

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 21.2.2007
SEK(2007) 216

ARBEITSDOKUMENT DER KOMMISSIONSDIENSTSTELLEN

Begleitdokument zur

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE
PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS
UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern:
Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
2007-2012**

Zusammenfassung der Folgenabschätzung

{KOM(2007) 62 endgültig}
{SEK(2007) 214}
{SEK(2007) 215}

1. Einführung

Die vorliegende Folgenabschätzung ist ein Begleitdokument zur Mitteilung über eine Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012. Sie stützt sich auf Eurostat-Daten, auf Daten von Arbeitskräfteerhebungen und europäischen Erhebungen über Arbeitsbedingungen, auf nationale und internationale Studien und auf die Ergebnisse der Bewertung der Gemeinschaftsstrategie für den Zeitraum 2002-2006. Die Folgenabschätzung für die neue Gemeinschaftsstrategie ist schwierig, denn die Mehrzahl der konkreten Maßnahmen sind nachgeschaltet. Das vorliegende Dokument wird deshalb im Wesentlichen die der neuen Gemeinschaftsstrategie zugrunde liegenden Überlegungen erläutern und die allgemeinen Auswirkungen abschätzen, mit denen bei einer angemessenen Umsetzung durch alle Stakeholder auf verschiedenen Ebenen zu rechnen ist.

2. Problemstellung

2.1. Problemausmaß – wirtschaftliche und soziale Aspekte

Viele Arbeitskräfte in der EU sind unterschiedlichen Risiken am Arbeitsplatz ausgesetzt: chemischen, biologischen und physikalischen Einwirkungen, schwierigen ergonomischen Bedingungen, einem komplexen Mix von Unfallgefahren und Sicherheitsrisiken sowie verschiedenen psychosozialen Risikofaktoren. Zwar waren im von der vorausgegangenen Gemeinschaftsstrategie (OSH) abgedeckten Zeitraum in der EU signifikante Fortschritte in der Arbeitsschutzperformance zu verzeichnen, doch sind die Verbesserungsmöglichkeiten bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind weiterhin eine erhebliche Belastung unter sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten, und eine Anhebung der Arbeitsschutzstandards birgt erhebliche Vorteile nicht nur für die Arbeitgeber, sondern auch für den Einzelnen und die Gesellschaft insgesamt.

Welche Tragweite das Problem hat, ist aus der Zahl der Arbeitsunfälle abzulesen: jährlich ereignen sich in der EU mehr als 4 Millionen derartiger Unfälle. Bezieht man die Unfälle ein, die keine Abwesenheit oder eine bis zu dreitägige Abwesenheit vom Arbeitsplatz zur Folge haben, so erhöht sich die Gesamtzahl auf geschätzt mehr als 6 Millionen. Im Jahr 2004 waren etwa 4 400 tödliche Arbeitsunfälle zu beklagen.

Die Folgen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sind vielfältig und komplex. Da Arbeitsumgebungsfaktoren für etwa ein Drittel der krankheitsbedingten Abwesenheiten verantwortlich sind, besteht ein erhebliches Potenzial, durch Verbesserung der Arbeitsumgebung die Zahl der krankheitsbedingten Abwesenheiten zu vermindern.

Die Gesamtkosten der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten teilen sich nicht gleichgewichtig auf die verschiedenen Akteure auf. Für die Arbeitsunfallopfer bedeutet Abwesenheit vom Arbeitsplatz geringeres Einkommen, insbesondere bei längerer Abwesenheit. Für das Jahr 2000 wurden für die EU-15 der Einkommensverlust auf 1,18 Milliarden € und die sonstigen Kosten, z. B. die nichterstatteten Kosten von Krankenversorgung und Rehabilitation, auf 0,18 Milliarden € geschätzt¹.

¹ Statistische Analyse der sozioökonomischen Kosten von Arbeitsunfällen in der Europäischen Union, Eurostat.

Für die Arbeitgeber fallen Kosten an für Krankengeld, Produktivitätsverlust und Ersetzung abwesender Arbeitskräfte. Diese Kosten können die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens schwächen. Die wirtschaftliche Belastung durch Unfälle und Krankheiten geht über die Kosten der Fehlzeiten hinaus. Nur ein geringer Teil der unfalls- oder krankheitsbedingten Kosten sind durch eine Versicherung abgedeckt. Das Verhältnis zwischen der gezahlten Versicherungsprämie und den unversicherten Verlusten liegt im Bereich 1:8 bis 1:36². Dies wird als Eisbergeffekt bezeichnet, d. h. die Mehrheit der Verluste ist unversichert und verborgen.

Eine besonders starke Belastung sind die Unfallkosten für die kleinen und mittleren Unternehmen: 82% der Arbeitsunfälle und 90% der tödlichen Arbeitsunfälle ereignen sich in solchen Unternehmen³. Die Auswirkungen sind schwerwiegender als für Großunternehmen, denn Arbeitskräfte in Schlüsselpositionen sind nicht leicht zu ersetzen und kurzfristige Arbeitsunterbrechungen können zum Verlust von Kunden und wichtigen Verträgen führen.

Ein Teil der Kostenlast, wie etwa die Kosten der Krankenversorgung und der Rehabilitation sowie die Sozialversicherungsleistungen an Unfallopfer, wird von der Gesamtgesellschaft getragen. Die Gesamtkosten von Arbeitsunfällen für die EU-Wirtschaft für das letzte Jahr, für das detaillierte Informationen verfügbar sind (2000), werden auf rund 55 Milliarden € geschätzt, was 0,64% des BIP für die EU-15 im Jahr 2000 entspricht⁴. Diese Zahl betrifft ausschließlich Arbeitsunfälle; andere arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme sind nicht eingeschlossen. Einschlägigen Erhebungen zufolge verursachen derartige Gesundheitsprobleme sogar noch größere Verluste an Arbeitszeit und noch höhere Krankheitskosten. Makroökonomisch gesehen liegen die durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verursachten Kosten in der EU-15 im Bereich 2,6% bis 3,8% des Bruttoinlandprodukts (BIP). Glaubt man den Schätzwerten in einigen der einschlägigen Studien, so sind die Kosten arbeitsbedingter Krankheiten pro Arbeitskraft mindestens dreimal so hoch wie die Präventionskosten⁵.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen ziehen auch eine Vielzahl **sozialer** Konsequenzen nach sich. Unfallbedingte Verletzungen und arbeitsbedingte Erkrankungen können zu vorübergehender oder dauernder Arbeitsunfähigkeit führen. Dem Ad-hoc-Modul 1999 der Arbeitskräfteerhebung (AKE) zufolge können etwa 5% der Arbeitsunfallopfer nach der Genesung nicht auf denselben Arbeitsplatz zurückkehren. Beschränkte Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt oft die berufliche Einsatzfähigkeit, und psychologische und behaviorale Reaktionen führen oft zu sozialer Ausgrenzung, was sich wiederum auf vielen Ebenen auswirkt und die Kosten für die sozialen Versicherungssysteme weiter erhöht. Weiterhin ist zu bedenken, dass für einige Bevölkerungsgruppen – z. B. Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverhältnissen, Zuwanderer, behinderte Menschen sowie jüngere und ältere Arbeitskräfte – ein vergleichsweise höheres Risiko der Belastung durch schlechte gesundheitliche und sicherheitliche Arbeitsbedingungen besteht.

² http://www.hse.gov.uk/costs/costs_overview/costs_overview.asp.

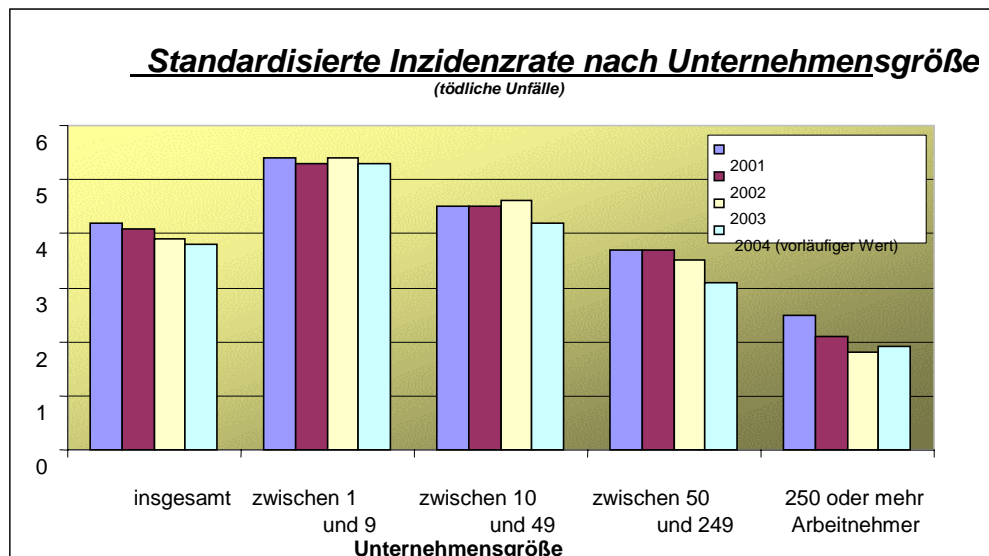
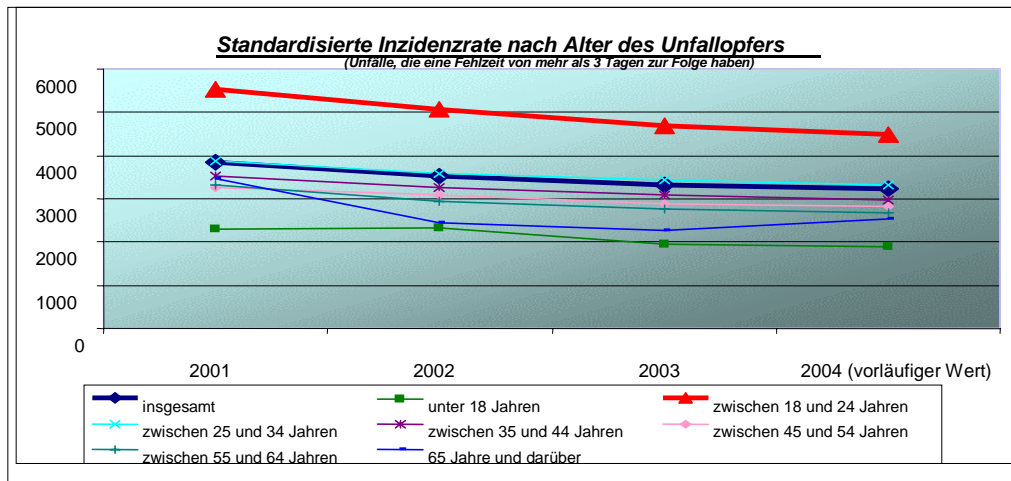
³ <http://sme.osha.europa.eu/>.

⁴ Statistische Analyse der sozioökonomischen Kosten von Arbeitsunfällen in der Europäischen Union, Eurostat.

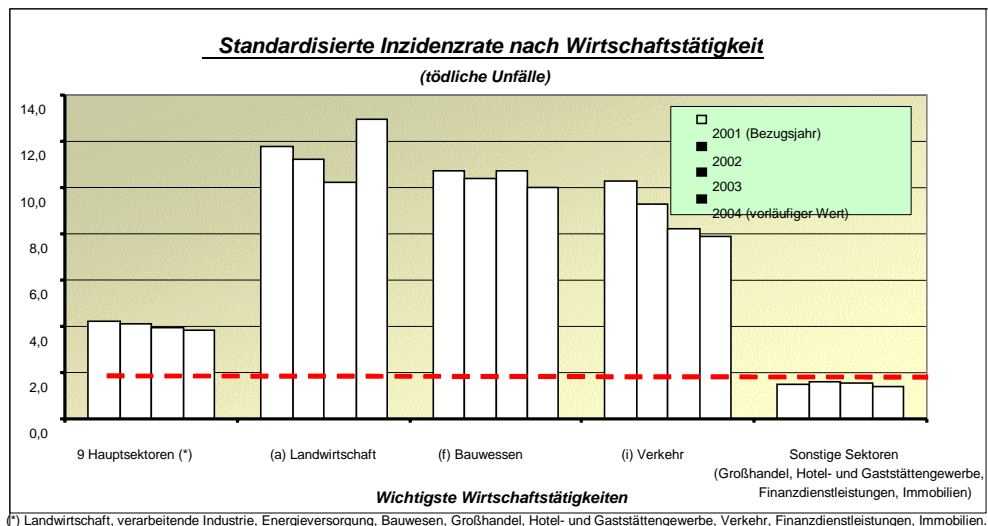
⁵ Die Kosten schlechter Arbeitsbedingungen, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.

2.2. Welche Risiken bestehen in der aktuellen Situation?

Zwei Entwicklungstrends wurden als Hauptrisiken in der aktuellen Situation ausgemacht. Der erste hat mit der Tatsache zu tun, dass die Verminderung der berufsbedingten Risiken sich nicht gleichmäßig auf die verschiedenen Kategorien verteilt. Bestimmte Kategorien von Arbeitskräften, z. B. jüngere Arbeitskräfte, sind vergleichsweise hohen berufsbedingten Risiken ausgesetzt, und bestimmte Unternehmenskategorien, z. B. KMU, sind besonders stark von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten betroffen; und in bestimmten Industriesektoren ist die Inzidenzrate von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten weiterhin vergleichsweise hoch⁶.



⁶ In der Berechnung der standardisierten Inzidenzrate wird jeder Industriesektor auf nationaler Ebene genauso gewichtet wie auf EU-Ebene. Umfassende Informationen zur Methodik finden sich in der ESAW-Methodik (Methodik der europäischen Statistik über Arbeitsunfälle) 2001.



Quelle: Eurostat

Der zweite Entwicklungstrend hat zu tun mit dem sich wandelnden Charakter der berufsbedingten Risiken im Kontext des zunehmenden Innovationstempos und der Veränderungen des Arbeitslebens.

Was den Grad der Umsetzung der gemeinschaftlichen Arbeitsschutzrechtsvorschriften angeht, so bestehen weiterhin signifikante Unterschiede zwischen Mitgliedstaaten. Mängel in der Zielsetzung und in der Überwachung der Fortschritte in der Realisierung politischer Ziele sind in zahlreichen Mitgliedstaaten als Schwachpunkte ausgemacht worden.

2.3. Was würde geschehen, wenn man von einem Szenario „keinen Änderung der Politik“ ausginge?

Wenn der Status quo fortbesteht und man die bestehenden Herausforderungen weitgehend ignoriert, so könnte die Reaktion auf die neuen Risikotrends – sowohl im Bereich allgemeinpolitische Maßnahmen als auch im Bereich gezielte Prävention – sich als unzureichend erweisen. Es wäre dann mit einer Stagnation oder im schlimmsten Fall mit einer Zunahme der Inzidenzraten bei Arbeitsunfällen zu rechnen (vor allem in Hochrisikosektoren wie Bauwesen, Landwirtschaft, Verkehr und Gesundheits- und Sozialdienstleistungen), d. h. man würde die Chance vergeben, die soziale und wirtschaftliche Belastung durch Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in der EU zu vermindern.

Ein Weiterbestehen der Unterschiede in der praktischen Umsetzung der aus den EU-Richtlinien abzuleitenden Mindestanforderungen in der Europäischen Union würde die Schaffung gleicher Voraussetzungen für die EU-Wirtschaft vereiteln und könnte dazu führen, dass man niedrige Arbeitsschutzstandards als Wettbewerbsvorteil zu nutzen versucht.

2.4. Welches sind die treibenden Kräfte?

Eine der Hauptzielrichtungen der Lissabon-Strategie – die Anhebung von Beschäftigung und Produktivität durch Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit – setzt voraus, dass alle Akteure sich verstärkt um eine Verbesserung der Arbeitsschutzleistung in der EU bemühen. Der Beitrag des Arbeitsschutzes zur Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität durch Verminderung der Kosten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und durch Stärkung der

Motivation der Arbeitskräfte kann gar nicht hoch genug bewertet werden. Berufsbedingte Risikofaktoren sind verantwortlich für 8,8% der globalen Mortalitätsbelastung und 8,1% der globalen DALY⁷ (verursacht durch unbeabsichtigte Verletzungen)⁸. Die Belastung durch Berufskrankheiten ist enorm und die Ursachen sind vielfältig und komplex. Das Ausmaß des Problems verlangt nach einem integrierten, koordinierten strategischen Ansatz und einer gemeinsamen Entwicklung nationaler Politikmaßnahmen durch die wichtigsten Stakeholder in der Europäischen Union.

3. Was soll die Politik hauptsächlich bewirken?

Ziel der neuen Gemeinschaftsstrategie ist es weiterhin, alle Akteure in die moderne und effiziente Gestaltung des Arbeitsschutzes in Europa in dem Bemühen einzubeziehen, die Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu vermindern und Beschäftigungsfähigkeit und Wirtschaftstätigkeit zu fördern. Im Wesentlichen angestrebt wird also eine kontinuierliche, nachhaltige und alle Bereiche gleichermaßen abdeckende Verringerung der Häufigkeit von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in der EU, und zwar durch folgende Maßnahmen:

- Die Entwicklung und Umsetzung in sich schlüssiger nationaler Strategien fördern.
- Das gesetzliche Regelwerk an die sich verändernden Bedingungen in der Arbeitswelt anpassen.
- Das Engagement und die Motivation der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer stärken.
- Die demografische Entwicklung in das Konzept „Gesundheit am Arbeitsplatz“ einbeziehen.
- Die Fortschrittsüberwachung verbessern.

Gesamtziel ist eine Absenkung der Inzidenzraten von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in der EU um 25% im Zeitraum 2007-2012.

4. Welches sind die wesentlichen politischen Optionen zur Realisierung der Ziele?

Um die Kultur der Risikoverhütung zu stärken und die strategischen Ziele zu realisieren, muss eine Vielzahl von Politikinstrumenten sinnvoll kombiniert werden: Gesetzgebung, sozialer Dialog, innovative Maßnahmen und Best Practice, soziale Verantwortung der Unternehmen, wirtschaftliche Anreize und Mainstreaming. Die neue Gemeinschaftsstrategie erfordert die Einbeziehung der Akteure auf allen Ebenen: europäisch, national, lokal und betrieblich. In der Entwicklung ihrer nationalen Strategie sollten die Mitgliedstaaten Ziele und Schwerpunkte für die nationalen Maßnahmen setzen und geeignete Politikinstrumente wählen, gestützt auf eine gründliche multidimensionale Analyse unter Berücksichtigung sozialer, wirtschaftlicher und umwelttechnischer Faktoren.

⁷ DALY (Disability Adjusted Life Years = um Behinderungen bereinigte Lebensjahre). Auf eine Krankheit bezogen, bezeichnet DALY die Summe der durch vorzeitige Mortalität in der Bevölkerung verlorenen potenziellen Lebensjahre und die durch eine arbeitsunfallbedingte Behinderung verlorenen Arbeitsjahre.

⁸ „Moving Knowledge of Global Burden into Preventive Action“, Gerry J.M. Eijkemans, Jukka Takala, American Journal of Industrial Medicine.

Da umfassende gemeinschaftliche Rechtsvorschriften bereits bestehen, werden die Aktivitäten auf Gemeinschaftsebene im Wesentlichen darauf abzielen, bestehende gesetzliche Regelungen zu aktualisieren und zu vereinfachen, ohne die gegenwärtigen Schutzstandards abzusenken. Begleitet werden sollte dies von Bemühungen der Mitgliedstaaten, auch die eigenen Arbeitsschutzgesetze zu vereinfachen. Um die praktische Umsetzung der Rechtsvorschriften zu erleichtern, wird die Kommission weiterhin nicht-verbindliche Leitlinien aufstellen. Sie wird die Zusammenarbeit im Bereich Durchsetzung verstärken mit Hilfe des Ausschusses hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (Senior Labour Inspectors Committee = SLIC), der den Austausch von Good Practice und den Erfahrungsaustausch fortsetzen und sich intensiver damit befassen wird, für die verschiedenen Mitgliedstaaten bestehende Probleme der praktischen Umsetzung zu ermitteln.

Um Arbeitgeber wie Arbeitnehmer stärker zu motivieren, gilt es vor allem, Verhaltensänderungen bewirkende Maßnahmen zu entwickeln, d. h. den Arbeitsschutz in die Aus- und Weiterbildung zu integrieren. Dabei sollten die KMU gezielt unterstützt werden. Weiterhin ist es erforderlich, den Informationsstand und die Sensibilisierung durch Weitergabe von Best Practice an den Arbeitsplätzen zu verbessern.

Ein neuer Ansatz im Bereich „Gesundheit am Arbeitsplatz“ im Kontext der demografischen Entwicklungen sollte darin bestehen, durch gezielte Maßnahmen den besonderen Bedürfnissen bestimmter Kategorien von Arbeitskräften gerecht zu werden. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, durch entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen die Wiedereingliederung behinderter Menschen in den Arbeitsmarkt zu fördern, das Arbeitsleistungsprofil sowohl der älteren als auch der jungen Arbeitskräfte besser zu nutzen und den besonderen Bedürfnissen zugewanderter Arbeitskräfte gerecht zu werden.

5. Auswirkungen der Strategie

5.1. Wirtschaftliche Auswirkungen

Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Strategie sollten hauptsächlich darin bestehen, dass die direkten und indirekten Kosten von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen abgesenkt werden, und zwar für die betroffenen Arbeitskräfte und deren Familien, für die Arbeitgeber und die Gesamtgesellschaft.

Mit der Strategie und den sie ausmachenden politischen Maßnahmen werden keine neuen spezifischen Arbeitsschutzanforderungen eingeführt, d. h. es entstehen keine zusätzlichen Befolgungskosten für die Unternehmen. Empfohlen wird vielmehr eine bessere Umsetzung und Durchsetzung bestehender Rechtsvorschriften. Die Umsetzung der in den EU-Richtlinien enthaltenen Mindestanforderungen in ganz Europa wird gleiche Voraussetzungen für alle schaffen und verhindern, dass man niedrige Arbeitsschutzstandards als Wettbewerbsvorteil zu nutzen versucht.

Wie die Maßnahmen sich im Einzelnen auswirken, ist schwer zu bewerten, denn mehrheitlich werden sie in nachgeschalteten Bereichen durchgeführt und sind abhängig von der Mitwirkung von Stakeholdern auf verschiedenen Ebenen. Legt man zugrunde, dass die Strategie im Wesentlichen auf eine Absenkung der Inzidenzrate von Arbeitsunfällen um 25% abzielt, werden die angestrebten wirtschaftlichen Auswirkungen hauptsächlich darin bestehen, die Gesamtkosten von Arbeitsunfällen, Abwesenheiten und Krankheitsbelastung (Behandlungs- und Krankenhauskosten) zu vermindern. Wenn dies gelänge, könnte vermieden werden, dass weiterhin mehr als 137,5 Millionen Arbeitstage durch Arbeitsunfälle

und Berufskrankheiten verloren gehen. Eine Verringerung der Fehlzeiten ist gleichbedeutend mit einer Verringerung der Kosten für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Versicherer. Dies hat unmittelbar Auswirkungen auf die nationalen Volkswirtschaften, denn es senkt die Aufwendungen für ärztliche Versorgung und die Sozialversicherungsleistungen und vermindert die durch Verlust an Arbeitskraft bedingten Outputeinbußen.

Eine Gegenüberstellung der geschätzten Kosten arbeitsbedingter Krankheiten und der Präventionskosten enthüllt, welches enormes Einsparungspotenzial mit positiven wirtschaftlichen Auswirkungen eine gute Arbeitsschutzprävention birgt. Einigen einschlägigen Studien zufolge sind die geschätzten Kosten einer arbeitsbedingten Erkrankung pro Arbeitskraft mindestens dreimal so hoch zu veranschlagen wie die Präventionskosten. Ein guter Arbeitsschutz bringt darüber hinaus zahlreiche betriebstechnische Vorteile. Eine gute Sicherheitskultur fördert die Moral der Belegschaft und bindet sie an das Unternehmen. Sie fördert auch das Image und die Beziehungen zu Geschäftspartnern.

5.2. Soziale Auswirkungen

Unter sozialen Aspekten sensibilisiert die Strategie die Arbeitnehmer und Arbeitgeber besser für die bestehenden Risiken, denn sie leitet einen Lernprozess ein und sie verbessert die Problemwahrnehmung und die Methoden der Problembekämpfung. Das sich daraus ergebende bessere Verständnis der Arbeitsschutzfunktion und stärkere Engagement von Arbeitnehmern und Arbeitgebern wird es möglich machen, im Arbeitsschutz über die bloße Gesetzesbefolgung hinauszugehen und neue Chancen zu eröffnen für größere Arbeitszufriedenheit und besseres Wohlbefinden bei der Arbeit.

Die wesentlichen sozialen Auswirkungen der Strategie in den Bereichen Beschäftigung und soziale Integration für unterschiedliche Gruppen von Arbeitskräften:

- Behinderte Menschen: Ein gut konzipierter Arbeitsschutz könnte Unfallopfern und chronisch Kranken dabei helfen, in Arbeit zu bleiben oder wieder in Arbeit zu kommen. Eine frühzeitig einsetzende Rehabilitation, kombiniert mit entsprechenden Unterstützungsmaßnahmen, verhindert die Verschlechterung des gesundheitlichen Zustands und den Verlust der Befähigung/Motivation auf Seiten des Unfallopfers.
- Zugewanderte Arbeitskräfte: Das Arbeitsumfeld birgt das Potenzial, die Integration von Migrantinnen und Migranten nachhaltig zu fördern. Es kann ganz wesentlich dazu beitragen, dass diese Gruppe von Menschen in den gleichberechtigten Genuss der Arbeitsschutzstandards kommt. Positiv wird sich dies dahingehend auswirken, dass ein Gefühl der Gleichbehandlung und gleichberechtigten Teilhabe entsteht, was seinerseits der sozialen Ausgrenzung von zugewanderten Arbeitskräften entgegenwirkt.
- Ältere Arbeitskräfte: Ein guter Arbeitsschutz verlängert das Arbeitsleben, denn er erhöht die Arbeitszufriedenheit und bewirkt, dass belastende und monotone Arbeitsverrichtungen – mit der Folge frühzeitig einsetzender gesundheitlicher Beeinträchtigungen und damit eines frühzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben – beseitigt werden.
- Junge Arbeitskräfte: Die Sensibilisierung der oft unzureichend über die berufsbedingten Risiken informierten jungen Arbeitskräfte wird sich positiv auswirken in Form einer besseren Anpassung an und besseren Teilhabe am Arbeitsmarkt.

5.3. Umweltauswirkungen

Arbeitsschutzmaßnahmen können sich nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch für die Umwelt positiv auswirken. Die potenzielle Wechselwirkungen sind sorgfältig in Betracht zu ziehen, wenn Einzelmaßnahmen und praxisgerechte Lösungen erarbeitet werden. Die möglichen Synergien sind in den Prozess der Politikgestaltung einzubeziehen.

6. Wie lassen sich die Ergebnisse und Auswirkungen des Vorschlags nach der Umsetzung erfassen?

Zur Bewertung und Messung der Fortschritte der Mitgliedstaaten und anderer an der Umsetzung der Strategie Beteiligter wird die Kommission ein umfassendes Monitoringsystem einrichten. Zusammen mit dem Beratenden Ausschuss für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wird sie ein gemeinsames System der Informationssammlung und –verbreitung in Bezug auf die inhaltliche Gestaltung der nationalen Strategien entwickeln, das Aufschluss gibt über den Grad der Zielrealisierung und über die Wirksamkeit der Präventionsstrukturen.

Darüber hinaus wird die Kommission die politischen Maßnahmen mit Hilfe bestehender statistischer Indikatoren überwachen, wie sie im Rahmen von ESAW⁹ und EODS¹⁰, der Arbeitskräfteerhebung und der Erhebungen über die Arbeitsbedingungen verwendet werden. Die Kommission wird auch in Erwägung ziehen, neue qualitative Indikatoren zu entwickeln, mit denen sich die Maßnahmen zur Umsetzung von Initiativen im Rahmen der nationalen Strategien bewerten lassen.

⁹ Europäische Statistiken über Arbeitsunfälle.

¹⁰ Europäische Statistiken über Berufskrankheiten.