



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

## **Vielfalt und Gesundheit bei der Arbeit**

**Frauke Füsers**

LIA.nrw

9. Mai 2019

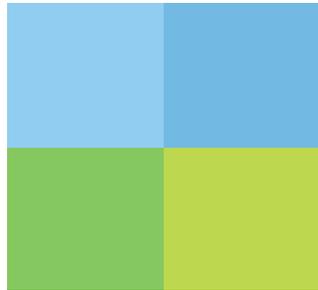


© electriceye /Fotolia.com



## Gliederung

- LIA.nrw
- Vielfalt in der Arbeitswelt (Fokus: Migration)
- Gesundheit bei der Arbeit – Situation von Migrantinnen und Migranten
- Blick in die Praxis der Arbeitsschutzakteure – Explorative Befragung des LIA.nrw
- Fazit: Handlungsbedarf
- Tipps und Handlungshilfen des LIA.nrw
- Diskussionsfragen
- Quellen



Landesinstitut für  
Arbeitsgestaltung  
des Landes  
Nordrhein-Westfalen.

**Anstöße für  
gesundes Arbeiten.**

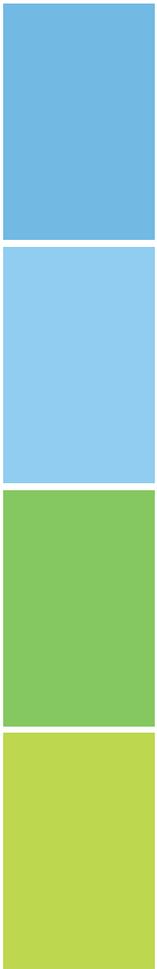
**Anerkannte  
Expertise.**

**Zahlen, Daten,  
Fakten.**

**Wissenstransfer  
in die Praxis.**



## Kurzüberblick - Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW

- 
- **Leitgedanke:**
    - Beschäftigungsfähigkeit durch gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung erhalten und fördern
    - Wirkung der Arbeitsschutzverwaltung NRW durch gemeinsame Ziele und Maßnahmen unterstützen
  - **Auftrag:**
    - Beratung und Unterstützung der Landesregierung und der Dienststellen des staatl. Arbeitsschutzes
    - sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Aufgaben zum Schutz Beschäftigter und Dritter
  - **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:**  
ca. 110 Personen aus Medizin, Arbeitswissenschaft, Psychologie, Soziologie, Technik und Ingenieurwesen, Verwaltung...

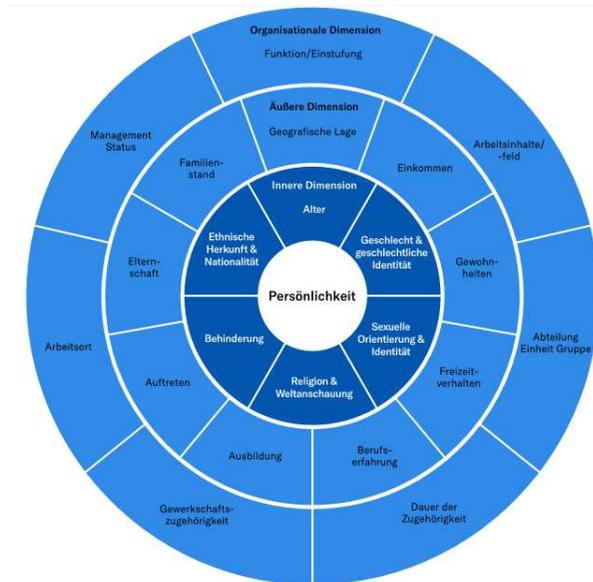


## Vielfalt in der Arbeitswelt (Fokus Migration)



## Vielfalt in der Gesellschaft

- Alter, Geschlecht, Sexuelle Orientierung, Religion, Behinderung, Herkunft...
- Familienstand, Elternschaft ...
- Einkommen, Ausbildung, Position, Beschäftigungsverhältnis...
- Freizeitverhalten, Wohnort, Arbeitsort...
- ...

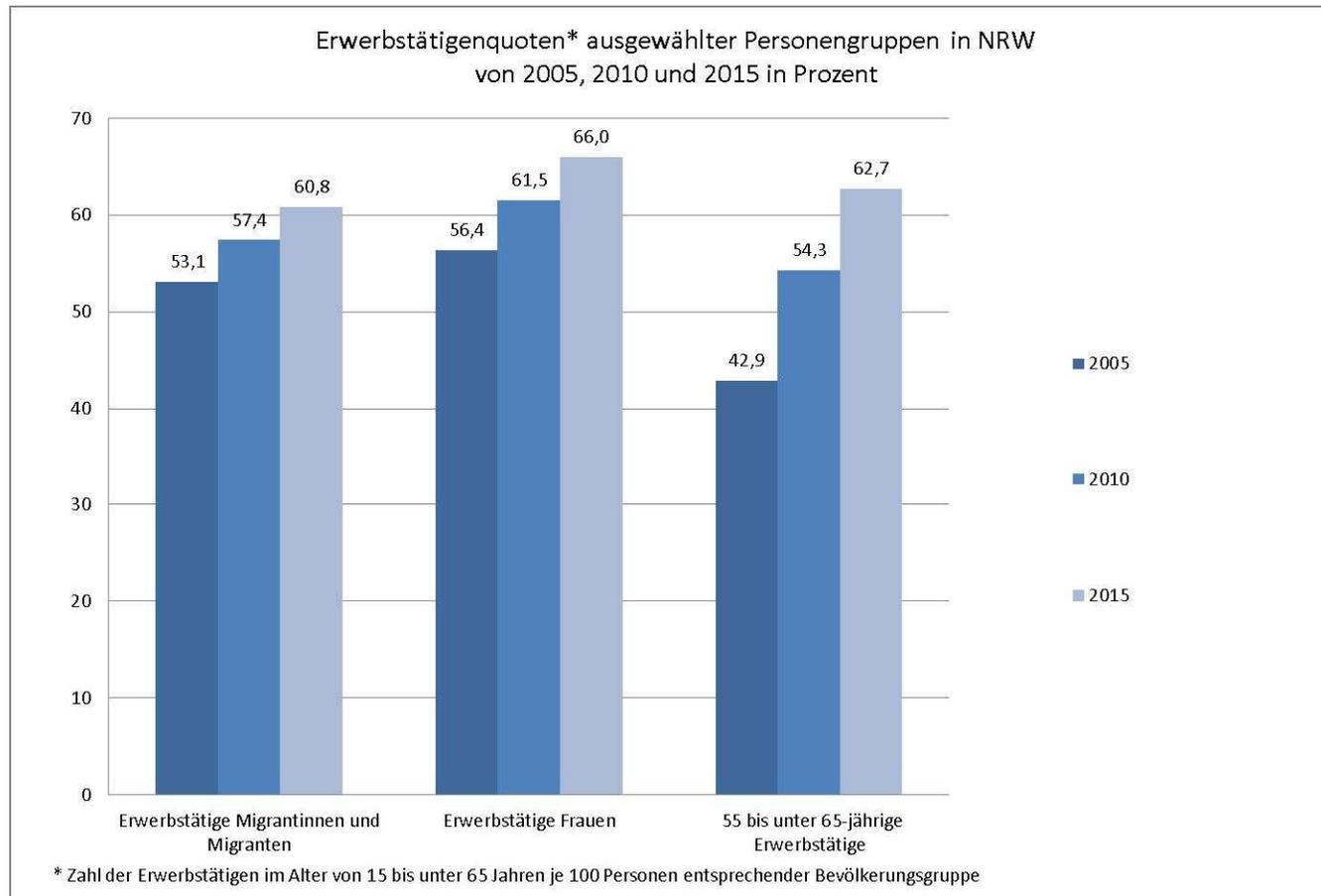


© Charta der Vielfalt (Hrsg.)

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



## Vielfalt in der Arbeitswelt in NRW



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

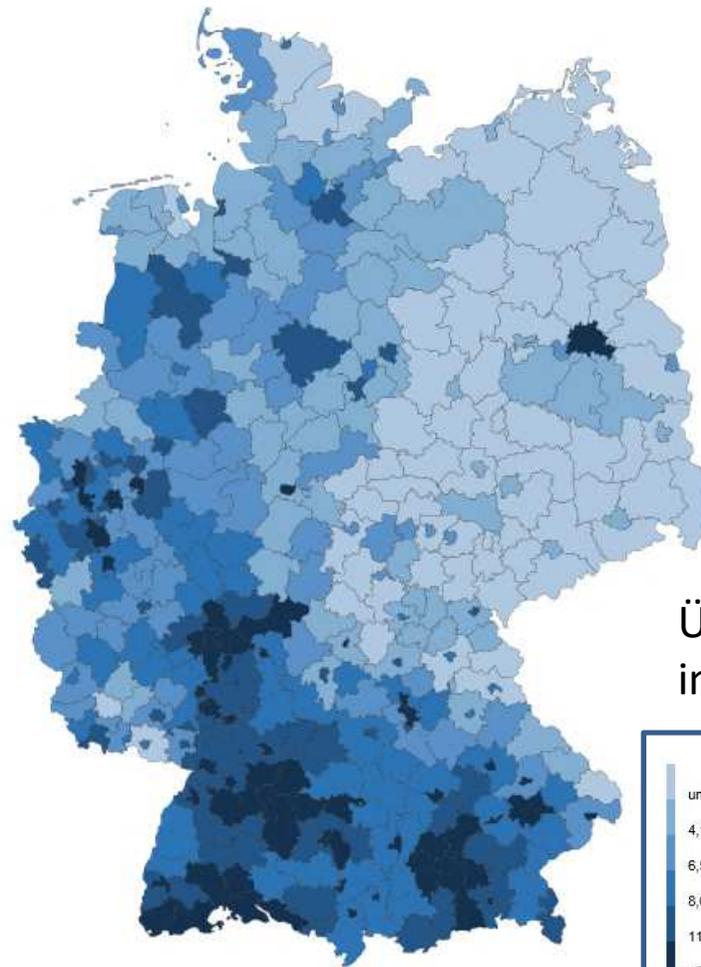


## Kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt in Dtl. und NRW

11 % der  
Erwerbstätigen in  
Deutschland mit  
ausländischer  
Staatsangehörigkeit

21 % der  
Erwerbstätigen in  
Deutschland mit  
Migrationshintergrund

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



12 % der Erwerbstätigen  
in NRW mit ausländischer  
Staatsangehörigkeit

26 % der Erwerbstätigen  
in NRW mit  
Migrationshintergrund

### Übersicht Verteilung in Bundesländern

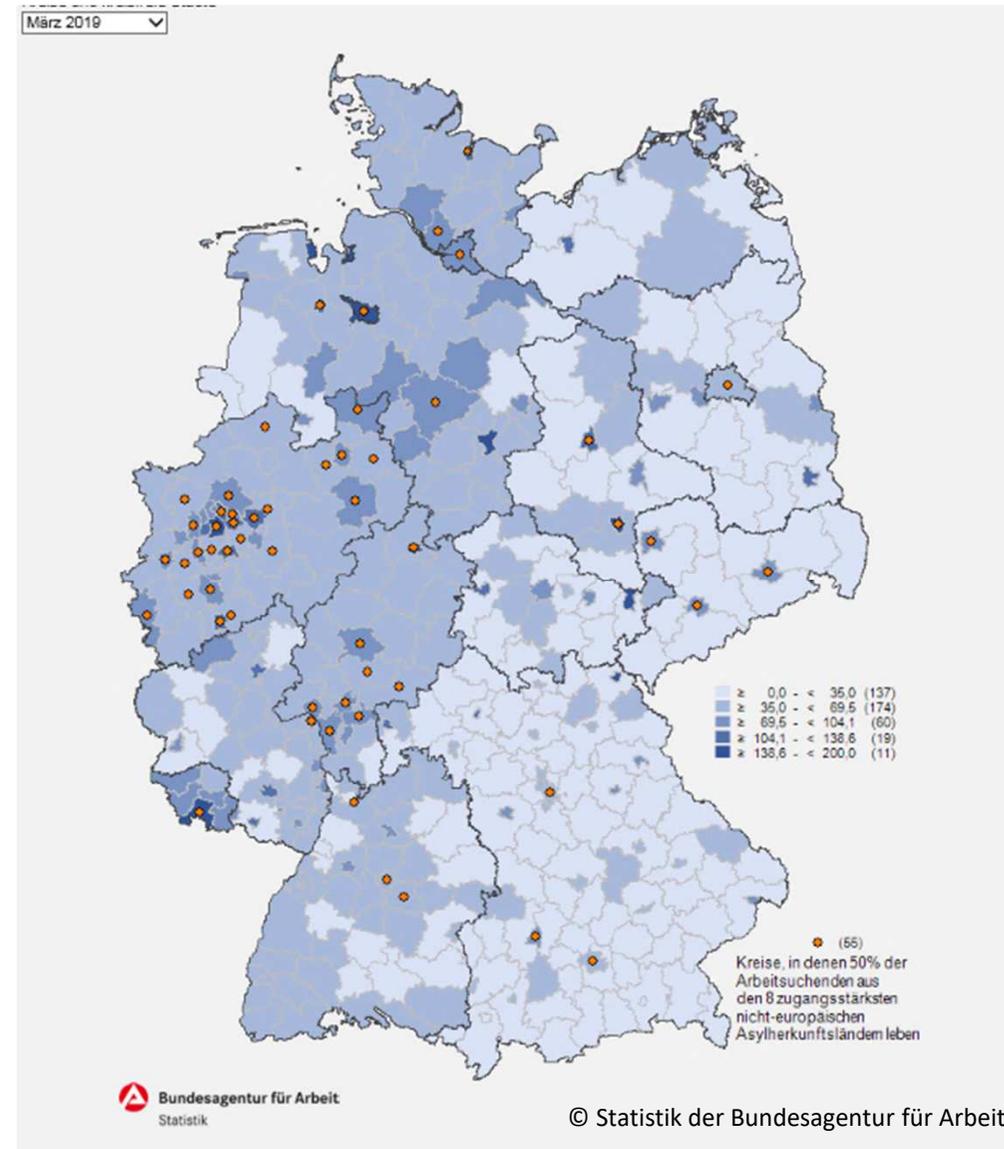
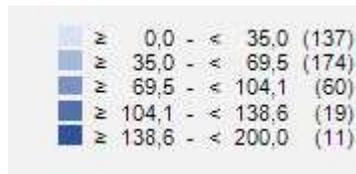
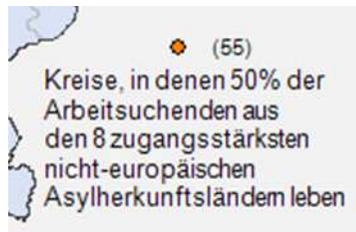


© Statistik der Bundesagentur für Arbeit



## Kulturelle Vielfalt NRW

Besonders viele der  
geflüchteten Menschen,  
die eine Arbeit suchen,  
leben in NRW.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2019)



## Beschäftigungssituation von Migrantinnen und Migranten

- Häufig in atypischer Beschäftigung
- Häufig als Arbeiter/innen und Helfer/innen beschäftigt
- Häufig beschäftigt in folgenden Branchen: Handel und Gastgewerbe, Bergbau und Verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Baugewerbe, Wirtschaftsnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen

Quelle: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.) (2017)



## Gesundheit bei der Arbeit – Situation von Migrantinnen und Migranten



## Gesundheit bei der Arbeit

- “Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity.” (WHO 2015)
- „...Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.“ (ArbSchG)
- Beschäftigungsfähigkeit und Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung erhalten und fördern (LIA.nrw)



## Gesundheit bei der Arbeit & Vielfalt in der Belegschaft

### Gesundheit:

- Unfallzahlen
- Arbeitsunfähigkeitstage
- Belastungen
- Beanspruchungen
- subjektive Einschätzung der Gesundheit
- ...

### Vielfalt:

- Frauen / Männer
- **Ausländer/innen / Deutsche**
- **mit / ohne Migrationshintergrund**
- mit / ohne Behinderung
- Jüngere / Ältere
- ...



## Unfälle und Krankheiten – Differenziert nach Herkunft

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

Quelle: Faller et al. (2019)



## Belastungen, Beanspruchungen und Beschwerden – differenziert nach Herkunft

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

Quellen: Faller et al. (2019)



## Psychische Gesundheit – Differenziert nach Herkunft

- psychisches Wohlbefinden bei Geringqualifizierten mit Migrationshintergrund besser ausgeprägt (Clasen, Busch, Vowinkel & Winkler 2013)
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund geben etwas weniger häufig an, bereits beim Aufwachen an Arbeitsprobleme zu denken, und das Abschalten nach der Arbeit fällt ihnen etwas leichter (SOEP 2016, Daten für NRW).
- Beschäftigte ohne Migrationshintergrund geben deutschlandweit häufiger starken Termin- und Leistungsdruck an (Clasen et al 2013, Oldenburg et al 2010)
- Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund fühlen sich durch Unterbrechungen gleichermaßen beansprucht (Oldenburg et al 2010)

Quelle: Faller et al. (2019)



## Gesundheitliche Lage von Geflüchteten

- Geflüchtete schätzen eigenen Gesundheitszustand subjektiv deutlich schlechter ein als die Vergleichsgruppe (Schröder et al 2018)
- $\frac{3}{4}$  der Geflüchteten aus Syrien, Irak und Afghanistan haben Gewalt erfahren und sind oft mehrfach traumatisiert; dafür aber weniger betroffen von chronischen Krankheiten (Schröder et al 2018)
- physischer Gesundheitszustand und allgemeine Gesundheitszufriedenheit gut, aber vergleichsweise höheres Risiko für psychische Erkrankungen (Brücker et al 2019)
- Geflüchtete treiben weniger Sport (im Vergleich zur deutschen Wohnbevölkerung), trinken deutlich weniger Alkohol, aber rauchen häufiger (Schröder et al 2018)



## Arbeitsschutz und Prävention – differenziert nach Herkunft

- Türkeistämmige schätzen Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung häufiger „eher gut“ ein, als die Vergleichsgruppe und sind besser informiert (LIA.nrw 2012)
- Hinweise auf geringere Inanspruchnahme von Reha-Leistungen durch Ausländer und Ausländerinnen (Deutsche Rentenvers. Bund 2017)
- Beschäftigte türk. Staatsangehörigkeit nehmen seltener Leistungen in Anspruch und schließen diese auch mit einem geringeren Rehabilitationserfolg ab (Brzoska et al 2010)



## Blick in die Praxis der Arbeitsschutzakteure – Explorative Befragung des LIA.nrw



## Methodisches

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



## Aussagen

Zu geringe  
Sprachkenntnisse,  
Unterweisungen und  
Sicherheitshinweise  
werden nicht verstanden.

Mehrsprachige  
Materialien oder  
Dolmetscher nicht  
verfügbar.

Akzeptanz oder  
Verständnis für  
Regeln und  
Vorschriften fehlt.

Religiöse/kulturell  
bedingte Konflikte  
oder Vorurteile.

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



## Aussagen

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

Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben zu wenig Ressourcen.

Verständniskontrollen nach der Unterweisung schwierig durchzuführen.

Andere Sicherheitskultur gewöhnt. Höhere Risikobereitschaft.

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



## Herausforderungen und Chancen

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



## Fazit: Handlungsbedarf



## **Erhöhtes gesundheitliches Risiko für einen Teil der erwerbstätigen Migrantinnen und Migranten**

Studien und Befragungen sind mit Vorsicht zu interpretieren, aber Hinweise auf:

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



## Handlungsbedarf für Arbeitsschutzakteure im Betrieb

- Bewusstsein für betriebliche Vielfalt entwickeln
- Diversity Management einführen
- Betriebliche Gesundheitsförderung diversity-gerecht gestalten
- Sicherheitsinformationen überprüfen und ggf. überarbeiten
- Unterweisungspraxis überprüfen und ggf. neu konzipieren



## Tipps und Handlungshilfen des LIA.nrw



1. Mai 2018 www.lia.nrw

## LIA.fakten

### Migration und Arbeitsschutz: Handlungsansätze und Chancen

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

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

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

**Was heißt Migrationshintergrund**

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

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

besonders unfallgefährdet. Dazu zählen laut der Arbeitsunfallstatistik 2016 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung<sup>2</sup> zum Beispiel Hilfsarbeiten auf dem Bau, Küchendienste oder Reinigungstätigkeiten.

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

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

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

2. DGUV Statistik, 2017; Arbeitsunfallgeschehen 2016

© LIA.nrw

Landesinstitut für  
Arbeitsgestaltung  
des Landes Nordrhein-Westfalen

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

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

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

© LIA.nrw

Juni 2018 www.lia.nrw

## LIA.tipp

### 10 Tipps für die Unterweisung von Migrantinnen und Migranten

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

Eine Maßnahme des Arbeitsschutzes ist die Unterweisung nach §12 Arbeitsschutzgesetz. Danach hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitstätigkeit zu unterweisen. Außerdem ist festgelegt, dass Informationen in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache<sup>1</sup> zur Verfügung zu stellen sind. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Vermittlung gelingt und Handlungskompetenz und Eigenverantwortung der Beschäftigten gestärkt werden.

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

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

1. § 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)  
2. Für Beschäftigte, die nicht in Deutschland nach § 14 Abs. 1 ArbZG in die Bundesrepublik Deutschland einreisen dürfen

© LIA.nrw



KomNet - gut beraten.  
gesund arbeiten.



Landesinstitut für  
Arbeitsgestaltung



Gemeinsame Deutsche  
Arbeitsschutzstrategie



Arbeitsschutz-  
verwaltung NRW



Meine Themen &  
Dialoge



Profil &  
Frage stellen

ÜBER KOMNET

SERVICE

» **SUCHE** AUSBLENDEN

KOMNET - GUT BERATEN. GESUND ARBEITEN.

HIER FINDEN SIE DIE ANTWORT AUF IHRE FRAGE ZUR SICHERHEIT UND GESUNDHEIT BEI DER ARBEIT.

**SUCHE**

Ihre Themen-Auswahl: Alle Themen

» **Erweiterte Suche**

» **Themenliste**



KOMNET-WISSENSDATENBANK

## Wie kann der Unternehmer bei Flüchtlingen, die kein Deutsch sprechen, eine „rechtssichere“ Unterweisung gewährleisten?

KomNet Dialog 42680

Stand: 17.04.2019

Kategorie: Gesunde Arbeit / Arbeitsschutz > Besondere Personengruppen > Vielfältige Belegschaften / Diversity

☆ FAVORIT DRUCKEN



LINKS  
WEITERE PASSENDE  
DIALOGE

- Gibt es Materialien zur Sicherheitsunterweisung von Flüchtlingen?
- Müssen jährliche Arbeitsschutzunterweisungen für fremdsprachige Mitarbeiter in den jeweiligen Muttersprachen durchgeführt werden?
- Dürfen oder müssen bei Unterweisungen oder Schulungen Wissensabfragen der Mitarbeiter durchgeführt werden?
- Welche Anforderungen werden an die

**Frage:**



## Diskussionsfragen:

- Was ist diversity-gerechte Betriebliche Gesundheitsförderung?
- Welche Unterstützung brauchen Betriebe aus Ihrer Sicht, um den Arbeits- und Gesundheitsschutz diversity-gerecht zu gestalten?
- Wie haben Sie Diversity umgesetzt bzw. in Ihre Arbeit integriert?



## Quellen I

- Brücker et al (2019) Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. in: DIW Wochenbericht, 4/2019, [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.612216.de/19-4.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.612216.de/19-4.pdf), Abruf am 07.06.19.
- Brzoska et al. (2010): Rehabilitative Versorgung und gesundheitsbedingte Frühberentung von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Fakultät für Gesundheitswissenschaften. Universität Bielefeld. S. 2.
- destatis (2018): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2017, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220177004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220177004.pdf?__blob=publicationFile&v=4), Abruf am 07.06.19.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2017): Medizinische Reha-Leistungen: Verbesserte Informationen für Migranten, <http://rehanews24.de/medizinische-reha-leistungen-verbesserte-informationen-fuer-migranten/>, Abruf am 07.06.19.
- Faller et al. (2019). Expertise zur zunehmenden Diversität in der Arbeitswelt und den Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit in der Arbeit und auf die beteiligten Akteure. in: LIA.nrw (im Druck). Vielfalt in einer modernen Arbeitswelt – gesund und sicher gestaltbar?! (Arbeitstitel).
- Füsers, Frauke; Krauss-Hoffmann, Peter; Staupe, Jana-Madeline (2018): Arbeitsschutz in einer kulturell vielfältigen Arbeitswelt, in: sicher ist sicher, 06/2018, S. 258ff.
- Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (Hrsg.) (2017): Arbeitsmarktreport NRW 2017, Themenbericht: Migrantinnen und Migranten, Zugewanderte und Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt in NRW. Februar 2018.
- Integrationsmonitoring NRW (Hrsg.): Erwerbstätigenquoten\*) in NRW 2005-2015 nach Geschlecht und Migrationsstatus der Erwerbstätigen.
- it.nrw (2019). Bevölkerung nach Erwerbsstatus und Nationalität, Landesdatenbank NRW, eigene Berechnungen, [http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung\\_nrw/indikatoren/E\\_Arbeitsmarkt\\_und\\_Lebensunterhalt/E1\\_erwerbstaetigenquote/index.php](http://www.integrationsmonitoring.nrw.de/integrationsberichterstattung_nrw/indikatoren/E_Arbeitsmarkt_und_Lebensunterhalt/E1_erwerbstaetigenquote/index.php), Abruf am 07.06.19.

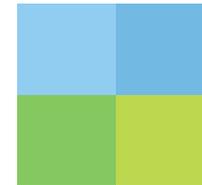


## Quellen II

- it.NRW (2018): Erwerbstätige in Privathaushalten 2017 nach Altersgruppen, Geschlecht und Migrationshintergrund, eigene Berechnungen, <https://www.it.nrw/statistik/eckdaten/erwerbstaetige-privathaushalten-2017-nach-altersgruppen-geschlecht-und>, Abruf am 07.06.19.
- it.nrw (Hrsg), Mikrozensus, eigene Berechnungen LIA.nrw (2018).
- Krell, Gudrun (2010): Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management; in Badura et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2010, Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potenziale nutzen.
- LIA.nrw (2018): Diversity im Arbeitsschutz? - Explorative Befragung von Arbeitsschutzakteuren zu Migration im Kontext des Arbeitsschutzes, unveröffentlicht.
- Nachhaltigkeitsindikatoren NRW (Hrsg.): Erwerbstätigenquote der 55- unter 65-Jährigen in NRW 2005-2016 nach Geschlecht (in Prozent); <http://www.nachhaltigkeitsindikatoren.nrw.de/erwerbstaetigenquote-der-aelteren/>, Abruf am 07.06.19.
- Schröder, Helmut; Zok, Klaus; Faulenbaum, Frank (2018) Gesundheit von Geflüchteten in Deutschland – Ergebnisse einer Befragung von Schutzsuchenden aus Syrien, Irak und Afghanistan, in: WIdOmonitor, Ausgabe 1/2018.
- Statistisches Bundesamt (2017): Migration. Integration. Regionen. Gemeinsames Datenangebot von Destatis, BA und BAMF, Wiesbaden; <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/mig-u-int/mig-u-int.html>, Abruf am 07.06.19.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg): Räumliche Verteilung von Arbeitsuchenden (Bestand) aus den 8 nicht-europäischen Asylzugangsländern, Nürnberg, März 2019; <http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/fl-mig-asu/static/karten/201903/n-europa.html>, Stand: März 2019.
- WHO (2015). CONSTITUTION OF THE WORLD HEALTH ORGANIZATION, <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>, Abruf am 07.06.19.



# LIA.nrw



gesünder arbeiten und leben.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



## Besuchen Sie uns bei Facebook.

**Gesünder arbeiten  
und leben.**

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



## Impressum

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

Gesundheitscampus 10  
44801 Bochum

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

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

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