**Transkript zum Pilot-Podcast zu Diversity**

Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit (SG BFK)

Stand: 27. Dezember 2022

Der Pilot-Podcast zum Thema Diversity - Vielfalt in der Arbeitswelt ist von einer Projektgruppe des Sachgebietes Beschäftigungsfähigkeit des Fachbereichs Gesundheit im Betrieb erstellt worden. Die erste Veröffentlichung auf der internen Info-Plattform für Berufsgenossenschaften und Unfallkassen (UV-Net) erfolgte zum 10. Deutschen Diversity Tag am 31. Mai 2022. Die Sprechenden sind: Tobias Belz (VBG, Leiter des SG BFK), Franka Gerber (UK RLP, Mitglied im SG BFK) und Stephan Köhler (BGW, Mitglied im SG BFK).

Tobias Belz (TB)

Guten Tag, mein Name ist Tobias Belz. Ich arbeite für die VBG und habe die Leitung des Sachgebietes Beschäftigungsfähigkeit seit Ende des Jahres 2014 inne. Sachgebiete sind so eine Art Arbeitskreise, die mit Personen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen besetzt sind. Sie haben die Aufgabe, den Präventionsauftrag der Unfallversicherung zu unterstützen. Das Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit besteht seit dem Jahr 2012. Es ist interdisziplinär besetzt und bearbeitet eine Reihe von Themen. Dazu gehören: das Betriebliche Eingliederungsmanagement - oder auch kurz BEM, alterns- und altersgerechte Präventionskonzepte, Arbeiten im demografischen Wandel, Mobilität und Gesundheit, Arbeitszeitgestaltung und Diversity – Vielfalt in der Arbeitswelt. Heute möchte ich mich mit Franka Gerber und Stephan Köhler über das Thema Vielfalt in der Arbeitswelt - Diversity austauschen. Beide Personen sind Mitglieder der ersten Stunde im Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit. Am besten stellt Ihr Euch selbst einmal kurz vor.

Franka Gerber (FG)

Ja, sehr gerne. Ich bin Franka Gerber und arbeite in der Unfallkasse Rheinland-Pfalz als Präventionsberaterin.

Stephan Köhler (SK)

Hallo auch meinerseits. Mein Name ist Stephan Köhler und ich bin als Referent Produktentwicklung tätig bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege in der Hauptverwaltung in Hamburg.

TB

Liebe Franka, lieber Stephan, ihr habt mir ja eins voraus: ihr wart mit dabei als im Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit entschieden wurde, sich mit dem Thema Vielfalt in der Arbeitswelt – Diversity zu befassen. Schildert doch bitte mal kurz, wie es aus Eurer Sicht dazu kam.

SK

Sehr gerne. Also wir hatten 2014 uns in einem Brainstorming überlegt, welchen Trends im Arbeitsschutz wir uns im Rahmen unserer Arbeit im Sachgebiet dann weitergehend widmen sollten. Und da wurde ganz schnell deutlich, dass Diversity eine immer größere Rolle spielen wird in der Arbeitswelt und wir hatten mit unserem damaligen Schwerpunkt Demografie ja auch bereits einen Vielfalts-Aspekt bearbeitet. Und da war dann die weitergehende Ausrichtung auf Diversity als Ganzes folgerichtig der nächste Schritt.

TB

Ja, und zwischenzeitlich hat das Thema Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit einen enormen Bedeutungszuwachs erfahren. 2016 haben wir ein Fachgespräch zum Thema ausgerichtet und das hat sich an Beschäftigte von Unfallversicherungsträgern gerichtet und hatte rund 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Seitdem haben wir auch mehrere Veröffentlichungen zu Vielfalt in der Arbeitswelt auf den Weg gebracht, eine Orientierungshilfe für Beschäftigte der Unfallversicherung erstellt und nun gibt es auch noch diesen Podcast. Welche Bedeutung hat denn das Thema Vielfalt bei der Unfallkasse Rheinland-Pfalz oder der BGW?

FG

Ja, die Bedeutung wächst kontinuierlich, kann man sagen. Wir haben den Fachkräftemangel, die Arbeitswelt, die wird bunter... Da gibt’s unheimlich viele Themen, die wir aufgreifen, wo wir sensibilisieren, in der Beratung, in der Qualifizierung, aber auch darüber hinaus im Schulbereich zum Beispiel bleibt es ein stetig aktuelles Thema. Seit Jahren qualifizieren wir Lehrkräfte auf dem Weg in den inklusiven Schulsport beispielsweise.

SK

Mmh. Ja und auch in den Mitgliedsbetrieben der BGW nehmen wir diese Veränderungen in der Arbeitswelt natürlich wahr. So werden beispielsweise infolge des von Franka genannten Fachkräftemangels in der Pflege zunehmend Pflegekräfte aus dem Ausland angeworben. Und dies bringt eine ganze Reihe neuer Herausforderungen mit sich, die neuen Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Kulturen mit teils fremden Sprachen sozial und betrieblich zu integrieren. Wie das gelingen kann, haben wir in unserem BGW-Podcast Folge 36 „Das interkulturelle Team“ zusammen mit dem BG Klinikum in Hamburg, wie ich denke, ganz anschaulich dargestellt.

TB

Ja, Franka, Stephan, vielen Dank. Wenn ich das so höre, dann komme ich zu dem Schluss: Vielfalt ist nicht nur sehr relevant, sondern auch in der Unfallversicherung sehr präsent. Und passenderweise auch sehr vielgestaltig.

FG

Auf jeden Fall. Welche Bedeutung hat das Thema Vielfalt denn für die VBG als Deinen Arbeitgeber, Tobias?

TB

Ja, auch die VBG setzt sich natürlich umfassend mit dem Thema Vielfalt auseinander. Das geschieht nicht zuletzt auch mit Blick auf die eigene Organisation. Zum Beispiel hat die VBG auch die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

SK

Hier erhält man auch einen Überblick über diese Dimensionen von Vielfalt.

FG

Das stimmt. Es ist von Anfang an wichtig zu betonen, dass Vielfalt mehr ist als das Auseinandersetzen mit den Einzelaspekten. Vielfalt auf Gleichstellung von Frauen und Männern oder Inklusion von Menschen mit Behinderung zu reduzieren, fasst es einfach zu kurz. Andererseits sind Aspekte wie Geschlecht oder körperliche oder geistige Fähigkeiten natürlich total wichtig, wenn man sich mit Vielfalt in der Arbeitswelt beschäftigt.

SK

Ganz genau. Und auch bei uns bei der BGW spielt natürlich, wie ich eingangs schon kurz erwähnt hatte, das Thema Interkulturalität eine große Rolle. Denn der Mangel an Arbeitskräften in der Pflege ist ja allgemein bekannt. Und dahingehend müssen dann auch Arbeitgebende immer kreativer werden bei der Gewinnung und bei der Bindung von Pflegepersonal. Und aus diesem Grund versuchen auch immer mehr Pflegeeinrichtungen, qualifizierte Pflegefachkräfte im Ausland anzuwerben.

TB

Ich würde gerne nochmal das Modell der Vielfalt in den Fokus rücken. Ich hatte ja schon erwähnt, dass es auf den Internetseiten der Charta der Vielfalt zu finden ist. Allerdings haben wir das Modell im Rahmen unserer Auseinandersetzung mit dem Thema teilweise angepasst und Begrifflichkeiten geändert. Die Grundstruktur allerdings haben wir unverändert gelassen. Das Modell gliedert die Eigenschaften von Persönlichkeiten in drei Dimensionen. Einer inneren mit den sieben Diversity-Kerndimensionen: das sind Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten, ethnische Zugehörigkeit, vererbte äußere Merkmale und soziale Herkunft. Dann einer äußeren und einer Dimension, die ganz außen ist, nämlich der organisationalen Dimension. Alle Dimensionen zusammen umfassen 24 Merkmale. Und von innen nach außen nimmt die Möglichkeit der Einflussnahme auf beziehungsweise die Veränderbarkeit der Merkmale zu.

FG

Genau. Sieht man sich die Merkmale der inneren Vielfaltsdimension an mit den genannten Kerndimensionen, beispielsweise Alter oder Geschlecht, so erscheint es plausibel, dass eine Einflussnahme nicht oder nur sehr schwer möglich ist.

TB

Das Alter beeinflussen zu können, das wär‘ schon toll.

FG

Ja, aber Spaß beiseite. Schaut man sich die äußere Vielfaltsdimension an, dann findet man Merkmale wie den Familienstand, Gewohnheiten…

SK

Aer auch Aspekte, wie Berufserfahrung oder das Freizeitverhalten.

TB

Und wenn man in die äußerste Dimension des Modells der Vielfalt schaut… wie hieß die jetzt nochmal?

FG

Das war die organisationale Dimension.

SK

Dann wiederum findet man Begriffe wie die Funktion beziehungsweise die Einstufung, die Arbeitsinhalte, die Dauer der Zugehörigkeit und den Arbeitsort.

TB

Ich könnte mir vorstellen, wenn man diese Vielfaltsmerkmale so hört: Alter, Geschlecht oder auch Religion und Weltanschauung, dann wird sich der ein oder die andere sicher fragen, warum sich die gesetzliche Unfallversicherung nun um ein derartiges Thema kümmert?

FG

Das ist gut möglich. Wir sollten vielleicht einfach mal ein bisschen näher auf unsere Beweggründe eingehen.

SK

Ganz genau, denn die Bezüge von Vielfalt in der Arbeitswelt und eben Sicherheit und Gesundheit als die klassischen Themen der Unfallversicherung sind im betrieblichen Alltag allgegenwärtig.

TB

An was denkst du denn da als BGW-Beschäftigter, Stephan?

SK

Lass uns da gerne bei meinem eingangsdargestellten Beispiel bleiben. Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind heutzutage nahezu darauf angewiesen, Personal aus anderen Ländern und Kulturkreisen anzuwerben. Und auch für diese Personenkreise gilt es zum Beispiel eine betriebliche Unterweisung sicherzustellen. Ein anderes Beispiel sind die Schnittstellen, wenn Pflegende und zu pflegende Personen aus unterschiedlichen Kulturkreisen stammen. Und das führt mitunter zu Problemen, gerade in der Interaktion und der Kommunikation.

FG

Ja, und wie geht ihr im Hause der BGW damit um?

SK

Insbesondere werben wir hier für eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt auf Ebene der Einrichtungen und Unternehmen. Das ermöglicht es dann auch, passende Maßnahmen abzuleiten, beispielsweise die Vermittlung interkultureller Kompetenz in den Teams. Im Fall der Unterweisung sind diese Maßnahmen schon sehr vielgestaltig und reichen zum Beispiel von der Unterstützung der beschäftigten Personen beim Erwerb der deutschen Sprache, der Unterweisung in der jeweiligen Landessprache oder, fast noch besser sogar, der Nutzung von Medien zur Unterweisung, welche mit wenig oder gar ohne Sprache auskommen.

TB

Mir fallen da zum Beispiel als Unterstützungsmedium der Unfallversicherung die Napo-Filme ein.

SK

Ganz genau, zum Beispiel das.

TB

Franka, und was war für die Unfallkasse Rheinland-Pfalz neben dem von Dir erwähnten Fachkräftemangel noch der Grund dafür, sich mit dem Thema Vielfalt auseinanderzusetzen? Wo seid ihr noch betroffen?

FG

Oh, das ist sehr unterschiedlich. Auch kommunale Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind ja durchaus zunehmend interkulturell aufgestellt. Weiterhin kommen kommunale Angestellte, zum Beispiel im Rahmen der Flüchtlingshilfe, mit dem Thema Interkulturalität in Berührung. Aber nochmal: Vielfalt bedeutet ja nicht nur, dass Personen verschiedener Kulturen aufeinandertreffen. Ich nehme einfach nochmal einen anderen Aspekt aus dem Modell der Vielfalt als Beispiel heraus: Gewohnheiten.

TB

Da bin ich gespannt, welchen Bezug Gewohnheiten zu Sicherheit und Gesundheit von Personen haben, die unter dem Versicherungsschutz der Unfallkasse Rheinland-Pfalz stehen.

FG

Ja, Versicherungsschutz durch meinen Arbeitgeber besteht ja zum Beispiel für Schülerinnen und Schüler beim Schulbesuch.

TB

Ja, aber der Schulbesuch ist ja nicht wirklich 'ne Gewohnheit und wie soll sich der Schulbesuch auf Sicherheit und Gesundheit von Schülerinnen und Schülern auswirken?

SK

Da würde mir spontan der Schulweg selber einfallen. Ich hab‘ da mit meinen Kindern in der Anfangszeit diesen Schulweg immer mal wieder geübt.

FG

Genau, zum Beispiel. Also viele Eltern denken ja, dass sie ihren Kindern etwas Gutes tun, wenn sie diese mit dem Auto bis zur Schule bringen. Allerdings bewegen sich Kinder, die regelmäßig zur Schule gefahren werden, ja nicht nur weniger, es fällt ihnen natürlich auch schwerer, eine eigene Sicherheits- und Gesundheitskompetenz zu entwickeln. Und gerade im Straßenverkehr – das brauch‘ ich ja gar nicht sagen - ist das natürlich von großer Bedeutung und daher auch für uns immer ein Dauerunterstützungsangebot und sowohl bereits für Kitas und für Schulen natürlich auch.

TB

Ok, das versteh‘ ich, das leuchtet mir ein, ja.

FG

Ja und selbst wenn ich an ein Beispiel aus der organisationalen Dimension des Modells der Vielfalt denke, fällt mir auch ein Bezug zu Sicherheit und Gesundheit bei der Unfallkasse Rheinland-Pfalz ein.

SK

Jetzt bin ich gespannt.

FG

Ja, ich denke da gerade an die Dauer der Zugehörigkeit.

TB

So nach dem Motto: Wer länger dabei ist, hat mehr Routine und agiert sicherer?

FG

Auch das ist natürlich eine berechtigte Sichtweise und absolut möglich. Ich hatte allerdings eher Einsatzkräfte im Feuerwehrdienst im Hinterkopf. Hier besteht die Notwendigkeit, die Tauglichkeit für den Feuerwehrdienst aufrecht zu erhalten. Oftmals können hoch belastende Einsatztätigkeiten wie zum Beispiel das Tragen eines Atemschutzes im Brandeinsatz nicht bis an das Ende des Berufslebens ausgeübt werden. Das fällt dann unter den Oberbegriff „Berufe mit begrenzter Tätigkeitsdauer“.

TB

Das heißt, der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss seinen oder ihren Fürsorgepflichten nachkommen und Beschäftigte eventuell von Aufgaben entbinden?

SK

Was nicht wirklich eine richtig schöne Aufgabe ist…

FG

Ja, das stimmt. Im Rahmen der Fürsorgepflicht muss genau auf die Aufgaben geschaut werden. Und ja, wenn die Eignung der Einsatzkraft nachlässt, muss das Spektrum der Aufgabenvielfalt angepasst werden. Vorstellbar sind hier zum Beispiel Aufgaben im Werkstattdienst oder ja, in der Einsatzzentrale.

SK

Und letztlich ist das ein wirklich schöner Brückenschlag zu den Absichten, die wir hinsichtlich Vielfalt in der Arbeitswelt bei uns im Sachgebiet Beschäftigungsfähigkeit verfolgen, Tobias.

FG

Ja und damit letztlich auch mit diesem Podcast.

TB

Ja, stimmt, ihr habt beide Recht, denn wir wollen ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Vielfalt in der Arbeitswelt allgegenwärtig ist, dass immer Risiken, aber auch immer Chancen mit dem Thema verbunden sind und das gerade in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Und insbesondere wollen wir Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ermutigen, sich präventiv und ganzheitlich mit dem Thema Vielfalt in der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Risiken und Missverständnisse, die mit Vielfalt einhergehen können, lassen sich dadurch minimieren und Potenziale, die Vielfalt mit sich bringt, aktiv erschließen.

SK

So frei nach dem Motto „Entdecke die Möglichkeiten“?

FG

Nee, ach, der Slogan ist doch schon vergeben.

TB

Ja, dann haben wir halt den Slogan „Sicher und gesund – mit Vielfalt in der Arbeitswelt“. In diesem Sinne hoffen wir, dass wir Sie für die Zusammenhänge von Vielfalt in der Arbeitswelt und Arbeitsschutz gewinnen konnten und bedanken uns für Ihr Zuhören. Vielen Dank!

SK:

Tschüss!

FG

Tschüss!