

# Migration und Kultur: Qualifizierung für Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte

## Key Facts

- Ein tieferes Verständnis von Migration und kultureller Identität in der Beratung und Überwachung fördert Sicherheit, Gesundheit und Inklusion in Unternehmen
- In einer Studie des Instituts für Arbeit und Gesundheit mit 1.313 Aufsichtspersonen der Unfallversicherungsträger gaben mehr als 35 Prozent der Befragten an, sich als Aufsichtsperson in der Beratung zum Thema „Migration“ eher „nicht sicher“ oder „unsicher“ zu fühlen
- Themenspezifische Qualifizierungsmaßnahmen können dazu beitragen, diese Lücke zu schließen

## Autorin

➔ Dr. Katrin Boege

**Dieser Artikel beleuchtet, wie Migration nach Deutschland die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz in Betrieben beeinflusst. Darüber hinaus wird anhand eines Praxisbeispiels aus dem Bereich Qualifizierung aufgezeigt, wie Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte so geschult werden können, dass ihre Beratungskompetenz in diesem Themenfeld nachhaltig gestärkt wird.**

Laut Mikrozensus lebten im Jahr 2023 rund 83,9 Millionen Menschen in Deutschland.<sup>[1]</sup> Davon hatten etwa 29,7 Prozent, das heißt 24,9 Millionen Menschen, einen Migrationshintergrund. Ungefähr die Hälfte der Menschen mit Migrationshintergrund besaß im Jahr 2023 die deutsche Staatsangehörigkeit. Das sind rund 12,4 Millionen Personen.

Mit 2,9 Millionen Personen stammt die größte Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund aus der Türkei. Sie macht rund 3,5 Prozent der Gesamtbevölkerung aus. An zweiter Stelle stehen Personen mit polnischen Wurzeln (circa 2,2 Millionen), an dritter Stelle stehen Personen aus der Russischen Föderation. Etwa 60 Prozent aller Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland haben Wurzeln in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU) beziehungsweise in einem europäischen Land, das nicht Mitglied der EU ist. Personen aus Syrien und der Ukraine sind mit etwas mehr als einer Million (1,3 beziehungsweise 1,0 Millionen) Menschen in Deutschland vertreten.

Neuzugänge nach Deutschland kamen im Jahr 2023 hauptsächlich aus der Ukraine (121.121), aus Syrien (100.734), der Türkei (87.131), Afghanistan (48.020) und Indien (36.603), wie Abbildung 2 zeigt.<sup>[3]</sup>

Die Neuzuwanderung macht deutlich, dass Menschen aus unterschiedlichen Gründen nach Deutschland kommen. Während die Zuwanderung aus einigen Ländern hauptsächlich auf Flucht vor Kriegen zurückzu-

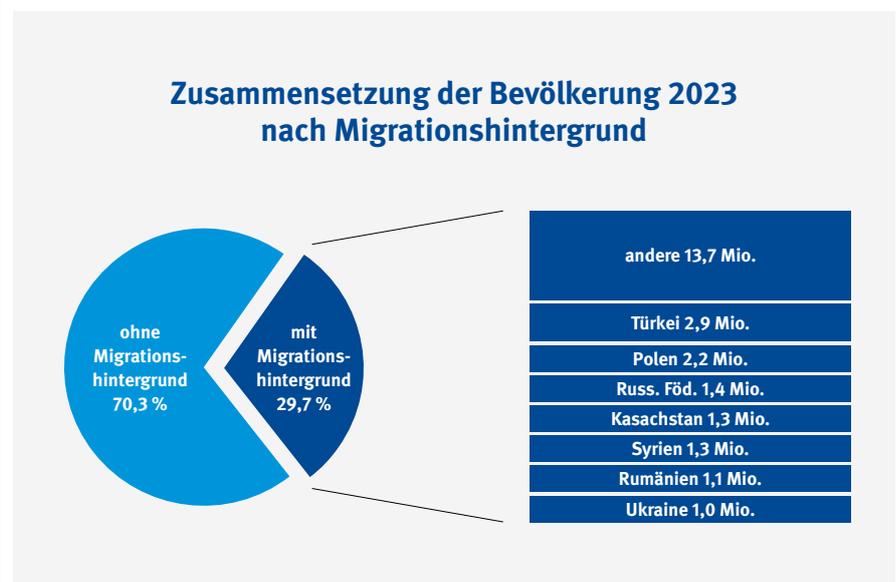


Abbildung 1: Zusammensetzung der Bevölkerung im Jahr 2023 nach Migrationshintergrund

Quelle: Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2024, siehe Fußnote [2] / Grafik: kleonstudio.com

führen ist (Ukraine, Syrien, Afghanistan), dienen andere Zuwanderungen der Familienzusammenführung oder der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. In Abbildung 2 ist zum Beispiel die Zuwanderung aus Indien hauptsächlich auf Fachkräfte im IT-Bereich zurückzuführen.

### Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Die Zuwanderung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland wird mit Blick auf den anhaltenden Fachkräftemangel weiterhin notwendig sein: Eine Studie der Manpower Group<sup>[4]</sup> aus dem Jahr 2025, bei der mehr als 1.000 Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Deutschland befragt wurden, stellte fest, dass drei von vier Arbeitgebenden für das Jahr 2025 angaben, Probleme bei der Einstellung qualifizierten Personals zu haben. Seit 2014 hat sich diese Zahl verdoppelt. Besonders betroffen vom Fachkräftemangel sind die Energie-

branche und das Gesundheitswesen, insbesondere im Bereich der Pflege. Auch im Bereich IT fehlen zunehmend Fachkräfte. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung<sup>[5]</sup> aus dem Jahr 2024 prognostiziert, dass bis zum Jahr 2040 jährlich eine Zuwanderung von etwa 288.000 internationalen Arbeitskräften nötig sein wird, um den Bedarf des zukünftigen Arbeitsmarktes zu decken.

Deshalb werden mittlerweile auch gezielt Arbeitskräfte aus dem Ausland angeworben, insbesondere im Gesundheitsbereich und im Bereich IT. Beispiele aus der Pflege zeigen, dass es gezielter Maßnahmen wie interkultureller Trainings bedarf, damit die angeworbenen Fachkräfte auch dauerhaft in Deutschland bleiben.<sup>[6]</sup> Andere Länder, beispielsweise die USA oder Kanada, sind mittlerweile bei Fachkräften beliebter als Deutschland. Dies hängt unter anderem mit der Unterstützung zusammen, die Angekommene bei der Integration erfahren. Hier wird Deutschland als eher bürokrati-

tisch wahrgenommen.<sup>[7]</sup> Trotzdem ist davon auszugehen, dass die Zahl der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte in den nächsten Jahren eher zunimmt. Aus diesem Grund gewinnen Strategien zur Prävention für Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie zum Umgang mit Migration im beruflichen Umfeld zunehmend an Bedeutung.

### Herausforderungen von Menschen mit Migrationshintergrund

Das Risiko am Arbeitsplatz liegt nicht im Migrationshintergrund selbst begründet, sondern entsteht durch das Zusammenspiel verschiedener Faktoren.<sup>[8]</sup> Zu diesen zählen unter anderem sprachliche Barrieren, kulturelle Unterschiede im Sicherheitsverhalten sowie die Arbeitsbedingungen in der jeweiligen Branche oder am Arbeitsplatz selbst. Auch die persönlichen Voraussetzungen der Zugewanderten spielen eine Rolle.

Quelle: Sachverständigenrat Integration und Migration, 2024 / Grafik: kleonstudio.com



Abbildung 2: Hauptherkunftsländer von ausländischen Zuwanderern und Zuwanderinnen im Jahr 2023



## Neben der Arbeit, die die Betriebe zur Integration der zugewanderten Arbeitskräfte leisten, sind auch die Unfallversicherungsträger gefragt – gerade dann, wenn es um die Beratung der Unternehmen geht.“

Insbesondere sind diejenigen Personen mit Migrationshintergrund gefährdet, die über geringe Deutschkenntnisse, keinen formalen Bildungsabschluss und keine berufliche Qualifikation verfügen.<sup>[9]</sup> Daten des Statistischen Bundesamts (Destatis) zeigen darüber hinaus, dass fehlende Schul- und Berufsabschlüsse in dieser Gruppe häufiger vorkommen als in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.<sup>[10]</sup> Gleichzeitig arbeiten viele dieser Personen in Branchen mit erhöhtem Risiko, etwa im Bauwesen oder der Metallindustrie, wo körperliche Anstrengung und Sicherheitsrisiken zum Arbeitsalltag gehören.

### Sprachkenntnisse als Grundlage für Sicherheit

Ein häufiger Grund für Unfälle am Arbeitsplatz ist der Mangel an ausreichenden Sprachkenntnissen. Werden Sicherheitshinweise oder Warnrufe nicht verstanden, können riskante Situationen entstehen.<sup>[11]</sup> Ein Beispiel verdeutlicht dies: Ein russischer Arbeiter stürzte durch ein Hallendach, weil er die Schulung zum richtigen Anlegen der Schutzausrüstung nicht verstanden hatte. Obwohl er an der Unterweisung teilgenommen hatte, fehlte ihm das nötige Sprachverständnis, um die Ausrüstung ordnungsgemäß zu benutzen. Dies führte zu Verletzungen, die mit korrekt

angewandeter Schutzausrüstung hätten vermieden werden können. Aus diesem Grund ist es wichtig, zugewanderten Beschäftigten frühzeitig Sprachkurse anzubieten und ihre Teilnahme aktiv zu unterstützen. Gute Sprachkenntnisse fördern das Verständnis von Unterweisungen und Zurufen und ermöglichen im Ernstfall eine schnelle Reaktion.

### Kulturelle Unterschiede und Sicherheitsverhalten

Auch kulturelle Prägungen beeinflussen das Verhalten am Arbeitsplatz, insbesondere im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit. So hängt die Bereitschaft, präventive Maßnahmen umzusetzen, oft von individuellen Wertesystemen ab. Menschen mit einem eher fatalistischen Weltbild, die glauben, dass Unfälle unvermeidlich sind, zeigen möglicherweise weniger Engagement beim Tragen von Schutzausrüstung oder beim Befolgen von Sicherheitsvorschriften als diejenigen, deren Weltbild anders geprägt ist.<sup>[12]</sup>

Darüber hinaus spielen Erfahrungen mit Arbeitsschutz im Herkunftsland eine Rolle. In einigen Ländern gibt es wenig Bewusstsein für Sicherheitsstandards, während in anderen die Vorschriften strenger sind als in Deutschland. In diesem Zusammenhang können kulturelle Unterschiede sowohl risikosteigernd als auch sicherheitsfördernd wirken.

Religiöse Traditionen wie das Fasten während des Ramadans können ebenfalls die Leistungsfähigkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz beeinflussen. Vor allem bei körperlich belastenden Tätigkeiten ist es wichtig, diese Aspekte zu berücksichtigen und präventiv auf potenzielle Gefährdungen einzugehen.<sup>[13]</sup>

### Fortbildungsbedarfe von Aufsichtspersonen

Neben der Arbeit, die die Betriebe zur Integration der zugewanderten Arbeitskräfte leisten, sind auch die Unfallversicherungsträger gefragt – gerade dann, wenn es um die Beratung der Unternehmen geht. In

einer Studie des Instituts für Arbeit und Gesundheit der DGUV (IAG) aus dem Jahr 2023, in der 1.313 Aufsichtspersonen und Präventionspersonal mit Kundenkontakt zur Thematik befragt wurden, hielten rund 80 Prozent der Befragten „Migration“ als Präventionsthema für „wichtig“ (47,9 Prozent) beziehungsweise „sehr wichtig“ (31,3 Prozent).<sup>[14]</sup> Etwa 80 Prozent der Befragten sahen ebenfalls einen mittleren (45,8 Prozent) bis hohen (33,8 Prozent) Handlungsbedarf bei den Unfallversicherungsträgern im Themenfeld Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Und obwohl mehr als zwei Drittel (rund 77 Prozent) der Befragten angaben, „viel“ (32,7 Prozent) beziehungsweise „etwas“ (45,1 Prozent) persönliche Erfahrung mit Überwachung und Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund zu haben, fühlte sich mehr als ein Drittel (36,4 Prozent) „gar nicht sicher“ (4,9 Prozent) beziehungsweise „eher nicht sicher“ bei der Beratung und Überwachung zum Thema Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Auf die Frage, was ihnen mehr Sicherheit geben könnte, nannten viele den Wunsch nach Trainings und Weiterbildungen. So wurden „allgemeine Weiterbildung“, „kulturspezifische Fortbildung“, „Fortbildung zu Interkulturalität und Migration“ sowie „sprachliche Weiterbildungen“ gewünscht.

Als konkrete Präventionsmaßnahmen wurden Praxistipps gewünscht, wie man die Unterweisung von Nichtmuttersprachlern und -sprachlerinnen gestalten kann, sowie generelles Informationsmaterial. Auf die Frage, welcher Handlungsbedarf im Bereich von Präventionsmaßnahmen mit Ausrichtung auf Migration bestehe, wurden „Unterweisungskonzepte für Beschäftigte mit Migrationshintergrund“ (81,9 Prozent) sowie „Entwicklung von wenig textlastigen Präventionsmitteln“, wie beispielsweise von Piktogrammen oder audiovisuellen Medien, genannt (56,4 Prozent). Darüber hinaus sahen 29,2 Prozent der Befragten Bedarf an einer Sensibilisierung von Aufsichtspersonen für „Diversität und kulturelle Vielfalt“, rund 25 Prozent wünschten sich „themenspezifische Qualifizierungs-

## “Befragung des IAG ergab: Bei Präventionsfachleuten und Aufsichtspersonen besteht der Wunsch in Fort- und Weiterbildungen mehr über das Thema Migration und Interkulturalität zu erfahren.“

angebote“ zu den Themenfeldern „Migration“ und „kulturelle Unterschiede“.

Demnach besteht der Wunsch bei Präventionsfachleuten und Aufsichtspersonen, in Fort- und Weiterbildungen mehr über das Thema Migration und Interkulturalität zu erfahren, idealerweise gekoppelt mit Ansätzen zur Gestaltung von sprachunabhängigeren Unterweisungskonzepten und Präventionsangeboten, die für Betriebe hilfreich sein könnten.

### Seminar „Herausforderung Migration“

Das IAG hat seit mehreren Jahren ein Trainingsseminar im Angebot, das diese Lücke füllt. Der Bedarf nach Fortbildung und Weiterbildung im Bereich Migration und Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, der in der oben genannten Studie erkennbar war, ist auch in den Anmeldezahlen zum Seminar sichtbar. Waren es vor fünf Jahren noch um die zwölf Teilnehmenden pro Durchgang, so finden sich nun regelmäßig um die 18 Teilnehmenden, Tendenz steigend. Auch wenn viele Inhalte bereits im Seminar vorkamen, hat die Studie dazu beigetragen, bestimmte Themen, zum Beispiel betriebliche Ansätze, noch weiter zu fokussieren.

### Seminarinhalt

Das Seminar bietet Aufsichtspersonen und Präventionspersonal neben Daten zur Migration ein Grundverständnis darüber, wie sich kulturelle Unterschiede auf Sicherheit und Gesundheit auswirken können. Darüber hinaus werden betriebliche Präventionsansätze aus unterschiedlichen Branchen und von verschiedenen Unfallversicherungsträgern vorgestellt. In einem praktischen Teil wird, nach entsprechender Vorarbeit im Seminar, im „Praxisfeld Holz“ eine Unterweisung für migrantische Arbeitnehmende mit wenig Deutschkenntnissen erarbeitet. Joachim Schiefer, Referatsleiter am IAG, der das „Praxisfeld Holz“ während des Seminars betreut, sagt dazu: „Holzbearbeitungsmaschinen sind gefährliche Arbeitsmittel. Bei nicht bestimmungsgemäßer Verwendung können schnell schwere Verletzungen auftreten. Teilnehmende des Seminars werden dafür sensibilisiert, auf welche wichtigen Aspekte man achten sollte, um eine Unterweisung sprach- und kultursensibel, aber dennoch zielführend zu gestalten.“ Diese Erfahrung können sie dann mit in die Betriebe und in den Kundenkontakt nehmen.

### Kultursensible Kommunikation

Eine Besonderheit ist es auch, dass einer der Dozenten des Seminars selbst Migrationserfahrung hat. So können Teilnehmende aus erster Hand erfahren, mit welchen Herausforderungen Menschen konfrontiert sind, die sich in die deutsche Unternehmens- und Arbeitsschutzkultur einarbeiten müssen. Darüber hinaus wird veranschaulicht, wo es sprachliche und kulturelle Barrieren gibt, die von Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind, gar nicht wahrgenommen werden, weil sie Teil der eigenen Normalität sind. „Dieser Perspektivenwechsel, wie unsere Art der Kommunikation – gerade auch im Arbeitsschutz – auf Zugewanderte wirkt, hat schon einen großen Aha-Effekt bei mir ausgelöst“, sagte ein Teilnehmer im Nachgang.

Wie sich kulturelle Unterschiede im Sicherheitsverhalten widerspiegeln können, erklärt Dr. Victor Labra Holzapfel, Experte in interkultureller Kommunikation und Co-Dozent im Seminar: „Nehmen wir das Bei-

spiel direkte und indirekte Kommunikation. In meinem Heimatland Chile – aber das gilt auch für viele andere Länder – werden bestimmte Themen eher zwischen den Zeilen angesprochen. In Deutschland wird direkter kommuniziert. Für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit kann das bedeuten, dass Dinge nicht angesprochen werden, die sicherheitsrelevant sind. Oder dass beim Nichtverstehen einer Unterweisung nicht nachgefragt wird. Für diese kulturellen Prägungen wollen wir im Seminar sensibilisieren und mögliche Lösungen aufzeigen.“

### Präventionsansätze der Unfallversicherungsträger

Ein zentraler Aspekt des Seminars ist der Austausch der Teilnehmenden untereinander. Die Teilnehmenden sind eingeladen, Präventionsansätze und Materialien aus den eigenen Häusern mitzubringen, sofern vorhanden. So hat beispielsweise die Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) bei einem der Seminare die Plattform „Präventionsforum plus“ vorgestellt, auf der qualitätsgesicherte Artikel und Informationen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in viele europäische und außereuropäische Sprachen übersetzt werden können. In einem anderen Seminar hat eine Mitarbeiterin der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe (BGN) das Online-Schulungsprogramm für chinesischsprachige Kleingastronomen und -gastronominnen vorgestellt, und die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) informierte über ihr interkulturelles Trainingsprogramm für angeworbene Pflegekräfte aus den Philippinen.<sup>[15]</sup> Der Praxisaustausch zeigt, welche Präventionskonzepte bereits existieren, und dient auch der Vernetzung der mit dem Thema betrauten



Das Seminar „Herausforderung Migration“ ist über die Webseite des IAG unter der Seminarnummer 570126 buchbar: [➔ www.dguv.de/iag/qualifizierung](http://www.dguv.de/iag/qualifizierung). Das Seminar ist vom Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) mit drei Arbeitsschutzpunkten bewertet.

Akteurinnen und Akteure bei den Unfallversicherungsträgern.

### Beispiele aus Betrieben

Neben Maßnahmen der Unfallversicherungsträger werden zudem ausgewählte Ansätze von Betrieben und erprobte Gestaltungsmerkmale von Präventionsprogrammen für migrantische Arbeitnehmende vorgestellt. Auch wenn jeder Betrieb sein Präventionsprogramm an die Betriebsspezifika anpassen muss, gibt es Gestaltungsmerkmale, die sich für viele Betriebe als hilfreich erwiesen haben. Ein wichtiger Aspekt ist die frühzeitige Sensibilisierung der Stammbesellschaft. So sollten, neben der Einstiegserleichterung für die migrantischen Arbeitnehmenden, diejenigen, die bereits im Unternehmen arbeiten, für die Maßnahme sensibilisiert und gewonnen werden. Ein frühes Einbeziehen der Belegschaft umfasst zum Beispiel die Information über geplante Maßnahmen bei

Teammeetings oder Beschäftigtenversammlungen sowie die Gründe und Ziele für die Maßnahme aktiv zu erklären. Als hilfreich hat sich auch ein Mentor oder eine Mentorin aus der Aufnahmekultur erwiesen, die den „Neuen“ zur Seite steht und ihnen Orientierung bietet. Auch das Einbeziehen in Sportgruppen oder Betriebsfeste kann gezielt geplant werden. Erfolgreiche Maßnahmen in Betrieben sind zum Beispiel das Verwenden von einfacher Sprache<sup>[16]</sup> oder vereinfachte Betriebsanweisungen, am besten in einem Prozess mit den Mitarbeitenden.<sup>[17]</sup>

### Beteiligung ist zentral

Die Beispiele aus den Betrieben und der Unfallversicherungsträger zeigen, dass die Beteiligung der Zugewanderten bereits bei Erstellung von Präventionsansätzen und -materialien sinnvoll ist: So hat beispielsweise die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG) mehrsprachige Erklärvideos für die Saison-

arbeitskräfte erstellt.<sup>[18]</sup> In Vorgesprächen mit den Arbeitskräften vor Ort wurde deutlich, dass diese ein Abfilmen der Maschinen und deren Handhabung an ihren Originalarbeitsplätzen nützlicher fanden als Darstellungen in Form von Comics oder eines Erklärvideos.

### Fazit

Viele Aufsichtspersonen und Präventionsfachkräfte der Unfallversicherungsträger haben Interesse und Bedarf an Weiterbildungen zum Thema Migration und Interkulturalität. Aufgrund der Zuwanderung nach Deutschland und der demografischen Entwicklung wird die Nachfrage nach Präventionsansätzen und Beratung in diesem Bereich eher zunehmen. Schulungen können dazu beitragen, vorhandene Ansätze kennenzulernen, kulturelle Unterschiede zu verstehen und Betriebe entsprechend sicherer zu beraten. ↩

### Fußnoten

[1] Statistisches Bundesamt: Mikrozensus – Bevölkerung nach Migrationshintergrund – Erstergebnisse (2010220227005), [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html) (abgerufen am 07.01.2025).

[2] Bildnachweis: Grafik Zuwanderung: Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2024: Fakten zur Einwanderung in Deutschland – Reihe kurz und bündig; <https://www.svr-migration.de/publikation/fakten-zur-einwanderung-in-deutschland/>, S. 1, (abgerufen am 19.01.2025).

[3] Bildnachweis: Grafik Zuwanderung: Sachverständigenrat für Integration und Migration, 2024: Fakten zur Einwanderung in Deutschland – Reihe kurz und bündig; <https://www.svr-migration.de/publikation/fakten-zur-einwanderung-in-deutschland/>, S. 6, (abgerufen am 19.01.2025).

[4] Manpower: Global Talent Shortage – Umfrage zum Fachkräftemangel, <https://www.manpowergroup.de/de/insights/studien-und-research/studien/2025/01/20/15/32/mpg-studie-fachkraeftemangel-2025> (abgerufen am 19.01.2025).

[5] Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Kubis, A.; Schneider, L.: Zuwanderung und Arbeitsmarkt. Eine Analyse für Deutschland und die Bundesländer, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/zuwanderung-und-arbeitsmarkt> (abgerufen am 16.12.2024).

[6] Köhler, S.: Interkulturelles Training für die erfolgreiche Integration ausländischer Fachkräfte. In: DGUV Forum 9/2023.

[7] Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2023)/ Liebig, T.; Ewald, H. (OECD): Deutschland im internationalen Wettbewerb um Talente: Eine durchwachsende Bilanz, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/deutschland-im-internationalen-wettbewerb-um-talente-eine-durchwachsende-bilanz> (abgerufen am 17.01.2025).

[8] Ringeisen, T.; Boege, K. (2009): Interkulturalität im Arbeitsalltag – Ansätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. In: Wirtschaftspsychologie, 3, S. 14–17.

[9] Boege, K.: 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.–26.11.2009, <https://www.preencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2009/do-workers-migration-background-need-specialised-prevention-programmes> (abgerufen am 13.09.2024).

[10] Statistisches Bundesamt: Bevölkerung nach Migrationsstatus und beruflichem Abschluss 2022, [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/\\_Grafik/\\_Interaktiv/migration-beruflicher-abschluss.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/_Grafik/_Interaktiv/migration-beruflicher-abschluss.html) (abgerufen am 12.01.2025).

[11] Ehnes, H.; Schrandt, P. (2006): Migration und Arbeitssicherheit: Chancen – Herausforderungen – Präventionsansätze. In: BPUVZ – Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung, Ausgabe 12/2006, S. 569–577.

[12] Kouabenan, D. R.: Beliefs and the Perception of Risks and Accidents. In: Risk Analysis, 1998, Vol. 18, Nr. 3, S. 243–252.

[13] Initiative Gesundheit & Arbeit (iga), BKK-Bundesverband, 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, 2012.

[14] Boege, K.; Mai, J.; Wetzstein, A.: Einfluss der Migration auf die Präventionstätigkeit der Unfallversicherungsträger. In: DGUV Forum 7/2024.

[15] BGW (2020): Interkulturelles Team Pflege, <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/sicher-mit-system/gesundheits-managen/das-interkulturelle-team-pflege-49016> (abgerufen am 10.01.2024).

[16] Servicestelle Inklusion im Kulturbereich: Leichte und einfache Sprache, <https://www.inklusion-kultur.de/infoportal/kommunikation-information/leichte-und-einfache-sprache/> (abgerufen am 19.01.2025).

[17] Initiative für Beschäftigung OWL e. V.: Vereinfachung von Betriebsanweisungen, [https://ifb-owl.de/wp-content/uploads/2015/04/VBA\\_Broschuere-VBA.pdf](https://ifb-owl.de/wp-content/uploads/2015/04/VBA_Broschuere-VBA.pdf) (abgerufen am 17.01.2025).

[18] SVLFG (2023): Web-App für Saisonarbeitskräfte, <https://www.svlfg.de/web-app-saisonarbeit> (abgerufen am 10.01.2025).