



Fakten-CHECK

Migration im Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit



Inhalt

Begriffe und Zahlen..... 3

Ursachen von Migration 6

Sind Personen mit Migrationshintergrund bei der Arbeit
besonders gefährdet? 9

Präventive und unterstützende Maßnahmen 11

Literaturverzeichnis 13

Weiterführende Literatur 14



Migration im Kontext von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Die Europäische Union erwartet in den nächsten Jahrzehnten eine Netto-Immigration von bis zu 40 Millionen Menschen aus Drittländern. Konzepte zur Prävention für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und zum Umgang mit Migration am Arbeitsplatz sind deshalb nötiger denn je. Diese Übersicht skizziert, wie die Zuwanderung nach Deutschland auch Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit berühren. Neben Zahlen und Daten zur Migration nach Deutschland stellt es Ansätze für die Prävention vor.

Begriffe und Zahlen

Migrationshintergrund

Als Person mit Migrationshintergrund gilt, wer eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt oder im Ausland geboren wurde und nach 1949 auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugewandert ist. Wer in Deutschland geboren und anschließend eingebürgert wurde oder ein Elternteil hat, das eingewandert ist oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt, wird ebenfalls als „Person mit Migrationshintergrund“ bezeichnet¹. Der Begriff des „Migrationshintergrundes“ ist demnach weit gefasst. Unter ihn fallen beispielsweise die erste und zweite Generation türkischer Eingewanderter ebenso wie die Kinder eines deutsch-französisches Ehepaars, das in Deutschland lebt.

Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören im Einzelnen:

1. zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer und Ausländerinnen
2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte
3. (Spät-)Aussiedler und (Spät-)Aussiedlerinnen
4. Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption erhalten haben
5. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Nachkommen der vier zuvor genannten Gruppen.

Personen mit Migrationshintergrund sind demnach:

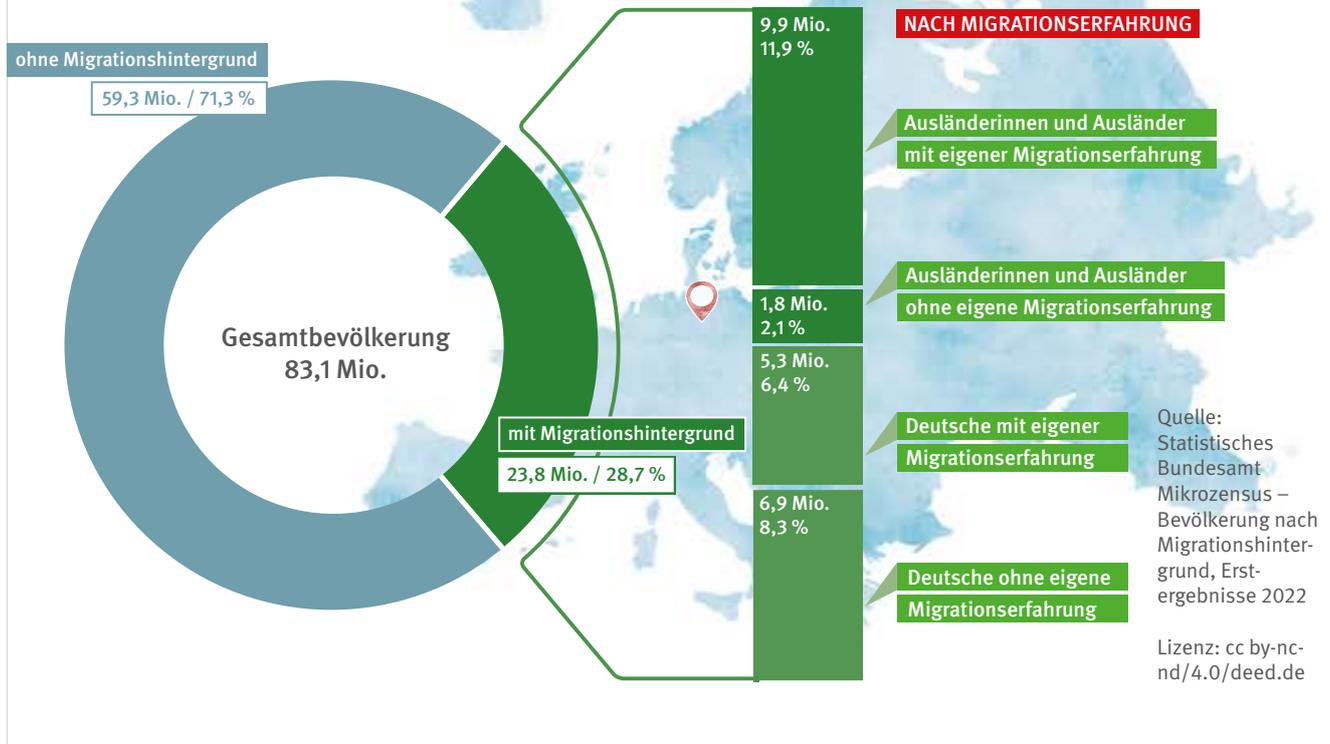
- Personen mit anderer Staatsangehörigkeit
- Eingebürgerte Deutsche mit eigener Migrationserfahrung
- Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung: zweiten oder dritten Generation (ein Elternteil nicht deutsch)

Im Jahr 2022 hatten 23,8 Millionen Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund. Dies entspricht 28,7 Prozent der Bevölkerung. 11,9 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund waren Ausländerinnen und Ausländer mit eigener Migrationserfahrung, 2,1 Prozent entfielen auf Ausländer und Ausländerinnen ohne eigene Migrationserfahrung, 6,4 Prozent auf Deutsche mit eigener Migrationserfahrung und 3 Prozent auf Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung.

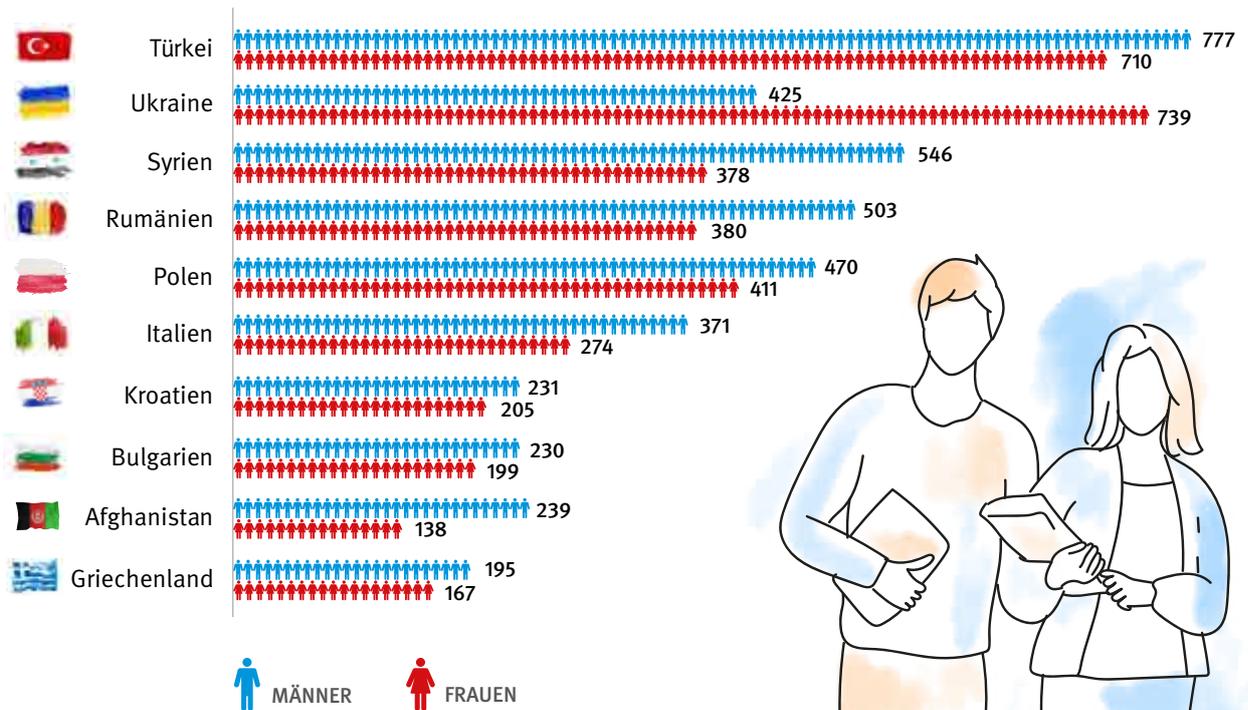
Die Grafik ① zeigt diese Verteilung für das Jahr 2022.

¹ Statistisches Bundesamt, 2023

① In absoluten Zahlen, Anteile an der Gesamtbevölkerung in Prozent, 2022



② Ausländische Bevölkerung (Stand 31.12.2022) nach den 10 häufigsten Staatsangehörigkeiten in Tausend



Quelle: Ausländerzentralregister (AZR) © Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Ausländische Bevölkerung in Zahlen

Die größte Gruppe der ausländischen Bevölkerung in Deutschland kommt mit 1,4 Millionen Personen aus der Türkei. Die zweitgrößte Gruppe kommt aus der Ukraine mit ca. einer Million Zugewanderten, gefolgt von Syrien und Rumänien. Die Grafik ② veranschaulicht die aktuellen Zahlen.

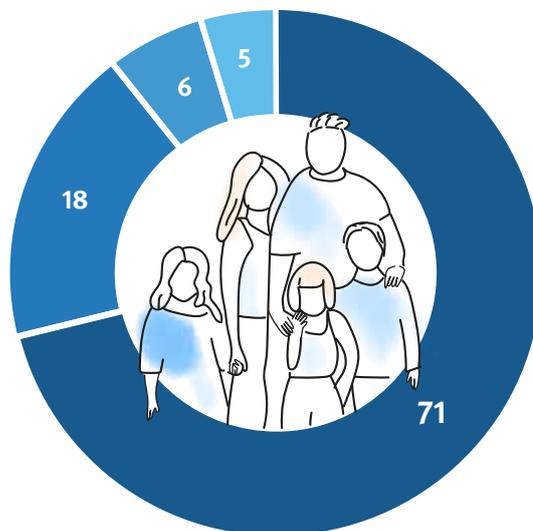
Menschen mit Einwanderungsgeschichte

Seit 2022 ergänzt das Statistische Bundesamt die Kategorie „Migrationshintergrund“ um die Kategorie „Menschen mit Einwanderungsgeschichte“². Sie ist international anschlussfähig und wurde von der Fachkommission Integrationsfähigkeit der Bundesregierung entwickelt. Die Definition, die enger ist als die des „Migrationshintergrundes“, umfasst Personen, die seit 1950 selbst nach Deutschland eingewandert sind sowie deren direkte Nachkommen. Sie stellt somit die Zuwanderung in den Mittelpunkt. Personen, bei denen nur ein Elternteil zugewandert ist, zählen nicht zu den Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Im Jahr 2022 hatten in Deutschland 24 Prozent der Bevölkerung, das heißt 20,2 Millionen Menschen eine Einwanderungsgeschichte. Die Grafik ③ veranschaulicht die Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte für das Jahr 2022.

15,3 Millionen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind selbst eingewandert, zählen also zu den Migranten und Migrantinnen der ersten Generation. Die Eingewanderten sind mit einem Durchschnittsalter von 29,9 Jahren deutlich jünger als die Bevölkerung ohne Einwanderungsgeschichte, die ein Durchschnittsalter von 47 Jahren hat.

③ **Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte 2022 in %, insgesamt 83,1 Millionen**



- Ohne Einwanderungsgeschichte
- Eingewanderte
- Nachkommen
- Mit einseitiger Einwanderungsgeschichte

©  Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023
Quelle: Mikrozensus 2022 (Erstergebnisse), Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten

² Statistisches Bundesamt, 2022

Ursachen von Migration

Flucht, die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder Familienzusammenführung waren 2022 die Hauptgründe für eine Migration nach Deutschland. 28 Prozent der Eingewanderten waren Geflüchtete, die Asyl und internationalen Schutz in Deutschland suchten. 24,2 Prozent kamen wegen der Aufnahme einer Arbeit, 23,9 Prozent wegen einer Familienzusammenführung. Weitere 8,2 Prozent kamen, um ein Studium oder eine Aus- oder eine Weiterbildung in Deutschland zu absolvieren. Bei Männern sind die Hauptgründe Flucht und Erwerbstätigkeit, bei Frauen Flucht und Familienzusammenführung.

Flucht

Im Jahr 2022 stieg die Zahl der Eingewanderten im Vergleich zum Vorjahr stärker als die Zahl der in Deutschland geborenen direkten Nachkommen eingewanderter Eltern. Dies ist vor allem in der Migration infolge von Flucht vor Kriegen aus der Ukraine, Syrien und Afghanistan begründet. Nach Beginn des russischen Angriffskriegs suchten Ende 2022 rund eine Million Ukrainerinnen und Ukrainer Schutz in Deutschland. Schutzsuchende sind Ausländerinnen und Ausländer, die sich nach Angaben des Ausländerzentralregisters unter Berufung auf völkerrechtliche, humanitäre oder politische Gründe in Deutschland aufhalten. Geflüchtete werden zunehmend in den Arbeitsmarkt integriert, weshalb fluchtbedingte Migration auch ein Thema für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist³.

Erwerbsmigration

Die Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Ländern ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (Grafik ④).

Die Länder, aus denen die höchste Zuwanderung zur Aufnahme einer Arbeitstätigkeit in Deutschland kam, waren Indien, die Türkei und Russland. Zum Jahresende 2022 waren die registrierten Personen mit einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit mehrheitlich männlich, 67 Prozent waren zwischen 25 und 35 Jahre alt.

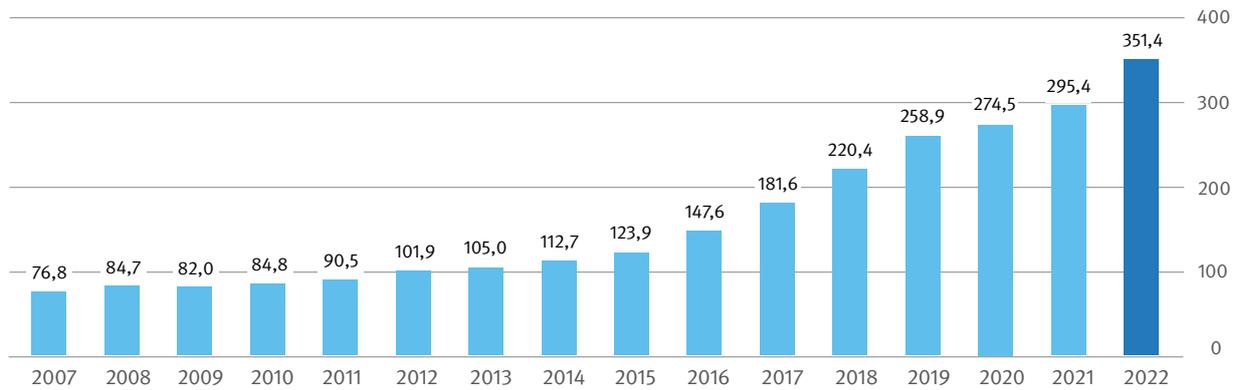
Für akademische Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten wurde 2012 die sogenannte Blaue Karte EU eingeführt. Ende 2022 gab es in Deutschland 89.000 Personen mit einer Blauen Karte EU. Sie ist somit der häufigste Aufenthaltstitel im Bereich der befristeten Erwerbsmigration. Voraussetzung für die Erteilung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium sowie ein konkretes, der Qualifikation

angemessenes Arbeitsplatzangebot mit einem bestimmten Mindestgehalt. Für Inhaberinnen und Inhaber gelten Erleichterungen beim Familiennachzug und die Möglichkeit zur schnelleren Erteilung einer unbefristeten Niederlassungserlaubnis. Neben der Blauen Karte EU gibt es für Nicht-EU-Akademiker und -Akademikerinnen noch die Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung.

Seit März 2020 erleichtert das Fachkräfteeinwanderungsgesetz auch Fachkräften mit Berufsausbildung aus Nicht-EU-Staaten die Einreise und den Aufenthalt für die Ausübung einer Beschäftigung (Grafik ⑤). Im Gegensatz zur Gruppe der Erwerbsmigrantinnen und -migranten überwog bei den Fachkräften mit Berufsausbildung der Frauenanteil mit 58 Prozent. Die häufigste Staatsangehörigkeit unter den Fachkräften mit Berufsausbildung war die bosnisch-herzegowinische gefolgt von der philippinischen.

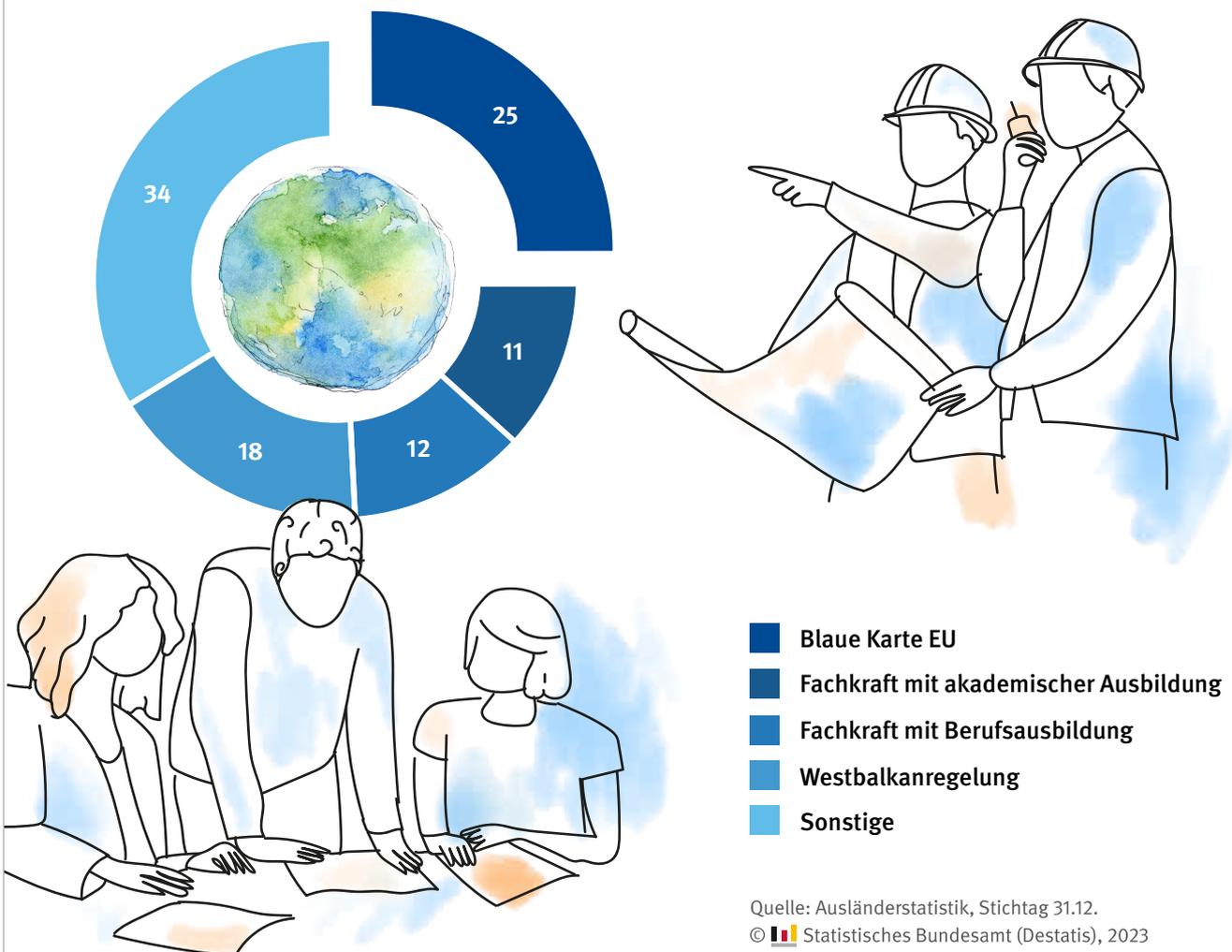
³ Firma Oni. 2021

④ **Ausländische Bevölkerung mit befristetem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit**
Personen in Tausend

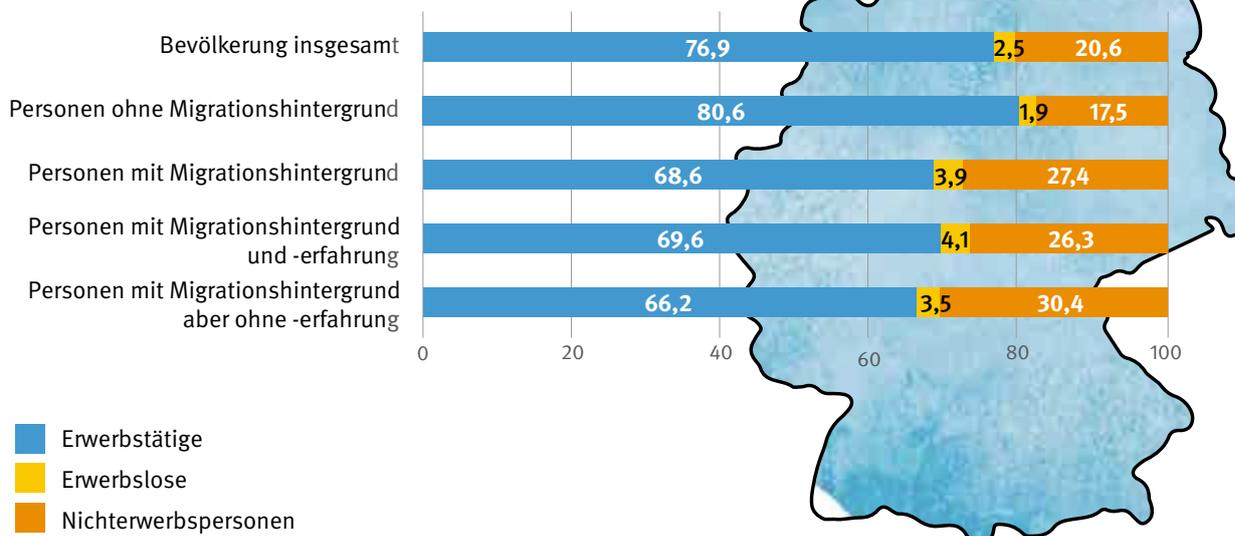


Quelle: Ausländerstatistik, Stichtag 31.12. © Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

⑤ **Ausländische Bevölkerung mit befristetem Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit 2022**
in %, insgesamt 351.410 Personen



⑥ **Bevölkerung in Privathaushalten 2022**
15–64 Jahre alt nach Migrationshintergrund und Erwerbsstatus in %



Quelle: Mikrozensus 2022 (Erstergebnisse), Bevölkerung in Hauptwohnsitzhaushalten
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Beteiligung am Erwerbsleben

Die Grafik © zeigt die Beteiligung von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund am Erwerbsleben.

anderer Nationalitäten und nicht auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Das liegt daran, dass die Definition weit gefasst und deshalb nicht leicht zu erheben ist.

Arbeitsunfallgeschehen

Die Daten zur Unfallstatistik von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ergeben kein eindeutiges Bild. Die meisten Studien zu Arbeitsunfällen bei Migrantinnen und Migranten beschränken sich auf Arbeitnehmende

Die DGUV Publikation zum Arbeitsunfallgeschehen 2022 führt auf, dass der Anteil ausländischer Beschäftigter bei den meldepflichtigen Unfällen bei 6,4 Prozent lag. Der Anteil der Unfallopfer mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ist bei den Unfallrenten und bei den Todesfällen höher als bei den meldepflichtigen Unfällen⁴.

Tabelle 1: Verteilung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Betrieb, der neuen Unfallrenten und der tödlichen Unfälle (Unfallart 1) nach der Staatsangehörigkeit (abhängig Beschäftigte, Unternehmerinnen und Unternehmer)

Staatsangehörigkeit	Meldepflichtige Unfälle		Neue Unfallrenten		Tödliche Unfälle	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
deutsch	657.510	92,1	8.698	91,8	228	83,8
andere	45.874	6,4	719	7,6	43	15,8
ohne Angaben	10.381	1,5	59	0,6	1	0,4
Gesamt	713.766	100,0	9.476	100,0	272	100,0

⁴ DGUV, 2022, S.46, Tabelle 23

Sind Personen mit Migrationshintergrund bei der Arbeit besonders gefährdet?

Personen mit Migrationshintergrund sind eine sehr heterogene Gruppe. Aufgrund der weiten Definition fallen Zugewanderte aus Krisengebieten ohne Deutschkenntnisse ebenso unter die Definition wie der mehrsprachige IT-Ingenieur oder die zugewanderte Fachärztin. Eine Gefährdung bei der Arbeit entsteht nicht durch den Migrationshintergrund an sich, sondern ergibt sich, wenn zur Einwanderungsgeschichte weitere Faktoren hinzukommen⁵. Dazu gehören unter anderem die sprachlichen Vorkenntnisse der Person, kulturelle Unterschiede im Sicherheitsverhalten sowie die Branche bzw. der konkrete Arbeitsplatz, an dem die Person beschäftigt ist.

Gefährdet sind vor allem Menschen mit Migrationshintergrund, die einen niedrigen Bildungsgrad haben, nicht gut Deutsch sprechen und keinen Berufsabschluss haben. Das statistische Bundesamt zeigt auf, dass ein fehlender allgemeiner Schulabschluss bei Menschen mit Migrationshintergrund häufiger anzutreffen ist als bei nicht Zugewanderten, das gilt auch für fehlende berufliche Abschlüsse⁶. Dabei sind diese Personen oft in besonderem Maße gefährdet, da sie häufig an Arbeitsorten und/oder in Branchen mit besonderen Gefährdungen eingesetzt werden, zum Beispiel im Baugewerbe oder in der Metallindustrie.

Welche Herausforderungen bestehen im Bereich Sicherheit und Gesundheit?

Sprachkenntnisse

Fehlende Sprachkenntnisse können die Ursache dafür sein, dass Personen mit Migrationshintergrund einen Unfall bei der Arbeit erleiden. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn Unterweisungen oder warnende Zurufe zu spät verstanden werden. *Ehnes und Schrandt (2006) schildern den Arbeitsunfall eines Beschäftigten aus Russland, der bei der Arbeit auf einem Hallendach durch zwei Platten fiel und abstürzte. Eine Unterweisung zur Anwendung der Persönlichen Schutzausrüstung (PSA) gegen Absturz war zwar durchgeführt und dokumentiert worden. Bei der Unfalluntersuchung stellte sich jedoch heraus, dass der Verunglückte kein Deutsch sprach und die Unterweisung gar nicht verstanden hatte. Deshalb konnte er auch seine PSA gegen Absturz nicht richtig einstellen. Er verletzte sich schwerer, als es mit passender und gut eingestellter PSA nötig gewesen wäre.*

⁵ Ringeisen & Boege, 2009

⁶ Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Sprachkenntnisse sind demnach eine wichtige Voraussetzung, um Präventionsmaßnahmen verstehen und umsetzen zu können.

Aus diesem Grund ist es wichtig, Zugewanderten der ersten Generation früh Sprachkurse anzubieten und den Besuch der Sprachkurse auch einzufordern. Denn eine gute sprachliche Verständigung trägt dazu bei, dass Schulungen und Unterweisungen verstanden und im Ernstfall schnell gehandelt werden kann.

Kulturelle Unterschiede

Auch kulturelle Unterschiede können sich auf das Sicherheitsverhalten bei der Arbeit auswirken. Da neben der Organisations- und Sicherheitskultur eines Betriebes sicherheitsgerechtes Verhalten der Mitarbeitenden wesentlich ist, ist die Verhaltensmotivation ein entscheidender Faktor für eine gelingende Prävention. Diese Verhaltensmotivation kann, je nach Werte- und Glaubenssystem, unterschiedlich sein. Ein fatalistisches Glaubenssystem geht davon aus, dass der Mensch seine Umgebung wenig beeinflussen kann und es nur im geringen Maße selbst in der Hand hat, ob ein Unfall geschieht oder nicht. Bei Personen mit einem fatalistischen Weltbild kann die Motivation, sich durch Ausrüstung oder präventives Verhalten zu schützen, geringer sein als bei Menschen, die ein anderes Weltbild haben.

Zu den kulturellen Unterschieden zählen bei erwachsenen Zugewanderten der ersten Generation auch Erfahrungen mit Sicherheit und Gesundheit im Herkunftsland, wo es häufig gar keine oder veraltete Schutzausrüstungen und Gerätschaften gibt. Dies ist häufig prägend für das weitere Berufsleben und das Sicherheitsverhalten am Arbeitsplatz. Natürlich gibt es auch Herkunftsländer, auf die das nicht zutrifft und die im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit besser und teilweise strenger aufgestellt sind als Deutschland. Da in diesem Fall die kulturellen Unterschiede eher „sicherheitsfördernd“ sind, wird hier auf die Unterschiede und Bedingungen in den Herkunftsländern eingegangen, die für die Zugewanderten eine Gefährdung darstellen können.

Ebenfalls eine Rolle spielen kulturelle Unterschiede für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die sich aus religiösen Traditionen ergeben. So kann zum Beispiel das Gebot, während des Ramadans tagsüber nichts zu essen und nichts zu trinken, die Arbeitenden in ihrer Leistungsfähigkeit einschränken und gegebenenfalls gefährden. Da viele Zugewanderte aus muslimischen Kulturkreisen

kommen, erscheint eine Auseinandersetzung mit kultur- oder religionsspezifischen Besonderheiten im Hinblick auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nutzbringend.

Branchenspezifika

Die Tabelle 2⁷ zeigt die Branchen, in denen Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind. Privathaushalte bezieht sich auf Personen, die in Privathaushalten wohnen, im Gegensatz zu Sammelunterkünften.

Schaut man sich die Branchen an, in denen besonders viele Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt sind, so fällt auf, dass diese im Dienstleistungssektor mit den Bereichen Hauswirtschaft, Pflege und Gesundheitswesen, im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im Baugewerbe arbeiten. Unterschiedliche kulturelle Muster im Denken und Handeln stellen, wie oben bereits erwähnt, nicht per se ein erhöhtes Risiko dar. Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ergeben sich bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund erst in Verbindung mit arbeitsplatzbezogenen Merkmalen. So verfügen Migranten und Migrantinnen in der Hightech-Industrie oder der IT-Branche meist über eine hohe berufliche Qualifikation, arbeiten in risikoarmen Umgebungen und

unterscheiden sich im Hinblick auf ihre Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit kaum von einer deutschen Vergleichsgruppe⁸. Im Bau- und Dienstleistungsgewerbe, dem Gartenbau, der Landwirtschaft oder dem Transportbereich hingegen ergeben sich für Beschäftigte mit Migrationshintergrund erhöhte Risiken. In diesen Branchen sprechen sie häufig die Sprache des Gastlandes nicht, verfügen im Schnitt über geringe berufliche Qualifikationen und/oder besitzen teilweise keine Arbeitserlaubnis. Die zugehörigen Arbeitsumgebungen sind geprägt durch starke Belastungen, zum Beispiel Schichtarbeit und körperliche Anstrengung, mangelnde Absicherung und Verletzung von Arbeitssicherheitsstandards sowie unattraktive Tätigkeitsprofile, wie geringe Arbeitskontrolle. In Verbindung mit unzureichender Unterstützung durch Führungskräfte, Team oder Geschäftspartner können diese Risikofaktoren die Entwicklung psycho-sozialer Auffälligkeiten oder Burnout begünstigen, vor allem wenn durch die Trennung von Familie und Freunden ein Mangel an engen Bindungen und ein eingeschränkter Austausch im Privatleben besteht⁹.

⁷ Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

⁸ Ringeisen & Boege, 2009

⁹ Boege & Manz, 2007

Tabelle 2: Erwerbstätige in Privathaushalten 2022 nach Migrationshintergrund

Wirtschaftszweig	Erwerbstätige in Privathaushalten						
	insgesamt	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund im weiteren Sinn				
			zusammen	Deutsche		Ausländerinnen und Ausländer	
				mit eigene(r) Migrationserfahrung	ohne	mit	ohne
in 1.000							
Insgesamt	42.585	31.112	11.472	3.227	2.329	5.225	692
Land- und Forstwirtschaft	526	468	59	(10)	(10)	36	/
Produzierendes Gewerbe	11.434	8.185	3.249	997	561	1.483	208
Handel, Gastgewerbe und Verkehr	10.478	6.960	3.519	860	653	1.781	224
Öffentliche Verwaltung	3.195	2.787	408	141	171	75	21
Sonstige Dienstleistungen	16.935	12.700	4.235	1.219	932	1.847	237

Ab dem Erhebungsjahr 2020 gibt es zwei Ergebnisarten: Erst- und Endergebnisse. Die aktuell dargestellten Ergebnisse sind Erstergebnisse. Ausgewiesen sind Personen in privaten Hauptwohnsitzhaushalten.

Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet. Die Ergebnisse ab dem Berichtsjahr 2020 sind deshalb nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar. Ausführliche Informationen zu den Änderungen sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Corona-Krise auf den Mikrozensus sind auf einer eigens eingerichteten Sonderseite verfügbar.

/ = Keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug.

() = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert aufgrund der Fallzahl statistisch relativ unsicher ist.

Präventive und unterstützende Maßnahmen

Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Kombination mit geringen Sprachkenntnissen und geringer Bildung gehören zur „vulnerablen Gruppe“¹⁰ (ILO, 2006) von Arbeitnehmenden. Wie bereits beschrieben, sind sie anfälliger für Arbeitsunfälle, weil in dieser Gruppe mehrere Risikofaktoren aufeinandertreffen. Deshalb können für diese Beschäftigten besondere Präventionsansätze hilfreich sein. Sinnvoll ist es immer, die im Folgenden geschilderten Präventionsansätze nicht als Einzelmaßnahmen, sondern als Teil eines Gesamtkonzepts zur Prävention und zur Würdigung der Vielfalt in einer Organisation umzusetzen.

Schulungen

Kulturübergreifende und kultursensibilisierende Fort- und Weiterbildungen helfen, das Verständnis füreinander zu erhöhen, zum Beispiel bei der Gefahrenwahrnehmung oder im Umgang mit persönlichem Feedback. Gerade Trainings, die für interkulturelle Unterschiede sensibilisieren, können hilfreich sein. So können beispielsweise kulturell unterschiedlich benutzte Mimik und Gestik zu Missverständnissen führen. Präventiv hilft oft eine kleine Einführung in die Kultur des aufnehmenden Landes, das zum Beispiel in Deutschland das „ins Gesicht schauen“ nicht als Aggression, sondern als Geste der Zugewandtheit gemeint ist und das direkte Ansprechen von gutem Verhalten und Kritik nicht als Beleidigung, sondern als wohlwollende Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten zu interpretieren ist.

Durch Bilder und Piktogramme gestützte Prävention

Gerade bei fehlenden Sprachkenntnissen kann über Filme, Bilder und Piktogramme viel erreicht werden. Sie können ohne Worte sicherheitsrelevantes Verhalten darstellen und auf Gefahren hinweisen. Ebenso können Bilder und Piktogramme dabei helfen, Unterweisungen oder Betriebsanweisungen verständlicher zu gestalten.

Mehrsprachige Unterweisungsmaterialien

Mehrsprachige Unterweisungsmaterialien, auch in elektronischer Form, sind bei vielen Unfallkassen und Berufsgenossenschaften vorhanden. Wie bei Unterweisungen von deutschen Beschäftigten ist jedoch sicher zu stellen, dass die in anderen Sprachen Geschulten die Unterweisung auch verstanden haben und wissen,

wie sie sie umsetzen können. Allerdings kann es gerade bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit geringer Bildung und Qualifikation durchaus sein, dass Lesekompetenzen kaum entwickelt sind oder nicht gepflegt wurden. Tun, Vormachen und Trainieren ist als Ergänzung häufig einfacher zu verstehen, als das gesprochene Wort und sollte das Aushändigen eines Textes im Idealfall ergänzen.

Personalauswahl

Bereits bei der Einstellung sollte nicht nur die fachliche Qualifikation von Beschäftigten beurteilt werden, sondern auch die Fähigkeit, sich sprachlich zu verständigen. Sollten beispielsweise die Deutschkenntnisse nicht ausreichen, können bereits zu Beginn der Arbeitstätigkeit Maßnahmen vereinbart werden, um Sprachkompetenzen aufzubauen. Alternativ kann die Einstellung an das Erlangen eines bestimmten Sprachniveaus gekoppelt werden.

Aufbau von Peer- oder Patensystemen

Einige Betriebe, bei denen viele Beschäftigte derselben Nationalität angehören, haben gute Erfahrungen mit der Einrichtung von Peersystemen gemacht. Das heißt: Eine Vertretung der Gruppe (auf Englisch „Peer“), die sowohl Deutsch als auch die Herkunftssprache spricht und Ansehen bei den Landsleuten genießt, ist Ansprechperson für alle Fragen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Peers können vieles in der Landessprache einfacher vermitteln und durchsetzen. Neben der Integration und der Orientierung für die Abläufe im Unternehmen, kann der Pate oder die Patin auch im Themenfeld Prävention Vertrauen in das System des Arbeitsschutzes vermitteln und seinen Nutzen verständlich machen. Ein Peersystem sollte ebenfalls Teil eines interkulturellen betrieblichen Gesundheitsmanagements sein. Wichtig ist es jedoch, die Peers regelmäßig zu mischen bzw. zu wechseln, um eventuellen Konflikten vorzubeugen.

Organisationskultur

Je nach eigener Geschichte und Sozialisation unterscheiden sich Gefahrenwissen und Gefahrenempfinden genauso wie der Umgang mit Autorität. Daraus resultierende Konflikte bedeuten nicht Ignoranz oder Unwillen, sie demonstrieren lediglich Anpassungsschwierigkeiten. Für Organisationen ist es daher wichtig – unabhängig von der Herkunft und Hierarchieebene – eine klare Haltung zum Umgang mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu finden, zu vertreten und einzufordern. Das schafft Sicherheit und beugt interkulturellen Konflikten vor.

¹⁰ ILO, 2006

Partizipation

Oft werden Beschäftigte mit Migrationshintergrund nur als „Empfangende“ von Präventionsdienstleistungen gesehen. Letztlich ist es aber sinnvoll, sie aktiv einzubeziehen, da sie gut wissen, was sie brauchen, um sicher arbeiten zu können. Ein regelmäßiger Austausch oder gemeinsames Arbeiten, zum Beispiel in kulturell diversen Teams, können zur gelebten Partizipation und zur Integration beitragen. Zudem kann über eine gezielte Auswahl und Ausbildung von Sicherheitsfachkräften oder Aufsichtspersonen mit Migrationshintergrund nachgedacht werden.

Ausgewählte Angebote der UVT

Im Rahmen Ihrer Präventionsdienstleistungen haben die Unfallversicherungsträger bereits viele Angebote für die Prävention im Kontext von Migration entwickelt. Darunter fallen beispielsweise Beratung, Forschung, Entwicklung, Modellprojekte sowie Information, Kommunikation und Qualifizierung. Diese können bei Bedarf bei den Unfallversicherungsträgern eingesehen und genutzt werden.

Literaturverzeichnis

Boege, K. (2009). Do workers with a migration background need specialized prevention programmes? Tagungsbandbeitrag der 7. International Conference on Occupational Risk Prevention ORP'2009, Santiago de Chile, 24. – 26. November 2009.

▣ **Webseite prevencionintegral**

<https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2009/do-workers-migration-background-need-specialised-prevention-programmes>



Boege, K., & Manz, R. (Eds.). (2007). Traumatische Ereignisse in einer globalisierten Welt: interkulturelle Bewältigungsstrategien, psychologische Erstbetreuung und Therapie. Asanger Verlag.

DGUV. (2022). Arbeitsunfallgeschehen (No. 22405).

▣ **Publikationsdatenbank der DGUV**

<https://publikationen.dguv.de/zahlen-fakten/schwerpunkt-themen/4759/arbeitsunfallgeschehen-2022>



Ennes H, Schrandt P. (2006). Migration und Arbeitssicherheit: Chancen – Herausforderungen – Präventionsansätze. BPUVZ – Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung - Ausgabe 12/2006, S. 569-577.

Oni. (2021). Flüchtlinge sind jetzt Facharbeiter

▣ **Webseite Oni**

<https://www.oni.de/pressemitteilungen/fluechtlinge-sind-jetzt-facharbeiter/>



International Labour Organization. (2006). Multilateral Framework on Labour Migration, Non-binding principles and guidelines for a rights-based approach to labour migration.

▣ **Webseite ILO**

https://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_146243/lang-en/index.htm



Ringelisen, T., & Boege, K. (2009). Interkulturalität im Arbeitsalltag – Ansätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Wirtschaftspsychologie, 3, 14-17.

Statistisches Bundesamt (Destatis). (2023). Heruntergeladen am 23.11.2023

▣ **Webseite destatis**

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_158_125.html



Statistisches Bundesamt (Destatis). (2023). Migration und Integration: Bevölkerung mit Migrationshintergrund.

▣ **Webseite destatis**

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/_publikationen-innen-migrationshintergrund.html



Statistisches Bundesamt (Destatis). (2023). Migrationshintergrund und Wirtschaftszweige.

▣ **Webseite destatis**

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-wirtschaftszweige.html>



Statistisches Bundesamt (Destatis). (2023). Mikrozensus – Bevölkerung nach Migrationshintergrund – Erstergebnisse (2010220227005).

▣ **Datensatz destatis**

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/Downloads-Migration/statistischer-bericht-migrationshintergrund-erst-2010220227005.xlsx?__blob=publicationFile



Weiterführende Literatur

BKK-Bundesverband & Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). (2011). Alle anders – alle gleich – alle gesund im Betrieb: Das Interkulturelle Betriebliche Gesundheitsmanagement. iga – Initiative Gesundheit & Arbeit.

▣ [Download Broschüre](#)

https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Wegweiser/Dokumente/Interkulturelles_Betriebliches_Gesundheitsmanagement_Broschuere_2011.pdf



Staupe et al. (2018). LIA.Fakten, Migration und Arbeitsschutz: Handlungsansätze und Chancen. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrheinwestfale.

▣ [Download LIA.Fakten](#)

https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publicationen/lia_fakten/LIA-fakten_Diversity_2018-06-web.pdf



Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

▣ [Webseite DGUV](#)

<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/migration/index.jsp>



Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). Information „Asylsuchende und Versicherungsschutz“.

▣ [Webseite DGUV](#)

<https://www.dguv.de/fluechtlinge/index.jsp>



Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz (EU-OSHA). (2022). Migrant workers.

▣ [Webseite oshwiki](#)

<https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/migrant-workers>



Initiative Gesundheit & Arbeit (iga), BKK-Bundesverband, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), AOK Bundesverband und Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek). (2012). Gesund arbeiten während des Ramadans Empfehlungen für den Umgang im Betrieb. iag – Initiative Gesundheit & Arbeit.

▣ [Download Broschüre](#)

https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Wegweiser/Dokumente/iga-Broschuere-Ramadan_Arbeiten.pdf



Statistisches Bundesamt (Destatis). (2023). Mikrozensus – Bevölkerung nach Migrationshintergrund – Erstergebnisse (2010220227005).

▣ [Datensatz destatis](#)

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/Downloads-Migration/statistischer-bericht-migrationshintergrund-erst-2010220227005.xlsx?__blob=publicationFile



Seminarangebot

Internationaler Arbeitsschutz
Bildungsangebot



Seminar: 570126

Herausforderung Migration

▶ www.dguv.de/iag · Webcode: d1183575

**Institut für Arbeit und Gesundheit
der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)**

Königsbrücker Landstraße 2
01109 Dresden

www.dguv.de/iag

Ansprechpartnerin des IAG:

Dr. Katrin Boege

Telefon: 030 13001-2112

E-Mail: katrin.boege@dguv.de