



Migration und Gesundheit

Faktoren, die einen Einfluss auf die Gesundheit ausüben, sind nicht allein im gesundheitlichen Umfeld im engeren Sinn zu suchen. So bilden etwa Umweltbedingungen, sozioökonomische Ausgangslagen oder Alltagsgewohnheiten grundlegende Rahmenbedingungen für die Gesundheit des Einzelnen.

Der Migrationskontext beeinflusst neben anderen Faktoren die sozioökonomische Ausgangslage von /Migrantinnen und Migranten und übt demzufolge einen Einfluss auf ihren Gesundheitszustand aus.

- Viele Migrantinnen und Migranten sind auf **den unteren Stufen der sozialen Hierarchie** zu finden.
- Damit landen sie häufiger an Arbeitsplätzen mit höherem Berufskrankheiten-, Unfall und Invaliditäts**risiko** (insbesondere für die Sektoren des Baus, der Hotellerie und Gastronomie, in denen grossteils Migranten/innen arbeiten).
- Der Aufenthaltsstatus ist manchmal die Ursache für eine unsichere Aufenthaltssituation. Dies kann sich ebenfalls negativ auf die (psychische) Gesundheit der Migranten und Migrantinnen auswirken.
- Migrantinnen und Migranten schätzen ihren Gesundheitszustand schlechter ein als die autochthone Bevölkerung.
- Diverse Herkunftsgruppen zeigen ein relativ erhöhtes Risiko bezüglich Tabakkonsum, physische Untätigkeit, Ernährung und Übergewicht.
- Diverse Faktoren wie Diskriminierungserfahrungen, sprachliche Schwierigkeiten, oder die Vielfalt von Vorstellungen, was Krankheit oder Sicherheit am Arbeitsplatz anbelangt, betreffen die Migrantinnen und Migranten stärker als die autochthone Bevölkerung. Diese sowie fehlende Kenntnisse von allfälligem Informationsmaterial können das gesundheitliche Risiko am Arbeitsplatz steigern.

Aus diesen Gründen ist es wichtig, dass Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung einer gesellschaftlichen Diversität Rechnung tragen und die unterschiedlichen Lebensgewohnheiten, Verhaltenscodes, Wertesysteme, Religionen etc. berücksichtigen. Zu erwähnen ist ebenfalls, wie wichtig es ist, Informationen breit zu streuen und sicher zu gehen, dass sie aufgenommen werden. Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, welche nur über begrenzte gesundheitliche Kompetenzen und Kenntnisse in der Sprache des Aufnahmelandes verfügen, haben in der Regel Schwierigkeiten, schriftliche oder mündliche Informationen zu verstehen, welche die betriebliche Gesundheitsförderung anbelangen.



Integration am Arbeitsplatz

Der Arbeitsplatz ist ein zentraler Ort für die Eingliederung von Migrantinnen und Migranten. Er nimmt einen vorrangigen Stellenwert ein, wenn es um die Legitimierung des Aufenthalts von Migrantinnen und Migranten im Aufnahmeland geht. Er ist ebenfalls ein wichtiger Antrieb für die Eingliederung: Ein Unternehmen ist nicht nur Standort für Güterproduktion und Dienstleistungen, sondern ebenfalls der Ort, an welchem Migrantinnen und Migranten zwischenmenschliche Beziehungen knüpfen, von welchen einige über das Berufliche hinausreichen, indem sie das soziale Netz bereichern und stärken. Das wiederum hat einen positiven Einfluss auf den psychischen Gesundheitszustand der Betroffenen.

Trotzdem kommt es immer wieder vor, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz diskriminiert werden. Welches auch immer die Form der Diskriminierung sein mag – betreffe sie nun das Salär, die Regelmässigkeit der Überweisungen, die Überstunden, die Anerkennung von Kompetenzen oder die Beförderung – Diskriminierungen rufen bei den betroffenen Personen immer ein Gefühl mangelnder Gerechtigkeit und Zurückweisung hervor. Zudem kann die Zugehörigkeit zu einer minder geschätzten oder ungeliebten Gruppe ein Unwohlsein, wenn nicht gar Leiden auslösen. Dazu zählen auch Scherze, die einen zweifelhaften Beigeschmack haben und entwertende und verallgemeinernde Stereotype, die öfters von einem sehr verletzenden Rassismus geprägt sein kann. All dies kann nicht nur die Ursache für eine anhaltende Frustration sein, welche letztlich die Arbeitsmotivation schwächt und das Unfallrisiko erhöht, sondern auch für eine negative Beeinflussung des psychischen Gesundheitszustandes der Betroffenen.

Um Diskriminierungen zu erfassen und vorzubeugen, ist es wichtig, präventive Massnahmen zu ergreifen. Dazu gehört es, sowohl Prinzipien, die das Zusammenleben im Betrieb regeln, als auch Prinzipien zur Nicht-Diskriminierung am Arbeitsplatz bekannt zu machen. Daneben scheint es evident, dass Spannungen, die innerhalb eines Teams und unter den Arbeitskollegen/innen entstehen, rasch aufgegriffen und angesprochen werden. In einem Arbeitskontext, der von der Diversität unterschiedlicher Herkunftskontexte, Wertsysteme, Lebensstile, Glaubensrichtungen und Wahrnehmungen seiner Mitarbeitenden geprägt ist, ist es folglich sehr sinnvoll, die interkulturelle Kommunikation unter den Mitarbeitenden zu fördern. Das erlaubt letztlich eine effizientere und wirksamere Betriebsführung ebenso wie eine bessere Konfliktprävention am Arbeitsplatz.

Mehr Informationen

Bundesamt für Gesundheit (BAG) (2001). *Strategie "Migration und Gesundheit". Phase II: 2008-2013* Bern: Bundesamt für Gesundheit.

Alexis Gabadinho, Wanner Philippe et Janine Dahinden (2007). *La santé des populations migrantes en Suisse : une analyse des données du GMM*. Neuchâtel : SFM

Achermann, Christin und Milena Chimienti, in Zusammenarbeit mit Fabienne Stants (2006). *Migration, Prekarität und Gesundheit*. Neuchâtel: SFM.

Efionayi-Mäder Denise und Milena Chimienti (2003). „Migration und Gesundheit: eine sozialpolitische Orientierung“. *Sozialalmanach* 5: 155-172.

Molinaro, Remo (1994). « Missbrauchen Ausländer die Unfallversicherung der Schweiz(er)? *Medizinische Mitteilungen*, (67): 12-17.

Kaya, Bülent in Zusammenarbeit mit Denise Efionayi-Mäder (2007). *Grundlagendokument "Migration und Gesundheit" Entwicklung von Grundlagen zur Berücksichtigung der Migrationsdimension in der Prävention und Gesundheitsförderung*. Bern: Gesundheitsförderung Schweiz und Bundesamt für Gesundheit.

Dahinden, Janine et al. (2004). *Integration am Arbeitsplatz in der Schweiz : Probleme und Massnahmen, Ergebnisse einer Aktionsforschung*. Neuchâtel: SFM

Monika Eicke et Bettina Zeugin (2007). *Zur Bedeutung transkultureller Kompetenzen in einer Gesellschaft der Diversität*. Diskussionspapier. Caritas Schweiz <http://www.caritas.ch/gesundheit>

Kaya, Bülent, Martina Kamm et Alexis Gabadinho (2007). *Ressources du personnel migrant : quelle importance dans le domaine de la santé?* Neuchâtel: SFM.

Nützliche Adressen

Bundesamt für Gesundheit BAG

Sektion Chancengleichheit
info@bag.admin.ch
www.bag.admin.ch/

Informationsplattform zu Gesundheitsthemen für Migrantinnen und Migranten

www.migesplus.ch

Radix

Gesundheitsförderung
info-zh@radix.ch
www.radix.ch

Caritas Fachstelle Gesundheit und Integration

gesundheit@sg.caritas.ch
www.caritas.ch/gesundheit

KMU-vital

Programm für gesunde Betriebe
www.kmu-vital.ch

Gesundheitsförderung Schweiz und Quint-essenz

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.quint-essenz.ch

Forum für die Integration der Migrantinnen und Migranten

Gewerkschaft UNIA

Abteilung Migration
migration@unia.ch
www.unia.ch

INTERPRET

Schweizerische Interessengemeinschaft für Interkulturelles Übersetzen und Vermitteln
www.inter-pret.ch