



# **EU-OSHA – MEHRJÄHRIGES STRATEGIEPROGRAMM (MSP) 2014-2020**

Endfassung  
November 2013

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Inhaltsverzeichnis.....  | 2  |
| Abkürzungen .....  | 4  |
| AMP Annual Management Plan (Jährlicher Managementplan).....  | 4  |
| CLP Classification, Labelling and Packaging (Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung – EU-Verordnung) .....   | 4  |
| ESENER European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken) .....               | 4  |
| MSP Multi-annual Strategic Programme (Mehrjähriges Strategieprogramm) .....  | 4  |
| OiRA Online interactive Risk Assessment (Interaktive Online-Gefährdungsbeurteilung) .....  | 4  |
| Vorwort.....   | 5  |
| 1. Auftrag, Vision und Werte der EU-OSHA.....  | 7  |
| 2. Im Kontext: Herausforderungen und Chancen für die EU-OSHA.....  | 9  |
| 2.1. Politischer Kontext.....  | 9  |
| 2.2. Makroökonomischer und beschäftigungsbezogener Kontext .....   | 10 |
| 2.3. Herausforderungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.....   | 11 |
| 2.4. Nutzung der Erkenntnisse der EU-OSHA .....  | 13 |
| 2.5. Wie kann die EU-OSHA zur Bewältigung der Herausforderungen beitragen?.....  | 14 |
| 3. Strategische Ziele der EU-OSHA.....   | 16 |
| 4. Schwerpunktbereiche der EU-OSHA .....   | 18 |
| 4.1. Schwerpunktbereich 1: Antizipation des Wandels sowie von neu auftretenden Risiken für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit ..... | 18 |
| 4.1.1. Prognoseaktivitäten.....  | 18 |
| 4.2. Schwerpunktbereich 2: Fakten und Zahlen .....   | 19 |
| 4.2.1. Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER).....  | 19 |
| 4.2.2. Überblicke über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.....  | 20 |
| 4.2.3. Meinungsumfragen.....   | 21 |
| 4.3. Schwerpunktbereich 3: Werkzeuge für das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit .....                                 | 22 |
| 4.3.1. Entwicklung des interaktiven Online-Werkzeugs zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA) .....   | 22 |
| 4.3.2. Entwicklung von Werkzeugen zur Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen .....   | 23 |
| 4.4. Schwerpunktbereich 4: Sensibilisierung .....  | 23 |
| 4.4.1. Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze .....   | 23 |
| 4.4.2. Sensibilisierung .....  | 25 |
| 4.5. Schwerpunktbereich 5: Kenntnisse zu Netzwerkaktivitäten.....  | 25 |
| 4.5.1. OSHwiki.....  | 25 |
| 4.5.2. Weitere kenntnisbezogene Aktivitäten im Bereich Netzwerke.....  | 26 |
| 4.6. Schwerpunktbereich 6: Vernetzung und Kommunikationspolitik .....  | 26 |
| 4.6.1. Strategische Vernetzung .....   | 27 |

|   |  |    |
|---|--|----|
| 4.6.2.  | Operative Vernetzung .....   | 27 |
| 4.6.3.  | Kommunikationspolitik.....   | 27 |
| 4.6.4.  | Spezielle Programme für Nicht-EU-Länder.....                             | 28 |
| 5.  | Führung und Management.....  | 29 |
| 6.  | Überwachung und Bewertung des mehrjährigen Strategieprogramms (MSP)..... | 31 |
| Anhang I: Erarbeitung des mehrjährigen Strategieprogramms (MSP) ..... |  | 35 |

## Abkürzungen

|         |  |
|---------|--|
| AMP     | Annual Management Plan (Jährlicher Managementplan)   |
| CLP     | Classification, Labelling and Packaging (Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung – EU-Verordnung)   |
| ECHA    | European Chemicals Agency (Europäische Chemikalienagentur)   |
| EEN     | Enterprise Europe Network  |
| EIGE    | European Institute for Gender Equality (Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen)   |
| ESENER  | European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken)                              |
| EU-OSHA | Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz   |
| ILO     | International Labour Organisation (Internationale Arbeitsorganisation)   |
| IPA     | Instrument for Pre-accession Assistance (Instrument für Heranführungshilfe)  |
| MSD     | Muscular Skeletal Disorder (Muskel-Skelett-Erkrankung)   |
| MSP     | Multi-annual Strategic Programme (Mehrjähriges Strategieprogramm)  |
| OECD    | Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)                                    |
| OiRA    | Online interactive Risk Assessment (Interaktive Online-Gefährdungsbeurteilung)   |
| OSH     | Occupational Safety and Health (Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit)   |
| REACH   | Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien, EU-Verordnung) |
| SLIC    | Senior Labour Inspectors Committee (Ausschuss Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter)   |
| KMU     | Kleine und mittlere Unternehmen  |

## Vorwort

Das Arbeitsleben in Europa verändert sich rasant. Die Wirtschaftskrise, der demografische Wandel, neue Risiken sowie neu aufkommende Beschäftigungsbereiche machen ein kohärentes Konzept für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erforderlich, das gut in andere Politikbereiche integriert ist und sich auf die Dreigliedrigkeit stützt. Dreigliedrigkeit ist die Basis, auf der alle Arbeiten der Agentur aufbauen, und sie ist ein entscheidendes Element des europäischen Sozialmodells, das in den EU-Verträgen verankert ist.

Angesichts der erheblichen Kosten im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten müssen dringend Maßnahmen ergriffen werden. Verschiedene veröffentlichte Studien deuten darauf hin, dass in der EU pro Jahr nicht weniger als 167 000 Todesfälle auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zurückgeführt werden können. Hinzu kommen rund 20 Millionen EU-Bürger im erwerbsfähigen Alter, die Eurostat zufolge angeben, an einem arbeitsbedingten Gesundheitsproblem zu leiden. Die damit einhergehenden Kosten für die Arbeitnehmer, die Unternehmen und auch die EU-Mitgliedstaaten – Schätzungen zufolge rund drei Prozent des BIP – sind untragbar. Es gibt zwingende Beweise dafür, dass die für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausgegebenen Gelder nicht als Kosten, sondern als Investitionen insbesondere im Hinblick auf die Konjunkturerholung angesehen werden sollten.

Die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) der EU-OSHA zeigt, dass gerade die kleinen Arbeitgeber in Europa die meiste Unterstützung benötigen. Gerade ihnen müssen die Gefahren und Risiken bewusst gemacht werden, mit denen sich die Arbeitnehmer in ihren Unternehmen konfrontiert sehen. Außerdem müssen ihnen interaktive Instrumente und Werkzeuge zugänglich gemacht werden, die sie bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Risikoprävention unterstützen. Das interaktive Online-Werkzeug zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA) der Agentur bildet auch weiterhin die Grundlage für die wirksame und effiziente Risikoprävention in Klein- und Kleinstunternehmen, wobei die Tools für die Endbenutzer durch die aktive Beteiligung der Sozialpartner auf die spezifischen Anforderungen der verschiedenen Sektoren abgestimmt sind.

Durch die Anhebung des Renteneintrittsalters in zahlreichen Ländern nimmt die Thematik der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit eine bedeutende Rolle ein, wenn es darum geht, den europäischen Bürgern eine längere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen und gleichzeitig den Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit bis zum Renteneintritt sicherzustellen. Die Arbeitsfähigkeit lässt sich als die Ausgewogenheit zwischen den Kapazitäten des Arbeitnehmers und den Anforderungen seiner Arbeit definieren und schafft somit eine ganzheitliche Sichtweise auf das Zusammenspiel von Arbeitnehmer und Arbeit. Dabei ist es erforderlich, die Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen durch verschiedene Maßnahmen, wie beispielsweise die betriebliche Gesundheitsförderung, zu bewahren.

Zudem muss auch die geschlechterspezifische Dimension im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit berücksichtigt werden, um sicherzustellen, dass die Gesundheitsaspekte, die Frauen betreffen, nicht in einem weiter gefassten statistischen Bild von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der EU untergehen. Der Schutz der Gesundheit und der Sicherheit junger Arbeitnehmer ist in diesem Zusammenhang ebenfalls zu gewährleisten.

Die öffentliche Wahrnehmung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit variiert. Zwar wird in Europa allgemein anerkannt, dass der Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer für die Gewährleistung der wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit und eines höheren Renteneintrittsalters erforderlich ist, der Umfang der Informationen über Sicherheits- und Gesundheitsrisiken variiert jedoch ebenso wie das Vertrauen darin, dass Probleme in diesem Zusammenhang auch wirklich angegangen werden. Muskel- und Skeletterkrankungen sowie psychosoziale Störungen wie arbeitsbedingter Stress geben hierbei Anlass zu besonderer Sorge, und zwar bei Sachverständigen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen. Die EU-OSHA wird 2014 eine über zwei Jahre laufende Kampagne organisieren, mit der das Bewusstsein für psychosoziale Risiken gestärkt und die Kenntnis der zur Verhütung solcher Risiken verfügbaren Instrumente verbessert werden soll.

Die ständige Weiterentwicklung der Arbeit in Europa führt dazu, dass in einer Vielzahl von Bereichen gemeinsame dreigliedrige politische Maßnahmen und stetige Forschungsaktivitäten erforderlich werden, um sicherzustellen, dass die mit der Prävention von Risiken am Arbeitsplatz beauftragten Personen in Europa ausreichend gut informiert sind. Die EU-OSHA hat sich langfristig der Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in verschiedene Politikbereiche wie

etwa die Bildung verschrieben. Außerdem verfügt die Agentur in allen Mitgliedstaaten über ein einzigartiges Netzwerk offiziell benannter Focal Points, die ihr dort eine weitreichende Wirkung sichern, und sie kann sich auf eine lang anhaltende und erfolgreiche Zusammenarbeit mit Eurofound verlassen.

Durch ihre Mitwirkung bei der Bereitstellung wissenschaftlich abgesicherter Informationen zu allen Aspekten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, durch die Sensibilisierung für die Bedeutung dieser Aspekte und durch die Zusammenarbeit mit Interessengruppen zur Sicherstellung eines kohärenten Präventionsansatzes trägt die EU-OSHA dazu bei, die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer in Europa zu schützen. Dadurch sowie durch die Entwicklung eines verstärkt portfoliobasierten Ansatzes, der den unterschiedlichen Anforderungen der Mitgliedstaaten besser gerecht werden soll, leistet die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wichtige Unterstützung in den zentralen Bereichen der Wachstumsstrategie Europa 2020.

**Dr. Christa Sedlatschek**

Direktorin

Europäische Agentur für Sicherheit und  
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-  
OSHA)

**Christa Schweng**

Vorsitzende des Verwaltungsrats der  
Europäischen Agentur für Sicherheit und  
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-  
OSHA)

## 1. Auftrag, Vision und Werte der EU-OSHA

Die Gründung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) mit der Annahme der Gründungsverordnung im Jahr 1994<sup>1</sup> diente dem Ziel, den Gemeinschaftseinrichtungen, den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und den betroffenen Kreisen alle sachdienlichen technischen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Informationen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Dieses erklärte Ziel lenkt die Arbeit der EU-OSHA seit jeher und bildet auch den Rahmen des aktuellen mehrjährigen Strategieprogramms (MSP).

Zur Erfüllung des in ihrer Gründungsverordnung festgelegten Ziels sammelt, analysiert und verbreitet die EU-OSHA technische, wissenschaftliche und wirtschaftliche Informationen über Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit.

Um den Fokus der Tätigkeiten der Agentur über den gesamten MSP-Zeitraum hinweg zu bewahren, hat der Verwaltungsrat der EU-OSHA den Auftrag und die Vision der Agentur klar definiert (siehe unten). Durch die eindeutige Schwerpunktlegung auf das mehrjährige Strategieprogramm (MSP) wird sichergestellt, dass die Ressourcen, die der EU-OSHA zur Verfügung stehen, in bestmöglicher Weise zum Erreichen des in der Gründungsverordnung festgelegten Ziels beitragen.

Die Formulierung des Auftrags und der Vision baut auf den Erfahrungen auf, die die EU-OSHA bisher gewinnen konnte, sowie auf einer Analyse der im nächsten MSP-Zeitraum wohl am häufigsten auftretenden Herausforderungen und Chancen. Das folgende Kapitel enthält weitere Informationen zu diesen Themen. Eine der zentralen Erkenntnisse in diesem Zusammenhang war jedoch, dass der Beitrag und die Tätigkeit der Agentur deutlicher definiert werden müssen. Mit den Neudefinitionen des Auftrags und der Vision der Agentur soll daher als erklärtes Ziel die Rolle der Agentur als Vermittler bei der Erarbeitung und beim Austausch von Informationen gestärkt und außerdem die aktive Funktion besser berücksichtigt werden, die die Agentur bei Kommunikations- und Vernetzungsaktivitäten einnimmt. Darüber hinaus möchte die Agentur auch die wichtige Rolle der Vermittlungsstellen in Bezug auf ihre Tätigkeit hervorheben.

Der **Auftrag** besteht in einer kurzen Beschreibung des grundlegenden Zwecks der Agentur. Diese Beschreibung enthält Informationen darüber, was die Nutzer von der Agentur zu erwarten haben, und setzt die Mitarbeiter über das übergeordnete Ziel der Agentur in Kenntnis:

*Wir erarbeiten und sammeln zuverlässige und relevante Informationen, Analysen und Instrumente zur Förderung von Wissen und zur Sensibilisierung und stellen diese zur Verfügung. Darüber hinaus sorgen wir für den Austausch von Informationen und guten praktischen Lösungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, um den Bedürfnissen derjenigen Rechnung zu tragen, die mit diesem Bereich befasst sind.*

Bei der **Vision** handelt es sich um eine genaue Erklärung zum endgültigen Ziel für den MSP-Zeitraum. Dieses Ziel bezieht sich auf die Außenwirkung der Agentur:

*Wir möchten eine anerkannte Führungsposition bei der Förderung gesunder und sicherer Arbeitsplätze in Europa einnehmen, die auf dem Prinzip der Dreigliedrigkeit, der Mitwirkung und der Entwicklung einer Risikopräventionskultur in Verbindung mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beruht, um das Ziel einer intelligenten, nachhaltigen, produktiven und integrativen Wirtschaft zu erreichen.*

Während der Auftrag und die Vision Inhalt und Zweck der Arbeit der Agentur definieren, wird mit den **Werten** die Arbeitsweise der EU-OSHA festgelegt:

### **Gesamteuropäisch**

Wir erzielen einen Mehrwert für Europa, indem wir Akteure aus ganz Europa zusammenbringen und die Instrumente bereitstellen, um unter Berücksichtigung einzelstaatlicher Besonderheiten ein gemeinsames Konzept für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu schaffen.

<sup>1</sup> Verordnung (EG) Nr. 2062/94 des Rates vom 18. Juli 1994.

**Relevant**

Wir sorgen dafür, dass unsere Tätigkeiten für die dringendsten Bedürfnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Europa relevant sind, und tragen zur Realisierung breiter angelegter strategischer Ziele der EU bei.

**Dreigliedrig**

Wir arbeiten auf der Basis der Dreigliedrigkeit und unterstützen dieses Konzept als Eckpfeiler unserer Arbeit.

**Partnerschaftlich und vernetzt**

Wir beteiligen uns an Netzwerken, verbinden diese und schaffen Gemeinschaften, um einen Mehrwert für Europa zu erzielen.

**Verlässlich**

Wir betrachten die Sicherung der Qualität unserer Arbeit als wesentliche Bedingung für den Erfolg.

**Reaktionsfähig und innovativ**

Wir reagieren schnell auf neue Entwicklungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und begegnen diesen auf innovative Weise.

**Verantwortungsvolle Organisationsführung**

Wir messen der Rechenschaftspflicht und Transparenz gegenüber unseren Interessengruppen und der Effizienz beim Einsatz unseres Personals und unserer Mittel große Bedeutung bei.



## 2. Im Kontext: Herausforderungen und Chancen für die EU-OSHA

Der Rahmen, in dem die EU-OSHA tätig ist, hat sich seit der Gründung der Agentur deutlich gewandelt und wird sich auch über die Laufzeit des nächsten mehrjährigen Strategieprogramms hinweg stetig weiterentwickeln; dies gilt nicht zuletzt im Hinblick auf die Folgen der Wirtschaftskrise und den Beitrag von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu einer Erholung, die sich auf hochwertige Arbeitsplätze und nachhaltiges Wachstum stützt. Das bedeutet auch, dass die Herausforderungen und Chancen für die EU-OSHA sich ebenso wie die Bedürfnisse, denen die Agentur gerecht werden muss, verändert haben. Gleichzeitig entwickelt sich aber auch die Agentur selbst weiter und kann nun aus einem reichen Erfahrungsschatz schöpfen. Damit sichergestellt ist, dass die Ressourcen der EU-OSHA bestmöglich eingesetzt werden, müssen die Tätigkeiten der Agentur auf die Bedürfnisse abgestimmt werden, die sie ihrer Zieldefinition zufolge erfüllen möchte. Dieses Kapitel bietet einen kurzen Überblick über die wichtigsten Elemente im Umfeld der Agentur sowie über das Profil der Agentur selbst. Diese Faktoren haben sowohl bei der Definition des Auftrags und der Vision der Agentur (siehe vorheriges Kapitel) als auch bei der Festlegung der strategischen Ziele, Schwerpunktbereiche und Tätigkeiten, auf die in den folgenden Kapiteln noch näher eingegangen wird, eine entscheidende Rolle gespielt.

### 2.1 Politischer Kontext

Der politische Kontext, in den das mehrjährige Strategieprogramm der EU-OSHA eingebettet ist, ist von den klaren Zielsetzungen auf europäischer Ebene, die in der Strategie Europa 2020 festgelegt sind, sowie von den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Politik und den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit geprägt. Mithilfe der in dieser Strategie definierten Zielvorgaben soll in Europa eine intelligente, nachhaltige und integrative Wirtschaft geschaffen werden. Von besonderer Bedeutung für die EU-OSHA sind hierbei die Vorgaben, die Beschäftigungszahl bei den 20- bis 64-Jährigen auf 75 % zu steigern (verglichen mit 68,5 % im Jahr 2012) und die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder entsprechend gefährdeten Personen zu senken. In der Strategie Europa 2020 ist eindeutig festgelegt, dass es sich bei diesen Zielsetzungen um gemeinsame Ziele handelt, die ein Bemühen zahlreicher Akteure auf Ebene der Mitgliedstaaten sowie auf EU-Ebene erfordern.

Die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit kann einen wesentlichen Beitrag zum Erreichen der in der Strategie Europa 2020 festgelegten Ziele leisten. Mangelnder Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist einer der Gründe für einen vorzeitigen Renteneintritt. Damit die Menschen länger arbeiten können, muss unbedingt sichergestellt werden, dass sie dazu gesundheitlich auch in der Lage sind. Einer Eurobarometer-Umfrage zufolge sind 57 % der EU-Bürger der Meinung, dass Arbeitnehmer ab einem Alter von 55 Jahren ihre Erwerbstätigkeit möglicherweise deshalb beenden, weil die Arbeitsplätze nicht an die Bedürfnisse dieser Altersgruppe angepasst sind.<sup>2</sup> Diese Umfrage ergab auch, dass der durchschnittliche Europäer davon ausgeht, seinen aktuellen Beruf nur bis zu einem Alter von 61,7 Jahren ausüben zu können.<sup>3</sup> Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse nehmen somit jeden in die Verantwortung, der mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit befasst ist, einschließlich der EU-OSHA. Die Verantwortung bleibt jedoch nicht nur auf die Akteure im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit beschränkt, sondern muss auch auf weitere Politikbereiche wie Beschäftigung, öffentliche Gesundheit, Verkehr, Bildung und Forschung ausgeweitet werden.

Infolgedessen sieht sich die Agentur nun wachsenden Erwartungen und Ansprüchen gegenüber, ohne dass ihre Ressourcen verstärkt werden. Um diese Herausforderung zu meistern, will die Agentur ihre Effizienz mithilfe verschiedener Maßnahmen steigern. Der Schwerpunkt wird dabei auf wenigen, jedoch breiter angelegten Aktivitäten liegen (siehe unten), und Entscheidungen über neue Aktivitäten oder über die Verwaltung bereits laufender Aktivitäten werden anhand abgesicherter Erkenntnisse getroffen. In Bezug auf ihre neuen Netzwerkpartner wird die Agentur ihre Prozesse anpassen, damit sichergestellt ist, dass die von der Agentur ausgeführten Aktivitäten den Anforderungen der Partner gerecht werden. Außerdem sollen die Partner bereits frühzeitig in die Aktivitäten eingebunden werden.

<sup>2</sup> Eurobarometer-Umfrage: Aktives Altern, Januar 2012, QB9, p 52

<sup>3</sup> Eurobarometer-Umfrage: Aktives Altern, Januar 2012, QB13, p 55

## 2.2 Makroökonomischer und beschäftigungsbezogener Kontext

Die Thematik von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit muss in einen breiteren Kontext eingebettet werden und dabei auch mögliche Veränderungen dieses Kontextes berücksichtigen. In einer Vielzahl von Bereichen finden aktuell wichtige und grundlegende Veränderungen statt. Über den MSP-Zeitraum hinweg ist mit weiteren Veränderungen zu rechnen.

Auf Makroebene muss die EU derzeit eine einschneidende Wirtschafts- und Sozialkrise durchstehen, deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt anhalten. Dies gilt für die Erwerbslosigkeit (die Beschäftigungsquote ist von 70,3 % im Jahr 2008 auf 68,5 % im Jahr 2012 gesunken), für Umstrukturierungen und die Unsicherheit von Arbeitsplätzen sowie für die Mittel, die für den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und für einschlägige Maßnahmen verfügbar sind. Dies wiederum kann Folgen für die Entwicklung bei beruflichen Expositionen und Gefährdungen, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie bei gefährdeten Arbeitnehmergruppen haben. Angesichts der Länge und Schwere der Krise gilt es, ihre weitreichenden Auswirkungen auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu analysieren und zu berücksichtigen. Damit das in der Strategie Europa 2020 erklärte Ziel hinsichtlich der Steigerung der Beschäftigungsquote erreicht werden kann, muss zwischen 2012 und 2020 eine Zunahme um insgesamt 6,45 Prozentpunkte erzielt werden. Systeme im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit spielen beim Erreichen dieses Ziels eine Rolle, müssen jedoch auch an eine neue Situation angepasst werden, in der immer mehr Menschen einer Beschäftigung nachgehen.

Bei den Erwerbstätigen in Europa wird vermutlich eine wachsende Vielfalt zu beobachten sein. Die Herausforderungen, die diese zunehmende Vielfalt insbesondere vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise mit sich bringt, sowie die möglichen Auswirkungen auf die Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit verdienen besondere Aufmerksamkeit. Die Schwierigkeiten beispielsweise, mit denen bestimmte Gruppen (wie Jugendliche oder Wanderarbeitnehmer) beim Eintritt in das Erwerbsleben oder beim Verbleib darin zu kämpfen haben, können dazu führen, dass sich diese Menschen gezwungen sehen, in einem Umfeld zu arbeiten, in dem der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz weniger Bedeutung beigemessen wird.<sup>4</sup> Der jüngste dramatische Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in einigen Mitgliedstaaten lässt darauf schließen, dass die Wirtschaftskrise diesen Effekt wahrscheinlich noch verstärken wird.

Ein weiterer Faktor, der sich aus der zunehmenden Vielfalt ergibt, ist die steigende Anzahl der erwerbstätigen Frauen. Im Rahmen des allgemeinen Anstiegs der Erwerbsbevölkerung ist damit zu rechnen, dass der Anteil der Frauen hierbei stärker steigen wird als der Anteil der Männer. Die Beschäftigungsquote lag im Jahr 2011 bei den Frauen bei 62,4 % und bei den Männern bei 74,6 %; die gegenwärtige Entwicklung lässt darauf schließen, dass der Anteil der Frauen weiter steigen, der Anteil der Männer hingegen auf einem ähnlichen Niveau bleiben wird.

Die Alterszusammensetzung in der Erwerbsbevölkerung wird sich ebenfalls ändern, wobei von einem Anstieg des Anteils der älteren Arbeitnehmer ausgegangen wird. Wenn die Ziele der Strategie Europa 2020 hinsichtlich der Beschäftigungsquote erreicht werden, bedeutet dies zwar einerseits zu einem gewissen Maß, dass die Menschen länger arbeiten müssen, andererseits geht damit jedoch auch die Notwendigkeit einher, die erforderlichen Voraussetzungen zum Schutz ihrer Gesundheit zu schaffen, damit sie auch in der Lage sind, ihrer Erwerbstätigkeit länger nachzugehen. Ältere Arbeitnehmer sind von arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen wie Rückenschmerzen bedroht, da sie bestimmten Gefährdungen länger ausgesetzt waren.<sup>5</sup> Eine insgesamt ältere Erwerbsbevölkerung spiegelt auch die Entwicklung in der Allgemeinbevölkerung wider, der zufolge die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen in der EU-25 aller Voraussicht nach von 17,2 % im Jahr 2000 auf 21,3 % im Jahr 2025 steigen wird.<sup>6</sup>

In der Erwerbsbevölkerung bestehen erhebliche Unterschiede. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit oder besetzen befristete Stellen, die in der Regel weniger Weiterbildungsmöglichkeiten bieten, schlechter bezahlt werden und bei Arbeitsplätzen etwa in der häuslichen Pflege oder im Reinigungssektor kaum Präventionsmaßnahmen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit vorsehen (wie Arbeitsaufsicht, Gesundheitsüberwachung durch betriebsärztliche Dienste oder die Überwachung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im

<sup>4</sup> „Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für besonders gefährdete Arbeitnehmer“, 2010, Europäisches Parlament

<sup>5</sup> „Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für besonders gefährdete Arbeitnehmer“, 2010, Europäisches Parlament

<sup>6</sup> UN-Weltbevölkerungsprognose (Ausgabe 2002) und Eurostat (2004), Demografische Prognose (Bezugsszenario).

Betrieb).<sup>7</sup> Verschiedene Formen der Selbstständigkeit sind recht weit verbreitet: Im Jahr 2009 gingen rund 10 % aller Beschäftigten in Europa einer selbstständigen Tätigkeit nach. In diesem Kontext ist auch zu berücksichtigen, dass viele Arbeitnehmer in Bereichen wie dem Reinigungssektor oder der häuslichen Pflege gleich mehrere Arbeitsstellen gleichzeitig haben und dass die Zahl der Wanderarbeitnehmer in Europa steigt.

Dennoch stellt der herkömmliche unbefristete Vertrag noch immer die am weitesten verbreitete Form der Beschäftigung in Europa dar: Rund 80 % aller Erwerbstätigen haben einen solchen Arbeitsvertrag.

Gleichzeitig findet eine Verschiebung der Beschäftigung in der Landwirtschaft und der Industrie hin zum Dienstleistungssektor statt. Rund 70 % aller Erwerbstätigen, die im Jahr 2011 in Europa einer Beschäftigung nachgegangen sind, waren im Dienstleistungssektor tätig, dagegen nur 5 % in der Landwirtschaft und 25 % in der Industrie.<sup>8</sup> Im Jahr 2000 waren dagegen noch 66 % im Dienstleistungssektor, 7 % in der Landwirtschaft und 27 % in der Industrie beschäftigt. Diese strukturelle Veränderung muss sich auch in den Aktivitäten im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit widerspiegeln. Auch innerhalb der verschiedenen Industriezweige müssen neue Entwicklungen berücksichtigt werden, etwa die Zunahme sogenannter „grüner Arbeitsplätze“.

## **2.3 Herausforderungen im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

8,6 % der Arbeitnehmer in der EU-27 und somit insgesamt 20 Millionen Menschen geben an, in den vergangenen 12 Monaten bereits einmal an einem arbeitsbedingten Gesundheitsproblem gelitten zu haben. Weitere 3,2 %, also fast 7 Millionen Erwerbstätige, haben in diesem Zeitraum einen Arbeitsunfall erlitten. Knochen-, Gelenk- oder Muskelbeschwerden sowie Stress, Angstzustände und Depressionen sind die am häufigsten vorherrschenden Gesundheitsprobleme.

Die Schätzungen in Bezug auf Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang reichen je nach Quelle (Eurostat, IAO) von 5000 bis 7000, und insgesamt wurden 167 000 Todesfälle auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zurückgeführt. Zwar gehen die Zahl und die Häufigkeit von Unfällen in den meisten Mitgliedstaaten teils aufgrund der aktuell herrschenden Wirtschaftskrise zurück. Europa muss wachsam sein, damit dieser positive Trend anhält, wenn sich die Wirtschaft wieder erholt.

Die Auswirkung der Wirtschaftskrise auf längerfristige gesundheitliche Probleme in der Erwerbsbevölkerung, einschließlich der Anzahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, sowie auf den Ausschluss von Arbeitnehmern aus der Erwerbsbevölkerung, lässt sich nur schwer vorhersagen. Es ist aber davon auszugehen, dass sich aus einer zunehmenden Auseinanderentwicklung der Erwerbsbevölkerung, einer steigenden Zahl von Kleinstunternehmen und Selbstständigen (diese Entwicklung wird durch die andauernde Wirtschaftskrise noch bestärkt) sowie von Menschen, die an mehreren Arbeitsplätzen tätig sind, einhergehend mit einem Anstieg von Unteraufträgen, befristeten Verträgen und Mehrfachbeschäftigten, verschiedene neue Herausforderungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit ergeben. Eine solche Fragmentierung in Bezug auf die Erwerbsbevölkerung, die Arbeitsplätze und das Arbeitsleben stellt im Zusammenhang mit der Überwachung von Sicherheit und Gesundheitsschutz, der medizinischen Überwachung (und der zunehmenden Schwierigkeit, Gesundheitsschäden auf Expositionen am Arbeitsplatz zurückzuführen) sowie mit der Sensibilisierung und der Umsetzung entsprechender Maßnahmen eine besondere Herausforderung dar, da es immer schwieriger wird, kleinere Unternehmen zu erreichen. Haushaltszwänge hatten bedeutende Auswirkungen auf Präventionsdienste und Behörden für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in einigen Ländern. Darüber hinaus ist das Niveau hinsichtlich der Sensibilisierung für und der Kenntnisse über Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit in Klein- und Kleinstunternehmen in der Regel niedriger, und es werden dort weniger Ressourcen für diesen Bereich abgestellt. Die Bereitstellung angemessener Unterstützung für diese Unternehmen beim effizienten Umgang mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten, beispielsweise in Form des interaktiven Online-Werkzeugs zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA) der Agentur, bei gleichzeitiger Senkung der allgemeinen Verwaltungslast gewinnt daher immer mehr an Bedeutung, da die Unternehmen so ihre

<sup>7</sup> „Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz für besonders gefährdete Arbeitnehmer“, 2010, Europäisches Parlament

<sup>8</sup> Eurostat, Statistik kurz gefasst, 40/2012, Bevölkerung und soziale Bedingungen.

Wettbewerbsfähigkeit erhöhen und zudem ihre Bemühungen um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit steigern können.

22 % der Arbeitnehmer, die an arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen leiden, geben an, bei ganz normalen Alltagstätigkeiten unter erheblichen Einschränkungen zu leiden. 62 % der Befragten berichten von krankheitsbedingten Fehlzeiten, und 27 % der Arbeitnehmer mit einem Gesundheitsproblem fielen insgesamt mindestens einen Monat aus. Somit konnten in den vergangenen 12 Monaten 1,9 % aller Arbeitnehmer in der EU-27 aufgrund des gravierendsten arbeitsbedingten Gesundheitsproblems, an dem sie leiden, mindestens einen Monat lang ihrer Beschäftigung nicht nachgehen. Arbeitnehmer mit atypischen Arbeitszeiten sowie Schichtarbeiter geben tendenziell eher arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme an.

Grob geschätzt leiden rund 2 bis 2,5 % der Erwerbstätigen, also rund 4,5 bis 5 Millionen Menschen, an einem arbeitsbedingten Gesundheitsproblem, durch das sie in ihren alltäglichen Tätigkeiten sowie bei der Arbeit erheblich eingeschränkt sind: Krankheitsbedingte Fehlzeiten von mehr als einem Monat pro Jahr können durchaus vorkommen. Der Anteil der von langfristigen Gesundheitsproblemen betroffenen Erwerbstätigen scheint bei den älteren Arbeitnehmern höher zu sein, und ihre Bedürfnisse müssen bei der Frage, wie Menschen zu einem längeren Erwerbsleben animiert werden können, in besonderem Maße berücksichtigt werden. Doch auch der Anteil der jüngeren Erwerbsbevölkerung gibt Anlass zur Sorge: Die jungen Arbeitnehmer sind die alternde Erwerbsbevölkerung der Zukunft. Um langfristige Probleme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu vermeiden, müssen die Anstrengungen zur Verhütung solcher Probleme insbesondere auf diese Zielgruppe ausgerichtet werden. Durch die Gesundheitsprobleme entstehen jedoch hohe wirtschaftliche Kosten. Dennoch besteht auch weiterhin ein großer Bedarf an besseren Datenbeständen zu den wirtschaftlichen Aspekten des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit hinsichtlich der Kosten einer zu geringen Investition in den Arbeitsschutz sowie hinsichtlich der betrieblichen Vorteile angemessener Investitionen.

Auf nationaler Ebene finden Beschäftigungsmuster, die sich negativ auf die Arbeitsqualität auswirken, wie Wochenend- oder Nachtschichten, fast in allen Bereichen immer weniger Verbreitung. Die Rechte der Arbeitnehmer haben sich im Hinblick auf die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer zu Arbeitsrisiken verbessert. Andere negative Beschäftigungsmuster, z. B. Arbeitsstellen mit geringen Weiterbildungsmöglichkeiten und einem schlechten Zugang zu Schulungen, Schichtarbeit oder unregelmäßige Arbeitszeiten, eine höhere Arbeitslast und krankheitsbedingte Fehlzeiten, nehmen hingegen in fast allen Ländern immer mehr zu.

Möglicherweise führt die Wirtschaftskrise jedoch dazu, dass bei der Betrachtung künftiger Herausforderungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit nicht einfach eine Extrapolation von Daten zur bisherigen Entwicklung vorgenommen werden kann. Es ist beispielsweise bekannt, dass einige Gruppen von Arbeitnehmern, für die ein anteilmäßiger Anstieg an der gesamten Erwerbsbevölkerung erwartet wird, z. B. Wanderarbeitnehmer, bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bereits jetzt gefährdet sind. Der beispiellose wirtschaftliche Druck, denen sich viele Organisationen ausgesetzt sehen, und eine zunehmende Vielfalt und Auseinanderentwicklung der Erwerbsbevölkerung können die Abkehr von vergangenen Entwicklungen im Bereich der Risikoexposition (und dabei sowohl der Exposition gegenüber psychosozialen Risiken als auch gegenüber physischen und chemischen Gefahren) und einen schlagartigen Anstieg der Herausforderungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit bedeuten.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stellen im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit eine besondere Herausforderung dar und sind gleichzeitig ein Schlüsselfaktor, wenn es darum geht, einen Ausweg aus dieser Krise zu finden. Die Bedeutung der KMU hat auch während der Krise nicht abgenommen. Mehr als 99 % der europäischen Unternehmen sind den KMU zuzurechnen; in wiederum 90 % dieser KMU sind zwischen einer und neun Personen beschäftigt. Im nicht-finanziellen Wirtschaftssektor sind 67 % der Arbeitnehmer in KMU beschäftigt. Verschiedene Studien, darunter auch die ESENER-Erhebung der Agentur, zeigen, dass die Herausforderungen im Umgang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit immer stärker werden, je kleiner das betreffende Unternehmen ist. Besonderes Augenmerk muss daher auf den KMU und insbesondere auf sehr kleinen Unternehmen liegen.

Hinsichtlich Gefahrstoffe müssen die aktuell verfügbaren Systeme zur Bewertung von Gesundheitsrisiken und für das Risikomanagement am Arbeitsplatz möglicherweise an die von Nanomaterialien ausgehenden Risiken angepasst werden. Während REACH und CLP zwar wertvolle Informationen über chemische Stoffe liefern und die beidseitige Kommunikation entlang der Lieferkette fördern, besteht dennoch die Notwendigkeit, weitere Problembereiche näher zu

beleuchten, darunter die Messung der Exposition von Arbeitnehmern, die mehreren Tätigkeiten nachgehen oder nur eine befristete Stelle innehaben, die Bewertung der Exposition bei einer zunehmenden Anzahl von externem Instandhaltungspersonal und bei Teilzeit- und Schichtarbeitern usw.

Darüber hinaus besteht auch Bedarf an einer besseren Bewertung und einem größeren Verständnis der Beziehung zwischen den gesundheitlichen Folgen und einer Exposition am Arbeitsplatz, insbesondere in Bezug auf die repro- und neurotoxischen Wirkungen und die Wirkung einer kombinierten Exposition, einschließlich einer Exposition gegenüber gering dosierten Gefahrstoffen. Daher müssen angepasste Methodiken zur toxikologischen und epidemiologischen Bewertung sowie geeignete Instrumente für das Risikomanagement auf Unternehmensebene bereitgestellt und die Systeme zur Überwachung von Expositionen und deren Auswirkungen verbessert werden.

Veränderungen an der Arbeitsorganisation und den Unternehmensstrukturen wirken sich sowohl auf die Exposition der Arbeitnehmer als auch auf die Expositionsmuster aus und stellen bei der Durchsetzung der geltenden Gesetzgebung durch die Behörden sowie auf Unternehmensebene eine besondere Herausforderung dar.

Im Hinblick auf die psychosozialen Risiken gehen zahlreiche Mitgliedstaaten davon aus, dass diese Risiken weiter zunehmen werden.<sup>9</sup>

In der EU-27 sind 56 Millionen Arbeitnehmer (das entspricht 27 %) mindestens einem Faktor ausgesetzt, der sich negativ auf das psychische Wohlbefinden am Arbeitsplatz auswirken kann. Im Allgemeinen nennen Männer wie Frauen hierbei dieselben Faktoren, die stärkste Exposition gegenüber diesen Faktoren wird jedoch von Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie von hoch qualifizierten Angestellten gemeldet.

## 2.4 Nutzung der Erkenntnisse der EU-OSHA

Die EU-OSHA befindet sich in einer guten Position, wenn es darum geht, die genannten Herausforderungen anzugehen. Die Agentur hat die in sie gesetzten Zielformulierungen stets erfüllt. Dies gilt sowohl für die vom Vorstand in den Strategien und Managementplänen festgelegten Zielsetzungen als auch für die Aufgaben, die der Agentur vom Europäischen Parlament oder der Europäischen Kommission übertragen werden. Die von der Agentur erzielten Erfolge werden allgemein anerkannt.

Vor der Ausarbeitung des aktuellen MSP wurde zunächst eine umfassende Bewertung der EU-OSHA-Strategie 2009-2013 vorgenommen.<sup>10</sup> Im Rahmen dieser Bewertung wurden die Relevanz der Agentur und ihrer Tätigkeit, die Wirksamkeit beim Erreichen der in die Agentur gesetzten Ziele und der Mehrwert der Tätigkeiten der Agentur untersucht.

Die Bewertung kommt zu dem Schluss, dass die Aktivitäten der Agentur für die zentralen Zielgruppen von Relevanz sind: Es ist nicht überraschend, dass unterschiedliche Zielgruppen auch unterschiedliche Aktivitäten als relevant erachten. Im Einzelnen wurde festgestellt, dass die Produkte der Agentur noch besser an die Bedürfnisse des Zielpublikums angepasst werden müssen. Die Schlussfolgerungen hinsichtlich der Wirksamkeit spiegeln ebenfalls ein positives Bild der Situation wider: Die Arbeit der Europäischen Beobachtungsstelle für Risiken beispielsweise wurde von den Zielgruppen (politische Entscheidungsträger und Forscher) als wertvoll und glaubwürdig, relevant und nützlich angesehen. Die größte Herausforderung, die im Rahmen der Bewertung ermittelt wurde, bezieht sich auf die Bereitstellung praktischer und benutzerfreundlicher Informationen zu guten praktischen Lösungen. Hinsichtlich des Mehrwerts wird der Agentur ein positiver Beitrag zum Erreichen der Arbeitsschutzziele in der EU bescheinigt. Der Beitrag der Agentur zu den Zielen der Mitgliedstaaten wurde je nach betreffendem Staat unterschiedlich bewertet.

Insgesamt kann das neue MSP der EU-OSHA also auf einer sehr guten Grundlage aufbauen. Die Agentur hat gezeigt, dass sie in der Lage ist, zielgruppenrelevante Aktivitäten durchzuführen, formulierte Ziele zu erreichen und den Mehrwert der Aktivitäten ihrer wichtigsten Interessengruppen zu erhöhen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das neue mehrjährige Strategieprogramm (MSP) einfach eine Weiterführung der bisherigen Strategie ist. Die Agentur, ihr Vorstand und die Mitarbeiter der Agentur haben die Ergebnisse der Strategie 2009-2013 analysiert. Die daraus gezogenen Schlussfolgerungen werden in den folgenden Kapiteln weiter ausgeführt. Wichtige Erkenntnisse für die Zukunft sind, sich auf wenige, aber breiter angelegte Aktivitäten zu konzentrieren, die Zielgruppen

<sup>9</sup> Scoreboard 2009", European Commission, p. 44

<sup>10</sup> Institute for Employment Studies (2011): Halbzeitbewertung der Strategie der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2009-2013. 2011.

ganz klar festzulegen und einen Portfolio-Ansatz zu entwickeln, um Aktivitäten und Ergebnisse an die Zielgruppen anzupassen.

## 2.5 Wie kann die EU-OSHA zur Bewältigung der Herausforderungen beitragen?

Nach der Analyse der bisher gewonnenen Erfahrungen und der vor ihr liegenden Herausforderung hat die Agentur sechs Schwerpunktbereiche definiert. Hierbei handelt es sich um Bereiche, in denen eine besondere Notwendigkeit für Maßnahmen besteht und in denen die Agentur ihrem Profil entsprechend einen entscheidenden Mehrwert leisten kann. Ausgangspunkt für die Erarbeitung jeglicher Aktivitäten im Rahmen der Strategie ist die Bewertung der Bedürfnisse der voraussichtlichen Begünstigten, da die Erfüllung dieser Bedürfnisse das übergeordnete Erfolgskriterium für die Arbeit der Agentur ist. Gemäß der Analyse in diesem Kapitel konzentriert sich die Agentur über die verschiedenen Schwerpunktbereiche und Aktivitäten hinweg auf die folgenden Themen:

- Wirtschaftlicher und demografischer Wandel;
- Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf Unternehmensebene, insbesondere für Klein- und Kleinunternehmen:
  - o Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE)
  - o psychosoziale Risiken;
  - o wirksame Beteiligung von Arbeitnehmern und sozialer Dialog
  - o Konzepte und Systeme für das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
  - o Förderung einer Kultur des Wohlbefindens und der Sicherheit
- gefährliche Stoffe, sowohl in Bezug auf das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf Unternehmensebene als auch hinsichtlich des Bedarfs für weitere Forschung und einer verbesserten Überwachung und Anerkennung auf politischer Ebene;
- kombinierte Expositionen: insbesondere Mehrfachexpositionen gegenüber gefährlichen Stoffen, einschließlich einer chronischen Exposition gegenüber niedrig dosierten Stoffen, sowie der Bedarf an weiteren Forschungsarbeiten, toxikologischen und epidemiologischen Studien und praktischen Instrumenten auf Arbeitsplatzebene;
- arbeitsbedingte Erkrankungen: einschließlich eines besseren Verständnisses der Ursache-Wirkung-Beziehung zwischen Exposition und Auswirkungen sowie Unterstützung bei der Entwicklung von Überwachungsinstrumenten und Instrumenten zum Umgang mit diesen Faktoren auf Arbeitsplatzebene (insbesondere mit MSE, Erkrankungen im Zusammenhang mit arbeitsbedingtem Stress oder der Exposition gegenüber gefährlichen Stoffen und in diesem Zusammenhang mit arbeitsbedingten Krebserkrankungen, Fortpflanzungsstörungen sowie Erkrankungen des Nervensystems und des Immunsystems, kardiovaskulären Erkrankungen, durch biologische Agenzien hervorgerufene Krankheiten, Beschwerden mit den unteren Gliedmaßen usw.); hinzu kommt eine mögliche Betrachtung bestimmter Sektoren (z. B. des Dienstleistungssektors) und Arbeitnehmergruppen (z. B. im Hinblick auf geschlechts- oder altersspezifische Aspekte);
- Auswirkungen auf die Gesundheit mit einem besonderen Schwerpunkt auf bestimmten Arbeitnehmergruppen und Beschäftigungssituationen, da die aktuell anerkannten Berufskrankheiten nicht die Gesundheitsprobleme widerspiegeln, denen sich eine zunehmend vielfältige Erwerbsbevölkerung mit befristeten Arbeitsverträgen in einer von Dienstleistungen geprägten Industriestruktur, mit zunehmend differenzierten Karriereverläufen, mehreren Beschäftigungen und mehreren Einsatzbereichen (z. B. infolge der zunehmenden Vergabe von Unteraufträgen sowie von befristeten Verträgen, einer sich verändernden Arbeitsorganisation oder Dienstleistungen für den persönlichen Bedarf) gegenübersteht;
- neue Technologien (z. B. Nanomaterialien, Biotechnologien, Technologien, bei denen elektromagnetische Felder zum Einsatz kommen oder Technologien im Zusammenhang mit einer intelligenten Umwelt);
- wirtschaftliche Aspekte der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit, einschließlich der Kosten eines mangelnden Arbeitsschutzes sowie der Vorteile eines hohen Maßes an Sicherheit und Gesundheitsschutz auf Makro- und Unternehmensebene und insbesondere in Klein- und Kleinstunternehmen;

- Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit und Beitrag solcher Arbeitsschutzmaßnahmen zu einem Ausweg aus der Krise;
- Probleme und Bedürfnisse einer von Vielfalt geprägten Erwerbsbevölkerung hinsichtlich des integrativen Wachstums (einschließlich geschlechts- und altersspezifischer Aspekte sowie der Berücksichtigung chronisch kranker Arbeitnehmer und von Wanderarbeitnehmern);
- Integration des Themas Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit;
- Strategien und Programme im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Zur Bewältigung der Herausforderungen, denen sich die EU-OSHA gegenüber sieht, stehen der Agentur nur begrenzte Ressourcen zur Verfügung: Die Verbesserung der Effizienz nimmt somit einen besonders hohen Stellenwert ein. Der mehrjährige Finanzrahmen sieht eine Reduzierung der Stellenbesetzung im Stellenplan von 5 % vor. Durch eine Verbesserung ihrer Effizienz wäre die Agentur in der Lage, die in dieser Strategie vorgesehenen Aktivitäten umzusetzen und möglicherweise Island ohne zusätzlichen Aufwand in ihre Aktivitäten einzubinden, auch wenn die Beteiligung von Island zusammen mit der nicht kompensierten Beteiligung von Kroatien mit einer Kostensteigerung von rund 5 % pro Jahr verbunden wäre. Abhängig von endgültig zugewiesenen Mitteln müssen diese Pläne unter Umständen überarbeitet werden: Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass selbst bei unveränderten Ressourcen deutliche Effizienzsteigerungen erzielt werden müssen. .

Die Ressourcenlage bei der EU-OSHA stellt sich auch bei den Netzwerkpartnern der Agentur ähnlich dar. Die Agentur hat ein weitverzweigtes Netzwerk geschaffen, das es ihr erlaubt, auch in Bereichen Wirkung zu erzielen, die ihre Mittelausstattung nicht unbedingt vermuten ließe. Dies bedeutet jedoch auch, dass die Agentur stark von diesen Netzwerken und deren Beteiligung abhängig ist. Sie verfügt nicht über Entscheidungsgewalt hinsichtlich der Ressourcen oder Aktivitäten ihrer Netzwerkpartner. Aus diesem Grund unterliegt die Agentur den Ressourcenentscheidungen ihrer Partner. Nach diesen Anmerkungen muss aber betont werden, dass es genau das Netzwerk ist, das der EU-OSHA die Wirkung verschafft, die sie hat.

### 3. Strategische Ziele der EU-OSHA

Mit Blick auf die Zukunft hat die EU-OSHA für den mit diesem MSP abgedeckten Zeitraum eine Reihe von strategischen Zielen formuliert. Diese Ziele ergeben sich aus den Herausforderungen und den Möglichkeiten der Agentur sowie aus der Gründungsverordnung, der Strategie Europa 2020 und den bisher gesammelten Erfahrungen. Beim Erreichen der strategischen Ziele bilden die Beschreibungen von Auftrag und Vision der Agentur das Leitbild für die Aktivitäten in den einzelnen Schwerpunktbereichen (siehe nächstes Kapitel). Ein klares Verständnis der Rolle der Agentur ist von enormer Wichtigkeit und spiegelt sich daher auch in den Zielformulierungen wider. Insgesamt tragen diese Ziele unter Berücksichtigung der voraussichtlich verfügbaren Ressourcen zur optimalen Erfüllung des Auftrags und der Vision der Agentur bei.

***Strategisches Ziel 1: Bereitstellung von glaubwürdigen und hochwertigen Daten zu neuen und aufkommenden Risiken, die den Anforderungen von politischen Entscheidungsträgern und Forschern gerecht werden und ihnen die Entscheidung über zeitnahe und wirksame Maßnahmen erlauben***

Durch die Europäische Beobachtungsstelle für Risiken ist die Agentur in der Lage, neue und aufkommende Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu erkennen; sie bilden die Grundlage für die Festlegung von Prioritäten für Forschung und Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und erlauben es, schneller wirksamere Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. „Die Antizipation neu auftretender Risiken, unabhängig davon, ob sie mit technischen Innovationen in Verbindung stehen oder durch soziale Entwicklungen verursacht werden, ist unumgänglich, wenn sie beherrscht werden sollen“. Daher hat die Europäische Beobachtungsstelle für Risiken in einem Pilotprojekt bereits verschiedene Techniken für die Prognose und Vorhersage eingeführt, da diese die beste Möglichkeit zum Ermitteln neuer und aufkommender Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bieten.

***Strategisches Ziel 2: Bereitstellung eines genauen und umfassenden Überblicks über die gegenwärtigen Risiken im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die gesundheitlichen Auswirkungen und Möglichkeiten zur Prävention und zum Umgang mit solchen Risiken, um so bei den politischen Entscheidungsträgern und den Forschern ein besseres Verständnis für diese Probleme zu schaffen***

Damit sie Prioritäten festlegen können, benötigen Entscheidungsträger in diesem Bereich einen genauen und umfassenden Überblick über die Risiken im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die gesundheitlichen Auswirkungen sowie über Möglichkeiten zur Prävention und zum Umgang mit diesen Risiken. Die Gründungsverordnung der Agentur sieht die „Bereitstellung der für die Formulierung und Durchführung einer sinnvollen und wirksamen Politik zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer notwendigen objektiven technischen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Informationen für die Gemeinschaftseinrichtungen und die Mitgliedstaaten“ vor. Instrumente wie ESENER, die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken der EU-OSHA, sollen einen Beitrag zu einer solchen Evidenzbasis für politische Entscheidungsträger und Forscher leisten. Diese Instrumente können durch Daten aus anderen Quellen ergänzt werden, beispielsweise aus Schätzungen des berufsbedingten Krankheits- und Verletzungsaufkommens oder mit Angaben zu den Folgen von zu geringen Investitionen in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit, um so die Entscheidungsfindung und die Zuweisung von Ressourcen zu erleichtern.

***Strategisches Ziel 3: Bereitstellung relevanter Instrumente an kleineren Arbeitsplätzen zur Verwaltung von Sicherheit und Gesundheitsschutz, sowie Beteiligung von Vermittlungsstellen an der weiteren Entwicklung und Verbreitung dieser Instrumente***

Die Gefährdungsbeurteilung ist der Eckpfeiler des Gesundheits- und Sicherheitsmanagements und der Gesetzgebung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Umsetzung und die Qualität müssen jedoch noch verbessert werden: Die Fakten<sup>11</sup> zeigen, dass hinsichtlich der Einhaltung grundlegender Elemente der EU-Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften durch KMU und insbesondere durch Klein- und Kleinstunternehmen gerade im Bereich der Gefährdungsbeurteilung erhebliche Mängel bestehen. Es ist daher dringend erforderlich, kleineren Arbeitsplätzen geeignete Instrumente für den Umgang mit Sicherheits- und Gesundheitsaspekten an

<sup>11</sup> KOM(2004) 62 endg.: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die praktische Durchführung der Bestimmungen der Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 89/391 (Rahmenrichtlinie), 89/654 (Arbeitsstätten), 89/655 (Arbeitsmittel), 89/656 (persönliche Schutzausrüstungen), 90/269 (manuelle Handhabung von Lasten) und 90/270 (Bildschirmgeräte), S.15-17 (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004DC0062:DE:NOT>).



die Hand zu geben. Das interaktive Online-Werkzeug zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA) sowie künftige damit zusammenhängende Produkte helfen der Agentur beim Erreichen dieses Ziels. Das OiRA-Tool spiegelt das Prinzip der Dreigliedrigkeit wider: An seiner Entwicklung und Verbreitung waren sowohl die Sozialpartner als auch verschiedene Regierungen beteiligt.

***Strategisches Ziel 4: Verbreitung der Botschaft in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter den verschiedenen Begünstigten durch Sensibilisierung für Arbeitsplatzrisiken und deren Verhütung in Zusammenarbeit mit den Vermittlungsstellen der Agentur***

Zentrale Faktoren für die Schaffung einer Kultur zur Verhütung von Risiken im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind die Verbreitung der diesbezüglichen Botschaft der Agentur bei den verschiedenen Zielgruppen und Begünstigten<sup>12</sup>, einschließlich politischer Entscheidungsträger, Forscher, Sozialpartner und weiterer Beteiligter, sowie die Sensibilisierung für verschiedene Arbeitsplatzrisiken und deren Verhütung. Die Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze der Agentur sowie die zielgerichteten themenspezifischen Aktivitäten im Bereich der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit nehmen bei der Erreichung dieses strategischen Ziels eine wichtige Rolle ein, da sie den verschiedenen Zielgruppen, in erster Linie Vermittlungsstellen und weitere Multiplikatoren, die relevanten Informationen zugänglich machen und somit letztlich allen Erwerbstätigen in Europa nutzen.

***Strategisches Ziel 5: Mobilisierung der Akteure aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mithilfe neuer Instrumente, die die Schaffung und Bewahrung einer hochwertigen Wissensgrundlage vorantreiben und erleichtern sollen***

Eine zentrale Aufgabe der EU-OSHA ist die „Sammlung, Analyse und Verbreitung technischer, wissenschaftlicher und wirtschaftlicher Informationen“ über Risiken, gute praktische Lösungen und die Forschung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Dieser Aufgabenbereich ist sehr weit gefasst und stellt unter Berücksichtigung verschiedener Aspekte wie dem unterschiedlichen Informationsbedürfnis einzelner Mitgliedstaaten, der Förderung der Mehrsprachigkeit und der zunehmenden Verpflichtung zur Aktualität der Informationen angesichts der verfügbaren Ressourcen eine große Herausforderung dar. Das gerade in jüngster Zeit stetig wachsende Angebot und die zunehmende Beliebtheit sozialer Medien und anderer Instrumente der Zusammenarbeit bieten eine großartige Gelegenheit, all das Wissen der Akteure (Praxisvertreter und Forscher) aus dem großen Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zusammenzutragen. Indem sie die betreffenden Akteure durch den Einsatz verschiedener Instrumente wie dem OSHwiki mobilisiert, kann die Agentur trotz ihrer eingeschränkten Ressourcenlage die Schaffung und Bewahrung einer solchen Wissensgrundlage vorantreiben und erleichtern.

***Strategisches Ziel 6: Entwicklung und Umsetzung von Vernetzungs- und Kommunikationsaktivitäten, um dadurch sicherzustellen, dass die Agentur mit ihren Aktivitäten den Bedürfnissen ihrer wichtigsten Interessengruppen gerecht wird, die Dreigliedrigkeit auf europäischer Ebene und in den Mitgliedstaaten zu fördern, den Netzwerken eine aktive Rolle an der Tätigkeit der Agentur zu ermöglichen und sicherzustellen, dass die Informationen der Agentur den entsprechenden Begünstigten und Vermittlungsstellen zukommen***

Bei der EU-OSHA handelt es sich um eine kleine Agentur, deren Hauptarbeitsmittel die verschiedenen Informationen und Kenntnisse sind. Vernetzungs- und Kommunikationsaktivitäten sind somit ein entscheidender Faktor für die Erfüllung der Zielvorgaben. Durch Netzwerkaktivitäten wird sichergestellt, dass die Arbeit der Agentur relevant bleibt, und in der Umsetzungsphase wird außerdem eine Multiplikationswirkung erzielt. Von besonderer Bedeutung ist der dreigliedrige Charakter der Schlüsselnetzwerke. Die Kommunikationsaktivitäten der Agentur wiederum helfen bei der Verbreitung einer Vielzahl von Informationen an ein breit gefächertes Publikum aus Vermittlungsstellen und Begünstigten.

---

<sup>12</sup> **Begünstigte** sind diejenigen, zu deren Unterstützung oder Hilfe eine Aktivität entwickelt wird. In den meisten Fällen arbeitet die Agentur nicht direkt mit den Begünstigten zusammen, sondern mit anderen (**Zielgruppen**), die wiederum mit den Begünstigten in Kontakt stehen oder auf sie einwirken können. Außerdem möchte die Agentur mit ihrer Tätigkeit in der Regel dazu beitragen, die Kapazitäten und das Verständnis der Zielgruppen erhöhen, indem sie ihnen beispielsweise entsprechende Instrumente zur Verfügung stellt, damit sie letztlich die entsprechenden Begünstigten besser unterstützen können.

## 4. Schwerpunktbereiche der EU-OSHA

### 4.1 Schwerpunktbereich 1: Antizipation des Wandels sowie von neu auftretenden Risiken für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit

In diesen Schwerpunktbereich fällt die Antizipation künftiger Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die sich aus Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben. Ziel ist es, politische Entscheidungsträger, Forscher und Vermittler im Arbeitsumfeld mit verlässlichen Daten zu versorgen, damit sie Prioritäten für Forschung und Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit festlegen und frühzeitig wirksame Präventionsmaßnahmen ergreifen können (siehe strategische Ziele in Kapitel 3). Eine wirksame Prävention kann einen wichtigen Beitrag zum Erreichen der Ziele von Europa 2020<sup>13</sup> leisten, nämlich zur Schaffung eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wirtschaftswachstums sowie zur Steigerung der Beschäftigungsquote von 69 auf 75 %: Niedrige Standards für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind ein wesentlicher Faktor dafür, dass Menschen nicht aktiv am Arbeitsmarkt beteiligt sind. Eine bessere frühzeitige Erkennung von Risiken ist daher für die Verbesserung der Prävention und damit mittel- bis langfristig auch für die Schaffung von mehr Nachhaltigkeit im Berufsleben und die Steigerung der Beschäftigungsquote unverzichtbar.

Über den gesamten MSP-Zeitraum wird sich die Agentur auf die Erkenntnisse aus den Prognosestudien stützen, die sie in einer Pilotphase bereits durchgeführt hat. Darüber hinaus wird sie eine Reihe von **Prognoseaktivitäten** durchführen, um so auch weiterhin neue und aufkommende Risiken und Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen. Dadurch schafft die Agentur einen besonderen Nutzen, indem sie beispielsweise hilfreiche Informationen bereitstellt, die es politischen Entscheidungsträgern, Forschern und Vermittlern im Arbeitsumfeld generell ermöglichen, Prioritäten zu setzen und zu entscheiden, ob Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Dieser Schwerpunktbereich hat einen direkten Bezug zu einem der drei zentralen Elemente des Auftrags der EU-OSHA (Förderung des Wissens) sowie zur Vision der Agentur (Schaffung einer Präventionskultur im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit).

#### 4.1.1 Prognoseaktivitäten

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms wird die EU-OSHA verschiedene Prognoseaktivitäten durchführen, um so künftige Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erkennen und angehen zu können, die sich mit hoher Wahrscheinlichkeit aus Veränderungen in der Arbeitswelt und aus den Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Arbeitsplätze und auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit ergeben. Hierzu zählen beispielsweise eine Fragmentierung in Bezug auf das Arbeitsleben, die Arbeitsplätze und die Erwerbsbevölkerung bei gleichzeitigem Anstieg der Zahl der Kleinstunternehmen und der Selbstständigen sowie der mehrfachen Beschäftigungen und Arbeitsplätze, die Zunahme der Vielfalt in der Erwerbsbevölkerung, demografische Entwicklungen, das Auftreten neuer Beschäftigungsarten im Zusammenhang mit der Entstehung einer wissensbasierten Wirtschaft, neue Erkenntnisse in Forschung und Innovation, der Klimawandel und sich verändernde Lebensweisen. 45 % der Arbeitnehmer in der EU<sup>14</sup> geben an, solche Veränderungen erlebt zu haben, sei es durch Umstrukturierung oder Reorganisation ihres Tätigkeitsbereichs oder durch die Einführung neuer Prozesse und Technologien. Daher ist es dringend erforderlich, auf die Zukunft ausgerichtete Daten und Tools verfügbar zu machen, die es politischen Entscheidungsträgern, Forschern, Vermittlern im Arbeitsumfeld sowie den Akteuren aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ermöglichen sollen, die Auswirkungen dieser Veränderungen auf diesen Bereich zu antizipieren.

Auf der Grundlage des im Zeitraum 2010-2012 durchgeführten Pilotprognoseprojekts<sup>15</sup> wird die EU-OSHA eine Reihe von Prognoseaktivitäten organisieren, mit denen die folgenden Ziele erreicht werden sollen: [a] Erkennen und Antizipieren neu aufkommender Herausforderungen in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit infolge der oben genannten Veränderungen; [b]

<sup>13</sup> Mitteilung der Kommission: Europa 2020: *Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*, KOM(2010) 2020 endgültig, Brüssel, den 3.3.2010. Verfügbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF>.

<sup>14</sup> [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index\\_de.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index_de.htm).

<sup>15</sup> EU-OSHA – Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Projekt: *Foresight of new emerging risks to occupational safety and health associated with new technologies in green jobs by 2020* (2013). Verfügbar unter: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/green-jobs-foresight-new-emerging-risks-technologies/view>

Bereitstellen geeigneter Instrumente für politische Entscheidungsträger, Forscher und Vermittler im Arbeitsumfeld, damit sie diesen Herausforderungen wirksam begegnen können; [c] Ermitteln, wie die in den Prognoseaktivitäten gewonnenen Erkenntnisse bestmöglich in politische Entscheidungen eingebunden werden können, und Beitragen zu Forschung und guten praktischen Beispielen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Die Ergebnisse weiterer, von der EU, Regierungs- oder anderen Organisationen in Auftrag gegebener Prognose- und Zukunftsforschungsprojekte (auch außerhalb des Bereichs Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit), die Arbeiten der EU-OSHA zu den Forschungsprioritäten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie relevante Erkenntnisse aus anderen wichtigen Quellen werden ebenfalls berücksichtigt. Zu diesen Quellen zählen z. B. die Europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen, die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) der EU-OSHA sowie weiteren Aktivitäten im Rahmen verschiedener wichtiger Programme wie dem EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizont 2020“. Der Umfang dieser Prognoseaktivitäten wird voraussichtlich auf bestimmte Sektoren, Themen oder Gruppen von Erwerbstätigkeiten begrenzt werden, die im MSP-Zeitraum nacheinander behandelt werden. Diese Entscheidung wird in Absprache mit den Interessengruppen der EU-OSHA getroffen. Diese Aktivitäten orientieren sich an dem im Zeitraum 2010-2012 durchgeführten prognostischen Pilotaktivitäten und werden durch eine Kombination verschiedener Elemente umgesetzt, darunter: umfassende Literaturdurchsichten, Konsultationen und Konsolidierungen in Form von Telefoninterviews, Fokusgruppen, Workshops und/oder elektronischen Erhebungen, an denen wichtige Akteure mit umfassender Erfahrung (z. B. Sachverständige aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie aus anderen Bereichen wie Forschung und Innovation, Soziologie, Wirtschaft, Demografie, Politik, öffentliche Gesundheit) aus dem öffentlichen und privaten Sektor, einschließlich auf Unternehmensebene, sowie Vertreter der Interessengruppen der EU-OSHA beteiligt sind, und Bausteine zur Erstellung von Szenarien. Die Ergebnisse der Prognoseaktivitäten werden den Interessengruppen nach Bedarf zugänglich gemacht, um sie so bei der politischen Entscheidungsfindung zu unterstützen, ihnen Hilfestellung beim Setzen der Schwerpunkte im Zusammenhang mit der Erforschung von Präventionsmaßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz zu bieten und sie für die Herausforderungen zu sensibilisieren, die in diesem Bereich ermittelt werden. Im MSP-Zeitraum werden zwei Prognoseprojekte umgesetzt, von dem jedes einzelne eine Dauer von zwei Jahren mit einem anschließenden einjährigen Überprüfungszeitraum hat.

Spezifische Ziele sind die Erstellung neuer, aktueller und nützlicher Daten von hoher Qualität zu neuen und aufkommenden Herausforderungen im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie die Bereitstellung geeigneter Instrumente für den Umgang mit diesen Herausforderungen und als Grundlage für die Festlegung von Prioritäten für Forschung und Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für politische Entscheidungsträger und die breite Basis der Akteure in diesem Bereich, insbesondere für Forscher und Vermittler im Arbeitsumfeld, sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene.

## **4.2 Schwerpunktbereich 2: Fakten und Zahlen**

Schwerpunktbereich 2: Fakten und Zahlen dienen der Bereitstellung nützlicher Informationen für politische Entscheidungsträger und Forscher (siehe strategische Ziele in Kapitel 3) und haben einen direkten Bezug zu einem der drei zentralen Elemente des Auftrags der EU-OSHA (Förderung des Wissens) sowie zur Vision der Agentur (Schaffung einer Präventionskultur im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit). Mit den Ergebnissen in diesem Schwerpunktbereich schafft die Agentur einen besonderen Nutzen, indem sie politischen Entscheidungsträgern, Forschern und Vermittlern im Arbeitsumfeld die fundierten und verlässlichen Informationen bereitstellt, die sie für ihre Entscheidungen benötigen. Erreicht werden diese Ziele durch die Fortsetzung der **Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER)**, durch verschiedene **breit angelegte umfassende Übersichten** zu bestimmten Themen sowie durch **Meinungsumfragen**.

### **4.2.1 Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER)**

Die Unternehmenserhebung ESENER ist eines der Instrumente, mit denen ein Beitrag zur Faktengrundlage für politische Entscheidungsträger und Forscher aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit geleistet wird. Ziel dieser Erhebung ist eine genaue Beschreibung davon, wie das Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an europäischen Arbeitsplätzen derzeit angegangen wird, um daraus dann aktuelle und politikrelevante Informationen ableiten zu können.

Die Erhebung wird in einem Fünf-Jahres-Zyklus durchgeführt. Mit der zweiten Erhebung (ESENER-2), die für das Jahr 2014 geplant ist, sollen aktuelle (und neue) Informationen über den Umgang mit dem Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer in europäischen Unternehmen gewonnen werden. Außerdem werden auch in der zweiten Erhebungsrunde Faktoren identifiziert, die die Einführung von Präventionsmaßnahmen fördern können, sowie Faktoren, die solche Maßnahmen be- oder sogar verhindern. Die Definition der Bedürfnisse von Unternehmen unter Berücksichtigung verschiedener Merkmale wie Größe, Sektor, Standort und Alter des Unternehmens ist ebenfalls ein Ziel dieser Erhebung. Die Unternehmenserhebung schafft auch die Grundlage für die Erstellung von Zeitreihen und die Überwachung von Entwicklungen im Zeitverlauf – sofern die Erhebung auch wirklich alle fünf Jahre durchgeführt wird – und stellt einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Verbesserung der Qualität der erhobenen Daten dar. Die Themenbereiche werden ausgeweitet, sodass beispielsweise auch Muskel- und Skeletterkrankungen (MSE) abgedeckt und weitere Informationen über Vorkerfahrungen am Arbeitsplatz zum Umgang mit dem Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz (einschließlich der Einbindung der Beschäftigten) und einer vielfältigen Erwerbsbevölkerung (möglicherweise mit dem Schwerpunkt auf älteren Arbeitnehmern) gesammelt sowie der Versuch unternommen wird, die Leistungen im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit wirksam zu messen. Vorschläge zur Verbesserung der in der Erhebung angewandten Methodik umfassen die Ausweitung des Umfangs auf Einrichtungen mit fünf oder mehr Arbeitnehmern, eine noch eingehendere Prüfung nationaler Erhebungen in allen Ländern, einschließlich der neu hinzukommenden Länder, eine Vergrößerung der Stichproben für eine noch bessere sektorbezogene Analyse sowie die Überarbeitung der Definitionen der Befragten.

Das spezifische Ziel, das mit der Unternehmenserhebung ESENER erreicht werden soll, ist die Schaffung einer einzigartigen und umfassenden Datenquelle, auf die politische Entscheidungsträger und Forscher zugreifen können, um Informationen zum Umgang der Unternehmen mit Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekten und zur Einbindung der Arbeitnehmer sowie zu den Bedürfnissen und Schwächen der Unternehmen und den Faktoren, die die Umsetzung des Arbeitsschutzes fördern oder behindern, zu erhalten. Politische Entscheidungsträger und Forscher haben auf diese Weise Zugang zu international vergleichbaren Informationen. Dies wirkt sich wiederum positiv auf die Konzeption, Umsetzung und Überwachung wirksamer Strategien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit aus (sei es in regulatorischer, leitender oder unterstützender Rolle) aus, die den Unternehmen dabei helfen, sich umfassend, ziel- und schwerpunktgerichtet auf wesentliche Themen zu konzentrieren. Erreicht wird dieses Ziel nicht nur über die Präsentation der Ergebnisse in einer Reihe von Berichten, sondern auch durch Folgestudien, unabhängige Forschungen und Kampagnen, die auf diesen Daten basieren. Viele der in der Unternehmenserhebung untersuchten Themen sind eng damit verbunden, in welchem Kontext ein Unternehmen geführt wird. Daher schafft ESENER einen zusätzlichen Indikator für die Überwachung der aktuellen Lage der Sicherheit und Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu überwachen und trägt somit auch dazu bei, sowohl die EU-weiten als auch die nationalen Strategien in diesem Bereich zu bewerten. Indem den Forschern die umfassenden Daten zugänglich gemacht werden, die im Rahmen von ESENER erhoben werden, fördert diese Erhebung auch weitere unabhängige Forschungen und die Vergrößerung der Wissensbasis. Außerdem profitieren auch Unternehmen von ESENER, da die Erhebung es ihnen ermöglicht, die Fragen auf Arbeitplatzebene direkt dazu zu nutzen, Benchmarks aufzustellen und ihre eigenen Maßnahmen beim Arbeitsschutzmanagement mit anderen in ihrem Land, ihrem Sektor oder mit denen anderer Unternehmen gleicher Größe zu vergleichen.

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms werden im Abstand von fünf Jahren zwei ESENER-Unternehmenserhebungen durchgeführt. Zwischen den Erhebungen werden Sekundäranalysen mit Themen wie Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, fördernde und hemmende Faktoren und Bedeutung des sozialen Dialogs durchgeführt. Die Agentur wird mithilfe von ESENER-Daten und Daten aus anderen relevanten Erhebungen weiterhin Synergieeffekte entwickeln.

Die Feldforschungsarbeiten zur dritten ESENER erfolgen im Jahr 2019.

#### **4.2.2 Überblicke über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

Instrumente wie ESENER können durch weitere Daten aus anderen Quellen ergänzt werden, um so Einfluss auf die Politikgestaltung zu nehmen und in bestimmten problematischen Bereichen eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz zu erzielen.

Breiter angelegte Aktivitäten mit einer Dauer von zwei bis drei Jahren befassen sich mit verschiedenen Risiken, Sektoren, Arbeitnehmergruppen oder Problemen wie arbeitsbedingten Krankheiten und der berufsbedingten Belastung durch Erkrankungen und Unfälle, den Folgen zu geringer Investitionen in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie den Vorteilen hoher

Sicherheits- und Gesundheitsschutzstandards. Der Umfang dieser Aktivitäten wird in Absprache mit den Interessengruppen der EU-OSHA festgelegt. Im Rahmen solcher Aktivitäten werden nach dem Vorbild des für 2013-2014 geplanten Pilotprojekts des Europäischen Parlaments zu älteren Arbeitnehmern umfassende Informationen zu Politik, Forschung und guten praktischen Lösungen gesammelt, analysiert und verbreitet. Sie bieten einen Überblick über die Politik und Strategien, Entwicklungstrends bezüglich Expositionen der Beschäftigten, gefährdete Gruppen von Arbeitnehmern und Erkenntnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie über die verfügbaren Überwachungswerkzeuge, die neuesten Forschungen und den aktuellen Forschungsbedarf. Außerdem leisten diese Projekte einen Beitrag zur Entwicklung und Verbreitung guter praktischer Lösungen. Je nach Schwerpunkt und Umfang des jeweiligen Projekts wird eine Kombination aus Literaturdurchsichten, Fallstudien, Interviews mit wichtigen Schlüsselakteuren in Politik und Forschung sowie auf Unternehmensebene, Fokusgruppen, Workshops und Seminare angewendet. Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms werden mehrere solcher Überblicke erstellt, die Dauer beträgt jeweils zwischen zwei und drei Jahren.

Das spezifische Ziel dieser Aktivität ist die Versorgung von politischen Entscheidungsträgern, Forschern und Vermittlern im Arbeitsumfeld mit nützlichen hochwertigen Daten zu Politik, Forschung und guten praktischen Lösungen sowie mit Beispielen und Empfehlungen zu geeigneten Strategien und Praktiken, die es ihnen ermöglichen, die Entscheidungsfindung auf der Grundlage dieser Informationen zu optimieren und die Ressourcen in Politik und Forschung sowie auf Unternehmensebene zu priorisieren.

### **4.2.3 Meinungsumfragen**

Seit dem Jahr 2009 beobachtet die Agentur in den Mitgliedstaaten und Partnerländern die öffentliche Meinung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms führt die EU-OSHA in regelmäßigen Abständen europaweite Meinungsumfragen zum Thema der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit durch, die sich in erster Linie an die Arbeitnehmer richten und in deren Mittelpunkt insbesondere die zentralen Themen und Projekte aus den jährlichen Managementplänen der Agentur stehen. Die Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze und andere wichtige Aktivitäten werden unterstützt und profitieren von den im Rahmen dieser Umfragen gewonnenen Erkenntnissen. Darüber hinaus liefern die Meinungsumfragen hilfreiche Informationen, die der Agentur bei der Zusammenarbeit mit den nationalen Focal Points und den europäischen Einrichtungen dienlich sind. Das spezifische Ziel ist es, ein vergleichbares internationales Bild der öffentlichen Meinung zu Themen im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu schaffen, das es den politischen Entscheidungsträgern ermöglicht, Probleme zu identifizieren, die für die EU-Bürger von besonders großer Relevanz sind. Dank des umfassenden Charakters dieser Meinungsumfragen bieten sie einen wertvollen Einblick in die Ansichten und Meinungen der Arbeitnehmer in Europa und tragen europaweit zu einer besseren Sensibilisierung für das übergeordnete Thema der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit bei.

### **4.3 Schwerpunktbereich 3: Werkzeuge für das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

In der Gründungsverordnung der Agentur wird die Notwendigkeit von „Verfahren und Instrumente[n] zur Durchführung von Präventivmaßnahmen mit besonderer Berücksichtigung der spezifischen Probleme der kleinen und mittleren Unternehmen“ hervorgehoben. Es gibt jedoch Belege dafür, dass insbesondere KMU ihren rechtlichen Verpflichtungen hinsichtlich der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen auf Arbeitsplatzebene nicht nachkommen (siehe strategische Ziele in Kapitel 3). Daher wird die Agentur die KMU und insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen auch weiterhin bei der Durchführung solcher Gefährdungsbeurteilungen und beim Arbeitsschutzmanagement unterstützen, indem sie das **interaktive Online-Werkzeug zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA)** weiterentwickelt und ihnen zur Verfügung stellt. OiRA wird durch **zusätzliche Module** erweitert, die auf bestimmte Risiken (z. B. psychosoziale Risiken oder Risiken aufgrund von gefährlichen Stoffen) zugeschnitten sind und durch die Entwicklung weiterer spezifischer Werkzeuge für eine wirksame Nachverfolgung der Gefährdungsbeurteilung erweitert werden, sowie durch die Umsetzung praktischer Lösungen ergänzt. Mit OiRA-Tools können Klein- und Kleinstunternehmen ein Gefährdungsbeurteilungsverfahren einrichten, und sie werden bei der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung unterstützt – von der Identifizierung und Evaluierung von Risiken am Arbeitsplatz über die Entscheidung über und die Durchführung von Maßnahmen bis hin zur Überwachung und Berichterstattung. Der Aspekt der Dreigliedrigkeit bleibt auch weiterhin ein wesentlicher Faktor bei der Entwicklung dieses Werkzeugs.

Im Vergleich zu einigen anderen Schwerpunktbereichen kann dieser Bereich möglicherweise schneller zum Erreichen des Ziels von Europa 2020 hinsichtlich der Steigerung der Beschäftigungsquote beitragen. Er steht in Einklang mit dem Auftrag der EU-OSHA, Informationen und gute praktische Lösungen auszutauschen, und kann auch einen wichtigen Beitrag zur Vision der EU-OSHA, nämlich der Schaffung einer Risikopräventionskultur im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, leisten.

#### **4.3.1 Entwicklung des interaktiven Online-Werkzeugs zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA)**

Die Agentur wird sich auch weiterhin mit der Entwicklung von OiRA befassen und somit auch die weitere Entwicklung von Werkzeugen zur Gefährdungsbeurteilung sowohl auf nationaler Ebene als auch EU-weit erleichtern. Hierbei konzentriert sich die Agentur insbesondere auf die Bedürfnisse von Klein- und Kleinstunternehmen sowie auf die Herausforderungen, denen diese sich gegenübersehen.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, wird die EU-OSHA die (sektoralen) Sozialpartner und weitere Organisationen auf EU- und auf nationaler Ebene (wie Ministerien, Arbeitsaufsichtsbehörden und Arbeitsschutzinstitute) auch weiterhin darin bestärken, sektorbezogene OiRA-Tools mit nationaler oder europaweiter Gültigkeit zu entwickeln und auszutauschen und (auf nationaler Ebene) eine Gesamtstrategie einzuführen, durch die die Nutzung dieser Werkzeuge in den Unternehmen gefördert wird. Durch die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ist gewährleistet, dass die neu entwickelten OiRA-Tools den tatsächlichen Bedürfnissen kleiner Unternehmen in einem bestimmten Sektor genügen. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Verantwortung für das Werkzeug bei den Sozialpartnern liegt, da nur so zu einem breitflächigen Einsatz des Werkzeugs auf Unternehmensebene motiviert werden kann. Während andere Anreize im Rahmen der Verbreitungsstrategie geschaffen werden können, spielt insbesondere die Peer-to-Peer-Kommunikation eine entscheidende Rolle bei der Förderung der Verwendung von OiRA-Tools in den 19,39 Millionen Klein- und Kleinstunternehmen in Europa.

Das spezifische Ziel ist die weitere Anpassung, Verbesserung und Pflege der OiRA-Software, um so die Entwicklung von OiRA-Tools bei den Vermittlern zu fördern, Schulungs- und Unterstützungsangebote für die Interessengruppen bereitzustellen und den Informationsaustausch zwischen den verschiedenen OiRA-Partnern durch die Bildung einer OiRA-Gemeinschaft zu erhöhen. Der Wert des Beitrags, den ein OiRA-Tool zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit leisten kann, hängt von der Entwicklung, Verbreitung und Vermarktung des Tools ebenso ab wie von den technischen Merkmalen.

Durch die Bereitstellung kostenloser, benutzerfreundlicher und aktueller OiRA-Tools, die auf den jeweiligen Sektor zugeschnitten sind, sollte auf Unternehmensebene (insbesondere in Klein- und Kleinstunternehmen) eine Erhöhung der Zahl unternehmensinterner hochwertiger und aktueller Gefährdungsbeurteilungen erreicht werden. Eine hochwertige Gefährdungsbeurteilung hilft den Unternehmen dabei, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzaspekte wirksam zu verwalten und den

Administrationsaufwand zu verringern, um sowohl die Produktivität als auch den Arbeitsschutz insbesondere in Klein- und Kleinstunternehmen zu verbessern. In Bezug auf die Beschäftigten sollte mit dieser Aktivität eine gute Einbindung der Arbeitnehmer in die Gefährdungsbeurteilung und eine angemessene Bewertung und Abwicklung der Risiken an ihren Arbeitsplätzen erreicht werden. Die Ergebnisse für diese Begünstigten sollten auf lange Sicht nachhaltig gestaltet sein. Hierzu zählen unter anderem ein verbesserter Arbeitsschutz in Klein- und Kleinstunternehmen, weniger arbeitsbedingte Unfälle und weniger damit zusammenhängende Fehlzeiten.

### **4.3.2 Entwicklung von Werkzeugen zur Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen**

Für eine bessere Unterstützung insbesondere von Kleinstunternehmen und KMU im Hinblick auf die Auswahl und Einführung von Präventionsmaßnahmen nach einem Gefährdungsbeurteilungsprozess wird die Agentur Optionen für die Entwicklung von Werkzeugen für den europaweiten Einsatz ausloten, die sich beispielsweise in der Entwicklung befinden oder auf nationaler Ebene erfolgreich entwickelt worden sind. Vorrang erhalten Werkzeuge, die KMU bei der Einleitung von vorbeugenden Maßnahmen unterstützen. Einige dieser Werkzeuge könnten auch speziell für den Umgang mit bestimmten Risiken konzipiert werden. Die enge Zusammenarbeit mit den Vermittlungsstellen wird für eine gelungene Abstimmung der Tools auf die tatsächlichen Bedürfnisse entscheidend sein. Das spezifische Ziel dieser Aktivität besteht in der Bereitstellung kostenloser, umfassender und praktischer Informationen, die für die Unternehmen leicht zugänglich sind und ihnen dabei helfen, die Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit besser zu verwalten und die Rechtsvorschriften in diesem Bereich einzuhalten. Auf diese Weise wird ein innovativer Kanal geschaffen, um den Austausch von Informationen über gute praktische Lösungen zwischen den EU-Mitgliedstaaten und den verschiedenen Industriesektoren zu fördern und die Verbreitung solcher Informationen in Kleinstunternehmen und KMU zu verbessern.

Zusammen mit der Aktivität 3.1 wird eine Möglichkeit geschaffen, das Bewusstsein von Kleinstunternehmen und KMU für die Bedeutung von Präventionsmaßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu stärken und sie davon zu überzeugen, dass ein Arbeitsschutzmanagement keinesfalls eine Belastung ist und verschiedene praktische Lösungen zur Verfügung stehen, die leicht umgesetzt werden können. Dadurch sollen Kleinstunternehmen und KMU in die Lage versetzt werden, das Management ihrer Arbeitsschutzmaßnahmen autonomer zu gestalten.

## **4.4 Schwerpunktbereich 4: Sensibilisierung**

Dieser Bereich umfasst Aktivitäten zur Verbreitung der Botschaft in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter den verschiedenen Begünstigten durch Sensibilisierung für Arbeitsplatzrisiken und deren Verhütung. Hierzu zählen insbesondere die Leitkampagnen der Agentur für gesunde Arbeitsplätze, aber auch schwerpunktgerichtete Werbe- und Kommunikationsaktivitäten, die sich mit bestimmten Themen befassen und häufig mit Maßnahmen anderer Interessengruppen (wie der Europäischen Kommission, des Ausschusses Hoher Aufsichtsbeamter (Senior Labour Inspectors Committee, SLIC) und der Sozialpartner der EU) verknüpft sind. Im Zuge dieser Aktivitäten werden den Begünstigten und insbesondere den Vermittlern Informationen bereitgestellt, und die Agentur erkundet auch weiterhin alle geeigneten Mittel und Wege zur Einbindung dieser Zielgruppen, darunter auch die zunehmende Nutzung der sozialen Medien.

### **4.4.1 Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze**

In Artikel 3 Absatz 1 der Gründungsverordnung der Agentur wird insbesondere die Rolle der EU-OSHA bei der Verbreitung von Informationen sowohl über Risiken als auch über gute praktische Lösung zur Verhütung dieser Risiken hervorgehoben. Durch nachfolgende EU-Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wurde die Agentur dazu aufgerufen, verschiedene Sensibilisierungsmaßnahmen zu ergreifen und diese vorzugsweise auf kleine und mittlere Unternehmen auszurichten.

Zu den erwarteten Ergebnissen der Kampagnen der Agentur zählen in erster Linie eine zunehmende Sensibilisierung für Risiken sowie deren Vermeidung an Arbeitsplätzen in Europa. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen zunächst verschiedene weitere Ziele erreicht werden, beispielsweise die Einbindung von Netzwerken und Vermittlern.

Die Aktivitäten in diesem Bereich führen aller Voraussicht nach schneller zu Ergebnissen als die Aktivitäten in anderen Bereichen. Diese Aktivität hat einen direkten Bezug zu den im Auftrag der Agentur festgehaltenen Zielen, nämlich der Sensibilisierung und der Förderung des Austauschs von

Informationen und guten praktischen Lösungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Eine zunehmende Sensibilisierung in diesem Bereich ist zudem ein geeignetes Mittel, die Vision der EU-OSHA hinsichtlich der Schaffung einer Präventionskultur für den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit bei der Arbeit zu erfüllen.

Alle Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze verfolgen die folgenden spezifischen Ziele:

- Einbindung der Interessengruppen auf allen Ebenen
- Sensibilisierung
- Bereitstellung von Informationen
- Entwicklung und Zugang zu Ressourcen
- Förderung von Aktivitäten mit Auswirkung auf den Arbeitsplatz
- Ermittlung und Anerkennung guter praktischer Lösungen
- Austausch und Einführung guter praktischer Lösungen

Durch die Sensibilisierungsmaßnahmen der Agentur werden die auf nationaler Ebene durchgeführten Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit um die europäische Dimension ergänzt. Darüber hinaus können diese Maßnahmen auch dazu beitragen, ein bestimmtes Problem in den Fokus zu rücken, das andernfalls vielleicht ausschließlich auf nationaler Ebene abgewickelt würde. Die Tatsache, dass europaweit Kampagnen zum selben Thema durchgeführt werden, trägt ebenfalls zur Schaffung einer europäischen Identität in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bei.

Bei den Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze handelt es sich um dezentral organisierte Kampagnen, die von der Agentur koordiniert werden. Sie können jedoch von unseren Focal Points in den Mitgliedstaaten, von Partnerorganisationen und auch von einzelnen Arbeitsplätzen an die entsprechenden Bedürfnisse und Prioritäten angepasst werden und ermöglichen den Akteuren dadurch die Entwicklung eigener Aktivitäten und Materialien.

Die Agentur wird sich auch weiterhin der Entwicklung und Stärkung des netzwerkbasiernten Konzepts widmen, auf dem die Kampagnen aufbauen.

- Hierbei wird sie insbesondere auf die Unterstützung verschiedener bedeutender Partnernetzwerke zurückgreifen, darunter u. a.:
- das Netzwerk der Agentur aus nationalen Focal Points, die für die Koordinierung der Kampagnen auf nationaler Ebene zuständig sind;
- die europäischen Sozialpartner, die die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf europäischer Ebene vertreten;
- das Netzwerk der Agentur aus offiziellen Kampagnenpartnern, das sich aus europäischen und internationalen Organisationen zusammensetzt;
- die europäischen Einrichtungen und ihre Netzwerke, insbesondere der jeweilige Ratsvorsitz; das **Enterprise Europe Network**, das eine Verbindungsstelle zwischen der Agentur und den mittelgroßen sowie den Klein- und Kleinstunternehmen in Europa darstellt.

Jede dieser Kampagnen läuft über einen Zeitraum von zwei Jahren und benötigt zwei Jahre Vorbereitung. Die für 2014-2015 vorgesehene Kampagne wird sich mit psychosozialen Risiken befassen. Die Themen der folgenden Kampagnen werden jeweils zwei bis drei Jahre vor Kampagnenstart vom Verwaltungsrat festgelegt, damit ausreichend Zeit für die entsprechenden Vorbereitungen bleibt.



## 4.4.2 Sensibilisierung

Neben den Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze führt die EU-OSHA in Zusammenarbeit mit ihrem Netzwerk nationaler Focal Points zusätzliche Sensibilisierungsmaßnahmen sowie stärker fokussierte Werbe- und Kommunikationsmaßnahmen durch, die sich mit bestimmten Themen befassen. Die zuletzt genannten stehen oft in Zusammenhang mit Aktionen anderer Interessengruppen (z. B. Europäische Kommission, SLIC und EU-Sozialpartner). Zusammen zielen diese Maßnahmen darauf ab, Informationen an die verschiedenen Empfänger und insbesondere an die Mittlerorganisationen zu übermitteln. Die Agentur wird weiterhin alle Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit diesen Zielgruppen erkunden, darunter auch die vermehrte Nutzung sozialer Medien.

Zu den Maßnahmen in diesem Bereich gehört außerdem die Beteiligung der Agentur an dem Konsortium von Organisationen, das für die Entwicklung und Produktion der Kurzfilmserien mit der beliebten Zeichentrickfigur Napo verantwortlich ist. Die Agentur wird die Napo-Website pflegen und weiterentwickeln, und sie wird Werbeaktionen wie etwa mit dem Lehrer-Toolkit durchführen, das die Botschaft von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mithilfe der Napo-Filme an neue Zielgruppen übermitteln soll.

Zu den weiteren Maßnahmen gehören Förderseminare, die Beteiligung an Veranstaltungen und Ausstellungen, die Organisation von Wettbewerben und Prämiensystemen wie dem Filmwettbewerb zum Thema gesunde Arbeitsplätze („Healthy Workplaces Film Award“) mit einschlägigen Filmvorführungen und Diskussionen über die ausgezeichneten Filme sowie die Weiterentwicklung visueller Kommunikationswerkzeuge.

## 4.5 Schwerpunktbereich 5: Kenntnisse zu Netzwerkaktivitäten

Eine zentrale Aufgabe der EU-OSHA ist die „*Sammlung, Analyse und Verbreitung technischer, wissenschaftlicher und wirtschaftlicher Informationen*“ über die Forschung im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (siehe strategische Ziele in Kapitel 3). In diesem Schwerpunktbereich soll das Ziel verfolgt werden, die Agentur als Entwickler von Werkzeugen und Vernetzungsmöglichkeiten zu positionieren, die dazu beitragen, eine verlässliche und aktuelle Wissensgrundlage im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu schaffen. Die zentrale Aktivität in diesem Schwerpunktbereich ist die Entwicklung des **OSHWiki**, die z. B. noch durch weitere Werbekampagnen und Seminare zur Generierung von Wissen in wichtigen Bereichen (u. a. im Zusammenhang mit künftigen Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze) ergänzt werden kann. Ergänzend setzt sich die Agentur weiterhin für die Vergrößerung der Wissensgrundlage, die Vernetzung und die Unterstützung ihrer wichtigsten Interessengruppen ein, indem sie Beiträge zu der für ihre Entscheidungsfindung, Strategieentwicklung und politische Arbeit erforderlichen Faktenbasis leistet.

### 4.5.1 OSHwiki

Das OSHwiki soll als Ergänzung der bestehenden Verbindungen der Agentur zu den verschiedenen Akteuren aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit dienen. Als soziales Medium das OSHwiki als Kooperationsplattform die Website der EU-OSHA. Dadurch kann die Agentur ihre Ressourcen effizienter einsetzen: Aufgaben wie die Bearbeitung und Entwicklung von Inhalten (einschließlich der Übersetzung in andere Sprachen) können von den Nutzern selbst übernommen werden. Diskussionen zwischen mehreren Autoren bezüglich Änderungsvorschlägen zu einer bestimmten Seite können zudem bei strittigen Punkten von zusätzlichem Interesse für die Leser sein. Die Bildung einer aktiven Online-Gemeinschaft aus Akteuren aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wirkt sich außerdem positiv auf die Entwicklung und Pflege eines solchen Wikis aus.

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms werden Teile des OSHwiki von den Unterauftragnehmern der Agentur inhaltlich weiterentwickelt. Die Aufgaben in diesem Zusammenhang umfassen in erster Linie die Bekanntmachung des Wikis bei den Autoren und deren Schulung hinsichtlich der Nutzung dieser Plattform. Die Verfasser der im OSHwiki enthaltenen Artikel werden allen Nutzern bekannt gegeben, was einen zusätzlichen Anreiz für die Erstellung qualitativ hochwertiger Inhalte darstellen soll. Ihre Arbeiten werden außerdem von anderen zugelassenen Autoren überprüft. Zu den weiteren Aktivitäten zählen die Bekanntmachung des OSHwiki bei den Nutzern, die Pflege und Erweiterung der OSHwiki-Plattform sowie die Weiterentwicklung und Aktualisierung der Inhalte.

Das spezifische Ziel dieser Aktivität besteht in der Erstellung eines Wikis mit verbindlichen, detaillierten und leicht zu aktualisierenden Informationen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Die Akteure aus diesem Bereich erhalten so eine Plattform, auf der sie Informationen zu verschiedenen Themen suchen und lesen können und Möglichkeiten zum Austausch und zur Zusammenarbeit haben. Daher wird mit dem OSHwiki ein Beitrag zum übergeordneten Ziel geleistet, nämlich der Sammlung und Verbreitung von Informationen zum Zweck der Verbesserung der Gesundheit und der Förderung von Sensibilisierung, Zusammenarbeit und Austausch zwischen verschiedenen Forschungseinrichtungen auf diesem Gebiet.

#### **4.5.2 Weitere kenntnisbezogene Aktivitäten im Bereich Netzwerke**

Die Agentur unternimmt weitere Aktivitäten zur Förderung der Sammlung, des Austauschs und der Verbreitung von Erkenntnissen, um ihre wichtigsten Interessengruppen und insbesondere die Einrichtungen der EU bei ihrer Entscheidungsfindung sowie bei der Entwicklung und Umsetzung politischer Maßnahmen und Strategien durch Bereitstellung sachdienlicher Fakten zu unterstützen.

Die Aktivitäten spiegeln die Arbeitsprogramme der wichtigsten Interessengruppen wider und tragen zu ihnen bei; die Vorhersage, welche Aktivitäten im Einzelnen durchgeführt werden, ist deshalb schwierig.

Zu den laufenden Aktivitäten während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms zählen aktualisierte Informationen über EU-Recht und über unverbindliche Rechtsinstrumente im Bereich von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie über Initiativen des sozialen Dialogs.

Eine weitere laufende Aktivität wird die Lieferung von Informationen über die Strategien der Mitgliedstaaten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sein. In enger Zusammenarbeit mit den Focal Points wird eine Zusammenfassung der wichtigsten Strategieelemente bereitgestellt werden.

#### **4.6 Schwerpunktbereich 6: Vernetzung und Kommunikationspolitik**

Den Vernetzungs- und Kommunikationsaktivitäten kam schon bei der Gründung der EU-OSHA eine zentrale Rolle zu. Bei der Agentur handelt es sich um eine Informationsbehörde. Daher ist es unerlässlich, dass geeignete Netzwerke geschaffen werden, die in der Lage sind, Informationen bereitzustellen, zu verbreiten und auszutauschen, wie dies auch in den Artikeln 3 und 4 der Gründungsverordnung vorgesehen ist. Geeignete Kommunikationswerkzeuge sind zum Erfüllen der Anforderungen der verschiedenen Vermittler und Begünstigten der Agentur ebenfalls von Bedeutung.

Mit den Aktivitäten in diesem Bereich sollen hauptsächlich die folgenden vier Bedürfnisse angesprochen werden:

- 1) Die Ressourcen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, einschließlich der Finanz- und Informationsressourcen, sind in ganz Europa verteilt. Da nur begrenzt Ressourcen verfügbar sind, kann eine wirksamere Nutzung erreicht werden, indem die vorhandenen Ressourcen zusammengeführt werden und der Austausch von Informationen und Erfahrungen verbessert wird. Dies ist auch in der Präambel zur Gründungsverordnung der Agentur klar definiert.
- 2) Zudem ist die Agentur mit weniger als 70 Mitarbeitern im Jahr 2012 relativ klein. Alleine kann die Agentur nicht viel erreichen. Durch die Einbindung von Netzwerken und die Gewährleistung, dass ihre Arbeit für die Vermittler von Relevanz ist, hat die Agentur im Laufe ihres Bestehens jedoch bewiesen, dass sie weit mehr leisten kann, als ihre begrenzten Ressourcen vermuten lassen. Wichtig ist insbesondere, auf bestehenden dreigliedrigen Netzwerken aufzubauen und sie zu unterstützen.
- 3) Viele verschiedene Arten von Informationen müssen kommuniziert werden. Die von der Agentur hierfür genutzten Kommunikationskanäle müssen daher anpassbar sein. Die kommunizierten Inhalte können von komplizierten statistischen Analysen bis hin zu einfachen Leitfäden für gute praktische Lösungen reichen.
- 4) Da die Vermittler und Begünstigten der Agentur variieren, müssen auch die Kommunikationsaktivitäten dem Rechnung tragen. Die Anforderungen an die Kommunikation künftiger Risiken für politische Entscheidungsträger unterscheiden sich von denen im Zusammenhang mit der Bekanntmachung einfacher Unfallverhütungsmaßnahmen an die Vermittler.

Um die jeweiligen Anforderungen zu erfüllen, werden die folgenden Aktivitäten durchgeführt:

## 4.6.1 Strategische Vernetzung

Die strategischen Vernetzungsaktivitäten der Agentur umfassen die Entwicklung und Unterstützung der agentureigenen Governance-Netzwerke sowie von europäischen Netzwerken. Die Maßnahmen zielen darauf ab, die Bedürfnisse und Prioritäten der wichtigsten Interessengruppen der Agentur widerzuspiegeln und leisten sowohl einen Beitrag zu den Planungsaktivitäten der EU-OSHA als auch zur Erfüllung der Rechenschaftspflicht der Agentur in Bezug auf ihre Aktivitäten.

Diese strategischen Netzwerke richten sich in erster Linie an Gruppen, die einen erheblichen Einfluss auf die Agentur haben, also beispielsweise im Verwaltungsrat vertreten sind, sowie an weitere wichtige Interessengruppen der EU-OSHA in Europa. Die Governance-Netzwerke umfassen den Verwaltungsrat, den Vorstand und die Beratergruppen der EU-OSHA. In all diesen Netzwerken beteiligen sich neben der Europäischen Kommission auch Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Die europäischen Interessengruppen umfassen u. a. die EU-Einrichtungen und Sozialpartner auf europäischer Ebene; besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Zusammenarbeit mit der GD Beschäftigung, Soziales und Integration. Diese strategischen Netzwerke bieten eine einmalige Gelegenheit, die wichtigsten Akteure in ganz Europa in die Arbeit der Agentur einzubinden.

Die Agentur wird auch weiterhin eng mit anderen europäischen Agenturen zusammenarbeiten und Synergien schaffen. Mit Eurofound, EIGE und der ECHA wurden bereits entsprechende Vereinbarungen getroffen.

Mit dem spezifischen Ziel der strategischen Vernetzung soll das Interesse der wichtigsten Interessengruppen an den Tätigkeiten der Agentur sichergestellt und gewährleistet werden, dass diese Interessengruppen die Tätigkeiten der Agentur auch weiterhin unterstützen.

## 4.6.2 Operative Vernetzung

Die operativen Vernetzungsaktivitäten der Agentur umfassen die Entwicklung und Unterstützung des Netzwerks aus Focal Points, des Sachverständigennetzwerks und der internationalen Netzwerke der EU-OSHA. Das Hauptziel ist hierbei die Einbindung der verschiedenen Netzwerke zum Erreichen der Ziele der Agentur. Dieser Aspekt ist von wesentlicher Bedeutung für die Agentur, wenn es um die Umsetzung des MSP geht, da ihre eigenen Ressourcen hierfür nicht ausreichen. Ein weiteres Ziel besteht in der gemeinsamen Nutzung guter praktischer Lösungen und einer Vermeidung von Mehrfachaufwand.

Die Focal Points bilden auf nationaler Ebene dreigliedrige Netzwerke, die es der Agentur ermöglichen, eine breite Palette an Akteuren aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in ihre Tätigkeit einzubinden. Die Focal Points und die entsprechenden nationalen Netzwerke bieten der Agentur zudem eine gute Möglichkeit, die Prioritäten in den Mitgliedstaaten auch in den Aktivitäten der Agentur angemessen zu berücksichtigen. Einen besonderen Schwerpunkt während der Laufzeit des Strategieprogramms wird die Weiterentwicklung und Einbindung dieser nationalen Netzwerke bilden. Die nationalen Netzwerke können – aufgrund ihres dreigliedrigen Charakters – einen Schlüsselfaktor für die Umsetzung dieses MSP darstellen. Die Agentur wird in enger Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat innovative Ansätze zur Stärkung der Dreigliedrigkeit in den nationalen Netzwerken ausloten.

Außerdem wird die Agentur ihre Zusammenarbeit mit internationalen Netzwerkpartnern wie der ILO, der WHO und anderen internationalen Organisationen sowie mit bestimmten Ländern fortsetzen. Die Agentur wird ihre internationalen Tätigkeiten im Rahmen ihres Papiers zu internationalen Bedingungen ausführen. Das Papier befasst sich mit Angelegenheiten wie unterschiedliche Arten von Akteuren, Gründe und Einschränkungen für deren Einbeziehung und Definition der Prioritäten für internationale Tätigkeiten.

Schließlich erhält auch der weitere Ausbau der Zusammenarbeit mit etablierten Kommunikationsnetzwerken wie dem Enterprise Europe Network (EEN) Vorrang. Das EEN ist ein gutes Instrument, wenn die Unternehmensebene erreicht werden soll.

Das spezifische Ziel der operativen Vernetzungsaktivität ist die Motivation der operativen Netzwerke, beim Erreichen der Ziele der Agentur eine aktive Rolle einzunehmen.

## 4.6.3 Kommunikationspolitik

Eine wirksame Kommunikation spielt bei der Erfüllung des Auftrags der Agentur eine maßgebliche Rolle und ist somit auch ein zentraler Bestandteil des Kerngeschäfts der EU-OSHA. Wie auch in anderen Schwerpunktbereichen der Agentur bilden die Vernetzung und die Schaffung von Partnerschaften das Herz des Kommunikationsansatzes.

Im MSP-Zeitraum legt die Agentur den Schwerpunkt ihrer Kommunikationsaktivitäten darauf, die entsprechenden Vermittler und Multiplikatoren der Botschaft der Agentur zu erreichen, die die Informationen und Botschaften dann an die maßgeblichen Akteure in der Gemeinschaft der Berufspraktiker, politischen Entscheidungsträger und Forscher und somit letztlich auch an die mehr als 25 Millionen Arbeitsplätze in Europa weitergeben.

Mit der Agentur arbeiten zahlreiche unterschiedliche Vermittler zusammen, und die Zielgruppe einer spezifischen Aktivität oder eines spezifischen Projekts der Agentur hängt von den dabei gesetzten Zielen ab. Das Informationsangebot der Agentur muss so ausgerichtet sein, dass auf der Ebene der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes die größte Wirkung erzielt wird und es sich insbesondere mit den Bereichen befasst, in denen die Anstrengungen der Agentur einen Mehrwert auf europäischer Ebene schaffen können und die über die Maßnahmen der nationalen Partner hinausgehen.

Die EU-OSHA kommuniziert ihre Informationen ihrem Zielpublikum in agentureigenen Aktivitäten auf europäischer Ebene, über das Informations- und Kommunikationsnetzwerk, in denen die nationalen Focal Points eine klare Rolle einnehmen, und über ihre Partner. Hierzu nutzt die Agentur vielfältige Informations- und Kommunikationskanäle.

Ein zentrales Ziel der neuen Strategie der Agentur besteht darin, den Aufwand zu reduzieren, gleichzeitig aber die Qualität zu erhöhen. Dieses Ziel muss sich auch in der Kommunikationsstrategie widerspiegeln. Eine wichtige Funktion der Strategie ist es, zu verdeutlichen, welche Aktivitäten die Agentur durchführt (z. B. Aktivitäten rund um die vorstehend genannten Themen) und welche dieser Aktivitäten in den Zuständigkeitsbereich der Mitgliedstaaten und anderer Organisationen fallen.

Die Agentur hat sich der Wahrung der Mehrsprachigkeit verschrieben und wird auch weiterhin innovative Ansätze erkunden und erarbeiten, um den Herausforderungen der Kommunikation in einem multilingualen Europa zu begegnen. Ein Beispiel hierfür ist die Verbreitungsstrategie für das OiRA-Tool, mit der die Agentur zentrale Übersetzungen und Unterstützung bereitstellt und die nationalen Partner dadurch befähigt, entsprechende Tools in der Landessprache zu entwickeln und sie dann an den jeweiligen nationalen Kontext anzupassen. Das OSHwiki ist ein weiteres Beispiel für die Nutzung der Ressourcen der Agentur für eine kostenwirksame und nachhaltige Förderung der Mehrsprachigkeit.

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms wird die Agentur auch ihre anderen Kommunikationskanäle und -instrumente pflegen und weiterentwickeln. Dazu zählen das Pressebüro mit der Medienüberwachung, das Kundenbeziehungsmanagement und der Vertrieb sowie Agenturveröffentlichungen und Werbung. Wichtigstes Instrument der agenturbezogenen Berichterstattung bleibt der Jahresbericht.

Die Wirksamkeit dieses Kommunikationsansatzes wird sowohl ex-ante als auch ex-post bewertet. Ex-ante-Bewertungen werden im Vorfeld größerer geplanter Entwicklungen durchgeführt. Die Online-Strategie der Agentur gewährleistet, dass Aspekte wie Benutzerfreundlichkeit und Nutzertests in den Entwicklungsprozess integriert werden. Web-Metrics wie beispielsweise Google Analytics werden zur Überwachung der Nutzung der Website herangezogen und dienen als Informationsquelle für künftige Entwicklungen. Umfragen zur Nutzerzufriedenheit werden ebenfalls in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Dies kann in Form von Umfragen bei den Nutzern der Agentur-Website oder bei den Abonnenten von OSHmail sowie über weitere, speziell hierfür konzipierte Plattformen erfolgen.

Das spezifische Ziel dieser Aktivität ist es, sicherzustellen, dass die Vermittler und in einigen Fällen auch die Begünstigten die Agentur, ihre Aktivitäten und Produkte kennen.

#### **4.6.4 Spezielle Programme für Nicht-EU-Länder**

Schon vor den Erweiterungen ab dem Jahr 2004 hat die EU-OSHA verschiedene Programme für Kandidatenländer und potenzielle Kandidatenländer durchgeführt, die es neuen Mitgliedstaaten ermöglichten, ab dem Beitrittsdatum (oder sogar schon vorher) aktiv teilzunehmen. Diese Programme werden aus zweckgebundenen Mitteln finanziert. Derzeit setzt die Agentur das IPA-Programm für die westlichen Balkanstaaten und die Türkei um. Das IPA-Programm wird 2014 auslaufen. Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms wird die Agentur gegebenenfalls vergleichbare andere Programme durchführen.

## 5. Führung und Management

Mit diesem mehrjährigen Strategieprogramm sollen in erster Linie Ergebnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit erzielt und deutliche Verbesserungen des Arbeitsschutzes erreicht werden. Die EU-OSHA ist jedoch auch eine öffentliche Einrichtung und somit in das institutionelle Umfeld der EU eingebunden. Dadurch unterliegt die Agentur nicht nur bestimmten Anforderungen und Erwartungen hinsichtlich ihrer Leistungen, sondern auch hinsichtlich der Art und Weise, wie sie diese Leistungen erbringt.

Die europäischen öffentlichen Verwaltungen unterliegen in ihrer Tätigkeit einer Reihe allgemeiner Grundsätze sowie verschiedenen weiteren spezifischen Erwartungen an die EU-Agenturen, die vom Europäischen Parlament, vom Rat und von der Europäischen Kommission festgelegt wurden. Diese Punkte wurden im Folgenden in verschiedenen thematischen Bereichen zusammengefasst, die im Falle der EU-OSHA in ihrer Gesamtheit zu einer verantwortungsvollen Organisationsführung beitragen. Im Anschluss daran sind einige spezifische Maßnahmen der Agentur aufgeführt.

Die interinstitutionelle Arbeitsgruppe dezentrale Agenturen<sup>16</sup> hat den hohen Stellenwert von **Wirksamkeit** und **Effizienz** in der Arbeit von Agenturen hervorgehoben. Die EU-OSHA muss daher sicherstellen, dass sie die in sie gesetzten Ziele erreicht und Ergebnisse und Wirkungen (Wirksamkeit) unter Einhaltung der ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen (Effizienz) erzielt. In Anbetracht der hohen Bedeutung der Effizienz in der gegenwärtigen Lage berücksichtigt dieses MSP, dass eben diese Effizienz zu den Werten zählt, denen sich die Agentur verschrieben hat.

**Transparenz** ist einer der wichtigsten Bestandteile einer verantwortungsvollen Organisationsführung, der sowohl in den Werten der Agentur als auch von der OECD<sup>17</sup> anerkannt wird. Im Grunde bedeutet dies, dass die Entscheidungen, Prozesse und Maßnahmen der Agentur von Dritten überprüft werden können. Transparenz ist von zentraler Bedeutung für den Aufbau von Vertrauen in die Agentur.

Der Aspekt der **Rechenschaftspflicht** ist eng mit der Transparenz verknüpft und spiegelt sich ebenfalls in den Werten der Agentur wider und wird von der OECD anerkannt. Die Rechenschaftspflicht der Agentur äußert sich in der Bereitschaft, darzulegen, in welchem Umfang die Aktivitäten und erzielten Ergebnisse im Einklang mit den klar definierten und vereinbarten Zielen stehen.

Die **Nutzerorientierung** ist ein weiterer Punkt. Dies bedeutet, dass die Bedürfnisse der Nutzer den Umfang der Arbeit der Agentur von Anfang bis Ende bestimmen. Zudem ist die Agentur bereit, einen Richtungswechsel einzuschlagen, wenn die Nutzerbedürfnisse sich ändern, und ihre eigene Rolle beim Erfüllen dieser Bedürfnisse zu überdenken.

Der Aspekt der **Konformität** hat für die Agentur einen hohen Stellenwert: Dies bedeutet, dass die Agentur ihre Aktivitäten unter Einhaltung aller rechtlichen und regulatorischen Vorgaben ausführt.

Ein weiteres Thema ist die **Sozial- und Umweltverantwortung**. Die Agentur ist darum bemüht, ihre Aktivitäten auf eine sozial- und umweltverträgliche Art und Weise auszuführen, also mit den geringstmöglichen Auswirkungen auf die Umwelt und unter Förderung allgemein anerkannter Sozialziele.

Um diese vorstehend genannten Aspekte in der Arbeit der Agentur zu berücksichtigen, werden verschiedene spezifische Maßnahmen ergriffen. Diese Maßnahmen werden in den jährlichen Managementplänen eingehend erläutert, die wichtigsten sind jedoch im Folgenden aufgeführt:

**Programmplanung, Überwachung und Bewertung:** Die Agentur wird auch weiterhin Maßnahmen in Bezug auf die Programmplanung, Überwachung und Bewertung durchführen, um so die erforderlichen Nachweise für die Bereiche Lernen, Management und Rechenschaftspflicht zu erbringen. Die Maßnahmen reichen von der Schaffung der Grundlagen für die Formulierung klarer Ziele bis hin zur Einschätzung, ob die Zielsetzungen erreicht wurden.

**Qualitätsmanagement:** Im Strategiezeitraum wird ein Qualitätsmanagementsystem erarbeitet werden, um die Aspekte der Transparenz und der Nutzerorientierung zu gewährleisten. Dieses System umfasst auch die Dokumentation und Überprüfung der zentralen Prozesse, um auf diese Weise nicht nur die Wirksamkeit und Effizienz der Tätigkeiten zu gewährleisten, sondern auch sicherzustellen, dass der Fokus auf den Nutzern liegt.

<sup>16</sup> Die Gemeinsame Erklärung und das Gemeinsame Konzept der interinstitutionellen Arbeitsgruppe ist unter folgendem Link verfügbar: [http://europa.eu/agencies/documents/joint\\_statement\\_and\\_common\\_approach\\_2012\\_de.pdf](http://europa.eu/agencies/documents/joint_statement_and_common_approach_2012_de.pdf)

<sup>17</sup> OECD: Principal elements of good governance (Wesentliche Elemente einer verantwortungsvollen Organisationsführung; nur in englischer Sprache), [www.oecd.org/gov/principalelementsofgoodgovernance.htm](http://www.oecd.org/gov/principalelementsofgoodgovernance.htm)

**Interne Kontrolle:** Die Agentur verfügt über ein gut etabliertes internes Kontrollsystem. Dieser Bereich wird auch weiterhin ein Schwerpunkt in der Arbeit der Agentur sein, um sicherzustellen, dass die internen Kontrollstandards in einer Art und Weise angewendet werden, mit der sowohl die Konformität als auch die Effizienz gewahrt werden.

**Ressourcenverwaltung:** Der ordnungsgemäße Umgang mit den finanziellen und personellen Ressourcen der Agentur gewinnt im Hinblick auf die Steigerung der Effizienz immer mehr an Bedeutung. Wichtigstes Ziel dabei ist es, ausreichend Ressourcen verfügbar zu haben, um die in der EU-OSHA-Strategie und in den nachfolgenden Managementplänen definierten Ziele zu erreichen.

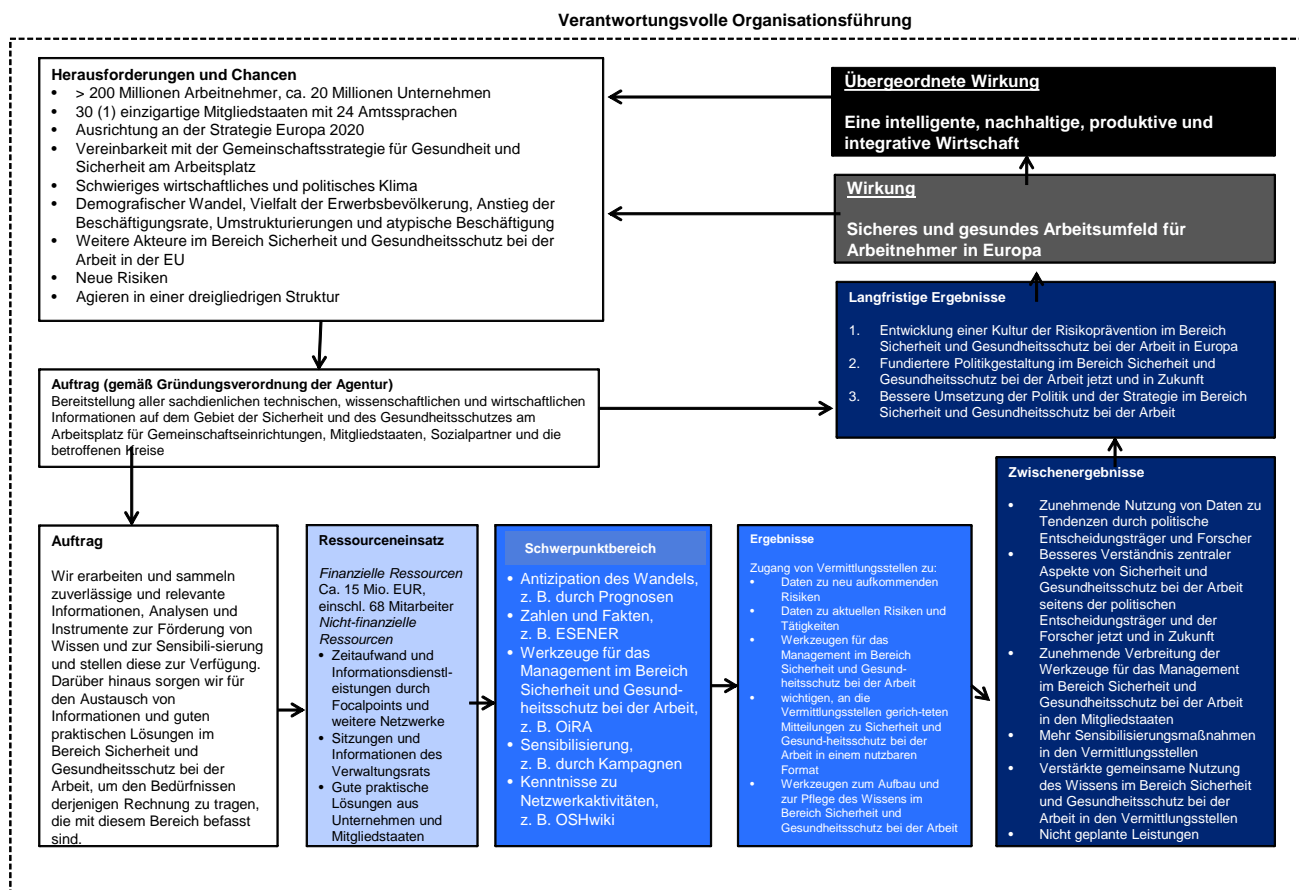
Die Agentur ist auch weiterhin dem sozialen Dialog verschrieben, die enge Einbindung ihrer Mitarbeiter nimmt dabei einen besonders hohen Stellenwert ein.

## 6. Überwachung und Bewertung des mehrjährigen Strategieprogramms (MSP)

Zur Messung der Fortschritte bei der Umsetzung dieses mehrjährigen Strategieprogramms wird ein entsprechendes Überwachungs- und Bewertungssystem eingeführt. Dieses System liefert die erforderlichen Informationen, die der Agentur dabei helfen, Lehren aus laufenden oder abgeschlossenen Aktivitäten zu ziehen, die Umsetzung des MSP zu bewerkstelligen und ihrer Rechenschaftspflicht nachzukommen. Das Überwachungs- und Bewertungssystem wurde auf der Grundlage der für die Agentur geltenden Rechtsvorschriften und internen Kontrollstandards sowie anhand der Schlussfolgerungen der interinstitutionellen Arbeitsgruppe dezentrale Agenturen geschaffen und dient der Messung der Effizienz, Wirksamkeit und Relevanz der Arbeit der EU-OSHA. Die Werkzeuge, die die erforderlichen Informationen bereitstellen sollen, beinhalten sowohl verschiedene Indikatoren und Bewertungen als auch beschreibende Berichte.

Der Überwachungs- und Bewertungsrahmen folgt dem logischen Modell, das dem MSP zugrunde liegt und beschreibt, wie Ressourcen durch Aktivitäten in den verschiedenen Schwerpunktbereichen in Ergebnisse überführt werden. Dieser Teil des Prozesses unterliegt der unmittelbaren Kontrolle der Agentur. Die mittel- und langfristigen Ergebnisse fallen zwar erheblich weniger in den Kontrollbereich der Agentur, sind jedoch erforderlich, damit die EU-OSHA die gewünschte Wirkung erzielen kann. Das logische Modell, das dem MSP zugrunde liegt, ist im Folgenden grafisch dargestellt.

Abbildung: Dem MSP zugrunde liegendes logisches Modell



Der Überwachungs- und Bewertungsrahmen folgt dem logischen Modell und beschreibt die in jedem Schritt die zu messenden Elemente (Erfolgskriterien) – siehe untenstehende Abbildung. Während Indikatoren ein geeignetes Instrument in Bezug auf die Ressourcen, Produkte und Maßnahmen sowie auf die Leistungen und Ergebnisse sind, gilt dies in sehr viel geringerem Umfang für die langfristigen Ergebnisse, für die wiederum ein bewertender Ansatz zur Anwendung kommt. Es ist jedoch auf jeden Fall zu beachten, dass Indikatoren und Bewertungen sich keinesfalls gegenseitig ausschließen.

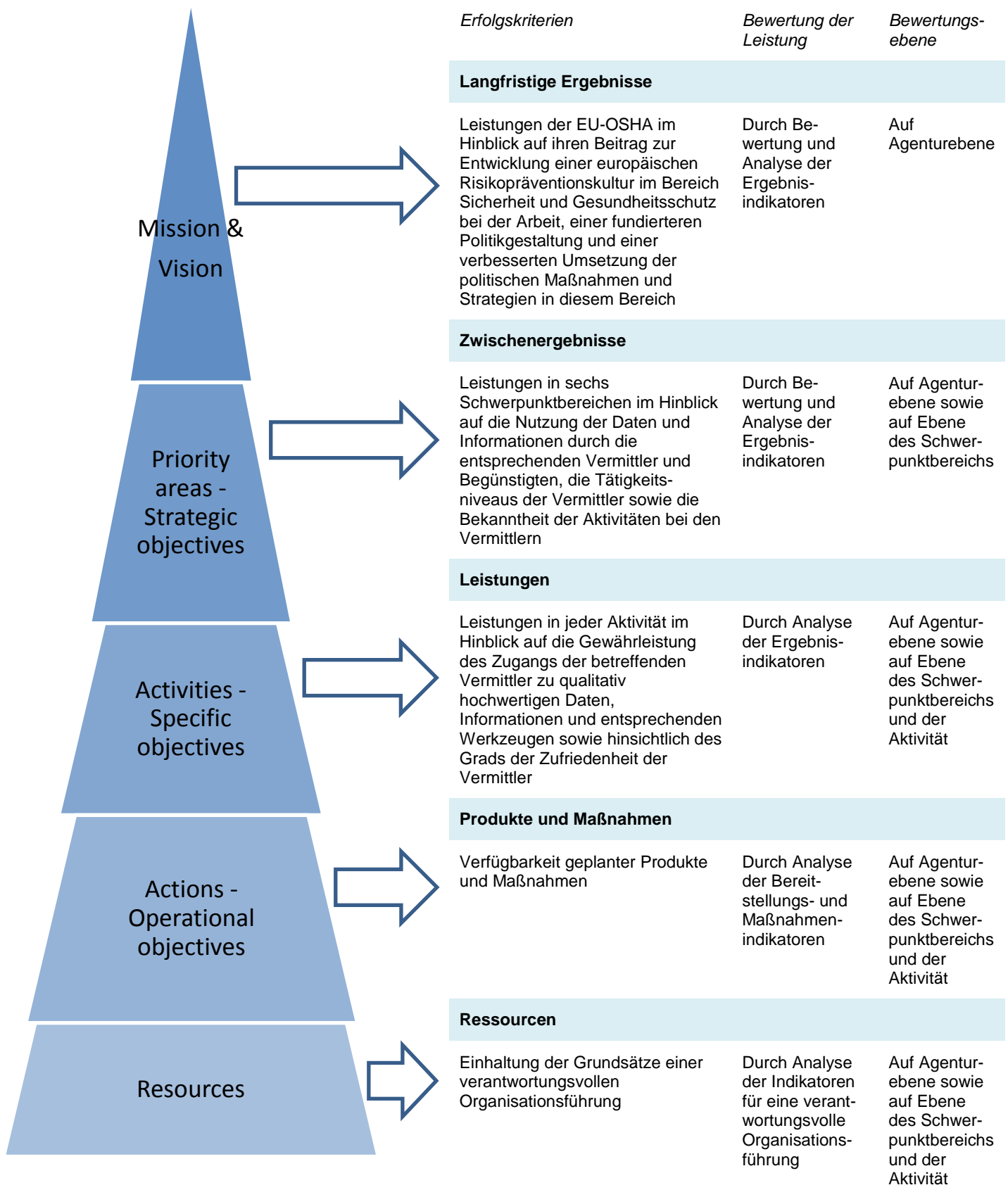
Indikatoren und Zielvorgaben für die einzelnen Aktivitäten werden in den Managementplänen festgelegt. Indikatoren und Zielvorgaben für das MSP und die Schwerpunktbereiche sind diesem Dokument beigelegt.

Im Hinblick auf die Bewertungen wird im Zeitraum 2016/2017 eine übergeordnete Gesamtbewertung durchgeführt werden, deren Ergebnisse in die Aktualisierung des gegenwärtigen MSP einfließen. In dieser Gesamtbewertung wird untersucht, ob die in die Agentur gesetzten Ziele erreicht wurden, ob die Agentur hierbei eine größtmögliche Effizienz an den Tag gelegt hat und ob die Nutzerbedürfnisse erfüllt wurden. Darüber hinaus können im Rahmen dieser Bewertung bestimmte Annahmen im logischen Modell überprüft werden. Der Lenkungsausschuss für diese Bewertung bildet sich dabei aus dem Vorstand der Agentur.

Zusätzlich zu dieser Gesamtbewertung werden auch noch verschiedene zielgerichtete Bewertungen der Schwerpunktbereiche oder Aktivitäten der Agentur durchgeführt. Diese Bewertungen sind in den Bewertungsplänen vorgesehen. Die zielgerichteten Bewertungen unterliegen der Verantwortung der Direktorin der Agentur.



Abbildung: Überwachungs- und Bewertungsrahmen



Legende zur Abbildung „Monitoring and evaluation framework“

| <b>Text im Original</b>               | <b>Übersetzung</b>                       |
|---------------------------------------|--|
| Mission & Vision                      | Auftrag und Vision                       |
| Priority areas - Strategic objectives | Schwerpunktbereiche – Strategische Ziele |
| Activities - Specific objectives      | Aktivitäten – Spezifische Ziele          |
| Actions - Operational objectives      | Maßnahmen – Operative Ziele              |
| Resources                             | Ressourcen                               |

## Anhang I: Erarbeitung des mehrjährigen Strategieprogramms (MSP)

Die Einbindung von Interessengruppen und eine auf wissenschaftlichen Fakten beruhende Entscheidungsfindung waren die richtungsweisenden Grundsätze bei der Erarbeitung dieses MSP. Die Agentur ist überzeugt, dass auf diese Weise ein mehrjähriges Strategieprogramm erreicht wird, das die Bedürfnisse der Vermittlungsstellen und Begünstigten in ihrem Kern berücksichtigt und in der die vorgesehenen Aktivitäten diejenigen sind, mit denen der meiste Mehrwert erzielt wird. In der nachfolgenden Tabelle sind die wichtigsten Phasen der Erstellung des MSP zusammenfassend dargestellt:

| <b>Wann</b>          | <b>Wer</b>   | <b>Was</b>  |
|----------------------|--|---|
| November 2011        | Verwaltungsrat   | Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus der Bewertung der EU-OSHA-Strategie 2009-2013   |
| Februar 2012         | Personal der Agentur   | Aktivitäten für das neue mehrjährige Strategieprogramm  |
| März 2012            | Verwaltungsrat   | Seminar zu Auftrag, Vision, Werten und Interventionsmodell  |
| Juli 2012            | Vorstand   | Vereinbarung einer Liste von Aktivitäten, für die eine Ex-ante-Bewertung durchgeführt werden soll   |
| Oktober 2012         | Vorstand   | Ex-ante-Bewertung von Aktivitäten, Überwachung und Bewertung von Rahmen und Risiken   |
| Dezember 2012        | Verwaltungsrat   | Erster Entwurf des mehrjährigen Strategieprogramms. Zugriff auf Ex-ante-Bewertungen von Aktivitäten   |
| März 2013            | Verwaltungsrat   | Zweiter Entwurf des mehrjährigen Strategieprogramms. Zugriff auf Ex-ante-Bewertungen von Aktivitäten. Zustimmung zum Managementplans 2014 im Entwurf. |
| April – Oktober 2013 | Europäische Kommission<br>Beratender Ausschuss<br>andere Agenturen | Konsultation zum Entwurf des im März vom Verwaltungsrat angenommenen MSP  |
| September 2013       | Vorstand   | Erörterung des Berichtsrahmens  |
| November 2013        | Verwaltungsrat   | Erörterung und Annahme des endgültigen Entwurfs des MSP   |