Migration und Gender in der Arbeitswelt

Migration und Gender in der Arbeitswelt

POLITIK MACHTraum GESUNDHEIT GENDER IM FOKUS

Unterbeiträge

1. **Leman Bilgic, *Fiona Niebuhr*, Charité Berlin**
2. Irina Baskow, Charité Berlin
3. Dr. Robert Rath, Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
4. Christoph Benning, Die Autobahn GmbH des Bundes

Moderation: Prof. Völter-Mahlknecht, Charité Berlin

Migration und Gender in der Arbeitswelt

Diversitätsorientierte und Diskriminierungssensible Vorgehensweise im Forschungsfeld Migration und Gesundheit

Referentin: Fiona Niebuhr, B.Sc.

(Vertretung für Leman Bilgic)

Charité Universitätsmedizin Berlin

Institut für Arbeitsmedizin, Leitung: Prof. Völter-Mahlknecht

Diversität in der Forschung

- Diversität bedeutet Vielfalt
- Wichtig für Forschende: Heterogenität der Adressat*innen anerkennen
  → Vielfalt in **allen** Adressatengruppen
- Forschung nicht von oben herab „Top down“
  - Orientierung am Bedarf unserer Adressat*innen
- Diversitätssensible Vorgehensweise in der Forschung
  - Wichtig für den Erkenntnisgewinn
  - Erhebung von Bedarfen
  - Ableitung bedarfsorientierter Maßnahmen
  - Herangehensweise aus forschungsethischer Sicht: Reproduktion von Stereotypen durch diversitätssensible Vorgehensweise aufbrechen

BGM vital: Beispiele für Diversitätssensible Vorgehensweise

- Zusammensetzung des Teams: Perspektivenvielfalt & Interdisziplinarität als wesentliche Faktoren sichern
- Diskriminierungssensibles Vorgehen
  - Sensibler Umgang mit Sprache
  - Selbstbezeichnungen beachten: „Menschen mit Migrationshintergrund“ (MMH) als rein statistische Bezeichnung kritisch reflektieren
- Partizipatives Vorgehen
  - Entscheidungskompetenz für Adressat*innen sicher stellen
  - Ziel: adressatengerechte Maßnahmen entwickeln
  - Neue Erkenntnisse und Perspektiven im Forschungsfeld generieren

Modell der Partizipation

Teilweise Entscheidungskompetenz

- „Top-down“-Entscheidungen vermeiden

Beispiele:

- Adressat*innen sind Mitglieder im wissenschaftlichen Beirat
  - Einflussnahme und teilweise Entscheidungskompetenz
- Einfluss durch Interviews und Fokusgruppen auf Entwicklung der Servicestelle

Abbildung 1: adaptiert nach Wright et al., 2015

Beispiel für Partizipation
Partizipative Entwicklung eines Videos

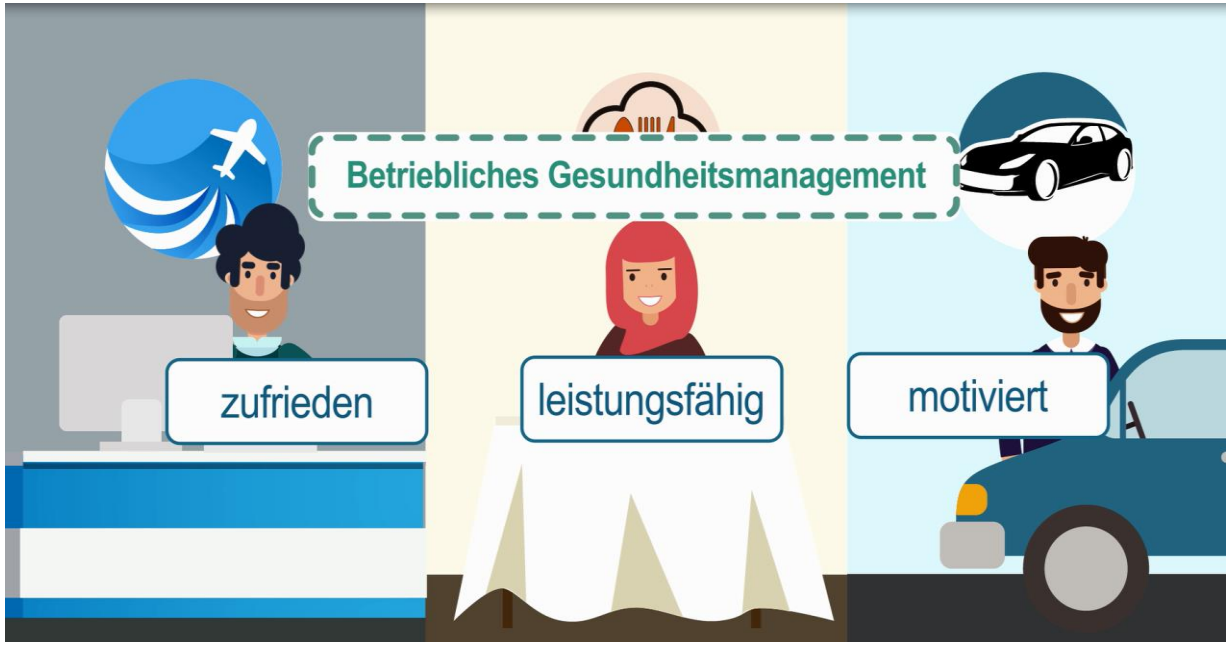


Abbildung 2: Ausschnitt aus Video

- Zu Projektbeginn: Versand von Informationsmaterialien an den Vorstand unseres Unterstützungsvereins Türkisch-Deutsche Unternehmervereinigung e.V. (TDU)
- Feedback: *„Bloß keine Texte. Wir brauchen ein Video für unsere Mitglieder.“*

- Partizipative Entwicklung des Video
  - Feedback-Schleifen zwischen Forschenden und Adressat*innen
- Verwendung des Videos zur Gewinnung der Teilnehmenden für qualitative Datenerhebung
- Analoge Vorgehensweise beim Erstellen der Leitfäden für Interviews

BGM vital: Projektdurchführung

- Spannungsverhältnis zwischen MMH-Kategorisierung und dem Bewusstsein über Gefahren durch Zuschreibungen, Diskriminierung klar kommunizieren
- Transparente Praxis, um die Zusammenarbeit mit unseren Adressat*innen nicht punktuell, sondern langfristig zu pflegen und aufrechtzuerhalten
- Mehrsprachige Angebote
  - im persönlichen Kontakt
  - Informationsmaterialien (Einverständniserklärungen, Fragebögen etc.)
- Zusammenarbeit mit Unterstützungsvereinen: TDU
  - Aufbau von persönlichem Kontakt mit Adressat*innen
  - Vertrauens- u. Beziehungsaufbau

„Lessons learned“

- Partizipation braucht Ressourcen
  - Partizipative Elemente im Projektantrag mitdenken
- Persönlicher Kontakt, persönlicher Kontakt, …
- „Müdigkeit der Teilnahme“ an wissenschaftlichen Studien vermeiden
  - durch hohes Engagement (z. B. Termine direkt im Betrieb)
  - Klare Kommunikation des Nutzens
- Möglichkeiten für Reflektion der Forschenden aktiv nutzen
  - Reflektion unserer Rolle als Forschende
- Transparenz fördert Vertrauen
  - z. B. Leitfaden vor Interview/Fokusgruppendiskussion einsehbar
- Partizipation fördert Vertrauen & Motivation

Literatur

Wright, M., Block, M., & von Unger, H. (2007). Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung. Info_Dienst für Gesundheitsförderung, 7(3), 4-5.

Angaben zum Video: (Abbildung F. 5)
Animation: Naima Alam, Konzept: Naima Alam, Leman Bilgic, Julian Friedrich, Susanne Völter-Mahlknecht

Migration und Gender in der Arbeitswelt

POLITIK MACHTraum GESUNDHEIT GENDER IM FOKUS

Unterbeiträge

1. Leman Bilgic, *Fiona Niebuhr*, Charité Berlin
2. **Irina Baskow, Charité Berlin**
3. Dr. Robert Rath, Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
4. Christoph Benning, Die Autobahn GmbH des Bundes

Moderation: Prof. Völter-Mahlknecht, Charité Berlin

Webbasierte Servicestelle mit diversitätssensibler Handlungshilfe

Verbundforschungsprojekt
Projektzeitraum: November 2018 – Oktober 2022

Referentin: Irina Baskow, M.A., M.Sc. Psych.

Charité Universitätsmedizin Berlin

Institut für Arbeitsmedizin, Leitung: Prof. Völter-Mahlknecht

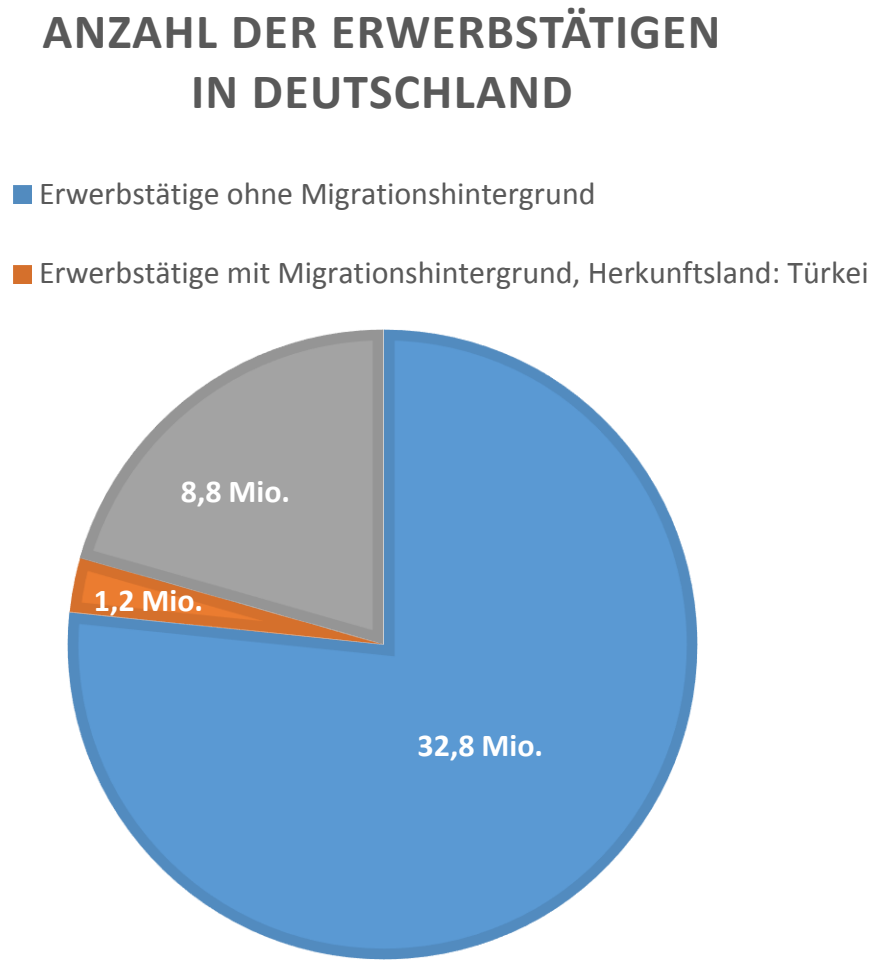
Gliederung

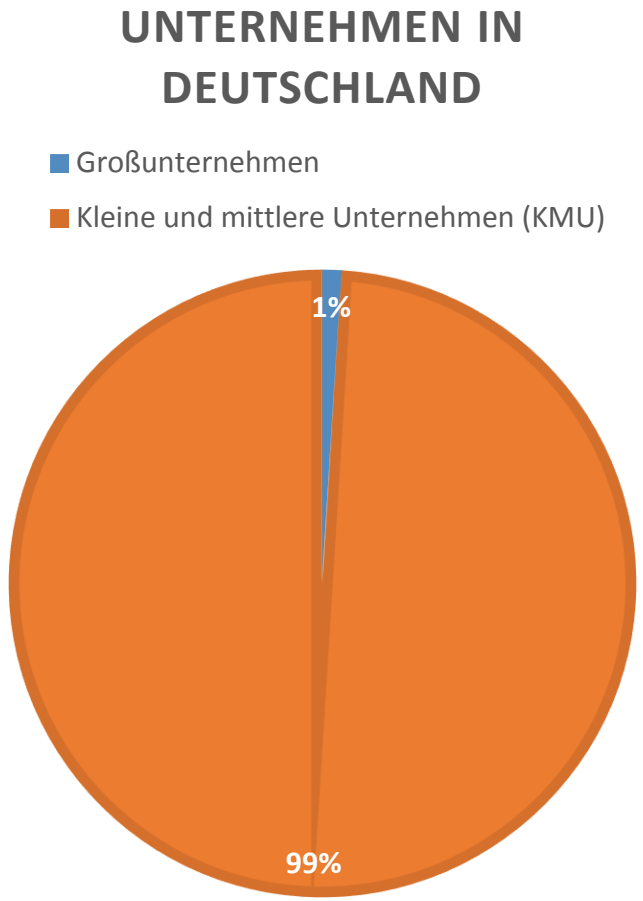
1. Einleitung

2. Methoden

3. Erkenntnisse
   3.1 aus der Literaturrecherche
   3.2 aus der qualitativen Inhaltsanalyse

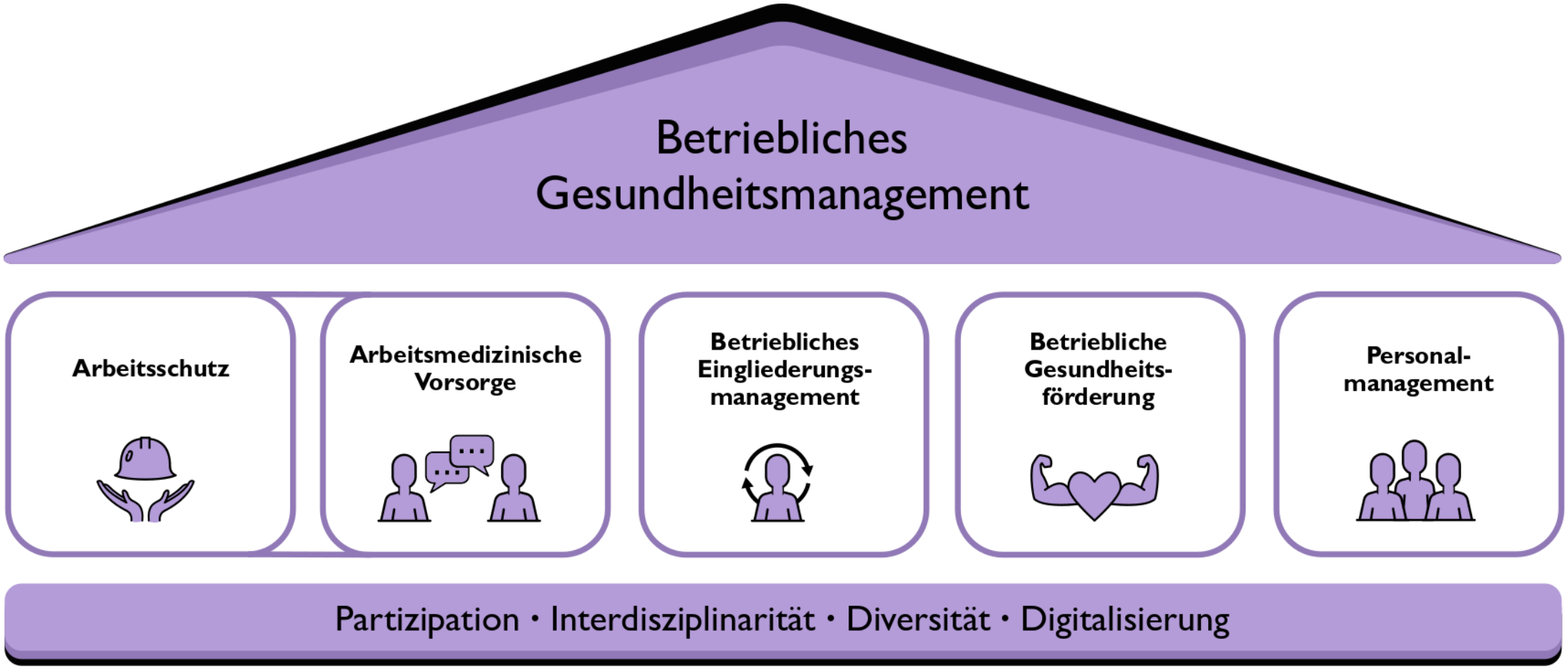
1. Einleitung: Aktuelle Situation





Bisher nur wenig bedarfsorientierte BGM-Angebote für Erwerbstätige mit türkischem Migrationshintergrund

1. Einleitung:
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

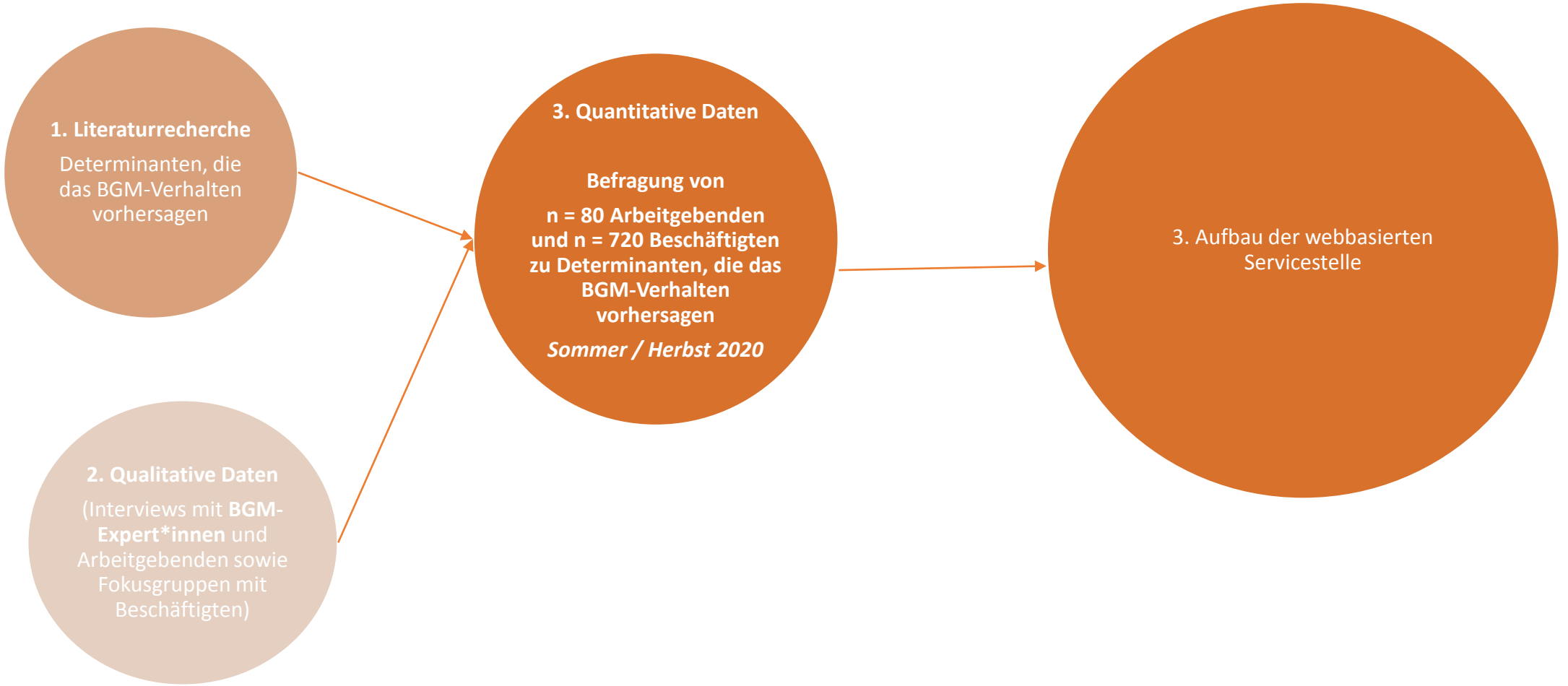


1. Einleitung: Übergreifendes Projektziel

- Wissenschaftlich fundiertes Unterstützungskonzept in Form einer **webbasierten BGM-Servicestelle** für Arbeitgebende und Beschäftigte

Wie sollte eine webbasierte Servicestelle gestaltet werden und was sollte sie beinhalten?

2. Methoden


1. Literaturrecherche
Determinanten, die das BGM-Verhalten vorhersagen
2. Qualitative Daten
(Interviews mit **BGM-Expert*innen** und Arbeitgebenden sowie Fokusgruppen mit Beschäftigten)
3. Quantitative Daten
Befragung von
n = 80 Arbeitgebenden und n = 720 Beschäftigten zu Determinanten, die das BGM-Verhalten vorhersagen
Sommer / Herbst 2020
3. Aufbau der webbasierten Servicestelle

3. Erkenntnisse aus der Literaturrecherch

- Bisher kaum Studien, die Menschen mit (türkischem) Migrationshintergrund adressieren
- In internationalen Studien wird häufig die Unterscheidung zwischen „immigrants“ und „other workers“ getroffen.

- Laut dem Statistischen Bundesamt sind Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur Einwanderer (“immigrants“), sondern auch deren Nachkommen:
  - „Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt, 2018, S. 4).

- Die Gruppe der Menschen mit (türkischem) Migrationshintergrund ist sehr divers!

3.1 Erkenntnisse aus der Literaturrecherche

- Bisher kaum Studien, die Menschen mit (türkischem) Migrationshintergrund adressieren
- In internationale Studien wird häufig die Unterscheidung zwischen „immigrants“ und „other workers“ getroffen.

- Laut dem Statistischen Bundesamt sind Menschen mit Migrationshintergrund nicht nur Einwanderer (“immigrants“), sondern auch deren Nachkommen:
  - „Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (Statistisches Bundesamt, 2018, S. 4).

- Die Gruppe der Menschen mit (türkischem) Migrationshintergrund ist sehr divers!

3.2 Erkenntnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse

1. **Umsetzung von BGM**
   - BGM wird in vielen Betrieben schon umgesetzt, aber nicht immer als solches gelabelt
   - In den besuchten KMU werden vornehmlich Maßnahmen des **Arbeitsschutzes** und des **Personalmanagements** umgesetzt *(Mitarbeitendengespräche)*

2. **Arbeitsatmosphäre** als wichtiger Faktor
   - Für die psychische und physische Gesundheit am Arbeitsplatz
   - Für die Überzeugung, bei gesundheitsrelevanten Themen partizipieren zu können (Ideen einbringen, mitentscheiden)

3.2 Erkenntnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse

3. **Prävention** erfährt generell noch wenig Umsetzung.
   - Zum einen, weil sie nicht als Priorität angesehen wird

     “Die Nachsorge können sie sehr gut, weil dann ist das Messer schon am Hals und sie denken: O.k., jetzt muss ich aber handeln. Aber vieles ist manchmal zu spät. Man sollte schon vorher handeln.” – Interview mit Arbeitgebenden

   - Zum anderen, weil Rahmenbedingungen den KMU wenig Spielraum zur Umsetzung geben
     - Knappere zeitliche und finanzielle Ressourcen

4. **Servicestelle**
   - Eine Servicestelle für BGM wäre erwünscht und nützlich
   - Wunsch nach Möglichkeit zu direktem Kontakt (Anruf oder Besuch)

3.2 Erkenntnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse

5. **Ansprechpartner*innen**

- KMU verfügen durchaus über Ansprechpartner*innen bei Krankenkassen, Berufsgenossenschaften, etc.
- Allerdings ständiger Wechsel der Personen

➢ kontinuierliche Betreuung erwünscht

Literatur

Europäische Union (2003). Von der Kommission angenommene Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen. Amtsblatt der Europäischen Union, L 124, 36–41.

Statistisches Bundesamt (2018a). Kleine und mittlere Unternehmen. Abgerufen von https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/_inhalt.html

Statistisches Bundesamt (2018b). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2017. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Migration und Gender in der Arbeitswelt

Unterbeiträge

1. Leman Bilgic, *Fiona Niebuhr*, Charité Berlin
2. Irina Baskow, Charité Berlin
3. **Dr. Robert Rath, Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin**
4. Christoph Benning, Die Autobahn GmbH des Bundes

Moderation: Prof. Völter-Mahlknecht, Charité Berlin

Gender und Migration in der Arbeitswelt aus der Perspektive der Berliner Arbeitsschutzbehörde LAGetSi

Referent: Dr. Robert Rath

Landesamt für Arbeitsschutz,

Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin

Gender und Migration in der Arbeitswelt aus der Perspektive der Berliner Arbeitsschutzbehörde LAGetSi

Haben Gender- und Migrationsaspekte in der Arbeitswelt einen Einfluss auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit? Neue Arbeitsschutz-Vorschriften für die berufliche Integration von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund. Erkenntnisse des LAGetSi zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei klassischer Erwerbsarbeit und bei Arbeit 4.0. Kann man Gender und Migration in der eigenen Behörde leben und in das Aufsichtshandeln implementieren?

Migration und Gender in der Arbeitswelt

Unterbeiträge

1. Leman Bilgic, *Fiona Niebuhr*, Charité Berlin
2. Irina Baskow, Charité Berlin
3. Dr. Robert Rath, Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit Berlin
4. **Christoph Benning, Die Autobahn GmbH des Bundes**

Moderation: Prof. Völter-Mahlknecht, Charité Berlin

Gender und Arbeitsschutzfilme: Förderung von Chancengleichheit

Referent: Christoph Benning

Die Autobahn GmbH des Bundes

Arbeitsschutzfilm.de - 600 Filme gratis per Mausklick!

Ein Klick auf www.Arbeitsschutzfilm.de führt zu 60 Fachkategorien, die alphabetisch sortiert sind. Darin sind Filme für Auszubildende, zum Infektionsschutz, zur Büroarbeit, zum Brandschutz, zum Außendienst, zur elektrischen Sicherheit ebenso zu finden wie zur Fremdfirmeneinweisung.

Von A bis Z finden sich mittlerweile über 600 Arbeitsschutzfilme online. Auf die Filme kann schnell und kostenlos „a la youtube“ zugegriffen werden.

Berufsgenossenschaftliche Filme zu Themen wie Strom, Büroarbeit, Umgang mit Leitern, Brandschutz, Flurförderzeuge, Gefahrstoffe, Hubarbeitsbühnen, Krane und Instandhaltung gehören zu den meistangeklickten Filmen. Auch kurze und einfach gehaltene Filme wie z.B. „Der Wecker“ oder „Gnu und Krokodil“ sind mehrere 10.000 Mal aufgerufen worden und in der sehr beliebten Kategorie „Humor-Filme“ zu finden.

Auch viele Präventionsfilme der Schweizerischen Unfallversicherungsanstalt (SUVA) genießen in der betrieblichen Schulungspraxis offenbar hohes Ansehen und werden vergleichsweise oft abgespielt.

Arbeitsschutzfilm.de - 600 Filme gratis per Mausklick!

Zunehmend werden auch Filme zur Verkehrssicherheit z.B. zu den Themen Aufmerksamkeit und Ablenkung sowie Einweisen bei der Rückwärtsfahrt bei Schulungen und Unterweisungen eingesetzt.

Bei den Filmen ist eine gendergerechte Gestaltung der Regelfall.

Für Feuerwehrleute und betriebliche Brandschützer ist ein „Schwesterportal“ mit dem Titel www.Brandschutzfilme.de online. Darin stehen über 140 Brandschutz- und Feuerwehrfilme zur Verfügung.

An Arbeitstagen schauen sich täglich zwischen 800 und 1000 Führungskräfte und Arbeitsschutzakteure im Portal nach Arbeitsschutzfilmen um bzw. setzen diese betrieblich ein. Die Nutzung der Portale ist für die User kostenfrei und die ebenfalls kostenlose Registrierung als Mitglied verpflichtet zu nichts. Das Portal Arbeitsschutzfilm.de wurde von der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung als „kommmitmensch“ - Projekt anerkannt. Im Rahmen der kommmitmensch-Kampagne der DGUV fand in 2019 ein groß angelegter Film- und Medienwettbewerb statt. Die besten der ca. 120 Einsendungen wurden in einer eigenen Fachkategorie ins Portal www.arbeitsschutzfilm.de aufgenommen.

Arbeitsschutzfilm.de - 600 Filme gratis per Mausklick!

Zunehmend werden auch Filme zur Verkehrssicherheit z.B. zu den Themen Aufmerksamkeit und Ablenkung sowie Einweisen bei der Rückwärtsfahrt bei Schulungen und Unterweisungen eingesetzt.

Bei den Filmen ist eine gendergerechte Gestaltung der Regelfall.

Für Feuerwehrleute und betriebliche Brandschützer ist ein „Schwesterportal“ mit dem Titel www.Brandschutzfilme.de online. Darin stehen über 140 Brandschutz- und Feuerwehrfilme zur Verfügung.

An Arbeitstagen schauen sich täglich zwischen 800 und 1000 Führungskräfte und Arbeitsschutzakteure im Portal nach Arbeitsschutzfilmen um bzw. setzen diese betrieblich ein. Die Nutzung der Portale ist für die User kostenfrei und die ebenfalls kostenlose Registrierung als Mitglied verpflichtet zu nichts. Das Portal Arbeitsschutzfilm.de wurde von der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung als „kommmitmensch“ - Projekt anerkannt. Im Rahmen der kommmitmensch-Kampagne der DGUV fand in 2019 ein groß angelegter Film- und medienwettbewerb statt. Die besten der ca. 120 Einsendungen wurden in einer eigenen Fachkategorie ins Portal www.arbeitsschutzfilm.de aufgenommen.

Arbeitsschutzfilm.de - 600 Filme gratis per Mausklick!

- Für weitere Hinweise auf gute online verfügbare Filme sind die Berliner Portalbetreiber dankbar.

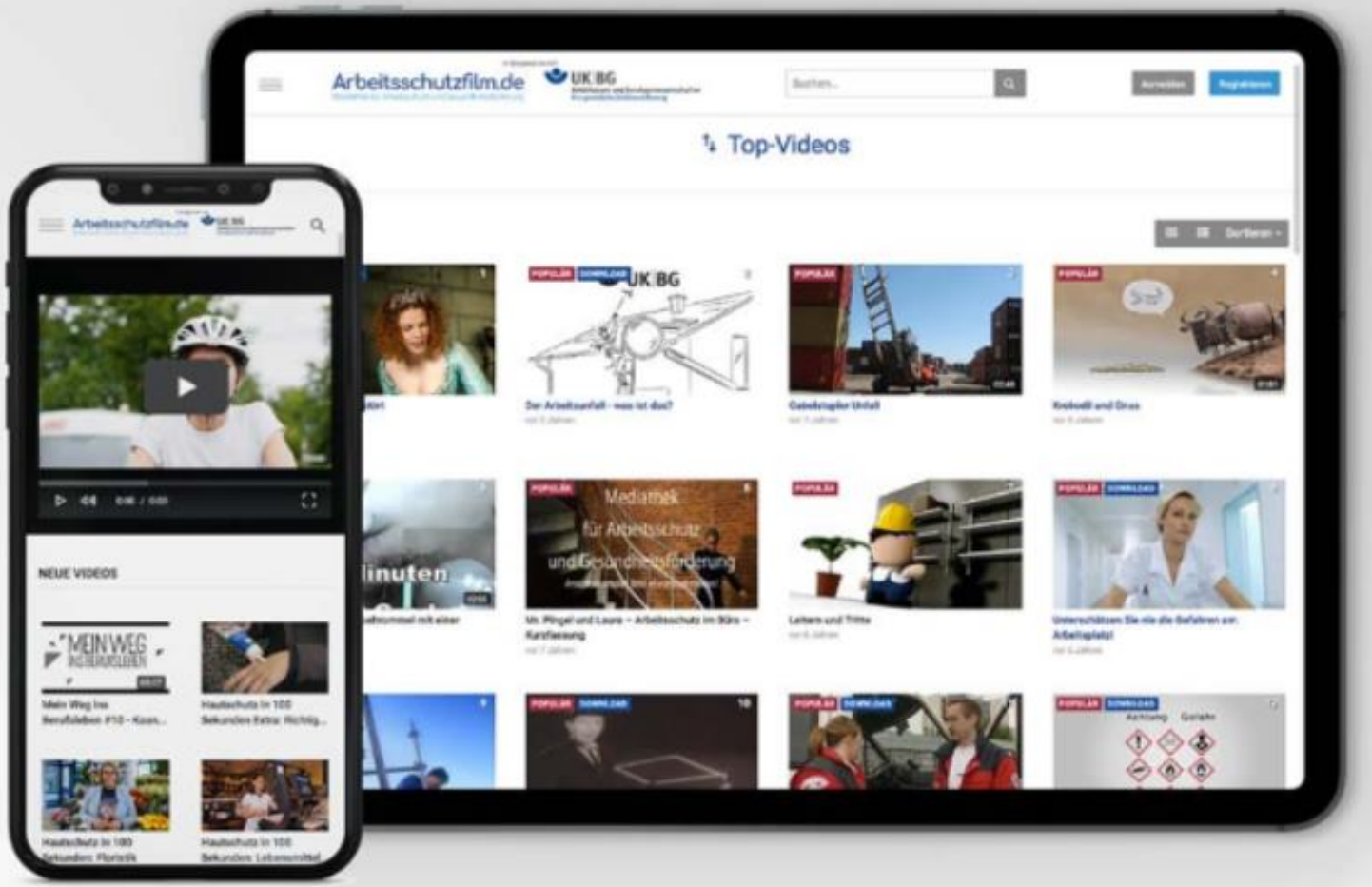
- Sollten Sie Fragen hierzu haben, kontaktieren Sie bitte Herrn Christoph Benning unter der Telefonnummer 0170-3398089 oder per Mail an info@arbeitsschutzfilm.de.

Arbeitsschutzfilm.de

Mediathek für Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

in Kooperation mit

UK|BG
Unfallkassen und Berufsgenossenschaften
Ihre gesetzliche Unfallversicherung



Sicherheitsthemen anschaulich vermitteln

In unserem Portal finden Sie **über 600 Filme** für Unterweisungen zur Arbeitssicherheit:

- Klar strukturiert
- Einfache Anwendung
- Übersichtliche Sortierung der Filme in Fachkategorien
- Schnell und unkompliziert zum Ziel mit der Suchfunktion (Titel, Kategorie & Schlagwort)
- Wertvoller Austausch über den Praxiseinsatz durch Bewertungs- und Kommentarfunktion
- Noch mehr nützliche Funktionen für Mitglieder: z. B. Favoritenliste und Downloads

Starten Sie jetzt!
Arbeitsschutzfilm.de

Dipl.-Ing. Christoph Benning, Rosenheimer Str. 3, 10781 Berlin

Migration und Gender in der Arbeitswelt

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Haben Sie Fragen oder Anmerkungen?

Kontaktieren Sie uns gerne.

Susanne.Voelter-Mahlknecht@charite.de
bgm-vital@charite.de
Irina.Baskow@charite.de
Leman.Bilgic@charite.de
Fiona.Niebuhr@charite.de