



Sicher arbeiten in multikulturellen Teams

Der deutsche Arbeitsmarkt braucht Migration, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Folglich müssen Präventionskonzepte zunehmend Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede berücksichtigen. Eine Umfrage unter Aufsichtspersonen bestätigt die Dringlichkeit, Sicherheitsunterweisungen auf neue Art zu vermitteln.

Im Jahr 2022 hatten laut statistischem Bundesamt 23,8 Millionen Menschen in Deutschland einen Migrationshintergrund. Dies entspricht 28,7 Prozent der Bevölkerung. Aufgrund der weiten Definition ist die Gruppe sehr heterogen. Die Frage, ob zugewanderte Menschen in erhöhtem Maße für Arbeitsunfälle gefährdet sind, lässt sich nicht pauschal beantworten. Vieles deutet darauf hin, dass Bildungsgrad, Sprachkenntnisse und das gelernte Sicherheitsverhalten ausschlaggebend sind.

Bildung, Sprachverständnis und kulturelle Prägung von Bedeutung

Um herauszufinden, wie hoch der Bedarf für Prävention im Kontext von Migration ist, startete das Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) eine Umfrage unter Aufsichtspersonen. Rund 75 Prozent

Umfrage unter Aufsichtspersonen:

(N = 1313, Befragungszeitraum: 23.10. bis 08.12.2023)

Welche Bedeutung hat Migration für die Prävention?



Welchen Handlungsbedarf haben Unternehmen? (TOP 5)



Quelle: IAG/Grafik: DGUV/Elemente: shutterstock.com

von Ihnen finden, Migration ist ein wichtiges Thema für die Prävention. Die größten Herausforderungen sehen sie in Sprachbarrieren und fehlenden Qualifikationen.

„Menschen mit Migrationshintergrund, die einen niedrigen Bildungsgrad haben, nicht gut Deutsch sprechen und keinen Berufsabschluss haben, scheinen stärker gefährdet, einen Arbeitsunfall zu erleiden“, sagt Dr. Stefan Hussy, Hauptgeschäftsführer der DGUV, und ergänzt: „Denn diese Personen werden häufig an Arbeitsorten oder in Branchen mit besonderen Gefährdungen eingesetzt, zum Beispiel im Baugewerbe oder in der Metallindustrie.“ Fehlende Sprachkenntnisse können zudem die Ursache für einen Unfall sein, wenn Unterweisungen nicht oder warnende Zurufe zu spät verstanden werden.

Aber auch kulturelle Unterschiede spielen eine Rolle. So erweisen sich Erfahrungen mit Sicherheit und Gesundheit im Herkunftsland, wo es häufig keine oder veraltete Schutzausrüstungen und Geräte gibt, als prägend für das weitere Berufsleben. Religiöse Traditionen wie das Gebot, während des Ramadans tagsüber nicht zu essen, können die Leistungsfähigkeit einschränken und Arbeitende gefährden.

Unternehmen brauchen neue Unterweisungskonzepte

Rund 82 Prozent der vom IAG befragten Aufsichtspersonen finden, die Unternehmen brauchen Unterweisungskonzepte speziell für Menschen mit Migrationshintergrund. Auch Sprachunterricht (76,6 Prozent) und fachliche Qualifizierungen (63,3 Prozent) werden als wichtig eingestuft. Zudem sollten Führungskräfte für unterschiedliche Kulturen sensibilisiert (57,4 Prozent) und weniger textlastige Präventionsmittel entwickelt werden. Denn fehlen Sprachkenntnisse, kann über Filme, Bilder und Piktogramme auch ohne Worte sicherheitsrelevantes Verhalten dargestellt werden. „Bei Unterweisungen sollten Dinge gezeigt und Abläufe gemeinsam durchgespielt werden. Es muss immer überprüft werden, ob alles verstanden wurde“, so Hussy. „In Unternehmen mit mehreren Menschen aus einem Herkunftsland kann es sinnvoll sein, eine Person aus diesem Kreis mit guten Deutschkenntnissen als Sicherheitsbeauftragte oder Sicherheitsbeauftragten zu benennen. So kann das Wissen auch in der Herkunftssprache weitergeben werden.“

Unterweisung ohne Worte

Die Comifigur „Napo“ zeigt ohne Worte, worauf es bei sicherem und gesundem Arbeiten ankommt.

→ www.tube.dguv.de
→ www.Napofilm.net





NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung

Am 23. Februar hat der Bundestag die Legalisierung von Cannabis beschlossen. Eine hitzige Debatte hat zuvor gezeigt, wie kontrovers dieses Thema diskutiert wird. Nun muss das Gesetz noch den Bundesrat passieren – es bleibt also abzuwarten, wann es in Kraft tritt.

Als gesetzliche Unfallversicherung haben wir uns mit einem Positionspapier aktiv in die Debatte eingebracht, denn ein Aspekt wurde aus meiner Sicht nicht ausreichend hinterfragt: Wie wirkt sich die Legalisierung von Cannabis auf sicheres und gesundes Arbeiten aus? Dazu gibt es nur eine Antwort: Cannabis und andere Drogen haben am Arbeitsplatz nichts zu suchen. Der Arbeitsschutz ist hier sehr klar: Beschäftigte dürfen sich nicht mit Rauschmitteln in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden. Gleichzeitig dürfen Arbeitgebende Beschäftigte nicht arbeiten lassen, wenn sie ihre Arbeit nicht sicher ausführen können. Dafür braucht es für Arbeitgebende verbindliche Kriterien, um den Einfluss von Cannabis auf die Arbeitssicherheit feststellen zu können. Dieses Problem muss gelöst werden!

Dass das geplante Gesetz auch Maßnahmen zu Suchtprävention und Jugendschutz vorsieht, ist zu begrüßen. Null Toleranz im Sinne des Jugendschutzes ist richtig und wichtig. Unternehmen und Bildungseinrichtungen sollten zu Sucht und Drogen informieren, Hilfen anbieten und in Betriebsvereinbarungen regeln, was erlaubt ist und was nicht. Die Unfallkassen und Berufsgenossenschaften beraten dazu.

Stefan Hussy

Ihr
Dr. Stefan Hussy
Hauptgeschäftsführer der DGUV

GVG-Roadmap zur digitalen Transformation des Sozialstaates

Wie kann die Digitalisierung in der sozialen Sicherung beschleunigt werden? Mit dieser Frage hat sich das Forum Digitalisierung der Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung e.V. (GVG) intensiv beschäftigt und eine Roadmap veröffentlicht. „Mit der GVG-Roadmap fordern wir die Politik auf, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen, um die digitale Transformation zu beschleunigen. Damit sollen serviceorientierte digitale Lösungen ermöglicht werden“, erklärt Dr. Edlyn Höller, stellvertretende Hauptgeschäftsführerin der DGUV und Mitglied des Vorstandes und des Präsidiums der GVG.

Dafür sind laut GVG ein Kulturwandel und eine enge Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure notwendig. Die Bedürfnisse der Bürgerinnen und Bürger sollen im Mittelpunkt stehen, Digitalisie-

rungshürden abgebaut werden, digitale Leistungen priorisiert und dessen Vergabeverfahren erleichtert werden. Eine weitere Forderung ist die Reform des Sozialdatenschutzes, insbesondere im Hinblick auf den Einsatz künstlicher Intelligenz.

Die GVG vereint einen Großteil des deutschen Sozial- und Gesundheitswesens, darunter Sozialversicherungsträger, Sozialpartner, Leistungserbringer, Privatunternehmen, Verbände und Kammern. Das GVG-Forum Digitalisierung, das die Roadmap erarbeitet hat, wird geleitet von Bertram Geck, IT-Systemhaus der Bundesagentur für Arbeit, und Tobias Schmitz, Leiter IT und Digitalisierung der DGUV.

→ www.gvg.org > Newsroom > Aktuelles > Digitale Transformation des Sozialstaates beschleunigen

Mehr Aufmerksamkeit – weniger Wegeunfälle

Ablenkung, Übermüdung sowie der Einfluss von Alkohol, Drogen oder Medikamenten beeinträchtigen die Aufmerksamkeit im Straßenverkehr und sind oft die Ursache für Unfälle. Im Jahr 2022 ereigneten sich 290.000 Unfälle mit Personenschaden im Straßenverkehr und 170.000 meldepflichtige Unfälle auf dem Arbeitsweg. Mehr als 7.000 Unfälle mit Personenschaden waren unmittelbar auf Ablenkung zurückzuführen – mehr als 100 Menschen verloren deshalb ihr Leben.

Um über die Auswirkungen von Müdigkeit, Ablenkung und Drogen am Steuer aufzuklären, haben der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) sowie die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen eine Aktion gestartet. Unternehmen, Kom-



Müdigkeit beeinträchtigt die Aufmerksamkeit im Straßenverkehr.

munen und öffentlichen Einrichtungen stehen Filme, Seminarmaterialien und Präsentationen zur Verfügung, um Beschäftigte zu informieren.

→ www.schwerpunktaktion.de

Gut zu wissen!

Ein unachtsamer Moment, eine glatte Stelle – der Weg zur Arbeit birgt so manche Tücken. Gut, dass Wegeunfälle – Unfälle auf dem direkten Hin- oder Rückweg zur Arbeit oder einer Bildungsstätte – versichert sind. Der Versicherungsschutz beginnt mit dem Verlassen der Außentür des Wohngebäudes und endet an der Außentür des Zielortes. Dabei ist nicht der kürzeste, sondern der verkehrsgünstigste Weg maßgeblich. Dies gilt auch für Fahrgemeinschaften und Wege zur Kinderbetreuung, auch dann, wenn aus dem Homeoffice gearbeitet wird.



Gut im Team ankommen – so gelingt die Integration internationaler Fachkräfte

DGUV Kompakt sprach mit **Stephan Köhler**, Experte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), über Herausforderungen bei der interkulturellen Zusammenarbeit am Beispiel der Pflegebranche.



Herr Köhler, das Institut der deutschen Wirtschaft prognostiziert bis 2035 einen Mangel von rund 307.000 Pflegekräften. Wie sehen Sie die aktuelle Situation?

Die Prognose verdeutlicht einen ernstzunehmenden Engpass in der Pflegebranche. Wir sehen einen steigenden Bedarf an Pflegekräften bei gleichzeitigem Fachkräftemangel. Das erfordert innovative Ansätze, um internationale Fachkräfte zu gewinnen und zu integrieren.



Kommunikation ist grundlegend. Sprachliche Barrieren können zu Belastungen führen.

Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Integration?

Interkulturelles Arbeiten bringt verschiedene Herausforderungen mit sich, insbesondere im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Nehmen wir an, es arbeiten in einem Pflegeteam Fachkräfte aus verschiedenen Ländern. Aufgrund kultureller Unterschiede in der Risikowahrnehmung haben möglicherweise nicht alle Teammitglieder die gleiche Einschätzung bezüglich bestimmter Aufgaben und Risiken. Dies könnte zu Missverständnissen führen und im schlimmsten Fall zu unsicheren Arbeitspraktiken. Zudem treffen ausländische Fachkräfte oft auf angespannte Arbeitssituationen, bedingt durch Zeitmangel. Da kommt die Einarbeitung oft zu kurz. Gleichzeitig warten sie meistens auf den Abschluss ihres Anerkennungsverfahrens. In der Pflege bedeutet das, sie werden als Pflegehelferinnen und Pflegehelfer eingesetzt – für Tätigkeiten deutlich unter ihrer Qualifikation. Das kann auf Dauer zu Unzufriedenheit führen.

Wie können Unternehmen und Führungskräfte dem entgegenwirken?

Es ist wichtig, sich bewusst zu machen, was die Integration erschwert. Zudem müssen Unternehmen Strukturen schaffen, um neuen Teammitgliedern, besonders wenn sie aus dem Ausland kommen, eine angemessene Einarbeitungszeit zu ermöglichen. Unternehmen sollten die Mitarbeitenden bei den Anerkennungsverfahren unterstützen. Ergänzend dazu ist es ratsam, ein Training zu durchlaufen, welches für Kulturunterschiede im Kontext der Arbeit sensibilisiert.

Welche Rolle spielt die Sprache in diesem Prozess?

Kommunikation ist grundlegend. Sprachliche Barrieren können zu Belastungen führen, sowohl im Umgang mit Patienten und Patientinnen als auch im Team. Angebote, die helfen die Sprache schneller zu lernen und klare Richtlinien für die Kommunikation im Team sind wichtige Maßnahmen, um Konfliktpotenziale zu reduzieren. Hilfreich ist auch, wenn die Personen, die andere einarbeiten sich bemühen, eine einfache Sprache zu benutzen, Informationen zu wiederholen und nachzufragen, ob alles verstanden wurde.

Das Training „Interkulturelles Team – Pflege“ der BGW zielt darauf ab, kultursensiblen Umgang zu fördern. An wen richtet sich das Programm und was kann man sich darunter vorstellen?

Das Training richtet sich an Einrichtungen in der stationären Krankenpflege sowie der Altenpflege, die gezielt (Pflege-)Fachkräfte im Ausland anwerben und langfristig integrieren wollen. Es beinhaltet ein Vorgespräch mit der Leitung und eine optionale Unterstützung beim Transfer der Trainingsinhalte – auf Wunsch bis hin zu einem umfassenden Integrationskonzept. In drei Modulen sensibilisieren wir Führungskräfte, neue Pflegekräfte und Multiplikatoren dafür, was kultursensibles Arbeiten bedeutet – also welche Auswirkungen kulturelle Unter-

Was neuen Mitarbeitenden hilft:

- Sprachlernangebote
- strukturierte Einarbeitung
- definierter Arbeitsbereich
- kultursensible Führungskräfte
- Unterstützungsangebote zum Anerkennungsverfahren
- feste Ansprechpersonen

schiede auf die Arbeit speziell auch auf den Arbeitsschutz haben können und welche Strukturen und Regeln für einen guten Umgang in den Teams förderlich sind.

Welche Maßnahmen setzen die teilnehmenden Unternehmen um?

Beispielsweise ein systematisches Einarbeitungskonzept mit einem Mentoring, für das zeitliche und personelle Ressourcen bereitgestellt werden oder Sprachkurse, die auch die medizinische Fachsprache vermitteln. Einrichtungen, die ein besonderes Engagement zeigen, können von der BGW eine Auszeichnung als integrationsfreundlicher Betrieb und eine finanzielle Förderung erhalten.

→ www.bgw-online.de/pflege-interkulturell

BGW-Podcast „Herzschlag“ – Folge 7 „Interkulturelle Zusammenarbeit in der Pflege“

Wer ausländische Mitarbeitende integrieren möchte, muss sich gut vorbereiten und strategisch vorgehen. Wie? Darum geht es in der Folge 7 „Interkulturelle Zusammenarbeit in der Pflege“.

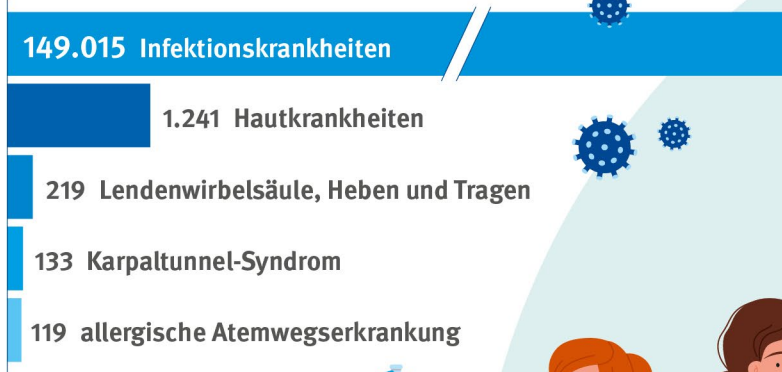


Frauen im Job – typische Berufskrankheiten, häufige Unfallursachen

Welche Berufskrankheiten betreffen Frauen besonders und haben sie genauso viele Unfälle wie Männer? Anlässlich des Internationalen Frauentags betrachten wir die DGUV-Statistik einmal aus der weiblichen Perspektive.

Gewalt am Arbeitsplatz
Bei Frauen steht jeder dreißigste Arbeitsunfall im Zusammenhang mit Gewalt. (Bei Männern jeder neunzigste.)

BERUFSKRANKHEITEN

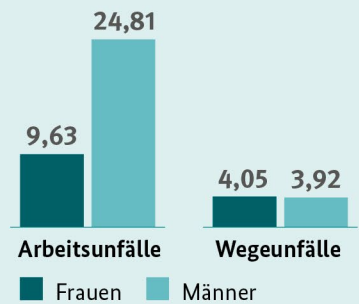


Im Jahr 2022 wurden bei Frauen **151.075** Berufserkrankungen anerkannt. Diese betreffen vor allem **Infektions- und Hautkrankheiten**. Bei Männern spielen auch Hautkrebs, Lärmschwerhörigkeit und asbestbedingte Erkrankungen eine Rolle.



ARBEITS- UND WEGEUNFÄLLE

218.452 Frauen hatten im Jahr 2022 einen meldepflichtigen Arbeitsunfall – deutlich weniger als Männer. Häufige Ursachen waren **Stolpern, Stürzen, Umknicken, Ausrutschen oder der Kontrollverlust über eine Maschine oder einen Gegenstand**. 65 von 423 tödlichen Arbeitsunfällen betrafen Frauen. Auf Wegen von und zur Arbeit verunfallten 85.222 Frauen und verletzten sich so schwer, dass sie 4 oder mehr Tage arbeitsunfähig waren – ungefähr genauso viele wie Männer.



(je 1.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte)

Gemeinsame Vergabe: Sozialversicherer vernetzen sich

Die Leistungen von Cloud Services werden für öffentliche Behörden immer wichtiger. Einige Vorhaben der Digitalisierung wie die Vernetzung oder der Einsatz von künstlicher Intelligenz sind ohne Cloudtechnologie kaum zu erreichen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund), die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) haben nun eine gemeinsame Ausschreibung für einen Multicloudprovider gestartet.

Der Gewinner der Ausschreibung wird als eine Art Vermittler dienen: Einerseits stellt er DRV, BA und DGUV je ein Portal für mindestens fünf Cloud Service Provider zur Verfügung. Andererseits richtet er ein Bestell- und Abrechnungsportal ein. Die Unfallversicherungsträger werden über das Portal der DGUV ebenfalls an der Ausschreibung beteiligt.

Die gemeinsame Vergabe der drei Sozialversicherer ist im öffentlichen Sektor

neu. Verglichen mit bisherigen, nebeneinander verlaufenden Vergaben soll die jetzige Ausschreibung viele Vorteile bringen. Mit dem gemeinschaftlichen Vorgehen wollen die Beteiligten Aufwände verringern und mit einer stärkeren Position gegenüber den Bietenden bessere Konditionen aushandeln. Zudem können Schnittstellen geschaffen und im Idealfall ein gemeinsames Standardverfahren für Vergaben entwickelt werden.

Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Glinkastr. 40, 10117 Berlin; **Herausgeberbeirat:** Dr. Renate Colella (Vorsitz), Prof. Dr. med. Axel Ekkernkamp, Frauke Füsers, Markus Hofmann, Gabriele Pappai, Dr. Udo Schöpf, Karl-Sebastian Schulte, Ilka Wölflle; **Chefredaktion:** Britta Ibal (V.i.S.d.P.), Kathrin Baltscheit; **Redaktion:** Kathrin Baltscheit, Katharina Braun, Katrin Wildt, Sebastian Driever (E-Mail: kompakt@dguv.de); **Verlag:** Content5 AG, Wolfenstraße 22, 81541 München; **Druck:** MedienSchiff Bruno, Moorfleeter Deich 312a | 22113 Hamburg; **Bildquellen Porträts:** S. 2, 3: Jan Röhl/DGUV, Claudia Raabe/BGW; **Verantwortliche Stelle im Sinne der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) für den Versand des Newsletters:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV). Der Zweck der Datenverarbeitung liegt in der Öffentlichkeitsarbeit, der gezielten Kommunikation aktueller Themen aus dem Bereich der gesetzlichen Unfallversicherung. Rechtsgrundlage der Verarbeitung ist unser berechtigtes Interesse im Sinne des Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO oder, sofern Sie ihre Einwilligung in die Datenverarbeitung erteilt haben, Art. 6 Abs. 1 lit. a DSGVO. Sie können sich jederzeit vom Versand des Print-Newsletters und der damit verbundenen Verarbeitung ihrer Daten abmelden, indem Sie der Datenverarbeitung widersprechen. Sollten Sie ihre Einwilligung in die Verarbeitung ihrer Daten erteilt haben, können Sie diese ebenfalls jederzeit widerrufen.
Widerruf/Widerspruch: Sollten Sie sich vom Print-Newsletter abmelden wollen, schreiben Sie bitte eine E-Mail an: kompakt@dguv.de; Weitere Informationen zum Datenschutz, insbesondere zu Ihren Betroffenenrechten, entnehmen Sie bitte der Datenschutzerklärung auf unserer Webseite: www.dguv.de.

