag, 2018).

Seit Anfang der 1990er Jahre ist in Deutschland die durchschnittliche Wochenarbeitszeit gesunken, der Abstand zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen hat sich vergrößert. Lange und überlange Arbeitszeiten in Vollzeit betreffen Männer deutlich stärker als Frauen (vgl. <https://www.boeckler.de/51977.htm#>). Sechs von zehn der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten im Jahr 2017 waren Frauen. Teilzeitarbeit, Minijobs oder Arbeit auf Abruf sind in frauendominierten Branchen, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, in Erziehung

---

<sup>7</sup> Um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen, wurde in der Europäischen Union mit dem Amsterdamer Vertrag von 1999 die Strategie des Gender Mainstreaming etabliert. Politik, Institutionen und Unternehmen sind verpflichtet, bei ihren Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen. Es geht nicht um das biologische (sex), sondern um das soziale Geschlecht (gender), vgl. [www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT).

und Unterricht, Handel, Gastgewerbe und Privathaushalten verbreitet (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2018, Seite 12 f.).

Die Weichen für den weiteren Erwerbsverlauf werden bei der Familiengründung gestellt: Es liegt am biologischen Geschlecht, dass Frauen schwanger werden, Kinder gebären und stillen, jedoch ist es eine Frage des sozialen Geschlechts, wenn Frauen die Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft als konfliktträchtige Situation erleben oder anstelle einer schwangerengerechten Anpassung der Arbeitsbedingungen mittels Beschäftigungsverbot aus der Arbeit ausgeschlossen werden (vgl. DGB et al., 2015). Mütter reduzieren die Arbeitszeit ab der Geburt des ersten Kindes. Sie finden nur schwer wieder in Vollzeitarbeit und haben im Vergleich zu Männern und Vätern schlechtere Chancen auf beruflichen Aufstieg und den Aufbau einer eigenständigen sozialen Absicherung (vgl. Strauß/Ebert, 2010). Mütter haben kürzere, Väter längere Arbeitszeiten als Beschäftigte ohne Kinder. (vgl. Lott, 2019, Seite 5 f.).

### **Arbeitsschutz: Männersache.**

Frauendominierte Betriebe sind kleiner als Betriebe mit überwiegendem Männer- oder ausgeglichenem Geschlechteranteil (vgl. Bechmann et al., 2013, Seite 24 f.). In kleinen Betrieben verfügen die betrieblichen Akteurinnen und Akteure über geringere Ressourcen. Beispielsweise zählen Teilzeitbeschäftigte bei der Berechnung der Einsatzzeiten von Betriebsärztinnen und -ärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit anteilig, was im Vergleich zu überwiegender Vollzeitbeschäftigung geringere Einsatzzeiten ergibt. Und je kleiner das Unternehmen, desto seltener sind externe Fachleute vor Ort.

Die betriebliche Interessenvertretung hat im Arbeitsschutz weitreichende Beteiligungsrechte, doch die Zahl der Betriebe mit Tarifbindung und Betriebsrat sinkt. Mit Abstand die stärksten Mitbestimmungsstrukturen haben große Betriebe in Produktion und Verwaltung; die schwächsten haben Kleinbetriebe beispielsweise im Handel, Gastgewerbe und Dienstleistungsbereich (vgl. Ellguth/Kohaut, 2015).

Je stärker das Beschäftigungsverhältnis vom Normalarbeitsverhältnis abweicht, umso mehr steigt die Wahrscheinlichkeit von Informations- und Kommunikationslücken zu Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten von Führungskräften, aber auch von Betriebs- oder Personalrätinnen und -räten. Das vermindert den Schutz der atypisch Beschäftigten an den Schnittstellen zu den Kernbelegschaften und zugleich auch deren Schutzniveau.

Für die Umsetzung des Arbeitsschutzes maßgeblich entscheidende Personen sowie Agierende sind in der Mehrzahl männlich. So gibt es auch im frauendominierten Gesundheitssektor überwiegend männliche Führungskräfte, vor allem in den höheren Positionen, Frauen mit Führungsaufgaben am ehesten in unteren Führungsebenen. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind zu 95 Prozent Männer – männertypische Qualifikationen wie Ingenieur, Techniker oder Meister als Voraussetzung für die Ausbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit unterstützen die Männerdominanz im Arbeitsschutz. Das Verhältnis ist bei den Sicherheitsbeauftragten und aufgrund familienfreundlicherer Arbeitszeiten im Vergleich zu Klinik und Praxis bei der betriebsärztlichen Betreuung ausgeglichener (vgl. Fokuhl, 2009).

### **„Augen auf bei der Berufswahl!“ – Arbeit, Belastung und Geschlecht.**

Abhängig von den Anteilen weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Berufen, Tätigkeiten oder Beschäftigungsformen betreffen die typischen Belastungen im jeweiligen Bereich jeweils mehr Frauen oder Männer. Erfahrungen und Einstellungen in Verknüpfung mit geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen und -zuschreibungen beeinflussen das Belastungsgeschehen, die Ressourcen und das Gesundheitshandeln und führen zu mangelnder oder verzerrter Wahrnehmung von Belastungssituationen. Wenn Belastungen von den Beschäftigten selbst und von Arbeitsschutzakteurinnen und -akteuren als berufsgegeben oder gar als Teil der beruflichen Identität angesehen werden, kann ein unzureichendes Schutzniveau die Folge sein.

Indianer kennen keinen Schmerz: Männer – auch Arbeitsschutzakteure, Führungskräfte und Betriebsräte – fordern sich und anderen Männern im Umgang mit Belastungen und Anforderungen häufig Härte ab. „Das wichtigste war das Schiff. Das musste fertig werden, das musste raus.“ So erklärt ein ehemaliger Werftarbeiter, warum die enorme Asbestbelastung und gesundheitliche Beschwerden im Betrieb von den Arbeitern, der Unternehmensleitung und von Arbeitsschutzakteurinnen und -akteuren nicht thematisiert, sondern unter den Teppich gekehrt wurden (vgl. Hien et al., 2002).

Männer zeigen sich in Arbeit und im Alltag stärker risikoaffin, reagieren unter Stress eher aggressiv und neigen zu riskanten Bewältigungsweisen; Suchterkrankungen sind fast dreimal so häufig der Grund für Arbeitsunfähigkeit wie bei Frauen. Männliche Beschäftigte und männerdominierte Berufe sind in der Arbeitsunfallstatistik und bei den tödlichen Arbeitsunfällen deutlich überrepräsentiert. Auch Frauen im Einzelhandel, in Bäckereifilialen und im Pflegebereich leben gefährlich, doch Unfall-

risiken in frauendominierter Arbeit tauchen nicht systematisch in der Unfallstatistik auf. Überfälle werden eher als kriminelles Delikt eingeordnet, Übergriffe und Nadelstichverletzungen im Gesundheitsdienst als häufigste Unfallereignisse bei der Arbeit überhaupt als Ungeschicklichkeit. Häufig fehlt die formale Grundlage für eine Unfallmeldung, weil das Ereignis nicht unmittelbar eine mehrtägige Erkrankung nach sich zieht.

Sprache und Illustrationen im Arbeitsschutz sind männlich geprägt und unterstützen eher Geschlechterstereotype. So geraten körperliche Belastungen bei weiblichen wie auch psychische Belastungen bei männlichen Beschäftigten gar nicht erst in den Blick, wenn körperliche Belastung eher mit Abbildungen von Männern oder männlich wirkende Piktogramme illustriert werden (vgl. „Rückenfit am Arbeitsplatz – der Check; [https://www.gdabewegt.de/GDA\\_MSE/DE/Handlungshilfe/Home/home\\_node.html](https://www.gdabewegt.de/GDA_MSE/DE/Handlungshilfe/Home/home_node.html)) und psychische Belastungen mit Bildern von Frauen.

Fast die Hälfte der Männer, aber nur ein Viertel der Frauen tragen schwere Lasten, jedoch müssen 13 Prozent der weiblichen und nur fünf Prozent der männlichen Beschäftigten Menschen heben oder bewegen (vgl. Eurofound, 2012, Seite 5 ff.). In Teilzeit, beispielsweise in der Kranken- und Altenpflege und im Einzelhandel, insbesondere im Nahrungs- und Genussmittelhandel, müssen Frauen eher als Männer körperlich arbeiten. Psychische Belastung durch Monotonie, geringen Handlungsspielraum, Multitasking, Unterbrechungen und schnelles Arbeitstempo betreffen häufiger Frauen. Der Bereich Erziehung und Unterricht ist am häufigsten zugleich von zu hohem Arbeitspensum und körperlichen Belastungen betroffen (vgl. Lohmann-Haislah, 2012).

Geschlechterbezogene Rollenerwartungen wirken sich für männliche und weibliche Beschäftigte belastend oder als Ressource aus: „Im Textileinzelhandel wird Frauen zugeschrieben, sie seien freundlicher und könnten also die Anforderung, den Kundinnen und Kunden immer freundlich zu begegnen, besser erfüllen. Da Männern zugeschrieben wird, dass sie das weniger könnten, ist die emotionale Belastung für die männlichen Beschäftigten hier weniger ausgeprägt als für die weiblichen. Andererseits wird von Männern mehr erwartet, sich durchzusetzen, wenn es zu Konflikten mit der Kundschaft kommt. Die Geschlechterrollenbilder beeinflussen also für beide Geschlechter sowohl Belastungen als auch Ressourcen.“ (ver.di Bundesverwaltung, 2018, Seite 25)

Die Entgrenzung von Arbeit macht die Grenzen zwischen Arbeit und Privatbereich durchlässiger und schafft Spielräume für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie,

aber sie verändert nicht die gesellschaftliche Arbeitsteilung. Auch mit flexibler Arbeit verwenden Frauen mehr Zeit für die Familie, Männer arbeiten eher mehr und leisten Überstunden (vgl. Lott, 2019).

### **Geschlechtergerechter Arbeitsschutz, geschlechtergerechte Prävention: Verbesserungspotenzial.**

Frauen werden zukünftig besonders von arbeitsbedingten Belastungen betroffen sein: Ihr Anteil an Erwerbsarbeit, atypischer Beschäftigung und atypischen Arbeitszeiten steigt, der Dienstleistungssektor wächst. Frauen sind stärker von Diskriminierung, Gewalt und sexueller Belästigung, von höheren und Mehrfachbelastungen betroffen, insbesondere von Muskel-Skeletterkrankungen und Stress, und ihre Belange werden geringer geschützt. Die Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben wird weiterhin eine große Rolle spielen (vgl. Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2013).

Arbeitsbedingte Belastungen von Frauen werden in Forschung und Prävention unterschätzt und vernachlässigt. Wenn überhaupt, erscheinen auf Frauen bezogene Erkenntnisse als abweichende Größe einer undifferenzierten „Gesamtheit“. Wenn mögliche geschlechterbezogene Unterschiede ausgeblendet werden, verfestigen sich Benachteiligung und Ungleichheiten. Auch männerspezifische Belange werden kaum explizit als solche wahrgenommen und nicht in die Konzipierung von Schutzmaßnahmen einbezogen, beispielsweise die stärkere Risikobereitschaft, das geringer ausgeprägte Vorsorgeverhalten und die starke Koppelung der Identität an Erwerbstätigkeit.

Werden die Bedingungen in frauentypischer und frauendominierter Arbeit verbessert, entwickeln sich Arbeitsschutz und Prävention insgesamt weiter: in kleinen Betrieben, in atypischer und prekärer Beschäftigung, im Dienstleistungsbereich, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Einzelhandel und Gastgewerbe und hinsichtlich der psychischen Belastungen. Das trägt zur Verbesserung der gesundheitlichen Chancen von Frauen und Männern bei.

Forschung und Regelsetzung vollziehen sich innerhalb eines Gefüges aus Theorie, wissenschaftlicher Erkenntnis und der in Wissenschaft und Politik vorherrschenden Wahrnehmung von Problemen, die von sozialen Bewegungen, beispielsweise Gewerkschaften, aufgeworfen werden. Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit müssen zunächst zutage treten, damit sie Thema der Wissenschaft und Gegenstand politischer Gestaltung werden. Körperliche, stoffliche oder Lärmbelastungen

wurden mit der Industrialisierung offensichtlich, führten zu einem hohen Handlungsdruck und gaben Anlass für wissenschaftliche Studien. Am besten stehen die Chancen für die Thematisierung arbeitsbedingter Risiken in Großbetrieben, vor allem in der Industrie mit den am stärksten ausgeprägten Interessenvertretungsstrukturen, die auch aus praktischen und methodischen Gründen gute Bedingungen für Studien bieten (vgl. Vogel, 2003, Seite 33 ff.).

Gleichstellung muss integraler Bestandteil der arbeitswissenschaftlichen Forschung, der Planung und Umsetzung von Maßnahmen und der Erfolgskontrolle in Arbeitsschutz und Prävention werden. Das erfordert auch eine Überprüfung, Anpassung und Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften zur Herstellung geschlechtergerechter Rahmenbedingungen (vgl. GFMK, 2011, Seite 58 ff.). Ein geschlechtersensibler Arbeitsschutz sollte gegenüber möglicherweise vorhandenen geschlechtsspezifischen Mustern wach sein, sie aber zugleich nicht überbewerten oder betonen. Frauen und Männer sind keine homogenen Gruppen; bei der Ermittlung und Beurteilung der Belastungen müssen auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten des in der jeweiligen Gruppe unterrepräsentierten Geschlechts berücksichtigt werden. Letztlich geht es immer um die konkreten Arbeitsbedingungen.

---

**Barbara Reuhl**, Arbeitnehmerkammer Bremen.

Seit 1991 Referentin für Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen, dort auch Fachkraft für Arbeitssicherheit. Vertreterin der Arbeitnehmerkammer im Landesarbeitskreis für Arbeitsschutz. Aufbau der Beratungsstelle für Berufskrankheiten in Bremen. Mitglied als Vertreterin auf Arbeitnehmer-/Arbeitnehmerinnenseite in der Projektgruppe Barrierefreie Gestaltung des Ausschusses für Arbeitsstätten. Mitglied im Ausschuss für Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Mitglied im Netzwerk Gender in Arbeit und Gesundheit.

Derzeitige Arbeitsschwerpunkte: Veränderungen der Arbeitswelt – Anforderungen an Arbeitsschutz und Prävention; geschlechtergerechter Arbeitsschutz, betriebliche Umsetzung des Mutterschutzes, Erwerbsarbeit und Inklusion.

## Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2018): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2017. Nürnberg.

Deutscher Bundestag (2018): Atypische Arbeitszeiten in Deutschland. Drucksache 19/487 vom 19.01.2018.

Bechmann, Sebastian/Dahms, Vera/Tschersich, Nikolai/Frei, Marek/Leber, Ute/Schwengle, Barbara (2013): Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012. Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. IAB-Forschungsbericht 14/2013, Nürnberg.

Busch-Heizmann, Anne (2018): Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland; in: WSI-Mitteilungen 8/2015, Seite 571 – 582.

DGB Bundesvorstand (Hrsg.) (2015): Was heißt denn hier Mutterschutz? DGB Blickpunkt, in Kooperation mit Arbeitnehmerkammer Bremen, Arbeitskreis Frauengesundheit in Medizin, Psychotherapie und Gesellschaft (AKF), Deutsche Gesellschaft für Psychosomatische Frauenheilkunde und Geburtshilfe (DGPFPG). Berlin.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: WSI-Mitteilungen, 4/2015. Seite 290 – 297.

Eurofound (2012): Veränderungen im Zeitverlauf: Erste Erkenntnisse aus der Fünften Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen – Zusammenfassung. Hrsg.: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Dublin. <https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/resume/2010/working-conditions/changes-over-time-first-findings-from-the-fifth-european-working-conditions-survey-resume> (11.03.2019)

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Hrsg.) (2013): Neue Risiken und Trends bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Frauen bei der Arbeit. Europäische Beobachtungsstelle für Risiken. Zusammenfassung eines Berichts der Agentur. Luxemburg.

<https://osha.europa.eu/en/publications/reports/new-risks-and-trends-in-the-safety-and-health-of-women-at-work/view> (11.03.2019)

Fokuhl, Inga (2009): Alle gleich? – Ansatzpunkte für einen geschlechtersensiblen Arbeitsschutz in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. In: Brandenburg, Stephan et. al. (Hrsg.): Arbeit und Gesundheit: geschlechtergerecht? Hamburg, Seite 50 ff.

GMK (2011). Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung. Bericht der Arbeitsgruppe „Geschlechtergerechte Praxis im Arbeitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung“ gemäß Auftrag der 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GMK). Vorgelegt zur 21. GMK am 16./17. Juni 2011. Wiesbaden <https://soziales.hessen.de/familie-soziales/frauen/arbeit-und-soziales/arbeitsschutz> (11.03.2019)

Hien, Wolfgang/König, Christina/Milles, Dietrich/Spalek, Rolf (2002): Am Ende ein neuer Anfang? Arbeit, Gesundheit und Leben der Werftarbeiter des Bremer Vulkan. Hamburg.

Lohmann-Haislah, Andrea (2012): Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI Report Nr. 47, März. Düsseldorf.

Präventionsbericht (2018): Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung: Primärprävention und Gesundheitsförderung. Leistungen der sozialen Pflegeversicherung: Prävention in stationären Pflegeeinrichtungen. Berichtsjahr 2017. Hrsg. GKV-Spitzenverband/Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen. Berlin/ Essen.

ver.di Bundesverwaltung (Hrsg.) (2018): Arbeitsbedingungen beurteilen – geschlechtergerecht. Gender Mainstreaming in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Bereich Genderpolitik. Überarbeitete 3. Auflage. Berlin.

Vogel, Laurent (2003): The gender workplace health gap in Europe. Hrsg. European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety (TUTB). Brüssel.

Sommer, Sabine/Kerschek, Raban/Lenhardt, Uwe (2018): Gefährdungsbeurteilung in der betrieblichen Praxis: Ergebnisse der GDA-Betriebsbefragungen 2011 und 2015. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (bua: fokus).

Strauß, Susanne/Ebert, Andreas (2010): Langfristige Konsequenzen von Erwerbsunterbrechungen auf das Lebenseinkommen – bildungs- und geschlechtsspezifische Unterschiede. In: Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), Gesundheit, Migration und Einkommensungleichheit. Bericht vom siebten Workshop des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung (FDZ-RV) am 18. und 19. Juni 2010 im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). DRV-Schriften Band 55, Seite 209 – 231.

## Vielfältige Belegschaften – vielfältige Herausforderungen. Frühzeitige Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit.



**Michael Niehaus**, Bundesanstalt für Arbeitsschutz  
und Arbeitsmedizin (BAuA).

Betrachtet man den demografischen Wandel als einen der zentralen gesellschaftlichen Megatrends, so wird dieser zumeist mit der Alterung der Bevölkerung – und damit auch der Beschäftigten – gleichgesetzt. Dabei wird häufig außer Acht gelassen, dass die Demografie – als Wissenschaft von der Beschreibung der Bevölkerung – neben dem Alter noch vielfältige weitere Strukturelemente untersucht. Bezogen auf die Arbeitswelt bedeutet dies, dass auch die Dimensionen von Geschlecht, Migration und weitere soziale Faktoren wie Qualifikation sowie Werte und Lebensentwürfe mitbetrachtet werden müssen.

Der folgende Beitrag<sup>8</sup> will zwei Perspektiven des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zusammenbringen, die sich ergänzen und näher beieinander liegen als es auf dem ersten Blick erscheint:

- Diversity Mainstreaming: Vielfalt in allen Unternehmensprozessen mitdenken.
- Präventive Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.

8 Der Artikel beruht zum einen auf der fachlichen Begleitung der INQA-Projekte „Soziale Vielfalt produktiv managen (SoViel)“ (<http://soviel-projekt.de>) und „Vielfaltsbewusster Betrieb. Erfolgreich durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Unternehmen“ (<https://www.inqa-check-vielfalt.de>) sowie dem BMBF-Projekt „TERRA – Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit“ (FKZ O2L14A140-146), <https://taetigkeitswechsel.de>.

Dabei zeigt sich, dass das durchgängige Mitbetrachten von Vielfalt in allen Aspekten und Prozessen eines Unternehmens (Mainstreaming) einen individuellen Blick auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Beschäftigten notwendig macht. Für den Arbeitsschutz bedeutet dies, dass Schutzanforderungen nicht nur auf einer abstrakten Tätigkeitsebene realisiert werden müssen, sondern zunehmend auch geschaut werden muss, wie die einzelne Person mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten diese Tätigkeit ausführt. Dies zeigt sich beispielhaft beim Ansatz des Tätigkeitswechsels, einem arbeitswissenschaftlichen Ansatz zur Vermeidung einseitiger Belastungen und Beanspruchungen, um die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit des Mitarbeiters zu erhalten. Hier gilt es einen Wechsel zu initiieren, der eine hohe Passung zwischen der Arbeitsanforderung der neuen Tätigkeit mit der Gesundheit, Qualifikation und Motivation des Beschäftigten hat. Ziel eines solchen Tätigkeitswechsels ist die nachhaltige Erwerbsverlaufsgestaltung (Frerichs, 2016).

### **Zunehmende Vielfalt in Unternehmen als Herausforderung.**

Das im Allgemeinen und natürlich verstärkt von den in der Vergangenheit benachteiligten Gruppen eingeforderte Recht auf umfassende Gleichbehandlung in allen Bereichen des Lebens weit über das Feld der Arbeitswelt hinaus ist das Fundament für eine gesellschaftliche Entwicklung, die mit den Begriffen Vielfalt bzw. Diversity bezeichnet werden kann. Diversity ist damit eine Perspektive bzw. ein Instrument zur Analyse von Inklusion aller Menschen in gesellschaftliche Strukturen mit dem Ziel, die Benachteiligungen aufzuheben und eine weitestgehende Chancengerechtigkeit zu realisieren. Dies bedeutet eine Gleichstellung aller Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrem Alter und vielen anderen Merkmalen. Unter Vielfalt sollen im Folgenden die vielfältigen Blickwinkel und Fähigkeiten von Beschäftigten im Betrieb verstanden werden. Diese Blickwinkel und Fähigkeiten entstehen durch die Kombination verschiedener sichtbarer und unsichtbarer Merkmale und Dimensionen. Diese sind zum Beispiel Lebensalter, Geschlecht, sexuelle Orientierung/Identität, Behinderung (physische und/oder psychische Fähigkeiten), ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung. Zur Vielfalt in der Arbeitswelt gehören auch soziale Lage/Herkunft, Qualifikation, Aussehen sowie Lebensformen/-entwürfe und die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse bzw. Positionen und Rollen, in denen die Beschäftigten tätig sind.

Vielfalt in der Arbeitswelt ist kein grundsätzliches Phänomen. Es handelt sich eher um einen Prozess des gesellschaftlichen Wandels, bei dem sich die objektiven Strukturen der Erwerbsbevölkerung verändern (Niehaus, 2014), aber auch um

einen Wertewandel, der die individuellen Rechte stärkt. Diversity Mainstreaming geht weit über die bloße Vermeidung von Benachteiligung oder Diskriminierung hinaus. Die Anerkennung von Unterschiedlichkeit ist vielmehr Grundlage zur Entfaltung der einzelnen, individuellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und der Möglichkeit (bzw. auch Aufgabe), sich mit seinen Fähigkeiten in den Wertschöpfungsprozess einzubringen.

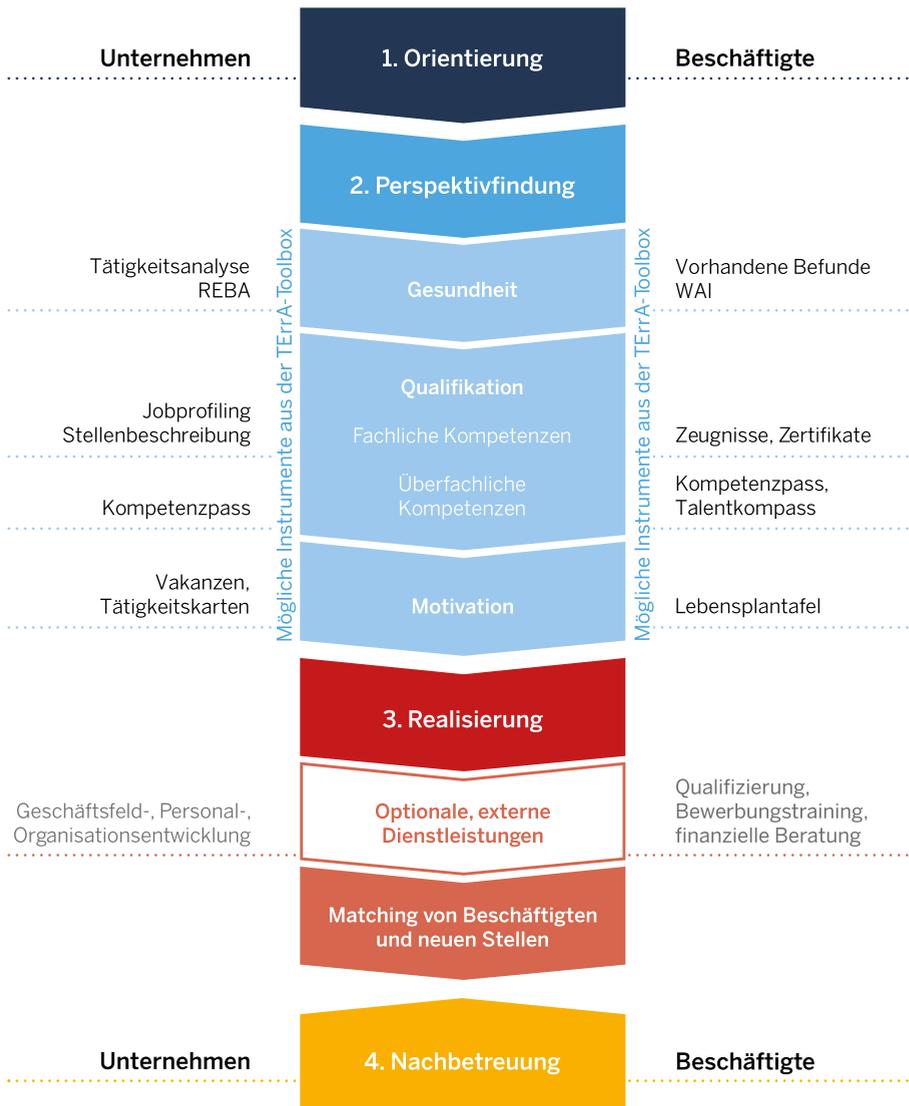
Vielfalt in der Arbeitswelt ist aber auch kein Selbstzweck. Vielfalt ist, in unterschiedlichen Maßen, immer schon da. Diversität ist häufig zunächst erstmal ein „Störfaktor“ und bedeutet „Reibungsverluste“ in den betrieblichen Abläufen, da es Abweichungen vom Standard gibt: Hier versteht ein Beschäftigter aufgrund von Sprachschwierigkeiten die Arbeitsaufgabe nicht richtig, dort kann ein älterer Beschäftigter nicht mehr die volle körperliche Leistung bringen, dort sind Teambesprechungen aufgrund der unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle kaum noch möglich. Die Beispiele zeigen, dass Vielfalt kein Selbstzweck ist, sondern es gilt, Vielfalt bewusst in alle betrieblichen Prozesse mitzudenken und einbeziehen. Nur so können die persönlichen Stärken und Schwächen der Beschäftigten und ihre individuellen eigenen Blickwinkel und Fähigkeiten in den Wertschöpfungsprozess eingebunden werden.

Neben der Vermeidung von Störungen und der Respektierung und Förderung der Persönlichkeit aller Beschäftigten ist für den Arbeitsschutz natürlich auch der Schutz besonders vulnerabler Beschäftigtengruppen – bzw. ihre besondere Förderung – von großer Bedeutung. Seit langem werden daher beispielsweise die spezifischen Arbeitsbedingungen von Frauen (Kutzner, 2017) oder Migrantinnen und Migranten (Oldenburg, Siefer & Beermann, 2010) analysiert, um entsprechende Präventionsmaßnahmen abzuleiten.

Der erfolgversprechendste Ansatz, das Thema Vielfalt im Sinne von vielfältigen Perspektiven und Potenzialen der Beschäftigten in einer Organisation zu etablieren, ist der Mainstreaming-Ansatz. Das heißt, dass in allen Prozessen Diversität mitgedacht wird. Es geht also nicht darum, die klassischen Dimensionen von Diversity einzeln für sich zu betrachten und daraus vielleicht spezielle Förderprogramme für Ältere, Frauen, Migrantinnen und Migranten oder andere Gruppen abzuleiten, sondern es ist Ziel, dass Unternehmen die unterschiedlichen Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten in alle betrieblichen Prozesse einbeziehen. Als Bestandteil der Unternehmensstrategie, des Führungsverhaltens, der Personalarbeit, der Arbeitsorganisation und der Unternehmenskultur kann Vielfalt so ein Thema werden,

**Der Prozess des präventiven Tätigkeitswechsels gliedert sich in die vier Phasen Orientierung, Perspektivfindung, Realisierung und Nachbetreuung.**

### Der Tätigkeitswechselprozess



das in Alltagsentscheidungen und -handlungen von allen Beteiligten im Betrieb berücksichtigt wird.

In diesem Sinne geht es auch nicht darum, eine neue spezielle Organisationseinheit zu gründen, die sich um Vielfaltsbelange kümmert, sondern es ist viel wichtiger, dass alle Beschäftigten, von den obersten Führungskräften bis hin zur einfachen Aushilfskraft, die Perspektive von Diversität verinnerlicht haben. Wer Vielfalt bewusst einbezieht, kann neue Marktsegmente und Kundenzielgruppen erkennen und bedarfsgerechte Angebote entwickeln, unterschiedliche Blickwinkel und Fähigkeiten der Beschäftigten wahrnehmen und ihnen gleiche Chancen bieten zur Förderung von Motivation und Zufriedenheit, die Beschäftigten für innovative Entwicklungen aktivieren, als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber attraktiv für Menschen sein und somit Wettbewerbsvorteile bei der Personalgewinnung erreichen, und helfen, betriebliche Herausforderungen wie den Fachkräftemangel zu bewältigen.

Deutlich wird dies an einem Beispiel, das zunächst scheinbar gar nichts mit Vielfalt zu tun hat und sich mit der Frage beschäftigt, wie mit präventiven, das heißt vorausschauenden Maßnahmen der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit verbessert werden kann.

### **Präventive Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.**

Zahlreiche Berufe und Tätigkeiten können nicht immer bis zum Renteneintrittsalter ausgeübt werden. Meist sind es gesundheitliche Probleme oder veraltete Qualifikationen, die zu einem vorzeitigen Austritt aus der Erwerbstätigkeit führen. Dieser bedeutet für die betroffenen Beschäftigten einen Verlust an Wertschätzung sowie finanzielle Einbußen. Aber auch für die Unternehmen wird es angesichts des Fachkräftemangels immer schwieriger, Vakanzen adäquat zu besetzen. Insofern bekommt die nachhaltige Gestaltung von Erwerbsverläufen eine immer höhere Bedeutung.

Ein traditioneller Ansatz der Arbeitswissenschaft zur Vermeidung einseitiger Belastungen und Beanspruchungen sind Tätigkeitswechsel. Dazu zählen:

- Job Rotation. Der Arbeitsplatzwechsel erfolgt zwischen Beschäftigten meist innerhalb einer Organisationseinheit. Die Arbeitsinhalte der Arbeitsplätze werden nicht verändert.

- **Job Enlargement.** Die Arbeitserweiterung, das heißt die quantitative, qualifikationsentsprechende Erweiterung der Arbeitsaufgaben erfolgt durch Einbeziehung vor- und nachgestellter Aufgabenbereiche.
- **Job Enrichment.** Die Arbeitsbereicherung stellt eine qualitative Erweiterung der Entscheidungs- und Kontrollspielräume dar. Die Tätigkeit wird mit höheren Qualifikationsanforderungen aufgewertet (Mühlenbrock, 2017).

Tätigkeitswechsel sind keine Berufswechsel, das heißt, sie sind deutlich niederschwelliger, setzen aber unter Umständen auch Weiterqualifizierungen voraus, um diese neue Tätigkeit zu übernehmen.

In vielen Fällen stößt dieser innerbetriebliche Tätigkeitswechsel jedoch an Grenzen, weil geeignete Tätigkeiten nicht zur Verfügung stehen. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) besitzen auf Grund ihrer Größe wenige Möglichkeiten, innerbetriebliche Tätigkeitswechsel zu realisieren. Sobald diese nicht realisierbar sind, können überbetriebliche Tätigkeitswechsel in regionalen Netzwerken eine mögliche Lösung darstellen. Zwischen Betrieben die Tätigkeit zu wechseln, stellt eine Alternative dar, die umso leichter fällt, je vertrauter das neue Unternehmen ist und je näher es am bisherigen Arbeitsplatz ist.

In einen neuen Ansatz wurden im TErrA-Projekt überbetriebliche Tätigkeitswechsel als Instrument für die Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit entwickelt. Präventiv wirkende überbetriebliche Tätigkeitswechsel in regionalen Unternehmensnetzwerken sind eine soziale Innovation, die sowohl die Unternehmens- als auch die Beschäftigtenperspektive berücksichtigt. Im Folgenden soll insbesondere der Beratungs- und Matchingprozess beschrieben werden, da er ein mögliches Instrument ist, die unterschiedlichen körperlichen und geistigen Leistungsniveaus effektiv im Wertschöpfungsprozess zu nutzen und gleichzeitig die Gesundheit, Qualifikation und Motivation der Beschäftigten im Blick zu haben. Hier greifen der oben beschriebene Ansatz des Diversity-Mainstreamings mit dem Ziel der Chancengerechtigkeit für alle Beschäftigten mit einem arbeitswissenschaftlichen Ansatz zur Vermeidung einseitiger Belastungen ineinander.

Der Tätigkeitswechselprozess ist ein Beratungsprozess für den präventiv gestalteten Tätigkeitswechsel, jeweils aus Sicht des Unternehmens und aus Sicht der Beschäftigten. Im Vordergrund stehen die individuelle Betreuung von wechselwilligen Beschäftigten (im Sinne eines Coachings) sowie von Unternehmen, die Tätigkeitswechsel als Instrument der Personalentwicklung einsetzen. Die Sicht der Arbeit-

nehmenden - wie auch die der Arbeitgebenden - werden systematisch bei den angestrebten Tätigkeitswechseln in den Blick genommen, indem sowohl persönliche Kompetenzen und Gesundheitsstatus als auch die spezifischen Anforderungen möglicher neuer Arbeitsplätze berücksichtigt werden. Der Beratungsprozess ist spiegelbildlich für Unternehmen und Beschäftigte aufgebaut, sensibilisiert für die Herausforderungen bei Berufen mit begrenzter Tätigkeitsdauer und gibt Unterstützung bei der präventiven Erwerbsverlaufsgestaltung.

1. Zum Einstieg in den Tätigkeitswechselprozess kommt es zu einer individuellen Standortbestimmung und einer Sensibilisierung für den präventiven Tätigkeitswechsel. Auf der Seite des Unternehmens werden Wege und Instrumente aufgezeigt, wie (überbetriebliche) Tätigkeitswechsel nachhaltig im Unternehmen verankert werden können.
2. Bei der Perspektivfindung kommt es zur Identifizierung von Chancen, Bedarfen und Möglichkeiten eines Tätigkeitswechsels. Für die Beschäftigten wie auch das Unternehmen hält der Tätigkeitswechselprozess eine Toolbox bereit, aus der Instrumente gezielt ausgewählt werden können. Es kann durchaus auch auf vorhandene Instrumente zurückgegriffen werden. Auf der Unternehmensseite liegt der Fokus auf der Analyse der Tätigkeiten und Stellen, auf der Beschäftigtenseite hingegen auf den Beschäftigten selbst. Die Tätigkeiten im Unternehmen sind so weit zu analysieren, dass Belastungen und Anforderungen identifiziert und dokumentiert sind. Somit können einerseits stark belastende Tätigkeiten erkannt werden, die für einen präventiven Tätigkeitswechsels besonders fokussiert werden sollten. Andererseits müssen eben diese Faktoren bekannt sein, um adäquate und attraktive Stellen für einen Tätigkeitswechsel anbieten zu können. Dabei spielen die drei Eckpfeiler Gesundheit, Qualifikation und Motivation die entscheidende Rolle:
  - a. Gesundheit: Zunächst muss erkannt werden, welche Belastungen eine bestimmte Tätigkeit mit sich bringt, um einerseits frühzeitig und präventiv Personen für einen Tätigkeitswechsel zu identifizieren und andererseits Personen in eine geringer belastende Tätigkeit zu vermitteln. Die psychischen und physischen Belastungen werden im Rahmen einer Tätigkeitsanalyse erfasst. Das Projekt TErrA greift dabei auf das Tool REBA (Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitsinhalten) zurück.
  - b. Qualifikation: Die benötigte Qualifikation für einzelne Stellen muss konkret erfasst und benannt sein, um zu erkennen, welche potenziellen Kandidatin-

nen und Kandidaten für diese Stelle in Frage kommen, eventuell auch nach einer Um- oder Weiterqualifikation. Um die fachlichen Anforderungen an eine Position zu identifizieren, können im Idealfall Stellenbeschreibungen genutzt werden, sofern diese vorhanden sind. Im Tätigkeitswechselprozess wird das Instrument des Jobprofilings genutzt, das Anforderungen an mögliche Beschäftigte ebenso umfasst wie grundlegende psychische und physische Belastungen. Die überfachlichen Anforderungen können zudem mit dem Kompetenzpass erfasst werden.

- c. Motivation: Beschäftigte, die einen Tätigkeitswechsel vollziehen, stehen vor einem Scheideweg: Was will ich zukünftig machen? Wozu bin ich motiviert? Unternehmen sollten alle Vakanzen kennen und aufbereitet haben, um sie als Optionen anbieten zu können. TErrA nutzt hierfür das Instrument der Tätigkeitskarten.
3. Schließlich wird der Tätigkeitswechsel durchgeführt, indem wechselbereite Beschäftigte einerseits und vakante Stellen mit spezifischem Stellenprofil andererseits zusammengeführt werden.
4. Von zentraler Bedeutung für einen Erfolg des Tätigkeitswechsels ist die Nachbetreuung von Beschäftigten und Unternehmen nach erfolgtem Wechsel.

### **Fazit.**

Es ist unvermeidlich, systematische Strukturen zu schaffen, um Tätigkeitswechsel zur Normalität werden zu lassen. Gleichzeitig ist die frühzeitige Beteiligung der Beschäftigten ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Gleiches gilt auch für das Diversity Mainstreaming. Auch hier zeigt sich, dass der Weg hin zu einem vielfaltsbewussten Betrieb nur über systematische Analyse aller Unternehmensprozesse mit einer starken Partizipation der Beschäftigten funktioniert. Nicht zu vernachlässigen ist insbesondere der Faktor der Motivation. Bei Tätigkeitswechseln hat sich gezeigt, dass nicht nur die vermeintlich harten Fakten wie Gesundheit oder Qualifikation maßgeblich für den erfolgreichen Tätigkeitswechsel sind, sondern die persönlichen Werte und Lebensentwürfe ebenso von Bedeutung sind. Zukünftig gilt es, diese oftmals nur sehr schwer greifbaren Faktoren stärker zu berücksichtigen, um eine Passung von Arbeitsanforderung der Stelle und Leistungsfähigkeit des Beschäftigten sicherzustellen. Der in TErrA erprobte Beratungsprozess kann insofern ein hilfreiches Instrument sein, um diese Werte und Lebensentwürfe, die Teil der individuellen Vielfalt eines Beschäftigten sind, systematisch in die Personalarbeit einfließen zu lassen.

---

**Michael Niehaus**, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Studium der Philosophie, Germanistik und Sozialpsychologie, M.A., anschließend berufliche Stationen in öffentlichen und privaten Forschungs- und Beratungseinrichtungen. Seit 2005 wissenschaftlicher Mitarbeiter der BAuA und stellvertretender Leiter der Gruppe „Wandel der Arbeit“. Fachliche Schwerpunkte sind der Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie die Herausforderungen für den Arbeitsschutz angesichts des Wandels der Arbeitswelt. Im Rahmen der Arbeit in einer Ressortforschungseinrichtung des Bundes interessiert ihn vor allem der Wissenstransfer an den Schnittstellen von Wissenschaft, Politik und betrieblicher Praxis.

## Literatur

Frerichs, F. (Hrsg.) (2016). Altern in der Erwerbsarbeit. Perspektiven der Laufbahngestaltung. Wiesbaden: Springer VS.

Kutzner, E. (2017). Arbeit und Geschlecht. Hrsg. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.

Mühlenbrock, I. (2017). Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Niehaus, M. (2014). Führt der demografische Wandel zu einer „bunteren“ Arbeitswelt? In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.): Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft. Bericht zum 60. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 12.-14. März 2014. Dortmund: GfA Press, S. 189 – 191.

Oldenburg, C., Siefer, A. & Beermann, B. (2010). Migration als Prädiktor für Belastung und Beanspruchung? In: Badura, B. & Schröder, H. & Klose, J. & Macco, K. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010. Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin: Springer, S. 141 – 151.

## Arbeitsschutz und kulturelle Vielfalt: Herausforderungen betrieblicher Akteurinnen und Akteure



**Frauke Sophie Füsers, Dr. Peter Krauss-Hoffmann**  
und **Jana-Madeline Staupe** – Landesinstitut für Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw).

Die Beschäftigung ausländischer und zugewanderter Arbeitskräfte hat eine lange Tradition in Deutschland und Nordrhein-Westfalen.

Ab dem Ende des 2. Weltkrieges suchten Millionen deutsche Staatsangehörige und Volkszugehörige als Geflüchtete und Vertriebene aus Ost- und Südosteuropa Zuflucht hierzulande. Sie bauten sich ebenso wie später die „Aussiedler und Spätaussiedler“, deren Familien sich teilweise bereits über Generationen von der deutschen Kultur und Sprache entfernt hatten, unter oft schwierigen Bedingungen eine neue Existenz auf und suchten berufliche Perspektiven in Deutschland (Bade, 2000).

Junge Männer und Frauen aus der Türkei, aus Süd- und Südosteuropa hatten einen großen Anteil am wirtschaftlichen Aufschwung der Bundesrepublik ab Mitte der 50er Jahre. Am Fließband und unter Tage leisteten die sogenannten Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter Schwerstarbeit und deckten den Arbeitskräftemangel im Bergbau und in der industriellen Massenfertigung.

1964 wurde der Portugiese Armando Rodrigues de Sá als einmillionster Gastarbeiter am Bahnhof in Köln-Deutz in Empfang genommen. Ende der 1970er Jahre waren bereits nahezu zwei Millionen nichtdeutsche Beschäftigte in der Bundesrepublik tätig. Ein weitgehend unbekannter Fakt: Nahezu ein Drittel davon waren Frauen (Mattes, 2010).

Auch heute, 50 Jahre später, haben viele Menschen, die als Angestellte von Transportunternehmen, in Restaurants und in Produktionsbetrieben dazu beitragen, dass der Alltag hierzulande reibungslos funktioniert, eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte. Insgesamt hat ein Viertel aller Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen einen Migrationshintergrund (IT.NRW, 2018)<sup>9</sup>. Das sind rund 2,2 Millionen Menschen. Der Anteil von Ausländerinnen und Ausländern an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten hierzulande ist in den vergangenen zehn Jahren um 73 Prozent gestiegen (Bundesagentur für Arbeit, 2018a).

Jüngste Zuwanderungen hängen zum einen mit der EU-Freizügigkeit und zum anderen mit den weltweiten Flüchtlingsbewegungen ab 2015 zusammen. Seit den EU-Osterweiterungen in den Jahren 2004 und 2007 kommen viele Menschen aus Polen, Rumänien und Bulgarien zum Arbeiten in die Bundesrepublik. Seit 2015 immigrierten viele geflüchtete Menschen aus Syrien, dem Irak oder Afghanistan, die teilweise bereits in den Arbeitsmarkt eingetreten sind (Bundesagentur für Arbeit, 2018b).

### **Auswirkungen von Migration auf den Arbeitsschutz.**

Welchen Einfluss hat diese Vielzahl an Nationalitäten, Muttersprachen und Kulturen in den Betrieben und Verwaltungen im Land aber nun auf die konkrete Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes? Haben Migrantinnen und Migranten ein erhöhtes Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden? Funktioniert die Unterweisung in den Betrieben, wenn Beschäftigte nicht gut Deutsch sprechen können? Sind Ausländerinnen und Ausländer ausreichend über ihre Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz informiert?

Prof. Dr. Gudrun Faller von der Hochschule für Gesundheit hat sich im Auftrag des LIA.nrw mit den Auswirkungen von kultureller Vielfalt auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland beschäftigt. Sie stellt fest, dass es Unterschiede bei Personen mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich Belastungs- und Beanspruchungsausprägungen sowie Teilhabemöglichkeiten an Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung gibt. Beispielsweise sind Beschäftigte mit Migrationshinter-

---

9 Seit 2011 wird in NRW die Definition des Migrationshintergrundes in § 4 Abs.1 des Teilhabe- und Integrationsgesetzes vom 14.2.2012 verwendet (GV.NRW. S. 97). Diese Definition entspricht der der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung des Bundes vom 29. September 2010 (BGBl. I S. 1372). Danach sind Menschen mit Migrationshintergrund

1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind oder
2. außerhalb des heutigen Gebiets 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.

grund häufiger körperlichen Belastungen und Umgebungsbelastungen ausgesetzt. Allerdings liegen diesbezüglich bisher wenige wissenschaftliche Erkenntnisse vor. Die Datenlage stellt sich als schwierig dar (Faller, Becker, unter Mitarbeit von Falge, 2018).

Darüber hinaus ist die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund äußerst divers in Bezug auf die persönliche Migrationsgeschichte, die Qualifikation oder auch die Beschäftigungsform.

Als besonders vulnerable Gruppe lassen sich Personen mit geringen fachlichen Qualifikationen identifizieren, die als Arbeiterinnen und Arbeiter und Hilfskräfte mit risikoreichen Tätigkeiten in Branchen wie dem Handel und Gastgewerbe, der Produktion oder dem Baugewerbe betraut sind. Diese Konstellation zeigt sich bei Personen mit Migrationshintergrund durchschnittlich häufiger. Die Hälfte der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Bulgarien und Rumänien beispielsweise ist auf dem Anforderungsniveau „Helferinnen und Helfer“ beschäftigt (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH, 2017).

Ein Report der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) bestätigt die Zusammenhänge von Migrationsstatus und Beschäftigung auf niedrigem Qualifikationsniveau auch für den restlichen EU-Raum. Studien in verschiedenen Mitgliedsländern zeigen, dass Migrantinnen und Migranten aufgrund dieser strukturellen, aber auch aufgrund persönlicher Faktoren höheren Gefährdungen ausgesetzt sind. Neben Tätigkeitsmerkmalen werden sprachliches Verständnis, Risikowahrnehmung und Werteverständnis von Arbeit als zu betrachtende Faktoren angeführt. Der Report schlussfolgert, dass Migration erhebliche Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hat (Starren et al, 2013).

Eine Befragung des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung unter türkeistämmigen Beschäftigten in NRW im Jahr 2010 ergab mit Blick auf die spezielle Personengruppe der an- und ungelernten türkeistämmigen Beschäftigten im Vergleich zu allen an- und ungelernten Beschäftigten, dass diese nach eigenen Angaben in deutlich stärkerem Maße von physischen Belastungen betroffen sind (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW, 2012).

Der Einfluss von Nationalkulturen sowie religiösen und kulturellen Werten auf Sicherheit und Gesundheit wurde allerdings erst in einigen wenigen nationalen Stu-

dien untersucht und Zusammenhänge sind nicht ausreichend wissenschaftlich belegt (Starren et al, 2013).

### **Sprachliche Verständigung als größte Herausforderung.**

Da sich die Arbeitsschutzkultur und -regelungen in jedem Land anders darstellen, bedarf es spezifischer empirischer Daten, um Aussagen über die Situation in Deutschland treffen zu können. Das LIA.nrw hat im Herbst 2017 auf der Messe A+A in Düsseldorf eine explorative Befragung auf der Basis leitfadengestützter Interviews durchgeführt (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW, 2019). 37 ausgewertete Interviews mit Fachkräften für Arbeitssicherheit, Beschäftigten des staatlichen Arbeitsschutzes und von Berufsgenossenschaften liefern praxisnahe Erkenntnisse zur Gestaltung des Arbeitsschutzes für kulturell vielfältige Belegschaften<sup>10</sup> hierzulande. So berichten die Befragten von diesbezüglichen Herausforderungen, wie sie diesen in der Praxis begegnen und wo sie Handlungsbedarfe sehen.

Drei Viertel der Befragten nannten die sprachliche Verständigung als zentrale Herausforderung ihrer täglichen Arbeit. Die Durchführung der Sicherheitsunterweisung wurde häufig als zentraler Aspekt genannt. Die Deutschkenntnisse der Migrantinnen und Migranten seien zu gering und Unterweisungen und Sicherheitshinweise würden nicht verstanden. Es sei zudem schwer zu kontrollieren, welche Inhalte die Beschäftigten erreicht hätten. Verschiedene Sicherheitsfachkräfte schildern, dass die Unterwiesenen die Frage, ob sie die Hinweise verstanden hätten, häufig zunächst bejahten, sich dann in der Praxis aber herausstelle, dass dies nicht so sei. Mehrsprachige Materialien oder Dolmetscherdienste seien nicht verfügbar und entsprechende Ressourcen bei den Akteurinnen und Akteuren fehlten.

Eine Sicherheitsfachkraft (Sifa), die in einem Krankenhaus tätig ist, schildert beispielsweise, dass die Kommunikation in der fachlichen Sprache vor allem im Bereich der Niedriglohnjobs das Hauptproblem sei. Eigentlich müsse es Unterweisungsmaterialien in Fremdsprachen, beispielsweise auf Polnisch, geben, aber die Sifa selbst könne keine Übersetzung leisten und es funktioniere auch nicht mit einem Online-Übersetzungsprogramm. Eine Fachkollegin schildert, dass innerhalb der Belegschaft 50 verschiedene Sprachen gesprochen würden. Wenn eine ziel-

---

<sup>10</sup> Die Erfahrungen der Arbeitsschutzakteurinnen und -akteure beziehen sich vor allem auf türkeistämmige Beschäftigte sowie Migrantinnen und Migranten aus osteuropäischen Staaten und geflüchtete Menschen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan.

führende Kommunikation nicht möglich sei, erwarte sie vom Arbeitgeber, dass er Dolmetscherinnen bzw. Dolmetscher zur Verfügung stellt.

Neben diesen Erfahrungen aus der Gesundheitsbranche berichten auch mehrere Aufsichtspersonen von der Situation auf Baustellen. Es gebe ein massives Problem mit der Sprache bei Arbeitgebenden und Arbeitnehmerinnen und -nehmern. Aufgrund der mangelnden Sprachkenntnisse werde häufig nicht unterwiesen oder die Inhalte werden nicht verstanden. Ein besonderes Problem seien hier Subunternehmen und Scheinselbstständige.

Eine Aufsichtsperson der Berufsgenossenschaft (BG) BAU berichtet, dass es bei Beschäftigten aus Osteuropa Sprachprobleme gebe. In der Praxis verständige man sich mit Hand und Fuß. Es gebe Kolonnen ohne einen deutschsprechenden Aufsichtsführenden. Die Aufsichtsperson behelfe sich, indem sie eine zweite Firma auf dem Gelände suche, die jemanden beschäftigt, der Deutsch spricht.

Auch für Beschäftigte, die schon viele Jahre in Deutschland leben, wie etwa Türkestämmige, deutet sich an, dass die deutsche Sprache häufig noch ein Problem darstellt. Ein Betriebsarzt schildert, dass die Verständigung in Patientengesprächen oft unmöglich sei. Eine Sicherheitsfachkraft berichtet, dass gerade technische Fachbegriffe auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die schon lange in Deutschland lebten, nicht bekannt seien.

Eine Sicherheitsingenieurin erinnert sich an einen türkischsprachigen Inhaber einer Eisdiele. Der Unternehmer sei von der Berufsgenossenschaft aufgefordert worden, eine Selbstbewertung im Rahmen des Unternehmermodells zu machen und habe die Unterlagen auf Deutsch bekommen. Fachlich sei er ein guter Arbeitgeber gewesen, aber die Behördensprache habe er letztendlich gar nicht lesen und somit die Selbstbewertung nicht durchführen können.

Die zuständigen Akteurinnen und Akteure sind angesichts der geschilderten Herausforderungen mit einem zeitlichen Mehraufwand konfrontiert. Die Unterweisung müsse 1:1 erfolgen und man müsse explizit fragen, ob die ausländischen Beschäftigten alles verstanden haben und nachhaken, da es sprachliche Defizite gäbe, berichtet eine Sicherheitsbeauftragte aus einem Altenheim.

Eine Sicherheitsfachkraft, die im Bereich Energieversorgung und Abfallentsorgung tätig ist, stellt in mühevoller Arbeit Unterweisungsunterlagen mithilfe von Bildern zusammen.

Mehrere Befragte berichten, dass sie sich bei Verständigungsproblemen mit einer Liste behelfen, auf der die Sprachkenntnisse aller Beschäftigten vermerkt sind und die bei Bedarf zum Dolmetschen hinzugezogen werden kann (ebd.).

### **Deutsche Arbeitsschutzstrukturen weitgehend unbekannt.**

Neben sprachlichen Herausforderungen bei Arbeitgebenden und Beschäftigten mit Migrationshintergrund nannten verschiedene Befragte unterschiedliche Erfahrungen mit Sicherheitsstandards im Herkunftsland sowie mangelndes Wissen über die Regelungen hierzulande als Herausforderung.

So berichten ein Angestellter einer Berufsgenossenschaft und Mitarbeitende der Gewerbeaufsicht davon, dass das Arbeitsschutzwissen bei ausländischen Arbeitgebenden und Beschäftigten nicht so ausgeprägt sei. Man müsse erst einmal Grundkenntnisse vermitteln, bevor man eine Gefährdungsbeurteilung prüfen könne, und Arbeitgebende etwa auf die Unterweisungspflicht hinweisen. Die Betroffenen würden die Berufsgenossenschaften oder Organe der Kontrolle und Aufsicht nicht kennen.

Bei Kontrollen in ausländischen Betrieben müsse man zunächst Vertrauen aufbauen, was teilweise zwei bis drei Jahre dauern könne, berichtet eine leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit, die im Auftrag einer Berufsgenossenschaft Sicherheitsfachkräfte berät.

Eine Sifa, die mehrere Betriebe betreut, hat die Erfahrung gemacht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich Interesse am Thema Arbeitsschutz hätten, ihnen allerdings die Kenntnisse fehlten. Eine Aufsichtsperson der BG BAU berichtet, dass es ein Nachteil sei, dass die in Deutschland etablierten Standards nicht bekannt seien. Man fange teilweise „bei Null an“.

Ein weiterer Interviewter bestätigt diese Aussage. Es sei eine Herausforderung, wenn Beschäftigte aus Ländern kommen, in denen Arbeitsschutz nicht „großgeschrieben“ wird. Mehr als um mangelnde Akzeptanz gehe es um Unwissenheit zum Thema Arbeitsschutz.

An anderer Stelle wird berichtet, dass es schwierig sei, dass Arbeitsauffassung und Rahmenbedingungen in den Ländern verschieden sind. So sei bestimmte Arbeitskleidung neu und ungewohnt. Man müsse vermitteln, dass Flip-Flops in der Küche

kein geeignetes Schuhwerk seien. Man müsse viele Gespräche führen und Hinweise geben. Das sei mühselig und klappe nur Schritt für Schritt (ebd.).

### **Höhere Risikobereitschaft und mangelndes Verständnis für Arbeitsschutz.**

Ein Gewerbeaufsichtsbeamter berichtet, dass Arbeitgebende mit Migrationshintergrund pragmatischer seien und die deutschen Vorschriften nicht verstünden. Akzeptanz zu erreichen sei viel Arbeit.

Auch von weiteren Befragten werden fehlendes Verständnis für den Arbeitsschutz, mangelnde Akzeptanz von Sicherheitsmaßnahmen sowie eine andere Risikoeinschätzung von Migrantinnen und Migranten als Herausforderungen genannt.

Ein Aufsichtsbeamter schildert, dass es eine kulturelle Hürde gebe. Arbeitsschutz habe für Arbeitgebende mit Migrationshintergrund einen anderen Stellenwert und die Aufsichtsbeamtinnen und -beamten würden nicht verstanden. Der Befragte führt das Beispiel eines Reifenhändlers an, der seine Beschäftigten bei minus vier Grad draußen an einer Hebebühne arbeiten ließ. Die Mitarbeitenden seien allerdings motiviert gewesen und hätten gesagt, in Sibirien wären es jetzt minus 30 Grad.

Weitere Befragte schildern, dass Migrantinnen und Migranten, beispielsweise ausländische Kraftfahrer, gar kein Verständnis für Gesundheit und Dinge wie PSA (Persönliche Schutzausrüstung) hätten. Man merke, dass es generell an Akzeptanz für die Sicherheitsregeln mangle und ein kulturell verschiedenes Sicherheitsverständnis vorherrsche. Manche Migrantinnen und Migranten bzw. Geflüchtete würden denken: „Es gibt eh schon so viele Regeln und so, was soll ich noch tun?“ Das Verständnis für Arbeitsschutz habe bei Beschäftigten, die aus nichteuropäischen Ländern stammen, einen anderen Stellenwert.

Eine Sicherheitsfachkraft aus der Automobilbranche erzählt, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund einem höheren Risiko ausgesetzt und Gefährdungserzeugerinnen und -erzeuger seien. Er führt das Beispiel eines Syrers an, der einen Gabelstapler fuhr, obwohl er keinen Schein dafür hatte und nicht eingewiesen war. Bei ihm sei kein Problembewusstsein zu erkennen gewesen. Der Befragte vermutet mangelhafte Informationen und Unterweisungen als Grund.

Eine externe Sifa, die verschiedene Erfahrungen mit Geflüchteten im Betrieb gemacht hat, berichtet sogar, dass man auf die Betroffenen aufpassen müsse

„wie auf kleine Kinder“. Junge Geflüchtete seien sehr motiviert und daher risikobereiter und würden zum Beispiel Sicherheitsabschaltungen umgehen, auch weil ihnen derartige Sicherheitsmaßnahmen unbekannt seien (ebd.).

### **Religiöse und kulturelle Einflüsse.**

Weiterhin werden mehrfach religions- und kulturbezogene Aspekte erwähnt. Eine Sicherheitsbeauftragte aus einem Altenheim führt beispielsweise die Essenszubereitung und den Umgang mit Schweinefleisch in Bezug auf muslimische Beschäftigte an. Der Umgang mit diesem Thema bedeute Stress für alle.

Eine Sifa aus der Gesundheitsbranche erwähnt, dass Kleidungsvorschriften gerade für Frauen ein Problem seien. Es herrsche Unverständnis dafür, dass manche Kleidung gefährdend sei, zum Beispiel bei einer Reinigungskraft mit langer wallender Kleidung. Man versuche Brücken zu bauen, dies sei aber auch nicht immer erfolgreich. Beispielsweise habe man einer Frau aus Somalia, die ein Kopftuch tragen wollte, den Vorschlag gemacht, ein weißes Exemplar aus heiß waschbarer Baumwolle zu tragen anstatt ihres Polyester-Modells, welches nicht den Hygienevorschriften entsprach, aber die Frau wollte sich darauf nicht einlassen.

Darüber hinaus besteht Unsicherheit in Bezug auf den Fastenmonat Ramadan. Man wisse auf den ersten Blick nichts über die Religion oder ob jemand faste, berichtet eine Sifa.

Ein Gewerbeaufsichtsbeamter, der den Umgang mit Ramadan und fastenden Mitarbeitern thematisiert, schlägt vor, dass der Staat und die Gewerbeaufsicht an die Imame herantreten sollten. Die Imame könnten sich vernetzen und Empfehlungen für die Gemeinde dazu herausgeben, was man beim Umgang mit Maschinen während des Ramadans beachten muss. Das Thema sollte man darüber hinaus in die Gefährdungsbeurteilung aufnehmen.

Weiterhin wurde von einer Sicherheitsfachkraft erwähnt, dass Beschäftigte aus Ländern wie Aserbaidschan oder Turkmenistan teilweise keine Weisungen von Frauen akzeptierten. Dann könne man nur noch mit Abmahnungen etwas bewirken.

In Bezug auf Gewerbeaufsichtsbeamtinnen gäbe es Hierarchie- und Akzeptanzprobleme, berichtet ein Beamter der Aufsicht. Seine Kollegin hat die Erfahrung gemacht, dass vor allem bei muslimischen Inhabern männliche Gewerbeaufsichtsbeamte bevorzugt würden (ebd.).

### **Die Mehrheit sieht Handlungsbedarf.**

Insgesamt 80 Prozent der Befragten<sup>11</sup> sehen Handlungsbedarf in Bezug auf die Gestaltung des Arbeitsschutzes für Beschäftigte und Arbeitgebende mit Migrationshintergrund. Auch wenn die Äußerungen der Befragten natürlich nur Einzelmeinungen abbilden und die Einstellung zu Arbeitsschutz bei Deutschen genauso vielfältig ist wie bei Migrantinnen und Migranten, lassen sich dennoch hilfreiche Hinweise auf Herausforderungen für betriebliche Akteurinnen und Akteure ableiten.

An dieser Stelle muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass kulturelle Vielfalt nicht nur eine Herausforderung ist. Auch wenn die wenigsten Befragten auf abstrakter Ebene Chancen durch die kulturelle Vielfalt für den Arbeitsschutz nennen konnten, wurden viele positive Erfahrungen und Beispiele guter Praxis aus den Betrieben geschildert: Ein ehemaliger Gewerbeaufsichtsbeamter berichtet, dass er in ausländisch geführten Betrieben offener empfangen wurde als bei deutschen Arbeitgebenden. Insbesondere Geflüchtete wurden häufig als hochmotiviert beschrieben. Eine Sicherheitsfachkraft berichtet, dass viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund sehr jung und daher belastbar und flexibel seien und zudem sehr offen und motiviert und verstehen wollten, was ihnen erklärt wird. Ein Kollege aus der Automobilbranche sieht einen Vorteil darin, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund aus ihren Heimatländern nicht so gut funktionierende Schutzsysteme gewöhnt sind. So könnten sie besser mit Risiken umgehen und es passierten nicht mehr Unfälle.

Es empfiehlt sich, auch diese positiven Ansatzpunkte mit in die Gestaltung des Arbeitsschutzes im Betrieb miteinzubeziehen (ebd.).

Insgesamt wird deutlich, dass kulturell vielfältige Belegschaften Herausforderungen und Chancen zugleich bieten. Es müssen folglich neue Konzepte und Handlungshilfen für die Akteurinnen und Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in den Unternehmen und Verwaltungen entwickelt werden. Das LIA.nrw hat dies aufgegriffen und entsprechende Unterstützungsangebote entwickelt und veröffentlicht. Sie werden ab Seite 196 dieser Publikation vorgestellt.

---

<sup>11</sup> 27 von 33 Befragten, die sich dazu geäußert haben.

---

**Frauke Sophie Füsers**, Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw).

Frauke Sophie Füsers arbeitet in der Fachgruppe „Grundsatzfragen, Politikberatung und Arbeitsweltberichterstattung“ und bearbeitet dort die Themen Diversity, Migration und Inklusion. Von 2016 bis 2017 war sie persönliche Referentin des Ministers für Arbeit, Integration und Soziales, von 2011 bis 2016 Referentin im Grundsatzreferat der Arbeitsabteilung im damaligen Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) und davor als Beraterin in einer Forschungs- und Beratungsgesellschaft in einem Forschungsprojekt und im Bereich der Arbeitszeitberatung tätig.

Sie hat 2010 einen Abschluss als Diplom-Sozialwissenschaftlerin mit der Fachrichtung Arbeit, Organisation und Personal an der Ruhr-Universität Bochum und 2016 berufsbegleitend einen Executive Master of Public Administration an der Hertie School of Governance in Berlin gemacht.

---

**Dr. Peter Krauss-Hoffmann**, Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw).

Dr. Krauss-Hoffmann, Dipl.-Arb.-Wiss., Dipl.-Päd., leitet seit 2017 die Fachgruppe „Grundsatzfragen, Politikberatung und Arbeitsweltberichterstattung“ im LIA.nrw. Von 2011 bis 2017 war er im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Büro- und Projektleiter tätig. Von 2002 bis 2011 war er stv. Gruppenleiter „Arbeitsschutzorganisation/Qualifizierung“ in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Darüber hinaus ist er Lehrbeauftragter für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an der Hochschule des Bundes.

---

**Jana-Madeline Staupe**, Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw).

Jana-Madeline Staupe ist in der Fachgruppe „Grundsatzfragen, Politikberatung und Arbeitsweltberichterstattung“ im Landesinstitut für Arbeitsgestaltung zuständig für die Themen Diversity, Migration und Inklusion.

Nach ihrem Abschluss in „Intercultural Communication and European Studies“ (M.A.) an der Hochschule Fulda im Jahr 2016 sammelte sie in der Durchführung einer berufsvorbereitenden Maßnahme für Geflüchtete wertvolle praxisnahe Erfahrungen. Aktuell beschäftigt sich die Sozial- und Kulturwissenschaftlerin im LIA.nrw mit den Anforderungen von vielfältigen Belegschaften an die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb und ist unter anderem beteiligt an der Entwicklung von entsprechenden Handlungshilfen für Betriebe und Beschäftigte sowie an der Konzeption und Durchführung von Seminaren und Vorträgen zum Thema.

## Literatur

Bade, Klaus J. (2000). Migration und Integration in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg: Probleme – Erfolge – Perspektiven. Hannover: Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung.

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

Bundesagentur für Arbeit (2018b): Statistik. Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen). Deutschland, Länder und Kreise. 30. Juni 2018.

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

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

it.NRW (2018). Erwerbstätige in Privathaushalten 2017 nach Altersgruppen, Geschlecht und Migrationshintergrund.

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

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW (2019). Diversity im Arbeitsschutz? Explorative Befragung von Arbeitsschutzakteurinnen- und akteuren zu Migration im Kontext des Arbeitsschutzes.

Mattes, M. (2010). Migration und Geschlecht in der Bundesrepublik Deutschland. Ein historischer Rückblick auf die „Gastarbeiterinnen“ der 1960/70er Jahre, in: Zeitgeschichte-online, Januar 2010, Verfügbar unter <https://zeitgeschichte-online.de/thema/migration-und-geschlecht-der-bundesrepublik-deutschland>.

Starren, A. et al. (2013). Diverse culture at work: ensuring safety and health through leadership and participation. Bilbao, Spain: European Agency for Safety and Health at Work.

## Best Practice:

### Das Inklusionsunternehmen

### „NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH“ in Mönchengladbach.



**„Menschen mit besonderen Bedürfnissen“, so beschreibt Marion Schaefer-Henze, Leiterin des Sozialdienstes, fast die Hälfte der Belegschaft im Inklusionsunternehmen NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH. Diese Beschreibung macht deutlich, wovon das Unternehmen lebt: Wertschätzung. Denn das Wichtigste sind die Menschen – und wenn diese besondere Bedürfnisse wie zum Beispiel durch Gehörlosigkeit oder eine soziale Anpassungsstörung mit sich bringen, dann muss sich der Job anpassen und nicht umgekehrt.**

Es zischt und Dampf steigt aus einer großen Wäschepresse auf. Das Karussell mit den frisch gewaschenen und gemangelten Kitteln dreht sich ratternd über den Köpfen der Beschäftigten. Es herrscht reger Betrieb und duftet nach frischer Wäsche. Eine ganz normale Wäscherei also? Nicht ganz, denn die NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH mit Sitz in Mönchengladbach ist zwar Spezialist für Textilmanagement und zählt über 180 Krankenhäuser, Kliniken und Senioreneinrichtungen zu seiner Kundschaft, beschäftigt aber auch viele Menschen mit körperlichen oder geistigen Einschränkungen.

Der Inklusionsbetrieb steht jeden Tag vor besonderen Herausforderungen. Wie geht man damit um, wenn fast die Hälfte der Belegschaft besondere Bedürfnisse an das Arbeitsleben mit sich bringt? Und wie kann man besonders diese Menschen vor



*Die saubere Wäsche dreht sich wie ein buntes Karussell über den Köpfen der Beschäftigten und verströmt einen intensiven, frischen Geruch.*

potenziellen Gefahren am Arbeitsplatz schützen? Mit viel Engagement und einer Reihe individueller und kreativer Lösungen gelingt es den Verantwortlichen im Betrieb, dass alle Beschäftigten gesund und sicher arbeiten können.

### **Endlich ankommen dürfen.**

Insgesamt 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in dem Inklusionsunternehmen beschäftigt, 67 davon gehören zur sogenannten „besonderen Zielgruppe“ nach § 215 SGB 9 (<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/215.html>). „Das heißt, es handelt sich um Menschen die eine Schwerbehinderung haben. Oder sie sind Schwerbehinderten gleichgestellt, weil sich die Auswirkungen der Schwerbehinderung besonders nachteilig auf die Integration ins Erwerbsleben auswirken“, erklärt Schaefer-Henze. Es handelt sich jedoch auch – und das ist der Leiterin des Sozialdienstes wichtig zu betonen – um komplett sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze, die Pflichten sowohl für Arbeitgebende als auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeuten: Dies setzt eine gewisse Grunderwerbsfähigkeit voraus. Wer nicht erwerbsfähig ist, passt auch nicht in diese Form des Unternehmens, wie wir sie hier haben.

Die Menschen, die hier einen Job bekommen, haben eine große Chance. Alle waren arbeitslos, meist kommen sie sogar aus der Langzeitarbeitslosigkeit. Doch hier dürfen sie endlich ankommen. Ist der Einstieg ins Unternehmen erst einmal bewältigt, bleiben sie auch. Voraussetzung zur Einstellung ist – neben der Eignung – die Zustimmung des Inklusionsamtes. Dieses fördert dann aber „ein Erwerbsleben lang“, so die 60-Jährige.

### **Inklusion – was heißt das eigentlich?**

Gleichberechtigtes Zusammenleben aller Menschen in einer Gesellschaft, das ist das Ziel von Inklusion. Konkret bedeutet das, dass Menschen mit Behinderungen sich nicht an die Umwelt anpassen müssen, sondern diese so gestaltet ist, dass alle Menschen unabhängig von körperlichen, seelischen oder geistigen Einschränkungen selbstverständlich am Alltags- und Berufsleben teilhaben können. Die im Jahr 2006 verabschiedete UN-Behindertenrechtskonvention ist eine wichtige Grundlage für die Umsetzung von Inklusion in Deutschland.

” Um Inklusion in der Arbeitswelt erfolgreich zu gestalten, sollte der Fokus auf den individuellen Stärken liegen und Menschen nicht auf ihre Defizite reduziert werden. “



### **Inklusionsbetrieb**

Inklusionsbetriebe sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen oder unternehmensinterne oder von öffentlichen Arbeitgebern geführte Betriebe oder Abteilungen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Neben der Beschäftigung und Qualifizierung von Menschen mit Behinderung unterstützen sie bei der Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Für ihren besonderen Aufwand erhalten sie finanzielle Förderung aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, die jeder Arbeitgebende in Deutschland leisten muss, der nicht die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen beschäftigt.

Inklusionsbetriebe beschäftigen zwischen 30 und 50 Prozent schwerbehinderte Menschen. Durch die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen in diesen Betrieben kann ein wichtiger Beitrag zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration geleistet werden.

Weitere Informationen: [www.mags.nrw/inklusionsportal](http://www.mags.nrw/inklusionsportal)

### **Gelebte Vielfalt, gelebte Praxis.**

Die größte Gruppe der „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“ bei der NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH ist mit derzeit 16 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die der Menschen mit einer Hörminderung oder Gehörlosigkeit. Danach kommt die der Menschen mit einer Lernbehinderung, einer Verhaltens- oder einer sozialen Anpassungsstörung. Fast genauso groß ist die Gruppe der Menschen mit einer geistigen Behinderung. Lediglich in einer geringen Anzahl vertreten sind Menschen mit einer körperlichen oder psychischen Behinderung.

Doch die Biografien der Beschäftigten sind noch deutlich vielfältiger. In der Wäscherei sind nicht nur die lauten Maschinen und das Rattern der Transportwagen zu hören, auch Fetzen unterschiedlicher Sprachen mischen sich in die Geräuschkulisse. Kein Wunder, über 30 unterschiedliche Nationen sind im Unternehmen vertreten, darunter auch von Anfang an Geflüchtete.



*Es herrscht ein positives Arbeitsklima. Alle pflegen einen höflichen fast schon vertrauten Umgang miteinander. Es wird gelacht und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind trotz unterschiedlicher Stärken und Schwächen ein eingespieltes Team.*

Wir haben mit allem zu tun, was die Menschen aus ihrem kulturellen Raum mitbringen oder auch nicht mitbringen, sagt Schaefer-Henze. Sprache kann ein Problem sein: Gerade im Bereich der einfachen Arbeitsplätze der Wäscherei sind oft Menschen tätig, die nicht viel Bildung mitgebracht haben, die manchmal sogar Analphabeten sind. „Das macht es natürlich noch mal schwieriger, die deutsche Sprache zu lernen und stellt uns vor große Herausforderungen“, kann Marion Schaefer-Henze aus ihrer langjährigen Erfahrung berichten. Psychische Belastungen aufgrund von Kriegs- und/oder Fluchterfahrungen kommen vor und können zum Problem werden: „Im letzten Jahr hatten wir einen Mann hier, der es aufgrund seiner Erlebnisse auf der Flucht mit dem Schiff nicht geschafft hat, in geschlossenen Räumen zu sein“, schildert sie sichtlich betroffen. „Leider konnte diese Situation nicht gelöst werden. Nicht immer ist alles möglich.“

*Dietmar Spillner sortiert die Wäsche für die einzelnen Arbeitsstationen. Er ist einer von über sechzig Beschäftigten mit „besonderen Bedürfnissen“ und findet, dass die Arbeit in der Wäscherei „einfach nur Spaß“ macht.*



### **Individuelle Lösungen – auch im Arbeitsschutz.**

In einem Betrieb mit solch einer bunten Beschäftigungsstruktur ist es allein mit einem modernen Maschinenpark und dem Erfüllen der gesetzlichen Anforderungen in Sachen Arbeitsschutz nicht getan. „Etwas Standardisiertes haben wir nicht, und ich denke auch, das kann es für so eine Vielfalt nicht geben“, sagt Schaefer-Henze. So ist es auch bei Unterweisungen nötig, auf die besonderen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzugehen. Dies kann zum Beispiel in Form von Übersetzungen in Gebärdensprache sein oder von täglichen Wiederholungen. „Am schwierigsten ist es bei unseren Menschen mit ausgeprägter Lernbehinderung oder geistiger Behinderung, die vielleicht im Laufe des Tages schon vergessen haben, was wir erklärt haben, geschweige denn, am nächsten Tag oder übernächsten Tag. Hier sind wir gefordert, in sehr einfacher Sprache und mit viel Gestik zumindest für den Tag zu vermitteln, ‚so geht es, und so geht es nicht‘, weil wir nicht voraussetzen können, dass die Person das sonst verarbeiten kann“, erklärt die Leiterin des Sozialdienstes während des Rundganges durch das geschäftige Treiben der Werkhalle.

*Über dreißig verschiedene Nationen sind in dem Inklusionunternehmen vertreten.*



Zum Team von Marion Schaefer-Henze gehören inzwischen mehrere Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, von denen sich zwei allein nur mit dem Personenkreis „besondere Zielgruppe Inklusion“ befassen. Außerdem unterstützt sie seit Juni 2018 eine Ergotherapeutin. „Das hat mir noch mal einen anderen Blick auf die Menschen und deren Bewegungsabläufe und die kognitiven Leistungen ermöglicht“, berichtet sie. „Ich empfinde es als große Bereicherung.“ Gemeinsam entwickelt das Team Strategien und findet Wege, wo es in anderen Betrieben oft keine Lösung gibt.

Das ist möglich, weil hier alle besonders nah dran sind am Menschen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialdienstes sind täglich vor Ort, sodass nicht gedeckte Bedürfnisse sehr schnell auffallen und sofort gehandelt werden kann. „Technische Lösungen wie Lichtsignale sind einfach. Schwierig wird es immer da, wo man individuelle, auf den Menschen zugeschnittene Lösungen finden muss – da müssen wir oft kreativ werden“, erklärt Schaefer-Henze. So wurde beispielsweise ein Patenkonzept entwickelt, bei dem Beschäftigte eine unterstützende Rolle für ihre Kolleginnen und Kollegen übernehmen. Aufklärung findet dank der Patinnen und Paten auf Augenhöhe statt. Auch die Ersthelferinnen und Ersthelfer wurden besonders geschult, da sie ganz anders sensibilisiert sein müssen: Die Vertrauensbasis spielt bei uns eine ganz besonders wichtige Rolle, erläutert Schaefer-Henze. In einzelnen Fällen ist es schon vorgekommen, dass Mitarbeiterinnen oder Mit-

*Wäsche, soweit das Auge reicht. Das Inklusionsunternehmen zählt über 180 Krankenhäuser, Kliniken und Senioreneinrichtungen zu seiner Kundschaft.*





*Die NAI Neue Arbeit Intergrationsunternehmen mit Sitz in Mönchengladbach ist Spezialist für Textilmanagement.*

arbeiter zuerst Angst hatten, einen Arbeitsunfall überhaupt zu melden, weil sie sich schuldig gefühlt haben. „So soll es natürlich nicht sein und wir versuchen hier besonders sensibel an die Leute ranzugehen und ihnen klarzumachen, dass bei aller Vorsicht nun mal Fehler passieren können.“ Generell gibt es aber laut der Leiterin des Sozialdienstes nur sehr wenige Arbeitsunfälle im Betrieb.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der besonderen Zielgruppe sind jedoch auch bei den Standard-Unterweisungen dabei, das ist aus Sicht des Unternehmens gelebte Inklusion. Darüber hinaus werden regelmäßig Reflexionsgespräche geführt sowie eine enge Abstimmung mit der Ergotherapeutin vorgenommen. Durch diesen Austausch und den regelmäßigen Kontakt wird auch schnell deutlich, wenn sich eine individuelle Situation verändert – sich zum Beispiel Hörvermögen weiter verschlechtert – und es kann reagiert werden.

### Täglich Vorbild sein.

Neue Lösungen zu finden ist das eine, diese auch umzusetzen das andere. Dabei sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt.

“ Wir haben eine starke Vorbildfunktion“, so Schaefer-Henze. „Nur wenn wir alle an einem Strang ziehen, kann es auch funktionieren.“ “

Und das tut es auch: Wertschätzung und Inklusion – das sind bei der NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH in Mönchengladbach nicht nur schöne Ideen, sondern gelebte Praxis. „Insgesamt ist es jeden Tag eine Herausforderung“, resümiert Schaefer-Henze. „Aber eine, die uns Spaß macht.“



#### Marion Schaefer-Henze

Seit 1992 bei NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gGmbH tätig.

Hat das Inklusionsunternehmen von Beginn an mitgestaltet.

War viele Jahre in Personalunion als Leiterin des Sozialdienstes und als Personalleitung tätig.

Mit der Vergrößerung des Unternehmens wurden ihre Tätigkeiten so aufgestellt, dass ihr Hauptpart jetzt die Leitung des Sozialdienstes ist, inklusive der Verwaltung aller öffentlichen Gelder und Zuschüsse.

## Drei Fragen an: Sozialpädagogin Heike Busch

**Heike Busch arbeitet seit April 2013 in der NAI Neue Arbeit Integrationsunternehmen gmbH. Sie spricht die Gebärdensprache und war zuvor im Bereich der Arbeitsvermittlung gehörloser Menschen im Integrationsfachdienst tätig. Neben der Begleitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen ist sie für die Rekrutierung für neue oder freigewordene Stellen zuständig.**



### Was ist das besondere an Ihrer Tätigkeit?

„Wir sind vom Erstkontakt an sehr nah am Menschen dran. Das ist ein großer Vorteil für die Arbeitsorganisation, weil wir immer von vorneherein wissen, welche „Besonderheit“ die oder der neue Beschäftigte mitbringt. So können wir gut einschätzen, welche Bedürfnisse diese Person für den Arbeitsalltag hat. Und es hört natürlich mit der Rekrutierung nicht auf: Wenn die Menschen integriert sind, werden sie weiterbegleitet in all den Themenbereichen, die eine eventuelle Hemmnis für den Arbeitsalltag darstellen – und auch manchmal darüber hinaus. Wir freuen uns, wenn wir sehen, dass wir die Menschen damit unterstützen und ihnen so Planungssicherheit und eine Perspektive geben können.“

### Wie läuft die Zusammenarbeit mit Ihren Kolleginnen und Kollegen ab?

„Wir sind mehrfach täglich im Betrieb und wissen, wie die Mitarbeitenden ‚einzufangen‘ sind. Natürlich haben wir Menschen dabei, die sagen, ‚Was willst du? Lass mich in Ruhe, ich will hier nur arbeiten und mein Ding machen‘. Aber wenn wir merken, dass diese oder dieser Mitarbeitende mit genau diesem ‚Ding‘ nicht weiterkommt, dass sie oder er an seine Belastungsgrenzen kommt, dann müssen wir nach Lösungen suchen. Und allein durch das regelmäßige ‚Guten Morgen‘ und über die regelmäßige Präsenz merken wir, dass wir einen Zugang zu den Menschen bekommen und dann nehmen wir uns die Freiheit, nicht standardisiert nach Plan zu arbeiten, sondern



*Marion Schaefer-Henze,  
Leiterin des Sozialdienst (links) &  
Heike Busch, Sozialpädagogin (rechts)*

individuell bei jeder und jedem Einzelnen zu schauen, wo sie oder er steht und wie wir helfen können. Ich arbeite immer in enger Abstimmung mit Kolleginnen und Kollegen. Falls nur eine oder einer von uns vor Ort ist, kann so schnell agiert werden. Denn wir müssen oft sofort handeln, damit die Menschen die Unterstützung, die Stabilität bekommen, die sie brauchen. Das gilt auch für den Arbeitsschutz. Sicherlich ist es nicht in erster Linie unsere Aufgabe, aber wenn ich etwas sehe, zum Beispiel eine spitze Kante an einem Transportwagen oder ähnliches, dann weise ich die Kolleginnen bzw. Kollegen auch darauf hin.“

### **Was sind die besonderen Herausforderungen bei Ihrer Arbeit?**

„Bei der Rekrutierung ist es sehr wichtig, biografische Vorstellungsgespräche zum Kennenlernen zu führen, um wirklich die richtige Stelle anbieten zu können. Trotzdem kann es vorkommen, dass es einfach nicht passt. Dafür ist der Sozialdienst zum Glück so aufgestellt, dass er über den Tellerand schauen kann. Kommt eine Bewerberin oder ein Bewerber nicht infrage, wird sie oder er nicht fallengelassen. Wir bringen auch da den Weg weiter.“



*Und wen lassen Sie an Ihre Wäsche? Der Blick vom Verwaltungstrakt in die Werkhalle stellt Besucherinnen und Besuchern eine „zweideutige“ Frage.*



Know-how

## „INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“.



**Christian Wilken**, Fachhochschule des Mittelstandes und  
**Johannes Weidl**, RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum  
der deutschen Wirtschaft e. V.

Im Herbst 2016 traf sich unser Projektteam zum ersten Mal, um darüber zu diskutieren, welche Bedeutung und Relevanz Vielfalt/Diversity für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) hat bzw. haben kann. Fast auf den Tag genau zwei Jahre und zahlreiche Treffen später hatten wir im vergangenen Jahr bei der LIA-Jahrestagung das Vergnügen, zu präsentieren, wie aus den ersten Gesprächen von damals ein von über 400 Unternehmen und Organisationen verabschiedeter Praxisstandard für das Thema Chancengleichheit und Diversity geworden ist: der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“. In diesem Artikel fassen wir zusammen, was wir während des Projekts gelernt haben und warum es sich unserer Erfahrung nach für Betriebe jeder Größe lohnt, sich mit dem Thema Vielfalt im Betrieb systematisch auseinanderzusetzen.

### **Das neueste Mitglied der INQA-Instrumentenfamilie.**

Zu Beginn des dreijährigen Förderprojekts der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bestand das Projektteam aus Vertretern folgender Partnerorganisationen:

- Fachhochschule des Mittelstands (FHM, Konsortialführer),
- BC GmbH Verlags- und Medien-, Forschungs- und Beratungsgesellschaft,
- Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung im ver.di Bildungswerk Hessen (BTQ Kassel),
- Institut für angewandte Arbeitswissenschaften (ifaa),

- RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft.

Im Projektverbund fanden sich demnach die Forschungs-, Arbeitgebenden- und Arbeitnehmendenperspektive wieder. Während der Projektlaufzeit erweiterten zusätzlich noch zwei Partnerorganisationen aus dem Bereich des Handwerks und des bürgerschaftlichen Engagements die Perspektivenvielfalt des Konsortiums:

- Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE),
- Institut für Technik der Betriebsführung im Deutschen Handwerksinstitut (itb).

Unsere Aufgabenstellung war es, die Instrumentenfamilie der kostenlosen INQA-Checks um das Thema Chancengleichheit und Diversity mit einem vierten INQA-Themensäulencheck (Abbildung 1) zu ergänzen. Bei diesen Selbstchecks handelt es sich um ein bewährtes Format, das Unternehmen – insbesondere KMU – in kompakter Form den individuellen Praxisnutzen unterschiedlicher Themenfelder vermittelt. Alle Checks folgen demselben Muster: So sind sie in Kapitel gegliedert, die sich an betrieblichen Handlungsfeldern orientieren. Ein Kapitel wiederum besteht aus mehreren Checkpunkten. Hier beschäftigen sich die Bearbeitenden mit einem bestimmten Aspekt innerhalb des Handlungsfelds. Eine Beschreibung guter Praxis sowie dazu passende Unternehmensbeispiele regen dazu an, sich selbst und das Unternehmen kritisch zu reflektieren, um Verbesserungspotenziale zu erkennen. Anhand einer Ampelskala bewertet die bearbeitende Person den Handlungsbedarf bezüglich dieses Checkpunkts im eigenen Unternehmen. Ein INQA-Check ist eine subjektive Selbsteinschätzung, mit der vor allem Geschäftsführungen und Führungskräfte aus KMU systematisch ihre Prozesse und Strukturen überprüfen können. Darüber hinaus sind die Checks auch für Führungskräfte von Abteilungen oder Teams in größeren Unternehmen sowie für betriebliche Interessenvertretungen geeignet. Um ein möglichst ganzheitliches Bild des Betriebs zeichnen zu können, empfiehlt es sich, bei der Bearbeitung der Checks auch die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung zu beteiligen.

Erkennt beispielsweise die Führungskraft eines Unternehmens durch den INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ im Kapitel „Vielfaltsbewusste Führung“ beim Checkpunkt „Führungskräfte weiterentwickeln“ dringenden Handlungsbedarf, dann wäre als nächster Schritt die Formulierung konkreter Maßnahmen im dafür vorgesehenen Maßnahmenplan zu empfehlen. Der bearbeitenden Person wird gewissermaßen eine bestimmte Perspektive vermittelt, mit deren Hilfe auf die eigenen Prozesse und Strukturen geblickt werden kann. Hierfür braucht es kein thema-

tisches Vorwissen. Einige Male wurde uns am Ende einer Bearbeitung des Vielfalts-Checks während der praktischen Erprobung beispielsweise mitgeteilt, dass man gar nicht gewusst hätte, was dieses Thema alles umfasse. Man sei von der Tiefe und Praxisnähe des Checks überrascht gewesen. Genau solche Erfahrungen sollen durch die Checks angeregt werden. Zusammengefasst können die INQA-Checks als niederschwellige, praxisnahe Einstiegsinstrumente verstanden werden, die in Form der Themensäulenchecks die Bereiche Personalführung, Gesundheit, Wissen & Kompetenz und nun eben auch Chancengleichheit & Diversity abdecken. Weitere Instrumente befassen sich mit Spezialthemen oder wählen wie der INQA-Unternehmenscheck „Gut für Deutschland“ einen holistischen Ansatz.

### **„Ist das Thema ‚Vielfalt/Diversity‘ geeignet für ein KMU-Instrument? Das ist doch was für Großkonzerne!“**

Eine Herausforderung bestand zunächst darin, das in KMU häufig wenig präsente Thema Diversity so greifbar zu machen, dass sich den Bearbeitenden der betriebliche Nutzen einer Auseinandersetzung damit schnell erschließt – keine einfache Aufgabe.

Von Anfang an war es uns wichtig, einheitliche und intuitive Begrifflichkeiten zu verwenden. Die Fokussierung auf die Zielgruppe KMU veranlasste uns, weniger den englischen Begriff Diversity zu verwenden, sondern einfach von Vielfalt zu sprechen. Auch das Wort Management sollte möglichst selten fallen, da das unter Umständen gleich mit hohem Ressourcen- und Zeitaufwand assoziiert würde – beides in der Regel ein knappes Gut. In der späteren Praxisphase fand diese Entscheidung (vor allem von Unternehmensvertreterinnen und -vertretern) viel Zuspruch: „Diversity-Management klingt so nach Großkonzern.“

Des Weiteren einigten wir uns darauf, nicht ausschließlich auf die einzelnen sogenannten Diversity-Kerndimensionen zu blicken: Alter, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung und sexuelle Orientierung/Identität und Geschlecht. Schließlich spielen diese Merkmale nicht unbedingt in jedem Betrieb die gleiche Rolle (Stichwort: „Betrifft mich nicht, interessiert mich nicht“). Außerdem sollte aufgezeigt werden, dass zum Beispiel die gleichen Überlegungen, die in Bezug auf die Integration von ausländischen Beschäftigten angestellt werden, auch anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern helfen können. Dieser weiter gefassten Interpretation des Themas folgte auch der Entschluss, den Check entlang betrieblicher Handlungsfelder anstatt nach Vielfaltdimensionen zu gliedern:

- Strategie,
- Führung,
- Personalarbeit,
- Arbeitsorganisation,
- Unternehmenskultur.

Die Gliederung unterstreicht, dass Vielfalt Einfluss auf alle Bereiche des strategischen, operativen und normativen Handelns haben kann.

Ziel ist es, zu zeigen, wie vielschichtig und praxisnah das Thema Diversity bzw. Vielfalt im Betrieb ist. Gleichzeitig sollte Vielfalt nicht als normativer Selbstzweck dargestellt oder gar mit moralischem Zeigefinger argumentiert werden – nach dem Motto: „Ihr müsst nur vielfältig werden, dann seid ihr erfolgreich!“ Stattdessen galt es, einen Ansatz zu entwickeln, der Betrieben unterschiedlichster Couleur Handlungsfelder und Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigt.

### **Vielfaltsbewusster Betrieb.**

Aus diesen Erwägungen folgte die Idee des „vielfaltsbewussten Betriebs“. Dieser intuitive Neologismus beschreibt all das, was wir mit dem INQA-Check vermitteln wollen: Die Chancen und Herausforderungen in Bezug auf die Unterschiedlichkeit von Beschäftigten, Kunden oder Bewerberinnen und Bewerber(n) erkennen und sich bewusst damit auseinandersetzen. Dieser Gedanke soll eben keine zusätzliche Belastung on-top sein, sondern einfach entlang der gesamten Wertschöpfungskette mitgedacht werden.

Unserem Ansatz liegt ein Verständnis zugrunde, wonach jeder Mensch eine Kombination aus verschiedenen sichtbaren und unsichtbaren Merkmalen und Dimensionen ist. Jeder Beschäftigte, Kunde oder jede sich bewerbende Person hat demnach im Laufe seines Lebens individuelle Blickwinkel und Fähigkeiten ausgebildet. Diese bestimmen, wer wir sind, welche Bedürfnisse wir an Arbeit und Arbeitsplatz stellen und was wir zu leisten imstande sind.

Klassischerweise fallen einem in diesem Zusammenhang sofort die erwähnten Kerndimensionen ein, also die Fragen, wie alt jemand ist, wie er heißt, woran er

glaubt, wie gut er sich bewegen kann, wen er liebt oder ob er eine Sie ist oder vielleicht mal war. Gerade im Arbeitskontext können aber auch andere Dimensionen unserer Persönlichkeit eine Rolle spielen: zum Beispiel familiäre Verpflichtungen, unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse, Gewerkschaftszugehörigkeit, Berufserfahrung, Ausbildungsabschluss, Wohnort, Gewohnheiten oder der außerbetriebliche Erwerb von Erfahrungen und Kompetenzen. Letztendlich unterscheiden wir uns alle irgendwie voneinander. Im betrieblichen Kontext ist es entscheidend, die Zusammenarbeit dieser unterschiedlichen Menschen bestmöglich zu gestalten. Jeder Einzelne soll die Möglichkeit haben, sich und seine individuellen Fähigkeiten entfalten zu können. Davon profitieren Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen, so unsere Erfahrung. Aus diesem Grund entschieden wir uns für den Titel „Vielfaltsbewusster Betrieb“.

### **Die Vielfalt der Vielfalt.**

Wichtig ist, nicht nur auf mögliche Defizite aufmerksam zu machen. Das bringt einen Betrieb nicht weiter, sondern wirkt hemmend. Das heißt, dass Anderssein (was auch immer das im Einzelfall bedeutet) nicht automatisch die Frage aufwerfen sollte, was jemand deshalb nicht kann. Vielmehr kann Vielfalt im Betrieb nüchtern als Zusammenkommen vielfältiger Blickwinkel, Fähigkeiten und Bedürfnisse am Arbeitsplatz verstanden werden. Vielfalt ist im Betrieb immer da. Sie ist ein Einflussfaktor unseres wirtschaftlichen (und gesellschaftlichen) Handelns, und sie sieht in jedem Betrieb anders aus. Deshalb lohnt es sich für jeden Betrieb, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen. Je nach Situation natürlich mit verschiedenen Schwerpunkten:

- Während ein Betrieb aus Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern auf internationale Fachkräfte setzt und sich die Geschäftsführung durch den Check Tipps für die Kommunikation am Arbeitsplatz erhofft,
- geht es bei einem anderen um mehr Frauen in Führungspositionen.
- Bei einem dritten soll überlegt werden, wie sich die individuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden besser erkennen und fördern lassen,
- und der Chef eines vierten bemerkt versteckte Diskriminierung in seiner Belegschaft und weiß nicht, wie er das Problem in den Griff bekommen kann.

In allen Beispielen geht es darum, vielfaltsbezogene Herausforderungen zu erkennen und Lösungsansätze zu finden. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die ein produktives, respektvolles und wertschätzendes Miteinander im Betrieb fördern. Das ist der Geist des Checks.

Der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ geht aufgrund der zum Teil sehr unterschiedlichen Erwartungen an den Inhalt eines solchen Instruments unter anderem auf folgende Themen ein: Antidiskriminierung bzw. Chancengleichheit, Fachkräftemangel, demografischer Wandel, Globalisierung, Migration, Inklusion, Kreativitäts- und Innovationssteigerung, Digitalisierung, Employer Branding, Gesundheit und bürgerschaftliches Engagement.

### **Erfolgreiche Verabschiedung durch die Partner der Offensive Mittelstand.**

Alle INQA-Checks werden innerhalb der Offensive Mittelstand, dem Mittelstandsnetzwerk der INQA, erarbeitet und mit deren Partnern abgestimmt. Im Vorfeld der Veröffentlichung am 13. Juni 2018 fand deshalb ein groß angelegter Abstimmungsprozess statt. Die Instrumentenfamilie zeichnet aus, dass sie sozialpartnerschaftlich entwickelt wurde und von vielen wirtschaftspolitischen Akteuren in Deutschland als Praxisstandard akzeptiert ist. Während der Entwicklungsphase banden wir alle Partner der Offensive Mittelstand (unter anderem Bund und Länder, Unternehmensverbände, Fachverbände, Handwerkskammern, Gewerkschaften, Berufsgenossenschaften, Krankenkassen, Forschungsinstitute und Dienstleister) ein (19 Einzelgespräche und 19 Workshops). Außerdem wurde das Instrument in 18 Pilotunternehmen intensiv getestet. In dieser Phase wurde der Check sukzessive überarbeitet und die letzte Version schließlich von den Partnern der Offensive Mittelstand erfolgreich verabschiedet.

### **Transfer und Vertiefung einzelner Schwerpunkte.**

Der Check steht kostenlos als Printbroschüre, Download, Online-Tool und App zur Verfügung. Alle Informationen sowie Bestell- und Downloadmöglichkeiten finden Sie auf [www.offensive-mittelstand.de](http://www.offensive-mittelstand.de).

Bis Projektende (August 2019) liegt der Fokus nun darauf, den Check bekannt zu machen. Das Instrument wird dafür beispielsweise nachhaltig in bestehende Netzwerk- und Transferstrukturen eingebettet.

Darüber hinaus entwickeln die Projektpartner weiterführende Praxishilfen, die einzelne Themenschwerpunkte vertiefen. So veröffentlichte das RKW 2018 beispielsweise die Publikation „Vielfaltsbewusste Führung“ (<http://rkw.link/vielfaltsbewusstefuehrung>).

Unser Instrument – der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ – und alle darüber hinaus entwickelten Praxishilfen und -formate sollen dazu anregen, Vielfalt als Querschnittsthema in Unternehmen zu verankern. Gelingt dies, wird aus dem bisweilen als Bonus oder nice-to-have bezeichneten Thema Vielfalt/Diversity ein echter betrieblicher Erfolgsfaktor.

---

**Johannes Weidl**, RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft e. V.

Studierter Wirtschaftsgeograph (M.A.) mit Schwerpunkt Demografie, Fachkräftesicherung und Arbeitsmarktgeographie. Von 2017 bis 2018 wissenschaftlicher Referent und Projektleiter im Bereich Unternehmensentwicklung und Fachkräftesicherung beim RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft im Förderprojekt INQA-Check „Diversity“.

---

**Christian Wilken**, Fachhochschule des Mittelstands (FHM) GmbH.

2006 bis 2009 Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Fachhochschule Bielefeld mit den Schwerpunkten Marketing und Controlling. 2009 bis 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fachhochschule Bielefeld im Fachbereich Wirtschaft und Gesundheit. Seit 2012 wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fachhochschule des Mittelstands in Bielefeld: 2012 bis 2015 tätig im Projekt „Steuerberatende Berufe als wichtiger INQA-Transferpartner im Mittelstand“ und 2016 bis 2019 im Projekt INQA-Check „Diversity“.

## Als attraktiver Betrieb die Zukunftsfähigkeit sichern.



**Andreas Bendig** und **Katja Sträde**, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B. NRW).

Anders als die häufig pessimistisch geprägten Darstellungen es erwarten lassen, birgt der demografische Wandel vielfältige Chancen im Hinblick auf Innovationen. Insbesondere vor dem Hintergrund des Zukunftskonzeptes der Arbeitswelt 4.0. Das deshalb, weil mit diesem Zukunftskonzept nicht nur die Möglichkeit gegeben ist, auf zukünftige Anforderungen an die technologischen Veränderungen der Märkte flexibel zu reagieren, sondern auch Bedarfe auf organisationaler und humaner Ebene aufzugreifen und damit demografische Entwicklungen zu antizipieren. Denn der Wettbewerb um Fachkräfte unabhängig von Geschlecht, Alter, nationaler oder sozialer Herkunft sollte so flexibel als auch arbeits- und beteiligungsorientiert gestaltet sein wie die Anforderungen der Beschäftigten an die Unternehmen selbst.

Innovationsprozesse sind nur dann erfolgreich, wenn das Zusammenspiel von technologischem Fortschritt mit den „weichen Faktoren“ gelingt. Voraussetzung ist, dass die Belegschaften ihre Motivation und Kompetenz einbringen, um neue Kenntnisse zu erwerben und neue Aufgaben zu erfüllen. Die altersstrukturellen Veränderungen in den Belegschaften und der wachsende Anteil älterer Kunden erfordern neue personelle und organisatorische Konzepte mit demografiegeleiteten Fragestellungen. Im Zusammenhang mit dem Thema Innovation sind absehbare Veränderungen unter zwei Aspekten besonders relevant:

Erstens: In der Binnenperspektive beeinflusst die demografische Entwicklung die Altersstruktur in den Unternehmen. Es werden künftig Jüngere – Generation Y und Z – als auch ein zunehmender Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Betriebsalltag bestimmen. Die Veränderungen der Belegschaftsstruktur haben unmittelbaren Einfluss auf die Innovationsfähigkeit der Unternehmen. Es handelt

sich im Wesentlichen um den in vielen Berufsfeldern schon bestehenden Fachkräftemangel, den Mangel an geeigneten Auszubildenden und die wachsende Anzahl ausscheidender älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Viele kleinere Betriebe haben Schwierigkeiten, „frisches Wissen“ durch externe Rekrutierung zu gewinnen und verlieren betriebliches Know-how durch ausscheidende Mitarbeitende, was zur Einschränkung der Innovationskraft führen kann. Der kluge Umgang mit dem im Betrieb tätigen Personal, mit seinen spezifischen Bedarfen, Wünschen und Möglichkeiten gewinnt an Bedeutung. Um langfristig mit einer Belegschaft mit einem höheren Altersdurchschnitt innovativ, kreativ und wettbewerbsfähig zu sein, um im Wettbewerb mit größeren Unternehmen qualifizierten Nachwuchs zu gewinnen, müssen KMU attraktive Arbeitsbedingungen anbieten. Weitgehend sichere Arbeitsverhältnisse, betriebliche Gesundheitsförderung, ein gesundes Arbeitsumfeld, ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz, berufsbegleitendes Lernen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexible Arbeitszeiten, an den Mitarbeitenden orientierte Führung – all das sind Merkmale attraktiver Arbeitsplätze, die in KMU individueller auf die Interessen der Mitarbeitenden ausgerichtet werden können als in Großbetrieben. Demografiegeleitete Fragestellungen sollten also zur Förderung der Innovationskompetenz zu einem festen Bestandteil der Personalpolitik von KMU werden. Knappe finanzielle und personelle Ressourcen sowie das Fehlen einer strategischen Ausrichtung erschweren es kleinen Unternehmen, diesen Anpassungsprozess erfolgreich zu bewältigen.

Zweitens: In einer marktorientierten Perspektive verändert sich die Kundenstruktur in einer älter und internationaler werdenden Gesellschaft. In Zeiten von Online-Shops und Co. sowie dem Dienstleistungsangebot via Internet verändert sich auch das Einkaufs- und Informationsverhalten einer potenziellen Kundschaft. Ob KMU vor diesem Hintergrund neue Geschäftsfelder entwickeln oder Produkte und Dienstleistungen absetzen werden können, hängt davon ab, ob es gelingt, den spezifischen Anforderungen gerecht zu werden. Viele kleinere Betriebe haben die Herausforderungen des demografischen und auch technologischen Wandels noch nicht erkannt. Ihre Organisationssysteme sind so entwickelt, dass sie sich hervorragend für die Bewältigung des Tagesgeschäftes und von Routineaufgaben eignen – aber ungeeignet sind, um Kreativität zu fördern und Innovationen zu realisieren. In kleinen und mittelständischen Betrieben ist häufig eine personelle Bündelung von Wissen und Kompetenzen auf einzelne Mitarbeitende anzutreffen. Fällt diese kompetente Person aus, kann sie meist nicht zeitnah ersetzt werden. Hieraus können zum Teil existenzbedrohende Probleme resultieren.

Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE) werden in KMU meist nicht als Lösung gesehen. Gepaart ist diese Haltung häufig mit negativen Einstellungen gegenüber externer Beratung. Diese Vorbehalte erschweren die systematische Bearbeitung der Handlungsfelder Arbeitsorganisation (Strukturen/Prozesse, Arbeitszeit, interne/externe Kommunikation und Kooperation), Kompetenzentwicklung und Qualifizierungsberatung (insbesondere Personalentwicklung, Stärkung der Ausbildungsfähigkeit), demografischer Wandel (insbesondere Wissensmanagement, altersgerechte Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, familienbewusste Personalpolitik), Digitalisierung (insbesondere Gestaltung von Arbeit und Technik) und Gesundheit (insbesondere Einführung eines nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagements, Work-Life-Balance).

### **Eine Organisations- und Personalentwicklungsstrategie für KMU.**

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen benötigen einen Reflexionspartner. Jemanden, der aus der Vogelperspektive das Unternehmen in seiner Gänze betrachtet. Dies sind in der Regel externe Beratungsunternehmen. Voraussetzung, dass diese in den kleinen Unternehmen überhaupt arbeiten können, ist, dass sie ihre Arbeitsleistung nach den betriebsspezifischen Belangen ausrichten und über einen längeren Zeitraum betreuend zur Verfügung stehen. Dabei hat Unternehmensberatung in der Regel den Vorteil, unvoreingenommen an die Aufgabe herangehen zu können und nicht betriebsblind zu sein.

Unternehmen verfolgen mit der Thematisierung des demografischen Wandels vor allem die übergeordneten Ziele, sowohl ihre alternden Belegschaften so lange wie möglich beschäftigungsfähig zu halten, das Team durch gut qualifizierte Personen zu verjüngen als auch neue Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln – und das für einen Markt, der in jeder Hinsicht vielfältiger wird. Bei der Verfolgung dieser Ziele stellen sich rasch Fragen: Was ist ein älterer Beschäftigter, eine ältere Beschäftigte? Wann ist man ein erfahrener Mitarbeiter, eine erfahrene Mitarbeiterin? Wie können Anforderungen jüngerer Beschäftigter berücksichtigt werden, um sie an das Unternehmen zu binden? Die Antworten sind nicht ganz einfach und hängen wesentlich von der Sichtweise ab. Laut Weltgesundheitsorganisation (WHO) ist man ab 45 Jahren ein aging worker (alternder Mitarbeitender). Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) definiert Ältere als Menschen, die in der zweiten Hälfte ihres Berufslebens stehen, ihr Rentenalter noch nicht erreicht haben und gesund, kurz: arbeitsfähig sind. Bei der Personalbeschaffung in vielen Unternehmen liegt die „kritische Altersgrenze“ aber bereits zwischen 35 und 40 Jahren.

Jüngere Menschen, die in das Arbeitsleben eintreten, haben häufig andere Vorstellungen vom Zusammenspiel der Erwerbsarbeit mit dem Privatleben als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen. Ihnen haftet der Ruf an, in der Arbeitswelt Traditionelles konsequent zu hinterfragen, anzuzweifeln und Neues zu fordern. Gepaart mit dem technischen Wandel ist die Gestaltung der Vielfalt am Arbeitsplatz eine große Herausforderung. Wichtig ist, dass alle Beteiligten den konkreten Anforderungen an den Arbeitsplatz gerecht werden und sich den damit verbundenen Herausforderungen stellen wollen und werden.

Um die Umbrüche, insbesondere die der Arbeitswelt 4.0, gut und fair zu gestalten, sind aus heutiger Sicht unterschiedliche Ansätze notwendig: Kompetenzentwicklung, familienbewusste Arbeitsbedingungen und Partizipation der Beschäftigten.

Wichtig wird einerseits sein, die relevanten technischen Treiber und Grundzüge des Wandels im Zusammenhang der digitalen Transformation zu kennen, um damit in der Lage zu sein, sich kritisch mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsprozesse in interdisziplinären Teams auseinandersetzen zu können. Andererseits sollten Kompetenzen entwickelt werden, sich in offeneren, komplizierten und dynamischen Situationen selbstorganisiert zurechtzufinden. Von der Güte dieser Kompetenzen hängt es ab, wie Menschen Signale zur Veränderung im Kontext digitaler Transformation wahrnehmen und interpretieren, ob sie in der Lage sind, auftretende Probleme zu analysieren und dafür neue, noch unbekannte Lösungen zu erarbeiten. Diese Kompetenzen entscheiden über die Fähigkeit, nicht nur offen für Veränderungen zu sein, sondern sie auch mitgestalten zu können und Selbstachtsamkeit wirksam werden zu lassen.

Die Arbeitswelt 4.0 kann nur erfolgreich gestaltet werden, wenn die Interessen der beschäftigten Menschen in den Betrieben berücksichtigt werden. Das erfordert, dass sie auf die Gestaltung ihrer Arbeitsorganisation, ihrer Arbeitsinhalte und ihrer Weiterbildung Einfluss haben. Sie werden die notwendigen Veränderungen nur dann annehmen und ihre Fertigkeiten und Kompetenzen einbringen, wenn sie die Veränderungen mitgestalten können. So bleiben die Beschäftigten mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen ein Erfolgsfaktor für Unternehmen.

Die notwendigen Veränderungen sind in der Regel aber nur durch den systematischen Einsatz von Instrumenten der Personal- und Organisationsentwicklung möglich. Insbesondere für KMU ist das häufig neu und ungewohnt, aber für die Entwicklung einer zukunftsfähigen Strategie eine wesentliche Voraussetzung.

## **Die Potentialberatung NRW.**

Ein wesentliches Ziel von Beratungsaktivitäten kann es daher sein, die Unternehmerinnen und Unternehmer sowie die Beschäftigten dazu zu befähigen, sich selbstständig und regelmäßig mit strategischen Fragen auseinanderzusetzen.

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) die beteiligungsorientierte Beratung von Unternehmen mit Arbeitsstätte in NRW. Mit der Beratung sollen die Stärken und Schwächen des Unternehmens ermittelt, Lösungswege und Handlungsziele entwickelt, ein Handlungsplan zur Verbesserung der Geschäftsprozesse festgelegt und entsprechende Umsetzungsschritte eingeleitet werden. Ziel ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterzuentwickeln und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmern zu verbessern. Ziel der Potentialberatung ist die Verbesserung der Problemlösungskompetenz des Unternehmens und der Beschäftigten. Die Beratung hat grundsätzlich mit Beteiligung von Beschäftigten verschiedener Funktionsebenen und in der Regel im Unternehmen stattzufinden. Die Potentialberatung ist prozessorientiert angelegt und erarbeitet unternehmensindividuelle Lösungen. Beratungsunternehmen sollen insofern nicht als Fachexperten oder -expertinnen auftreten, sondern Prozesse gestalten, die den Unternehmen und Beschäftigten helfen, selbst Lösungsstrategien zu erarbeiten und umzusetzen. Die Beratung hat insofern einen interaktiven Charakter. Die Erarbeitung von Expertisen oder Gutachten vom Beratungsunternehmen sind nicht förderfähig. Zur Sicherung der Ergebnisse erarbeitet das Beratungsunternehmen mit dem Unternehmen und den Beschäftigten im Rahmen der Potentialberatung einen betrieblichen Handlungsplan. Dieses Dokument enthält die erzielten Ergebnisse und gibt Auskunft über die Vereinbarungen zur Weiterführung der eingeleiteten Veränderungsprozesse im Unternehmen. Gefördert werden maximal zehn Beratungstage à acht Stunden in 36 Monaten in Höhe von 50 Prozent der Beratungskosten (netto), maximal 500 Euro pro Beratungstag.

## Ein Erfahrungsbericht: Potentialberatung im Holzbau.

Im Beruf gesund und leistungsfähig zu bleiben, ist eine Aufgabe, die weit über Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit hinausgeht. Ansätze zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Work-Life-Balance bekommen einen zunehmend größeren Stellenwert. Unternehmen, die sich für die Gesundheit und Vereinbarkeitsanliegen ihrer Belegschaft stark machen, werden als besonders attraktive Arbeitgeber wahrgenommen und punkten im härter werdenden Wettbewerb um Fachkräfte. Ein Holzbauunternehmen mit rund 200 Beschäftigten im Münsterland hat neue Wege beschritten, um seine Beschäftigten vor körperlicher und psychischer Überforderung zu schützen und ihre Work-Life-Balance zu stärken. Mit einer Potentialberatung wurden das betriebliche Gesundheitsmanagement auf den Weg gebracht und die Personalentwicklung nachhaltig verändert.

„Dass wir Arbeit anders organisieren müssen, war mir schon klar, als wir auf dem neuen Gelände die erste Halle gebaut haben“, sagt der Chef des Holzbauunternehmens. So hält bereits Anfang der 1990er Jahre die elektronische Datenverarbeitung (EDV) Einzug ins Unternehmen. Über Computer werden die ersten CNC-Zuschneidemaschinen und -Fräsmaschinen (CNC = Computerized Numerical Control“, auf Deutsch „rechnergestützte numerische Steuerung“) gesteuert. Für das Unternehmen ist das ein notwendiger innovativer Schritt, für einige Mitarbeitende ein Grund zu gehen.

Der Wandel der Arbeitswelt mit neuen Belastungen für die Gesundheit der Belegschaft, aber auch mit neuen Herausforderungen an die Personalgewinnung und -entwicklung werden an dieser Stelle erstmals erkennbar. Das reine Handwerk mit vielen Arbeitsstunden auf den Baustellen und einem hohen Anteil körperlicher Arbeit verlagert sich in der Folge immer mehr in die Produktionshallen, an Steharbeitsplätze und Schreibtische. Arbeit 4.0 bedeutet für das Unternehmen in diesem Zusammenhang, die Belegschaft für die weitere Automatisierung zu qualifizieren. „Die Arbeit hat sich verändert. Der Zimmermann trägt heute auch schon mal einen Anzug und muss nicht mehr täglich auf die Baustelle“, sagt der Firmengründer. Dies führt auch zu einem veränderten Bewerbungsverhalten bei jüngeren Menschen, auch für Technikinteressierte wird das Arbeitsfeld interessant.

Für den Einstieg in einen Veränderungsprozess, der sowohl die Gesundheit der Beschäftigten als auch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beinhaltet, wählt der Firmengründer das Förderinstrument der Potentialberatung NRW. Sie ist für kleine und mittelständische Unternehmen möglich und zielt darauf

ab, die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung der Firmen dauerhaft zu sichern und auszubauen. „Arbeit und Gesundheit“ ist ein eigenes Themengebiet der Potentialberatung NRW, neben bekannteren wie Arbeitsorganisation, Weiterbildung und Personalentwicklung, zu der auch die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählen. Nach einem Beratungsgespräch und einer fachlichen Stellungnahme des betrieblichen Vorhabens durch eine Beratungsstelle beteiligt das Land Nordrhein-Westfalen sich mit 50 Prozent an den Kosten der Potentialberatung, die in Zusammenarbeit mit einer externen Beratung durchgeführt werden muss. Die andere Hälfte trägt das Unternehmen selbst.

Gesprächskreise bestimmen einen wesentlichen Teil der bis zu zehn vorgesehenen Beratungstage der Potentialberatung. Hier wurden beispielsweise mit den Führungskräften der einzelnen Abteilungen, also Mitarbeitenden mit Personalverantwortung unterhalb der Geschäftsführung, Ideen für das künftige Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) entwickelt. Diese Foren dienen aber auch der Information: Die Teilnehmenden werden unterrichtet, welche aktive Rolle sie bei der Umsetzung des BGM einnehmen. Zum Beispiel bei der Aufgabe, solche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder in den Betriebsalltag zu integrieren, die sechs Wochen lang krank waren oder über einen gewissen Zeitraum wiederholt erkrankt sind. Dies ist das gesetzlich vorgeschriebene betriebliche Wiedereingliederungsmanagement.

In einer weiteren Arbeitsgruppe wurden Themen wie Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet. Hier lag der Fokus zunächst auf einer Bestandsaufnahme. Nachdem die Ist-Situation deutlich war, wurden Schwierigkeiten im Kontext der Vereinbarkeit herausgearbeitet. Hier ging es beispielsweise um die Situation in den Sommerferien, wenn alle Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern gleichzeitig Urlaub benötigen, sowie Passungsschwierigkeiten zwischen Arbeitszeit insbesondere von Alleinerziehenden und Öffnungszeiten der Kindertagesstätte (KITA), aber auch um Wünsche der Vereinbarkeit des Ehrenamtes, zum Beispiel das Engagement bei der Freiwilligen Feuerwehr. In einer vertrauensvollen Umgebung wurden partizipativ Lösungsansätze entwickelt und der Geschäftsführung vorgestellt.

Daraus ist beim Holzbauunternehmen schließlich eine ständige und allgemeine Beschäftigtenberatung entstanden. Die beratende Person bietet diese an ein bis zwei Tagen pro Woche ganztägig an. Der Firmengründer stellt dafür ein eigenes Büro zur Verfügung, in dem auch der feste Mitarbeitende für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit seinen Schreibtisch hat.

Das Beratungsbüro wird nicht allein als Angebot für die Belegschaft, sondern auch als Verpflichtung verstanden. „Wenn meine Beschäftigten Probleme haben“, sagt der Chef, „müssen sie auch selbst aktiv werden und etwas ändern wollen. Sie sollen wissen, dass der Chef ihnen nicht sofort kündigt, sondern nach Möglichkeit hilft.“

Dass Ideen wie diese auch eine Außenwirkung besitzen, ist ein willkommener und beabsichtigter Nebeneffekt für eine Firma, die im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden möchte.

---

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

Katja Sträde ist seit 2016 Koordinatorin der Regionalagenturen NRW bei der G.I.B. Zuvor war sie von 2011 bis 2016 Fachberaterin in der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet. Sie absolvierte das Studium der Sozialen Verhaltenswissenschaften (Psychologie, Pädagogik, Rechtswissenschaften) sowie Weiterbildungen als Coach und als Gesundheits- und Burnoutberaterin. Von 2008 bis 2010 war sie Beraterin im Bundesprojekt „Demografischer Wandel und Prävention in der IT“ (DIWA-IT) zur Gesunderhaltung der Beschäftigten in der IT-Branche und Fachberaterin im Zeitbüro NRW.

---

**Andreas Bendig**, Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B. NRW).

Jahrgang 1966, studierte Geographie an der Ruhr-Universität Bochum und Organisations- und Personalentwicklung an der TU Kaiserslautern. Er verfügt sowohl über langjährige Erfahrungen auf den Gebieten Strategieentwicklung von kleinen und mittelständischen Unternehmen und Organisationen, Arbeit 4.0, Entwicklung und Verbreitung von beteiligungs- und prozessorientierten Beratungsansätzen als auch in der Begleitung von Menschen und Organisationen in Veränderungsprozessen. Schwerpunkte bei der G.I.B. sind Förderprogramme und Projekte für Beschäftigte und Unternehmen.

## Die Hochschule für Gesundheit in Bochum.



**Prof. Dr. Anne Friedrichs,**

Präsidentin der Hochschule für Gesundheit.

Die Hochschule für Gesundheit in Bochum (hsg Bochum) wurde im November 2009 als erste staatliche Hochschule für Gesundheit in Deutschland gegründet. Sie hat den Auftrag, die Akademisierung und Professionalisierung der Gesundheitsberufe voranzubringen und über die Ergebnisse der Akademisierung einen Beitrag zur Verbesserung der gesundheitlichen Versorgung der Bevölkerung zu leisten. Damit folgt sie den Empfehlungen des Wissenschaftsrates aus dem Jahr 2012. Hierzu gehört sowohl der Aufbau grundständiger Studiengänge in den Bereichen Ergotherapie, Hebammenkunde, Logopädie, Pflege und Physiotherapie als auch der Aufbau von Wissenschaft und Forschung in den sich neu entwickelnden wissenschaftlichen Disziplinen. Die Hochschule ist Bestandteil des Gesundheitscampus Nordrhein-Westfalen (GC NRW), mit dem die Landesregierung ein Signal für ein dauerhaft starkes Gesundheitsland NRW setzt.

Mitten im Ruhrgebiet wächst mit dem GC NRW ein wichtiger Knotenpunkt für ein landesweites Arbeits-, Lehr- und Forschungsnetzwerk im Gesundheitswesen. Auf dem GC NRW werden in direkter Nachbarschaft zur Ruhr-Universität Bochum private und öffentliche Einrichtungen der Gesundheitswissenschaft und -wirtschaft sowie forschende Institute zusammengeführt. Diese Konzentration soll dazu beitragen, die Kompetenzen auf dem Gesundheitssektor in NRW zu bündeln und auszubauen. Darüber hinaus soll NRW als renommierter Gesundheitsstandort weiterentwickelt werden. Das Konzept sieht vor, die Gesundheitspolitik mit Wissenschaft, Forschung und Lehre einerseits und Wirtschaftsförderung andererseits zu verzahnen. Die hsg trägt schon heute mit ihren über 580 Kooperationspartnern zur weiteren Vernetzung des Gesundheitssektors bei.

Insgesamt bietet die hsg seit dem Wintersemester 2017/18 acht verschiedene Bachelor- und zwei Masterstudiengänge an. Im Department für Angewandte Gesundheitswissenschaften (DAG) werden die vier primarqualifizierenden Bachelor-Modellstudiengänge Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie und Hebammenkunde sowie der Masterstudiengang Evidence-based Health Care angeboten. Das aktuelle Angebot des Departments für Pflegewissenschaft (DPW) umfasst den primarqualifizierenden Bachelor-Modellstudiengang Pflege sowie den zum Wintersemester 2017/18 gestarteten nachqualifizierenden Bachelorstudiengang Evidenzbasierung pflegerischen Handelns. Erweitert wird dieses Angebot der hsg durch die zwei Bachelorstudiengänge Gesundheit und Diversity sowie Gesundheit und Sozialraum und den ebenfalls zum Wintersemester 2017/18 gestarteten Masterstudiengang Gesundheit und Diversity in der Arbeit im Department of Community Health (DoCH).

Die hsg Bochum ist sich der vielfältigen Ressourcen, Potenziale und Kompetenzen bewusst, die jeder Mensch hat und die er für das Lernen und die Arbeit an der hsg Bochum mitbringt. Die hsg Bochum schätzt diese Vielfalt und möchte deren Potenzial für Studium, Arbeit und Gesellschaft nutzen. Sie hat dies in ihrem Leitbild verankert und setzt neben den gesetzlichen Vorgaben zur Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bereits verschiedene Aktivitäten und Strukturen um, die verschiedene Dimensionen von Diversität, wie zum Beispiel Gleichstellung, Internationalisierung, Behinderung oder auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, betreffen. Neben den gesetzlichen Strukturen (Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung für Mitarbeitende, Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Beeinträchtigung etc.) gibt es an der hsg verschiedene Arbeitsgruppen, die sich mit Themen der Vielfalt und Teilhabe auseinandersetzen, wie beispielsweise die AG Familienfreundliche Hochschule, die AG Vielfalt, die AG Gleichberechtigte Teilhabe. Es gibt eine Vielzahl auch öffentlicher Veranstaltungen zur Sensibilisierung für Vielfalt, den Diversity-Tag (gemeinsam mit dem Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW) oder auch Kooperationsprojekte mit dem PIKSL-Labor („Personen-zentrierte Interaktion und Kommunikation für mehr Selbstbestimmung im Leben“) in Düsseldorf. Darüber hinaus ist die hsg Bochum Mitunterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Zur besseren Abstimmung der verschiedenen Aktivitäten und Strukturen wird aktuell an der Entwicklung einer Diversitätsstrategie und der Einführung eines Diversitätsmanagements gearbeitet.

Neben den genannten Maßnahmen hat sich die hsg Bochum entschieden, auch Studiengänge zu entwickeln und zu implementieren, die sich direkt mit Gesundheit

und Vielfalt auseinandersetzen. Neben dem Bachelorstudiengang Gesundheit und Diversity, der zum Wintersemester 2014/15 gestartet ist, bietet die hsg Bochum seit dem Wintersemester 2017/18 auch den Masterstudiengang Gesundheit und Diversity in der Arbeit an: Menschen bringen unterschiedliche und sehr individuelle Voraussetzungen mit, die zu einem potenziell ungleichen Zugang zu oder einer Benachteiligung bei der Inanspruchnahme von notwendigen Gesundheitsversorgungsangeboten führen können. Zentrale Voraussetzungen für ein gesundheitsbewusstes Verhalten sind entsprechende sprachliche, körperliche und intellektuelle Fähigkeiten, die nicht immer als gegeben betrachtet werden können, sowie ein entsprechendes soziales und kulturelles Umfeld, innerhalb dessen ein gesundheitsbewusstes Verhalten durch Information, Partizipation und Teilhabe möglich ist. Beim Fehlen dieser Voraussetzungen kann von gesundheitlicher Ungleichheit in Form von einer rudimentären oder nicht vorhandenen Möglichkeit zur eigenverantwortlichen Partizipation an Versorgungsangeboten gesprochen werden. Die betroffenen Personengruppen benötigen Unterstützung beim Zugang zu und bei der Teilhabe an den jetzigen und zukünftigen Versorgungsleistungen und potenziellen Möglichkeiten, eigenverantwortlich Leistungen zu erhalten. Hier knüpft der Bachelorstudiengang Gesundheit und Diversity an. Er soll die Absolventinnen und Absolventen dazu befähigen, Personengruppen, die ein Merkmal aus dem sogenannten Diversitybereich (Alter, Geschlecht, Religion und Ethnizität, sexuelle Orientierung und soziokulturelle Benachteiligung) aufweisen und deshalb potenziell benachteiligt sind bzw. sich die Potenziale nicht angemessen erschließen können, einen Zugang zu gesundheitsrelevanten Informationen und Angeboten zu ermöglichen und sie dazu befähigen, eigenverantwortlich Information und Beratung in Anspruch zu nehmen, um an bestehenden Versorgungsstrukturen zu partizipieren. Darüber hinaus sollen die Absolventinnen und Absolventen auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse zielgruppenspezifische Programme und Angebote entwickeln, diese an den Schnittstellen zwischen Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen implementieren, ggf. Interventionen vornehmen und deren Wirksamkeit mit wissenschaftlichen Methoden evaluieren.

Auch in der Arbeitswelt spielt Diversität eine zunehmende Rolle. Die Belegschaften werden immer „bunter“. Hier arbeiten Menschen verschiedenen Alters und Geschlechts, mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und ungleichen gesundheitlichen Voraussetzungen zusammen. Sie befinden sich in verschiedenen Lebensphasen mit variablen Anforderungen. Um ihre Beschäftigten gesund und leistungsfähig zu erhalten, benötigen Betriebe neben Flexibilität auch die Fähigkeit, die Leistungsanforderungen an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit deren individuellen Belangen in Einklang zu bringen. Die teilweise gegensätzlichen An-

sprüche benötigen eine professionelle Koordination und eine gelingende Kommunikation. Hier setzt der Masterstudiengang Gesundheit und Diversity in der Arbeit der hsg Bochum an. Die Absolventinnen und Absolventen werden dazu befähigt, bedarfsorientierte, zukunftsweisende und integrative Konzepte der Steuerung des betrieblichen Umgangs mit den Themen Gesundheit und Diversity zu konzipieren, zu implementieren und zu evaluieren und dabei aktuelle technische Innovationen einzubeziehen.

---

**Prof. Dr. Anne Friedrichs**, Präsidentin der Hochschule für Gesundheit in Bochum.

Anne Friedrichs studierte von 1973 bis 1978 Rechtswissenschaften an den Universitäten Göttingen und Erlangen-Nürnberg. Nach ihrem Studium folgte die Promotion 1996 an der Universität Göttingen. Anschließend war Friedrichs in den Jahren von 1996 bis 2009 Professorin für Sozial-, Sozialverwaltungsrecht an der FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, davon vier Jahre, 2002 bis 2006, auch als Präsidentin der Fachhochschule. Seit 2009 leitet Friedrichs die Hochschule für Gesundheit Bochum, die erste staatliche Hochschule für Gesundheitsberufe in Deutschland. Friedrichs war Mitglied verschiedener Kommissionen, unter anderem der Wissenschaftlichen Kommission des Landes Niedersachsen (2005/2006) und des Hochschulrates der Fachhochschule Bielefeld, dessen Vorsitzende sie auch war (2008/2009). Von 2009 bis 2015 war sie Mitglied des Wissenschaftsrates.

## Migrantinnen und Migranten sicher und gesund beschäftigen – Handlungshilfen des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung (LIA.nrw) und Gestaltungsansätze für einen vielfaltsgerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz.



**Frauke Sophie Füsers, Dr. Peter Krauss-Hoffmann** und **Jana-Madeline Staube** – Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw).

Migration hat erhebliche Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – dies konnte als Fazit der Bedarfsanalyse des LIA.nrw, das neben einer eigenen explorativen Befragung (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW, 2019) und der Expertise der Hochschule für Gesundheit (Faller, Becker, unter Mitarbeit von Falge, 2018) weitere Studien und Fachleute einbezogen hat, festgehalten werden.

Zentrale Herausforderungen für die betrieblichen Akteurinnen und Akteure durch die kulturelle Vielfalt in den Betrieben ergeben sich zum einen durch Schwierigkeiten bei der sprachlichen Verständigung, die Unkenntnis deutscher Arbeitsschutzstrukturen und entsprechender Rechte und Pflichten und zum anderen durch eine höhere Risikobereitschaft und mangelndes Verständnis für den Arbeitsschutz sowie durch religiöse und kulturelle Einflüsse (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW, 2019).

Als sinnvolle und hilfreiche Maßnahmen im betrieblichen Alltag wurden, insbesondere im Rahmen der explorativen Befragung des LIA.nrw auf der Messe A+A, neue Unterweisungskonzepte, Verständniskontrollen nach der Unterweisung, Sprachförderung, der Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern und Patenprogramme sowie mehrsprachige Informationsmaterialien und interkulturelle Sensibilisierung genannt (ebd.).

### **Informationen über Rechte und Pflichten im Arbeitsschutz – ein erster Schritt zu mehr Aufklärung über Gesundheit und Sicherheit im Betrieb.**

Die Praxis hat gezeigt, dass Beschäftigte und Arbeitsuchende aus dem Ausland keine oder kaum Kenntnis über ihre Rechte und Pflichten im deutschen Arbeitsschutz haben. Dies ist nicht verwunderlich, da diese Kenntnisse auch bei vielen Menschen ohne Migrationshintergrund nicht in ausreichendem Maße vorliegen dürften und auch nicht Bestandteile des Curriculums, beispielsweise von Integrationskursen sind.

Migrantinnen und Migranten bringen außerdem oft bereits ein Arbeitsschutzverständnis aus ihrem Heimatland mit, das mit den deutschen Standards gegebenenfalls nicht zu vergleichen ist. Es besteht also erstens Aufklärungsbedarf. Denn nur wer seine Rechte und Pflichten kennt, kann diese auch einfordern bzw. erfüllen. Zweitens besteht der Bedarf, diese Informationen mehrsprachig, in der Sprache des jeweiligen Beschäftigten, anzubieten.

Das Erlernen der deutschen Sprache steht bei den Integrationsbemühungen zwar im Fokus, doch die Sicherheit im Betrieb geht vor und gerade bei Neuzugewanderten sind die Deutschkenntnisse oft noch nicht ausreichend, um die relevanten Informationen zu verstehen. Daher bedarf es unter anderem mehrsprachiger Materialien.

### **Kulturelle Vielfalt und geringe Deutschkenntnisse berücksichtigen – neue Unterweisungskonzepte.**

Die gesetzlichen Vorgaben<sup>12</sup> verlangen, dass Sicherheitsinformationen für die Beschäftigten in verständlicher Form und Sprache zur Verfügung gestellt werden müssen. Im Zweifel sollten die Informationen bei Beschäftigten mit unzureichenden Deutschkenntnissen also auch in der Muttersprache des Beschäftigten vorliegen. Fachkräften für Arbeitssicherheit im Betrieb, so die Berichte aus der Praxis, ist es aber oft nicht möglich, Übersetzungen selber zu tätigen bzw. andere Dienstleister damit zu beauftragen. Es ist zum Beispiel für alle Beschäftigten hilfreich, die Unterweisung in möglichst einfacher Sprache zu halten und komplizierte Sätze und Beschreibungen zu vermeiden und Fremdwörter und Fachbegriffe zu erklären. Wiederholungen helfen dabei, dass sich Inhalte besser einprägen.

---

<sup>12</sup> §12 Abs. 1 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV).

Darüber hinaus bietet sich der Einsatz von Medien an. Inhalte lassen sich gegebenenfalls anschaulicher mit Bildern oder Filmen als mit Texten vermitteln.

Etwas selbst auszuprobieren und Sicherheitsmaßnahmen direkt am Arbeitsplatz zu üben, ist ebenfalls hilfreich. So kann auch direkt festgestellt werden, ob Inhalte verstanden wurden. Für Verständniskontrollen bieten sich aber auch ein Quiz oder andere interaktive Formate an.

Die Unterschrift von Beschäftigten mit geringen Deutschkenntnissen unter einem Formular mit deutschem Inhalt ist wenig aussagekräftig. Liegen die Materialien nicht mehrsprachig vor, könnten die Inhalte zusätzlich bildhaft dargestellt werden.

Hilfreich sind darüber hinaus Patenprogramme und kollegiale Unterstützung sowie Unterweisungen in kleineren Gruppen oder 1:1, so dass es möglichst wenige Hürden gibt, später bei Fragen die Kolleginnen und Kollegen anzusprechen oder direkt bei der Unterweisung nachzufragen und Unsicherheiten zu äußern.

Generell gilt: Interkulturell geschulte und kompetente betriebliche Akteurinnen und Akteure sowie eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur sind hilfreich und unterstützen die sichere und gesunde Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten.

### **Daten und Fakten, um den Arbeitsschutz zielgerichtet weiterentwickeln zu können.**

Der Einfluss von religiösen und kulturellen Werten auf Sicherheit und Gesundheit ist noch nicht ausreichend erforscht – auch das lässt sich als Fazit festhalten. Studien zum Thema Migration berücksichtigen oft keine Arbeitsschutzthemen. Und viele Studien zu Sicherheit und Gesundheit erfassen das Merkmal „Migrationshintergrund“ nicht – und wenn, dann ist „Migrationshintergrund“ oft nicht einheitlich definiert und die vorhandenen Studien sind nicht vergleichbar. Damit neue Erkenntnisse über Sicherheit und Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz gewonnen werden können, wurden Fragen zum Merkmal „Migrationshintergrund“ 2018 erstmals in die Beschäftigtenbefragung, die das Landesinstitut seit 1994 durchführt und die repräsentative Daten über Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in NRW liefert, aufgenommen. Das LIA.nrw möchte auf diese Weise dazu beitragen, die Datenlage zu verbessern und weitere Impulse für eine zielgerichtete Unterstützung der Akteurinnen und Akteure im Arbeitsschutz zu geben.

Auf Basis der gewonnenen Daten und abgeleiteten Erkenntnisse sollen zukünftig Fachpolitik, Praxis und Öffentlichkeit evidenzbasiert informiert und beraten werden. Dies ermöglicht es ihnen, Rahmenbedingungen und Arbeitsplätze sicher und gesund zu gestalten.

### **Sensibilisierung und Austausch über die Herausforderungen kultureller Vielfalt.**

Die Unterstützungsangebote des LIA.nrw richten sich direkt an die Beschäftigten und Akteurinnen und Akteure, die mit Beschäftigten arbeiten, wie Träger von Arbeitsmarkt- und Integrationsmaßnahmen, Betriebsrätinnen und -räte, Beratungseinrichtungen oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit, aber auch an die Arbeitsschutzverwaltung und Agierende aus Legislative und Wissenschaft. Denn um sicherzustellen, dass Migrantinnen und Migranten gleichberechtigt an den Maßnahmen des Arbeitsschutzes teilhaben können, müssen ihre gegebenenfalls unterschiedlichen Bedürfnisse und Voraussetzungen auf allen Ebenen bekannt sein und berücksichtigt werden.

Nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Arbeitsschutzverwaltung sind eine Sensibilisierung und perspektivisch auch die Vermittlung interkultureller Kompetenzen notwendig. Darauf verweist auch die Expertise der Hochschule für Gesundheit in diesem Band.

Um einen Beitrag zur Sensibilisierung aller Handelnden zu erreichen, hat das LIA.nrw in einem ersten Schritt die Jahrestagung im Jahr 2018 durchgeführt, Formate für den Austausch organisiert sowie die Erkenntnisse über gute Beispiele, Chancen und Risiken im Rahmen von Vorträgen und Veröffentlichungen weitergegeben.

### **Angebote des LIA.nrw.**

Publikationen und Handlungshilfen des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung finden Sie unter [www.lia.nrw.de/publikationen](http://www.lia.nrw.de/publikationen). Mehr zum Thema „Vielfalt in der Arbeitswelt“ lesen Sie außerdem auf unserer Themenseite [www.lia.nrw/vielfalt](http://www.lia.nrw/vielfalt).

## **Auf dem Weg zu einem vielfaltsgerechten Arbeits- und Gesundheitsschutz.**

Die Heterogenität in der Arbeitswelt erschöpft sich nicht in dem Merkmal kulturelle Vielfalt, wie in diesem Tagungsband deutlich wurde.

Das LIA.nrw hat sich zunächst intensiv mit den Auswirkungen auf die sichere und gesunde Arbeitsgestaltung für Beschäftigte mit Migrationshintergrund beschäftigt. Ein erster wichtiger Fokus lag hier auf den Menschen aus Syrien, dem Irak oder Afghanistan, die vermehrt seit 2015 in die Bundesrepublik und nach Nordrhein- Westfalen gekommen sind. Allein aus den nicht-europäischen Asylherkunftsländern waren hierzulande im Juli 2018 in den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern 137.000 Personen arbeitssuchend gemeldet, die perspektivisch in die Betriebe einmünden. Und insgesamt sogar 300.000 Arbeitssuchende aus Staaten außerhalb der EU.

Darüber hinaus wurden aber auch weitere Dimensionen von Vielfalt allein und in Wechselwirkung betrachtet und ihre Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit in den Blick genommen. Für den Arbeitsschutz sind auch das Geschlecht und die Geschlechterrollen, unterschiedliche geistige und körperliche Leistungsfähigkeiten, verschiedene Lebensentwürfe und Modelle mit unterschiedlichen privaten Betreuungsverpflichtungen oder auch unterschiedliche Qualifikationsniveaus und Erwerbsbiografien wichtig. Denn verschiedene Personengruppen sind verschiedenen Risiken ausgesetzt, haben unterschiedliche gesundheitliche Voraussetzungen und Bedürfnisse sowie einen ungleichen Zugang zu den Strukturen im Arbeitsschutz. Die Vielfalt in unserer Arbeitswelt stellt also neue Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Vielfaltsgerechter Arbeitsschutz wird hier so verstanden, dass zum einen alle Maßnahmen und Angebote daraufhin überprüft werden, ob alle unterschiedlichen Beschäftigten daran gleichberechtigt teilhaben können. Zum anderen bedeutet es, die unterschiedlichen Personengruppen und Bedürfnisse zu identifizieren und gegebenenfalls neue Angebote und Konzepte zu entwickeln.

Die Schwierigkeit besteht darin, dass man erst Personengruppen (etwa Mitarbeitende mit Betreuungspflichten) bilden muss, um die Komplexität zu reduzieren und handlungsfähig zu werden. Gleichzeitig gilt es, die Unterschiede nicht zu verfestigen und beispielsweise allen Beschäftigten mit Betreuungspflichten bestimmte Eigenschaften zuzuschreiben, etwa davon auszugehen, dass diese nie für Nachmittagstermine zur Verfügung stehen.



**Am Beispiel der Unterweisung lässt sich dies verdeutlichen:** Eine Sicherheitsfachkraft in einem Krankenhaus will 30 Beschäftigte, die in der Küche arbeiten, über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (nach § 12 Arbeitsschutzgesetz) unterweisen, weil sich die Arbeitsbedingungen kürzlich verändert haben. Es wurden unter anderem neue Industriespülmaschinen angeschafft, und es sind neue Beschäftigte dazu gekommen. Die Beschäftigten sind zwischen 20 und 65 Jahre alt, stammen teilweise aus dem Ausland und leben und arbeiten noch nicht lange in Deutschland; einige sind schon mehr als 30 Jahre im Betrieb, einige haben private Betreuungspflichten, andere haben körperliche Beschwerden, manche sind ausgebildete Köchinnen oder Köche, manche arbeiten in Vollzeit, manche haben nur einen Minijob in der Frühschicht. Um einen vielfaltsgerechten Arbeitsschutz sicherzustellen, müsste sich die Sicherheitsfachkraft dieser Vielfalt bewusst werden und ihr Unterweisungskonzept daraufhin überprüfen, ob alle daran gleichberechtigt teilhaben können. Sie müsste sich zum Beispiel fragen, ob alle die Unterweisung sprachlich verstehen können, ob der Zeitpunkt der Unterweisung in die regelmäßige Arbeitszeit aller Beschäftigten fällt, ob alle über das gleiche technische Wissen verfügen und schon einmal mit diesen oder ähnlichen Geräten gearbeitet haben oder ob die Informationen über den Gesundheitsschutz für Beschäftigte mit bereits bestehenden körperlichen Beschwerden ausreichend sind. Möglicherweise kann das Unterweisungskonzept all dies abdecken. Es kann aber auch sein, dass die Fachkraft Materialien übersetzen lassen oder mehrere Termine zu unterschiedlichen Zeiten anbieten oder körperlich eingeschränkte Beschäftigte in einem Extratermin über gesunderhaltendes Arbeiten an der neuen Maschine informieren muss.

Die Fachkraft oder der Arbeitgebende muss sich erst über die ganze Heterogenität der Belegschaft bewusst werden und entscheiden, welche Aspekte relevant für die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb sind. Dazu ist es hilfreich, im Austausch mit den Beschäftigten Bedarfe zu ermitteln, um dann beispielsweise festzustellen, dass es mehrere Personen gibt, die Schwierigkeiten haben, der Unterweisung auf Deutsch zu folgen. Dann sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, wie beispielsweise mehrsprachige Unterweisungsmaterialien zur Verfügung zu stellen.

Allerdings ist es dabei wichtig, Beschäftigte nicht dauerhaft vor dem Hintergrund eines bestimmten Merkmals zu bewerten, das in anderen Kontexten nicht relevant ist und das Personen nicht dauerhaft angehört – Sprachkompetenzen ändern sich.

Die Auseinandersetzung der Akteurinnen und Akteure im Arbeitsschutz mit personeller Vielfalt in der Arbeitswelt steht stellenweise allerdings noch am Anfang. Insofern sieht es das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung als seine Aufgabe an, auf das Thema Vielfalt in der Arbeitswelt und die Anforderungen an die Sicherheit und Gesundheit im Betrieb aufmerksam zu machen, an einem gemeinsam Verständnis eines „vielfaltsgerechten Arbeits- und Gesundheitsschutzes“ zu arbeiten, für Herausforderungen zu sensibilisieren und Bedarfe zu ermitteln.

Es stellt sich beispielsweise die Frage, welchen konkreten Unterstützungsbedarf die Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamten in den Bezirksregierungen haben, die die Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Betrieben prüfen. Erste Formate zum Erfahrungsaustausch mit angehenden Beamtinnen und Beamten der Gewerbeaufsicht über Risiken, Chancen und gute Ansätze haben bereits stattgefunden und könnten in Zukunft ausgebaut werden.

Denn derzeit werden interkulturelle Herausforderungen, darauf verweisen zumindest die erfassten Einzelfälle aus der Praxis, unterschiedlich gehandhabt. Beschäftigte der Gewerbeaufsicht berichten beispielsweise, dass es in manchen Fällen zur Stilllegung von Baustellen kommt, weil keine deutschsprachige Ansprechperson vorzufinden ist, die die Kommunikation sicherstellt. Andersherum setzt eine Aufsichtsbehörde gezielt mehrsprachiges Gewerbeaufsichtspersonal ein. So sei eine beschäftigte Person mit türkischem Migrationshintergrund hauptsächlich für türkeistämmige Arbeitgebende zuständig. An anderer Stelle wurde allerdings auch Skepsis geäußert, dass man durch fremdsprachige Beratungen und Kontrollen die Rechtssicherheit nicht mehr garantieren kann.

Sensibilisierung und Austausch erscheint aber nicht nur für Gewerbeaufsichtsbeamtinnen und -beamte, sondern auch für alle anderen Agierenden des Arbeitsschutzes, zum Beispiel Mitgliederinnen und Mitgliedern von Interessenvertretungen, sinnvoll. Daher plant das LIA.nrw gemeinsam mit Kooperationspartnern, entsprechende Formate anzubieten.

### **Und zum Schluss: Fokus auf Chancen und Ressourcen – Motivation zum Handeln.**

Der Zugang zum Thema Diversity oder Vielfalt erfolgt oft über die Risiken und Probleme einer diversen Belegschaft. So fiel es auch den vom LIA.nrw interviewten Praktikerinnen und Praktikern leichter, Herausforderungen kultureller Vielfalt zu benennen als Chancen. Es ging beispielweise darum, Konflikte im Betrieb zu vermeiden, die aufgrund unterschiedlicher Kulturen entstehen; oder darum, Gefährdungen zu vermeiden, die durch Unkenntnis des deutschen Arbeitsschutzsystems entstehen.

Die kulturelle und personelle Vielfalt in den Betrieben ist jedoch auch eine wertvolle Ressource und bietet vielfältige Chancen: Von einer Neukonzipierung der Unterweisungspraxis etwa profitieren alle Beschäftigten, und pragmatische Lösungen aus anderen Ländern finden durch internationale Belegschaften ihren Weg in deutsche Betriebe. Sich für neue und andere Perspektiven zu öffnen und gemeinsam an guten betrieblichen Lösungen zu arbeiten, lohnt sich für alle Beteiligten.

Belegschaften in den Betrieben und Verwaltungen, die die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln, können Schwierigkeiten im Umgang mit Kundschaft oder Patientinnen und Patienten, die oft als sehr belastend empfunden werden, reduzieren, weil sie sich zum Beispiel in die unterschiedlichen Bedürfnisse und Sichtweisen der vielfältigen Kundschaft hineinversetzen können.

Vielfalt im Unternehmen anzuerkennen bedeutet neben Kreativität und Innovationsfähigkeit auch, Teamarbeit zu fördern.

Beschäftigte verschiedener Generationen oder unterschiedlicher Leistungsfähigkeit können sich zum Beispiel gegenseitig mit ihren individuellen Kompetenzen stärken. Erfahrene Beschäftigte bringen häufig ein langjähriges fundiertes Fachwissen ein, können Jüngere anleiten und beispielsweise auch über Aspekte wie gesunderhaltende Arbeit aufklären. Jüngere Beschäftigte können teilweise besser körperlich belastende Aufgaben übernehmen und so leistungsgeminderte Kolleginnen und Kollegen entlasten, aber auch neue Denkrichtungen anstoßen und neue Lösungsansätze aufzeigen. Natürlich geben auch ältere Beschäftigte wertvolle neue Impulse.

Regelmäßige Austauschformate oder Patenprogramme für neue Beschäftigte können ein guter Weg sein, um eine gute Zusammenarbeit zu fördern.

Eine strategische Verankerung des Themas Vielfalt auf allen Ebenen im Unternehmen und eine klare Positionierung der Führungsspitze trägt dazu bei, Diskriminierungen zu begegnen, Chancengleichheit zu fördern und auf diese Weise die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten zu stärken. Vielfalt sollte einen integralen Bestandteil der Unternehmens- und Präventionskultur bilden und damit den ermöglichenden Gestaltungsrahmen auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Unternehmen und Verwaltungen setzen.

Der Transfer von Chancen und vor allem auch guter Praxis sollte daher stärker im Fokus stehen. Dies könnte mehr Akteurinnen und Akteure zur Umsetzung eines vielfaltsgerechten Arbeitsschutzes bzw. eines ganzheitlichen Diversity-Managements motivieren.

## Literatur

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

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW (2019). Diversity im Arbeitsschutz? – Explorative Befragung von Arbeitsschutzakteuren zu Migration im Kontext des Arbeitsschutzes.



## 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<sup>1</sup> ist die Unterweisung nach §12 Arbeitsschutzgesetz<sup>2</sup>. Danach hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Beschäftigten „über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.“ Außerdem ist festgelegt, dass Informationen „in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache“<sup>3</sup> zur Verfügung zu stellen sind. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Vermittlung gelingt und Handlungskompetenz und Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden.

1 §2 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz - (ArbSchG)

2 Für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach §14 ArbSchG

3 §12 Abs. 1 Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)

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



### **Einfache Sprache:**

Die Unterweisungsinhalte sollten in möglichst ein-facher Sprache vermittelt werden. Fachbegriffe sollten erklärt werden. Die Regeln für Leichte Sprache finden Sie auf der Webseite des Netzwerks Leichte Sprache e.V.



### **Wiederholungen:**

Durch mehrfaches und langsames Wiederholen können die vermittelten Informationen verarbeitet, gefestigt 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.



### **Einsatz von verschiedenen Medien:**

Mithilfe von Bildern, Piktogrammen oder auch Videos lassen sich sicherheitsrelevante Inhalte anschaulicher als in Schriftform vermitteln, sodass 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 Gefahrensituationen in der Baubranche. Diese können eine Hilfe dabei sein, um auf sicheres Verhalten und das korrekte Tragen von Schutzausrüstung hinzuweisen.

Hilfreich ist es beispielsweise auch, auf Aushängen neben den Namen, nach Einwilligung der Beteiligten, auch Fotos der Beauftragten für Sicherheit o. Ä. abzubilden. Denn ein Durchfragen im Betrieb kann aufgrund von Sprachbarrieren ein Hemmnis sein, diese Arbeitsschutzstrukturen überhaupt in Anspruch zu nehmen.



#### **Mehrsprachige Materialien:**

Gerade für Beschäftigte, die Deutsch lediglich auf einem Einstiegsniveau sprechen, sollten mehrsprachige Informationen genutzt werden. Das mehrsprachige Merkblatt „Verhalten im Brandfall“ des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft steht beispielsweise in Englisch, Französisch, Arabisch und Farsi zur Verfügung. Sinnvoll ist es bei der Nutzung, die jeweiligen Beauftragten für Brandschutz im Betrieb und Notrufnummern zu ergänzen.



#### **Unterstützung durch Dolmetschende:**

Zur Überwindung von Verständigungsschwierigkeiten kann der Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern hilfreich sein. Neben professionellen Anbietern gibt es in vielen Kommunen auch ehrenamtliche Angebote. Oder mehrsprachige Kolleginnen und Kollegen im Betrieb werden zur Vermittlung eingesetzt.



#### **Learning by Doing:**

Es empfiehlt sich, Unterweisungen direkt am Arbeitsplatz durchzuführen und Sicherheitshinweise nicht nur theoretisch zu vermitteln, sondern den sicheren Umgang mit den Arbeitsmitteln direkt zu üben. So kann bei fehlerhafter Bedienung sofort eingegriffen und korrigiert werden und die Veranschaulichung führt zum besseren Verständnis.



### Unterweisen in Kleingruppen:

Wenn möglich, ist eine Unterweisung in kleineren Gruppen oder auch 1:1 hilfreich. Das senkt die Hemmschwelle, Nachfragen zu stellen und bietet die Chance, individueller auf Sprach- und Kenntnisstände der zu Unterweisenden einzugehen.



### Verständniscontrollen:

Es sollte stets überprüft werden, ob die Unterweisungsinhalte verstanden wurden. So kann das Stellen von Verständnisfragen hilfreich sein, um zu erkennen, wo es noch Erklärungsbedarf gibt. In den Unterweisungskurzgesprächen der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe findet sich am Ende der Lektionen zu Themen wie „Brandschutz“, „Erste Hilfe“, „Heben und Tragen“ und „Stolpern, Rutschen, Stürzen“ beispielsweise ein Wissenstest mit Lösung.



### Bildhafte Dokumentation:

Die Unterschrift eines bzw. einer Beschäftigten mit geringen Sprachkenntnissen unter einem deutschen Text ist wenig aussagekräftig. Es empfiehlt sich daher, die Unterweisung zusätzlich bildlich, ggf. sogar mit dem Smartphone der bzw. des Unterwiesenen zu dokumentieren und das sichere und vorschriftsmäßige Verhalten zu fotografieren oder zu filmen: Bei einem solchen Vorgehen ist stets die Einwilligung aller Beteiligten einzuholen.





### **Patenprogramme:**

Die Sicherheit am Arbeitsplatz sollte auch nach der Erstunterweisung ein ständiges Thema bleiben. Neben der Pflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen zu überprüfen und ggf. anzupassen, können Patenprogramme für neue Beschäftigte eine hilfreiche Methode sein. Mittels kollegialer Unterstützung lassen sich Barrieren und Unsicherheiten überwinden, gute Zusammenarbeit fördern und so ein Beitrag zu einer integrationsfördernden Unternehmens- und Sicherheitskultur leisten.

### **Weitere Informationen**

- Netzwerk Leichte Sprache e.V., [www.leichte-sprache.org](http://www.leichte-sprache.org)
- „Prevention through pictures in construction“ (Broschüre der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit), [www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_383797](http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_383797)
- Mehrsprachiges Merkblatt „Verhalten im Brandfall“ (GDV Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V.), [www.gdv.de/de/themen/news/mehrsprachige-hinweisschilder-fuer-fluechtlingsheime-16130](http://www.gdv.de/de/themen/news/mehrsprachige-hinweisschilder-fuer-fluechtlingsheime-16130)
- Unterweisungskurzgespräche (Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe), [www.bgn.de/praevention-arbeitshilfen/sicher-und-gesund/unterweisung/](http://www.bgn.de/praevention-arbeitshilfen/sicher-und-gesund/unterweisung/)



Ausblick

## Perspektiven für Nordrhein-Westfalen.



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

Nordrhein-Westfalen ist das bevölkerungsreichste deutsche Bundesland und die rund 18 Millionen Menschen, die hier leben, haben sehr unterschiedliche Lebensgeschichten.

So hat Nordrhein-Westfalen beispielsweise eine lange Tradition der Zuwanderung. In keinem anderen Bundesland leben so viele Menschen mit Migrationsgeschichte. Von der Arbeitskräftemigration im 19. Jahrhundert im Zuge der Industrialisierung über die Zuwanderung aufgrund von Flucht und Vertreibung in der Nachkriegszeit, zum Beispiel aus Schlesien, die sogenannten Gastarbeiter aus der Türkei oder Italien in den 1950er Jahren, Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler aus Ländern wie Russland oder Polen in den 1990er Jahren bis zur Zuwanderung in jüngster Zeit aus Syrien, dem Irak oder Afghanistan.

Kulturelle Vielfalt ist und war in Nordrhein-Westfalen schon immer sehr eng mit „Arbeit“ verknüpft. Arbeit ist der Motor für gesellschaftliche Integration und Teilhabe und kulturelle Vielfalt in vielen Betrieben und Verwaltungen an der Tagesordnung.

Wie die vorangegangenen Beiträge gezeigt haben, spiegelt sich aber nicht nur die kulturelle Vielfalt unseres Landes zunehmend in der Arbeitswelt wider. Die Arbeitswelt ist auch mit Blick auf unterschiedliche Lebensformen, Geschlechter, Erwerbsbiografien oder die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit der Beschäftigten vielfältiger geworden.

## **Vielfalt als großes Potenzial, das dringend benötigt wird.**

Der Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften in vielen Branchen zeigt, wie wichtig es ist, all diese vorhandenen Potenziale, die eine vielfältige Gesellschaft bietet, zu nutzen.

Um das zu verwirklichen, gilt es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Arbeitsbedingungen etwa in der Pflegebranche und Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Weiterhin müssen die Qualifizierung von jungen An- und Ungelernten, Perspektiven für Langzeitarbeitslose sowie die sichere und gesunderhaltende Beschäftigung von Menschen mit Leistungseinschränkungen gefördert werden – um nur einige Handlungsfelder zu nennen.

Es müssen aber auch Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es noch mehr Menschen ermöglichen, möglichst lange am Arbeitsleben teilzunehmen. Altersgerechte und gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen sind heute wichtiger denn je, damit Nordrhein-Westfalen als Wirtschaftsstandort innovativ und stark bleibt. Denn der demografische Wandel ist neben Digitalisierung und Diversity ein weiterer gesellschaftlicher Megatrend, der die Arbeitswelt verändert und neue Herangehensweisen erfordert.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss diesen Entwicklungen begegnen. Es gilt, die Voraussetzungen für gute, faire und gesunde Arbeitsbedingungen für die Menschen hierzulande mit ihren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten zu schaffen. Die Jahrestagung 2018 des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) hat sich daher der Frage gewidmet, ob wir für diese heterogenen Belegschaften sichere und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen gestalten können.

## **Potenziale für gesunde und sichere Arbeit in kleineren und mittleren Unternehmen.**

Über 99 Prozent aller Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sind kleine und mittlere Unternehmen. Diese circa 750.000 Betriebe stellen über die Hälfte aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse und bilden das Rückgrat der nordrhein-westfälischen Wirtschaft.

Gerade der Mittelstand ist mit dem Fachkräftemangel konfrontiert, und um dem begegnen zu können, werden die Betriebe stärker als bisher Strategien entwickeln müssen, um in ihrer Personalakquise neue Zielgruppen anzusprechen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden und deren Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und zu erhalten.

Innovative und passgenaue Konzepte für den jeweiligen Betrieb sind ein Erfolg versprechender Weg. Aber natürlich bedeutet dies auch immer einen höheren Aufwand für die Unternehmen. Die Ressourcen insbesondere der Kleinstbetriebe für die Fachkräftegewinnung sind jedoch begrenzt. Große Personalabteilungen, die Strategien erarbeiten können oder große Budgets, um Fachkräfte anzuwerben, gibt es hier nicht. Das Fachkräfteprogramm der Landesregierung, welches unter anderem aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird, hat das Ziel, vorhandene Fachkräftepotenziale zu stärken und weiterzuentwickeln und richtet sich daher insbesondere auch an die kleinen und mittleren Unternehmen.

Eine vielfältige Arbeitswelt zeichnet sich auch dadurch aus, dass Personen mit ganz unterschiedlichen Qualifikationen und Erwerbsbiografien daran teilhaben und ihre Potenziale einbringen können. Doch Potenziale von Langzeitarbeitslosen oder beschäftigten Un- und Angelernten bleiben zu oft unentdeckt oder ungenutzt.

Hier setzt die Landesregierung mit verschiedenen Programmen wie dem Bildungsscheck, der Potenzialberatung oder der Umsetzung des Teilhabechancengesetzes in Nordrhein-Westfalen an.

Für die Verantwortlichen im Arbeitsschutz ergibt sich hier unter anderem die Herausforderung, Menschen, die teilweise viele Jahre nicht oder noch nie gearbeitet haben, wieder an die Routinen und Regeln des Arbeitsschutzes heranzuführen und die Potenziale und Bedarfe vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen zu berücksichtigen.

### **Besonderer Handlungsbedarf im Bereich der Pflege: Fachkräftemangel, belastende Arbeitsbedingungen und kulturell vielfältige Belegschaften.**

In der Pflege schlägt der demografische Wandel in doppelter Hinsicht zu Buche. Der Bedarf an Pflegenden und Betreuungsdiensten steigt durch den demografischen Wandel immer weiter an. Gleichzeitig verzeichnen wir bereits jetzt einen großen Fachkräftemangel in dieser Branche. Die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nord-

rhein-Westfalen beziffert den Fachkräftebedarf für das Jahr 2018 auf 10.000 fehlende pflegerische Vollzeitfachkräfte.<sup>13</sup>

Hinzu kommt, dass 47 Prozent der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen aus dem Bereich Pflegen, Heilen und Betreuen es für eher unwahrscheinlich bzw. sehr unwahrscheinlich halten, dass sie ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten Jahren ausüben können, so eine Auswertung der Beschäftigtenbefragung des LIA.nrw aus dem Jahr 2016. Insofern gilt es hier nicht nur alle Potenziale zu nutzen und Ausbildungskapazitäten auszubauen, sondern vor allem auch eine gesunde, alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung für die aktuellen Beschäftigten zu fördern.

Zudem sind interkulturelle Kompetenz und ein vielfaltsgerechter Arbeitsschutz vor allem in der Pflege gefragt, da hier viele unterschiedliche kulturelle Hintergründe zusammenkommen. Laut Bundesagentur für Arbeit ist der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Pflegebranche von knapp sieben auf elf Prozent gestiegen.<sup>14</sup> Viele Beschäftigte stammen zum Beispiel aus Polen oder Rumänien und für die Fachkraft für Arbeitssicherheit ergibt sich unter anderem die Herausforderung, Unterweisungen in unterschiedlichen Sprachen sicherzustellen.

Dass es hier gute Ideen und Ansätze gibt und dass man die Arbeitsplätze für eine heterogene Belegschaft gesund und sicher gestalten kann, zeigen die Berichte aus der Praxis in diesem Tagungsband und die Projekte aus den Landesförderprogrammen.

### **Arbeitsschutz und Inklusion im Fokus.**

In Nordrhein-Westfalen leben rund 2,5 Millionen Menschen mit einer Behinderung. Darunter 1,8 Millionen Menschen mit einer Schwerbehinderung.<sup>15</sup> Und diese Menschen haben es teilweise schwer, auf dem ersten Arbeitsmarkt eine Chance zu bekommen. Dabei sind sie gut qualifiziert. Knapp 60 Prozent aller schwerbehinderten Arbeitslosen suchen eine Tätigkeit als Fachkraft.

---

13 Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. Köln (2018): Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2017; im Auftrag des Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen; <https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/herunterladen/der/datei/lb-gesundheitsberufe-web-pdf/von/landesberichterstattung-gesundheitsberufe-nordrhein-westfalen-2017/vom/mags/3008>.

14 <https://www.arbeitsagentur.de/presse/spr-2018-12-zum-tag-der-pflege>.

15 IT.NRW: Bevölkerung in Privathaushalten\*) in Nordrhein-Westfalen 2017 nach Behinderungsgrad . Daten des Mikrozensus

Arbeit bedeutet gesellschaftliche Teilhabe und ermöglicht ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben. Mit dem Aktionsplan „Eine Gesellschaft für alle – NRW inklusiv“ legt das Land einen Schwerpunkt auf die Integration von Menschen mit einer Behinderung in die Gesellschaft und unterstützt dabei gezielt auch die Integration in Arbeit und Ausbildung – beispielsweise mit dem Programm „Integration unternehmen!“

Die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung bringt für den Arbeitsschutz natürlich einen Gestaltungsauftrag mit sich. Dabei geht es um Menschen, die mit einer Behinderung aufwachsen, aber auch um Personen, bei denen erst im Laufe ihres (Arbeits-)Lebens eine Behinderung entsteht. Im Fokus sollten nicht nur ältere Beschäftigte mit körperlichen Einschränkungen stehen, sondern zum Beispiel auch jüngere Menschen, von denen nicht wenige bereits an chronischen Erkrankungen leiden.

Arbeitsschutzinformationen müssen beispielsweise in einfacher Sprache vorliegen oder komplett über andere Sinne vermittelt werden. Arbeitsplätze müssen an die individuelle Leistungsfähigkeit der Beschäftigten angepasst werden. Aber oftmals sind gar keine großen Umbaumaßnahmen notwendig, um eine Person mit einer Leistungseinschränkung gut und sicher beschäftigen zu können. Manchmal reichen geringe Änderungen aus oder es ergeben sich unerwartet einfache und praktikable Lösungen.

Barrierefreiheit hat viele Gesichter und die Einstellung eines Menschen mit Beeinträchtigung kann eine Chance für alle sein, die Arbeit angenehmer zu gestalten. Dokumente in größerer Schrift machen für Menschen mit Sehbehinderung das Lesen erst möglich und erleichtern das Lesen darüber hinaus für alle Beschäftigten.

Natürlich sind manche Beschäftigte mit gewissen Einschränkungen auf Unterstützung angewiesen. Teamarbeit ist in solchen Fällen ein guter Ansatz und schafft zusätzliche Synergien. Beschäftigten mit unterschiedlichen Talenten und Lebenserfahrungen betrachten Konzepte oder Probleme aus ganz unterschiedlichen Perspektiven und bereichern sich gegenseitig. Das kann neue Denkrichtungen und Lösungsansätze fördern und ein Gewinn für jedes Unternehmen sein.

### **Potenziale und Perspektiven für den Arbeitsschutz.**

Wenngleich es noch viel zu tun gibt, ist die Integration in Arbeit und die Verwirklichung von Teilhabe an Arbeit für viele Beschäftigtengruppen in Nordrhein-Westfa-

len auf einem guten Weg. Das geht aus den steigenden Erwerbstätigkeitsquoten eindeutig hervor. Die Erwerbstätigenquote von Migrantinnen und Migranten stieg beispielsweise von 53,1 Prozent im Jahr 2005 auf 60,8 Prozent im Jahr 2015.<sup>16</sup>

Angesichts der aktuellen Arbeitsmarktsituation geht es nun darum, Arbeit gesund-erhaltend und sicher zu gestalten. Am Anfang der Tagung stand die Frage, ob das möglich ist. Die Diskussions- und Tagungsbeiträge machen deutlich, dass und auch wie man die Arbeitsbedingungen für eine vielfältige Belegschaft sicher und gesund gestalten kann.

Gesunderhaltende Arbeitsbedingungen sind in den heutigen Zeiten bedeutender denn je. Denn auch die Anforderungen und Belastungen steigen. Auf Seiten der Beschäftigten sind Zeit- und Termindruck, Arbeitsverdichtung und Multitasking nur einige Belastungsfaktoren, die deutlich zunehmen. Es entstehen neue Anforderungen durch die fortschreitende Digitalisierung, neue Arbeitskonzepte und Mobilitätserwartungen. Von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird verlangt, dass sie flexibel, lernbereit und belastbar sind. Darüber hinaus spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine immer größere Rolle. Der Grund sind veränderte Familien- und Lebensmodelle und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben bzw. von Männern an der Kinderbetreuung, aber auch der steigende Anteil Erwerbstätiger die Angehörige pflegen.

### **Handlungsfelder mit Perspektive: kleine und mittlere Unternehmen, Prävention und Inklusion.**

Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen haben Beschäftigte mit vermeintlich geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt eine Perspektive. Denn die Betriebe haben keine großen Ressourcen, um die besten Fachkräfte auf dem umkämpften Markt anzuwerben und sind oft darauf angewiesen, mit den Bewerberinnen und Bewerbern zu arbeiten, die da sind. Zum anderen sind sie oft schneller und flexibler im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Insbesondere diesen Betrieben müssen aber passende Handlungshilfen und Fördermittel zur Verfügung gestellt werden. Erste Angebote des LIA.nrw, die Betriebe dabei zu unterstützen, den Anforderungen an die Arbeitsgestaltung durch vielfältige Belegschaften zu begegnen, liegen bereits vor und müssen nun verbreitet werden.

---

<sup>16</sup> Krauss-Hoffmann, P.; Füsers, F.; Staupe J. (2018). Arbeitsschutz in einer kulturell vielfältigen Arbeitswelt. sicher ist sicher, 2018 (06), 258-264.

Wenngleich die Datenlage gerade bei den Erkenntnissen zum Zusammenhang zwischen Migration und Gesundheit noch verbessert werden muss, hat das Land auf der anderen Seite gute Erkenntnisse über bestimmte Branchen, Belastungen oder Beschäftigtengruppen, die es erlauben, präventiv tätig zu werden. 2015 trat das Präventionsgesetz in Kraft. Die Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, ist ein priorisiertes Ziel bei der Umsetzung in Nordrhein-Westfalen. Das Gesetz schafft die Grundlagen für eine verbesserte Zusammenarbeit von Sozialversicherungsträgern, Ländern und Kommunen in den Bereichen Prävention und Gesundheitsförderung. Betriebe können sich an die von den Krankenkassen betriebene Koordinierungsstelle der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) Nordrhein-Westfalen wenden und erhalten dort individuelle Beratung und Informationen zu den Unterstützungsleistungen der Krankenkassen. Auch die Unfallversicherungsträger halten zum Teil Angebote für vielfältige Belegschaften vor. Es gilt, diese Angebote stärker zu nutzen und weitere vielfaltsgerechte Präventionsangebote zu entwickeln und anzubieten.

Die Beschäftigung von Menschen mit geminderten geistigen oder körperlichen Leistungsvermögen wird perspektivisch weiter zunehmen. Gute Beratungs- und Unterstützungsstrukturen und betriebliche Konzepte, Menschen mit Behinderung sicher und gesund zu beschäftigen, gibt es schon, wie in diesem Tagungsband deutlich wurde. Aber es bleibt zu beobachten, wie sich die Belastungen und Beanspruchungen für Menschen mit Behinderung entwickeln, welche neuen Unterstützungsangebote Akteurinnen und Akteure des Arbeitsschutzes gegebenenfalls brauchen und welche Chancen und Risiken digitale Assistenzsysteme für die Gesundheit bieten.

Arbeit ist die Grundlage für gesellschaftliche Teilhabe. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz hat die zentrale Aufgabe, diese Teilhabe vor dem Hintergrund einer vielfältigen Arbeitswelt zu ermöglichen und Arbeit so zu gestalten, dass die Menschen lange und gesund ihrer Beschäftigung nachgehen können.

Das LIA.nrw bereitet für das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis auf, gibt wichtige Impulse für die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzes und bezieht die vorhandenen Strukturen und Partner aus der Arbeitsschutzverwaltung, den Betrieben, aus Wissenschaft, Politik und Praxis und aus den Interessenvertretungen von Unternehmerinnen und Unternehmern sowie Beschäftigten mit ein.

Kooperation und Austausch aller Partner sind zentral, damit der Arbeitsschutz mit dem Wandel der Arbeitswelt mithalten kann. Dann ist Nordrhein-Westfalen gut aufgestellt, um gute und gesunderhaltende Arbeitsbedingungen – und damit den Rahmen für einen fairen Wettbewerb – für die Menschen hierzulande mit ihren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten zu schaffen.

---

**Markus Leßmann**, Abteilungsleiter Arbeitsschutz und Prävention, Aufsicht Sozialversicherungen des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS).

Markus Leßmann leitet seit 2017 die Abteilung „Arbeitsschutz und Prävention, Aufsicht Sozialversicherungen“ des MAGS. Von 2010 bis 2017 war er Leiter der Abteilung „Pflege, Alter, und demografische Entwicklung“ im ehemaligen nordrhein-westfälischen Gesundheits- und Pflegeministerium. Zuvor war der Jurist als Gruppenleiter in der gleichen Abteilung und von 2009 bis 2010 im damaligen Generationen- und Jugendministerium tätig. In seine Arbeit bei den verschiedenen Landesministerien bringt er intensive kommunale Erfahrung ein, da er nach Studium und kurzer Anwaltstätigkeit unter anderem drei Jahre Sozialdezernent der Stadt Baesweiler (Städteregion Aachen) und drei Jahre Beigeordneter und Sozialdezernent beim Landkreistag Nordrhein-Westfalen war.





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