

PERSONEN MIT GERINGER LITERALITÄT – EINE BESONDERE PERSONENGRUPPE IM BETRIEBLICHEN ARBEITSSCHUTZ

Wolfgang Jungen-Kalisch ist für die Beratungsgesellschaft tbs berlin GmbH (<https://tbs-berlin.de>) tätig und berät und qualifiziert Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen wie Betriebs- und Personalräte oder Mitarbeitervertretungen, aber auch Führungskräfte in Betrieben und Verwaltungen, vornehmlich in den Regionen Berlin und Brandenburg. Seine Schwerpunkthemen sind Arbeitsschutz, Gefährdungsbeurteilung inklusive psychischer Belastung, betriebliche Gesundheitsförderung sowie betriebliches Eingliederungsmanagement.

Die Lese- und Schreibkompetenzen der Deutsch sprechenden erwachsenen Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren wurden in der zweiten Level-One-Studie von 2018 erfasst. Im Fokus stand dabei das Ausmaß der sogenannten Literalität der Zielgruppe. Nur gering ausgeprägt war diese 2018 bei hochgerechnet 6,2 Millionen Personen in Deutschland (GROTLÜSCHEN et al. 2019). „Geringe Literalität bedeutet, dass eine Person allenfalls bis zur Ebene einfacher Sätze lesen und schreiben kann. Betroffene Personen sind aufgrund ihrer begrenzten schriftsprachlichen Kompetenzen in verschiedenen Lebensbereichen in ihrer selbstständigen Teilhabe eingeschränkt. So

misslingt etwa auch das Lesen einfacher schriftlicher Arbeitsanweisungen“ (GROTLÜSCHEN et al. 2019: 4). Der Hinweis auf Zusammenhänge mit der Arbeitswelt und dem Arbeitsschutz ist deutlich.

Denn ist den Arbeitgebenden, den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Betriebsärzt*innen, aber auch den Beschäftigtenvertretungen in Betrieben oder in Dienststellen nicht hinreichend bekannt, ob Beschäftigte im Arbeitskontext davon betroffen sind, besteht die Gefahr, dass es an der Wahrnehmung möglicher Risiken, an geeigneter betrieblicher Hilfestellung, Unterweisung oder Qualifizierung fehlt.

Als Folge kann das Risiko für Unfälle sowie gesundheitliche Gefährdungen und Beeinträchtigungen für diese Beschäftigten erhöht sein. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Beschäftigte ein Sicherheitsdatenblatt zum Umgang mit gefährlichen Arbeitsstoffen zwar von ihren Vorgesetzten erhalten haben, dieses jedoch nicht hinreichend lesen und verstehen können und durch unsachgemäßes Verhalten auf einer Baustelle so einen Brand (mit-)verursachen, bei dem Personen schwere Verletzungen davontragen (EISENHUTH 2008). Für Arbeitgebende können bei grober Fahrlässigkeit aufgrund unzureichend erfolgter Unterweisung empfindliche Strafen mit hohen Regresszahlungen entstehen (Oberlandesgericht Frankfurt, 9.11.2004, Az. 16 U 112/04).

WESENTLICHE GESETZLICHE ANFORDERUNGEN ZUR BERÜCKSICHTIGUNG DER PERSONENGRUPPE IM ARBEITSSCHUTZ

Im Arbeitsschutz ist die Gefährdungsbeurteilung, sowohl physikalisch-technisch als auch psychisch, nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) das zentrale Instrument, um erforderliche betriebliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu

ermitteln und umzusetzen. Grundsätzlich sind alle Beschäftigten eines Betriebes oder einer Dienststelle in die Gefährdungsbeurteilung einzubeziehen. Ziel ist die Prävention vor Unfällen, gesundheitlichen Gefährdungen und arbeitsbedingten Erkrankungen. Beschäftigte mit geringer Literalität sind dabei explizit durch § 4 ArbSchG erfasst: „Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von allgemeinen Grundsätzen auszugehen: [...] 6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen; 7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen. [...]“

Für einige Personengruppen gelten zudem eigene Gesetze und Mindeststandards, so etwa für Jugendliche das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), für Schwangere und stillende Mütter das Mutterschutzgesetz (MSchG) und für Menschen mit Behinderung oder von Behinderung bedrohte Personen das Sozialgesetzbuch (SGB IX).

Weitere Hinweise enthält die technische Regel für Arbeitsstätten als Verfahrensweisung zur Gefährdungsbeurteilung für Arbeitsstätten (ASR V3). Demnach ist regelmäßig zu

prüfen, ob besondere Personengruppen – und, wenn ja, welche – beschäftigt werden und wie diese bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen sind. Für die sachgerechte Vorbereitung der Gefährdungsbeurteilung gilt: „Es ist zu berücksichtigen, ob in der Arbeitsstätte besondere Personengruppen beschäftigt werden (z. B. Praktikanten, Jugendliche, werdende oder stillende Mütter, Leiharbeitnehmer, Beschäftigte ohne ausreichende Deutschkenntnisse, Menschen mit Behinderungen)“ (ASR V3, 5.1 (5)). Hier könnte (müsste, falls im betrieblichen Kontext zutreffend) also auch stehen: Beschäftigte mit geringer Literalität. Für sie ist der Präventionsbedarf zu analysieren, unter anderem wegen spezieller Risiken bei der Arbeit durch Informationsprobleme, und es sind bei Bedarf Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. All dies ist schriftlich vor Aufnahme der Tätigkeit zu dokumentieren (§ 6 ArbSchG, ASR V3, 5.7).

Maßnahmen sind gemäß § 4 ArbSchG nach dem Grundprinzip der „Gefahrenbekämpfung an der Quelle“, auch „top-Prinzip“ genannt, festzulegen und umzusetzen. Gefährdungen der Gesundheit sind zu vermeiden beziehungsweise so gering wie möglich zu halten. Zuerst

sind verhältnisbezogene (technische, organisatorische) Maßnahmen zu ergreifen, bei verbleibenden Gefährdungen dann auch entsprechende verhaltensbezogene personelle Maßnahmen, etwa in Form der Unterweisung. Unterweisungen sind nach Arbeitsschutzgesetz (§ 12 ArbSchG), Betriebsverfassungsgesetz (§ 81 BetrVG) und Vorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (§ 4 DGUV Vorschrift 1) sowie den Einzelverordnungen im Arbeitsschutz durchzuführen und regelmäßig zu wiederholen.

PERSONEN MIT GERINGER LITERALISIERUNG DIFFERENZIIERT BETRACHTEN

Die Übersetzung von Betriebsanweisungen oder Sicherheitsdatenblättern in die Herkunftssprache der Beschäftigten, verbunden mit einer passenden Unterweisung, wird vermutlich in vielen Fällen helfen, Gefährdungen zu verringern und Unfälle zu verhindern. (Siehe obiges Beispiel; organisatorisch hätte dies vor den Arbeiten erfolgen müssen; technisch wäre der alternative Einsatz weniger gefährlicher Stoffe zu prüfen gewesen). Aber bei Beschäftigten mit geringer Literalität – aufgrund fehlender Grundbildung,

unabhängig von ihrer Herkunftssprache – wären dies wohl keine hinreichenden Präventionsmaßnahmen. Hier erscheinen eher niedrigschwellige, textreduzierte, einfache und durch Bilder visualisierte Informationen und Hinweise erforderlich, kombiniert mit dazu passenden Erläuterungen bei der Unterweisung (z. B. ARBEIT UND LEBEN 2019).

Da im Arbeitsalltag immer mehr Informationen per Laptop, Smartphone, Apps und Portalen auf die Beschäftigten einströmen und von diesen gelesen und verarbeitet werden müssen, steigt die Relevanz des Themas für Personen mit geringer Literalität. So kann elektronische Kommunikation steigende psychische Belastung und Stress mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen mitbedingen. Andererseits können elektronische Formen der Informationsvermittlung (Videos, Webinare) auch hilfreich bei Basis-schulungen und Unterweisungen der Zielgruppe sein.

Das oben genannte Beispiel zeigt, dass für die Gefährdungsbeurteilung eine differenzierte Betrachtung der Personen mit „geringer Literalität“ im Betrieb oder in der Dienststelle erforderlich ist.

So gibt es

1. Personen mit geringer „deutscher Literalität“, die aber in ihrer Herkunftssprache sehr wohl in der Lage sind, anspruchsvolle Texte lesen und schreiben zu können.
2. Beschäftigte mit einer generell geringen Literalität, unabhängig von der Herkunftssprache.

Beide Personengruppen sind im Arbeitsschutz zu berücksichtigen. Für die erste Gruppe bestehen dabei viele Möglichkeiten, unter anderem in Form von Übersetzungshilfen für Sicherheitsdatenblätter oder von Betriebsanweisungen, die bei Unterweisungen des betroffenen Personenkreises genutzt werden können (zu den Anforderungen an Betriebsanweisungen siehe Technische Regel für Gefahrstoffe (TRGS 5555); Hinweise können auch der DIN EN 82079-1 „Erstellen von Gebrauchsanleitungen“ entnommen werden). Inwieweit dies bei der Gefährdungsbeurteilung oder in Unterweisungen in Deutschland für die Zielgruppe berücksichtigt wird, ist unklar. Denn sowohl im letzten Bericht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

(BAuA/BMAS 2018) als auch in der Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (HÄGELE 2018) wird über Personen mit geringer Literalität (bzw. ohne ausreichende Deutschkenntnisse) über deren Berücksichtigung bei der Gefährdungsbeurteilung oder die Qualität ihrer Unterweisung keine nähere Aussage getroffen. Zumindest für die zweite Gruppe der gering literalisierten Personen scheint daher im betrieblichen Arbeitsschutz eher noch „Neuland“ betreten werden zu müssen.

WIE VIELE BESCHÄFTIGTE IN DEUTSCHLAND KÖNNEN BETROFFEN SEIN?

Von den hochgerechnet 6,2 Millionen (GROTLÜSCHEN et al. 2019) gering literalisierten Deutsch sprechenden Erwachsenen waren 52,6 Prozent, also rund 3,3 Millionen, in Deutsch sprechenden familiären Umfeldern aufgewachsen. Bei 47,4 Prozent und damit rund 2,9 Millionen standen demnach andere Herkunftssprachen im Vordergrund. Hervorzuheben ist, dass von diesen wiederum rund 78 Prozent (2,2 Millionen) angaben, in der Lage zu sein, anspruchsvolle Texte zumindest in ihrer Herkunftssprache lesen und schreiben

zu können. Somit sehen sich etwa 0,7 Millionen dazu auch in ihrer Herkunftssprache nicht in der Lage. Zu unterscheiden sind also

a) insgesamt ca. vier Millionen Erwachsene (64 Prozent) mit einer geringeren Lese- und Schreibkompetenz sowie

b) ca. 2,2 Millionen Personen (36 Prozent), bei denen dies in Bezug auf die deutsche Sprache, jedoch nicht für ihre Herkunftssprache gilt.

WIE VIELE PERSONEN FALLEN IN DEN ERFASSUNGSBEREICH DES ARBEITSSCHUTZGESETZES?

2018 waren hochgerechnet zehn Prozent der gering literalisierten Erwachsenen erwerbstätig, ca. 93 Prozent dieser Personen waren Arbeitnehmende (davon 40,1 Prozent Arbeitende, 45,5 Prozent Angestellte, 7,2 Prozent geringfügig Beschäftigte). Daher umfasst der Personenkreis der erwerbstätigen Arbeitnehmenden mit geringer Literalität insgesamt schätzungsweise ca. 0,6 Millionen, zwei Drittel davon aufgrund allgemeiner geringer Literalität und ein Drittel, bei dem dies in Bezug auf die deutsche Sprache, jedoch nicht für die Herkunftssprache gilt. Beide

Gruppen umfassten 2018 hochgerechnet ca. 1,5 Prozent aller Arbeitnehmenden. Der Anteil der Männer ist etwas höher als der der Frauen (GROTLÜSCHEN et al. 2019). Der Anteil der arbeitslosen gering literarisierten Personen ist hoch; diese fallen potenziell in den Erfassungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes.

BERÜCKSICHTIGUNG VON PERSONEN MIT GERINGER LITERALITÄT BEI DER GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

2015 führte in Deutschland nur etwas mehr als die Hälfte der Betriebe eine angemessene Gefährdungsbeurteilung durch, die andere Hälfte entweder nicht angemessen oder gar nicht (BAuA/BMAS 2018: 22): 56 Prozent der Betriebe, die eine Gefährdungsbeurteilung durchführen, berücksichtigten dabei psychische Belastungen nicht (HÄGELE 2019). Zu hoffen bleibt, dass sich der unzureichende Stand der Gefährdungsbeurteilung in Betrieben und Dienststellen verbessert.

Aus den Berichten geht jedoch nicht hervor, inwieweit dabei besondere Personengruppen berücksichtigt wurden. Zu vermuten ist, dass aufgrund gesetzlicher Bestimmungen

vor allem Jugendliche, werdende und stillende Mütter sowie schwerbehinderte Beschäftigte im Vordergrund stehen. Personen mit geringer Literalität tauchen hier nicht auf. Die BAuA weist lediglich auf eine Initiative für einfache und verständliche Betriebsanweisungen in Handwerksbetrieben hin (BAuA/BMAS 2018: 157; H.8.4), wegen des zunehmenden Anteils von Beschäftigten ohne ausreichende Deutschkenntnisse.

Die (Sicherheits-)Unterweisung der Beschäftigten ist ein Eckpfeiler des betrieblichen Arbeitsschutzes. 2015 wurden erfreulicherweise etwas mehr als 90 Prozent der Beschäftigten unterwiesen (HÄGELE 2019: 156). Inwieweit jedoch bei der Unterweisung Personengruppen mit geringer Literalität berücksichtigt und für diese geeignete Unterweisungsunterlagen und Methoden angewendet werden, geht aus den genannten Berichten nicht hervor.

Eine mögliche Hürde der Beachtung wird darin bestehen, dass es für Arbeitgebende in der Praxis eine schwierige Aufgabe sein dürfte, festzustellen, welche Beschäftigten in welcher Weise davon betroffen sind. Mit der betrieblichen Ausbildung betraute Personen werden zwar bei

ihrer Tätigkeit im Kontakt mit Auszubildenden häufiger davon Kenntnis erlangen und geeignete Wege zum Gespräch mit den Betroffenen finden müssen. Gleichzeitig betrifft dieses Thema aber sensible Bereiche der Persönlichkeit, die einen ebenso sensiblen Umgang mit den Betroffenen und eine Vertrauenskultur im Betrieb erfordern. Ist dies nicht ausreichend gegeben oder bestehen Ängste um den Arbeitsplatz, werden Schwächen beim Lesen und Schreiben vermutlich eher verschwiegen oder kaschiert. Betriebliche Vertrauenspersonen sind also erforderlich, denen sich Betroffene anvertrauen können. Wer diese Aufgabe in Betrieb oder Dienststelle übernimmt, könnte auch im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung als eine Maßnahme festgelegt werden. Ansätze und Hinweise, wie Arbeitgebende sich dem Thema nähern können, sind vorhanden (z. B. KOFA 2014; KOFA 2017). Für die nötige Sensibilität und Wertschätzung in der Kommunikation mit Betroffenen zu sorgen und Hilfen wie beispielsweise einfache, verständliche Betriebsanweisungen sowie geeignete Medien zu erstellen und zu vermitteln, sind keine triviale Angelegenheit. Betriebe und Dienststellen sollten daher auf ein erweitertes externes Unterstützungsangebot zugreifen können.

FAZIT

Beschäftigte mit geringer Literalität können in besonderer Weise gesundheitlichen Gefährdungspotenzialen ausgesetzt sein. Diese Personengruppe ist systematisch in den Fokus der Gefährdungsbeurteilung zu stellen. Die Betroffenen sind dabei hinsichtlich ihrer Literalität differenziert zu betrachten. Geeignete Formen der personenbezogenen Information und Unterweisung sollten intensiver evaluiert, entwickelt und verbreitet werden (Analyse, Visualisierungshilfen). Betriebe und Dienststellen sollten bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflichten methodisch, konzeptionell, medial unterstützt, aber auch durch die Ämter für Arbeitsschutz kontrolliert werden.

Da Menschen mit niedrigem Einkommens- und Bildungsniveau häufig ein höheres gesundheitliches Risiko tragen (LAMPERT/HOEBEL/KROLL 2019) sollte alles dafür getan werden, dieses auch mittels der Gefährdungsbeurteilung zu reduzieren.

LITERATUR UND QUELLEN

ARBEIT UND LEBEN (2019): Projekte „BasisKomPlus“ (<https://www.basis-kom.de>) und „eVideo“ (<https://www.lernen-mit-evideo.de/>). ARBEIT UND LEBEN DGB/VHS Berlin-Brandenburg e. V.

BAUA/BMAS (2018): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2017, Unfallverhütungsbericht Arbeit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin. Online unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=13 (Zugriff am 09.12.2019).

EISENHUT, HORST (2008): Fehlende Unterweisung – Arbeitgeber muss Krankheitskosten ersetzen. SIFABOARD, <https://sifaboard.de/thread/2005-fehlende-unterweisung-arbeitgeber-muss-krankheitskosten-ersetzen> (Zugriff am 09.12.2019).

GROTLÜSCHEN, ANKE/BUDDEBERG, KLAUS/DUTZ, GREGOR/HEILMANN, LISANNE/STAMMER, CHRISTOPHER (2019): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Hamburg. Online

unter: <http://blogs.epb.uni-hamburg.de/leo> (Zugriff am 09.12.2019).

HÄGELE, HELMUT (2019): Arbeitsschutz auf dem Prüfstand. Abschlussbericht zur Dachevaluation der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, 2. Strategieperiode. GDA. Online unter: http://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/GDA-Dachevaluation-2019-Abschlussbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Zugriff am 09.12.2019).

KOFA (2014): Handlungsempfehlung Arbeitsplatzbezogene Grundbildung für An- und Ungelernte 2014. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Online unter: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Grundbildung_An-_und_Ungelernte.pdf (Zugriff am 09.12.2019).

KOFA (2017): An- und Ungelernte weiterbilden. Handlungsempfehlung. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Online unter: <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-weiterbilden/an-und-ungelernte-weiterbilden/> (Zugriff am 09.12.2019).

LAMPERT, THOMAS/HOEBEL, JENS/
KROLL LARS ERIC (2019): Soziale
Unterschiede in der Mortalität und
Lebenserwartung in Deutschland:
Aktuelle Situation und Trends. Jour-
nal of Health Monitoring 4 (1). Onli-
neunter DOI 10.25646/5868 (Zugriff
am 09.12.2019).