



**IAG**

Institut für Arbeit und Gesundheit der  
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

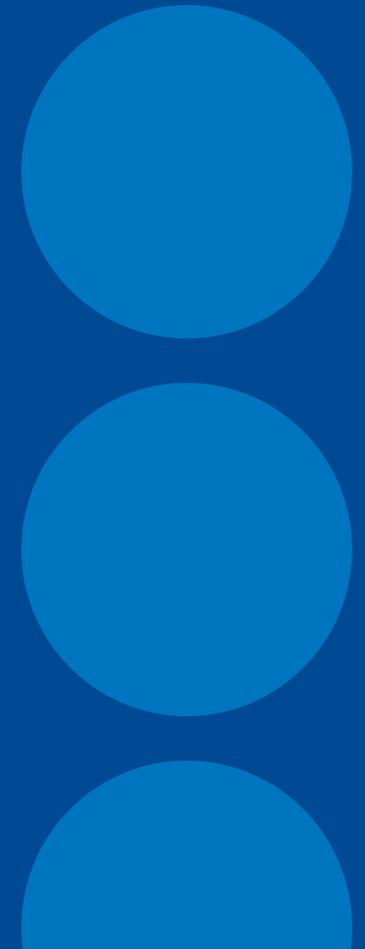
Online Befragung

# **Einfluss der Migration auf die Präventionstätigkeit der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen**

Dr. Katrin Boege, IAG

Dresdner Forum Prävention

15. Februar 2024



## Hintergrund

- Befragung der Aufsichtspersonen und Präventionsmitarbeitenden mit Kundenkontakt (PLK 3/2023)
- Ziel: Aktuelle Herausforderungen und Chancen im Themenfeld Migration in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erheben.
- Gibt es Handlungsbedarf für die Prävention?
- Freiwillige, anonymen Online-Befragung

## Methodisches Vorgehen

- Befragungszeitraum: 23.10. bis 08.12.2023
- Versand erfolgte über die UVT-en
- Versendet an 2767 Personen
- Rücklauf: N = 1313, entspricht ca. 47%

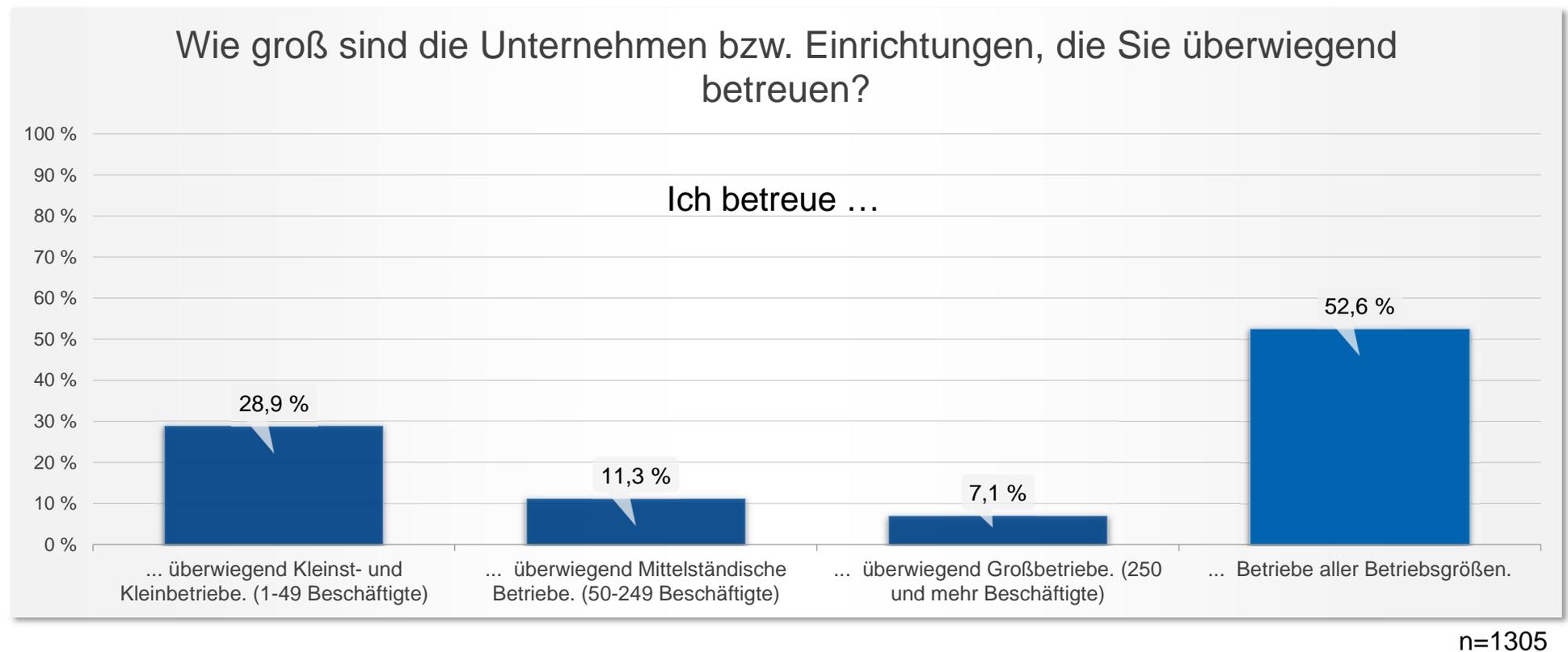
## Beteiligung der UVT – Absolute Häufigkeit

BGRCI	150	UK Baden-Württemberg	10
BGHM	168	UK Berlin	14
BG ETEM	89	UK Brandenburg	4
BG BAU	280	UK Sachsen	5
BGN	73	UK Sachsen-Anhalt	5
BGHW	118	UK Thüringen	6
BG-Verkehr	66	GUVV Hannover	6
VBG	73	GUVV Oldenburg	2
BGW	60	Braunschweigischer GUVV	2
UK Nord	10	UVB	42
UK Freie Hansestadt Bremen	3	Hanseatische FUK Nord	4
UK Nordrhein-Westfalen	28	FUK Niedersachsen	4
UK Hessen	27	FUK Brandenburg	1
UK Rheinland-Pfalz	20	Keine Angabe	43

**n=1313**

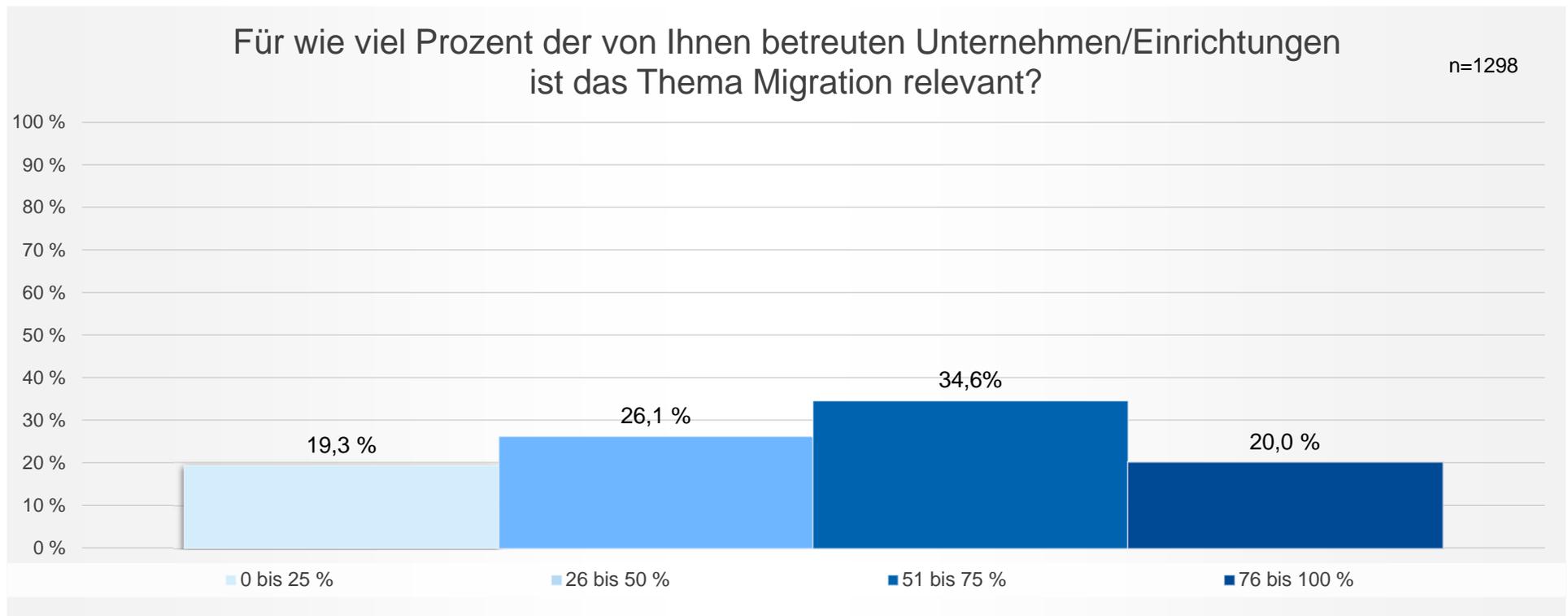
# Umfrageergebnisse: Allgemeine Angaben

## Betreuung von Unternehmen nach Größe

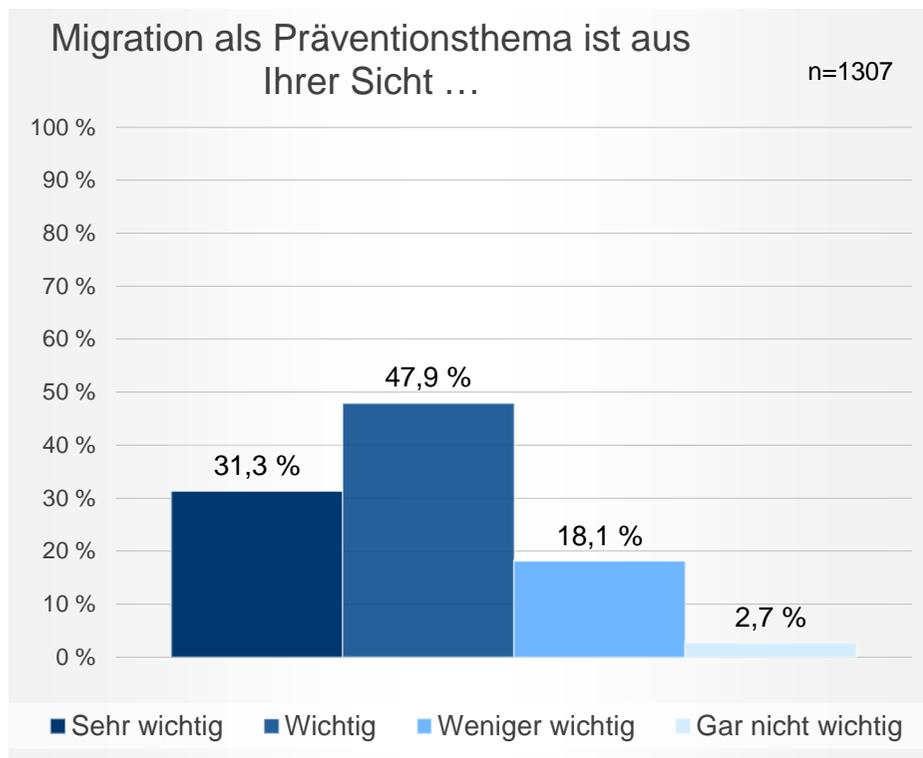


# Migration in Unternehmen, Einrichtungen und UVTn

## Migration in Unternehmen, Einrichtungen und UVTn



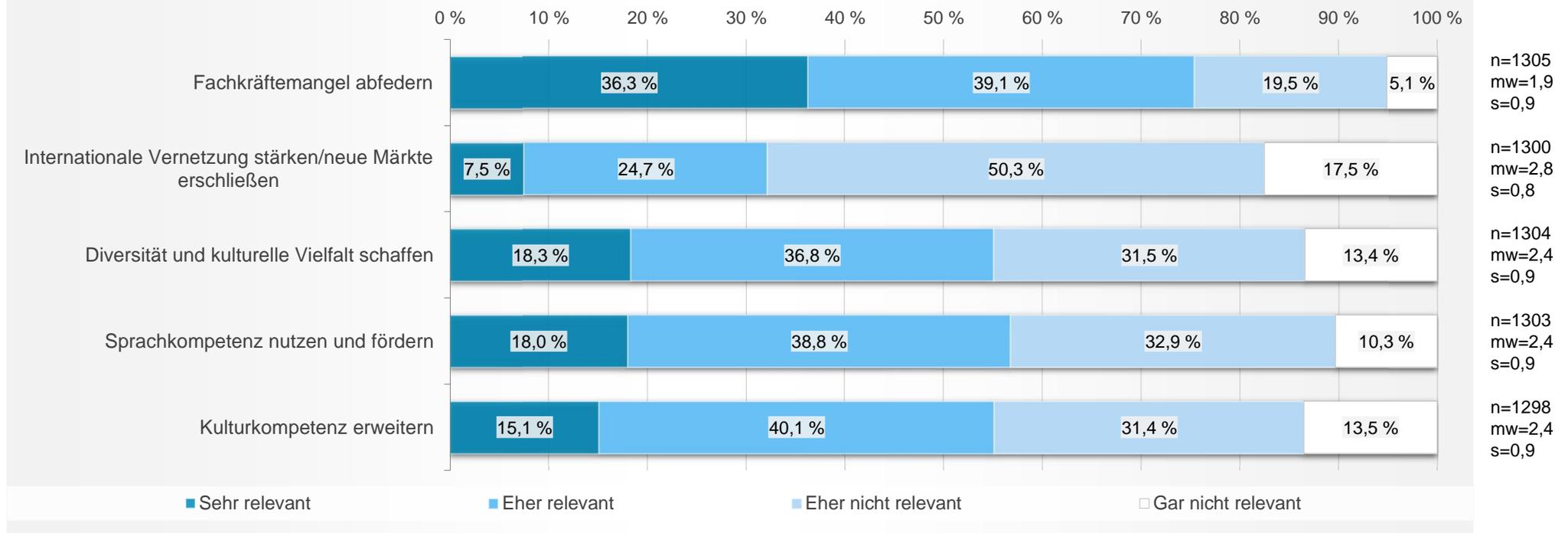
# Migration in Unternehmen, Einrichtungen und UVT-n



# Chancen und Herausforderungen der Migration

# Chancen der Migration

Welche **Chancen** sehen Sie durch die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund?



# Chancen der Migration

Gibt es weitere Chancen im Bereich Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit? Bitte beschreiben Sie:

Bessere Integration durch  
Beschäftigung (6)

Weitere (10)

Arbeitsbedingungen in  
Herkunftsländern (3)

Sozialsysteme stärken (1)

Multiplikatorenfunktion (4) Lösung interkulturelle Konflikte (4)

Stärkung Toleranz in  
Gesellschaft (20)

Resilienz und Kreativität  
stärken (4)

Toleranz stärken (8)

Einsatz für  
Anlernertätigkeiten (5)

Für Betriebe (2)

Positives Image (3)

Für  
Deutschland (1)

Migrantische AN als Dolmetscher  
im Betrieb (2)

Hohe Motivation (2)

Eigenschaften  
migrantische AN (6)

Bessere Bebetreuung  
migrantischer  
Kunden/Patienten/Sc  
hüler (2)

Ausbildungs  
plätze  
besetzen (1)

Arbeitskräftemangel  
abfedern (≠  
Fachkräftemangel)  
(22)

Verbesserung  
Arbeitsbedingungen durch  
Abfederung Personalmangel(2)

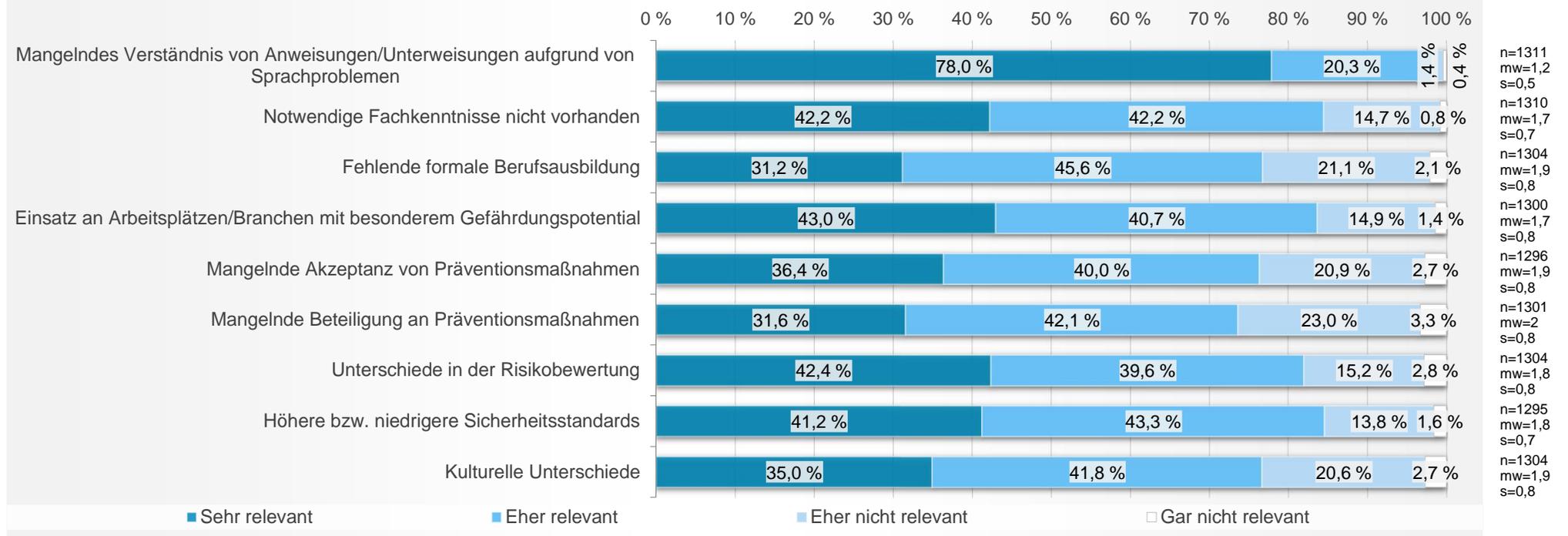
Stärkung  
Arbeitsschutz durch  
kulturelle Vielfalt (10)

Verbesserung Arbeitsqualität (11)

Abfederung  
Arbeitskräftemangel  
(14)

# Herausforderungen der Migration

Welche Herausforderungen ergeben sich aus Ihrer Sicht durch die Migration für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit?



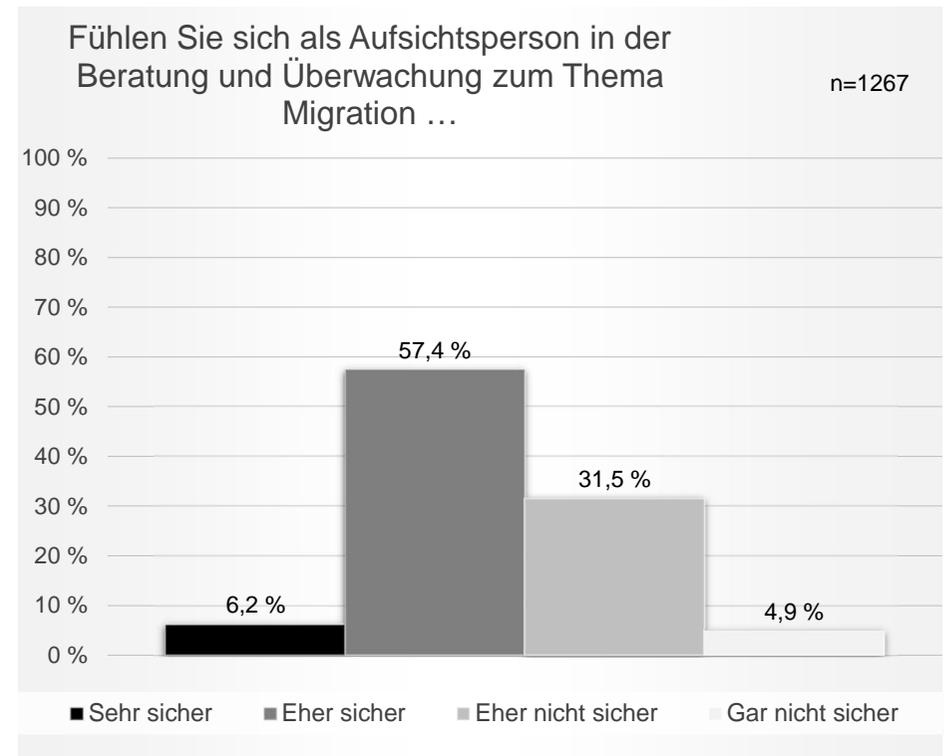
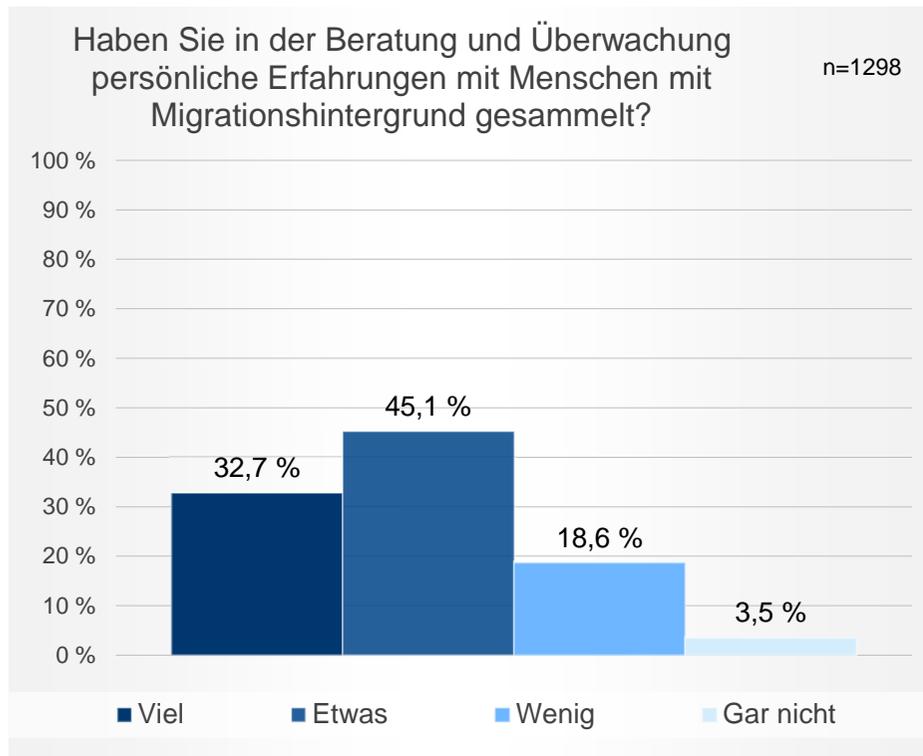
## Herausforderungen der Migration

Gibt es weitere Herausforderungen im Bereich Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit? Bitte beschreiben Sie:



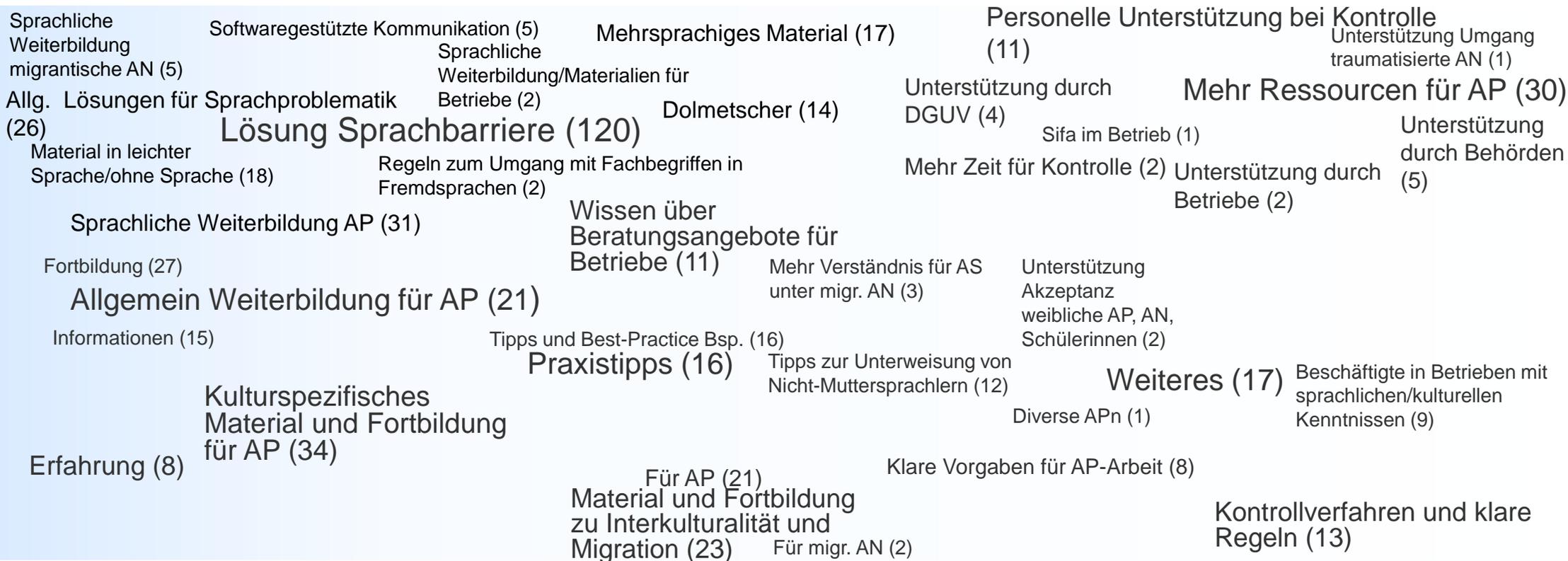
# Eigene Beratungstätigkeit

## Eigene Beratungstätigkeit



# Maßnahmen für Sicherheitsgefühl

Wenn Sie sich eher unsicher fühlen, was benötigen Sie, um sich sicherer zu fühlen?



# Maßnahmen für Sicherheitsgefühl

Was benötigen Sie, um sich sicherer zu fühlen?

<b>Lösung Sprachbarriere (120)</b>	Sprachliche Weiterbildung (für AP (31), für migrantische Arbeitnehmer (5), für Betriebe (2)) Material ohne Sprache/in leichter Sprache (18) Mehrsprachiges Material (17), Dolmetscher (14) Softwaregestützte Kommunikation (5) Sicherer Umgang mit Fachbegriffen in Fremdsprache (2)
<b>Weiterbildungen und Info-Materialien (78)</b>	Für AP: Kulturspezifisches Material & Fortbildung, Fortbildung zur Interkulturalität Für migrantisch Arbeitnehmer: Material und Fortbildung zu Interkulturalität
<b>Mehr Ressourcen für AP (29)</b>	Personelle Unterstützung bei Kontrolle (11) Mehr Zeit für Kontrolle (4) Unterstützung durch DGUV (3) Unterstützung durch Führungspersonen in Betrieben(3) Sicherheitsmaßnahmen (1), Unterstützung im Umgang mit traumatisierten Arbeitnehmern (1)
<b>Praxistipps (16)</b>	Tipps und Best-Practice Beispiel (9) Tipps zur Unterweisung von Nicht-Muttersprachlern (7)
<b>Kontrollverfahren und klare Vorschriften (13)</b>	Kontrolle ob Unterweisungen verstanden wurden, Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen
<b>DGUV Beratungsangebote (11)</b>	Welche Beratungs-/Unterstützungsangebote hat die DGUV für Betriebe mit migrantische Arbeitnehmer?
<b>Klare Vorgaben für AP-Arbeit (8)</b>	Handlungshilfen für AP, wie sind Betriebe zum Thema Migration zu beraten?
<b>Erfahrung (8)</b>	Erfahrungen zum Thema Migration

# Handlungshilfen für die Beratung ausländisch geführter Unternehmen



Handlungshilfen für die Beratung  
ausländisch geführter Unternehmen

Länderprofile

Diese Handlungshilfe wurde für die Beratung und Überwachung der Aufsicht durch die UVT entwickelt, die mit ausländisch geführten Unternehmen bzw. Einrichtungen zusammenarbeiten. Die Handlungshilfe soll bei der interkulturellen Kommunikation unterstützen und das Auftreten von Missverständnissen verhindern. Sie trägt damit dazu bei, Arbeit ausländisch geführter Unternehmen sicher und gesund zu gestalten.



## Handlungshilfe Ukraine

**Syrien**  
**Ukraine**  
Türkei  
Russland  
Japan  
Golfstaaten

### Checkliste: Das interkulturell sensible Beratungsgespräch

Jedes Beratungsgespräch verläuft in bestimmten Phasen. Ausgehend von der KAARV-Formel (Kontakt, Analyse, Angebot, Prüfung, Abschluss, Verstärker) finden Sie in dieser Checkliste die zu den Phasen (linke Spalte) gehörenden Inhalte und Themen (mittlere Spalte). In der rechten Spalte finden Sie farbig markiert Bereiche, die im interkulturellen Kontakt ein Konfliktpotential darstellen können. In den länderspezifischen Informationen sind diese Bereiche in gleicher Farbmarkierung ausführlich dargestellt. Sie können so leicht erkennen, was in welcher Kultur zu einem Konfliktpotential/sensiblen Bereich gehört. Finden Sie zu Japan z. B. keinen petrofarben markierten Block z. zur Zeitorientierung, stellt dieser kein sensibles Feld für die deutsch-japanische Kommunikation dar.

• Nehmen Sie die Checkliste parallel mit den länderspezifischen Informationen zu Hand, wenn Sie sich auf ein Gespräch mit einer Person anderer kultureller Prägung vorbereiten. Sie sehen sofort, was in welcher Phase wichtig ist.

Gesprächsphase	Inhalt und Thema	Sensible Bereiche: Interkulturelle Ebene
<b>vorgelagert:</b> Vorinformation an Betrieb/Kunde	Terminvorgabe/Terminlegung • Wie viele Ich den Termin mit (schriftlich/mündlich, Sprachbarriere)? • Wann ist eine günstige Zeit?	Personen-/Sachorientierung Zeitorientierung
<b>vorgelagert:</b> Vorbereitung und Terminplanung	Eigene Terminplanung und Vorbereitung • Wieviel Zeit benötige ich für das Gespräch? • Was sind die inhaltlichen Schwerpunkte?	Personen-/Sachorientierung Zeitorientierung
<b>Beratungsgespräch:</b> Kontaktphase, Beratung	Begrüßung • Begrüßungsform/-ritual • ggf. Visitenkartenübergabe  Konkretthema: • Warum bin ich hier?  Beim Erstbesuch: • Routine oder • Problem (Beschwerde, Unfall)  Wiederholungsbesuch: • Diverses (z. B. Analyse, Kontrolle...)	Körperkontakt und nonverbale Kommunikation Gender (Frauen-/Männernormen) Hierarchieorientierung Sprachliche/technische Kommunikation
<b>Analysephase:</b> Informationsphase	Informationen geben und sammeln, „aktives Zuhören“, Bedürfnisse ermitteln • Was ist wichtig zu wissen (beide Seiten)? • Welchen Informationsbedarf gibt es?	Hierarchieorientierung Sprachliche/technische Kommunikation

# Fortbildung für Aufsichtspersonen und Präventionsfachleute

## Seminar Herausforderung Migration

18. 09 – 20. 09. 2024, IAG

Seminarnummer 570126

### Inhalte und Voraussetzungen

**Inhalt:** In Betrieben wächst der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Betriebe mit einem hohen Anteil an ausländischen Beschäftigten brauchen besondere Präventionskonzepte. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn die Beschäftigten keine oder nur geringe Deutschkenntnisse haben, oder wenn sich das Verständnis von Sicherheit und Gesundheit in der Herkunftskultur stark von unserem unterscheidet. Können mehrsprachige Unterweisungsmaterialien hilfreich sein oder arbeitet man besser mit Piktogrammen? Was verbirgt sich hinter der Idee des „Peer System“? Welche Präventionsansätze haben sich in Unternehmen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund bewährt?

#### Seminarthemen im Überblick

- Zahlen, Daten und Fakten zur Migration
- Unfallzahlen: Wer ist besonders gefährdet?
- Ramadan und Prävention - Grundlagen zu interkulturellen Unterschieden
- Unterschiedliche Sicherheitskulturen – unterschiedliches Sicherheitsverhalten
- Ausgewählte Präventionsansätze aus Betrieben mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund: Peersysteme und Unterweisung mit Piktogrammen etc.

**Ihr Nutzen / Ziele:** Sie wissen um die Bedeutung kultureller Unterschiede für die Sicherheit und Gesundheit und gewinnen Sicherheit in der Beratung zum Thema Arbeitsschutz und Migration.

**Praxisfeld:** Das Seminar hat einen praktischen Teil, der im Praxisfeld Holz stattfindet.

**Fortbildungspunkte:** Dieses Seminar ist mit folgenden Fortbildungspunkten bewertet: VDSI - Arbeitsschutz: 3 Punkte.

[www.toughturban.com](http://www.toughturban.com)  
(Sikh Sicherheitsturban)

<https://khalsavox.com/news/global-sikh-influence-echoes-again-canadas-helmet-law-amended-for-special-events/>

# Präventionsmaßnahmen mit Ausrichtung auf Migration

## Präventionsmaßnahmen mit Ausrichtung auf Migration

Welche Präventionsmaßnahmen der Unfallversicherungsträger zum Thema Migration kennen Sie?

## Präventionsmaßnahmen mit Ausrichtung auf Migration UVT

- **Lösung Sprachbarriere** (496)
  - Mehrsprachiges Material (326)
  - Material ohne Sprache/in leichter Sprache (140)
  - Sprachliche Weiterbildung (12)
  - Dolmetschereinsatz (6)
- **Weiterbildung und Info-Material für AP**
  - Zum Thema Interkulturalität (28)
  - Allg. Weiterbildung (21)
  - Kommunikations- und Deeskalationstrainings (4)
- **Material Krisensituationen** (8)
- **Prämienverfahren** (7)
- **UV-Mitarbeitende mit sprachlichem/kulturellem Hintergrund** (4)
- **UV-Forderung deutschsprachige Aufsichtsführende** (3)
- **Peersysteme** (2)
- **Tätigkeiten der AP selbst** (2)
- **Zusammenarbeit mit Behörden und Organisationen** (1)

## Präventionsmaßnahmen mit Ausrichtung auf Migration

Welche Präventionsmaßnahmen zum Thema Migration sind Ihnen von Unternehmen und Einrichtungen bekannt?

## Präventionsmaßnahmen mit Ausrichtung auf Migration

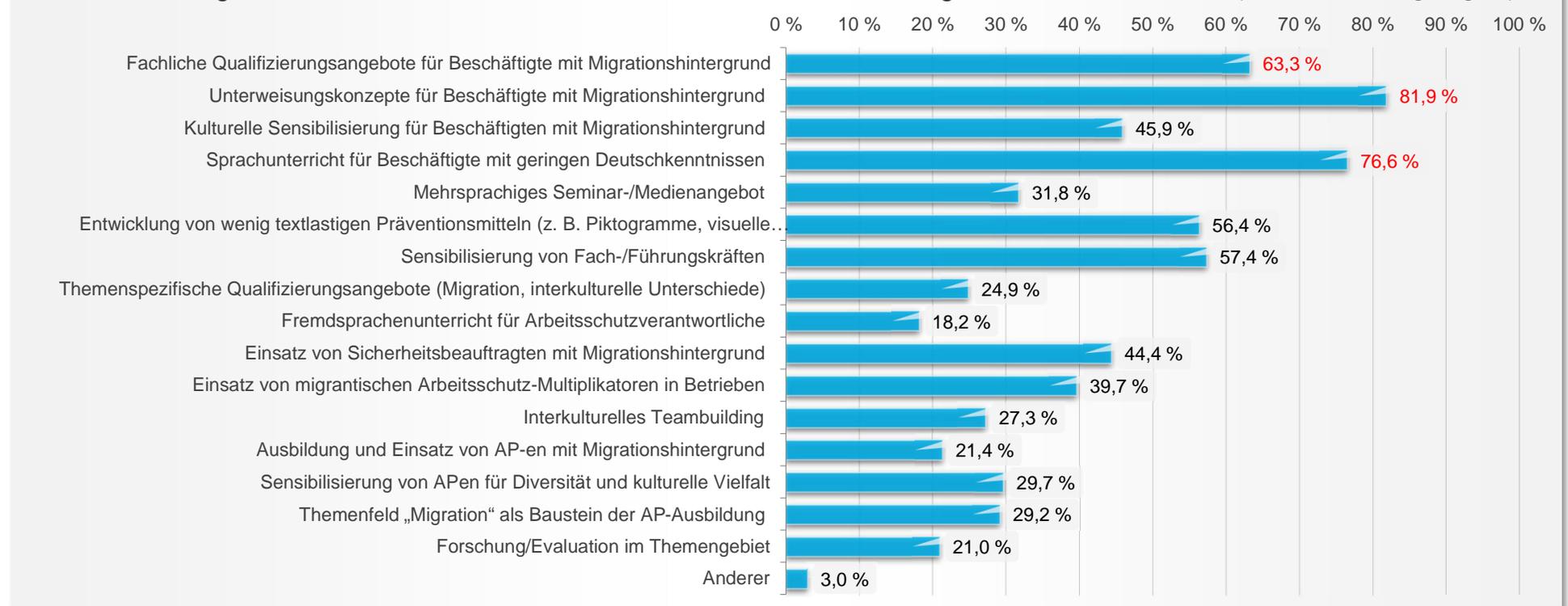
Welche Präventionsmaßnahmen zum Thema Migration sind Ihnen bei Unternehmen und Einrichtungen bekannt?

- **Lösung Sprachbarriere (504)**
  - Mehrsprachiges Material (198)
  - Sprachliche Weiterbildung (95)
  - Dolmetscher (73)
  - Kollegen als Übersetzer (69)
  - Material ohne Sprache/in leichter Sprache (58)
  - Softwaregestützte Kommunikation (11)
- **Organisatorische Berücksichtigung (61)**
  - Besondere Unterweisung/Einweisung (33)
  - Angepasste Teambildung (15)
  - Personal gezielt nach sprachlichem/kulturellem Hintergrund einstellen (6)
- **Soziale Unterstützung (60)**
  - Patenschaften/Peersysteme (49)
  - Unterstützung außerhalb des Betriebs (11)
- **Integrationshelfer/-kurse (6)**
- **Fortbildung Interkulturalität/Migration (16)**
- **Qualifikation/Anerkennung von Qualifikationen (10)**
- **Zusammenarbeit mit Organisationen/Behörden (6)**

# Handlungsbedarf

# Präventionsmaßnahmen mit Ausrichtung auf Migration

Welcher Handlungsbedarf besteht aus Ihrer Sicht im Bereich Prävention und Migration in Unternehmen? (Mehrfachnennung möglich)



n=1313

## Zusammenfassung

- Ca. 75% der Befragten sehen Migration als wichtiges Thema für die Prävention
- Ca. 75 % sehen Handlungsbedarf bei den UVT-en
- Größte Chance: Fachkräftemangel/Arbeitskräftemangel abfedern
- Größte Herausforderungen: Sprache, Qualifikationen, Arbeitsplätzen mit hoher Gefährdung
- Ca. 35 % der Befragten fühlen sich unsicher bei der Beratung/Überwachung zum Thema
- Gewünscht: Fortbildungen, Materialien, Unterstützung und Ressourcen
- Handlungsbedarf bei Betrieben: Unterweisungskonzepte, Sprachunterricht, fachliche Qualifizierung



**IAG**

Institut für Arbeit und Gesundheit der  
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung

**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit.**

Dr. Katrin Boege  
IAG Dresden  
[katrin.boege@dguv.de](mailto:katrin.boege@dguv.de)

