



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 30. Juni 2021
(OR. en)

10291/21

EMPL 306
SAN 432
SOC 421

ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender: Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission

Eingangsdatum: 28. Juni 2021

Empfänger: Herr Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Generalsekretär des Rates der Europäischen Union

Nr. Komm.dok.: COM(2021) 323 final

Betr.: MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2021) 323 final.

Anl.: COM(2021) 323 final



Brüssel, den 28.6.2021
COM(2021) 323 final

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

**Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–
2027**

Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt

{SWD(2021) 148 final} - {SWD(2021) 149 final}

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

**Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
2021–2027
Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt**

1. ARBEITSSCHUTZ IN DER EU

1.1. Der Wert der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die EU-Arbeitsschutzvorschriften sind für die Gesundheit und Sicherheit der fast 170 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU von wesentlicher Bedeutung.¹ Der Schutz der Menschen vor Gesundheits- und Sicherheitsgefahren am Arbeitsplatz ist ein Schlüsselement, um dauerhaft menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen. Dieses Element hat es ermöglicht, Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu verringern und die Arbeitsschutzstandards in der gesamten EU und in allen Sektoren zu verbessern. Dennoch bleiben weiterhin Herausforderungen bestehen, und die COVID-19-Pandemie hat die zu bewältigenden Risiken verschärft.

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte, der in den Verträgen² und in der Charta der Grundrechte³ verankert ist, ist eines der Schlüsselemente einer EU-Wirtschaft im Dienste der Menschen. Dem Recht auf ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld wird auch in Grundsatz 10 der europäischen Säule sozialer Rechte Rechnung getragen und es ist grundlegend für das Erreichen der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.⁴ Es ist auch ein Baustein der im Aufbau befindlichen Europäischen Gesundheitsunion.

Der neue Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027, der im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte⁵ angekündigt wurde, legt die wichtigsten Prioritäten und Maßnahmen fest, die für die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den kommenden Jahren im Nachfeld der Pandemie erforderlich sind, einer Zeit, die durch die grüne und

¹ Eurostat, *lfsa_eegan2*, nur Arbeitnehmer (unbezahlte Familienarbeiter ausgeschlossen).

² https://europa.eu/european-union/law/treaties_de

³ Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. C 326 vom 26.10.2012, S. 391.

⁴ <https://sdgs.un.org/goals>

⁵ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_de

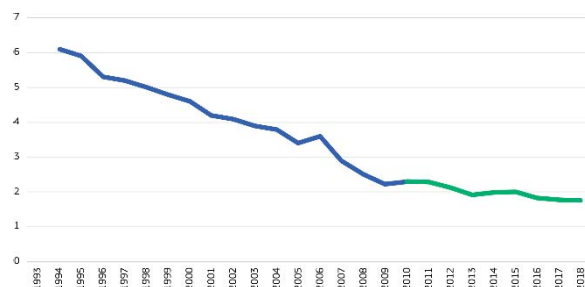
die digitale Wende, wirtschaftliche und demografische Herausforderungen und Veränderungen der traditionellen Arbeitsumgebung gekennzeichnet ist.

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen sind eine Voraussetzung für eine gesunde und produktive Erwerbsbevölkerung. Niemand sollte arbeitsbedingte Erkrankungen oder Arbeitsunfälle erleiden. Die Sicherheit am Arbeitsplatz ist ferner sowohl für die Nachhaltigkeit als auch für die Wettbewerbsfähigkeit der EU-Wirtschaft ein wichtiger Aspekt.

Die letzten drei Jahrzehnte haben erhebliche Fortschritte im Bereich des Arbeitsschutzes gebracht: Tödliche Arbeitsunfälle sind in der EU zwischen 1994 und 2018 um etwa 70 % zurückgegangen (Abbildung 1). Während Faktoren wie die Deindustrialisierung und eine bessere medizinische Versorgung zweifellos zu diesem Rückgang beigetragen haben, hat auch das Arbeitsschutzsystem der EU eine wesentliche Rolle gespielt. Trotz dieser Fortschritte gab es 2018 in der EU-27 immer noch über 3300 tödliche Unfälle und 3,1 Millionen nicht tödliche Unfälle, und über 200 000 Arbeitskräfte sterben jedes Jahr an arbeitsbedingten Erkrankungen. Dies führt zu immensm menschlichem Leid. Die Aufrechterhaltung und Verbesserung der Standards für den Arbeitnehmerschutz sind daher eine permanente Herausforderung und Notwendigkeit.

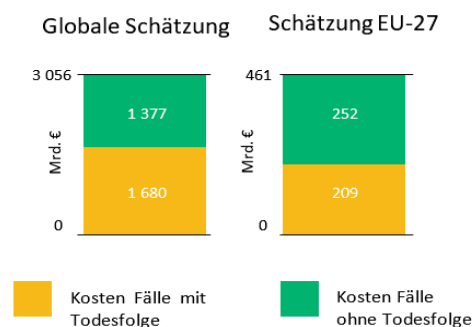
Neben der Gesundheit und dem Wohlbefinden gibt es auch starke wirtschaftliche Argumente für ein hohes Arbeitnehmerschutzniveau. Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen verursachen in der EU jährliche Kosten in Höhe von 3,3 % des BIP⁶ (ca. 460 Mrd. EUR im Jahr 2019) (Abbildung 2). Die Kosten der Beeinträchtigung des Wohlbefindens, die hinter diesen Zahlen stehen, sind zwar nicht

Abbildung 1: Tödliche Arbeitsunfälle in der EU – 1994-2018 (Fälle pro 100 000 Beschäftigte)



Quelle: Eurostat, Daten für gewöhnliche Wirtschaftssektoren in der EU-15 (1994-2009) und für alle Wirtschaftssektoren in der EU-27 (2010-

Abbildung 2: Kosten für die Gesellschaft aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen, 2019 (Mrd. EUR)



Quelle: „Kosten von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen im internationalen Vergleich“ (EU-OSHA, 2017), Schätzung auf Basis von Eurostat- und Weltbankdaten.

⁶ Diese Zahl wurde anhand des prozentualen Anteils der um den Invaliditätsfaktor bereinigten Lebensjahre („disability-adjusted life years“ – DALYs) an der Gesamtzahl der Arbeitsjahre der erwerbstätigen Bevölkerung in der EU, multipliziert mit dem BIP der EU, berechnet. DALYs werden berechnet, indem die aufgrund von tödlichen und nicht tödlichen Arbeitsunfällen sowie arbeitsbedingten Erkrankungen verlorenen Lebensjahre und mit einer Behinderung gelebten Jahre addiert werden.

quantifizierbar, aber eine gute Arbeitsschutzpraxis trägt dazu bei, dass Unternehmen produktiver, wettbewerbsfähiger und nachhaltiger werden. Schätzungen zeigen, dass jeder Euro, der in Arbeitsschutz investiert wird, sich im Schnitt um mehr als das Doppelte für die Arbeitgeber auszahlt.⁷⁸ Eine solide Struktur zur Unterstützung des Arbeitsschutzes, die auf die besonderen Bedürfnisse von KMU – dem Rückgrat der EU-Wirtschaft – eingeht, wird einen entscheidenden Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft und zum Erfolg des Arbeitsschutzes in der EU insgesamt leisten. Guter Arbeitsschutz senkt auch die Gesundheitskosten und andere gesellschaftliche Belastungen. Im Gegensatz dazu sind die Kosten eines schlechten Arbeitsschutzes für den Einzelnen, die Unternehmen und die Gesellschaft hoch.

Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig der Arbeitsschutz für die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für das Funktionieren unserer Gesellschaft und für das Fortbestehen wichtiger wirtschaftlicher und sozialer Tätigkeiten ist. Daher muss der Weg zur Erholung und erneuten Steigerung der Produktivität auch die erneuerte Verpflichtung beinhalten, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in den Vordergrund zu stellen und die Synergien zwischen Arbeitsschutz und öffentlicher Gesundheitspolitik zu verbessern.

1.2. Funktionsweise des einschlägigen EU-Systems

Die Erfolge des EU-Arbeitsschutzkonzepts lassen sich anhand zweier Faktoren erklären. Erstens haben die EU und die Mitgliedstaaten ein **fortschrittliches Regulierungssystem** entwickelt, um die Vorbeugungs- und Schutzmaßnahmen gegen berufsbedingte Risiken festzulegen. Zweitens stützt das Konzept sich auf einen **dreigliedrigen Ansatz**, bei dem Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Regierungen eng in die Entwicklung und Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen auf EU- und nationaler Ebene eingebunden sind. Darüber hinaus hilft die kontinuierliche Unterstützung, die insbesondere Kleinstunternehmen und KMU gewährt wird, bei der korrekten Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften.

Der EU-Rechtsrahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz besteht aus einer Rahmenrichtlinie und 24 Einzelrichtlinien, die im Laufe der Zeit entwickelt wurden. Die europäische **Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit** von 1989⁹ ist die Grundlage für **gemeinsame Grundsätze und Mindeststandards in der gesamten EU**. Sie konzentriert sich auf eine Kultur der Risikoprävention und legt die Pflichten der Arbeitgeber in folgenden Bereichen fest: i) Risikobewertungen; ii) Vorbeugungsmaßnahmen; iii) Bereitstellung von Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für die Arbeitnehmer; iv) Schulungen; v) Anhörung; vi) ausgewogene Beteiligung. Diese Verpflichtungen gelten für alle Branchen und Berufe und sowohl für öffentliche als auch private Arbeitgeber.

⁷ Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales, Integration, „Socio-economic costs of accidents at work and work-related ill health – final report“, 2011.

⁸ Tompa, E. „IWH economic analysis recommends a combination of methods to reduce silica dust exposure“, At Work, Issue 101, Summer 2020: Institute for Work & Health, Toronto.

⁹ Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG).

Die **Einzelrichtlinien** beziehen sich auf bestimmte Risiken, Gruppen und Umgebungen.¹⁰

Die EU-Arbeitsschutzvorschriften werden in enger Zusammenarbeit mit dem **Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (Advisory Committee on Safety and Health at Work, ACSH)**¹¹ entwickelt, einem dreigliedrigen Gremium, das sich aus nationalen Regierungsvertretern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammensetzt. Die **Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)** stellt Leitlinien und Werkzeuge zur Verfügung, die zusammen mit ähnlichen nationalen internetbasierten Werkzeugen i) sektorspezifische Informationen zur Verfügung stellen, die in erster Linie an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) gerichtet sind, da diese die Mehrheit der Arbeitskräfte in der EU beschäftigen und häufig mit größeren Hindernissen bei der Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz konfrontiert sind; ii) die Arbeitgeber durch alle Schritte des Risikobewertungsprozesses führen.¹² Der **Ausschuss Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC)**¹³ gibt Stellungnahmen zur Durchsetzung des EU-Arbeitsschutzrechts ab und fördert den Wissensaustausch über Arbeitsaufsichtsverfahren.

1.3. Fortsetzung früherer strategischer Rahmen ausgehend von einer breiten Konsultation

Seit fast 20 Jahren spielen die strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle bei den Entscheidungen der nationalen Behörden und der Sozialpartner über Ziele im Arbeitsschutzbereich. Zu diesen Zielen gehören i) eine stärkere Ausrichtung auf gemeinsame Prioritäten; ii) die Erleichterung der Zusammenarbeit; iii) die Mobilisierung von Investitionen in den Arbeitsschutz; iv) die Förderung konkreter Maßnahmen auf Arbeitsebene.

Die **wichtigsten Prioritäten des strategischen Rahmens 2014-2020**¹⁴, wie z. B. die Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen, die Bewältigung des demografischen Wandels und die Umsetzung der Rechtsvorschriften, wurden **in den nationalen Rahmen**¹⁵ aufgegriffen. Zu den **wichtigsten Errungenschaften** auf EU-Ebene unter dem vorherigen strategischen Rahmen zählen: i) drei Überarbeitungen der Richtlinie

¹⁰ Die Umsetzung der Rahmenrichtlinie und der damit zusammenhängenden Arbeitsschutzrichtlinien der EU für den Zeitraum 2013-2017 wird in der beiliegenden Arbeitsunterlage [SWD\(2021\) 148/2](#) dargestellt.

¹¹ Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 zur Einsetzung eines Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (2003/C 218/01), ABl. C 218 vom 13.9.2003, S. 1.

¹² Bislang wurden z. B. 250 Online-Tools zur Gefährdungsbeurteilung (OiRAI) veröffentlicht, mehr als 70 befinden sich noch in der Entwicklung. Mit diesen Instrumenten wurden bislang 173 000 Risikobewertungen durchgeführt.

¹³ In Vertretung der Arbeitsaufsichtsbehörden der Mitgliedsstaaten.

¹⁴ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über einen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 (COM(2014) 332 final).

¹⁵ National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU report. EU-OSHA, 2019.

über Karzinogene und Mutagene¹⁶ und ein Vorschlag für eine vierte Aktualisierung; ii) Modernisierung von vier Richtlinien, u. a. in den Bereichen Expositionsgrenzwerte und biologische Arbeitsstoffe; iii) eine große Anzahl weithin genutzter **EU-OSHA-Leitlinien und Online-Tools** für Arbeitgeber, unter anderem zu COVID-19; iv) vom SLIC entwickelte Leitfäden und -instrumente für die Arbeitsaufsicht.

Dieser strategische Rahmen baut auf einer Bestandsaufnahme der Ergebnisse bei der Umsetzung des strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 auf. Im Rahmen dieser Bestandsaufnahme wurde in den folgenden Bereichen eine Reihe von Herausforderungen im Zusammenhang mit der kurzfristigen Umsetzung des strategischen Rahmens festgestellt: i) Ressourcenbeschränkungen in den Mitgliedstaaten; ii) die Notwendigkeit, Berufskrankheiten, den demografischen Wandel, psychosoziale Risiken und Muskel-Skelett-Erkrankungen stärker in den Mittelpunkt zu rücken; iii) die Notwendigkeit, sowohl die Arbeitsaufsichtsbehörden als auch die Unternehmen bei der Verbesserung ihrer Arbeitsschutzstandards zu unterstützen.

Dieser strategische Rahmen basiert auch auf den **Beiträgen eines breiten Spektrums von Interessenträgern**, die das Engagement aller Akteure bei seiner Umsetzung widerspiegeln. Die Grundlage wurde durch einen EU-OSHA-Bericht über die nationalen Arbeitsschutzstrategien, einen spezifischen Bewertungsbericht und moderne Erhebungsinstrumente geschaffen. Weitere wichtige Beiträge zum strategischen Rahmen stammen aus: i) mehreren Schlussfolgerungen des Rates¹⁷; ii) Berichten¹⁸, Empfehlungen, Anhörungen und dem sonstigen Austausch mit dem Europäischen Parlament; iii) dem Austausch mit den Sozialpartnern und unabhängigen Experten; iv) Antworten auf eine öffentliche Konsultation; v) der Stellungnahme des ACSH.

Der Rahmen basiert auch auf den Informationen, die im Zuge der Bewertung der praktischen Umsetzung der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeit und der 23 damit zusammenhängenden EU-Richtlinien für den Zeitraum 2013-2017 ermittelt wurden.

Die Arbeitsunterlage¹⁹ und der zusammenfassende Bericht²⁰, die dieser Mitteilung beigelegt sind, fassen diese Ergebnisse zusammen.

¹⁶ Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit.

¹⁷ Schlussfolgerungen des Rates vom 13. Juni 2019 „Die Arbeitswelt im Wandel: Überlegungen zu neuen Arbeitsformen sowie deren Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten (rumänischer Ratsvorsitz); Schlussfolgerungen des Rates vom 10. Dezember 2019 „Ein neuer strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz: bessere Umsetzung des Arbeitsschutzes in der EU“ (finnischer Ratsvorsitz); Schlussfolgerungen des Rates vom 8. Juni 2020 „Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz“ (kroatischer Ratsvorsitz).

¹⁸ Entschließung des Europäischen Parlaments vom 19. Januar 2017 zu einer europäischen Säule sozialer Rechte (2016/2095(INI)). Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Dezember 2020 zu einem starken sozialen Europa für gerechte Übergänge (2020/2084(INI)).

¹⁹ SWD(2021) 148/2.

²⁰ SWD(2021) 149/2.

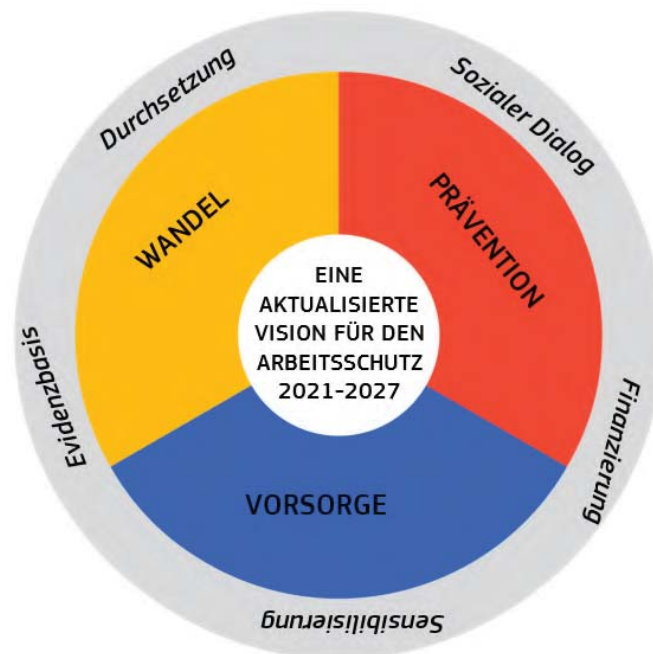
2. EINE AKTUALISIERTE VISION FÜR DEN ARBEITSSCHUTZ – DREI HAUPTZIELE

Die Prioritäten des vorherigen Rahmens sind auch heute noch relevant. Es sind jedoch weitere Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes in der EU erforderlich, um die Arbeitsplätze auf den immer rascheren Wandel in der Wirtschaft, der Demografie, den Arbeitsmustern und der Gesellschaft im Allgemeinen vorzubereiten.²¹ Für einen bestimmten Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU wird das Konzept des Arbeitsplatzes fließender, aber auch komplexer, da neue Organisationsformen, Geschäftsmodelle und Branchen entstehen. Die COVID-19-Pandemie hat diese Komplexität weiter verstärkt und dafür gesorgt, dass Arbeitsschutz und Gesundheitspolitik enger miteinander verknüpft sind als je zuvor.

Der strategische Rahmen konzentriert sich daher auf **drei bereichsübergreifende Hauptziele** für die kommenden Jahre:

- Antizipierung und Bewältigung des **Wandels** in der neuen Arbeitswelt, der durch den grünen, den digitalen und den demografischen Übergang hervorgerufen wird;
- Verbesserung der **Prävention** von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen;
- Stärkung der **Vorsorge** für etwaige künftige Gesundheitskrisen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind Maßnahmen auf EU-, nationaler, sektoraler und Unternehmensebene erforderlich.



²¹ ESENER 2019.

Die Umsetzung dieser drei Ziele wird unterstützt durch: i) den sozialen Dialog; ii) die Stärkung der Evidenzbasis; iii) die Stärkung der Durchsetzung; iv) die Sensibilisierung; v) die Finanzierung.

2.1. Antizipierung und Bewältigung des Wandels

Das Wesen vieler Aufgaben, Arbeitsmuster und Arbeitsplätze verändert sich. Arbeitsplätze, die es vor einem Jahrzehnt noch nicht gab, sind entstanden, angetrieben durch die **grüne und die digitale Wende**. Der europäische Grüne Deal²², die Digitalstrategie der EU²³ und die neue Industriestrategie für Europa²⁴ werden zusammen: i) zu größeren Investitionen führen; ii) zu Wachstum, Innovation und Schaffung von Arbeitsplätzen beitragen; iii) mehr Flexibilität und Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Unternehmen und Selbstständige bieten. Der 1,8 Billionen EUR schwere EU-Haushalt für 2021-2027 mit dem Aufbauinstrument NextGenerationEU wird diese Initiativen unterstützen und zu einer nachhaltigen Erholung beitragen. Gleichzeitig erfordert der demografische Wandel, der in Europa zu einer alternden Erwerbsbevölkerung führt, ein ständiges Prüfen und Handeln. Der Arbeitsschutz spielt dabei eine wesentliche Rolle. Da die Arbeitskräfte immer älter werden, ist es notwendig, ihre Arbeitsumgebung und Aufgaben an ihre spezifischen Bedürfnisse anzupassen und die Risiken auf ein Mindestmaß zu beschränken. Das Grünbuch zum Thema Altern²⁵ hat daher eine Debatte auch über die Bedingungen für die Arbeitsmarktteilnahme älterer Arbeitskräfte angestoßen.



Fortschritte in der Technologie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in allen Phasen ihres Berufslebens neue Möglichkeiten bieten. Digitale Technologien können Erwerbstätigen, einschließlich Menschen mit Behinderungen oder älteren Arbeitskräften, und ihren Arbeitgebern digital unterstützte Lösungen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden bieten. Diese technologischen Fortschritte können mehr Möglichkeiten bieten, um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer zu verbessern und die Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen durch zugängliche Instrumente, Sensibilisierung und effizientere Inspektionen zu unterstützen. Die Robotisierung, der Einsatz von künstlicher Intelligenz und die zunehmende Verbreitung von Telearbeit verringern die Risiken gefährlicher Aufgaben, z. B. in hochgradig kontaminierten Umgebungen wie Abwassersystemen, Deponien oder landwirtschaftlichen Begasungsflächen. Die neuen Technologien bringen jedoch auch eine Reihe von Herausforderungen mit sich: i) sowohl aufgrund der zunehmenden Unregelmäßigkeit in Bezug auf das Wann und das Wo der Ausführung der Arbeit ii) als auch aufgrund der Risiken im Zusammenhang mit neuen Werkzeugen und Maschinen.

²² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de

²³ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_de

²⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52020DC0102>

²⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0050&qid=1625061500251&from=DE>

Der Klimawandel kann sich auch auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitskräfte auswirken, u. a. durch erhöhte Umgebungstemperaturen, Luftverschmutzung und extreme Wetterbedingungen.

- ***Modernisierung und Vereinfachung der EU-Arbeitsschutzvorschriften im Kontext der grünen und der digitalen Wende***

Die EU-Arbeitsschutzvorschriften decken bereits viele der **Risiken ab, die sich aus der Veränderung von Branchen, Geräten und Arbeitsplätzen ergeben**. In den letzten Jahren wurden vier Arbeitsschutzrichtlinien modernisiert, die sich auf persönliche Schutzausrüstung, medizinische Versorgung auf Schiffen, biologische Arbeitsstoffe am Arbeitsplatz und Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe beziehen.²⁶ Die Kommission hat auch eine Überarbeitung der Maschinenrichtlinie²⁷ vorgeschlagen, die sich mit Risiken befasst, die sich aus der Digitalisierung und dem Einsatz von Maschinen ergeben und auch für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Belang sind. Außerdem schlägt sie den ersten Rechtsrahmen für KI vor, der sich mit den Risiken bestimmter KI-Systeme befasst, die in den Bereichen Beschäftigung, Personalmanagement und Zugang zur Selbstständigkeit eingesetzt werden.²⁸ Dennoch erfordern bedeutende technologische Entwicklungen, insbesondere bei **Bildschirmgeräten und entsprechenden Arbeitsplätzen**, sowie die sich entwickelnden Bedürfnisse und Fähigkeiten einer alternden Erwerbsbevölkerung weitere einschlägige Aktualisierungen der Rechtsvorschriften. Industrie 5.0²⁹ enthält eine Vision, wie die europäische Industrie die grüne und die digitale Wende anführen könnte, indem sie die Rechte und Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem technologischen Fortschritt und den Grenzen unseres Planeten in Einklang bringt.

Die sich verändernden Arbeitsformen, die u. a. aus der Digitalisierung resultieren, mit einer erheblichen Zunahme der Telearbeit leistenden Personen, werden auch neue und aktualisierte Lösungen für den Arbeitsschutz erforderlich machen. Die rasche Verbreitung drahtloser, mobiler und anderer fortschrittlicher Technologien – und die zunehmende Nutzung entsprechender Geräte zu Arbeitszwecken – machen eine weitere Analyse der Arbeitnehmerexposition gegenüber optischer Strahlung und elektromagnetischen Feldern sowie möglicher gesundheitsschädlicher Auswirkungen im Falle leistungsstärkerer Geräte erforderlich.

Die Kommission verfolgt die allgemeinen Entwicklungen der neuen Arbeitsformen und Geschäftsmodelle, insbesondere im Zusammenhang mit der internetgestützten On-

²⁶ Persönliche Schutzausrüstung (Richtlinie 89/656/EWG des Rates); medizinische Versorgung auf Schiffen (Richtlinie 92/29/EWG des Rates); biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates); fünfte Liste von Richtgrenzwerten berufsbedingter Exposition (Richtlinie (EU) 2019/1831 der Kommission).

²⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/2019-Machinery-Directive-revision_de

²⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?qid=1623335154975&uri=CELEX%3A52021PC0206>

²⁹ https://ec.europa.eu/info/news/industry-50-towards-more-sustainable-resilient-and-human-centric-industry-2021-jan-07_de

Demand-Wirtschaft. Sie hat eine zweite Phase der Konsultation der Sozialpartner eingeleitet und wird, sofern die Sozialpartner nicht bereit sind, untereinander zu verhandeln, Ende 2021 eine Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Menschen, die über digitale Plattformen arbeiten, vorlegen.³⁰ Ein Hauptziel dieser Initiative ist die Gewährleistung angemessener Arbeitsbedingungen – auch in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit – für alle Menschen, die über Plattformen arbeiten. Dadurch wird insbesondere die Situation in Bezug auf den Besitzstand im Bereich Arbeitsschutz geklärt, der für als Arbeitnehmer anerkannte Personen, nicht aber für Selbstständige gilt.

Da die Umsetzung mehrerer Initiativen im Rahmen des europäischen Grünen Deals und der EU-Nachhaltigkeitsstrategie für Chemikalien³¹ beginnt, müssen die aktuellen Grenzwerte für bestimmte gefährliche Stoffe, die in bestehenden und neu entstehenden Sektoren verwendet werden, überprüft werden.³² Dies ist sowohl für die Frage der grünen Wende als auch für die Prävention von berufsbedingten Erkrankungen, insbesondere Krebs, von Belang (siehe auch Abschnitt 2.2). Für **Blei** und **Kobalt**, zwei gefährliche Stoffe, die häufig in Technologien für erneuerbare Energien und bei der Herstellung von Batterien verwendet werden, deuten neue wissenschaftliche Daten darauf hin, dass die Grenzwerte überprüft oder – im Falle von Kobalt – festgelegt werden sollten.

Ein weiterer solcher Stoff ist **Asbest**. Die Exposition gegenüber Asbest wird ein gesundheitsgefährdender Faktor bei der Renovierungswelle³³ sein, die im Rahmen des europäischen Grünen Deals Gebäude fit für eine klimaneutrale Zukunft machen soll. Obwohl Asbest in der EU nicht mehr hergestellt oder verwendet werden darf, gibt es ein Altlastenproblem für Arbeitskräfte bei der Renovierung von Gebäuden, die oft die Asbestentfernung von vor vielen Jahren verwendetem Asbest umfasst. Die Asbestexposition fordert in Europa jährlich etwa 88 000 Todesopfer und ist für 55-85 % der berufsbedingten Lungenkrebsfälle verantwortlich. Die Sterblichkeitsraten aufgrund dieser Exposition werden Schätzungen zufolge bis in die späten 2020er- und 2030er-Jahre weiter ansteigen.³⁴ Für Arbeitgeber gelten bereits strenge Verpflichtungen in Bezug auf Schutz, Planung und Schulung. In Anbetracht der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse muss der Expositionsgrenzwert für Asbest jedoch gesenkt werden. Zu

³⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=522&furtherNews=yes&newsId=10025>

³¹ <https://ec.europa.eu/environment/pdf/chemicals/2020/10/Strategy.pdf>

³² <https://echa.europa.eu/de/oels-activity-list/-/substance-rev/25140>

³³ Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Eine Renovierungswelle für Europa – umweltfreundlichere Gebäude, mehr Arbeitsplätze und bessere Lebensbedingungen (COM/2020/662 final).

³⁴ Arbeiten mit Asbest bei der energetischen Gebäudesanierung (Initiativstellungnahme). <https://www.eesc.europa.eu/de/news-media/news/workers-health-should-not-be-jeopardised-order-make-buildings-energy-efficient>.

diesem Zweck leitet die Kommission parallel zu diesem strategischen Rahmen die zweite Konsultation der Sozialpartner ein.³⁵

- ***Fokus auf psychosoziale Risiken***

Bereits vor der Pandemie waren etwa 84 Millionen Menschen³⁶ in der EU von psychischen Problemen betroffen. Die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU sind der Meinung, dass Stress an ihrem Arbeitsplatz häufig vorkommt, und Stress trägt zu etwa der Hälfte aller Fehltage bei. Fast 80 % der Führungskräfte sind besorgt über arbeitsbedingten Stress.³⁷

Infolge der Pandemie begannen fast 40 %³⁸ der Arbeitskräfte vollständig aus dem Homeoffice zu arbeiten.³⁹ Dies verwischt die traditionellen Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben und hat – zusammen mit anderen Trends bei der Telearbeit, wie z. B. permanente Erreichbarkeit – zu einem Mangel an sozialer Interaktion und dem verstärkten Einsatz von IKT und zu zusätzlichen **psychosozialen und ergonomischen Risiken** geführt.

Es gibt Hinweise darauf, dass zur Bekämpfung von Gefahren für das psychosoziale Wohlbefinden ein Prozess mit verschiedenen Phasen erforderlich ist, die Veränderungen in der Arbeitsumgebung umfassen. Die Europäische Kommission finanziert Projekte, die diese Herausforderungen angehen. Die Projekte zielen darauf ab, Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit und zur Prävention psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz zu entwickeln und umzusetzen. Insbesondere von den Horizont-2020-Projekten „Magnet4Europe“⁴⁰ und „EMPOWER“⁴¹ werden innovative Ergebnisse erwartet. Für systemrelevante Arbeitskräfte im Gesundheits- oder Pflegesektor zielt das Projekt „RESPOND“ darauf ab, negative Auswirkungen auf die psychische Gesundheit aufgrund der COVID-19-Pandemie anzugehen.⁴²

³⁵ Die Konsultationsunterlagen werden hier veröffentlicht: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?advSearchKey=consultationsocialpartners&mode=advancedSubmit&catId=22&doc_submit=&policyArea=0&policyAreaSub=0&country=0&year=0&langId=de

³⁶ https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/state/docs/2018_healthatglance_rep_en.pdf

³⁷ Eurofound und EU-OSHA (2014), Psychosoziale Risiken in Europa: Prävalenz und Präventionsstrategien, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg.

³⁸ Im Vergleich zur Situation Anfang 2020, als jeder zehnte Erwerbstätige in der EU während der gesamten Arbeitszeit oder gelegentlich Telearbeit leistete (in der Regel in hoch qualifizierten Berufen in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) und wissensintensiven Sektoren).

³⁹ https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telemwork_final.pdf

⁴⁰ <https://cordis.europa.eu/project/id/848031/de>

⁴¹ <https://cordis.europa.eu/project/id/848180/de>

⁴² <https://www.respond-project.eu>

Die Kommission wird

- den Arbeitsschutz-Rechtsrahmen im Zusammenhang mit der **Digitalisierung** durch eine Überarbeitung der **Arbeitsstättenrichtlinie**⁴³ und der Richtlinie zur **Arbeit an Bildschirmgeräten**⁴⁴ bis 2023 modernisieren;
- **Arbeitsplatzgrenzwerte** vorschlagen in Bezug auf:
 - **Asbest** in der Richtlinie über Asbest am Arbeitsplatz⁴⁵ im Jahr 2022;
 - **Blei und Diisocyanate** in der Richtlinie über chemische Arbeitsstoffe⁴⁶ im Jahr 2022;
 - **Kobalt** in der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene im 1. Quartal 2024.
- im Hinblick auf eine sichere und gesunde **digitale** Zukunft eine „EU-OSHA-Kampagne für gesunde Arbeitsplätze“ 2023-2025 einleiten, die insbesondere **psychosoziale und ergonomische** Risiken abdeckt;
- in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern eine **nichtlegislative Initiative auf EU-Ebene zum Thema psychische Gesundheit am Arbeitsplatz** vorbereiten, in deren Rahmen neu auftretende Probleme im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit von Arbeitskräften bewertet und vor Ende 2022 Leitlinien für Maßnahmen vorgelegt werden;
- die analytische Grundlage⁴⁷, **E-Tools und Anleitungen** für Risikobewertungen im Zusammenhang mit grünen und digitalen Arbeitsplätzen und Prozessen entwickeln, einschließlich insbesondere **psychosozialer und ergonomischer Risiken**;
- das Expertengremium für wirksame Gesundheitsinvestitionen⁴⁸ auffordern, bis Ende 2021 eine Stellungnahme zur Unterstützung der **psychischen Gesundheit von Beschäftigten im Gesundheitswesen und anderen Arbeitskräften in systemrelevanten Funktionen** abzugeben.
- angemessene Folgemaßnahmen zur Entschließung des Europäischen Parlaments mit Empfehlungen an die Kommission zum **Recht auf Nichterreichbarkeit**⁴⁹ sicherstellen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- ihre nationalen Rechtsrahmen in Absprache mit den Sozialpartnern zu aktualisieren, um Risiken und Chancen im Bereich des Arbeitsschutzes im

⁴³ Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten.

⁴⁴ Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten.

⁴⁵ Richtlinie 2009/148/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. November 2009 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz.

⁴⁶ Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

⁴⁷ Überblick über den Arbeitsschutz 2021-2024 in den Bereichen Digitalisierung und psychosoziale Risiken, in Zusammenarbeit mit EU-OSHA.

⁴⁸ https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/expert_panel/docs/mandate_workforce_mental-health_en.pdf

⁴⁹ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_DE.html

Zusammenhang mit der grünen und der digitalen Wende zu berücksichtigen. Die Mitgliedstaaten sollten sich auf die Nutzung digitaler Werkzeuge konzentrieren, um die Arbeitsaufsicht effizienter zu gestalten, indem sie Verstöße gegen die Rechtsvorschriften sowohl verhindern als auch aufdecken;

- „Peer-Reviews“ zu organisieren, die sich mit arbeitsplatzbezogenen psychosozialen und ergonomischen Fragen befassen;
- die Überwachung und Datenerfassung zur Situation psychischer und psychosozialer Risiken in allen Sektoren zu stärken.

Die Kommission fordert die Sozialpartner auf,

- Maßnahmen zu ergreifen und bestehende Vereinbarungen auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene zu aktualisieren, um neue Arbeitsschutzthemen im Zusammenhang mit dem digitalen Arbeitsmarkt, insbesondere psychosoziale und ergonomische Risiken, bis 2023 anzugehen;
- sich auf gemeinsame Lösungen für die Herausforderungen zu einigen, die durch Telearbeit, Digitalisierung und das Recht auf Nichterreichbarkeit entstehen, wobei sie auf der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zur Digitalisierung⁵⁰ aufbauen sollten.

2.2. Verbesserung der Prävention arbeitsbedingter Krankheiten und Unfälle

Es müssen alle Anstrengungen unternommen werden, um die Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle so weit wie möglich zu reduzieren, im Einklang mit dem **Ansatz „Vision Zero“ für arbeitsbedingte Todesfälle in der EU.**⁵¹ Zu diesem Zweck stärkt dieser strategische Rahmen die **Präventionskultur**, sowohl in Organisationen als auch bei einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Verhinderung von arbeitsbedingten Todesfällen wird nur möglich sein durch: i) die eingehende **Untersuchung von Unfällen und Todesfällen** am Arbeitsplatz; ii) die **Aufdeckung und Beseitigung der Ursachen für diese Unfälle und Todesfälle**; iii) die **Sensibilisierung** für die Risiken im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Unfällen, Verletzungen und Berufskrankheiten; iv) die **Stärkung der Durchsetzung** bestehender Vorschriften und Leitlinien. Erkenntnisse aus „Beinahe-Unfällen“ und kritischen Zwischenfällen und der Austausch von Informationen über diese Ereignisse werden zu einer verbesserten Analyse und Prävention in der gesamten EU führen. In der Land- und Forstwirtschaft in



⁵⁰ https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final%2022%2006%2020_Agreement%20on%20Digitalisation%202020.pdf

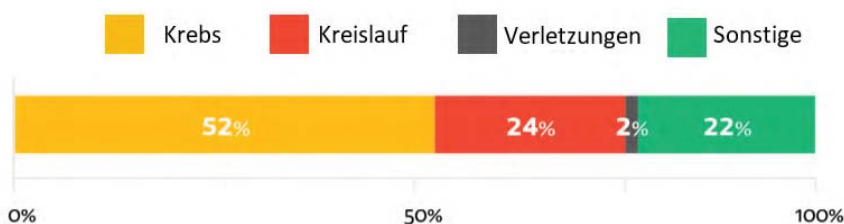
⁵¹ In der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Dezember 2020 zu einem starken sozialen Europa für gerechte Übergänge (2020/2084(INI)) werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, eine Zusage abzugeben, dass sie dafür sorgen, dass es bis 2030 keine arbeitsbedingten Todesfälle mehr gibt und arbeitsbedingte Erkrankungen verringert werden, und die Kommission wird aufgefordert, dieses Ziel durch eine neue Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erreichen.

der EU beispielsweise ist die Zahl der Unfälle und Todesfälle nach wie vor unannehmbar hoch. Verlässliche Daten über die Zahl der Unfälle und Todesfälle in landwirtschaftlichen Betrieben sind in diesem Zusammenhang unerlässlich, ebenso wie eine umfassende Bewusstseinsbildung, auch über die potenziellen Risiken für andere Familienmitglieder und Kinder, die mit auf dem Hof leben.

Ursachen für arbeitsbedingte Todesfälle

Krebs ist die Hauptursache für arbeitsbedingte Todesfälle in der EU (Abbildung 3). Karzinogene tragen jedes Jahr zu schätzungsweise 100 000 berufsbedingten Krebstodesfällen am Arbeitsplatz bei. Maßnahmen zur Krebsbekämpfung am Arbeitsplatz sind ein wesentlicher Bestandteil von Europas Plan gegen den Krebs⁵², der einen neuen EU-Ansatz für eine nachhaltige Krebsprävention, -behandlung und -pflege darstellt. Das Engagement der EU im Kampf gegen arbeitsbedingte Krebserkrankungen steht auch im Einklang mit der Strategie des Fahrplans zu Karzinogenen⁵³ 2020-2024, der die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner zusammenbringt, um die auf EU-Ebene beschlossenen Grenzwerte und andere Bestimmungen rasch umzusetzen, die Exposition gegenüber 26 gefährlichen Stoffen zu begrenzen und damit die Arbeitsbedingungen für rund 40 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern.

Abbildung 3: Ursachen für arbeitsbedingte Todesfälle (%) in der EU⁵⁴



Quelle: „Kosten von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen im internationalen Vergleich“, EU-OSHA 2017.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt zur Verbesserung des Arbeitnehmerschutzes ist der Umgang mit **berufsbedingten Kreislauferkrankungen**, wie z. B. Herzerkrankungen oder Schlaganfall. Obwohl Kreislauferkrankungen **die zweithäufigste Ursache für arbeitsbedingte Todesfälle** in der EU sind (Abbildung 3), ist nur wenig über die zugrunde liegenden Ursachen und ihren Zusammenhang mit arbeitsbedingten Risiken bekannt. Dies erschwert den Einsatz von geeigneten Präventionsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Weitere Forschung und Datenerhebung sowie die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene sollten Priorität haben. Diese Maßnahmen sollten sich auch auf **Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE)** erstrecken, von denen Millionen von Arbeitskräften in der EU betroffen sind.⁵⁵ Arbeitsbedingte MSE können im schlimmsten Fall zur Arbeitsunfähigkeit führen und sind in der Regel

⁵² https://ec.europa.eu/health/sites/health/files/non_communicable_diseases/docs/eu_cancer-plan_de.pdf

⁵³ <https://roadmaponcarnogens.eu/>

⁵⁴ Die EU-Zahlen stammen aus der Zeit vor 2021, sie umfassen deshalb auch das Vereinigte Königreich.

⁵⁵ <https://healthy-workplaces.eu/de/about-topic/what-issue>

nicht auf eine einzelne Ursache zurückzuführen, sondern auf eine Kombination aus physischen, psychosozialen, organisatorischen und individuellen Faktoren.

- **Gefährliche Stoffe**

Gefährliche Stoffe sind an fast allen Arbeitsplätzen zu finden, und Millionen von Arbeitskräften in der EU sind diesen Stoffen Tag für Tag ausgesetzt.

Insgesamt hat sich das Verfahren zum Umgang mit gefährlichen Stoffen auf der Grundlage einer wissenschaftlichen Bewertung, der Konsultation mit dem dreigliedrigen ACSH und der engen Einbindung aller Interessenträger als erfolgreich erwiesen, auch wenn es zeit- und ressourcenintensiv ist. Innerhalb dieses strategischen Rahmens wird die Methodik für den Umgang mit gefährlichen Stoffen weiter aktualisiert, um weitere **Effizienzgewinne bei der Festlegung von Arbeitsschutzgrenzwerten** im Entscheidungsprozess zu identifizieren. Darüber hinaus wird die Kommission die Schnittstelle zwischen den Arbeitsschutzvorschriften und der REACH-Verordnung⁵⁶ weiter straffen, um den Arbeitnehmerschutz im Einklang mit dem Konzept „**ein Stoff, eine Bewertung**“ und dem aktualisierten Konzept der besseren Rechtsetzung zu gewährleisten.

Das laufende Legislativverfahren zu Grenzwerten für **Acrylnitril, Nickelverbindungen und Benzol**⁵⁷ im Rahmen der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene (CMD) wird dazu beitragen, den Schutz vor krebserzeugenden und erbgutverändernden Stoffen für über 1 Million Arbeitskräfte zu erhöhen. Darüber hinaus identifiziert der ACSH die Stoffe, die im Rahmen der CMD und der Richtlinie über chemische Arbeitsstoffe prioritär behandelt werden müssen, um aktuelle Grenzwerte für gefährliche Chemikalien zu gewährleisten.

Priorität hat die Aktualisierung und Erweiterung des Schutzes von Arbeitskräften, die **reproduktionstoxischen Stoffen** ausgesetzt sind, in Übereinstimmung mit den Forderungen des Europäischen Parlaments. Reproduktionstoxische Stoffe können zwei Gruppen von unterschiedlichen Auswirkungen haben: i) Auswirkungen auf die Sexualfunktion und die Fruchtbarkeit; ii) Auswirkungen auf die Entwicklung des Fötus oder des Nachwuchses. Dies sind ernste Gesundheitsrisiken, die zu Spontanaborten, Totgeburten oder einer beeinträchtigten kognitiven Entwicklung der gezeugten Kinder führen können. Nach einer Worst-Case-Szenario-Schätzung können reproduktionstoxische Stoffe die Ursache für bis zu 1274 neue Fälle von Erkrankungen des Fortpflanzungssystems pro Jahr sein, was zu wirtschaftlichen Kosten von 381 Mio. EUR pro Jahr führt. **Blei** ist der größte Verursacher von Erkrankungen durch reproduktionstoxische Substanzen.⁵⁸ Der anstehende Vorschlag für strengere verbindliche Grenzwerte für Blei wird daher ein großer Schritt nach vorn im Umgang mit

⁵⁶ Verordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (https://ec.europa.eu/environment/chemicals/reach/reach_de.htm).

⁵⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0571>

⁵⁸ Studie – Reproduktionstoxische Chemikalien. <https://ec.europa.eu/social/>.

reproduktionstoxischen Stoffen sein. Es wird aber auch wichtig sein, eine spezifische Liste für die wichtigsten reproduktionstoxischen Stoffe zu erstellen, die dringend behandelt werden müssen. Parallel dazu wird die Arbeitsgruppe „Chemische Stoffe“ des ACSH weiterhin die Notwendigkeit der Aufnahme von reproduktionstoxischen Stoffen und gefährlichen Arzneimitteln in die CMD sowie die Methodik bei der Festlegung der Grenzwerte erörtern.

Das Europäische Parlament und die Interessenträger haben auch die Notwendigkeit betont, das Personal im Gesundheitswesen zu schützen, das **gefährlichen Arzneimitteln** sowie anderen Risiken ausgesetzt ist. Die Europäische Kommission und die EU-OSHA haben umfangreiche Studien und Dialoge mit Sachverständigen und Interessenträgern zu der Frage eingeleitet, wie diese Risiken im Rahmen einer effizienten Gesundheitsversorgung angegangen werden können. Dies hat einen großen Bedarf an Fortbildung, Unterweisung und Anleitung sowie die Herausforderungen beim Erlass verbindlicher Vorschriften zu diesem Thema aufgezeigt.

Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz

Eine gesunde Erwerbsbevölkerung ist die grundlegende Basis für eine starke und widerstandsfähige Wirtschaft und Gesellschaft. Die Förderung eines gesunden Lebensstils am Arbeitsplatz kann die Häufigkeit von Fehlzeiten, Krankheiten und nicht übertragbaren Krankheiten (wie Krebs, Fettleibigkeit, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Diabetes) deutlich reduzieren. Mit Europas Plan gegen den Krebs werden beispielsweise Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitskompetenz bei Krebsrisiken und -faktoren in Angriff genommen, die den Menschen, auch den Arbeitskräften, jene Informationen und Hilfsmittel an die Hand geben, die sie für eine gesündere Lebensführung benötigen.

Arbeitsplätze für alle

Die Anerkennung von Vielfalt, einschließlich geschlechtsspezifischer Unterschiede und Ungleichheiten, und die Bekämpfung von Diskriminierung unter den Arbeitskräften ist von entscheidender Bedeutung für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, auch bei der Bewertung von Risiken am Arbeitsplatz. So hat die Pandemie die Risiken schlecht angepasster Werkzeuge und Ausrüstungen (z. B. dass Frauen im Gesundheitswesen persönliche Schutzausrüstung tragen müssen, die für Männer konzipiert ist) und die Notwendigkeit hervorgehoben, genaue, rechtzeitige und leicht verständliche Informationen bereitzustellen, um sicherzustellen, dass alle Arbeitskräfte, auch die am stärksten benachteiligten, die Regeln am Arbeitsplatz vollständig verstehen und ihre Rechte wahrnehmen können. Es werden Maßnahmen unterstützt, um geschlechtsspezifische Verzerrungen bei der Bewertung und Priorisierung von Risiken für Maßnahmen zu vermeiden, indem Folgendes sichergestellt wird: i) Vertretung beider **Geschlechter** in Anhörungen der Arbeitskräfte; ii) Schulungen, die an die persönliche Situation des Personals angepasst sind; iii) Erkennung von Risiken in Berufen, die lange Zeit übersehen oder als „leichte Arbeit“ angesehen wurden (z. B. Pflegekräfte oder Reinigungskräfte).

Im Einklang mit der Strategie der Kommission für die Rechte von Menschen mit Behinderungen 2021-2030⁵⁹ wird die Kommission ein Paket zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von **Menschen mit Behinderungen** vorlegen. Dieses Paket beinhaltet Anleitung und Unterstützung für das gegenseitige Lernen in Bezug auf: die Sicherung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; berufliche Rehabilitationsmaßnahmen für Menschen, die an chronischen Krankheiten leiden oder Opfer von Unfällen geworden sind.

Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts, des Alters, einer Behinderung, der Religion oder Weltanschauung, der ethnischen Herkunft oder der sexuellen Ausrichtung können die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitskräfte beeinträchtigen und daher negative Folgen für die Betroffenen, ihre Familien, ihre Kollegen, ihre Organisationen und die Gesellschaft insgesamt haben. Sie können auch zu Situationen der Arbeitsausbeutung führen. Die Kommission wird prüfen, wie die Wirksamkeit der Richtlinie über Sanktionen gegen Arbeitgeber (2009/52/EG) gestärkt werden kann und ob weitere Maßnahmen erforderlich sind, auch im Hinblick auf die Arbeitsinspektionen, die auf besonders schutzbedürftige Arbeitnehmergruppen ausgerichtet sind. Die Kommission hat einen Beschluss des Rates zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten vorgeschlagen, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gegen Gewalt und Belästigung (Nr. 190 von 2019)⁶⁰ im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren. Das Übereinkommen enthält auch spezifische Regeln zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, die durch den bevorstehenden Legislativvorschlag zur Verhinderung und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt gestärkt werden sollen, wie in der Gleichstellungsstrategie 2020-2025 angekündigt.⁶¹

Die Kommission wird

- einen „**Vision Zero**“-Ansatz für arbeitsbedingte Todesfälle fördern, und zwar durch:
 - die Verbesserung der Datenerfassung zu Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und die Analyse der Ursachen für jeden arbeitsbedingten Tod oder jede arbeitsbedingte Verletzung;
 - die Einrichtung einer speziellen dreigliedrigen Arbeitsgruppe „Vision Zero“ des ACSH und die Entwicklung gezielter Informationsmaßnahmen und Instrumente zur Sensibilisierung;
 - eine verstärkte Durchsetzung durch Unterstützung des SLIC bei der Sensibilisierung für die Verringerung arbeitsbedingter Todesfälle auf Unternehmensebene, Austausch bewährter Verfahren und Unterstützung einer intensiveren Schulung von Arbeitsaufsichtsbehörden;
- die EU-Vorschriften für gefährliche Stoffe zur Bekämpfung von **Krebs-, Fortpflanzungs- und Atemwegserkrankungen** aktualisieren, und zwar durch:

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=8376&furtherPubs=yes>

⁶⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0024>

⁶¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

- die Einleitung einer Konsultation der Sozialpartner zu reduzierten Grenzwerten für **Schweißrauch, polyzyklische aromatische Kohlenwasserstoffe, Isopren und 1,4-Dioxan** im Rahmen der CMD⁶² im Jahr 2023;
- die Festlegung einer Prioritätenliste von **reproduktionstoxischen Stoffen**, die bis Ende 2021 im Rahmen der entsprechenden Richtlinien behandelt werden sollen;
- bis 2022 aktualisierter Leitlinien – u. a. zu Schulungen, Protokollen, Überwachung und Monitoring – zum Schutz der Arbeitskräfte vor der Exposition gegenüber **gefährlichen Arzneimitteln** bereitstellen;
- bis zum 1. Quartal 2024 eine Arbeitsschutzübersicht für den **Gesundheits- und Pflegesektor** in Zusammenarbeit mit der EU-OSHA erstellen;
- die Bewusstseinsbildung für **Muskel-Skelett-Erkrankungen, Krebs und psychische Gesundheit** sowie **Belästigung am Arbeitsplatz und geschlechtsspezifische Vorurteile** unterstützen;
- branchenspezifische Informationen für KMU in Zusammenarbeit mit der EU-OSHA bereitstellen;
- vor Ende 2021 eine Gesetzesinitiative zur Prävention und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vorschlagen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- auf die Erreichung der „**Vision Zero**“ in Bezug auf arbeitsbedingte Todesfälle in der EU hinarbeiten;
- berufsbedingte Risiken im Zusammenhang mit **Kreislaufkrankungen** anzugehen;
- den Europäischen Kodex zur Krebsbekämpfung unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verbreiten, um deren Gesundheitskompetenz zu verbessern und Krebsrisiken zu verringern;
- Risiken mit besonderem Augenmerk auf die **von der Pandemie am meisten betroffenen Gruppen**, wie z. B. Menschen mit Behinderungen, zu bewerten und anzugehen;
- die Wiedereingliederung, Nicht-Diskriminierung und die Anpassung der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern, die Krebspatienten oder Krebsüberlebende sind, aktiv zu unterstützen;
- **geschlechtsspezifische Überlegungen** bei der Planung, Umsetzung und Berichterstattung zu berücksichtigen;
- aktiv gegen **Gefahren im Gesundheitswesen** vorzugehen, indem sichere Arbeitsverfahren eingeführt und umgesetzt werden und **entsprechende Schulungen** angeboten werden;
- bessere **Anleitung und Schulung** für Risikobewertung und Präventionsmaßnahmen, insbesondere **für Kleinstunternehmen und KMU**,

⁶² Fünfte Überarbeitung der CMD.

anzubieten;

Schulungen für Landwirte über die landwirtschaftlichen Beratungsdienste anzubieten, um ihre Fähigkeiten und ihr Bewusstsein für die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften in landwirtschaftlichen Betrieben zu erhöhen, einschließlich der sicheren Verwendung von chemischen Stoffen, insbesondere von Pflanzenschutzmitteln. *Die Kommission fordert die Sozialpartner auf,*

- einen Leitfaden für den Gesundheitssektor auszuarbeiten, der sich unter anderem auf den Schutz der Arbeitskräfte vor der Exposition gegenüber **gefährlichen Arzneimitteln** konzentriert und den Weg für die Entwicklung des interaktiven Online-Risikobewertungs-Tools (OiRA) speziell für den Gesundheitssektor in Zusammenarbeit mit der EU-OSHA ebnet.

2.3. Stärkung der Vorsorge – schnelles Reagieren auf Bedrohungen

In Krisenzeiten wie der COVID-19-Pandemie spielt der Arbeitsschutz eine entscheidende Rolle dabei, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Unternehmen und Regierungen zu helfen, Leben zu schützen und Risiken für das Wohlbefinden, die Geschäftskontinuität und die Nachhaltigkeit zu begegnen. Es ist daher wichtig, die Lehren aus der COVID-19-Pandemie zu ziehen und die Vorsorge für mögliche zukünftige Gesundheitskrisen, aber auch für die Wiederaufnahme der Arbeit nach einer Pandemie zu erhöhen. Strengere Hygieneauflagen, nicht-pharmazeutische Interventionen und die Unterstützung der psychischen Gesundheit sollten eine höhere Priorität erhalten, indem Timing und Wirksamkeit der Reaktion auf solche Krisen verbessert wird, und Synergien zwischen Arbeitsschutz und der öffentlichen Gesundheit weiter ausgebaut werden. Der vorliegende Rahmen trägt daher zur Gesundheitspolitik bei und hilft, die Vorsorge zu erhöhen – parallel zur Mitteilung über die ersten Erkenntnisse aus der COVID-19-Pandemie⁶³.



Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig eine allgemeine Rahmenverpflichtung zur **Risikobewertung und zu Präventivmaßnahmen** durch den Arbeitgeber ist, um im Falle einer Gesundheitskrise Gesundheitsrisiken für die Arbeitskräfte zu begegnen. Sie hat mehr denn je die Notwendigkeit unterstrichen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Genuss einer Arbeitsumgebung kommen, in der das Risiko der Übertragung von Infektionskrankheiten reduziert ist. Seit dem Ausbruch der Pandemie hat die EU-OSHA in Absprache mit den nationalen Behörden und den Sozialpartnern eine Reihe von Leitfäden und Instrumenten⁶⁴ entwickelt, die es den Arbeitgebern, insbesondere den KMU, ermöglichen, zu verstehen, wie sie⁶⁵ die Anforderungen an den Arbeitsschutz in den verschiedenen Phasen der Pandemie erfüllen können. Diese

⁶³ https://ec.europa.eu/info/files/communication-early-lessons-covid-19-pandemic_de

⁶⁴ <https://osha.europa.eu/de/themes/covid-19-resources-workplace>

⁶⁵ <https://osha.europa.eu/de/publications/covid-19-back-workplace-adapting-workplaces-and-protecting-workers/view>

Leitlinien werden an das schrittweise Verständnis der Risiken durch die Wissenschaft und entsprechende Maßnahmen der öffentlichen Gesundheit angepasst. Darüber hinaus wird die Kommission **EU-Notfallverfahren und -Leitlinien** für den Arbeitsschutz entwickeln, damit in potenziellen Gesundheitskrisen schnell Maßnahmen ergriffen werden können. Dies würde u. a. Bestimmungen für aktualisierte Risikobewertungen, Mechanismen für die Mitgliedstaaten zur rechtzeitigen Unterrichtung der Kommission über das Auftreten von Gesundheitsgefahren in verschiedenen Sektoren und an verschiedenen Arbeitsplätzen sowie die entsprechenden nationalen Arbeitsschutzpläne umfassen.

Parallel dazu wurde das SARS-CoV-2-Virus in der **Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe**⁶⁶ im Rahmen eines Dringlichkeitsverfahrens eingestuft. Diese Entscheidung trägt dazu bei, den Schutz des Personals in Einrichtungen zu gewährleisten, in denen direkt mit dem Virus umgegangen wird, wie z. B. in Impfstoffproduktions- und -verteilungszentren. Die Kommission wird nun die Umsetzung überwachen und Leitlinien für Arbeitsinspektoren entwickeln, um die korrekte Anwendung der Maßnahmen zu gewährleisten.

Die Pandemie hat auch deutlich gemacht, dass mobile Arbeitnehmer und Grenzgänger, einschließlich **Saisonarbeitskräfte** aus der EU und aus Drittstaaten, in einigen Fällen stärker ungesund oder unsicheren Lebens- und Arbeitsbedingungen ausgesetzt sein können, wie z. B. schlechten oder überfüllten Unterkünften oder mangelnder Unterrichtung über ihre Rechte. Die Kommission hat im Zusammenhang mit dem COVID-19-Ausbruch Leitlinien für Saison- und Transportarbeitskräfte in der EU ausgearbeitet. In diesen Leitlinien werden die Mitgliedstaaten und Unternehmen aufgefordert, die Einhaltung ihrer Verpflichtungen zum Schutz systemrelevanter und gefährdeter Arbeitskräfte sicherzustellen, unter anderem durch die Erfüllung ihrer Pflichten im Bereich des Arbeitsschutzes. Die Europäische Arbeitsbehörde (ELA) hat mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Juni 2021 auch die Sensibilisierungskampagne „Rights for all seasons“ gestartet, die auf die Notwendigkeit aufmerksam macht, faire und sichere Arbeitsbedingungen für in der EU beschäftigte Saisonarbeitskräfte zu fördern.⁶⁷ Darüber hinaus führt die EU-OSHA in Zusammenarbeit mit dem SLIC eine Erhebung über die Standpunkte der Arbeitsschutzinspektoren zu risikoreichen Berufen, einschließlich Saisonarbeit, in allen Mitgliedstaaten durch.

⁶⁶ Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit.

⁶⁷ <https://www.ela.europa.eu/en/news/rights-all-seasons-european-labour-authority-supports-fair-work-seasonal-workers>

Der Schwerpunkt des EU-Arbeitsschutzansatzes liegt zwar auf der Prävention, aber es ist auch wichtig, Arbeitskräfte, die sich mit COVID-19 infiziert haben, sowie Familien zu unterstützen, die Familienangehörige aufgrund der beruflichen Exposition gegenüber SARS-CoV-2 verloren haben. Zu diesem Zweck haben die meisten Mitgliedstaaten mitgeteilt, dass sie COVID-19 als Berufskrankheit anerkennen. Obwohl Berufskrankheiten eine Angelegenheit sind, die eng mit der sozialen Sicherheit verbunden ist, die in die nationale Zuständigkeit fällt, unterstützt die **Empfehlung zu Berufskrankheiten**⁶⁸ der Kommission die Anerkennung der in der Empfehlung aufgeführten Berufskrankheiten durch die Mitgliedstaaten, um für mehr Konvergenz zu sorgen.

Die Anerkennung von COVID-19 als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall ist bereits in 25 Mitgliedstaaten Realität. Frankreich beispielsweise hat im September 2020 eine Verordnung erlassen, die bei Beschäftigten im Gesundheitswesen und ähnlichen Berufen in Fällen einer schweren Atemwegsinfektion die automatische Anerkennung vorsieht. Außerdem ist in Frankreich eine Entschädigung für solche Fälle vorgesehen. In Dänemark können Fälle von COVID-19 sowohl als Berufskrankheit als auch als Arbeitsunfall in allen Berufen anerkannt und entschädigt werden, nachdem die zuständigen Behörden eine Bewertung vorgenommen haben.

Die Kommission wird

- unverzüglich eine eingehende Bewertung der Auswirkungen der Pandemie und der Effizienz des EU-Rahmens und der nationalen Rahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit einleiten, um in enger Zusammenarbeit mit den Akteuren des öffentlichen Gesundheitswesens **Notfallverfahren und Leitlinien** für die rasche Einführung, Umsetzung und Überwachung von Maßnahmen bei **potenziellen künftigen Gesundheitskrisen** zu entwickeln;
- die **Empfehlung der Kommission zu Berufskrankheiten aktualisieren, um bis 2022 COVID-19** aufzunehmen;
- bis 2022 einen **Leitfaden für Arbeitsinspektoren** zur Bewertung der Qualität von Risikobewertungen und Risikomanagementmaßnahmen gemäß der Richtlinie über biologische Arbeitsstoffe entwickeln.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf,

- Vorsorgepläne für künftige Krisen in den nationalen Arbeitsschutzstrategien auszuarbeiten, einschließlich der Umsetzung von EU-Leitlinien und -Instrumenten;
- bis 2023 Koordinierungsmechanismen zwischen den Behörden für öffentliche Gesundheit und Arbeitsschutz zu entwickeln;
- die Überwachung und effektive Inspektionen der Arbeitsschutzverpflichtungen gegenüber Saisonarbeitskräften in risikoreichen Berufen auszubauen;
- die Zusammenarbeit und den Informationsaustausch zwischen den Arbeitsaufsichtsbehörden und anderen einschlägigen nationalen Behörden zur Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsstandards in allen

⁶⁸ Empfehlung der Kommission vom 19. September 2003 über die Europäische Liste der Berufskrankheiten.

3. UMSETZUNG DES AKTUALISIERTEN STRATEGISCHEN RAHMENS

Dieser strategische Rahmen wird untermauert durch: i) eine verstärkte **Evidenzbasis**; ii) einen starken **sozialen Dialog**; iii) die Mobilisierung von **Finanzmitteln**; iv) eine verbesserte **Durchsetzung**; v) **Sensibilisierungsmaßnahmen**.

Die Mitgliedstaaten müssen sich in ihren nationalen Arbeitsschutzstrategien mit **grünen und digitalen Themen befassen und die Prävention und Vorsorge verbessern**, um sicherzustellen, dass aktualisierte Maßnahmen und Ansätze die Arbeitswelt erreichen.

Auf Unternehmensebene wird sich dies in der **Planung und in vorausschauenden Maßnahmen der Arbeitgeber** niederschlagen. Gezielte und aktualisierte **Leitlinien** sowie **Sensibilisierungsmaßnahmen und digitale Tools** mit besonderem Fokus auf KMU sind erforderlich, um sie bei diesem Übergang zu unterstützen, um ein hohes Maß an Arbeitnehmerschutz und nachhaltige Lösungen zu gewährleisten, aber auch um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten.

- ***Sozialer Dialog***

Die **Sozialpartner** sind besonders gut in der Lage, Lösungen zu finden, die den Umständen einer bestimmten Tätigkeit oder eines bestimmten Sektors Rechnung tragen. Der sektorale soziale Dialog der EU leistet einen wichtigen Beitrag zur wirksamen Umsetzung der EU-Arbeitsschutzvorschriften. Die Kommission wird mit den Sozialpartnern zusammenarbeiten, um betroffene Bereiche und Maßnahmen auf sektoraler Ebene zur Umsetzung dieses strategischen Rahmens zu ermitteln.

- ***Evidenzgrundlage***

Forschung und Datenerhebung, sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene, sind eine Voraussetzung für die Prävention von arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen. Wissenschaftliche Beratung und die neuesten technologischen Entwicklungen fließen in die Rechtsvorschriften und die Maßnahmen im Bereich des Arbeitsschutzes ein. Dies ermöglicht es der Kommission, die faktengestützte Politikgestaltung fortzusetzen, wie in der Mitteilung zur besseren Rechtsetzung 2021⁶⁹ dargelegt.

Umfragen, Datenerhebungen und gezielte Peer-Reviews zu bestimmten Themen im derzeitigen Rahmen, sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene, werden Schritte auf dem Weg zu dem Ziel sein, den Wandel, die Prävention und die Vorsorge im Arbeitsschutzbereich anzugehen. Die Maßnahmen müssen die Gleichstellungsproblematik berücksichtigen und auf die Umstände aller Arbeitskräfte zugeschnitten sein, einschließlich i) die Bedürfnisse junger Arbeitskräfte, die ins Berufsleben eintreten; ii) die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen; iii) die

⁶⁹ https://ec.europa.eu/info/files/better-regulation-joining-forces-make-better-laws_de

Bedürfnisse einer alternden Erwerbsbevölkerung, die mit der rasanten Entwicklung der modernen Technologie Schritt halten muss und in der die Prävalenz von chronischen Krankheiten und Behinderungen wächst.⁷⁰

- **Anwendung und Überwachung des strategischen Rahmens**

Der Erfolg dieses strategischen Rahmens hängt weitgehend von seiner Umsetzung auf nationaler und lokaler Ebene ab. Um diese zu erreichen, werden die Mitgliedstaaten aufgefordert: i) **ihre aktuellen Arbeitsschutzstrategien zu aktualisieren**; ii) dem aktualisierten Ansatz für den Arbeitnehmerschutz auf lokaler Ebene Rechnung zu tragen; iii) dem rückläufigen Trend bei der Zahl der Arbeitsinspektionen in einigen Mitgliedstaaten⁷¹ durch eine Verstärkung der Inspektionen vor Ort entgegenzuwirken.

Auf einem 2023 stattfindenden **Gipfel zur Bestandsaufnahme im Bereich Arbeitsschutz**, an dem die EU-Organe, die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner, die EU-OSHA und andere einschlägige Interessenträger teilnehmen werden, werden die ersten Lehren aus den Erfahrungen gezogen und es wird eine etwaige notwendige Neuausrichtung dieser Strategie empfohlen werden. Der Schwerpunkt des Gipfels wird auf den Fortschritten in Bezug auf den „Vision Zero“-Ansatz für arbeitsbedingte Todesfälle liegen, sowie auf der Vorsorge mit Blick auf mögliche zukünftige Bedrohungen für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitskräfte.

Im Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte hat die Kommission im überarbeiteten sozialpolitischen Scoreboard einen **neuen Indikator für tödliche Arbeitsunfälle** vorgeschlagen. Dieser neue Indikator wird ein Schlüsselement für die Überwachung der „Vision Zero“ der EU sein.

Dieser strategische Rahmen wird auch dazu beitragen, die **Anwendung und Durchsetzung des bestehenden EU-Rechts** zu verbessern, z. B. bei der **Arbeit der Arbeitsaufsichtsbeamten**, die von einschlägigen Akteuren (z. B. dem ACSH, der EU-OSHA und dem SLIC) unterstützt werden. Die Bereitstellung von Leitlinien und Schulungen für Arbeitsinspektoren auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene zur Förderung der Zusammenarbeit und innovativer Inspektionsmethoden trägt zur Verbesserung der einheitlichen Durchsetzung in den Mitgliedstaaten bei. Darüber hinaus wird die Kommission mit der EU-OSHA zusammenarbeiten, um unterstützende Instrumente und Anleitungen für Arbeitgeber, insbesondere für Kleinst- und Kleinunternehmen, zur Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften zu entwickeln.

⁷⁰ Eine alternde Erwerbsbevölkerung: Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Auswertung der Forschungsarbeiten. EU-OSHA, 2016.

⁷¹ Europäische Kommission (2021): „Study to support the evaluation of the EU Strategic Framework on health and safety at work 2014-2020 – Final Report“ (Studie zur Unterstützung der Bewertung des strategischen Rahmens der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 – Abschlussbericht).

- ***Sensibilisierung und Kapazitätsaufbau***

Es gibt zwei Voraussetzungen, um den „Vision Zero“-Ansatz für arbeitsbedingte Todesfälle umzusetzen: i) **stärkere Sensibilisierung** für die Risiken im Zusammenhang mit arbeitsbedingten Unfällen, Verletzungen und Berufskrankheiten; ii) **Kapazitätsaufbau** bei den Arbeitgebern, um die Sicherheit am Arbeitsplatz durch Schulung und Ausbildung zu gewährleisten; iii) außerdem müssen alle Akteure Verantwortung für die Einhaltung der Vorschriften und Leitlinien übernehmen. Die Sensibilisierung wird ein ständiger Schwerpunkt der EU-OSHA sein, insbesondere durch ihren Arbeitsschutz-Überblick über die Digitalisierung und die Kampagne für gesunde Arbeitsplätze 2023-2025: Arbeitsschutz und Digitalisierung. Diese Kampagne wird zur Vertiefung des Wissens und zur Sensibilisierung für die Risiken dieser Entwicklungen beitragen.

- ***Finanzierung***

EU-Finanzmittel, insbesondere die Aufbau- und Resilienzfazilität und die Fonds der Kohäsionspolitik, können zur Mobilisierung von Investitionen für Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz genutzt werden. Über 50 % des neuen langfristigen EU-Haushalts und des Aufbauinstruments NextGenerationEU werden die Modernisierung der EU unterstützen, insbesondere durch Investitionen in Forschung und Innovation, grüne und digitale Wende, Vorsorge, Aufbau und Resilienz. Der Europäische Sozialfonds Plus (ESF+) steht zur Unterstützung von Maßnahmen zur Förderung nachhaltiger, hochwertiger Beschäftigung und sozialer Inklusion zur Verfügung, wobei 25 % der Mittel für die soziale Inklusion vorgesehen sind. Der ESF+ kann von den Mitgliedstaaten für Investitionen genutzt werden in: i) eine innovative und produktivere Arbeitsgestaltung; ii) Schulungen; iii) Informations- und Sensibilisierungskampagnen für eine gesunde Lebensweise; iv) Wohlbefinden bei der Arbeit; v) Unterstützung für Arbeitsinspektoren. Der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) kann mit besser angepassten Arbeitsumgebungen, digitalen Lösungen und Geräten dazu beitragen. Der EFRE und der Kohäsionsfonds können die Anbindung von ländlichen und abgelegenen Gebieten unterstützen. Außerdem wird das neue EU-Gesundheitsprogramm – EU4Health 2021-2027 – den Kampf gegen den Krebs maßgeblich unterstützen. Darüber hinaus wird EU4Health 2021-2027 zu Folgendem beitragen: i) Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung in einer alternden Bevölkerung; ii) verstärkte Überwachung von Gesundheitsgefahren. Die EU wird die Mitgliedstaaten im Rahmen von Horizont Europa auch bei der Gesundheitsforschung im Rahmen der Mission zum Thema Krebs⁷² unterstützen, wobei innovative Ansätze für Forschung und öffentliche Gesundheit mit Schwerpunkt auf der Krebsprävention integriert werden, sowie durch die Fazilität „Connecting Europe“ mit der für digitale Gesundheitsinstrumente erforderlichen Infrastruktur. In den ersten Arbeitsprogrammen von Horizont Europa wurden im Rahmen des Clusters Gesundheit mehrere Arbeitsschutzthemen vorgeschlagen. Darüber hinaus werden die Ergebnisse aus der

⁷² Die Mission hat das übergeordnete Ziel, bis 2030 mehr als 3 Millionen Leben zu retten und den von Krebs Betroffenen ein längeres und besseres Leben zu ermöglichen.

laufenden, im Rahmen von Horizont 2020 geförderten Forschung zum Arbeitsschutz einen wertvollen Beitrag leisten, zum Beispiel zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.⁷³ Ferner steht auch das neue Instrument für technische Unterstützung zur Verfügung, um den Mitgliedstaaten bei der Gestaltung und Umsetzung von Reformen im Arbeitsschutzbereich zu helfen.

4. FÖRDERUNG VON EFFEKTIVEN ARBEITSSCHUTZSTANDARDS WELTWEIT

In einer globalisierten Welt machen die Gefahren für Gesundheit und Sicherheit nicht an den Grenzen halt. Länder auf der ganzen Welt profitieren vom Austausch bewährter Verfahren und lernen von den Erfahrungen der anderen. Es ist von entscheidender Bedeutung, **die Zusammenarbeit mit den Partnerländern der EU, regionalen und internationalen Organisationen und anderen internationalen Foren zu verstärken, um die Arbeitsschutzstandards weltweit anzuheben.**

Die Kommission wird mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) zusammenarbeiten, um die Erklärung zum hundertjährigen Bestehen der IAO von 2019 für die Zukunft der Arbeit umzusetzen und weiterzuverfolgen. Dieses Engagement beinhaltet die Unterstützung der Integration des Rechts auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen in den IAO-Rahmen der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Die Zusammenarbeit mit der IAO und der WHO in Bezug auf Daten und Wissen wird von besonderer Bedeutung sein. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wird gemeinsam mit den Mitgliedstaaten die Schaffung eines neuen Indikators für die Sterblichkeit aufgrund von Krankheiten, die auf berufsbedingte Risikofaktoren zurückzuführen sind, als Teil der nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen unterstützt.

Die Kommission wird den Arbeitsschutz in globalen Lieferketten und in Unternehmen, die in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen tätig sind, fördern. Dazu gehört insbesondere die weitere Beteiligung an Rahmeninitiativen wie dem G7 Vision Zero Fund, der G20-Vereinbarung Sichere Arbeitsplätze und dem Expertennetzwerk Arbeitsschutz.

Es ist unbedingt erforderlich: i) sicherzustellen, dass Arbeitsschutznormen im Rahmen von verbindlichen Verpflichtungen zu Arbeits- und Sozialstandards angemessen berücksichtigt werden; ii) die umfassendere Frage der menschenwürdigen Arbeit in zukünftigen EU-Handelsabkommen zu thematisieren. Die wirksame Umsetzung der EU-Handelsabkommen sollte diese Verpflichtungen unterstützen, nach dem jüngsten Beispiel des Wirtschaftspartnerschaftsabkommens zwischen der EU und Japan.

Die Kommission wird die bilaterale Zusammenarbeit mit Partnerländern weiter ausbauen, um bessere Arbeitsbedingungen zu fördern und so Ungleichheiten zu bekämpfen und die menschliche Entwicklung weltweit voranzubringen. Darüber hinaus wird die bilaterale Zusammenarbeit mit den USA im Rahmen einer überarbeiteten und

⁷³ <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/03a2c022-9c01-11eb-b85c-01aa75ed71a1>

aktualisierten gemeinsamen Arbeitsschutzagenda wieder aufgenommen, und es wird eine neue Zusammenarbeit, insbesondere mit Kanada, eingeleitet.

Die Kandidatenländer und potenziellen Kandidaten werden in ihren Bemühungen unterstützt, ihren Rechtsrahmen und ihre Politik im Bereich Arbeitsschutz an den EU-Besitzstand anzugleichen. Für die westlichen Balkanstaaten umfasst dies die Unterstützung durch: i) den Prozess des Wirtschafts- und Reformprogramms; ii) Unterausschusssitzungen; iii) gegebenenfalls Verhandlungen zu Kapitel 19; iv) die finanzielle Unterstützung der Tätigkeiten der EU-OSHA und die Unterstützung der Arbeitsschutzbehörden.

Die bilaterale Zusammenarbeit im Bereich Arbeitsschutz wird auch mit den östlichen und südlichen Nachbarländern der EU sowie durch die Förderung der regionalen Zusammenarbeit, u. a. im Rahmen der Östlichen Partnerschaft und der Union für den Mittelmeerraum, ausgebaut.

5. SCHLUSSFOLGERUNG

Dieser strategische Rahmen zielt darauf ab, die EU-Organe, die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und andere einschlägige Interessenträger für gemeinsame Prioritäten beim Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu mobilisieren. Er gilt für alle einschlägigen Parteien, die sich mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz befassen (nationale Verwaltungen einschließlich Arbeitsaufsichtsbehörden, Arbeitgeber, Arbeitnehmer und andere relevante Arbeitsschutzakteure) und schafft einen Rahmen für Maßnahmen, Zusammenarbeit und Austausch.

In Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern wird die Kommission: i) den **Wandel** in der neuen Arbeitswelt angehen; ii) die **Prävention** von Arbeitsunfällen und Krankheiten im Sinne von „**Vision Zero**“ verbessern; iii) die **Vorsorge** für mögliche zukünftige Gesundheitskrisen erhöhen.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre nationalen Arbeitsschutzstrategien im Einklang mit diesem strategischen Rahmen – in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern – zu aktualisieren und auszuarbeiten, um sicherzustellen, dass die neuen Maßnahmen vor Ort angewendet werden. Der **Arbeitsschutzgipfel 2023** wird eine Bestandsaufnahme der Fortschritte bei diesem ehrgeizigen Rahmen sowie eine Bewertung der Anpassung angesichts des sich schnell verändernden Kontextes ermöglichen.