

Europäische Agentur für Sicherheit Gesundheit am Arbeitsplatz

Konsolidierter jährlicher Tätigkeitsbericht 2024



European Agency
for Safety and Health
at Work



Inhalt

List of acronyms	3
Management Board's analysis and assessment	4
Executive Summary.....	7
Introduction	10
1 Part I - Policy achievements of the year	12
1.1 Policy context and key achievements of the year	13
1.2 Cooperation with EU institutions and Agencies.....	15
1.3 Gender and EU-OSHA's activities	19
1.4 Anticipating change	20
1.5 Facts and figures	20
1.6 Tools for OSH management.....	27
1.7 Raising awareness	28
1.8 Networking knowledge.....	32
1.9 Networking.....	33
1.10 Corporate management.....	35
1.11 Administrative support	35
2 Part II (a) Management.....	37
2.1 Management Board	38
2.2 Major developments	38
2.3 Budgetary and financial management.....	39
2.4 Control effectiveness and efficiency	39
2.5 Delegation and sub-delegation of the powers of budget implementation to EU-OSHA staff	
43	
2.6 HR management	46
2.7 Strategy for efficiency gains	48
2.8 Assessment of audit results during the reporting year	49
2.9 Follow-up of recommendations and action plans for audits	50
2.10 Follow-up of recommendations following investigations by OLAF	51
2.11 Follow-up of observations from the discharge authority	51
2.12 Environmental management	60
2.13 Assessment by management	61
Part II (b) External evaluations	62
Joint evaluation of EU-OSHA, Eurofound, ETF and Cedefop (2024)	63
Evaluation of EU-OSHA's foresight activity on the Circular Economy and OSH	63
3 Part III Assessment of the effectiveness of the internal control systems	65
3.1 Presence and effective functioning of the internal control systems	66
3.2 Conclusions of assessments on the effectiveness of internal control systems	68
3.3. Statement of the manager in charge of Internal Control and Risk Management	69

4	Part IV Management assurance	71
4.1	Review of the elements supporting assurance	73
4.2	Reservations	73
4.3	Overall conclusions on assurance	74
5	Part V Declaration of Assurance	75

Liste von Akronymen

KI – Künstliche Intelligenz

CAAR – Konsolidierter jährlicher Tätigkeitsbericht

Cedefop – Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

GD BUDG – Generaldirektion Haushalt

GD EMPL – Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration

GD RTD – Generaldirektion Forschung und Innovation

GD SANTE – Generaldirektion Gesundheit und Lebensmittelsicherheit

Europäischer Rechnungshof – Europäischer Rechnungshof

ECHA – Europäische Chemikalienagentur

EFSA – Europäische Behörde für Lebensmittelsicherheit

ETF – Europäische Stiftung für Berufsbildung

EU-OSHA – Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Eurofound – Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

HR – Humanressourcen

IAS – Interner Auditdienst

ICF – Rahmen für die interne Kontrolle

IKT – Informations- und Kommunikationstechnologie

IAO – Internationale Arbeitsorganisation

IPA – Instrument für Heranführungshilfe

GFS – Gemeinsame Forschungsstelle

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – Arbeitsschutz

EPPD – Einheitliches Programmplanungsdokument

WHO – Weltgesundheitsorganisation

Analyse und Bewertung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat der EU-OSHA,

unter Berücksichtigung von:

- Verordnung (EU) 2019/126 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Januar 2019 zur Errichtung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 2062/94 des Rates;
- Haushaltssordnung der EU-OSHA vom 27. September 2019, insbesondere Artikel 48;
- das vom Verwaltungsrat am 5. Dezember 2023 angenommene Einheitliche Programmplanungsdokument 2024-2026 der EU-OSHA und insbesondere das Arbeitsprogramm für 2024; und
- Konsolidierter jährlicher Tätigkeitsbericht des Anweisungsbefugten der EU-OSHA für das Jahr 2024;

nimmt die von der EU-OSHA erzielten Ergebnisse zur Kenntnis und nimmt die folgende Analyse und Bewertung zur Kenntnis:

1. ist der Auffassung, dass der konsolidierte jährliche Tätigkeitsbericht 2024 eine umfassende und transparente Darstellung der Tätigkeiten und Ergebnisse der Agentur des Jahres darstellt; nimmt zur Kenntnis, dass der Exekutivdirektor in seiner Eigenschaft als Anweisungsbefugter keinen Vorbehalt zur Berichterstattung hatte.
2. beglückwünscht die Agentur zur Annahme einer neuen Strategie für den Zeitraum 2025-2034, die in enger Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat der EU-OSHA und mit Beiträgen der Focal Points entwickelt wurde. Diese gemeinsame Verantwortung bildet eine solide Grundlage für die Arbeit der EU-OSHA in den nächsten zehn Jahren und bereitet sie darauf vor, zu den Prioritäten der EU beizutragen.
3. lobt die Agentur für den erheblichen Beitrag zu den politischen Prioritäten der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die im strategischen Rahmen der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 2021-2027 festgelegt wurden, durch mehrere Maßnahmen, die allein oder in Zusammenarbeit mit anderen durchgeführt werden, um sicherere und gesündere Arbeitsplätze in Europa zu schaffen; beglückwünscht die Agentur zu den erzielten guten Ergebnissen; und würdigt insbesondere den Beitrag der Agentur zu
 - Antizipation und Bewältigung der Auswirkungen der Digitalisierung auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Rahmen ihrer Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Sichere und gesunde Arbeit im digitalen Zeitalter“ und der Auswirkungen des ökologischen Wandels im Rahmen der Vorausschaustudie zur Kreislaufwirtschaft;
 - Bereitstellung neuer und vergleichbarer Daten über zwei groß angelegte Erhebungen, die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER) und die Erhebung über die Exposition von Arbeitnehmern zu Krebsrisikofaktoren (WES), die die Entwicklung einer faktengestützten Politik ermöglichen;
 - bessere und mehr Risikobewertungen bei gleichzeitiger Verringerung des Verwaltungsaufwands für Arbeitgeber durch Erleichterung der Einhaltung der Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit besonderem Schwerpunkt auf KKU und KMU durch das interaktive Online-Risikobewertungsinstrument

(OiRA);

Unterstützung der Politikgestaltung und -umsetzung durch Forschungsarbeiten mit Schwerpunkt auf wichtigen Themen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, einschließlich der Unterstützung der Einhaltung der Vorschriften, und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen sowie umfassendere politische Prioritäten der EU wie Wettbewerbsfähigkeit durch die Durchführung von Forschungsarbeiten zu psychosozialen Risiken und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, die zu den größten Ursachen arbeitsbedingter Morbidität und Mortalität gehören und daher einen direkten Zusammenhang mit dem Arbeitskräfteangebot aufweisen; und insbesondere:

4. begrüßt, dass sich die EU-OSHA durch ihre laufenden Arbeiten zu psychosozialen Risiken und Herz-Kreislauf-Erkrankungen darauf konzentriert, zwei der größten Ursachen für arbeitsbedingte Morbidität und Mortalität zu verringern;
5. stellt mit Zufriedenheit fest, dass die Ergebnisse für die wichtigsten Leistungsindikatoren bei allen Tätigkeiten sehr positiv sind und dass die ehrgeizigen Ziele in fast allen Fällen erreicht wurden;
6. begrüßt die hohe Ausführungsquote des Jahresarbeitsprogramms, die zu einer nahezu vollständigen Ausführung des Haushaltsplans geführt hat;
7. betont, wie wichtig Dreigliedrigkeit auf EU- und nationaler Ebene ist, um das wirksame Funktionieren der Agentur und ihrer Anlaufstellen sicherzustellen, und fordert die EU-OSHA auf, ihre Bemühungen um die Verbreitung ihrer Tätigkeiten und die Zusammenarbeit mit den einschlägigen Interessenträgern fortzusetzen;
8. erkennt die Schlüsselrolle der Focal Points und ihrer nationalen Netzwerke an, die die Sozialpartner einbeziehen, um zur Verwirklichung der Ziele der EU-OSHA beizutragen, indem sie hochwertige Informationen und Daten von der nationalen Ebene bereitstellen, die in die Planung und Umsetzung des Arbeitsprogramms der Agentur einfließen, und ihre Bemühungen um die Verbreitung der Arbeit der Agentur in den Mitgliedstaaten an;
9. würdigt das der Europäischen Kommission zur Modernisierung des *Besitzstands im Bereich* Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zur Verfügung gestellte Fachwissen, beispielsweise im Anschluss an die Ex-post-Evaluierung der EU-Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und den Beitrag zu wichtigen Initiativen wie dem umfassenden Ansatz für psychische Gesundheit und dem Plan zur Krebsbekämpfung sowie in anderen Politikbereichen wie der Chemikalienstrategie der EU und der Digitalstrategie der EU;
10. begrüßt ebenfalls die Zusammenarbeit mit anderen EU-Agenturen, die auf den Austausch von Fachwissen und Methoden sowie auf die gemeinsame Umsetzung abzielt; begrüßt die positiven Ergebnisse der Evaluierung 2024 der EU-OSHA, der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) und sieht der Umsetzung des Aktionsplans zur Weiterverfolgung der Empfehlungen erwartungsvoll entgegen.
11. ist der Auffassung, dass die von der Agentur eingerichteten internen Kontrollsysteme angemessen sind, was durch verschiedene Prüfungen bestätigt wurde;
12. stellt fest, dass die Zuverlässigkeitserklärung des Exekutivdirektors auf einem robusten Kontrollsysteem beruht, das auf dem Rahmen für die interne Kontrolle aufbaut; Die Robustheit des Kontrollsysteins wird durch das Fehlen wesentlicher Feststellungen des Internen Auditdienstes und des Europäischen Rechnungshofs bestätigt.
13. ist der Auffassung, dass die im konsolidierten jährlichen Tätigkeitsbericht enthaltenen Informationen dem Verwaltungsrat hinreichende Gewähr dafür bieten, dass die der EU-OSHA im Jahr 2024 zur Verfügung stehenden Mittel zweckgebunden und im Einklang mit den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung verwendet wurden; Darüber hinaus bieten die bestehenden Kontrollverfahren die erforderlichen Garantien für die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge.

In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen ersucht der Verwaltungsrat darum, dass der konsolidierte jährliche Tätigkeitsbericht 2024 zusammen mit dieser Analyse und Bewertung dem

Europäischen Parlament, dem Europäischen Rat, der Europäischen Kommission und dem Europäischen Rechnungshof übermittelt wird.

19. Juni 2025

(zu unterzeichnen)

Michael Gillen
Vorsitzender des Verwaltungsrats

Zusammenfassung

Die Agentur in Kürze

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) ist eine Agentur der Europäischen Union (EU). Die Agentur wurde 1994 gegründet und arbeitet auf der Grundlage einer Gründungsverordnung, die Anfang 2019 in Kraft trat.¹ In der Verordnung werden das Mandat und die Governance-Regelungen der EU-OSHA festgelegt.

Die EU-OSHA setzt sich für den Schutz der Sicherheit und Gesundheit der europäischen Arbeitnehmer ein. Zu diesem Zweck führt die Agentur Forschungsarbeiten durch, um Politik und Forschung zu unterstützen, erleichtert Instrumente und Ressourcen zur Stärkung der Prävention von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und fördert eine positive Kultur der Risikoprävention zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Europa. Über ihre vielfältigen Netzwerke sammelt, analysiert und verbreitet die EU-OSHA technische, wissenschaftliche und wirtschaftliche Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an die verschiedenen Interessenträger. Das Spektrum der Interessenträger ist breit gefächert und umfasst politische Entscheidungsträger, Sozialpartner, Fachkräfte im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Behörden und andere. Der Auftrag und die Vision der EU-OSHA bis 2024 wurden in der vom Verwaltungsrat im Juni 2022 angenommenen EU-OSHA-Strategie 2022-2027 festgelegt. Nach einer umfassenden Konsultation und einem Dialog mit wichtigen Interessenträgern verabschiedete der Verwaltungsrat Ende 2024 eine neue Zehnjahresstrategie. Die neue Strategie baut auf den gesammelten Erfahrungen und einer Analyse künftiger Herausforderungen auf und legt die strategischen Prioritäten für die Jahre 2025-2034 fest. Die Strategie bietet eine hervorragende Grundlage dafür, dass die EU-OSHA weiterhin zur Verwirklichung der EU-Prioritäten beiträgt.

Die Agentur beruht auf einer dreigliedrigen Struktur, wie sie im Bereich Beschäftigung und Soziales üblich ist. Die wichtigsten Akteure im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Europa sind im Verwaltungsrat der Agentur vertreten: Vertreter von Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmern der EU-27-Mitgliedstaaten und der Europäischen Kommission. Ein vom Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments ernannter Sachverständiger nimmt ebenfalls an der Arbeit des Verwaltungsrats teil, und zusammen mit Vertretern der Länder des Europäischen Wirtschaftsraums und der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) und der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) haben sie Beobachterstatus im Verwaltungsrat. Während der Verwaltungsrat die wichtigsten strategischen Entscheidungen trifft, überwacht der Vorstand die wirksame Vorbereitung und Weiterverfolgung der Entscheidungen des Verwaltungsrats.

Der dreigliedrige Dialog ist nicht nur in der Entscheidungsphase, sondern auch in der Umsetzungsphase des Mandats der EU-OSHA ein wesentliches Element – sowohl auf europäischer Ebene als auch auf Ebene der Mitgliedstaaten über die nationalen dreigliedrigen Focal Point (FOP)-Netze. Die OP sind das wichtigste operative Netz der Agentur. Obwohl sie nicht direkt an der Leitung der Agentur beteiligt sind, spielen sie eine Schlüsselrolle, indem sie Beiträge zur Umsetzung des Arbeitsprogramms der Agentur

¹ Verordnung (EU) 2019/126 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Januar 2019 zur Errichtung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 2062/94 des Rates, vgl. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32019R0126>

auf nationaler Ebene leisten. Sie sind zentrale Akteure für den Aufbau und die Koordinierung des dreigliedrigen Netzes in den EU-Mitgliedstaaten. Nur durch die Einbindung der FOP und ihrer Netzwerke kann die Agentur ihre Ziele in den Mitgliedstaaten erreichen, und es ist daher entscheidend, dass die Netzwerkpartner die Arbeit der Agentur als einen Mehrwert für ihre Arbeit wahrnehmen. Dank ihrer Beiträge kann sich die EU-OSHA auf hochwertige Informationen und Daten der nationalen Ebene stützen, die in die Durchführung der Tätigkeiten der Agentur einfließen, und durch ihre Vernetzungs- und Verbreitungsmaßnahmen unter Einbeziehung der Sozialpartner erreicht die Arbeit der EU-OSHA die beabsichtigten Zielgruppen in den Mitgliedstaaten.

Bei der Vorbereitung von Beschlüssen für den Verwaltungsrat konsultiert die Agentur regelmäßig ihre drei Beratungsgruppen „Tools and Awareness Raising Advisory Group“ (TARAG), „OSH Knowledge Advisory Group“ (OKAG) und „Workers' Exposure Survey Advisory Group“ (WESAG)² und führt regelmäßige Koordinierungssitzungen mit der Direktion C, Referat 2 der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL), die als Hauptpartnerin der Agentur bei der Kommission fungiert.

Intern ist die Agentur in vier Referate gegliedert, von denen drei operationell sind (Referat Prävention und Forschung, Referat Kommunikation und Absatzförderung und Netzsekretariat) und ein administratives Referat (Ressourcen- und Servicezentrum). Der Exekutivdirektor ist auch Referatsleiter eines der operativen Referate (Netzsekretariat). Dem Exekutivdirektor wurden vom Verwaltungsrat Befugnisse der Anstellungsbehörde übertragen, während alle Referatsleiter sowie ein Bediensteter auf Zeit/Administrator im Netzsekretariat Befugnisse des Anweisungsbefugten übertragen haben.

Der Exekutivdirektor wird in Führungsaufgaben von den Referatsleitern unterstützt. Auf Managementebene finden regelmäßige Sitzungen statt, um die Leistung der Agentur, die Durchführung des Jahresarbeitsprogramms und des Haushaltsplans, Folgemaßnahmen zu den Prüfungsempfehlungen, die Aktionspläne für die interne Kontrolle und das Risikoregister und Personalfragen sowie alle anderen Fragen, die für das reibungslose Funktionieren der Agentur relevant sind, zu überwachen.

Die Tätigkeiten der Agentur werden im Rahmen der direkten dezentralen Mittelverwaltung durchgeführt.

Das Jahr in Kürze

Wichtigste Schlussfolgerungen in Bezug auf operative Tätigkeiten

Bis 2024 wurden die langfristigen strategischen Ziele der Agentur in der EU-OSHA-Strategie 2022-2027 festgelegt, die durch eine neue Strategie ersetzt wurde, die Ende 2024 angenommen wurde. Die vorherige Strategie erwies sich als wirksamer Rahmen zur Bewältigung der wichtigsten Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der EU, wie sie in den wichtigsten politischen Dokumenten der EU, insbesondere dem strategischen Rahmen der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 2021-2027, ermittelt wurden. Die EU-OSHA, die 2024 in sechs prioritären Bereichen organisiert war, erzielte weiterhin Fortschritte bei der Verwirklichung ihrer strategischen Ziele.

Einige Schlüsseldaten für 2024 beziehen sich auf den Haushaltsvollzug (99 %, während das Ziel 95 %) und die Durchführung des Arbeitsprogramms (93 %, während das Ziel 90 %).

Im Jahr 2024 begann die EU-OSHA mit einem Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen, ein Thema, das im strategischen Rahmen der EU als zweitwichtigste arbeitsbedingte Krankheit in Europa hervorgehoben wurde. Die Forschungsarbeiten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Gesundheitswesen und in der Sozialfürsorge, einem Sektor, der während der Pandemie und angesichts der demografischen

² Das Mandat der WESAG endete im November 2024 infolge des Abschlusses der Tätigkeit der Erhebung über die Exposition der Arbeitnehmer.

Entwicklung für die Zukunft von entscheidender Bedeutung war, werden fortgesetzt. Weitere Untersuchungen zur Unterstützung der Einhaltung der Vorschriften wurden im Laufe des Jahres veröffentlicht, und ein erfolgreiches Seminar zur Arbeitsaufsicht wurde unter Beteiligung aller Mitgliedstaaten und Sozialpartner durchgeführt. Auf der Grundlage eines umfassenden Bündels von Forschungsarbeiten zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit führt die Agentur seit 2023 eine große Kampagne für gesunde Arbeitsplätze mit dem Titel „Sichere und gesunde Arbeit im digitalen Zeitalter“ durch, die einen zeitnahen Beitrag zum EU-Jahr der Kompetenzen leistet, da die Kampagne darauf abzielt, die Arbeitsplätze in der EU weiterzubilden, um im digitalen Zeitalter erfolgreich zu sein. Die Arbeit an einem umfassenden Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu psychosozialen Risiken ist ebenfalls im Gange, der die Wissensbasis für die nächste Kampagne für gesunde Arbeitsplätze „Gemeinsam für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ ab 2026 bilden wird.

Weitere wichtige Erfolge im Jahr 2024 sind die Fertigstellung der Feldarbeit der Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken 2024, die Veröffentlichung der ersten Ergebnisse der Erhebung über die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber Krebsrisikofaktoren, erhebliche Verbesserungen des Barometers zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die Ergebnisse der Vorausschau zu Kreislaufwirtschaft und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Die EU-OSHA hat 2024 weiterhin eng mit anderen EU-Agenturen zusammengearbeitet – sowohl im Bereich Beschäftigung und Soziales als auch darüber hinaus.

Wichtigste Schlussfolgerungen in Bezug auf Management, interne Kontrolle und Zuverlässigkeit

Die internen Kontrollsysteme und die Verwaltung der Ressourcen der Agentur beruhen auf einer systematischen Analyse der verfügbaren Nachweise.

Insgesamt erhielt der Exekutivdirektor hinreichende Gewähr dafür, dass die internen Kontrollsysteme der Agentur angemessen waren und dass die Einhaltung und Umsetzung des Rahmens für die interne Kontrolle zufriedenstellend sind, die Risiken angemessen überwacht und gemindert werden und die erforderlichen Verbesserungen und Verstärkungen umgesetzt werden.

Die EU-OSHA kann sich bei dieser Bewertung von Prozessen und Verfahren auf eine Vielzahl von Quellen stützen, um die Vollständigkeit und Zuverlässigkeit der Informationen zu gewährleisten. Der Exekutivdirektor erließ sein Urteil auf folgender Grundlage: die bestehenden Kontrollverfahren und die Ergebnisse dieser Kontrollen; die für die Sensibilisierung in Bezug auf Ethik und Integrität sowie Betrugsvorbeugung aufgewendeten Mittel; die jährliche Risikobewertung und die Bewertung des Rahmens für die interne Kontrolle; den quantitativen und qualitativen Charakter der im Register für 2024 enthaltenen Nichtkonformitäten; die Zuverlässigkeitserklärung, die der für die interne Kontrolle zuständige Verwalter erhalten hat; und nicht zuletzt die insgesamt befürwortenden Stellungnahmen, die in den Abschlussberichten von internen und externen Prüfern und deren Empfehlungen in den letzten Jahren geäußert wurden.

Vor diesem Hintergrund hat der Exekutivdirektor in seiner Zuverlässigkeitserklärung keinen Vorbehalt für erforderlich gehalten.

Einleitung

Dieser konsolidierte jährliche Tätigkeitsbericht (CAAR) wurde im Einklang mit der Gründungsverordnung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) und ihrer Haushaltssordnung sowie den im April 2020 angenommenen Leitlinien der Europäischen Kommission erstellt.³

Gemäß Artikel 11 Absatz 5 Buchstabe g der Gründungsverordnung der EU-OSHA ist der Exekutivdirektor dafür zuständig, den jährlichen Tätigkeitsbericht über die Tätigkeiten der EU-OSHA zu erstellen und diesen Bericht dem Verwaltungsrat zur Annahme und Bewertung vorzulegen. Darüber hinaus wird in Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe d der Gründungsverordnung festgelegt, dass der Verwaltungsrat den Tätigkeitsbericht zusammen mit einer Bewertung der Tätigkeiten der Agentur annimmt und den Bericht und die Bewertung bis zum 1. Juli dem Europäischen Parlament, dem Rat, der Kommission und dem Rechnungshof vorlegt und den Bericht veröffentlicht.

In Artikel 48 der Haushaltssordnung der EU-OSHA für 2019 ist der Inhalt der CAAR festgelegt, die Informationen über Folgendes enthalten muss:

- die Verwirklichung der im Einheitlichen Programmplanungsdokument (EPPD) festgelegten Ziele;
- Aktionspläne zur Weiterverfolgung der Bewertungen und des Stands ihrer Umsetzung;
- Umsetzung des Jahresarbeitsprogramms, des Haushaltsplans und der Personalressourcen;
- Beitrag der EU-OSHA zu den politischen Prioritäten der EU;
- Organisationsmanagement sowie Effizienz und Wirksamkeit der internen Kontrollsysteme;
- Bemerkungen des Rechnungshofs und Folgemaßnahmen dazu;
- Beitrags- und Finanzhilfevereinbarungen;
- Dienstleistungsvereinbarungen; und
- Rechtsakte über die Übertragung oder Weiterübertragung von Haushaltsbefugnissen.

Der CAAR muss auch eine Zuverlässigkeitserklärung des Exekutivdirektors enthalten.

Der CAAR hat mehrere Zwecke. Darin wird die Erreichung der Hauptziele unter Berücksichtigung der entsprechenden im Laufe des Jahres eingesetzten Mittel dargestellt. Der Bericht (Teil I) folgt daher der Struktur des Arbeitsprogramms,⁴ da er über die Verwirklichung der darin festgelegten Hauptziele und Tätigkeiten berichtet.

Der CAAR ist auch ein Managementbericht des Exekutivdirektors. Es deckt alle Managementaspekte ab, einschließlich der Umsetzung der Risikomanagementpolitik und der Einhaltung des Rahmens für die interne Kontrolle (ICF).

Schließlich enthält der CAAR eine Zuverlässigkeitserklärung, in der der Exekutivdirektor in seiner Rolle als Anweisungsbefugter Gewähr in Bezug auf das den tatsächlichen Verhältnissen entsprechende Bild des Berichts sowie in Bezug auf die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit und die Wirtschaftlichkeit

³ Leitprinzipien für die einzelnen Agenturen für einen konsolidierten jährlichen Tätigkeitsbericht – Muster und Erläuterungen.

⁴ Die Informationen im Zusammenhang mit der Durchführung des Arbeitsprogramms 2021 im Zusammenhang mit dem Thema „Unternehmensführung“ (Verwaltung und Kontrolle: ABM, interne Kontrolle und Datenschutz; Programmierung, Überwachung und Evaluierung) und „Verwaltungsunterstützung: Finanzen und Humanressourcen“ sind nicht in Teil I enthalten, da sie in Teil II und Teil III (soweit zutreffend) zur Verfügung gestellt wurden, um Wiederholungen und Entlassungen zu vermeiden.

der Haushaltsführung bei allen Finanzvorgängen, für die er verantwortlich ist, sowie in Bezug auf die Nichtauslassung wesentlicher Informationen bietet.

1 Teil I - Politische Errungenschaften des Jahres

1.1 Politischer Kontext und wichtigste Errungenschaften des Jahres

Die EU-OSHA trägt in mehreren Bereichen erheblich zu den Zielen der EU bei. Diese Schlussfolgerung wird durch Bewertungen gestützt, die die Agentur 2024 in Auftrag gegeben hat, durch die Bewertung der EU-OSHA und drei anderer Agenturen der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (GD EMPL) (Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) und Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF)) durch die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) aus dem Jahr 2024, durch Rückmeldungen der Interessenträger, die im Rahmen einer umfassenden Umfrage im Jahr 2024 gesammelt wurden, und durch die Ergebnisse des zentralen Leistungsindikators (KPI).

Insbesondere die gesammelten Ergebnisse und Rückmeldungen bestätigten, dass die EU-OSHA zu den politischen Prioritäten beigetragen hat, indem sie Erkenntnisse und Wissen über aktuelle, neue und neu auftretende Risiken am Arbeitsplatz bereitgestellt hat. Die Bewertung der Kommission bestätigt, dass die EU-OSHA die politischen Prioritäten der EU und die stärkere Rolle der Agentur nach der COVID-19-Pandemie – auch außerhalb der Gemeinschaft für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – nachdrücklich unterstützt. Die EU-OSHA arbeitet eng mit anderen Agenturen und der Kommission zusammen, um zu einer besseren Vorbereitung auf künftige Krisen beizutragen, die für das Mandat der Agentur relevant sind. Darüber hinaus erstellt die Agentur einen Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen, der wichtige Erkenntnisse über den Sektor liefert und die Politik in diesem Bereich unterstützt, wie etwa die EU-Strategie für Langzeitpflege. Die EU-OSHA setzt ihre Zusammenarbeit mit EU-Einrichtungen fort, um Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch ihre Arbeit mit der Europäischen Umweltagentur (EUA) in Bezug auf die Wärmeexposition und -minderung am Arbeitsplatz in anderen Politikbereichen, insbesondere dem Klimawandel, durchgängig zu berücksichtigen.

Die Umfragen der Interessenträger aus dem Jahr 2024 zeigen starke Unterstützung, wobei 88 % zustimmen, dass die EU-OSHA die wichtigsten Prioritäten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit anspricht, 89 % ihre Forschungsbeiträge anerkennen und über 80 % ihre Rolle bei der Ermittlung künftiger Herausforderungen anerkennen. Dies sind starke Anzeichen für eine gute Kosteneffizienz, sowohl in Bezug auf die Auswirkungen als auch auf die Kosten. Diese Feststellung wird auch durch eine detaillierte Studie in der Bewertung der Kommission bestätigt. In der Bewertung der Kommission wird auch die Anpassungsfähigkeit der EU-OSHA an sich ändernde Bedürfnisse und ihre Rolle bei der Gestaltung der EU-Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit hervorgehoben. Seine vorausschauende Arbeit hat die politischen Entscheidungsträger für aufkommende Risiken sensibilisiert. Die Ex-post-Bewertung der Vorausschaustudie zur Kreislaufwirtschaft weist darauf hin, dass die Arbeit der EU-OSHA in diesem Bereich eindeutig eine Wissenslücke geschlossen hat.

Im Jahr 2024 hat die Agentur fast alle ihre Leistungsindikatorziele erreicht oder übertroffen, was unter anderem die wirksame Umsetzung und die anhaltende Relevanz widerspiegelt. Die Ausführung des Haushaltsplans, die Personalausstattung und die Ausführung des Arbeitsprogramms lagen alle über dem Zielwert. Insbesondere Indikatoren wie „Wahrnehmungsleistung“ (98 %) und „Auswirkungen auf die Politik“ (89 %) spiegeln ein hohes Maß an Vertrauen und politischer Unterstützung der Interessenträger wider.

Auf der Aktivitätsebene schnitten Initiativen wie die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER), die Erhebung über die Exposition von Arbeitnehmern (WES) und die Unterstützung der Einhaltung der Vorschriften für KMU in Bezug auf Relevanz, Nutzen und Auswirkungen gut ab. Die Initiative zur interaktiven Online-Risikobeurteilung (OiRA) hat zwar etwas unter dem Zielwert für die Anzahl der neuen Instrumente (13 gegenüber 20-25) gelegen, hat aber außergewöhnliche Auswirkungen gehabt, da mehr als 114.000 neue Risikobewertungen an europäischen Arbeitsplätzen durchgeführt wurden.

Wenn Ziele nicht erreicht wurden – wie die Nützlichkeit bei der „Vorwegnahme von Veränderungen“ (71 %) und der EU-Mehrwert für die WES (71 %) – sind die Gründe vielfältig. Dazu gehören die Art der Tätigkeit und die Durchführungsphase sowie vor allem methodische Faktoren. Da die Indikatoren

weitgehend auf Umfrageergebnissen basieren, stimmen die Stichproben der Befragten möglicherweise nicht immer vollständig mit den primären Zielgruppen überein. Dies kann sich auf die Repräsentativität der Ergebnisse auswirken, insbesondere in Bezug auf Dimensionen wie Nützlichkeit oder Mehrwert. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse nach wie vor sehr positiv sind und auf eine hohe Zufriedenheit der Interessenträger hindeuten.

Diese Ergebnisse sind zwar im Allgemeinen positiv, liefern jedoch einen wertvollen Input für eine kontinuierliche Verbesserung. Die Agentur wird diese Bereiche im Rahmen der anstehenden Evaluierungen weiter untersuchen, um die Gründe für die Lücken besser zu verstehen und künftige Tätigkeiten und Messansätze entsprechend zu verfeinern. Im Rahmen der neuen EU-OSHA-Strategie 2025-2034 wird in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsrat der EU-OSHA ein neuer Rahmen für die Leistungsüberwachung entwickelt. Mit dem Verwaltungsrat und der Kommission wurde ein Aktionsplan für die Folgemaßnahmen zur Bewertung durch die Kommission vereinbart.

Im Jahr 2024 hat die EU-OSHA zur Weiterentwicklung der europäischen Säule sozialer Rechte und insbesondere der Prioritäten des strategischen Rahmens der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für den Zeitraum 2021-2027 beigetragen:

1. Antizipation und Bewältigung des Wandels im grünen, digitalen und demografischen Wandel.
2. Verbesserung der Prävention arbeitsbedingter Unfälle und Krankheiten mit dem Ziel der Vision Zero arbeitsbedingter Todesfälle.
3. Verbesserung der Vorsorge für aktuelle und künftige Gesundheitskrisen.

Was die erste Priorität betrifft, so hat die Vorausschau der EU-OSHA den politischen Entscheidungsträgern wichtige Erkenntnisse zum ökologischen Wandel geliefert, insbesondere zu den Aspekten des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft. Die Ende 2023 gestartete und bis 2025 laufende Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Sichere und gesunde Arbeit im digitalen Zeitalter“ beruht auf umfangreichen Forschungsarbeiten zur Bewältigung der Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Zusammenhang mit dem raschen Wandel durch die Digitalisierung.

Für die zweite Priorität hat die EU-OSHA die Prävention am Arbeitsplatz im Einklang mit dem Konzept „Vision Zero“ unterstützt. Seine „Überblicke über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ zu Compliance, psychosozialen Risiken und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen tragen durch die Unterstützung der Politikgestaltung und -umsetzung zu einer wirksameren Risikoprävention bei. Ihre Arbeit zu psychosozialen Risiken war auch Teil des umfassenden Ansatzes der Kommission für psychische Gesundheit, und für den Zeitraum 2026-2028 wird eine Kampagne zu diesem Thema vorbereitet.

Die Arbeitsunterlage der EU-OSHA zu Krebsrisikofaktoren liefert Daten über die Exposition am Arbeitsplatz in ganz Europa zu diesem vorrangigen Thema. Erste Ergebnisse wurden 2023 veröffentlicht, weitere Analysen folgten 2024. Diese Arbeit unterstützt die Initiative der Kommission zur Krebsbekämpfung bei den Bemühungen zur Verringerung arbeitsbedingter Krebsfälle.

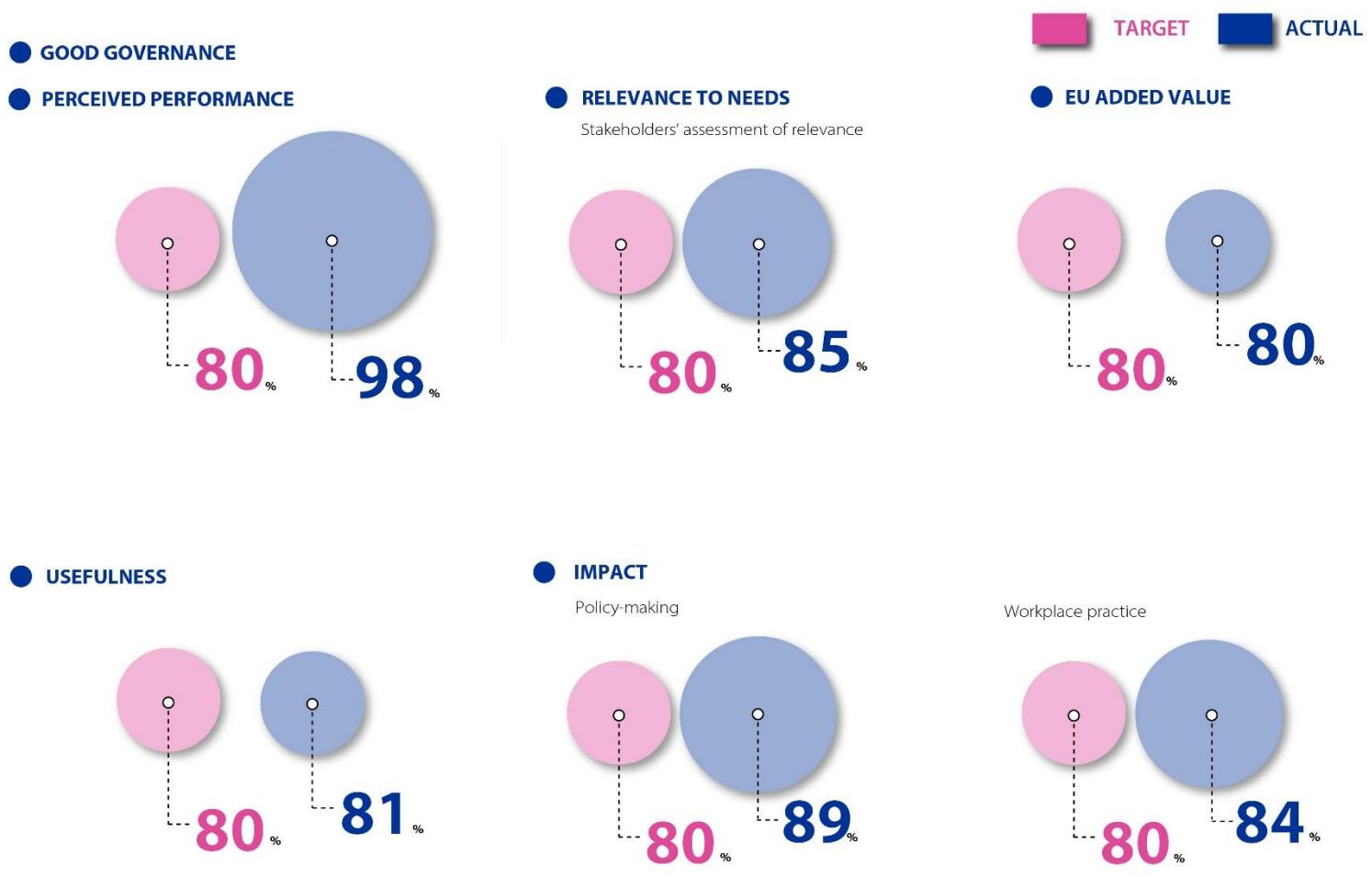
Mit der vierten Welle der ESENER-Umfrage im Jahr 2024 hat die EU-OSHA weiterhin Daten zum Arbeitsschutzmanagement in ganz Europa gesammelt. ESENER ist nach wie vor eine wichtige und maßgebliche Quelle für das Management von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an europäischen Arbeitsplätzen und informiert über die Strategien der EU und der Mitgliedstaaten.

Das OiRA-Tool der EU-OSHA unterstützt Arbeitgeber, insbesondere KMU, bei der Durchführung von Qualitätsrisikobewertungen. Die Rolle der OiRA wird in wichtigen politischen Dokumenten, einschließlich des strategischen Rahmens der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, anerkannt.

Während die Rückmeldungen und Bewertungen der Interessenträger auf eine hohe Zufriedenheit mit der Forschungsqualität hindeuten, weisen sie darauf hin, dass Aktivitäten wie die Vorausschau, das Arbeitsschutzbarometer und ESENER stärker sensibilisiert werden müssen. Um ihre Öffentlichkeitsarbeit insbesondere auf nationaler Ebene zu verbessern, stützt sich die EU-OSHA auf

ihre Focal Points (FOP) und ihre Netzwerke, zu denen die Sozialpartner, aber auch Mitglieder ihres dreigliedrigen Verwaltungsrats gehören. Im Jahr 2024 spielten die OP eine entscheidende Rolle bei der Arbeit der EU-OSHA und organisierten zahlreiche Aktivitäten, darunter 88 Veranstaltungen im Zusammenhang mit der Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ und fast 50 Veranstaltungen zur Unterstützung der Tätigkeiten der Agentur.

Die EU-OSHA setzt sich dafür ein, die Agenda 2030 und die Ziele für nachhaltige Entwicklung voranzubringen, insbesondere die Ziele 3 (Gesundheit und Wohlergehen) und 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) sowie die Ziele 4, 9 und 10, wie sie im Nachhaltigkeitsbericht 2024 (Anhang XI) zum Ausdruck kommen.



1.2 Zusammenarbeit mit den Organen und Agenturen der EU

Zusammenarbeit mit EU-Institutionen

Die Agentur leistete der Kommission, anderen Institutionen und wichtigen Interessenträgern auf Anfrage weiterhin wissensbasierte Unterstützung, um die Faktengrundlage für ihre Entscheidungsfindung zu stärken und ihnen die für ihre politische Arbeit erforderlichen Beiträge zu liefern.

Der Dialog und die Zusammenarbeit der EU-OSHA mit den EU-Organen sind für die Agentur von zentraler Bedeutung, insbesondere für ihre Arbeit zur Unterstützung der Politik. In Bezug auf das **Europäische Parlament** traf der Exekutivdirektor am 14. Oktober 2024 mit dem neu eingesetzten Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten zusammen. Dies war eine Gelegenheit, den neuen Mitgliedern die Arbeit der EU-OSHA in Bezug auf die neuen politischen Prioritäten der EU, einschließlich des demografischen Wandels, der Digitalisierung und des Klimawandels, vorzustellen.

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der **Europäischen Kommission** führt die EU-OSHA einen regelmäßigen und systematischen Dialog und Austausch mit dem Referat Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (C2) der GD EMPL. In diesem Zusammenhang war die Unterstützung der Kommission durch die EU-OSHA bei der Modernisierung des EU-Besitzstands *im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit von besonderer Bedeutung*. Konkret trug die EU-OSHA zur Überarbeitung der Richtlinie über Karzinogene, Mutagene und reproduktionstoxische Stoffe (CMRD), der Asbestrichtlinie und der Richtlinie über chemische Arbeitsstoffe (CAD) bei und befasste sich mit Stoffen wie Blei und Cadmium. Die Agentur verfolgt die Arbeit an der Initiative „Ein Stoff – eine Bewertung“ und verwandte Arbeitsgruppen mit Agenturen wie der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA), der Europäischen Behörde für Lebensmittelsicherheit (EFSA) und der Gemeinsamen Forschungsstelle (JRC), um die Chemikalienbewertungen im Rahmen der neuen EU-Chemikalienstrategie zu harmonisieren. Die Agentur hat der PARC-Initiative auch Fachwissen zur Verfügung gestellt, um sicherzustellen, dass die Exposition am Arbeitsplatz und das Biomonitoring integriert werden. Ein Leitfaden zum betrieblichen Biomonitoring für Unternehmen wird 2025 veröffentlicht. In diesem Rahmen wurde die Agentur aufgefordert, Mitglied einer entsprechenden Arbeitsgruppe zu werden, die sich aus Vertretern zusammensetzt, die einen harmonisierten Ansatz im Rahmen der neuen EU-Chemikalienstrategie erörtern.

Die EU-OSHA ist auch an der Arbeit des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (ACSH) der Kommission beteiligt. Die Agentur nimmt an der Gruppe "Nationale Strategien" teil, und es wird erwartet, dass die Agentur auch der Gruppe "Klimawandel" beitreten wird. Darüber hinaus beteiligt sich die EU-OSHA am Lenkungsausschuss für die Überprüfung der praktischen Umsetzung des EU-Besitzstands *im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in den Mitgliedstaaten*.

Mit dem Ziel, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in anderen Politikbereichen durchgängig zu berücksichtigen, hat die EU-OSHA auf Vorschlag der GD EMPL Kontakt aufgenommen und Initiativen unterstützt, die über den strengen Zuständigkeitsbereich der GD Beschäftigung und Soziales hinausgehen.

Mit der Generaldirektion Gesundheit hat die EU-OSHA zum umfassenden Ansatz für psychische Gesundheit beigetragen. Sowohl das derzeitige HWC über sichere digitale Arbeit als auch die nächste Kampagne zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz ab 2026 sind Leitinitiativen im Rahmen des Ansatzes. Die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Krebs ist ein wichtiges Problem, das im Rahmen des Plans der Kommission zur Krebsbekämpfung ermittelt wurde. Mit den Ergebnissen der Erhebung über die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber Krebsrisikofaktoren und Folgestudien auf der Grundlage der Erhebungsdaten möchte die Agentur zu den Zielen dieser wichtigen Initiative beitragen.

Als Folgemaßnahme zur Durchführbarkeitsstudie der EU-OSHA zur Pilotdatenbank HazChem@Work der Kommission hat die Agentur zum IPCHEM beigetragen, der Informationsplattform für die Chemikalienüberwachung – dem Referenzzugangspunkt der Europäischen Kommission für die Suche, den Zugriff und den Abruf von in Europa erfassten und verwalteten Daten über chemische Vorkommen. Die EU-OSHA hat sich mit der JRC und den nationalen Datenanbietern in Verbindung gesetzt, um die Aufnahme von Daten über die Exposition am Arbeitsplatz in die IPCHEM-Datenbank zu erfassen.

Die EU-OSHA hat zur Vorbereitung des nächsten Forschungsrahmens im Rahmen des Horizonts Europa 2020 der Generaldirektion Forschung und Innovation (GD RTD) im Zusammenhang mit dem Gesundheitscluster und im Zusammenhang mit Chemikalien und Materialien beigetragen.

Die Agentur leistete auch Beiträge zu einer von der Generaldirektion Landwirtschaft und ländliche Entwicklung (GD AGRI) in Auftrag gegebenen Scoping-Studie zur Folgenabschätzung der Umsetzung des Mechanismus der sozialen Konditionalität in der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP), in der unter anderem die Arbeitsbedingungen von Landarbeitern bewertet und Indikatoren zur Überwachung seiner Umsetzung ermittelt werden.

Mit ihrer Tätigkeit zur Digitalisierung und dem damit verbundenen HWC, die 2023 begann, trägt die EU-OSHA auch zur Verwirklichung der Ziele der [europäischen Digitalstrategie](#) bei.

Nicht zuletzt hat die Agentur auch die Zusammenarbeit mit der GFS formalisiert, und die Arbeiten in mehreren Bereichen sind im Gange.

Auf transversaler Ebene besteht eine gute Zusammenarbeit mit der Generaldirektion Binnenmarkt, Industrie, Unternehmertum und KMU (GD GROW). Die EU-OSHA arbeitet mit der Europäischen Exekutivagentur für den Innovationsrat und für KMU (EISMEA) und dem Enterprise Europe Network (EEN) zusammen, um die Tätigkeiten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in mehr Politikbereiche der EU einzubeziehen.

Die EU-OSHA arbeitet systematisch mit den Tätigkeiten des **Rates der EU** zusammen, insbesondere über ihr nationales FOP-Netzwerk und über die Mitglieder des dreigliedrigen Verwaltungsrats. Die Agentur unterstützt auch die Länder, die den turnusmäßig wechselnden EU-Ratsvorsitz beherbergen, über ihre nationalen Netze und in Zusammenarbeit mit den Ständigen Vertretungen bei der EU mit Sitz in Brüssel. Die EU-OSHA setzt ihre Arbeit als Partner des [Fahrplans für Karzinogene](#) und bei der Entwicklung von Fahrplaninitiativen fort. Insbesondere beteiligte sich die Agentur an der Konferenz unter belgischem Vorsitz vom 12. bis 13. Juni 2024 in Brüssel. Zu den Beiträgen der EU-OSHA gehörte eine Grundsatzrede zu den Ergebnissen der Arbeitsagentur.

Zusammenarbeit mit EU-Agenturen

Die Zusammenarbeit mit anderen Agenturen, die im Politikbereich Beschäftigung und Soziales tätig sind, ist eine Priorität der EU-OSHA. Neben der Vermeidung von Überschneidungen und Doppelarbeit zielt die Zusammenarbeit darauf ab, Synergien zu schaffen und den EU-Mehrwert im Politikbereich Beschäftigung und Soziales zu maximieren.

Die EU-OSHA arbeitet ferner mit den anderen vier Agenturen im Zuständigkeitsbereich der GD EMPL im Rahmen des von der GD EMPL eingesetzten Gemeinsamen Arbeitsausschusses zusammen. In diesem Zusammenhang erörtern die Kommission und die Agenturen, wie sie besser zusammenarbeiten können, um die politischen Prioritäten der EU noch wirksamer umzusetzen.

Bei mehreren operativen Tätigkeiten besteht eine gute Zusammenarbeit, um die jeweiligen Ressourcen der einzelnen Agenturen bestmöglich zu nutzen. Mit Eurofound besteht eine gute Zusammenarbeit bei einer Reihe von Themen: über Erhebungsmethoden; politikrelevante Themen wie psychosoziale Risiken, Digitalisierung und Klimawandel; und Sektoren wie dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Neben der laufenden Zusammenarbeit im Rahmen des Projekts OSHVET, das darauf abzielt, das Bewusstsein für die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für Berufsschulen zu schärfen, hat die EU-OSHA mit dem Cedefop zusammengearbeitet, um Prognoseredaten zu Indikatoren in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, Berufe und Sektoren in das Arbeitsschutzbarometer zu integrieren. Die Arbeit an den Kommunikationsfragen ist im Gange.

Die EU-OSHA nimmt an den Sitzungen der Plattform für nicht angemeldete Erwerbstätigkeit der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) und an einer Reihe von Unterarbeitsgruppen teil und stellt Fachwissen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zur Verfügung, leistet einen Beitrag zu Kampagnen und entwickelt Leitfäden mit arbeitsschutzspezifischen Informationen.

Die Agentur hat Kooperationsvereinbarungen mit Eurofound, der ELA, dem Cedefop, der ECHA und dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) formalisiert. Mit Eurofound, dem EIGE und der ELA bestehen Vereinbarungen, die eine gegenseitige Vertretung in den Verwaltungsräten ermöglichen, um eine angemessene Koordinierung auf Governance-Ebene zu gewährleisten. Die EU-OSHA tauscht unter anderem Entwürfe von Programmplanungsdokumenten mit Eurofound, der ELA

und dem Cedefop (sowie mit einer Reihe anderer Agenturen, die in anderen Politikbereichen tätig sind) aus, um die strategische Zusammenarbeit zu erleichtern.

Horizontale Tätigkeiten umfassen weitere Beispiele für die Zusammenarbeit, die von gemeinsamen Diensten bis hin zum Informationsaustausch reichen. Dies deckt fast alle Themen ab, von Peer-Risk-Assessment-Reviews im Rahmen des Risikomanagementprozesses über gemeinsame Beschaffungsmaßnahmen und Disaster Recovery bis hin zur gegenseitigen Unterstützung. Bei der Entwicklung von Leistungsmaßnahmen wurde eine enge Zusammenarbeit zwischen der ELA, der ETF, dem Cedefop, Eurofound und der EU-OSHA aufgebaut, und es wurden vorrangige Bereiche ermittelt. Die Agentur hat auch eine gemeinsame Rechnungsführungsfunktion mit der ETF eingerichtet. Im Juli 2021 wurde zwischen den beiden Agenturen eine Vereinbarung unterzeichnet.

Im September 2024 veröffentlichte die Kommission die Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen zur Bewertung der EU-OSHA, von Eurofound, des Cedefop und der ETF. Ein Aspekt, der in der Evaluierung untersucht wird, sind die Synergien und die Zusammenarbeit zwischen den vier Agenturen sowie die Entwicklungen seit der letzten Evaluierung (2018). Die vier Agenturen haben während der Evaluierung eng zusammengearbeitet, um bei Bedarf Beiträge zu leisten, und haben gegebenenfalls an einem gemeinsamen Aktionsplan für gemeinsame Empfehlungen gearbeitet.

Die EU-OSHA arbeitet auch aktiv mit Agenturen aus anderen Politikbereichen zusammen. Mit der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte wurde im Rahmen der WES eine Zusammenarbeit eingerichtet, an der auch Eurostat beteiligt war. Die EU-OSHA verfolgt die Arbeit der ECHA, der EFSA und der EUA sowie der JRC zum Ansatz „Ein Stoff – eine Bewertung“. Die EU-OSHA nimmt an Sitzungen der Plattform für nicht angemeldete Erwerbstätigkeit der ELA und an einer Reihe von Unterarbeitsgruppen teil.

Im Anschluss an die umfangreiche Zusammenarbeit mit anderen EU-Agenturen und der Kommission im Zusammenhang mit der Arbeit im Zusammenhang mit COVID-19, insbesondere im Rahmen des Netzwerks der Agenturen der Europäischen Union für wissenschaftliche Beratung (EU-ANSA), hat die EU-OSHA weiterhin einen Beitrag zur Vorbereitung auf künftige Notfälle geleistet. Die EU-OSHA beteiligt sich im Rahmen ihrer Arbeit im Schwerpunktbereich „Vorwegnahme des Wandels“ am Zukunftscluster der EU-ANSA.

Im Hinblick auf die Vorarbeiten zum Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu Klimawandel und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit hat die EU-OSHA ihre Zusammenarbeit mit der EUA intensiviert, um Informationen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Beobachtungsstelle für Klima und Gesundheit zu integrieren.

Im Bereich der horizontalen Aktivitäten findet eine Vielzahl von Kooperationen statt, von gemeinsamen Diensten bis hin zum Informationsaustausch. Dies deckt fast alle Themen ab, von Peer-Risikobewertungen, der Einführung gemeinsamer Vergabeverfahren, der Wiederherstellung von Katastrophen und dem Austausch bewährter Verfahren mit anderen Agenturen bis hin zur gegenseitigen Unterstützung bei der Entwicklung von Leistungsmaßnahmen. Die enge Zusammenarbeit mit dem Amt der Europäischen Union für geistiges Eigentum, dem Cedefop und dem Europäischen Innovations- und Technologieinstitut bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung führte zur Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts für 2023.

Die EU-OSHA beteiligt sich auch aktiv an den formellen Netzen zwischen den Agenturen. Dazu gehören die Leiter der Agenturen, die Leiter der Verwaltung/Ressourcen und eine Reihe spezialisierter Teilnetze wie das Netz für Leistungsentwicklung, die Leiter des Kommunikationsnetzes, das Rechtsnetz, das Netz der Leiter der Humanressourcen, das Beschaffungsnetz, das IKT-Netz und die EU-ANSA. Diese Netzwerke erleichtern die Entwicklung gemeinsamer Ansätze, den Austausch bewährter Verfahren und das gegenseitige Lernen. Im Hinblick auf die Umsetzung der neuen Cybersicherheitsverordnung arbeitet die EU-OSHA aktiv mit dem Cybersicherheitsdienst für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union (CERT-EU) und dem behördenübergreifenden IKT-Netz zusammen, um einen neuen Dienst einzurichten, der voraussichtlich 2025 umgesetzt wird und Unterstützung leisten wird.

Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

Die EU-OSHA hat auch mit internationalen Netzwerkpartnern wie der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), der Weltgesundheitsorganisation (WHO), dem Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC) und anderen internationalen Organisationen sowie mit bestimmten Ländern zusammengearbeitet. Weitere Informationen finden Sie unter Aktivitäten 5.3 Vernetzung von Wissensmaßnahmen und 6.4 Strategische und operative Vernetzung.

1.3 Gleichstellungsfragen und Tätigkeiten der EU-OSHA

Die Gleichstellung der Geschlechter wird als wichtiger Aspekt von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit anerkannt, und die EU-OSHA berücksichtigt geschlechtsspezifische Aspekte in ihren Tätigkeiten. Die EU-OSHA und das EIGE haben eine gegenseitige Vertretung in ihren Verwaltungsräten vereinbart, um die Verbindung zwischen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und dem Geschlecht sicherzustellen. Im Rahmen ihrer operativen Arbeit versucht die EU-OSHA, zentrale geschlechtsspezifische Fragen anzugehen, und dem Verwaltungsrat wurde im Juni 2024 eine Präsentation der Arbeiten der vergangenen Jahre vorgelegt. Dies zeigte, wie die Gleichstellung der Geschlechter in die Forschung der EU-OSHA einbezogen wird. Darüber hinaus wird in den verfügbaren Statistiken, die im EU-Informationssystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch das Arbeitsschutzbarometer hervorgehoben werden, ein Schwerpunkt auf das Geschlecht gelegt. Die im WES erhobenen Daten werden auch nach Geschlecht erfasst, und die Daten zeigen interessante Einblicke in Expositionsschiede für Frauen und Männer, beispielsweise im Gesundheitswesen.

Der allgemeine Mainstreaming-Ansatz ist in der Digitalisierungsübersicht zu sehen, die die Grundlage für den HWC 2023-2025 bildet, in dem geschlechtsspezifische Fragen bei allen Projekten zu Digitalisierung und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bereichsübergreifend berücksichtigt wurden.

Im März 2024 wurde ein Diskussionspapier zur geschlechtsspezifischen Dimension der Telearbeit ausgearbeitet und veröffentlicht, um die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf Telearbeiterinnen, einschließlich Cybermobbing, eingehender zu analysieren.

Auch bei der unterstützenden Compliance-Tätigkeit wurden bei allen Projekten geschlechtsspezifische Fragen transversal berücksichtigt. Daher ist die Geschlechterperspektive in vielen Standards und Rahmen für die Berichterstattung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) enthalten, die insbesondere von multinationalen Unternehmen angewandt werden; Für 2025 ist ein Diskussionspapier zu ESG geplant.

In der Tätigkeit mit psychosozialen Risiken wird in den meisten Ausschreibungen/technischen Spezifikationen (die sich auf die verschiedenen Projekte im Rahmen dieser Tätigkeit beziehen) gegebenenfalls angegeben, dass die geschlechtsspezifische Dimension zu berücksichtigen ist.

Der Forschungsbericht über die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz nach der COVID-19-Pandemie zeigt, dass das Geschlecht ein wichtiger Faktor für die Auswirkungen der Pandemie auf das psychische Wohlbefinden ist. In den Berichten über psychosoziale Risiken in der Landwirtschaft und im Baugewerbe werden die geschlechtsspezifischen Aspekte berücksichtigt, und der Artikel „Journalismus und psychosoziale Risikofaktoren“ enthält einen Abschnitt über Gewalt und Geschlecht. In einem 2024 eingeleiteten Projekt zur Vielfalt der Arbeitskräfte wird ein breites Spektrum geschlechtsspezifischer psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz weiter untersucht.

Die EU-OSHA forscht auch im Gesundheits- und Sozialwesen, einem Sektor mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften. Die Geschlechterdimension wird Teil der gesamten Forschung und Wissensentwicklung sein und ist im ersten Hauptbericht über Fakten und Zahlen in der Branche zu sehen, der 2024 veröffentlicht wurde.

1.4 Veränderung antizipieren

Im Rahmen dieses strategischen Ziels zielt die EU-OSHA darauf ab, politischen Entscheidungsträgern und Forschern zuverlässige Daten über neue und aufkommende Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zur Verfügung zu stellen, damit sie Trends antizipieren und rechtzeitig wirksame Maßnahmen ergreifen können.

Antizipation künftiger Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit – Kreislaufwirtschaft

Die EU-OSHA räumt der Antizipation von Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit weiterhin Priorität ein, da sich Arbeitsplätze, Technologien und Beschäftigungsverhältnisse rasch weiterentwickeln.

Die vorausschauende Studie der Agentur zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Kreislaufwirtschaft wurde abgeschlossen und ihre Ergebnisse wurden auf bedeutenden internationalen Zusammenkünften vorgestellt, darunter auf der Konferenz zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Dresden und der Konferenz zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Paris. Die Ergebnisse der Studie haben zur Gestaltung eines Szenario-Explorationsworkshops beigetragen, um die nationale Verbreitung durch eine für Anfang 2025 geplante Schulung für Ausbilder zu unterstützen.

Die Agentur hat auch in ihren Artikeln zur Zukunft der Arbeit Diskussionen angeregt, wobei neue Expertenanalysen zu Öko-Anst, nachhaltigen Kraftstoffen im Verkehr und dem Verhältnis zwischen elektromagnetischen Feldern und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit veröffentlicht wurden. Die Arbeit an einem neuen Artikel befasst sich mit möglichen künftigen Auswirkungen von Ressourcenknappheit auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Bewertungen und Rückmeldungen von Interessenträgern unterstreichen den Beitrag der EU-OSHA im Bereich der Vorausschau. Die im Juni 2024 abgeschlossene Bewertung der Vorausschau für die Kreislaufwirtschaft bestätigte den Erfolg der EU-OSHA bei der Erreichung der Zielgruppen und der Beeinflussung der strategischen Entwicklung. Aus der Umfrage der Interessenträger im Jahr 2024 ging hervor, dass 87 % der Befragten dem Mehrwert der Agentur für die Vorausschau und 90 % ihrer Rolle bei der Ermittlung künftiger Herausforderungen und der Förderung der Vorsorge zustimmten.

Im Jahr 2024 leitete die EU-OSHA eine neue Vorausschaustudie ein, in der die Auswirkungen von Entwicklungen und Krisen im Zusammenhang mit dem Klimawandel auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit untersucht wurden. Diese Studie wird unter Beibehaltung ihres Schwerpunkts auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit eine breite Perspektive einnehmen und umfangreiche Konsultationen mit Interessenträgern und die Zusammenarbeit mit Organisationen wie EU-ANSA, PEROSH und der JRC umfassen.

Weitere Informationen unter: www.osha.europa.eu/en/emerging-risks/circular-economy

1.5 Fakten und Zahlen

Im Rahmen dieses strategischen Ziels zielt die EU-OSHA darauf ab, ein genaues und umfassendes Bild der aktuellen Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ihrer gesundheitlichen Auswirkungen und ihrer Präventions- und Bewältigungsmöglichkeiten zu vermitteln, damit politische Entscheidungsträger und Forscher diese Fragen besser verstehen können.

Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER)

ESENER liefert wichtige Daten über das Management von Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz in ganz Europa und trägt so zu einer fundierten Politikgestaltung und zu weiteren Forschungsarbeiten in diesem Bereich bei. Die Umfrage der Interessenträger im Jahr 2024 bestätigt den beträchtlichen Wert von ESENER, insbesondere bei denjenigen, die an der Politikgestaltung und Forschung beteiligt sind, und weist auf seinen Einfluss auf die Entwicklung von Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf EU-Ebene hin.

Nach Abschluss aller Sekundäranalysen von ESENER 2019 wurden die Vorbereitungen für ESENER 2024 planmäßig vorangetrieben. Nach Ende 2023 durchgeföhrten kognitiven Testinterviews wurde der Fragebogen in verschiedene Sprachen übersetzt, wobei die nationalen FOP die Genauigkeit in jeder Version gewährleisteten. Die Durchführung der Erhebung umfasste nationale Stichprobenerhöhungen, die von Österreich, Deutschland, Italien und Slowenien in Auftrag gegeben wurden, während die Schweiz eine eigene angepasste Version durchführte.

Ein Pilottest im März 2024, der 900 Arbeitsplätze in 30 Ländern umfasste, führte zu Anpassungen des Fragebogens. In der Hauptphase der Datenerhebung, die von Mai bis Oktober 2024 lief, wurden fast 42 000 Arbeitsplätze erfolgreich befragt. Der vollständige Datensatz und die vorläufigen Berichte wurden der EU-OSHA im November 2024 übermittelt, was den Beginn der Arbeiten am Bericht über die ersten Feststellungen ermöglichte, der im Januar 2025 veröffentlicht werden soll.

Die erste detaillierte Sekundäranalyse wird sich auf die Themen psychische Gesundheit und Digitalisierung konzentrieren, wobei die endgültigen Ergebnisse bis 2026 erwartet werden. Der wichtigste ESENER-Übersichtsbericht und das dazugehörige Datenvisualisierungstool sind ebenfalls für 2026 geplant.

Eine Mitte 2024 abgeschlossene interne Prüfung von ESENER durch den Internen Auditdienst (IAS) lieferte Gewähr für die Durchführung dieser Tätigkeit. Weitere Informationen finden Sie unter Aktivität 2.8.

Weitere Informationen zu: <https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en>

Arbeitnehmerexpositionsumfrage zu Krebsrisikofaktoren (WES) in Europa

Die WES stellt eine wichtige Initiative der EU-OSHA dar, um kritische Datenlücken in Bezug auf berufsbedingte Krebsrisiken in ganz Europa zu schließen. Diese umfassende Umfrage unterstützt wichtige politische Initiativen der EU zum Schutz der Arbeitnehmer, insbesondere die Überprüfung der CMRD und des europäischen Plans zur Krebsbekämpfung. Durch eine gründliche Bewertung der Exposition von Arbeitnehmern gegenüber verschiedenen Krebsrisikofaktoren dient die Arbeitsumgebung als nützliche Ergänzung zu bestehenden nationalen Datenquellen und Maßnahmen zur Arbeitsplatzmessung und bietet ein breiteres und harmonisiertes Verständnis der Herausforderungen.

Um ihre Ziele zu erreichen, führte die WES-Aktivität umfangreiche Feldforschung in sechs europäischen Ländern durch: Deutschland, Irland, Spanien, Frankreich, Ungarn und Finnland. Dieser große Aufwand umfasste die Befragung von insgesamt 24.402 Arbeitnehmern, eine Stichprobengröße, die eine detaillierte und statistisch robuste Datenanalyse ermöglicht, die 98,5 Millionen europäische Arbeitnehmer repräsentiert. Die Daten wurden durch eine enge Zusammenarbeit mit einem Netzwerk von Experten gestützt, die sich auf die Entwicklung von Erhebungsinstrumenten, arbeitshygienische Praktiken und sprachliche Anpassung spezialisiert haben, um die Genauigkeit und kulturelle Relevanz der Erhebung in den teilnehmenden Ländern sicherzustellen. Die ersten Ergebnisse und eine Zusammenfassung der Erhebungsmethode wurden im November 2023 veröffentlicht. Um ihre

Reichweite und Wirkung zu maximieren, wurden die ersten Ergebnisse rechtzeitig zum Weltkrebstag 2024 in mehrere Sprachen übersetzt, um eine breite Verbreitung unter Interessenträgern in ganz Europa zu erleichtern. Weitere Transparenz und wissenschaftliche Strenge wurden durch die anschließende Veröffentlichung eines detaillierten Methodikberichts und eines umfassenden Dokuments sichergestellt, in dem die Aufnahmekriterien für die 24 Krebsrisikofaktoren dargelegt wurden, die in der Erhebung während der Europäischen Woche gegen Krebs 2024 behandelt wurden. Ein umfassender Überblicksbericht, der die wichtigsten Ergebnisse und Analysen zusammenfasst, soll 2025 veröffentlicht werden und verspricht ein noch tieferes Verständnis der Exposition gegenüber berufsbedingten Krebsrisikofaktoren. Bis Ende 2024 stellte die EU-OSHA den WES-Datensatz mit der entsprechenden Dokumentation über ein Online-Datenarchiv zur Verfügung, das von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften – gehostet wird.

Die erfolgreiche Umsetzung und strategische Ausrichtung der WES-Aktivität wurde von den engagierten Bemühungen der WES-Beratungsgruppe (WESAG) und einer internationalen Expertengruppe geleitet. Diese Gremien leisteten während des gesamten Tätigkeitszyklus wichtige strategische und technische Beiträge und spielten eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Durchführung der Umfrage und bei der Gestaltung künftiger Planungsbemühungen. Die umfangreichen Daten aus der WES-Umfrage werden als Grundlage für eine neue Forschungstätigkeit dienen, die 2025 beginnt. Diese anstehende Forschung wird sich auf die eingehende Analyse der beruflichen Exposition gegenüber Krebsrisikofaktoren konzentrieren, einschließlich des Datenvergleichs von WES-Daten mit anderen Informationsquellen in vier der teilnehmenden Länder (Finnland, Deutschland, Frankreich und Spanien) und der Durchführung von Sekundäranalysen, um weitere wertvolle Erkenntnisse zu gewinnen.

Die EU-OSHA hat die Ergebnisse und die Bedeutung der WES-Tätigkeit auf internationaler Ebene aktiv gefördert. Die WES-Ergebnisse wurden auf prominenten Veranstaltungen wie der ICOH 2024, einer Schlüsselveranstaltung unter belgischem Vorsitz und der Initiative „Roadmap on Carcinogens“ (Fahrplan zu Karzinogenen) sowie auf der¹³ Konferenz der Internationalen Vereinigung für Arbeitshygiene vorgestellt. Diese Engagements haben die internationale Sichtbarkeit der Umfrage und ihre entscheidenden Beiträge im Bereich der Gesundheit am Arbeitsplatz erheblich verbessert. Die starke Unterstützung für die WES-Tätigkeit wurde durch die Umfrage der Interessenträger 2024 weiter bestätigt, in der 72 % der Befragten zustimmten, dass die Umfrage durch die Bereitstellung vergleichbarer europäischer Daten und aktueller Informationen über die Exposition von Arbeitnehmern gegenüber Krebsrisikofaktoren einen erheblichen Mehrwert bietet. Diese weit verbreitete Anerkennung unterstreicht die wichtige Rolle der Arbeitsverwaltung bei der Information der Politik und der Förderung von Maßnahmen zur Prävention berufsbedingter Krebserkrankungen in der gesamten EU.

Weitere Informationen unter: <https://osha.europa.eu/en/facts-and-figures/workers-exposure-survey-cancer-risk-factors-europe>

EU-Informationssystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Das EU-OSHA-Barometer zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit hat sich als zuverlässiges und wesentliches Informationssystem etabliert, das hochwertige, aktuelle und vergleichbare Daten zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit liefert, die sowohl von den Mitgliedstaaten als auch von der europäischen Ebene stammen. Diese Initiative unterstützt die evidenzbasierte Politikgestaltung und solide Forschung direkt, indem sie ein interaktives Dashboard und regelmäßig veröffentlichte analytische Berichte bietet.

Seit Anfang 2024 verzeichnete die Plattform ein erhebliches Wachstum ihrer Reichweite und Wirkung und verzeichnete einen Anstieg des Verkehrsaufkommens um 10 %. Dieser Anstieg des Engagements führte zu 15.400 Besuchern aus 157 Ländern, die in diesem Zeitraum 38.400 Seitenaufrufe mit einer durchschnittlichen Besuchsdauer von vier Minuten generierten, was auf eine aktive und sinnvolle Interaktion mit den bereitgestellten Daten hinweist.

Mehrere wichtige Entwicklungen im Jahr 2024 haben den Wert und den Anwendungsbereich des Arbeitsschutzbarometers weiter verbessert. Insbesondere durch die Integration der bis 2035 reichenden Daten der Kompetenzprognose des Cedefop wurden neue Indikatoren eingeführt, die Berufe, Sektoren,

Beschäftigungsquoten und Altersgruppen umfassen. Diese Ergänzung bietet ein wirksames Instrument zur Ermittlung künftiger Trends im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und potenzieller Problembereiche, das eine proaktive Politikplanung ermöglicht. Darüber hinaus stellt die Einbeziehung von ICOH-Daten zur psychosozialen Belastung durch arbeitsbedingte Erkrankungen, gemessen in behinderungsbereinigten Lebensjahren (DALYs), die auf psychosoziale Probleme zurückzuführen sind, einen bedeutenden Fortschritt bei der Quantifizierung der Auswirkungen dieser kritischen Probleme dar.

Es wurde ein neuer Abschnitt über Durchsetzungskapazitäten hinzugefügt, in dem Indizes zur Zahl der Arbeitsaufsichtsbeamten, zu Inspektionsmaßnahmen, zu inspizierten Sektoren und zu Sanktionen für die meisten Mitgliedstaaten enthalten sind. Bei diesen Daten handelt es sich um öffentliche Daten, die im SLIC-Jahresbericht, Anhang I (2021), enthalten sind. Außerdem wurde der Abschnitt über den sozialen Dialog umstrukturiert und ein zusammengesetzter Indikator für den sozialen Dialog über die Beziehungen zwischen Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und der Industrie hinzugefügt, in dem der derzeitige Status für jeden Mitgliedstaat dargestellt wird.

Außerdem wurde ein neuer Ressourcenbereich eingeführt, der den Zugang zu Länderberichten und wichtigen Veröffentlichungen wie dem Bericht „Arbeitsschutz in Europa – Zustand und Trends 2023“ und aufschlussreichen Diskussionspapieren zu Arbeitsschutzzindikatoren zentralisiert. Die methodische Entwicklung stand weiterhin im Mittelpunkt, wobei die laufenden Arbeiten zur Schaffung eines globalen Indikators für die nationale Bewertung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Mittelpunkt standen. Diese Initiative zielt darauf ab, die Reichweite des Barometers zu erweitern und seine bestehende Struktur weiter zu validieren, um seine internationale Relevanz zu erhöhen.

In Anerkennung der Bedeutung der Benutzererfahrung wurde die Plattform in ihrer Struktur, Navigation und Gesamtästhetik verbessert, um eine bessere Zugänglichkeit und Benutzerfreundlichkeit für alle Beteiligten zu gewährleisten.

Die EU-OSHA verfolgt einen starken kooperativen Ansatz und arbeitet eng mit der Europäischen Kommission, den nationalen Kontaktstellen und der Gruppe "Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz" zusammen. Die EU-OSHA hat aktiv mit der Forschungsgemeinschaft und den politischen Entscheidungsträgern im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zusammengearbeitet, indem sie das Symposium „State of OSH in Europe“ auf der ICOH 2024-Konferenz am 29. April ausgerichtet hat. Auf dieser Veranstaltung wurden wichtige Strategien und Instrumente für ein wirksames Arbeitsschutzmanagement, die Verbreitung wertvollen Wissens und die Förderung des Dialogs vorgestellt. Die erheblichen positiven Rückmeldungen von Interessenträgern in der Umfrage 2024, in der zwischen 92 % und 99 % der Befragten die Informationen für die Politikentwicklung, die Behandlung von Fragen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Durchführung von Forschung und die Sensibilisierung für nützlich hielten, unterstreichen die entscheidende Rolle des Arbeitsschutzbarometers bei der Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in ganz Europa.

Weitere Informationen zu: <https://osha.europa.eu/de/themes/digitalisation-work>

Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit: Unterstützung der Compliance

Die EU-OSHA räumt den Bemühungen zur Unterstützung der Einhaltung der Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und zur Verstärkung der Präventivmaßnahmen sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene weiterhin Vorrang ein. Der Wandel des Arbeitsumfelds, der durch gesellschaftliche Veränderungen und Marktverschiebungen, neue Beschäftigungsformen und sich entwickelnde Geschäftsmodelle beeinflusst wird, stellt neue Herausforderungen dar. Die Ergebnisse der Umfrage der Interessenträger aus dem Jahr 2024 deuten darauf hin, dass die Arbeit der EU-OSHA in diesem Bereich nachdrücklich unterstützt wird, wobei zwischen 80 % und 87 % der Befragten ihren Beitrag zur Sensibilisierung für bewährte Verfahren, zur Verbesserung des Verständnisses der Faktoren, die die Einhaltung der Vorschriften vorantreiben, und zur Entwicklung der Politik im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bekräftigen.

Die von der EU-OSHA durchgeführte Forschung, wie der Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in KKU, unterstreicht die Bedeutung sowohl interner Faktoren wie des Engagements des Managements als auch externer Einflüsse, einschließlich Durchsetzungsmechanismen, des Drucks auf die Lieferkette und der Verfügbarkeit von Präventionsdiensten. Der breitere Kontext, in dem Unternehmen tätig sind, spielt eine wesentliche Rolle bei der Feststellung, ob sie die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit einhalten und wirksame Präventionsmaßnahmen ergreifen.

Dieser Arbeitsbereich untersucht das externe Umfeld, das Unternehmen, insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen, bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterstützt. Er befasst sich mit einer zentralen Herausforderung, die in der Mitteilung der Europäischen Kommission über die Modernisierung der Rechtsvorschriften und der Politik im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit genannt wird. Die fünf zentralen Themen, die untersucht werden, sind Durchsetzungsinnovationen, die Bereitstellung von Präventionsdiensten, Praktiken der Sozialberichterstattung, die Dynamik der Lieferkette und Unternehmensanreize. Neben dieser politikorientierten Arbeit fördert die Agentur aktiv den Austausch bewährter Verfahren, einschlägiger Strategien und praktischer Instrumente.

Seit 2021 hat die EU-OSHA zwei Hauptlinien eingehender Forschung durchgeführt. Das Projekt Lift-OSH, das Markteinflüsse wie Lieferketten, Sozialberichterstattung und Unternehmensanreize untersucht, wurde abgeschlossen und seine Ergebnisse im Juni 2024 veröffentlicht. Ein zweiter Forschungsbereich, der 2022 eingeleitet wurde, konzentriert sich auf regulatorische Einflüsse und Durchsetzungspraktiken. Nationale Studien für Norwegen und Deutschland wurden abgeschlossen, während derzeit Forschungsprojekte in Polen, Portugal und Irland laufen, deren Ergebnisse für 2025 erwartet werden. Eine vergleichende Analyse, die alle fünf nationalen Studien umfasst, begann im November 2024 und soll Ende 2025 veröffentlicht werden.

Mehrere Expertenartikel wurden bereits veröffentlicht, darunter eine Analyse von Erwägungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Lieferketten durch Nachhaltigkeitsbewertungsrahmen. Bis 2025 plant die Agentur, zusätzliche Artikel zu Themen wie wirtschaftliche Anreize für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, ESG-Berichterstattung in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz, die Verwendung von Bausicherheitskarten und die berufliche Perspektive der Arbeitsgesundheitsdienste zu veröffentlichen.

Die EU-OSHA nimmt aktiv an der SLIC-Arbeitsgruppe „Allgemeine Aspekte der Durchsetzung“ teil und bietet eine Plattform für den Informationsaustausch über Herausforderungen bei der Durchsetzung und neue Chancen.

Weitere Informationen unter: <https://osha.europa.eu/en/themes/good-osh-is-good-for-business/improving-compliance-osh-regulations>

Psychosoziale Risiken

Die Arbeit der EU-OSHA zur Bekämpfung psychosozialer Risiken baut auf früheren Bemühungen auf und ergänzt damit zusammenhängende Tätigkeiten in den Bereichen Muskel- und Skeletterkrankungen, ESENER, Digitalisierung sowie Gesundheits- und Sozialfürsorge. Dieser Schwerpunktbereich steht im Einklang mit dem strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027 und umfasst die Zusammenarbeit mit den EU-Institutionen, der IAO, der WHO und der breiteren Forschungsgemeinschaft. Ziel dieser Arbeit ist es, ein umfassendes Verständnis der psychosozialen Risiken und Herausforderungen im Bereich der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz in der gesamten EU zu entwickeln und neue Forschungsergebnisse, Beispiele für bewährte Verfahren und wirksame Maßnahmen am Arbeitsplatz zu präsentieren. Außerdem soll Wissen über den Schutz und die Förderung der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern gewonnen werden, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf KKU und neu auftretenden Risiken in Sektoren wie der Gesundheitsversorgung liegt, die durch die Digitalisierung und die langfristigen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie geprägt sind.

Gegen Ende 2024 wurden Berichte veröffentlicht, in denen psychosoziale Risiken im Bau- und Landwirtschaftssektor untersucht wurden. Diese Berichte umfassen eine Überprüfung bestehender

Forschungsarbeiten, die Präsentation von Beispielen für bewährte Verfahren und die Formulierung sektorspezifischer Empfehlungen. Darüber hinaus wurde im August 2024 eine Überprüfung bewährter Verfahren und Leitlinien am Arbeitsplatz zur Unterstützung von Arbeitnehmern veröffentlicht, die sowohl arbeitsbedingte als auch nicht arbeitsbedingte Probleme im Bereich der psychischen Gesundheit haben. Diese Veröffentlichung trägt zum umfassenden Konzept der Europäischen Kommission für psychische Gesundheit bei.

Noch im Jahr 2024 wurde die erste Phase eines qualitativen Forschungsprojekts abgeschlossen, das sich auf nationale Strategien und Rechtsvorschriften zur Prävention arbeitsbedingter psychosozialer Risiken konzentriert. Diese Phase umfasste die Ausarbeitung nationaler Berichte (Österreich, Belgien, Kroatien, Dänemark, Estland, Spanien) und eines Strategiepapiers. Die Konsultation mit den OP und die anschließende Veröffentlichung sind für 2025 geplant. Eine zweite Phase dieses Projekts, die sich auf Fallstudien sowohl auf politischer als auch auf Unternehmensebene konzentrieren wird, wird voraussichtlich bis Ende 2025 ihre Ergebnisse liefern.

Im Oktober 2024 wurde ein Bericht über den Zusammenhang zwischen digitalen Technologien und psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz veröffentlicht. Darüber hinaus initiierte die EU-OSHA 2024 neue Projekte mit Schwerpunkt auf psychosozialen Risiken im Bildungssektor und im Zusammenhang mit der Vielfalt der Arbeitskräfte, deren Ergebnisse 2026 erwartet werden. Die Arbeiten an einem Bericht zur Untersuchung psychosozialer Risiken im Verkehrssektor begannen ebenfalls Ende 2024. Im Juni 2024 wurde ein OSHwiki-Artikel über psychosoziale Risiken im Journalismus veröffentlicht, und im Oktober 2024 wurde auf der Website der EU-OSHA ein neuer Abschnitt „Praktische Ressourcen“ veröffentlicht, der die Strategie der Europäischen Kommission für psychische Gesundheit unterstützt.

Derzeit laufen die Vorbereitungen für Forschungsprojekte 2025, die mit dem HWC 2026-2028 unter dem Motto „Gemeinsam für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ in Einklang stehen. Diese anstehenden Projekte werden Fakten und Zahlen im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken und psychischer Gesundheit, dem Thema Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz, dem Zusammenspiel zwischen physischen und psychosozialen Risiken, weiteren OSHwiki-Artikeln und praktischen Ressourcen für die Unterstützung am Arbeitsplatz abdecken.

Die EU-OSHA beteiligt sich weiterhin aktiv an hochrangigen Diskussionen und Kooperationsinitiativen. Die Agentur leistete einen Beitrag zur Veranstaltung des belgischen Ratsvorsitzes zum Thema psychische Gesundheit im Januar 2024 und zur Peer-Review der Rechtsvorschriften durch die Europäische Kommission im Juni. Sie nahm auch an einer Veranstaltung der IAO teil, die sich mit arbeitsbedingter Gewalt befasste und auf dem politischen Seminar des Projekts SafeHabitus des Europäischen Parlaments vorgestellt wurde, das sich mit der psychischen Gesundheit von Landwirten befasste. Die laufende Zusammenarbeit mit Eurofound zu Themen im Zusammenhang mit psychosozialen Risiken wird fortgesetzt, wobei die Interessenträger großes Interesse an einer weiteren Unterstützung und einem weiteren Wissensaustausch in diesem kritischen Bereich bekunden.

Weitere Informationen unter: <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Gesundheits- und Sozialfürsorge

Die EU-OSHA zielt darauf ab, ein gründliches, faktengestütztes Verständnis der Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen in ganz Europa zu entwickeln. Dazu gehören die Untersuchung von Forschungs- und statistischen Daten, die Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowohl auf EU-Ebene als auch auf nationaler Ebene und die Ermittlung wichtiger Herausforderungen am Arbeitsplatz neben wirksamen Präventionsstrategien. Der Umfang dieser Arbeit berücksichtigt die vielfältigen Tätigkeiten im Gesundheitswesen, einschließlich Krankenhaus- und Pflegeeinrichtungen, und steht im Einklang mit dem strategischen Rahmen der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 2021-2027, indem Themen wie arbeitsbedingte Krankheiten, die Auswirkungen einer alternden Erwerbsbevölkerung, die Notwendigkeit zuverlässiger statistischer Daten und die Verbreitung bewährter Verfahren behandelt werden.

Nach einer im Jahr 2022 durchgeföhrten Scoping-Phase wurden 2024 vier wesentliche Ergebnisse veröffentlicht: einen statistischen Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Branche, einen Bericht, der sich speziell auf die Herausforderungen im Bereich der psychischen Gesundheit während der COVID-19-Pandemie konzentriert, ein Diskussionspapier, in dem die Auswirkungen der digitalen Plattformarbeit im Gesundheitswesen untersucht werden, und einen Bericht, in dem die Auswirkungen der Aufgabenautomatisierung im Gesundheitswesen analysiert werden. Darüber hinaus wurden Anfang 2024 fünf zusätzliche Verträge unterzeichnet, die sich mit Schlüsselbereichen wie der muskuloskelettalen und psychischen Gesundheit (mit Schwerpunkt auf der Primärprävention), Erwägungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in häuslicher Pflege, den Risiken einer Krebsexposition für Beschäftigte im Gesundheitswesen und dem beobachteten Anstieg arbeitsbedingter Unfälle in der Branche befassen.

Mit Blick auf 2025 wurden Vorbereitungsarbeiten für neue Forschungsprojekte durchgeföhrten, die sich auf die psychische und muskuloskelettale Gesundheit (mit Schwerpunkt auf sekundären Präventionsstrategien), Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Langzeitpflegeeinrichtungen und den spezifischen Bedarf an Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für Pflegekräfte konzentrieren werden. Bei ihren Bemühungen, diese Arbeit voranzutreiben, arbeitet die EU-OSHA mit den sektoralen Sozialpartnern der EU, einschlägigen Einrichtungen wie der JRC und Eurofound sowie internationalen Organisationen wie der WHO zusammen, um einen umfassenden und facettenreichen Ansatz für das Verständnis und die Bewältigung der Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen zu gewährleisten.

Weitere Informationen unter: <https://osha.europa.eu/en/themes/health-and-social-care-sector-osh>

Herz-Kreislauf-Erkrankungen

Herz-Kreislauf-Erkrankungen (CVD) stellen ein erhebliches Problem für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der EU dar und gelten als die zweithäufigste Ursache arbeitsbedingter Todesfälle in der EU. Arbeitnehmer sind in ihrem Beruf einer Reihe von Risikofaktoren ausgesetzt, darunter physische, muskuloskelettale, chemische, biologische und psychosoziale Gefahren, die alle zur Entwicklung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen beitragen können. Einige Arbeitnehmergruppen sind möglicherweise auch anfälliger für diese Risiken, die in gewissem Maße von Faktoren wie Alter, Geschlecht, sozioökonomischem Status und bereits bestehenden Gesundheitszuständen wie Bluthochdruck, Atemwegserkrankungen oder psychischen Störungen abhängen können. Während die Zusammenhänge zwischen sozioökonomischen und verhaltensbezogenen Faktoren und Herz-Kreislauf-Erkrankungen gut dokumentiert sind, sind weitere Untersuchungen erforderlich, um die Auswirkungen spezifischer arbeitsbedingter Expositionen, die Auswirkungen kombinierter Risiken und die Wirksamkeit verschiedener Präventionsstrategien im beruflichen Umfeld vollständig zu verstehen.

In Anerkennung der Schwere dieses Problems hat der Strategische Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021-2027 im Rahmen seines Konzepts „Vision Zero“ zur Beseitigung arbeitsbedingter Todesfälle Lebensläufe als Priorität eingestuft. Darüber hinaus zielen andere politische Maßnahmen auf EU-Ebene, wie die Initiative „Healthier Together“, die sich auf nicht übertragbare Krankheiten konzentriert, auch darauf ab, die Inzidenz von Herz-Kreislauf-Erkrankungen in der gesamten Bevölkerung zu verringern. Im Einklang mit diesen weiter gefassten politischen Zielen hat die EU-OSHA einen Überblick über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf den Weg gebracht, der sich speziell auf die Prävention arbeitsbedingter Herz-Kreislauf-Erkrankungen konzentriert. Mit dieser Initiative sollen sowohl die Politikentwicklung als auch die Prävention am Arbeitsplatz unterstützt werden. Diese Arbeit baut auf den früheren Tätigkeiten der Agentur im Zusammenhang mit Muskel- und Skeletterkrankungen, psychischer Gesundheit und dem Gesundheitssektor auf und fördert einen stärker integrierten Ansatz für die Gesundheit der Arbeitnehmer. Die Zusammenarbeit mit verschiedenen EU-Institutionen, darunter Eurostat, der EUA und der Generaldirektion Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (GD SANTE), sowie mit der SLIC-Arbeitsgruppe der EU für neu auftretende Risiken (EMEX), internationalen Gremien wie der WHO und der IAO und den nationalen Behörden wird wesentlich dazu beitragen, eine umfassende und facettenreiche Perspektive auf dieses komplexe Thema zu gewährleisten.

Im Jahr 2024 unternahm die EU-OSHA eine Scoping-Phase, die einen speziellen Workshop umfasste, an dem Experten auf diesem Gebiet, Vertreter der SLIC-EMEX-Arbeitsgruppe, die WHO und dreigliedrige Interessenträger teilnahmen. Die während dieser Scoping-Phase gewonnenen Erkenntnisse und Erkenntnisse haben direkt die Entwicklung der Aktivität im Jahr 2025 beeinflusst. Die Pläne umfassen die Erhebung und Analyse der bestehenden Präventionsstrategien, die derzeit in den Mitgliedstaaten bestehen, und von Daten über die Prävalenz arbeitsbedingter Herz-Kreislauf-Erkrankungen sowie eingehende Untersuchungen zu arbeitsbedingten Risikofaktoren von Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Hochrisikosektoren, Berufen und Arbeitnehmergruppen sowie zum komplexen Zusammenspiel von berufsbedingten, gesundheitsbezogenen und umweltbedingten Risikofaktoren, die zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen beitragen, mit dem Ziel, die Prävention am Arbeitsplatz zu verbessern. Darüber hinaus ist für 2026 Forschung geplant, die sich auf die Wirksamkeit von Interventionen am Arbeitsplatz zur Vorbeugung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen und zur Unterstützung von Arbeitnehmern bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem kardiovaskulären Ereignis oder von Arbeitnehmern mit chronischen kardiovaskulären Problemen konzentriert.

1.6 Tools für das Arbeitsschutzmanagement

Im Rahmen dieses strategischen Ziels zielt die EU-OSHA darauf ab, für kleinere Arbeitsplätze relevante Instrumente zur Verwaltung von Gesundheit und Sicherheit bereitzustellen und Vermittler in die Weiterentwicklung und Verbreitung dieser Instrumente einzubeziehen.

OiRA

Das OiRA-Projekt der EU-OSHA unterstützt KKU aktiv bei der Erfüllung ihrer regulatorischen Verpflichtungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, indem es kostenlose, benutzerfreundliche Online-Risikobewertungsinstrumente bereitstellt. Diese Instrumente werden im Rahmen eines Kooperationsprozesses entwickelt, an dem nationale und EU-Sozialpartner beteiligt sind, um sicherzustellen, dass sie speziell auf die besonderen Herausforderungen der verschiedenen Sektoren und die Besonderheiten der nationalen Kontexte zugeschnitten sind. Die strategische Bedeutung der OiRA wird durch ihre ausdrückliche Bezugnahme im Strategischen Rahmen der EU für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit 2021-2027 und ihre Einbeziehung in mehrere nationale Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterstrichen, wobei einige Länder sie weiter in nationale Rechtsvorschriften oder Anforderungen an die berufliche Bildung integrieren. Um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen, wurde 2024 mit einer Aktualisierung des OSHwiki-Artikels begonnen, in dem die politische Integration von OiRA ausführlich beschrieben wird. Da jedoch bis Ende des Jahres mehrere nationale Strategien noch nicht verfügbar waren, wird die Aktualisierung 2025 abgeschlossen sein.

Die OiRA-Community hat ihre Expansion mit nunmehr 18 aktiven Partnern fortgesetzt, wobei die Softwareplattform in 19 Sprachen verfügbar ist. In den Jahren 2022 und 2023 war ein deutliches Wachstum des Nutzerengagements zu verzeichnen, das bei der Zahl der neuen Nutzer neue Rekordwerte erreichte. Ab Dezember 2024 verfügt die Plattform über mehr als 285.000 registrierte Nutzer und erhebliche 482.964 Risikobewertungen, was ihre breite Akzeptanz und praktische Anwendung in KKU belegt.

Während die Zahl der im Jahr 2024 veröffentlichten neuen OiRA-Instrumente (13) unter dem ursprünglichen Ziel von 20 lag, befinden sich weitere in der Entwicklung, wobei derzeit schätzungsweise 50 Instrumente in Arbeit sind. Im Rahmen einer bemerkenswerten Zusammenarbeit im Jahr 2024

arbeitete die EU-OSHA mit dem Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog der EU zusammen, um ein spezifisches OiRA-Instrument für Hochschuleinrichtungen zu entwickeln, das im November 2024 erfolgreich eingeführt wurde. Darüber hinaus ist die Entwicklung von drei neuen Instrumenten zur Automatisierung von Aufgaben, die in Umgebungen mit extremen Temperaturen (heiß oder kalt) arbeiten, und das Problem der arbeitsbedingten Belästigung im Gange, wobei das erste dieser Instrumente im Januar 2025 und die verbleibenden zwei später im selben Jahr veröffentlicht werden sollen.

Zu den Werbemaßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit und Verbreitung von OiRA gehörte die Einführung einer neu gestalteten OiRA-Website im Dezember 2023. Es wurde auch ein integriertes Förderprogramm umgesetzt, das die regelmäßige Förderung sektorspezifischer Instrumente bei den relevanten Zielgruppen vorsieht. Das im Mai 2024 eingeführte OiRA-Newsletter-Tool steht nun allen teilnehmenden Ländern zur Verfügung, wobei Frankreich, Belgien, Zypern und Finnland diese Funktion aktiv für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit nutzen. Der Newsletter hat bereits eine bedeutende Abonnentenbasis von 32.000 gesammelt, wobei die Hälfte dieser Abonnenten der französischen OiRA-Community gehört.

Die EU-OSHA legt großen Wert auf die kontinuierliche Verbesserung der OiRA-Software, um sowohl die Nutzererfahrung als auch das allgemeine Engagement zu verbessern. Es werden neue Funktionen eingeführt, wie ein Schulungsmodul, das nun für alle Instrumente auf EU-Ebene verfügbar ist, und eine Auswahl nationaler Instrumente. Diese Erweiterung zielt darauf ab, die Integration von OiRA in Programme der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) zu stärken. Das Schulungsfeature wurde durch die Einbeziehung spezifischer Testfragen, die auf das generische OiRA-Tool zugeschnitten sind, sowie der Tools zur Bekämpfung von Telearbeit und Gewalt am Arbeitsplatz weiter verfeinert. Die laufenden Arbeiten konzentrieren sich darauf, die Schulungsressourcen zugänglicher zu machen und die Multi-User-Funktionalität zu verbessern, die im Rahmen von Risikobewertungen differenzierte Zugriffsebenen ermöglicht. Ein erhebliches Backend-Upgrade ist ebenfalls im Gange, um den Prozess der Aktualisierung von Tools zu rationalisieren und der zunehmenden Notwendigkeit Rechnung zu tragen, die derzeit verfügbaren über 360 aktiven OiRA-Tools effizient zu warten.

Um die Entwicklung und Verfeinerung von OiRA weiter voranzutreiben, werden Nutzerforschungsaktivitäten durchgeführt. Nach einer ersten Studie mit Schwerpunkt auf dem französischen Kontext wurden die Forschungsanstrengungen auf Litauen, Zypern und Slowenien ausgeweitet, wobei die Abschlussberichte aus diesen Studien Anfang 2025 erwartet werden. Zusätzlich zu diesen gezielten Studien werden laufende Interviews mit OiRA-Partnern und die Analyse von Webstatistiken genutzt, um wertvolle Erkenntnisse für die weitere Entwicklung des Tools zu gewinnen. Die OiRA-Community dient weiterhin als wichtige Netzwerkplattform für Partner, mit jährlichen Treffen, die den Austausch von Wissen und bewährten Verfahren erleichtern. Das OiRA-Gemeinschaftstreffen 2024 fand im März in Bilbao statt.

Weitere Informationen unter: <https://oira.osha.europa.eu/en>

1.7 Sensibilisierung

Im Rahmen dieses strategischen Ziels zielt die EU-OSHA darauf ab, die Botschaft über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an mehrere Begünstigte weiterzugeben, indem sie gemeinsam mit den Vermittlern der Agentur für Risiken am Arbeitsplatz und deren Vermeidung sensibilisiert.

Sensibilisierungsmaßnahmen und Kommunikation

Um einen Beitrag zur Gewährleistung einer wirksamen Prävention von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu leisten, ist die Kommunikation und Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit von entscheidender Bedeutung. Diese Aktivität konzentriert sich auf die Kommunikation und Sensibilisierung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die

Agentur und ihre Projekte, Produkte und Dienstleistungen, vor allem in der Arbeitsschutzmehrheit, aber auch bei politischen Entscheidungsträgern und EU-Bürgern im Allgemeinen.

Zu diesem Zweck werden bei den Kommunikations- und Absatzförderungsmaßnahmen sowohl traditionelle Kanäle und Instrumente (Website, Veröffentlichungen, Pressestelle und Veranstaltungen) als auch innovativere (wie Datenvisualisierungsinstrumente, audiovisuelles Material, soziale Medien, Filmvorführungen und Debatten) genutzt. Die EU-OSHA arbeitet über die Website(s), gemeinsame Veröffentlichungen und Social-Media-Kanäle aktiv mit den anderen EU-Agenturen (unter der GD EMPL und darüber hinaus) sowie der Europäischen Kommission und anderen Organen an Ko-Promotion-Maßnahmen für Themen von gemeinsamem Interesse zusammen.

Vertreter der Agentur haben sowohl online als auch persönlich aktiv an Veranstaltungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in ganz Europa teilgenommen, wobei viele auf der Unternehmenswebsite beworben wurden.

Die EU-Organe, -Agenturen, -OP und andere Partner wurden das ganze Jahr über durchgängig sowohl über die Website der Agentur als auch über die Aktivitäten in den sozialen Medien gefördert. So unterstützte die Agentur beispielsweise am Europatag am 9. Mai die Europäische Kommission bei der Förderung des EU-Erweiterungsjubiläums sowohl auf der Website als auch über Social-Media-Kanäle. Das Bewusstsein für unsere Projekte durch die Linse der International Days zu schärfen, ist ein integraler Bestandteil unserer Promotionsstrategie. Der Welttag für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der Internationale Frauentag und der Weltkrebstag sind nur einige Beispiele.

Im Rahmen des Napo-Projekts wurden 2024 zwei neue Filme produziert: ein Film über Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz, der im Dezember veröffentlicht und gefördert werden soll, und ein Kurzfilm über Technostress, der im Frühjahr 2025 veröffentlicht werden soll.

Im Rahmen des Filmpreises „Gesunde Arbeitsplätze“ (HWFA) fand vom 17. bis 27. Oktober das Doclisboa-Festival mit „The Body of Work dedicated activities“, Vorführungen der Filmauswahl 2024 und einem Workshop statt. Zwei Filme erhielten Auszeichnungen, Favoriten von Ruth Beckermann war der Gewinner, und Boolean Vivarium von Nicolas Bailleul erhielt eine Honourable Mention.

Zwölf Ausgaben von OSHmail wurden veröffentlicht und erreichten eine wachsende Anzahl von Abonnenten, die sich 22.500 näherten.

Das Pressebüro der EU-OSHA hat aktiv auf über 40 Medienanfragen reagiert, einschließlich der Verwaltung von Informationsanfragen, Artikeln und Interviews. Sechs Interviews mit dem Exekutivdirektor und anderen Experten der EU-OSHA wurden vorbereitet, darunter ein Podcast in Zusammenarbeit mit dem offiziellen Kampagnenpartner EZA zu digitalen Technologien für Gesundheit und Wohlbefinden.

Darüber hinaus wurden rund 20 Nachrichten an maßgeschneiderte Presselisten gesendet, um die Leitprojekte und Veranstaltungen der Agentur zu erreichen und zu fördern.

Die Presseberichterstattung belief sich auf über 1.700 Online-Clippings und mehr als 5.500 Social-Media-Posts. Die Tätigkeiten der EU-OSHA wurden von Medien in über 35 Ländern erwähnt.

Die Medienpartnerschaft der EU-OSHA vereint nun 32 Partner aus 17 europäischen Ländern. Zur Einbindung der Medienpartner wurde ein umfassendes Aktionsprogramm durchgeführt. Bisher haben Medienpartner mehr als 140 Online-Artikel und mehr als 500 Social-Media-Beiträge veröffentlicht – darunter drei Interviews mit Experten der EU-OSHA und FOP.

Im Rahmen des Focal Point Assistance Tool (FAST) 2024 bestellten die FOP 54 FAST Awareness Raising (FAST/AR)-Aktivitäten (50 Veranstaltungen und 4 PR/Medien). Im Laufe des Jahres wurde im Rahmen des FAST-Programms eine breite Palette von EU-OSHA-Projekten gefördert: Arbeitsbedingte Krankheiten (5); OiRA (10); Enterprise Europe Network (4); HWFA-Screenings (10); Berufliche Aus- und Weiterbildung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (OSHVET) (7); Fahrplan für Karzinogene – WES (5); Unterstützung der Einhaltung (3); Hitze am Arbeitsplatz und Klimawandel (6); ESENER (1); Vorausschau – Kreislaufwirtschaft (1); und Napo für Lehrer und Napo am Arbeitsplatz (2). Von den 54 bestellten Aktivitäten wurden nur drei gestrichen. Die FAST 2025-Ausgabe wurde planmäßig im Oktober lanciert, die Aufträge zum Jahresende konsolidiert.

Ein neues FAST-Management-Tool ist in der Entwicklung. Die Überarbeitung des derzeitigen FAST-Systems ist im Gange, um die Ausschreibung für die Verlängerung des FAST-Rahmenvertrags, der Anfang 2025 veröffentlicht werden soll, zu informieren.

Im Rahmen ihres Veröffentlichungsprogramms 2024 für Unternehmen wurde beim Amt für Veröffentlichungen der EU ein maßgeschneiderter Schulungskurs für Mitarbeiter der EU-OSHA zum Thema Urheberrecht sowie eine maßgeschneiderte Schulung zum Thema „Wie PPT zugänglich gemacht werden können“ organisiert. Im Anschluss an diese Schulung wurden PPTs für die FAST-Aktivitäten zugänglich gemacht.

Aus der Umfrage der Interessenträger aus dem Jahr 2024 geht hervor, dass die meisten Befragten die Sensibilisierungsmaßnahmen der EU-OSHA für angemessen oder sehr relevant hielten, um den Bedarf auf nationaler Ebene (79 %) und für verschiedene Gruppen von Vermittlern (75 %) zu decken.

Was die Website/Online-Entwicklungen betrifft, so wurden im Rahmen des Konvergenzprojekts, mit dem eine funktionale, visuelle und technische Konvergenz der Websites der Agentur (EU-OSHA, HWC, OiRA, OSHwiki, ESENER und Arbeitsschutzbarometer) entwickelt werden soll, die Fortschritte fortgesetzt.

Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze – Sichere und gesunde Arbeit im digitalen Zeitalter“

Der am 25. Oktober 2023 ins Leben gerufene HWC 2023-2025 „Safe and healthy work in the digital age“ (Sichere und gesunde Arbeit im digitalen Zeitalter) hat in der gesamten EU und darüber hinaus starke Unterstützung gefunden. Wie die vorherige Kampagne zu Muskel- und Skeletterkrankungen folgt sie einem dreijährigen Zyklus und baut auf Erkenntnissen aus einem früheren Überblick der EU-OSHA über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zur Digitalisierung auf. Ziel ist es, die Zusammenarbeit für eine sichere und produktive digitale Transformation der Arbeit zu fördern. Die mehrsprachige Website der Kampagne bietet Ressourcen, einschließlich Berichten und Fallstudien, und verzeichnete mehr als 300 000 Besuche.

Die Kampagne konzentriert sich auf fünf Schwerpunktbereiche: digitale Plattformarbeit (Januar bis Mai 2024), Automatisierung von Aufgaben (Juni bis September 2024), Fern- und Hybridarbeit (Oktober 2024 bis Januar 2025), Arbeitnehmermanagement durch künstliche Intelligenz (KI) (Februar bis Mai 2025) und intelligente digitale Systeme (Juni bis September 2025). Im Jahr 2024 wurden die ersten drei Bereiche mit Werbepaketen mit Berichten, Zusammenfassungen, Infografiken und OSHwiki-Artikeln erfolgreich gestartet. Jeder Start wurde von Informationsveranstaltungen für FOPs, den Verwaltungsrat und Kampagnenpartner begleitet, wobei die Teilnehmerzahl zunahm.

Zu den wichtigsten Werbemeilensteinen gehörten der Start des Napo-Films „Napo in... Robots at Work“, die Ankündigung von über 90 offiziellen Kampagnenpartnern, eine Studie über die Auswirkungen der digitalen Plattformarbeit auf Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der Sozialfürsorge und die Aufforderung zur Einreichung von Beiträgen zu den Good Practice Awards. Die Europäische Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurde mit einem Informationsstand auf der Tagung des Europäischen Rates umfassend gefördert. Die Netzwerke der Agentur teilten aktiv Kampagneninhalte, und KMU, NRO und Organisationen stellten ihre #EUhealthyworkplaces-Initiativen vor. Dieses Engagement führte zu über einer Million Impressionen und 530 neuen Social-Media-Followern.

In einem Online-Newsroom wurden FOP-Veranstaltungen im Rahmen des FAST-Programms, Aktivitäten von Kampagnenpartnern und Artikel über Plattformarbeit, KI und Telearbeit vorgestellt. Die Kommunikationsstrategie der Kampagne umfasste einen Kalender für soziale Medien, einen Newsletter und ein Online-Kit für soziale Medien. Bis Ende 2024 wurden 920 Medienausschnitte und 1.658 Social-Media-Beiträge im Zusammenhang mit der Kampagne gesammelt, wobei das Engagement während der Europäischen Woche für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Oktober am höchsten war.

Ein starkes Produktionsprogramm unterstützte diese Bemühungen. Infoblätter zur digitalen Plattformarbeit, Automatisierung von Aufgaben und Remote-Arbeit wurden in mehreren Sprachen

veröffentlicht. Weitere Forschungsarbeiten umfassten Papiere zu Arbeitsschutzrisiken in der virtuellen und erweiterten Realität, politische Entwicklungen bei der Arbeit mit digitalen Plattformen und Fallstudien zur KI-gesteuerten Arbeitnehmerüberwachung und zum algorithmischen Management. Weitere Berichte über die Beteiligung von Arbeitnehmern an KI-gestützten Arbeitsplätzen und intelligenten digitalen Geräten für die Überwachung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit werden derzeit fertiggestellt.

Die FAST-Ausgabe 2024 startete im März mit 93 geordneten und 86 abgeschlossenen Kampagnenaktivitäten bis Jahresende. Der Wettbewerb der Good Practice Awards wurde vorangetrieben, wobei die FOPs im November über eine neue Teams-Plattform Beiträge einreichten und die Jury im Januar 2025 die Gewinner auswählen sollte.

Die Rekrutierung von über 90 offiziellen Kampagnenpartnern wurde abgeschlossen, wobei Organisationen aus verschiedenen Sektoren aktiv dazu beigetragen haben. Viele Kampagnenaktivitäten erreichten Tausende von Mitarbeitern und Stakeholdern. Die Initiative Good Practice Exchange brachte besonders engagierte Partner zusammen, mit Treffen bei ZF in Portugal im Mai und Boehringer in Deutschland im Oktober. Die nächste Veranstaltung zum Austausch bewährter Verfahren ist für den 20. bis 21. Mai 2025 in Brüssel geplant.

Während die Kampagne derzeit läuft und es verfrüht ist, ihre Wirkung und Wahrnehmung bei den Zielgruppen zu bewerten, gibt eine Umfrage der Interessenträger aus dem Jahr 2024 Aufschluss über ihre Relevanz. Fast alle Befragten stimmten entweder zu oder stimmten nachdrücklich zu (92 %), dass die Kampagne relevant ist und einen klaren Bedarf auf politischer und betrieblicher Ebene anspricht.

Weitere Informationen unter: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en>

Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ (HWC): „Gemeinsam für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“

Die Arbeit an der Kampagne begann im Oktober 2023, und nach Konsultationen mit wichtigen Interessenträgern nahm der Verwaltungsrat im Juni 2024 die endgültige Strategie an.

Im Oktober 2024 begannen die Arbeiten zur Entwicklung der visuellen Identität der Kampagne. Die Wissensbasis für diese Kampagne bildet die laufende und abgeschlossene Arbeit der Agentur – in erster Linie die Tätigkeit zu psychosozialen Risiken, Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Digitalisierung sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit im Gesundheitswesen.

Tätigkeit 4.8: Mehrsprachigkeit

Diese Tätigkeit umfasst die Verwaltung des mehrsprachigen Aspekts der Kommunikationsstrategie der EU-OSHA, um sicherzustellen, dass übersetzte Produkte die Botschaften über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in allen EU-Mitgliedstaaten wirksam vermitteln. Laut der jährlichen FOP-Umfrage bestätigten 76 % der Befragten, dass Übersetzungen wichtig sind, um Zielgruppen zu erreichen.

Um den Mehrwert der für die Übersetzung bereitgestellten Ressourcen zu optimieren, arbeitet die Agentur eng mit den nationalen Übersetzungsbüros zusammen, um Texten Vorrang einzuräumen (Portfolioansatz), und arbeitet mit dem EU-Übersetzungszentrum (CdT) und den Übersetzungsbüros zusammen, um hochwertige Übersetzungen und mehrsprachige Inhalte sicherzustellen. Im Jahr 2024 überarbeiteten und aktualisierten die Agentur und das CdT den Online-Thesaurus, um ihn an Datenbanken wie IATE anzupassen.

Anfang 2024 überprüften die Agentur und die FOP Übersetzungen aus dem regulären Portfolioangebot, das 35 Veröffentlichungen (143 Sprachfassungen) umfasste. Diese Sprachfassungen wurden fertiggestellt und online zur Verfügung gestellt. Im Oktober 2024 startete die Agentur das Übersetzungsportfolio 2025 mit 68 Veröffentlichungen (930 Seiten in Englisch). Die FOPs entschieden sich für die Übersetzung von 52 dieser Veröffentlichungen.

Weitere Informationen unter: <https://osha.europa.eu/de/tools-and-resources/mehrsprachigkeit>

1.8 Vernetzungswissen

Im Rahmen dieses strategischen Ziels zielt die EU-OSHA darauf ab, die Gemeinschaft im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch neue Instrumente zu unterstützen, um die Generierung und Pflege eines hochwertigen Wissens zu fördern und zu erleichtern.

Vernetzung von Wissensmaßnahmen

In diesem Abschnitt werden die Tätigkeiten der EU-OSHA zur Unterstützung der Politikgestaltung, zur Förderung des sozialen Dialogs und zur Förderung einer faktengestützten Entscheidungsfindung durch Wissensaustausch und Zusammenarbeit dargelegt.

In der Umfrage der Interessenträger 2024 stimmten 79 % der Befragten zu, dass die EU-OSHA den sozialen Dialog und die Zusammenarbeit fördert. Die Agentur leistete wissensbasierte Unterstützung für EU-Institutionen und wichtige Interessenträger, indem sie auf einer G-20-Veranstaltung im März 2024 Fachwissen über die Überwachung der Gesundheit am Arbeitsplatz und neu auftretende Krankheiten einbrachte und nationale Überlegungen zur unzureichenden Meldung von Berufskrankheiten unterstützte.

Im Anschluss an frühere Arbeiten zu Long COVID wurden zusätzliche Forschungsarbeiten zur Rehabilitation in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse – einschließlich eines Diskussionspapiers, eines OSHwiki-Artikels und kurzer Leitfäden – Anfang 2025 erwartet werden.

Klimawandel und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

In den Bereichen Klimawandel und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit arbeitet die EU-OSHA seit 2022 mit der EUA zusammen, was zur Veröffentlichung einer gemeinsamen Website zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit führte. Als offizieller Partner der Beobachtungsstelle für Klima und Gesundheit werden seit Mai 2024 Gespräche über eine weitere Zusammenarbeit geführt. Auf Großveranstaltungen wurden Erkenntnisse über die Auswirkungen auf das Klima auf die Arbeitnehmer ausgetauscht, und die Leitlinie „Heat at Work“ wird in ein OiRA-Tool integriert. Die Agentur leistete einen Beitrag zur Klimakonferenz 2024 der GD RTD und beeinflusste die ersten Beschäftigungsaussichten der EU in Bezug auf die Bewertung von Klimarisiken und die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

Chemikalien und Biomonitoring

Zur Unterstützung der Europäischen Kommission leistete die EU-OSHA Beiträge zu Chemikalien und Biomonitoring und leistete einen Beitrag zur Überarbeitung der CMRD, der Asbestrichtlinie und der CAD. Sie nahm auch an einer internationalen Konferenz zum Thema Asbest teil und unterstützt die regulatorischen Bemühungen im Rahmen der Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit. Die Agentur beteiligt sich weiterhin an der PARC-Initiative, wobei für 2025 ein Leitfaden für das Biomonitoring am Arbeitsplatz erwartet wird.

Harmonisierung der berufsbedingten Expositionssdaten

Die EU-OSHA arbeitet mit der JRC und nationalen Datenanbietern zusammen, um Daten über die Exposition am Arbeitsplatz in IPCHEM zu integrieren, und unterstützt das Pilotprojekt HazChem@Work der Kommission. Die Agentur arbeitet auch mit PEROSH, der OECD und der ECHA zusammen, um die Expositionssdatenformate zu harmonisieren und die Luftmessungen am Arbeitsplatz an die Biomonitoring-Standards anzupassen.

Beitrag zu Forschungsprioritäten

Im Bereich Forschung stellt die EU-OSHA sicher, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in die Initiativen der GD RTD im Rahmen von Horizont Europa aufgenommen werden und zu den

klimabezogenen Forschungsprioritäten beitragen. Die Agentur setzt ihre Rolle im Plan zur Krebsbekämpfung fort, indem sie Maßnahmen zur Wiedereingliederung ins Erwerbsleben nach Krebs unterstützt und Forschungsergebnisse verbreitet.

Die EU-OSHA arbeitet weiterhin mit der Forschungsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zusammen und arbeitet mit PEROSH an Webinaren zusammen, beginnend mit einem über die Nutzung von Umfragedaten in der Forschung, mit künftigen Themen wie Klimawandel und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Zusammenarbeit bei Evaluierungen und neu auftretenden Gesundheitsbedrohungen

Die Agentur nimmt an der Bewertung des Besitzstands im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit teil und hat zu einer Studie der GD AGRI über soziale Konditionalität in der GAP beigetragen. Die EU-OSHA arbeitet mit dem Europäischen Zentrum für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten (ECDC), der Europäischen Arzneimittel-Agentur und der EFSA beim Arbeitsschutz gegen die Aviäre Influenza zusammen, wobei dem Gesundheitssicherheitsausschuss 2024 Empfehlungen vorgelegt wurden. Es überwacht auch neu auftretende Krankheitswarnungen des ECDC und der WHO.

Zusammenarbeit mit SLIC und ELA

Die EU-OSHA blieb in den SLIC-Arbeitsgruppen für Strategie, Durchsetzung, Robotik und Chemikalien aktiv, leistete einen Beitrag zur SLIC-Kampagne für Arbeitsunfälle und ernannte ein Mitglied zur SLIC-Schwerpunktgruppe CHEMEX. Sie arbeitete auch mit der ELA zusammen und stellte Fachwissen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für Kampagnen und Leitfäden zur Verfügung.

Entwicklung und Pflege von Arbeitsschutzinstrumenten und -ressourcen

Die Agentur unterhielt ihre Datenbank mit praktischen Arbeitsschutzinstrumenten, wobei das interaktive elektronische Instrument „Gefährliche Stoffe“ in zehn Ländern verfügbar ist und Verbesserungen durchläuft. Sie beteiligte sich weiterhin an der Initiative „Roadmap on Carcinogens“ (Fahrplan zu Karzinogenen) und präsentierte auf einer Konferenz 2024 die Ergebnisse der Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen.

Das E-Tools-Seminar 2024 wurde aufgrund von Überschneidungen mit der Digitalisierungskampagne abgesagt, und das Austauschprogramm des OP wurde 2025 aufgrund des geringen Interesses eingestellt.

OSHwiki-Entwicklungen

Die neue OSHwiki-Website, die 2023 ins Leben gerufen wurde, wird mit 35 überarbeiteten Artikeln und zwei neuen Artikeln, die 2024 im Rahmen eines spezifischen Aktualisierungsvertrags hinzugefügt wurden, weiterhin aktualisiert.

Puls der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit

Die Auftragsvergabe für OSH Pulse 2025 wurde auf 2024 verschoben, um die Datenerhebung zu Digitalisierung, psychischer Gesundheit und Klimawandel zu ermöglichen.

Nationale Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Seit 2021 entwickelten oder aktualisierten 22 Mitgliedstaaten ihre nationalen Strategien oder strategischen Dokumente im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit validierten Zusammenfassungen, die auf OSHwiki veröffentlicht wurden. Der Abschnitt über Rechtsvorschriften auf der Website der EU-OSHA wurde regelmäßig aktualisiert.

1.9 Vernetzung

Strategische und operative Vernetzung

Im Rahmen dieser Tätigkeit führt die EU-OSHA wichtige Vernetzungstätigkeiten sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene durch.

Governance und strategische Planung

Der Verwaltungsrat, der Exekutivausschuss und die Beratungsgruppen der EU-OSHA sind mit ihrem geplanten Arbeitsprogramm vorangekommen.

Der Verwaltungsrat trat wie geplant im Januar zusammen, um den Entwurf des EPPD 2025-2027 und den Entwurf des Haushaltsplans für 2025 zu erörtern und zu vereinbaren. Zu den Gesprächen gehörten auch die vorläufige Strategie für das HWC 2026-2028 zur psychischen Gesundheit, der Zeitplan und der Anwendungsbereich der nächsten EU-OSHA-Strategie sowie Kriterien für erfolgreiche Hybrid-Sitzungen. Der Regierungsvertreter für Irland wurde zum neuen Vorsitzenden ernannt. Im April fand eine Einführungssitzung für neue und bestehende Vorstandsmitglieder statt. Im Mai fand ein Seminar für den Verwaltungsrat und die FOP statt, um die Strategie HWC 2026-2028 vorzustellen. Der Verwaltungsrat trat im Juni erneut zusammen, nahm den jährlichen Tätigkeitsbericht 2023 und die Jahresrechnung 2023 an, ernannte den Buchhalter und billigte die Strategie HWC 2026-2028. Ferner fand ein Seminar zur neuen Strategie der EU-OSHA 2025-2034 mit Beiträgen des Exekutivausschusses statt. Der Exekutivausschuss trat nach dem Sommer zweimal zusammen, um den Titel des HWC 2026-2028 zu erörtern und Beiträge zum Entwurf der EU-OSHA-Strategie zu leisten, wobei auch Verbesserungen für die Vorbereitung der Sitzungen des Verwaltungsrats erörtert wurden. Im Dezember fand eine weitere hybride Sitzung des Verwaltungsrats statt, in der wichtige Punkte behandelt wurden, darunter die Annahme der EU-OSHA-Strategie 2025-2034, ein Aktionsplan für Evaluierungsempfehlungen aus der Bewertung der EU-OSHA durch die Kommission, der endgültige Haushaltsplan der EPPD 2025-2027 und 2025 und der Entwurf des EPPD 2026-2028. Ein vierteljährlich erscheinender Newsletter informiert Vorstandsmitglieder und FOPs.

Die Beratungsgruppe „Tools and Awareness Raising Advisory Group“ (TARAG) trat im März und Oktober zusammen und erhielt aktuelle Informationen über das Arbeitsschutzbarometer, aktuelle und künftige HWC, die FAST-Übung, Kommunikationspartnerschaften und Aktivitäten unter EU-Ratsvorsitzen. Die Beratungsgruppe für Wissen über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (OKAG) hielt im April und Oktober Sitzungen ab, die sich auf Themen wie Artikel zur Zukunft der Arbeit, Vorausschau, psychosoziale Risiken, Arbeitsschutzbarometer, OiRA, Unterstützung der Compliance, Gesundheits- und Sozialfürsorge, Lebensläufe, Netzwerkwissen und Zusammenarbeit mit europäischen Institutionen und Agenturen konzentrierten.

Betriebsnetz: Schwerpunkte

FOP sind das primäre operative Netz der EU-OSHA, das für die Beiträge auf nationaler Ebene und die Koordinierung der dreigliedrigen Netze in den Mitgliedstaaten von entscheidender Bedeutung ist. Ihr Engagement ist von entscheidender Bedeutung, um die Ziele der Agentur zu erreichen und den Mehrwert ihrer Arbeit in den Mitgliedstaaten sicherzustellen. Die OP haben ihren Arbeitsplan umgesetzt, einschließlich Aktivitäten im Zusammenhang mit der Arbeitsumgebung, den Vorbereitungen für die ESENER-Feldarbeit und der Digitalisierungskampagne im Rahmen des FAST-Programms. Die FOP-Manager hielten im Februar, Juni (neben einer Veranstaltung des belgischen Ratsvorsitzes) und November (in Ungarn) Online- und Präsenzsitzungen ab. Die Diskussionen betrafen die Umsetzung der Tätigkeiten, die neue EU-OSHA-Strategie, die FAST-Entwicklungen, das Arbeitsprogramm 2025 und Artikel über die Zukunft der Arbeit. Die 2023 eingeleitete Überprüfung des FOP-Netzes wurde 2024 mit neuen Leitlinien und der laufenden Umsetzung des Aktionsplans zur Stärkung des FOP-Netzes fortgesetzt. Der Exekutivdirektor führt Besuche in den Mitgliedstaaten durch, um mit den nationalen FOP und Interessenträgern in Kontakt zu treten.

Europäische Vernetzung und Zusammenarbeit

Die EU-OSHA unterhält ständige Kontakte zu den europäischen Institutionen und Sozialpartnern. Die Zusammenarbeit mit SLIC wurde fortgesetzt und ihre Aktivitäten und Kampagnen unterstützt. Die Agentur hat die Beziehungen zu europäischen Netzwerken für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit wie ENETOSH und der UE MS Specialist Section on Occupational Health verstärkt. Die EU-OSHA veranstaltete mehrere Besuche europäischer Interessenträger. Kommissionsvizepräsident Schinas besuchte die EU-OSHA, um Prioritäten und Herausforderungen zu erörtern.

Zusammenarbeit mit dem Enterprise Europe Network (EEN)

Die EU-OSHA erörterte die künftige Zusammenarbeit in Bezug auf das EEN mit der GD GROW und der EISMEA. Die förmliche Vereinbarung über die Zusammenarbeit wurde nicht verlängert, und stattdessen fand ein Engagement innerhalb der Gruppe „Freunde des EEN“ statt.

OSHVET-Projekt

Das OSHVET-Projekt zielt darauf ab, das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in Berufsschulen durch die Zusammenarbeit zwischen dem FOP-Netzwerk der EU-OSHA und europäischen Berufsausbildungsverbänden zu stärken. Das Projekt ist in 21 Ländern in Betrieb. Die EU-OSHA nahm an Veranstaltungen mit Berufsbildungspartnern und der EfVET-Jahreskonferenz teil, deren Schwerpunkt auf der Digitalisierung lag. Die Bemühungen um eine stärkere Beteiligung der Kommission und von ENETOSH sind im Gange, wobei das Cedefop über das Projekt informiert wird.

Internationale Vernetzung

Die EU-OSHA beteiligt sich aktiv am WHO-Netzwerk „Gesundheit in der Arbeitswelt“ und führt den Dialog mit Taiwan und Korea (KOSHA). Die Maßnahme des Instruments für Heranführungshilfe (IPA) wird fortgesetzt, einschließlich der Ermittlung eines neuen OP für Bosnien und Herzegowina und Veranstaltungen für Begünstigte. Mit Moldawien und der Ukraine wurden vorläufige Kontakte aufgenommen. Die EU-OSHA hat mit zwei Sitzungen zur ICOH 2024 beigetragen. Die Agentur beherbergte das Netzwerk für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit der Internationalen Organisation der Arbeitgeber (IOE), das sich auf die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz konzentriert. Die EU-OSHA unterstützt die Europäische Kommission mit dem Dialog zwischen der EU und Japan über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und einem internationalen Symposium über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und Digitalisierung auf der Osaka Expo im Jahr 2025.

1.10 Unternehmensführung

Informationen zu Verwaltung und Kontrolle, Programmplanung, Überwachung und Evaluierung finden Sie in den einschlägigen Abschnitten unter Teil II, Teil III Buchstabe a und Teil III Buchstabe b.

1.11 Administrative Unterstützung

Für das Finanzmanagement und die Personalabteilung siehe Teil II Nummern 2.3 und 2.4.

Informations- und Kommunikationstechnologien

Im Jahr 2024 erzielte die Agentur erhebliche Fortschritte bei der Umsetzung ihres Fahrplans für die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT). Zu den wichtigsten Errungenschaften und Initiativen gehören:

- Vorbereitung der neuen Cybersicherheitsverordnung

Die Agentur hat sich proaktiv auf die neue Cybersicherheitsverordnung vorbereitet und dafür gesorgt, dass ihre Systeme und Verfahren konform sind. Diese Initiative verbessert die

Sicherheitslage der Agentur gegen sich entwickelnde Cyberbedrohungen.

- Entwicklung einer neuen Anwendung für die FAST-Aktivität

Es wurde eine neue Anwendung entwickelt, die auf die FAST-Aktivität zugeschnitten ist. Diese Anwendung integriert erweiterte Funktionen und benutzerfreundliche Schnittstellen, die eine bessere Verwaltung und Ausführung von FAST-bezogenen Aufgaben ermöglichen.

- Upgrade des Customer Relationship Management (CRM)-Tools

Das CRM-Tool wurde auf eine neue Version aktualisiert, die verbesserte Funktionalitäten und eine verbesserte Benutzererfahrung bietet.

- Beratung zur Überprüfung der Projektmanagementmethodik

Die Agentur beauftragte ein Beratungsunternehmen mit der Überprüfung und Verfeinerung ihrer Projektmanagementmethodik. Diese Überprüfung zielt darauf ab, seine Projektmanagementpraktiken an bewährten Verfahren auszurichten, um eine effizientere Projektdurchführung und Ressourcennutzung zu gewährleisten.

- Implementierung verschiedener Web-Entwicklungen

- Zur Unterstützung der operativen Tätigkeiten wurden mehrere Webentwicklungsprojekte durchgeführt. Zu den wichtigsten Initiativen gehörten:

- Aktualisierungen der Kopf- und Fußzeilen der Websites der Agentur, um Kohärenz und Konvergenz zu gewährleisten;
 - Verbesserungen des Arbeitsschutzbarometers durch robustere und aufschlussreichere Datenvisualisierungen; und
 - technische Migrationen, um unsere Webinfrastruktur zu modernisieren und die Leistung und Sicherheit zu verbessern.

- Derzeit wird ein Prozess für Web-Entwicklungen entwickelt, um die Qualität und Stabilität unserer Websites durch die Einbettung von Sicherheitspraktiken, Qualitätskontrollen und automatischen Tests im Entwicklungslebenszyklus zu verbessern.

Die Agentur plant auch, ihre Internet-Konnektivität über das vom spanischen Staat unterstützte Forschungsnetzwerk Red-IRIS zu verlagern. Dieses Upgrade wird die Leistung des Internetzugangs dank einer erheblichen Bandbreitensteigerung erheblich verbessern und gleichzeitig zu erheblichen Kosteneinsparungen im Vergleich zum Marktangebot führen.

Diese IKT-Initiativen haben gemeinsam zur Stärkung des technologischen Rahmens der Agentur, zur Steigerung der operativen Effizienz und zur Gewährleistung robuster Sicherheit und Einhaltung der Vorschriften beigetragen.

2 Teil II Buchstabe a – Verwaltung

2.1 Verwaltungsrat

Für 2024 hatte die EU-OSHA kein kritisches Risiko ermittelt.

Zwischen 2023 und 2024 war die Agentur aufgrund einer Entscheidung des Exekutivdirektors mit der Begründung, dass der Betreiber zu den Unternehmen gehört habe, von denen die spanische Wettbewerbsbehörde im Jahr 2021 festgestellt hatte, dass sie an einem Bietmanipulationskartell beteiligt waren, an Gerichtsverfahren mit einem Wirtschaftsteilnehmer beteiligt. Diese Entscheidung stand im Einklang mit dem geltenden Rechtsrahmen und folgte einer klaren Empfehlung des zuständigen Beratungsgremiums. Die Rechtssache wurde vor das Gericht der Europäischen Union gebracht. Am 2. Oktober 2024 hat das Gericht entschieden, das Rechtsmittel des Wirtschaftsteilnehmers zurückzuweisen und dem Wirtschaftsteilnehmer die Kosten aufzuerlegen.

In den Sitzungen des Verwaltungsrats und des Exekutivausschusses berichtete der Exekutivdirektor über Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und der Umsetzung der geplanten Outputs, einschließlich Abweichungen von Plänen, Ergebnissen der Evaluierungen und Folgemaßnahmen zu akzeptierten Empfehlungen, Ergebnissen und Folgemaßnahmen zu den bei der EU-OSHA durchgeföhrten internen und externen Prüfungen und dem Entlastungsbeschluss des Europäischen Parlaments. Keine dieser Informationen birgt ein erhebliches Risiko für die Erreichung der mit dem Verwaltungsrat für 2024 vereinbarten Ziele und stellt auch kein Kontrollproblem dar.

Einzelheiten zur Arbeit des Verwaltungsrats im Jahr 2024 finden sich in Teil I 1.6 „Vernetzung“ im Rahmen der Maßnahme 6.4 „Strategische und operative Vernetzung“. Die Liste der Mitglieder des Verwaltungsrats zum 31. Dezember 2024 sowie die Liste der 2024 angenommenen Beschlüsse sind in Anhang IX bzw. Anhang X enthalten.

2.2 Wichtige Entwicklungen

Eine wichtige Entwicklung im Jahr 2024 war die Erörterung und Annahme einer neuen Strategie für die EU-OSHA für den Zeitraum 2025 bis 2034. Die Strategieentwicklung wurde als hochgradig partizipativer Prozess konzipiert, an dem Mitarbeiter, FOPs, der Verwaltungsrat und andere relevante Interessenträger beteiligt waren. Der Verwaltungsrat nahm die Strategie im Dezember 2024 an.

Die Strategieentwicklung wurde durch separate, aber komplementäre Überlegungen geprägt. Eine Bewertung der Ergebnisse im Rahmen der strategischen Ziele der vorherigen Strategie sowie die Ergebnisse der Umfragen der Interessenträger lieferten einen Beitrag zur Ermittlung der gewonnenen Erkenntnisse und zur Bestandsaufnahme der Ergebnisse. Im September 2024 erfolgte die Bewertung der EU-OSHA durch die Kommission in den letzten fünf Jahren, die weitere wichtige Beiträge lieferte. Begleitet wurde dies von einer Diskussion über künftige Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit auf der Grundlage der 14 globalen Megatrends, die für die Zukunft Europas relevant sind.

Die Strategie konzentriert sich auf die Auswirkungen, die die EU-OSHA erzielen sollte, und betont die Schlüsselrolle, die ihre wichtigsten Interessenträger spielen, um die Öffentlichkeitsarbeit und die Übernahme der Arbeit der Agentur sicherzustellen. Die Rolle der durch die Mitglieder des Verwaltungsrats ergänzten OP wird besonders wichtig sein, um die Zielgruppen in den Mitgliedstaaten zu erreichen.

Mit der Vision, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Information über Politik und Forschung, die Unterstützung der Risikoprävention, die Sensibilisierung und die Einbeziehung wichtiger Akteure zu schützen, ist die Strategie auf drei Hauptarbeitsbereiche ausgerichtet:

- (1) Bereitstellung von Evidenz und Wissen zur Unterstützung von Politik und Forschung.
- (2) Förderung der Entwicklung und des Austauschs von Werkzeugen und Ressourcen für Arbeitsplätze.

- (3) Sensibilisierung und Vernetzung zur Förderung einer positiven Risikopräventionskultur am Arbeitsplatz.

Die Strategie wird durch einen Überwachungs- und Evaluierungsrahmen ergänzt, um die im Laufe der Zeit erreichten Ziele der Strategie zu bewerten.

2.3 Haushaltsführung und Finanzmanagement

Der Beitrag aus dem EU-Haushalt für 2024, der ursprünglich im Beschluss des Verwaltungsrats über den Haushaltsplan 2024 der EU-OSHA zum Ausdruck kam, belief sich auf 17.481.150 EUR (+3 % gegenüber 2023). Dieser Haushaltsplan wurde im Dezember 2024 geändert, um die unerwartete Erhöhung der jährlichen Gehaltsanpassungen abzudecken. Der endgültige Gesamtbeitrag aus dem EU-Haushalt im Jahr 2024 für die EU-OSHA belief sich daher auf 17 618 795 EUR (+ 137 645 EUR). Die Agentur hat fünf Übertragungen von Mitteln für Verpflichtungen und Mitteln für Zahlungen zwischen den Titeln und innerhalb der Kapitel des Haushaltsplans in Höhe von 981 500 EUR vorgenommen. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Mittelübertragungen mit ihrer Begründung ist in der Jahresrechnung, Anhang XII, Abschnitt Haushaltsvollzugsbericht, enthalten.

Die Ausführung der Mittel für Verpflichtungen belief sich auf 99 % gegenüber 97 % im Jahr 2023. Konkret belief sich die Ausführung des operativen Haushaltsplans auf 97 % (99 % im Jahr 2023). Die Ausführung der Mittel für Zahlungen des gebundenen Betrags des Haushaltsplans belief sich auf 76 % gegenüber 69 % im Jahr 2023. Im Zusammenhang mit im Jahr 2024 unterzeichneten Verträgen, die im Jahr 2025 zu zahlen sind, wurden insgesamt 22 % des Haushaltsplans 2024 auf 2025 übertragen.

Die EU-OSHA leistete 2024 über die Umsetzung der 2022 mit der Generaldirektion Nachbarschaftspolitik und Erweiterungsverhandlungen (GD NEAR) der Europäischen Kommission unterzeichneten Beitragsvereinbarung IPA/2022/440-372 einen Beitrag zum IPA-Programm. Der Beitrag beläuft sich auf insgesamt 598 078 EUR und für den Zeitraum 2023-2025. Die derzeitige Umsetzung beträgt 54 %. Die frühere Beitragsvereinbarung IPA/2019/412-828 über einen Betrag von 399.584 EUR endete 2024 offiziell. Die endgültige Umsetzung liegt bei 80 %.

Insgesamt beliefen sich die Mittel für Verpflichtungen, einschließlich der Mittel des IPA-Projekts, im Jahr 2024 auf insgesamt 18.069.660 EUR, von denen 98 % gebunden wurden. In Anbetracht der 2023 unterzeichneten, aber 2024 zu zahlenden Verträge beliefen sich die Gesamtmittel für Zahlungen auf 22 902 766 EUR, von denen 80 % ausgezahlt wurden.

Weitere Einzelheiten sind Anhang II zu entnehmen.

2.4 Kontrolleffektivität und -effizienz

Als EU-Agentur wird die EU-OSHA von den EU-Organen, einschließlich des Parlaments, des Rates und der Kommission, politisch, finanziell und gerichtlich zur Rechenschaft gezogen, und mehrere EU-Einrichtungen üben die Aufsicht in unterschiedlichen Funktionen aus, wie der Europäische Rechnungshof (EuRH), der IAS, das Europäische Amt für Betrugsbekämpfung (OLAF) und der Europäische Bürgerbeauftragte.

Im Parlament bewerten und überwachen der Haushaltsausschuss, der Haushaltskontrollausschuss und der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten regelmäßig die Arbeit der EU-OSHA. Sie spielen eine Schlüsselrolle bei der Festlegung des Jahreshaushalts der EU-OSHA und liefern entscheidende Beiträge für das Entlastungsverfahren.

Mit der Gründungsverordnung der Agentur wird die EU-OSHA als autonome Einrichtung eingerichtet, deren Verwaltungsrat zwei Hauptaufgaben hat: i) Festlegung der strategischen Ausrichtung der Agentur; und ii) den Exekutivdirektor zur Rechenschaft zu ziehen. Der Exekutivdirektor sorgt für Transparenz und Rechenschaftspflicht, indem er den Verwaltungsrat regelmäßig über wichtige Managementfragen auf dem Laufenden hält.

Auf Verwaltungsebene kann sich die Agentur auf eine Reihe von Kontrollverfahren stützen, die es ermöglichen, die Leistung der Agentur und die Einhaltung der festgelegten Verfahren und Pläne zu überwachen.

Die Kontrollverfahren der EU-OSHA beruhen auf der Anforderung der „Recht- und Ordnungsmäßigkeit“ der zugrunde liegenden Vorgänge und den vier Kontrollzielen: i) Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung; ii) Prävention/Erkennung/Korrektur und Weiterverfolgung von Unregelmäßigkeiten und Betrug; iii) zuverlässige Berichterstattung; und iv) Schutz von Vermögenswerten und Informationen. Zu den Prozessen gehören:

- interne Kontrollprozesse,
- Finanz- und Beschaffungsprozesse,
- Qualitätsprozesse und
- Betrugsprävention und Interessenkonflikte.

Die Kontrollen basieren zu einem großen Teil auf regulatorischen Anforderungen und die Anforderungen werden sorgfältig analysiert, bevor Entscheidungen zu ihrer Verringerung aus Effizienzgründen getroffen werden. Die EU-OSHA verfolgt einen risikobasierten Ansatz für Kontrollen: Je risikoreicher ein Gebiet auf der Grundlage von Belegen und Bewertungen ist, desto mehr Kontrollen und Abhilfemaßnahmen werden eingeführt.

Interne Kontrollprozesse

Der für das Risikomanagement und die interne Kontrolle innerhalb der EU-OSHA zuständige Manager ist für die Koordinierung und Überwachung der Umsetzung der internen Kontrollprozesse zuständig. Dies geschieht im Einklang mit dem ICF der Agentur und den damit verbundenen internen Kontroll- und Risikomanagementstrategien (insbesondere Risikomanagementpolitik, Risikomanagementverfahren, interne Kontrollpolitik). Die interne Kontrollfunktion spielt auch eine Schlüsselrolle bei einer Reihe von Verfahren im Finanzbereich.

Im Einklang mit dem Nichtkonformitätsverfahren der Agentur werden sowohl Ex-ante-Ereignisse (Ausnahmen) als auch Ex-post-Ereignisse (Nichtkonformitäten) erfasst und bewertet. Dies trägt zur Verbesserung der bestehenden Verfahren und zur Aufdeckung von Mängeln bei der internen Kontrolle in früheren Phasen bei. Die im Jahr 2024 festgestellten Nichtkonformitäten deuteten nicht auf erhebliche Mängel bei den bestehenden Kontrollen hin.

Weitere Kontrollprozesse sind Verfahren für sensible Funktionen (aktualisiert im Jahr 2020), Geschäftskontinuitätspolitik, IT-Governance-Struktur, eine umfassende Reihe von Unternehmensrichtlinien für Finanzen, Beschaffung, Personalwesen und IKT sowie operative und finanzielle Arbeitsabläufe, die die Rollen und Verantwortlichkeiten der relevanten Akteure bestimmen und erforderlichenfalls eine Aufgabentrennung gewährleisten.

Finanz- und Beschaffungsprozesse

Die EU-OSHA hat von ihrem Verwaltungsrat eine Haushaltsoordnung auf der Grundlage der Delegierten Verordnung der Kommission über die Rahmenfinanzregelung für die in Artikel 70 der Verordnung (EU, Euratom) 2018/1046 genannten Einrichtungen erlassen, von der sie nur dann abweicht, wenn ihre besonderen Bedürfnisse dies erfordern, und mit vorheriger Zustimmung der Kommission. Die Haushaltsoordnung der Agentur ist die Rechtsgrundlage für jede Finanztransaktion, die bei der Agentur durchgeführt wird.

Die Agentur hat Finanzverfahren eingerichtet, mit denen im Einklang mit dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung ein angemessenes Management der Risiken im Zusammenhang mit der Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Vorgänge sichergestellt werden soll. Solche Prozesse berücksichtigen den mehrjährigen Charakter der Tätigkeiten sowie die Art der Transaktionen. Die EU-OSHA kann sich auf ein Finanz- und Haushaltsberichtsverfahren stützen, das eine genaue Überwachung des Haushaltsverbrauchs ermöglicht.

Die Agentur arbeitet nach einem klaren, formalisierten Verfahren für Finanzkreisläufe, Akteure und Delegationen, was sich in der Organisationsstruktur widerspiegelt. Die Aufgaben und Zuständigkeiten werden entsprechend den Finanzdelegationen und auf der Grundlage des Grundsatzes der Aufgabentrennung zwischen dem Anweisungsbefugten und der Funktion des Rechnungsführers zugewiesen. Klare und prägnante Checklisten auf einem Routing-Blatt untermauern jede Finanztransaktion und bieten einen Prüfpfad für die von den einzelnen beteiligten Akteuren durchgeführten Maßnahmen. Finanzchecklisten werden erstellt und bei Bedarf überprüft. Um die Harmonisierung und Angleichung an die tatsächlichen Risiken und Bedürfnisse zu gewährleisten, wurde als Ergebnis des neuen Finanzierungs- und Beschaffungsbetriebsmodells in der EU-OSHA eine Finanzkoordinierungsfunktion eingerichtet, die seit 2022 voll funktionsfähig ist, wobei sich die Gruppe der Finanzakteure regelmäßig trifft.

Während die Ex-ante-Überprüfung die überwiegende Mehrheit der Finanztransaktionen abdeckt, gibt es zweistufige Finanzabläufe für Zahlungen unter 2 000 EUR, vorläufige Mittelbindungen und aufgehobene Mittelbindungen. Wie in der Haushaltssordnung vorgesehen, hat die EU-OSHA als weitere Gewähr ein Ex-post-Kontrollverfahren eingeführt, mit dem eine vierteljährliche Ex-post-Überprüfung einer Stichprobe von Vorgängen durchgeführt werden soll.

In Bezug auf Vergabeverfahren kann sich die Agentur auf ein umfassendes Verfahren stützen, das sich auf das *Vade Mecum* der Europäischen Kommission bezieht. Als Teil des derzeitigen Betriebsmodells sorgt eine zentrale Koordinierungsfunktion für die Auftragsvergabe für eine Harmonisierung der Beschaffungstätigkeiten in der gesamten Agentur.

Alle bei der Agentur durchgeführten Vergabeverfahren – von der Konzeption bis zum Abschluss – unterliegen Aufsichtsmaßnahmen und mildernden Kontrollen. Dazu gehören formale Eröffnungs- und Bewertungsverfahren, von den Mitgliedern der Bewertungsausschüsse unterzeichnete Erklärungen über das Nichtvorliegen von Interessenkonflikten, die Bewertung des Ausschlusses sowie schriftlich dokumentierte Auswahl- und Zuschlagskriterien.

Im Laufe des Jahres 2024 bemühte sich die Agentur weiterhin um Effizienz, indem sie eine Kultur der Planung und kontinuierlichen Verbesserung förderte, eine mehrjährige zentrale Programmplanung konsolidierte und das Bewusstsein und die Schulung sowie die Standardisierung der Vorlagen und Verfahren in der gesamten Agentur förderte. Die Agentur setzt ihre Modernisierungsbemühungen fort und arbeitet mit vollständig digitalisierten Vergabeverfahren, die durch das Instrument der Kommission für die Verwaltung des öffentlichen Auftragswesens unterstützt werden.

Eine der Prioritäten in diesem Bereich für die Agentur ist die Zusammenarbeit mit anderen Agenturen und der Kommission bei der gemeinsamen Vergabe öffentlicher Aufträge und der Einleitung interinstitutioneller Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen. In diesem Zusammenhang steht die Agentur in Kontakt und arbeitet mit mehreren Agenturen zusammen, um ihre Beschaffungspläne zu synchronisieren und den Verwaltungsaufwand für die Agenturen zu verringern.

Die nachstehende Tabelle zeigt den Prozentsatz der verschiedenen Arten von Vergabeverfahren, die 2024 angewandt wurden.

Verfahrensart/Rechtsgrundlage Beschreibung	Prozentsatz der Nutzung (basierend auf der Anzahl der Verfahren)	Prozentsatz der Nutzung (basierend auf dem wirtschaftlichen Volumen)
Verhandlungsverfahren Vertrag von geringem Wert	13.33%	7.32%
Verhandlungsverfahren Vertrag mit mittlerem Wert	13.33%	14.19%
Verhandlungsverfahren Vertrag von sehr geringem Wert	63.33%	9.29%
Verhandlungsverfahren ohne vorherige Veröffentlichung	3.33%	0.90%
Offenes Verfahren (FR 164 (1)(a))	6.67%	68.30%

INSGESAMT	100%	100%
-----------	------	------

Qualitätsprozesse

Die EU-OSHA arbeitet seit 2014 auf der Grundlage eines tätigkeitsbasierten Managementmodells, um die interne Effizienz, Planung und Ressourcennutzung zu verbessern. Dieser Ansatz trägt dazu bei, dass die Agentur ihr Mandat und ihre Leistungsziele mit einer regelmäßigen Überwachung der Ressourcen und des Arbeitsfortschritts erfüllt. Interne Prozesse sind vorhanden, um die Vorschriften einzuhalten und Arbeitsprogramme zu überwachen. Mindestens zweimal jährlich erstattet die Agentur den Verwaltungs-/Exekutivräten Bericht über die Arbeit der Agentur, einschließlich Prüfungsfeststellungen und Aktionsplänen.

Bei wesentlichen Änderungen des Arbeitsprogramms oder des Haushaltsplans ist der Verwaltungsrat beteiligt. Nicht wesentliche Änderungen können vom Exekutivdirektor im Einklang mit einer vom Verwaltungsrat angenommenen Befugnisübertragung genehmigt werden. Der Exekutivdirektor informiert den Verwaltungsrat regelmäßig über solche nicht substanzien Änderungen. Die Annahme des CAAR ist ein wichtiger Meilenstein für die Rechenschaftspflicht, der Ergebnisse, Leistung und Ressourcennutzung für das Jahr zeigt.

Um den Erfolg zu bewerten, bewertet die EU-OSHA ihre Arbeit anhand der in ihrer Strategie festgelegten Ziele. Die Bewertungen folgen einer Politik, die sich an den Leitlinien der Europäischen Kommission für eine bessere Rechtsetzung orientiert. Die Evaluierungsergebnisse tragen dazu bei, die Aktivitäten zu verbessern, Transparenz zu gewährleisten und das Lernen zu unterstützen. Der Verwaltungsrat erhält regelmäßig aktuelle Informationen über Evaluierungsergebnisse und Folgemaßnahmen zu Evaluierungsempfehlungen.

Auf der Grundlage der Ziele der Agentur werden sowohl auf strategischer als auch auf Aktivitätsebene Leistungsindikatoren festgelegt. Diese Indikatoren tragen dazu bei, die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele zu verfolgen, und dienen der Rechenschaftspflicht und dem Lernen. Der 2019 aktualisierte Rahmen für Leistungsindikatoren konzentriert sich auf qualitative Daten auf der Grundlage der Rückmeldungen der Interessenträger, enthält aber gegebenenfalls auch Kennzahlen. Die Agentur stellt auch sicher, dass ihre Leistungsinformationen für die Interessenträger und die Öffentlichkeit zugänglich und klar sind.

Die EU-OSHA arbeitet mit anderen EU-Agenturen zusammen, um die Wirkung zu messen und bewährte Verfahren im Leistungsmanagement auszutauschen.

Die Ende 2024 angenommene neue Strategie wird sich auf das tätigkeitsbezogene Managementmodell der EU-OSHA auswirken und einen neuen Rahmen für die Leistungsüberwachung und -bewertung umfassen.

Betrugsprävention und Interessenkonflikte

Die EU-OSHA verfügt über eine Betrugsbekämpfungsstrategie und arbeitet aktiv daran, Betrug zu verhindern. Auf der Grundlage der Betrugsbekämpfungsstrategie 2022-2026 der Agentur entwickelte die EU-OSHA einen Aktionsplan zur Betrugsbekämpfung, der das ganze Jahr über umgesetzt wird und dessen vierteljährliche Folgedokumente dem Exekutivdirektor der EU-OSHA vorgelegt werden. Der Aktionsplan sieht konkrete Betrugsbekämpfungsmaßnahmen in den Bereichen Berufsethik, Rechtsrahmen und Verfahren, Finanzmanagement, Beschaffung, IKT und Personalwesen vor. Die Umsetzung der Betrugsbekämpfungsstrategie wird vom Verwaltungsrat durch eine jährliche Überwachung des Aktionsplans überwacht. Im Jahr 2024 wurde der jährliche Aktionsplan zur Betrugsbekämpfung aktualisiert. Die aktualisierte Fassung wird ab 2025 umgesetzt.

Im Hinblick auf die Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten überarbeitete die Agentur ihre Politik ab 2014 im Jahr 2019 und im Jahr 2020. Die Strategie stützt sich auf das Ergebnis einer Risikobewertung in Bezug auf die Risiken von Interessenkonflikten für die Mitglieder des

Verwaltungsrats im Zusammenhang mit dem Auftrag und den Aufgaben der Agentur. Die Risikobewertung kam zu dem Schluss, dass das Risikoniveau insgesamt niedrig ist. Dies ist insbesondere auf die Rolle und das Mandat der EU-OSHA zurückzuführen, die keine Regulierung oder Inspektion umfassen. Die Leistungsstruktur der Agentur (dreigliedrige Exekutiv- und Verwaltungsräte) stellt ebenfalls einen soliden Check-and-Balance-Mechanismus dar.

Die Strategie umfasst die Verpflichtung der Mitglieder des Verwaltungsrats, der stellvertretenden Mitglieder und der Beobachter, eine Erklärung über die Interessen und das Nichtvorliegen von Interessenkonflikten sowie eine Zusammenfassung ihres Lebenslaufs vorzulegen, die auf der Website der Agentur veröffentlicht wird. Die Informationen sind auf der Website der EU-OSHA abrufbar. Die Richtlinie beschreibt auch die Mechanismen zum Umgang mit potenziellen oder tatsächlichen Risiken von Interessenkonflikten und richtete einen kleinen Ausschuss im Verwaltungsrat ein, der für die Umsetzung der Bestimmungen verantwortlich ist. Die Politik umfasst Bestimmungen für abgeordnete nationale Sachverständige (ANS) und sonstiges Personal, das nicht bei der EU-OSHA beschäftigt ist, wie in der Gründungsverordnung vorgesehen. Die Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten in Bezug auf das Personal der Agentur wird auf der Grundlage der Bestimmungen des Statuts und der einschlägigen Durchführungsbestimmungen angegangen.

Weitere Einzelheiten zur Umsetzung dieser Prozesse finden sich in Teil III Abschnitt 3.1.

2.5 Übertragung und Weiterübertragung der Haushaltsvollzugsbefugnisse an das Personal der EU-OSHA

Die Übertragung von Haushaltsvollzugsbefugnissen wird durch eine Charta der Aufgaben und Zuständigkeiten geregelt, die vom Exekutivdirektor auf der Grundlage der einschlägigen Bestimmungen der Haushaltsordnung angenommen wird. Die Delegationen sind auf unbestimmte Zeit.

Der Exekutivdirektor der EU-OSHA delegiert die Haushaltsmittel für die für die Tätigkeit ihrer Referate relevanten Vorgänge und Haushaltlinien an jeden Referatsleiter und für die Ausgaben im Zusammenhang mit den Vernetzungstätigkeiten und der operativen Unterstützung an einen Netzmanager. Bei der EU-OSHA gibt es vier bevollmächtigte Anweisungsbefugte (drei Referatsleiter und ein Netzmanager). Bei der EU-OSHA gibt es keine Unterdelegation.

Die bevollmächtigten Anweisungsbefugten haben die Delegation akzeptiert und die Charta der bevollmächtigten Anweisungsbefugten gelesen. Sie erstatten dem Exekutivdirektor regelmäßig Bericht über die Durchführung der Programme, Vorhaben oder Maßnahmen, für die ihnen Befugnisse übertragen wurden.

Zuverlässigkeitserklärungen der bevollmächtigten Anweisungsbefugten (ggf. BAB)

Erklärung des Leiters des Ressourcen- und Servicezentrums

Ich, der Unterzeichnete Donianzu Murgiondo,

in meiner Eigenschaft als Leiter des Ressourcen- und Servicezentrums und bevollmächtigter Anweisungsbefugter in Bezug auf rechtliche Verpflichtungen und Mittelbindungen und Zahlungen (alle Titel, alle „Hors-Budget“) und andere Vorhaben (Einnahmen, Kreditgeschäfte),

festzustellen, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermitteln;

Ich verfüge über hinreichende Gewähr dafür, dass die für die in diesem Bericht beschriebenen Tätigkeiten eingesetzten Mittel zweckgebunden und im Einklang mit den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung verwendet wurden und dass die eingerichteten Kontrollverfahren die erforderlichen Garantien für die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge bieten.

Ich bestätige, dass mir nichts bekannt ist, was den Interessen der Agentur schaden könnte.

(unterzeichnet)

Donianzu Murgiondo

Erklärung des Leiters des Referats Kommunikation und Absatzförderung

Ich, der Unterzeichnete Rory Harrington,

in meiner Eigenschaft als Leiter des Referats Kommunikation und Absatzförderung und bevollmächtigter Anweisungsbefugter in Bezug auf rechtliche Verpflichtungen und Mittelbindungen und Zahlungen (alle Titel, alle „Hors-Budget“) und andere Vorhaben (Einnahmen, Kreditgeschäfte),

festzustellen, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermitteln;

Ich verfüge über hinreichende Gewähr dafür, dass die für die in diesem Bericht beschriebenen Tätigkeiten eingesetzten Mittel zweckgebunden und im Einklang mit den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung verwendet wurden und dass die eingerichteten Kontrollverfahren die erforderlichen Garantien für die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge bieten.

Ich bestätige, dass mir nichts bekannt ist, was den Interessen der Agentur schaden könnte.

(unterzeichnet)

Songtexte von Rory Harrington

Erklärung des Leiters des Referats Prävention und Forschung

Ich, der Unterzeichnete Vibe Westh,

In meiner Eigenschaft als Leiter des Referats Prävention und Forschung und bevollmächtigter Anweisungsbefugter

in Bezug auf rechtliche Verpflichtungen und Mittelbindungen und Zahlungen (alle Titel, alle „Hors-Haushaltspläne“) und andere Vorhaben (Einnahmen, Kreditgeschäfte),

festzustellen, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermitteln;

Ich verfüge über hinreichende Gewähr dafür, dass die für die in diesem Bericht beschriebenen Tätigkeiten eingesetzten Mittel zweckgebunden und im Einklang mit den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung verwendet wurden und dass die eingerichteten Kontrollverfahren die erforderlichen Garantien für die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge bieten.

Ich bestätige, dass mir nichts bekannt ist, was den Interessen der Agentur schaden könnte.

(unterzeichnet)

Vibe Westh

Erklärung zu rechtlichen Verpflichtungen und Mittelbindungen sowie Zahlungen aus den Haushaltslinien 3060, 3100 und „Hors-Haushalt“

Ich, der Unterzeichnete Jesper Bejer,

in meiner Eigenschaft als Netzmanager und bevollmächtigter Anweisungsbefugter in Bezug auf rechtliche Verpflichtungen und Mittelbindungen sowie Zahlungen im Zusammenhang mit den Haushaltslinien 3060, 3100 und „Hors-Haushalt“,

festzustellen, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermitteln;

Ich verfüge über hinreichende Gewähr dafür, dass die für die in diesem Bericht beschriebenen Tätigkeiten eingesetzten Mittel zweckgebunden und im Einklang mit den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung verwendet wurden und dass die eingerichteten Kontrollverfahren die erforderlichen Garantien für die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge bieten.

Ich bestätige, dass mir nichts bekannt ist, was den Interessen der Agentur schaden könnte.

(unterzeichnet)

Jesper Bejer

2.6 Personalmanagement

Wichtige HR-Entwicklungen

Angesichts des erwarteten Umsatzanstiegs aufgrund des Ruhestands unter Berücksichtigung der neuen Strategie der Agentur und zur Gewährleistung der Vorsorge für künftige Herausforderungen finden seit Anfang 2024 regelmäßige strategische Personalplanungsübungen statt.

Die Bewertung der Leistungsüberprüfung des Personals 2023 und der Festlegung der Ziele für 2024 wurde im Januar 2024 eingeleitet und im März 2024 abgeschlossen. Im Anschluss daran leitete die Agentur die Neueinstufung gemäß dem geplanten Zeitplan ein und schloss sie ab. Der Beschluss über die Neueinstufung 2024 wurde am 19. April 2024 gefasst.

In Bezug auf die Einstellung:

- 1) Nach erfolgreich abgeschlossenen Auswahlverfahren **in den vergangenen Jahren**:
 - Eine technische Unterstützung (AD6) begann am 1.1.2024.
 - Eine zuständige Behörde (FGIV) begann am 1.4.2024.
 - Eine TA (AD9 – Referatsleiter) wurde am 16.4.2024 aufgenommen.
 - Eine TA (AD9 – Referatsleiter) wurde am 16.5.2024 aufgenommen.
 - Eine technische Unterstützung (AD6) begann am 1.7.2024.
 - Sieben Praktikanten haben zwischen Januar und März 2024 begonnen, einer im September 2024.
- 2) Folgende Auswahlverfahren wurden eingeleitet und abgeschlossen:
 - Rechtsberater (AD8) – Aufnahme des Dienstes am 1.1.2025.
 - Verbindungsbeamter der EU-OSHA (AD6) – Dienstantritt 1.1.2025.
- 3) Die folgenden Auswahlverfahren wurden zwischen Ende 2024 und Anfang 2025 eingeleitet und abgeschlossen:
 - Personalbeauftragter (FGIII) – Dienstantritt 16.4.2025.
 - Auszubildende.

Im Bereich Talentmanagement wurde Ende Dezember 2023 eine Lern- und Entwicklungsstrategie 2024-2027 angenommen, die 2024 umgesetzt wurde. Der Lern- und Entwicklungsplan (L&D) für 2024, der Einzel- und Gruppenkurse sowie Team- und Einzelcoaching umfasst, wurde nach interner Konsultation entwickelt und Anfang 2024 allen Mitarbeitern mitgeteilt. Er wurde im Laufe des Jahres entsprechend den neuen Bedürfnissen und Prioritäten weiter aktualisiert. Angesichts des voraussichtlichen künftigen Einstellungsbedarfs organisierte die Agentur eine Schulung, die sich auf die Bereitstellung von Leitlinien für potenzielle Mitglieder des Auswahlausschusses unter den Bediensteten der Agentur konzentrierte und die Bedeutung widerspiegelte, die die EU-OSHA der Einstellung der besten Talente beimisst. Während Anfang 2023 eine neue Berufsbezeichnungsbibliothek angenommen wurde, folgte Ende 2024 eine Überarbeitung der Kompetenzbibliothek, die mit der Überarbeitung allgemeiner Stellenbeschreibungen endete.

Im Bereich des Wohlbefindens hat die Agentur große Anstrengungen unternommen, um ihrem Personal eine Vielzahl von unterstützenden Maßnahmen anzubieten, die von Schulungen oder Informationsveranstaltungen bis hin zu Einzelcoachings und anderen Initiativen zum Wohlergehen reichen.

Die Agentur sorgt weiterhin für die rechtzeitige und wirksame Umsetzung der Personalvorschriften und -verfahren im Einklang mit dem Auftrag und den Zielen der Agentur. Außerdem werden verschiedene Regeln und interne Leitfäden entwickelt und aktualisiert (d. h. überarbeitete Auswahlleitlinien für

Mitglieder des Auswahlausschusses, Leitfaden für aktive Senioreninitiativen, Leitlinien für Reaktionen auf persönliche Veranstaltungen der Mitarbeiter, Leitlinien für Betreuer von Praktikanten, ANS-Regeln usw.). In Bezug auf die Umsetzung des Statuts werden die Durchführungsbestimmungen unter der Leitung der GD HR regelmäßig überarbeitet, und eine mögliche Annahme durch Analogie oder einen spezifischen Musterbeschluss, der besser an die Besonderheiten der Agenturen angepasst ist, wird dann dem Verwaltungsrat der EU-OSHA zur Annahme vorgelegt. Im Jahr 2024 fand Folgendes statt:

- neue Vorschriften zur Bekämpfung von Belästigung (Ausnahme aus dem Beschluss der Europäischen Kommission und Warten auf einen Musterbeschluss, der besser an die Agenturen angepasst ist); und
- überarbeitete Vorschriften für die Übertragung von Versorgungsbezügen (analog angenommen).

Die Agentur ist fest entschlossen, die Förderung von Gleichheit, Vielfalt und respektvollem Verhalten als Teil ihrer Arbeitsplatzkultur fortzusetzen. Die EU-OSHA verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und Diskriminierung/oder Gewalt am Arbeitsplatz. Regelmäßig werden aktualisierte Schulungen und Sensibilisierungssitzungen angeboten, beispielsweise zu Ethik und Integrität, Betrugsprävention und Prävention von Mobbing und sexueller Belästigung. Seit 2022 ist ein Koordinator für Vielfalt und Behinderungen im Amt, und die Charta des Netzes der Agenturen der Europäischen Union (EUAN) für Vielfalt und Inklusion wurde angenommen.

Im Bereich des sozialen Dialogs sind eine Personalvertretung und ein Gemischter Ausschuss im Amt – ein beratendes/konsultatives Gremium, das dem Exekutivdirektor untersteht und dessen wesentliche Aufgabe darin besteht, dazu beizutragen, dass die geltenden Bestimmungen/Regeln im Bereich der Personalverwaltung fair und unparteiisch angewandt werden. Der jüngste Bericht wurde Ende 2024 ohne Verbesserungsempfehlung veröffentlicht. Beide Ausschüsse üben ihre jeweiligen Aufgaben weiterhin sehr professionell und konstruktiv aus und tragen so zu kontinuierlichen Verbesserungen innerhalb der Agentur bei.

2022 wurde eine Umfrage zum Mitarbeiterengagement eingeleitet, die Anfang 2023 abgeschlossen wurde und erhebliche Verbesserungen gegenüber der vorherigen Studie aufzeigte. Mitte 2023 wurde auch eine Umfrage zur Bewertung psychosozialer Risiken eingeleitet, deren Ergebnisse den Bediensteten vorgestellt wurden. 2024 wurde ein gemeinsamer Aktionsplan sowohl für die Abschlussberichte als auch für die Ergebnisse erstellt und dem Personal mitgeteilt. Bis Ende Dezember waren fast alle vereinbarten Maßnahmen umgesetzt.

Im Einklang mit ihren Digitalisierungsbemühungen nutzt die Agentur die HR-Software SYSPER II der Europäischen Kommission und verfügt seit 2023 über ein neues eRecruitment-Tool.

Änderungen im Stellenplan

Im Jahr 2024 wurden keine Änderungen am Stellenplan vorgenommen.

Ergebnisse der Screening-Übung

Wie in Anhang IV dargelegt und im Einklang mit der von allen EU-Agenturen vereinbarten Methodik arbeitete die EU-OSHA mit 69,2 % operativem Personal, 20,9 % administrativer Unterstützung und Koordinierung und 9,8 % neutralem Personal.

Arbeitsschutzpolitik

Die EU-OSHA setzt sich dafür ein, die Gesundheit und Sicherheit ihres Personals zu gewährleisten, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu fördern und bei der sozialen Verantwortung mit gutem Beispiel voranzugehen. Die Agentur verfügt über eine umfassende, regelmäßig aktualisierte Arbeitsschutzpolitik (zuletzt im März 2025), die sich auf alle Bediensteten, einschließlich der Fernbediensteten und Auftragnehmer, erstreckt.

Es besteht aus einer Beschreibung der Organisation von Gesundheit und Sicherheit innerhalb der EU-OSHA, gibt einen Überblick über die Aufgaben und Zuständigkeiten innerhalb der Organisation in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit und folgt dann einem Teil, der die Umsetzung von Aufgaben im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beschreibt, wie etwa Risikobewertungs- und Präventionsmaßnahmen.

Die Richtlinie wird alle drei Jahre überprüft und erforderlichenfalls überarbeitet. Es wird umgesetzt durch:

- Durchführung regelmäßiger Risikobewertungen als Grundlage für die Prävention und Kontrolle aller Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die sich aus den Tätigkeiten der EU-OSHA ergeben. Dies wird erreicht, indem Risiken nach Möglichkeit eliminiert und dann die Risiken, die nicht eliminiert werden können, verringert und kontrolliert werden, indem die Hierarchie der Präventionsmaßnahmen befolgt wird, beginnend mit der Kontrolle der Risiken an der Quelle und der Priorisierung kollektiver, nicht individueller Maßnahmen.
- Beratung der Mitarbeiter in Fragen, die ihre Gesundheit und Sicherheit betreffen.
- Aufrechterhaltung sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen.
- Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen.
- Sicherstellung, dass alle Mitarbeiter in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen, und Bereitstellung angemessener Informationen, Unterweisungen, Schulungen und Aufsicht.
- Bereitstellung und Wartung sicherer Räumlichkeiten und Geräte.
- Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, die aus der Ferne arbeiten, um sicherzustellen, dass die Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an ihrem Arbeitsplatz minimiert werden und dass ihr Arbeitsumfeld angemessen ist.
- Sicherstellung, dass bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln die nachfolgenden Risiken für die Arbeitnehmer berücksichtigt werden.
- Sichere Handhabung und Verwendung von Stoffen.
- Alle Anstrengungen unternehmen, um sicherzustellen, dass Unterauftragnehmer, die Aufgaben für die EU-OSHA entweder in ihren Räumlichkeiten oder in anderen Räumlichkeiten ausführen, wie Wartungskräfte oder im Zusammenhang mit Sitzungen oder Konferenzen beauftragte Arbeitnehmer, und andere, wie Möbellieferanten, ihre Tätigkeiten auf sichere und gesunde Weise ausüben.

Der Exekutivdirektor trägt in Abstimmung mit den Referatsleitern und dem Ressourcen- und Servicezentrum die Gesamtverantwortung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein Gesundheits- und Sicherheitsausschuss, dem auch von der Personalvertretung benannte Personalvertreter angehören, überwacht die Einhaltung der Arbeitsschutzpolitik der Agentur und empfiehlt Verbesserungen. Im Jahr 2024 überprüfte der Ausschuss den Notfallplan, führte Brandübungen durch und führte Präventionsmaßnahmen wie eine Umfrage zu psychosozialen Risiken und eine Risikobewertung der Telearbeit durch.

Die EU-OSHA hat auch Strategien zur Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress und zur Prävention von Belästigung umgesetzt, einschließlich klarer Verfahren für die Behandlung spezifischer Fälle.

2.7 Strategie für Effizienzgewinne

Im Laufe des Jahres 2024 hat sich die EU-OSHA weiterhin um eine Steigerung der Effizienz bei allen Verwaltungsverfahren bemüht, während sie weiterhin die Ressourcen der Agentur schützt und ihre Einhaltung ihrer rechtlichen Verpflichtungen in diesem Bereich (u. a. Finanz- und Beamtenstatut) aufrechterhält.

- Eines der Ziele der EU-OSHA besteht darin, weiterhin von den Effizienzgewinnen zu profitieren, die sich aus der Einhaltung des Fahrplans der Kommission im Hinblick auf das Onboarding ihrer bestehenden IT-Systeme für Unternehmen (SUMMA, e-Contracting, e-Procurement Pre-Award- und Post-Award-Module, MIPS, AGM, Sysper-Module, PPMT usw.) ergeben. Neben den Vorteilen, die sich bei der Integration von Aspekten zwischen all diesen Systemen ergeben, gibt es eindeutige Vorteile bei der Senkung der Wartungskosten für die Unterstützung der Änderungen und Aktualisierungen.
- Die EU-OSHA findet Wege zur Zusammenarbeit und zum Austausch bewährter Verfahren mit anderen Agenturen in den Bereichen Verwaltung und Governance, entweder durch die Vielzahl von Netzwerken und Arbeitsgruppen, die sich aus dem EUAN ergeben, oder durch die Zusammenarbeit mit den Agenturen der GD EMPL, wie aus dem gemeinsamen Aktionsplan für Folgemaßnahmen zu den Empfehlungen der Agenturen der GD EMPL hervorgeht. Diese Vernetzungsbemühungen haben große Vorteile bei der Verringerung von Doppelarbeit und der Schaffung von Effizienzsteigerungen gezeigt.
- Soweit möglich und bedarfsgerecht nimmt die Agentur die von der Kommission und anderen Agenturen eingegangenen Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen für interinstitutionelle Ausschreibungen an. Dies führt auch zu einer Rotation der führenden Rolle zwischen den Agenturen, wodurch die Beschaffungsbemühungen der Agenturen insgesamt effizienter werden. Die Agentur prüft weiter die Synchronisierung ihres Beschaffungsplans mit anderen Agenturen, um die rotierende Rolle effizienter zu gestalten.
- Durch die Zentralisierung horizontaler Verwaltungsaufgaben konnten auch Effizienzgewinne erzielt und Ressourcen optimiert werden. Dies ermöglicht eine bessere Kontrolle der Transaktionen, die Vereinheitlichung der Methoden und die Eindämmung des Wissens in diesen Bereichen.
- Erforschung des verantwortungsvollen Einsatzes von KI zur Steigerung der Effizienz. Eine Diskussion über den sicheren und verantwortungsvollen Einsatz von KI-Instrumenten hat begonnen und wird fortgesetzt.

Im operativen Bereich wurden erhebliche Effizienzgewinne erzielt, indem eine enge Verbindung zwischen Forschung und Kampagnenarbeit sichergestellt wurde. Das aktuelle HWC zur Digitalisierung baut auf früheren qualitativen Forschungsarbeiten in Form eines Überblicks über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zur Digitalisierung und davor einer Vorausschaustudie zur Digitalisierung auf. Dies ermöglicht eine bessere Kommunikation der Forschungsarbeit und einen geringeren Aufwand, Inhalte für die Kampagne zu generieren.

Eine weitere Maßnahme, die die Effizienz im operativen Bereich erhöht hat, ist die Nutzung von Online-Meetings, wo dies angemessen ist, wodurch die Reise- und Hotelkosten gesenkt werden. Dies ist besonders wichtig für eine Netzwerkagentur wie die EU-OSHA.

Als zusätzliche Möglichkeit zur Steigerung der Effizienz bei gleichzeitiger Nutzung von Synergien prüfte die EU-OSHA die Möglichkeit, sich auf das Fachwissen der ANS zu stützen, indem die Interessenabstimmung in einem bestimmten Bereich zwischen der Agentur und dem entsendenden Mitgliedstaat genutzt wird. Zu diesem Zweck hat die EU-OSHA einen Antrag auf zwei kostenneutrale ANS in den Entwurf des EPPD 2026-2028 aufgenommen, der Ende 2024 vom Verwaltungsrat angenommen wurde.

Die EU-OSHA arbeitet weiterhin eng mit anderen Agenturen und Institutionen zusammen, um den Mehrwert für die Qualität ihrer Ergebnisse zu maximieren. Die Agentur wird weiterhin Bereiche untersuchen, in denen die Zusammenarbeit den größten Mehrwert bringt, beispielsweise in Bereichen wie der gemeinsamen Beschaffung zur Verbesserung der Kosteneffizienz und der Öffentlichkeitsarbeit für Kommunikationsmaßnahmen und die EU-Erweiterung.

2.8 Bewertung der Prüfungsergebnisse im Berichtsjahr

Die EU-OSHA unterzieht sich jedes Jahr unabhängigen Prüfungen, die vom IAS der Europäischen Kommission und vom EuRH durchgeführt werden.

Der Hof delegiert einen Teil seiner Prüfungstätigkeit auch an eine private Prüfungsgesellschaft, die von der Agentur mit der Durchführung einer unabhängigen Prüfung der Rechnungsführung beauftragt wurde.

Informationen zur Bewertung und Weiterverfolgung von Bewertungen sind in Teil II Buchstabe b enthalten.

Interner Auditdienst

Der IAS führt regelmäßige Prüfungen der EU-OSHA durch, um sicherzustellen, dass die Agentur ein hohes Maß an interner Kontrolle und Risikomanagement aufrechterhält und verbessert.

Im Jahr 2024 schloss der IAS die zweite Prüfung ab, die im Strategischen Internen Prüfplan 2021-2023 zum Thema „ESENER und seine Sekundäranalysen“ vorgesehen war. Der IAS kam zu dem Schluss, dass „das von der EU-OSHA eingerichtete interne Kontrollsyste für die Durchführung von Erhebungen und Sekundäranalysen und die Übermittlung ihrer Ergebnisse an die Interessenträger insgesamt angemessen konzipiert und wirksam und effizient umgesetzt ist“. Gleichzeitig stellte der IAS fest, dass „der Vergabe- und Vertragsverwaltungsprozess für ESENER und Sekundäranalysen nach wie vor einen erheblichen Mangel aufweist“, und gab mehrere Empfehlungen ab, von denen jedoch keine kritisch war und nur eine als sehr wichtig eingestuft wurde. Um den Empfehlungen des IAS Rechnung zu tragen, einigten sich die EU-OSHA und der IAS auf einen Aktionsplan, der derzeit umgesetzt wird.

Ebenfalls 2024 hat der IAS den strategischen Internen Prüfplan 2025-2027 für die EU-OSHA fertiggestellt. Im strategischen Plan für die interne Prüfung 2025-2027 werden die folgenden drei Themen für den Prüfzeitraum 2025-2027 genannt: i) begrenzte Überprüfung des ICF der EU-OSHA; ii) FOP-Netz bei der EU-OSHA; und als Prüfungsthema der Reserve (iii) Beschaffungsmanagement. Die begrenzte Überprüfung des ICF der EU-OSHA wird im Herbst 2025 beginnen.

Weitere Einzelheiten zum Stand der Empfehlungen finden sich in Abschnitt 2.9.

Europäischer Rechnungshof

Der EuRH führt eine jährliche Prüfung der Rechnungsführung und der zugrunde liegenden Einnahmen und Zahlungen der EU-OSHA durch. Im Jahr 2024 kam der Hof bei seiner Prüfung des Jahresabschlusses 2023 der EU-OSHA zu dem Schluss, dass der Jahresabschluss der EU-OSHA die Finanzlage der EU-OSHA zum 31. Dezember 2023, die Ergebnisse ihrer Vorgänge, ihre Cashflows und die Veränderungen des Nettovermögens für das an diesem Stichtag endende Jahr im Einklang mit ihrer Haushaltsordnung und den vom Rechnungsführer der Kommission erlassenen Rechnungsführungsvorschriften sachgerecht darstellt. Darüber hinaus wurden die der Jahresrechnung für das Bezugsjahr zugrunde liegenden Einnahmen und Zahlungen in allen wesentlichen Belangen für rechtmäßig und ordnungsgemäß befunden. In den Bemerkungen des EuRH wurde das Gutachten des EuRH zur Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit nicht in Frage gestellt. Diese Ergebnisse wurden im Jahresbericht des Hofs über die Agenturen der EU für das Haushaltsjahr 2023 (Abschlussbericht 2023) veröffentlicht. Der Bericht enthielt auch einen Überblick über die Maßnahmen, die als Reaktion auf die Bemerkungen des EuRH ergriffen wurden.

Im November 2024 führte der EuRH eine Aktenprüfung für den ersten Teil des Haushaltsjahres 2024 durch. Der zweite und letzte Teil der Prüfung der verbleibenden Vorgänge des Haushaltsjahrs 2024 fand im März 2025 statt.

2.9 Weiterverfolgung von Empfehlungen und Aktionsplänen für Audits

Im Jahr 2024 schloss die EU-OSHA die Weiterverfolgung der Empfehlungen aus der Prüfung des Personals und der Ethik im Jahr 2022 ab. Im Einklang mit dem entsprechenden Aktionsplan wurden die verbleibenden Maßnahmen dem IAS im Dezember 2024 vorgelegt, und die EU-OSHA wartet auf den Abschluss der verbleibenden Empfehlung.

Die EU-OSHA verfolgte auch den Aktionsplan, der sich aus der Prüfung des IAS zu ESENER 2023-2024 und seinen Sekundäranalysen ergab. Die EU-OSHA hatte mit dem IAS einen Aktionsplan ausgearbeitet und vereinbart, in dem mehrere Maßnahmen zur weiteren Verbesserung ermittelt wurden: i) ESENER-Prozess und Kapazitätsaufbau; ii) Beschaffung und Vertragsmanagement von ESENER und Sekundäranalysen; iii) Kommunikation und Leistungsberichterstattung; und iv) IKT-Kontrollen und Visualisierung der ESENER-Ergebnisse. Der Aktionsplan sieht 19 Maßnahmen vor, die alle Empfehlungen abdecken und zwischen Q4/2024 und Q4/2026 umgesetzt werden sollen. Im Jahr 2024 führte die EU-OSHA zwei von 19 Maßnahmen durch. Die meisten Maßnahmen, 15 von 19, werden 2025 umgesetzt.

Die EU-OSHA hat auch die vier Bemerkungen des EuRH im Jahresbericht über die EU-Agenturen für das Haushaltsjahr 2023 weiterverfolgt. Alle vier Beobachtungen werden 2025 abgeschlossen.

2.10 Weiterverfolgung von Empfehlungen im Anschluss an Untersuchungen des OLAF

Im Jahr 2024 wurden dem OLAF keine Fälle übermittelt, und aufgrund der Feststellungen und Empfehlungen der OLAF-Untersuchungen in Bezug auf die EU-OSHA waren keine Maßnahmen anhängig.

2.11 Weiterverfolgung der Bemerkungen der Entlastungsbehörde

Der Entlastungsbeschluss für 2022 wurde auf der Plenartagung des Europäischen Parlaments am 11. April 2024 angenommen. Mit diesem Beschluss erteilte das Europäische Parlament dem Exekutivdirektor der Agentur die Entlastung für die Ausführung des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2022 und billigte den Rechnungsabschluss für 2022.

Die nachstehende Tabelle enthält die Bemerkungen und Anmerkungen des Parlaments zur Ausführung des Haushaltsplans 2022, die Folgemaßnahmen der Agentur erfordern, Einzelheiten zu den ergriffenen Maßnahmen und den Stand. Im Juli 2024 berichtete die EU-OSHA über die Bemerkungen und Anmerkungen im horizontalen Entlastungsbericht für die dezentralen Agenturen über Beiträge zur EUAN-Koordinierung (siehe nachstehende Tabelle).

Beobachtungsnummer	Stellungnahme der Entlastungsbehörde	Reaktion und Maßnahmen der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	Status/Referenz
1 Haushalts- und Finanzmanagement	stellt fest, dass die Bemühungen um die Überwachung der Haushaltssmittel im Laufe des Haushaltsjahres 2022 zu einem Haushaltsvollzug der Mittel für Verpflichtungen des laufenden Jahres von 98,65 % geführt haben, was gegenüber 2021 einem leichten Anstieg um 1,39 % entspricht; stellt	notiert.	Entfällt

	<p>ferner fest, dass die Ausführungsquote bei den Mitteln für Zahlungen im laufenden Jahr 72,07 % betrug, was gegenüber 2021 einem Anstieg um 8,54 % entspricht;</p>		
2	<p>stellt fest, dass der Haushalt der Agentur hauptsächlich aus dem Unionshaushalt und ein kleiner Betrag von den spanischen lokalen Gebietskörperschaften stammt; stellt ferner fest, dass die Aufstockung der Haushaltssmittel der Agentur im Jahr 2022 auf die Indexierung zurückzuführen ist;</p>	notiert.	Entfällt
3	<p>stellt fest, dass die Agentur acht vorläufige Mittelbindungen in Höhe von 533 676 EUR von 2022 auf 2023 übertragen hat; weist darauf hin, dass solche Übertragungen gemäß Artikel 12 Absatz 6 der Haushaltsoordnung der EU-OSHA zulässig sind, wenn am Ende des Jahres eine rechtliche Verpflichtung wie ein unterzeichneter Vertrag besteht; stellt jedoch fest, dass die Agentur bis zum 31. Dezember 2022 keine Verträge über 109 256 EUR dieser vorläufigen Mittelbindungen unterzeichnet hatte und dass dieser Betrag daher hätte aufgehoben werden müssen, anstatt auf 2023 übertragen zu werden;</p>	<p>Der Gesamtbetrag von 109 256 EUR entspricht der Differenz zwischen der erwarteten und der endgültigen Teilnahmefrage an Sitzungen. Die für diese Sitzungen vorgesehenen Haushaltssmittel wurden daher gestrichen.</p> <p>Die Agentur hat ihre Überwachung verstärkt und ihre Berechnungsmethoden für diese besondere Art von Ausgaben verbessert, was 2023 zu Ergebnissen geführt hat.</p>	Laufend
4	<p>stellt anerkennend fest, dass die Umsetzungsquote der Agentur in ihrem Arbeitsprogramm im Jahr 2022 bei 98 % lag, während das Ziel bei 90 % lag;</p>	notiert.	Entfällt
5	<p>nimmt zur Kenntnis, dass die Leistung der Agentur in der Forschung zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf Sicherheit, Gesundheit, Prävention, Verfahren und Politik am Arbeitsplatz die Wissensgrundlage für die Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ im Rahmen der Digitalisierung ab 2023 sein wird; stellt fest, dass die Studie der Agentur zur Kreislaufwirtschaft im Jahr 2022 in ihre letzte Phase eingetreten ist, in der verschiedene potenzielle Auswirkungen auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ermittelt werden; stellt ferner fest, dass die Agentur im Jahr 2022 ihre dreijährige Kampagne für gesunde</p>	notiert.	Entfällt

	<p>Arbeitsplätze zu Muskel- und Skeletterkrankungen abgeschlossen hat, in der auch Telearbeit behandelt wurde, die während der Pandemie erheblich an Bedeutung gewonnen hat;</p>	
6 Leistung	<p>stellt fest, dass die Agentur Forschungsarbeiten zur Unterstützung der Einhaltung der Vorschriften unterstützt hat, in denen untersucht wurde, wie externe Faktoren die Risikoprävention am Arbeitsplatz beeinflussen; stellt fest, dass die Agentur Daten- und Risikobewertungsinstrumente wie das Barometer für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit mit dem Hauptziel entwickelt hat, eine maßgebliche Quelle für Daten über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Union bereitzustellen, und OiRA-Software entwickelt hat, um Kleinst- und Kleinunternehmen bei der Durchführung von Risikobewertungen zu unterstützen; nimmt ferner die Erhebungen der Agentur zur Kenntnis, mit denen die Datenerhebung erleichtert werden soll: ESENER, Worker's Exposure Survey und OSH Pulse; stellt ferner fest, dass die Arbeit der Agentur im Jahr 2022 zur Umsetzung des strategischen Rahmens der Union für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2021-2027 beigetragen hat;</p>	notiert. Entfällt
7 Leistung	<p>würdigt den anhaltenden erheblichen Beitrag der Agentur durch mehrere Maßnahmen, die allein oder in Zusammenarbeit mit anderen durchgeführt werden, zu sichereren und gesünderen Arbeitsplätzen für jeden Arbeitnehmer in der Union, unabhängig von der Größe des Unternehmens oder der Art des Vertrags im Anschluss an die globale Gesundheitskrise, die durch die COVID-19-Pandemie ausgelöst wurde; beglückwünscht die Agentur zu den erzielten guten Ergebnissen und begrüßt in diesem Zusammenhang die Forschung der Agentur, bei der den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf psychosoziale Risiken und die psychische Gesundheit besondere</p>	notiert. Entfällt

	Aufmerksamkeit gewidmet wird; nimmt die herausragende Rolle zur Kenntnis, die der Agentur bei der Umsetzung der in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerten Grundsätze und der Verwirklichung der Ziele von Porto zukommt;		
8 Leistung	lobt die Agentur dafür, dass sie als Reaktion auf die Verzögerung bei der Ernennung ihres neuen Exekutivdirektors die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs durch eine rasche Umstrukturierung, Neugewichtung und Neuzuweisung von Ressourcen sichergestellt hat;	notiert.	Entfällt
9 Effizienz und Gewinne	hebt hervor, dass die Agentur ihre enge Zusammenarbeit mit anderen Agenturen der Union im Jahr 2022 fortgesetzt hat, insbesondere mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Bezug auf Erhebungsmethoden, psychosoziale Risiken und Digitalisierung und mit der Agentur für Grundrechte in Bezug auf die Erhebung über die Exposition von Arbeitnehmern; stellt ferner fest, dass die Agentur auch ihre Zusammenarbeit mit der Europäischen Arbeitsbehörde formalisiert und an ihrer Plattform für nicht angemeldete Erwerbstätigkeit teilgenommen und die Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde bei der Entwicklung von Leitlinien für Gesundheit und Sicherheit bei Maßnahmen zur Beseitigung von Ölverschmutzungen unterstützt hat; nimmt zur Kenntnis, dass die Agentur gemeinsam mit dem Europäischen Zentrum für die Prävention und die Kontrolle von Krankheiten, der Europäischen Behörde für Lebensmittelsicherheit und dem Europäischen Referenzlabor für Aviäre Influenza und Newcastle-Krankheit an einem gemeinsamen Bericht über Tests und den Nachweis von Infektionen mit dem zoonotischen Influenzavirus beim Menschen sowie über Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für Personen teilnimmt, die bei der Arbeit exponiert sind;	notiert.	Entfällt

10	Effizienz und Gewinne	<p>betont, dass die Agentur die Rechnungsführungsdienste seit Juli 2021 im Rahmen einer Dienstleistungsvereinbarung mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung teilt;</p> <p>begrußt, dass die Agentur für alle ihre Transaktionen ein papierloses Verfahren eingeführt hat und dass alle Finanz- und Einstellungstätigkeiten im Zusammenhang mit Humanressourcen digitalisiert wurden; beobachtet die Leistung der Agentur bei der Erstellung regelmäßiger Umwelt-Dashboards, in denen unter anderem über CO2-Emissionen berichtet wird; stellt mit Zufriedenheit fest, dass die Agentur ihre Effizienzstrategie zur Konsolidierung der Finanz- und Beschaffungsfunktionen unter demselben Referat vollständig umgesetzt hat, indem sie die Ressourcen optimiert, die Prozesse harmonisiert und die Rollen und Zuständigkeiten besser definiert hat, um Effizienzgewinne zu erzielen;</p>	notiert.	Entfällt
11	Effizienz und Gewinne	<p>regelmäßiger Umwelt-Dashboards, in denen unter anderem über CO2-Emissionen berichtet wird; stellt mit Zufriedenheit fest, dass die Agentur ihre Effizienzstrategie zur Konsolidierung der Finanz- und Beschaffungsfunktionen unter demselben Referat vollständig umgesetzt hat, indem sie die Ressourcen optimiert, die Prozesse harmonisiert und die Rollen und Zuständigkeiten besser definiert hat, um Effizienzgewinne zu erzielen;</p>	<p>Informationen zur Leistung der Agentur bei der Erstellung regelmäßiger Umwelt-Dashboards finden Sie in den Anmerkungen zu den Bemerkungen 12 und 26.</p>	Entfällt
12	Effizienz und Gewinne	<p>lobt die Agentur dafür, dass sie einen Unternehmensplan zur Verbesserung der Energieeffizienz und der Klimaneutralität ihrer Tätigkeiten aufgestellt hat;</p>	notiert.	Laufend
13	Personalpolitik	<p>stellt fest, dass der Stellenplan am 31. Dezember 2022 wie 2021 zu 97,5 % umgesetzt wurde, wobei 39 Stellen für Bedienstete auf Zeit von 40 im Haushaltsplan der Union bewilligten Stellen für Bedienstete auf Zeit besetzt waren;</p>	notiert.	Entfällt
14	Personalpolitik	<p>nimmt die Berichterstattung über die ausgewogene Verteilung der Geschlechter für 2022 auf der höheren Führungsebene mit drei Männern und einer Frau, auf der Ebene des Verwaltungsrats mit 61 Männern und 38 Frauen und für das Gesamtpersonal der Agentur mit 21 Männern und 44 Frauen zur Kenntnis; weist erneut darauf hin, wie wichtig es ist, für ein ausgewogenes</p>	<p>Die EU-OSHA nimmt die Empfehlung zu höheren Führungskräften zur Kenntnis und möchte hervorheben, dass die Statistiken angesichts der sehr geringen Zahl von Führungspositionen (insgesamt 4) gelesen werden müssen. Zum 31. Dezember 2024 stellt sich die Lage wie folgt dar: 2 Männer und 2 Frauen.</p>	Laufend (mehrere Maßnahmen umgesetzt und kontinuierliche Überwachung)

	<p>Geschlechterverhältnis zu sorgen, und fordert die Agentur auf, diesen Aspekt im Hinblick auf künftige Einstellungen von Personal und Ernennungen innerhalb ihrer höheren und mittleren Führungsebene zu berücksichtigen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, bei der Ernennung ihrer Mitglieder in den Verwaltungsrat der Agentur zu berücksichtigen, wie wichtig es ist, für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu sorgen; nimmt zur Kenntnis, dass die Agentur dabei ist, die „Charta zu Vielfalt und Inklusion“ anzunehmen, mit der Gleichbehandlung und Chancengleichheit gefördert werden sollen, unabhängig von Gründen wie Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Anschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung; erinnert die Agentur an ihre Zusicherung und Zusage, dem Bewerber, dessen Geschlecht bei der Agentur unterrepräsentiert ist, im Falle gleicher Verdienste zwischen den Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts ein Stellenangebot zu unterbreiten;</p>	<p>In Bezug auf das Personal nimmt die EU-OSHA die Empfehlung zur Kenntnis und versichert, dass bei der Einstellung neuer Mitarbeiter im Falle gleicher Verdienste zwischen Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts das Stellenangebot dem Bewerber unterbreitet wird, dessen Geschlecht bei der Agentur unterrepräsentiert ist. Seit Oktober 2023 wurde die EUAN-Charta für Vielfalt und Inklusion angenommen. Die Agentur übermittelt dem Verwaltungsrat jährlich den Entlastungsbericht zu ihrer Information, einschließlich der Bemerkung zur Bedeutung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern.</p>
<p>15 Personalpolitik</p>	<p>stellt fest, dass die Agentur zum 31. Dezember 2022 65 Mitarbeiter (darunter zwei Vertragsbedienstete mit kurzfristigen Verträgen zur Kompensation eines reduzierten Vollzeitäquivalents) aus 15 Mitgliedstaaten beschäftigte; stellt mit Besorgnis fest, dass das Personal der übrigen 12 Mitgliedstaaten unterrepräsentiert ist; weist erneut darauf hin, wie wichtig eine geografische Ausgewogenheit ist, und fordert die Agentur nachdrücklich auf, bei ihrem Einstellungsverfahren eine geografische Ausgewogenheit mit höchster Priorität in Betracht zu ziehen, und fordert die Agentur auf, der Entlastungsbehörde über jede diesbezügliche Entwicklung Bericht zu erstatten;</p>	<p>Die EU-OSHA nimmt die Empfehlung zur Kenntnis. Die Agentur weist darauf hin, dass sie eine sehr geringe Fluktuation aufweist und es daher schwierig ist, die Vertretung der Mitgliedstaaten unter den Bediensteten zu ändern. Die derzeitige Verteilung ist zu einem großen Teil auf die ersten Jahre der Agentur zurückzuführen, in denen viele örtliche Bedienstete eingestellt und dann gemäß dem Anhang zum Statut von 2004 in Vertragsbedienstete umgewandelt wurden. Über die übliche Verbreitung von Stellenausschreibungen über EPSO, die Website der EU-OSHA und soziale Netzwerke, den Verwaltungsrat und die Vertretungen der EU hinaus wurden jedoch spezifische Anfragen an die nationalen Anlaufstellen in den Laufend (mehrere Maßnahmen umgesetzt und kontinuierliche Überwachung)</p>

Mitgliedstaaten gerichtet, die unterrepräsentiert sind, um die Stellenausschreibungen weiter zu verbreiten. Die Agentur nahm auch als Rednerin an einem vom EPSO organisierten Seminar teil, an dem die Mitgliedstaaten teilnahmen und sich für die Laufbahn der Beamten interessierten. Die Intervention der EU-OSHA konzentrierte sich auf die Sichtbarkeit der Laufbahnen von Nicht-Beamten (d. h. Zeit- und Vertragsbediensteten), die die einzigen sind, die bei der EU-OSHA verfügbar sind.

Die EU-OSHA weist ferner erneut darauf hin, dass bei der Einstellung neuer Bediensteter im Falle gleicher Verdienste das Stellenangebot dem Bewerber unterbreitet wird, dessen Staatsangehörigkeit bei der Agentur unterrepräsentiert ist.

16	Personalpolitik	begrüßt, dass die Agentur in Bezug auf Maßnahmen im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderungen einen Koordinator für Behinderungen (Personalmitglied) als Kontaktstelle für alle damit verbundenen Bedürfnisse des Personals eingerichtet hat;	notiert.	Entfällt
17	Personalpolitik	stellt fest, dass die Agentur zahlreiche Personalpolitiken umgesetzt hat, mit denen das Wohlergehen des Personals am Arbeitsplatz und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gefördert werden, wie flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Elternurlaub und psychologische Unterstützungsstützungen;	notiert.	Entfällt
18	Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten und Transparenz	erkennt die bestehenden Maßnahmen und laufenden Bemühungen der Agentur zur Gewährleistung von Transparenz und zur Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten an; stellt fest, dass die Mitglieder des Verwaltungsrats aufgefordert werden, zusätzlich zu einer Interessenerklärung eine Erklärung über das Nichtvorliegen eines Interessenkonflikts vorzulegen; begrüßt, dass beide Erklärungen auf der Website der Agentur abrufbar sind; begrüßt, dass 2022 keine Fälle	notiert.	Entfällt

	<p>von Interessenkonflikten, Hinweisgebern und „Drehtüreffekten“ gemeldet wurden;</p>		
19	<p>Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten und Transparenz</p> <p>stellt fest, dass die Agentur die Betriebsbekämpfungsstrategie 2022–2026 der Agentur ausgearbeitet und fertiggestellt hat, wobei der Schwerpunkt auf der Konsolidierung des bestehenden Betriebsbekämpfungsrahmens der Agentur lag; stellt ferner fest, dass sich der Verwaltungsrat im Juni 2022 auf einen Vermerk über bewährte Verfahren für den Verwaltungsrat und seine Mitglieder geeinigt hat, in dem unter anderem grundlegende Grundsätze und Verfahren für das Berufsgeheimnis und die Vertraulichkeit festgelegt wurden;</p>	notiert.	Entfällt
20	<p>Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten und Transparenz</p> <p>stellt fest, dass sich das Engagement der Agentur für Transparenz in der Veröffentlichung wichtiger Dokumente auf ihrer Website widerspiegelt, darunter die Strategie der Agentur, die EPPD und CAAR, die wichtigsten Evaluierungs- und Leistungsergebnisse, Protokolle und Beratungen des Verwaltungsrats und des Exekutivausschusses;</p>	notiert.	Entfällt
21	<p>Interne Kontrolle</p> <p>stellt fest, dass die Agentur stets bestrebt ist, die interne Kontrolle und Verwaltung durch regelmäßige Prüfungen des internen Auditdienstes aufrechtzuerhalten und zu verbessern; stellt ferner fest, dass der Interne Auditdienst im Jahr 2022 seine Prüfung der Humanressourcen und der Ethik gemäß dem Plan ohne kritische Feststellungen abgeschlossen hat und eine Reihe von Maßnahmen mit der Agentur vereinbart wurde, um ihre Humanressourcen und Ethikbereiche weiter zu verbessern;</p>	notiert.	Entfällt
22	<p>Interne Kontrolle</p> <p>weist darauf hin, dass der interne Kontrollrahmen 2019 vom Verwaltungsrat auf der Grundlage des internen Kontrollrahmens der Kommission angenommen wurde; stellt fest, dass bei der Bewertung des Rahmens für die interne Kontrolle für das Berichtsjahr 2022 das angemessene Funktionieren aller Komponenten der internen Kontrolle festgestellt wurde;</p>	notiert.	Entfällt

23	Interne Kontrolle	stellt fest, dass das unternehmensweite Risikoregister der Agentur mit dem Rahmen für die interne Kontrolle verknüpft ist und dass beide regelmäßig von der höheren Führungsebene überprüft werden; stellt fest, dass drei im Jahr 2022 überwachte Risiken als mit dem „äußeren Umfeld“ in Zusammenhang stehend eingestuft wurden, vier Risiken als mit dem „internen Umfeld“ in Zusammenhang stehend eingestuft wurden und keines von ihnen als potenzielle Bedrohung für den Ruf oder die strategische Leistung der Agentur eingestuft wird;	notiert.	Entfällt
24	Interne Kontrolle	stellt fest, dass die neue Betrugsbekämpfungsstrategie 2022-2026 der Agentur im Jahr 2022 vom Verwaltungsrat durch eine regelmäßige Überwachung des Aktionsplans umgesetzt wurde; stellt ferner fest, dass in dieser neuen Strategie berücksichtigt wird, dass in den letzten Jahren mehrere Betrugsbekämpfungsmaßnahmen eingeführt wurden, mit denen die bestehenden Maßnahmen konsolidiert werden sollen;	notiert.	Entfällt
25	Sonstige Anmerkungen	nimmt die Bemühungen der Agentur zur Kenntnis, ihren Schutz der Cybersicherheit durch verschiedene Maßnahmen wie ein Mehrfaktor-Authentifizierungssystem zu verbessern; nimmt ferner die Zusammenarbeit und Koordinierung der Agentur mit dem CERT-EU zur Kenntnis, um einen neuen Dienst zur Unterstützung der Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union einzurichten;	notiert.	Entfällt
26	Sonstige Anmerkungen	stellt fest, dass die Agentur aufgrund fehlender Ressourcen nicht mit der Umsetzung des EMAS-Zertifizierungsverfahrens begonnen hat; nimmt jedoch auch die Zusage der Agentur zur Kenntnis, ihre Auswirkungen auf die Umwelt zu verringern;	notiert.	Entfällt
27	Sonstige Anmerkungen	begrüßt das Engagement der Agentur bei Sensibilisierungsmaßnahmen im Rahmen der Kampagnen der Agentur für gesunde Arbeitsplätze, bei denen mehrere Aktivitäten	notiert.	Entfällt

erfolgreich entwickelt wurden, wie z. B. eine Kampagne zur Lockerung der Belastung, Napo-Animationsfilme und das Barometer für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit; begrüßt, dass die Agentur über ihre Websites, gemeinsamen Veröffentlichungen und Social-Media-Kanäle aktiv mit anderen Agenturen, anderen Institutionen und der Kommission bei Ko-Promotion-Maßnahmen zu Themen von gemeinsamem Interesse zusammenarbeitet;

28	verweist im Zusammenhang mit anderen Bemerkungen horizontaler Art im Entlastungsbeschluss auf seine Entschließung vom 11. April 2024 zur ⁵ Leistung, Haushaltsführung und Kontrolle der Agenturen.	notiert.	Entfällt
----	---	----------	----------

Am 7. Mai nahm das Parlament den Entlastungsbeschluss für die Agenturen der EU für das Haushaltsjahr 2023 an und erteilte dem Exekutivdirektor der EU-OSHA erneut die Entlastung.

2.12 Umweltmanagement

Im Jahr 2024 nahm die EU-OSHA die EUAN-Charta über die Verringerung der Treibhausgasemissionen und ein verantwortungsvolles Umweltmanagement an, in der das Engagement des Netzwerks der EU-Agenturen für Klimaneutralität bis 2030 zum Ausdruck kommt.

Darüber hinaus veröffentlicht die EU-OSHA seit 2023 einen Nachhaltigkeitsbericht auf der Grundlage der GlobalReporting Initiative Standards (GRI) als Anhang zum CAAR (siehe Anhang XI). Die EU-OSHA hat zusätzliche Indikatoren in ihr Umwelt-Dashboard aufgenommen, um ein breiteres Spektrum der Tätigkeiten der EU-OSHA abzudecken und über deren Auswirkungen zu berichten.

Die EU-OSHA unternahm auch die ersten Schritte auf dem Weg zu einem Umweltmanagementsystem auf der Grundlage einer Bewertung des Bedarfs der Agentur.

Parallel dazu ergreift die EU-OSHA weiterhin Maßnahmen und ergreift praktische Maßnahmen, um ihren CO2-Fußabdruck und die Klimaauswirkungen ihrer Tätigkeiten zu verringern und ihre Fortschritte entsprechend zu überwachen.

Die EU-OSHA hat in den letzten Jahren mehrere Maßnahmen zur Verringerung ihres CO2-Fußabdrucks umgesetzt, indem sie neue umweltorientierte Initiativen eingeleitet, das Bewusstsein geschärft und Daten überwacht hat, um die Fortschritte bei der Verwirklichung ihrer Ziele in Bezug auf eine

⁵ Angenommene Texte, P9_TA(2024)0280.

intelligentere, grünere und effizientere Nutzung ihrer Räumlichkeiten und eine moderne, agile und digitale Verwaltung zu messen.

Weitere Informationen sind Anhang VII zu entnehmen.

2.13 Bewertung durch das Management

Die Zuverlässigkeit der Verwaltung beruht auf der Prüfung der Nachweise für die Wirksamkeit der bestehenden Verfahren und Kontrollen. Solche Beweise stammen sowohl aus internen als auch aus externen Quellen.

Intern ist der Exekutivdirektor für die Umsetzung der internen Kontrollsysteme verantwortlich. Diese werden regelmäßig und im Einklang mit den in den vorstehenden Abschnitten beschriebenen etablierten Mechanismen und Prozessen überwacht und bewertet. Das Ergebnis der Umsetzung dieser Prozesse ist in Teil III enthalten. Eine weitere Quelle der Sicherheit ist das Ergebnis der internen Prüfungen, die vom Internen Auditedienst der Europäischen Kommission, der als interner Prüfer der Agentur fungiert, durchgeführt wurden.

Nach außen stützt sich die Zuverlässigkeitsgewähr auf eine Prüfung der Nachweise, die sich aus den Bemerkungen und Empfehlungen im Bericht des Rechnungshofs (siehe Abschnitt 2.8) sowie aus den Bemerkungen des Europäischen Parlaments im Entlastungsbeschluss des Exekutivdirektors für das Haushaltsjahr 2022 (siehe Abschnitt 2.11.) ergeben.

Auf der Grundlage der vorgelegten Informationen und als Ergebnis einer Analyse und Bewertung der internen und externen Zuverlässigkeitselemente wird davon ausgegangen, dass die EU-OSHA die fünf Ziele der internen Kontrolle für die Verwaltung in vollem Umfang erreicht (vgl. Artikel 30 Absatz 2 der Haushaltseinrichtung von 2019), zu denen Folgendes gehört:

- Wirksamkeit, Effizienz und Wirtschaftlichkeit des Betriebs;
- Zuverlässigkeit der Berichterstattung;
- Sicherung von Vermögenswerten und Informationen;
- Prävention, Aufdeckung, Korrektur und Weiterverfolgung von Betrug und Unregelmäßigkeiten; und
- angemessenes Management der Risiken im Zusammenhang mit der Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge unter Berücksichtigung des mehrjährigen Charakters der Programme sowie der Art der betreffenden Zahlungen.

Teil II Buchstabe b – Externe Bewertungen

Die EU-OSHA verfügt über ein gut etabliertes Leistungsüberwachungs- und -bewertungssystem, das wertvolle Informationen für Rechenschafts-, Verwaltungs- und Lernzwecke bereitstellt.

Die EU-OSHA verfügt über eine Bewertungspolitik und ein Bewertungsverfahren, um sicherzustellen, dass ihre Bewertungsarbeit den Bedürfnissen auf wirksame und effiziente Weise entspricht. Mit einem mehrjährigen Evaluierungsplan werden die Evaluierungspolitik und die Anforderungen der Haushaltsoordnung der EU-OSHA operationalisiert. Fast alle in den EPPD enthaltenen Tätigkeiten wurden entweder einer Ex-post-Bewertung oder einer Halbzeitbewertung unterzogen bzw. sollen einer solchen unterzogen werden. Darüber hinaus werden wichtige neue Tätigkeiten einer Ex-ante-Bewertung unterzogen, die mit dem Vorstand und dem Vorstand erörtert wird, bevor der Vorstand entscheidet, ob die neuen Tätigkeiten in das EPD aufgenommen werden sollen.

Ein wichtiges Element der Evaluierungspolitik und des Evaluierungsverfahrens ist die Festlegung eines harmonisierten Ansatzes für die Folgemaßnahmen zu den Schlussfolgerungen aus den Evaluierungen. Der Verwaltungsrat, einschließlich der Europäischen Kommission, wird regelmäßig über die Ergebnisse der Ex-post- und Halbzeitbewertungen unterrichtet.

Gemeinsame Bewertung von EU-OSHA, Eurofound, ETF und Cedefop (2024)

Im September 2024 veröffentlichte die Europäische Kommission ihre zweite gemeinsame Bewertung von EU-OSHA, Eurofound, ETF und Cedefop (SWD(2024)222). Die Evaluierung basiert auf einer umfassenden Evaluierungsstudie der vier Agenturen. Bei der Bewertung werden Relevanz, Wirksamkeit, Effizienz, Kohärenz und EU-Mehrwert im Einklang mit den Leitlinien für eine bessere Rechtsetzung sowie die Erfüllung der Mandate der Agenturen und ihre Leistung bewertet. Die Themen werden für jede Agentur einzeln, aber auch im Vergleich zwischen den vier Agenturen analysiert.

Im Vergleich zur vorherigen Evaluierung aus dem Jahr 2019 umfasste die Evaluierung 2024 eine Analyse der Reaktion auf die COVID-19-Pandemie und den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine. Beide Veranstaltungen erforderten – je nach Mandat – eine Anpassung der Agenturen und eine Reaktion auf sich rasch entwickelnde Ereignisse.

Die Schlussfolgerungen zu den verschiedenen Bewertungskriterien sind für die vier Agenturen im Allgemeinen und für die EU-OSHA im Besonderen positiv. Die Ziele wurden im Allgemeinen erreicht, die Agenturen sind kosteneffizient und haben eine Reihe von Maßnahmen zur Kosteneinsparung ergriffen, die Zusammenarbeit zwischen den Agenturen hat sich intensiviert und die Arbeit steht im Einklang mit den Prioritäten der EU, und es wurde ein EU-Mehrwert erzielt. In Bezug auf die EU-OSHA wird hervorgehoben, dass die EU-OSHA besonders für ihre Unterstützung der Mitgliedstaaten und ihre thematische Abdeckung geschätzt wurde, die der Arbeit der nationalen Gesundheits- und Sicherheitsbehörden eine europäische Dimension verleiht. Dieser Mehrwert war in Ländern mit weniger entwickelten Arbeitsschutzsystemen besonders hoch. Zu den wichtigsten Instrumenten, die einen EU-Mehrwert erbracht haben, gehören die ESENER-Umfrage, die Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze und die OiRA⁶.

Die Evaluierungsergebnisse wurden von der EU-OSHA eingehend analysiert und bei der Ausarbeitung der EU-OSHA-Strategie 2025-2034 berücksichtigt. Parallel zur neuen EU-OSHA-Strategie wurde ein Aktionsplan zur Weiterverfolgung der Evaluierung entwickelt, um Synergien zu gewährleisten. Der Verwaltungsrat billigte den Aktionsplan am 5. Dezember 2024. Der Aktionsplan besteht aus einem Aktionsplan der EU-OSHA, in dem die Maßnahmen dargelegt sind, die die EU-OSHA selbst ergreifen wird, und einem gemeinsamen Aktionsplan, in dem die Maßnahmen festgelegt sind, die die vier Agenturen gemeinsam ergreifen werden. Die Aktionspläne sind in Anhang VIII enthalten.

Bewertung der Vorausschau der EU-OSHA in den Bereichen Kreislaufwirtschaft und Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

⁶ P 68 in SWD(2024)222.

Die Bewertung des dritten Prognosezyklus der EU-OSHA wurde 2024 abgeschlossen. Ziel der Vorausschau ist es, neue und aufkommende Risiken zu ermitteln, damit Forschungsprioritäten festgelegt und künftige Herausforderungen angemessen angegangen werden können.

Die Bewertung kommt zu dem Schluss, dass die Ergebnisse im Rahmen des dritten Vorausschauzyklus für die Zielgruppen relevant waren und dass nützliche Erkenntnisse für weitere Maßnahmen bereitgestellt wurden. Die Aktivität zeigte eine gute interne und externe Kohärenz. Die vorgesehenen Leistungen wurden erbracht, und einige Folgemaßnahmen erwiesen sich als wirksam. Schließlich wurde festgestellt, dass die Tätigkeit einen guten Mehrwert erbracht hat, indem sie beispielsweise zur Vorsorge und für Mitgliedstaaten mit begrenzter Vorausschauforschung beigetragen hat.

Es wurden eine Reihe von Verbesserungsbedarfen ermittelt, die von der Verengung des sektoralen Schwerpunkts auf tiefere, gezieltere Ergebnisse bis hin zur Verstärkung der Verbreitungsbemühungen und zur Schaffung einer ständigen Vorausschau-Arbeitsschutzmehrheit reichen, um Kontinuität, Zugang zu Fachwissen und langfristige Zusammenarbeit zu gewährleisten. Follow-up ist im Gange.

EVALUATION OF EU-OSHA'S FORESIGHT ON CIRCULAR ECONOMY

FINDINGS

- Addressed emerging OSH issues and filled knowledge gaps
- Promoted collaboration and knowledge exchange
- Generated valuable outputs and products, but stakeholder engagement and awareness could be improved
- Provided unique, cross-border insights not available from national initiatives, especially supporting countries with fewer resources



RECOMMENDATIONS



- Narrow sectoral focus for deeper, more targeted outputs
- Strengthen OSH expertise in contractor teams
- Boost dissemination efforts
- Create a permanent foresight-OSH community to ensure continuity, access to expertise, and long-term collaboration

Source: Ex-post evaluation of EU-OSHA's foresight on circular economy, 2023

3 Teil III - Bewertung der Wirksamkeit der internen Kontrollsysteme

3.1 Vorhandensein und wirksames Funktionieren der internen Kontrollsysteme

ICF und KPIs

Der ICF wurde vom Verwaltungsrat angenommen und trat am 1. Januar 2019 in Kraft. Der ICF umfasst fünf interne Kontrollkomponenten und 17 Grundsätze und basiert auf dem ICF der Europäischen Kommission.⁷ Im Jahr 2019 verabschiedete der Exekutivdirektor eine Reihe von KPI für die Selbstbewertung des Vorhandenseins und des wirksamen Funktionierens der bestehenden internen Kontrollkomponenten. Anfang 2025 wurden die KPI aktualisiert, und der Exekutivdirektor hat die aktualisierten KPI angenommen.

Der für das Risikomanagement und die interne Kontrolle innerhalb der EU-OSHA zuständige Manager ist für die Koordinierung und Überwachung der Umsetzung der internen Kontrolle und des Risikomanagements in der EU-OSHA zuständig. Der Exekutivdirektor entscheidet über die Liste priorisierter Risikominderungsmaßnahmen für das Berichtsjahr und die Zuweisung der Koordinatoren an den entsprechenden Aktionsplan. Es erfolgt eine regelmäßige Weiterverfolgung und Berichterstattung über die interne Kontrolle und das Risikomanagement an den Exekutivdirektor durch vierteljährliche Übermittlung von Statusaktualisierungen und Kerninformationen im Zusammenhang mit der internen Kontrolle.

Anfang 2025 führte die EU-OSHA im Einklang mit dem ICF und dem Durchführungsleitfaden der Europäischen Kommission die jährliche Bewertung für 2024 des Vorhandenseins und der Funktionsweise aller Grundsätze und Komponenten der internen Kontrolle sowie die Gesamtbewertung des Vorhandenseins und der Funktionsweise des internen Kontrollsysteams durch. Die Ergebnisse der Bewertung zeigen, dass das interne Kontrollsysteem vorhanden, wirksam und gut funktioniert.

Interne Kontrolle und unternehmensweites Risikomanagement

Das „Corporate Risk Register“ der EU-OSHA unterliegt regelmäßigen Überprüfungen durch die Geschäftsleitung. Die EU-OSHA führt eine jährliche Risikobewertung durch, bei der das Risikoumfeld, in dem die Agentur tätig ist, sowie spezifische Tätigkeiten und Prozesse berücksichtigt werden. Auf Unternehmensebene umfasst die Bewertung den Exekutivdirektor und die Geschäftsleitung mit Unterstützung der internen Kontrollfunktion, die dem Leiter des Ressourcen- und Servicezentrums zugewiesen ist.

Für jedes der ermittelten Risiken wird ein Koordinator ernannt, der Minderungsmaßnahmen ausarbeitet und deren Umsetzung koordiniert. Der für das Risikomanagement und die interne Kontrolle innerhalb der EU-OSHA zuständige Manager überwacht die Umsetzung und erstattet dem Exekutivdirektor vierteljährlich über den Aktionsplan für das Unternehmensrisikoregister Bericht.

Für 2024 enthielt der Aktionsplan für das Unternehmensrisikoregister fünf Risiken im Zusammenhang mit dem „externen Umfeld“ und drei Risiken im Zusammenhang mit dem „internen Umfeld“. Keines der Risiken wurde als kritisch oder sehr wichtig eingestuft. Im Jahr 2024 wurde der Aktionsplan für das Unternehmensrisikoregister vierteljährlich überprüft, und die Geschäftsleitung erhielt Rückmeldungen. Alle im Unternehmensrisikoregister 2024 enthaltenen Risiken wurden angemessen gemindert, und keines der Risiken trat 2024 ein.

⁷ Siehe: https://ec.europa.eu/budget/library/biblio/documents/control/C_2017_2373_Revision_ICF_en.pdf

Risikomanagement in dezentralen Agenturen

Im Jahr 2024 nahm die EU-OSHA – wie in den Vorjahren – an dem von der Europäischen Kommission eingeleiteten Peer-Review-Verfahren zum Risikomanagement in dezentralen Agenturen teil. Im Rahmen dieses Verfahrens schloss sich die EU-OSHA einem Cluster von Agenturen der GD EMPL an, und zwar: Eurofound, Cedefop, ETF und ELA (von derselben Partner-GD) und CdT.

In dieser jährlichen Übung teilen die Mitglieder des Clusters Wissen, Methodik und Inhalt ihrer Risiken. Der GD EMPL und dem EUAN wurden konsolidierte Informationen und Analysen aus dem Cluster zur Verfügung gestellt.

Nichtkonformitätsverfahren

Die EU-OSHA führt ein Zentralregister, in dem alle Nichtkonformitäten erfasst werden. Im Jahr 2024 wurden 11 Verstöße registriert (10 Verstöße und eine Ausnahme). Anfang 2025 nahm der Exekutivdirektor den „Nichtkonformitätsbericht“ für das Jahr 2024 an und kam zu dem Schluss, dass i) das Verfahren zufriedenstellend durchgeführt wurde; ii) es gab weder wesentliche noch kritische Ereignisse; iii) die vorgeschlagenen Schritte zur Minderung der sich daraus ergebenden Risiken angemessen waren; iv) als zusätzliche Abhilfemaßnahmen werden a) die Vertragsmanagementschulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen verstärkt und b) die wichtigsten Kontrollpunkte der finanziellen Arbeitsabläufe gestärkt; und v) die Sensibilisierung für das Nichtkonformitätsverfahren wird in den Sitzungen der Referate fortgesetzt.

Betrugsprävention und -aufdeckung

Die EU-OSHA verfügt über eine Betrugsbekämpfungsstrategie für die Jahre 2022-2026. Auf der Grundlage der Betrugsbekämpfungsstrategie 2022-2026 entwickelte die EU-OSHA einen Aktionsplan zur Betrugsbekämpfung 2022-2026, der vom Verwaltungsrat der EU-OSHA angenommen und vom OLAF überprüft wurde. Derzeit wird dieser Aktionsplan zur Betrugsbekämpfung umgesetzt, und dem Exekutivdirektor der EU-OSHA wird ein vierteljährliches Folgedokument vorgelegt. Die Umsetzung der Betrugsbekämpfungsstrategie wird vom Verwaltungsrat durch eine jährliche Überwachung des Aktionsplans überwacht. Für 2024 wird dem Verwaltungsrat die jährliche Aktualisierung des Aktionsplans zur Betrugsbekämpfung für seine Sitzung im Juni 2025 vorgelegt.

Im Jahr 2024 wurden bei der EU-OSHA keine Betrugssprobleme festgestellt.

Die Sensibilisierung des Personals und der Mitglieder des Verwaltungsrats für Ethik, Integrität und Betrugsprävention und -aufdeckung ist eine ständige Priorität der Agentur. Informationen über Betrugsprävention, Ethik und Integrität werden durch regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeiter und systematisch für alle Neuankömmlinge bereitgestellt. Im Dezember 2024 fand für den Verwaltungsrat eine Sensibilisierungssitzung zur Betrugsbekämpfung statt.

Transparenz, Rechenschaftspflicht und Integrität

Das Engagement der EU-OSHA für Transparenz, Rechenschaftspflicht und Integrität spiegelt sich in erster Linie in ihrem Ansatz zur Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten ihrer Verwaltungsratsmitglieder wider.

Seit der Annahme einer formalisierten Politik im Jahr 2014 stützt sich die EU-OSHA auf einen klaren Rahmen, um mögliche Interessenkonflikte zu bewerten und anzugehen und so die Integrität der Entscheidungen der Agentur zu wahren.

Im Jahr 2022 verabschiedete der Verwaltungsrat eine Reihe bewährter Verfahren für die Mitglieder des Verwaltungsrats. Ziel dieses Dokuments ist es, Leitlinien für die Rolle und die Zuständigkeiten des Verwaltungsrats der EU-OSHA und ihrer Mitglieder bereitzustellen und die Ethik- und Integritätsstandards sowie Benchmarks für den Verwaltungsrat und seine Mitglieder zu präzisieren.

2024 wurde das Dokument über bewährte Verfahren durch Leitlinien zum Datenschutz und zur Betugsprävention ergänzt.

Im Rahmen ihres Engagements für Transparenz macht die EU-OSHA wichtige Dokumente auf der Website öffentlich zugänglich, darunter die EU-OSHA-Strategie, die EPPD und die CAAR, die wichtigsten Evaluierungs- und Leistungsergebnisse, Protokolle und Beratungen des Verwaltungsrats und des Exekutivausschusses, gegebenenfalls unter Berücksichtigung der erforderlichen Datenschutz- und Vertraulichkeitsanforderungen.

Datenschutz

Alle von der EU-OSHA erhobenen personenbezogenen Daten werden gemäß den Bestimmungen der [Verordnung \(EU\) 2018/1725 vom 23. Oktober 2018](#) zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der EU und zum freien Datenverkehr verarbeitet.

Im Jahr 2024 waren die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit dem Datenschutz bei der EU-OSHA die folgenden:

- Beschluss des Europäischen Datenschutzbeauftragten (EDSB) gegen die Nutzung der M365-Dienste durch die Europäische Kommission: Am 11. März 2024 veröffentlichte der EDSB aufgrund der Untersuchung des EDSB über die Verwendung von M365 durch die Kommission seinen Beschluss, dass die Verwendung von M365 durch die Kommission gegen mehrere wichtige Datenschutzvorschriften verstößt (Zweckbindung, Übermittlung personenbezogener Daten außerhalb der EU/des EWR und unbefugte Offenlegung personenbezogener Daten). Die EU-OSHA hat die Entscheidung und ihre Auswirkungen sorgfältig geprüft und nutzt weiterhin M365-Dienste. Die EU-OSHA nahm das damit verbundene Risiko in ihr jährliches Unternehmensrisikoregister auf und forderte die Kommission auf, die EU-OSHA in die erforderlichen Änderungen der Vereinbarung zwischen der Kommission und Microsoft aufzunehmen.
- Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten: Im Jahr 2024 registrierte die EU-OSHA zwei Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten in ihrem Register für Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten. In beiden Fällen war es unwahrscheinlich, dass die Verstöße eine Gefahr für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen darstellen könnten. Daher wurden die beiden Verstöße dem EDSB nicht gemeldet.

Kosten und Nutzen der Kontrollen

Die EU-OSHA ist sich der Kosten-Nutzen-Bilanz ihres internen Kontrollsysteams sehr bewusst und verknüpft daher ihre Kontrollbemühungen eindeutig mit einer Risikobewertung. Bei der Gestaltung der Kontrollen hat die Agentur wie bei der Umsetzung ihres neuen ICF im Jahr 2019 dem Gesamtkontext, in dem sie tätig ist, besondere Aufmerksamkeit gewidmet und hält weiterhin ein gutes Gleichgewicht zwischen den Kosten und dem Nutzen ihrer Kontrollen aufrecht.

3.2 Schlussfolgerungen der Bewertungen zur Wirksamkeit der internen Kontrollsysteme

Die jährliche Bewertung des internen Kontrollsysteams pro Komponente/Grundsatz des ICF durch die EU-OSHA lautet wie folgt:

Bewertung	Grundsätze	Komponenten
-----------	------------	-------------

Kontrollumgebung	Kategorie 1 – Grundsätze sind vorhanden und funktionieren gut	Kategorie 1 – Komponente ist vorhanden und funktioniert gut
Risikobewertung	Kategorie 1 – Grundsätze sind vorhanden und funktionieren gut	Kategorie 1 – Komponente ist vorhanden und funktioniert gut
Kontrolltätigkeiten	Kategorie 2 – Grundsätze sind vorhanden und funktionieren, aber einige Verbesserungen sind erforderlich	Kategorie 1 – Komponente ist vorhanden und funktioniert gut
Information und Kommunikation	Kategorie 1 – Grundsätze sind vorhanden und funktionieren gut	Kategorie 1 – Komponente ist vorhanden und funktioniert gut
Überwachungstätigkeiten	Kategorie 1 – Grundsätze sind vorhanden und funktionieren gut	Kategorie 1 – Komponente ist vorhanden und funktioniert gut

Die Gesamtbewertung des internen Kontrollsysteins lautet wie folgt:

ALLGEMEINE BEWERTUNG DES INTERNEN KONTROLLSYSTEMS

Funktionieren alle Komponenten integriert zusammen?

(Gesamtbewertung der Bewertungen der internen Kontrollkomponenten)

Kategorie 1 – Das interne Kontrollsysteim ist vorhanden und funktioniert gut

Ist das interne Kontrollsysteim insgesamt wirksam?

Kategorie 1 – Ja

Kategorie 2 – Mäßig wirksam

Kategorie 1 – Ja

Kategorie 3 – Teilweise wirksam

Kategorie 4 – Nein

Das Ergebnis der jährlichen Bewertung des Vorhandenseins und des Funktionierens des internen Kontrollsysteins war, dass das interne Kontrollsysteim der Agentur als gegenwärtig, wirksam und gut funktionierend angesehen werden kann.

3.3. Erklärung des für die interne Kontrolle und das Risikomanagement zuständigen Managers (Leiter des Ressourcen- und Servicezentrums)

Ich, der Unterzeichnete Donianzu Murgiondo,

Verantwortlicher für die interne Kontrolle und das Risikomanagement innerhalb der EU-OSHA

erklären, dass ich gemäß dem Rahmen für die interne Kontrolle der EU-OSHA dem Exekutivdirektor meine Ratschläge und Empfehlungen zum Gesamtzustand der internen Kontrolle in der Agentur übermittelt habe.

Hiermit bestätige ich, dass die im vorliegenden konsolidierten jährlichen Tätigkeitsbericht und in seinen Anhängen enthaltenen Informationen meines Wissens richtig, zuverlässig und vollständig sind.

(unterzeichnet)

Donianzu Murgiondo

4 Teil IV - Gewissheit der Geschäftsführung

4.1 Überprüfung der Elemente, die die Zuverlässigkeit unterstützen

Der Exekutivdirektor kann sich auf die folgenden Bausteine der Zuverlässigkeitsgewähr verlassen:

- die bestehenden Maßnahmen zur Gewährleistung der Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge der Agentur, einschließlich Ex-ante-Überprüfungen und Ex-post-Kontrollen, regelmäßiger Kontrollen der Aufgabentrennung und spezifischer Maßnahmen zur Verhinderung und Aufdeckung von Betrug und Interessenkonflikten;
- die Arbeit des IAS und die Folgemaßnahmen der Agentur zu den Prüfungsempfehlungen;
- die Lehren aus den Berichten des EuRH für die Jahre vor dem Jahr dieser Erklärung;
- die Bewertung der quantitativen und qualitativen Art der im Register für 2024 enthaltenen Nichtkonformitäten;
- den Rahmen für das Leistungsmanagement der Agentur, der eine regelmäßige Überwachung der Umsetzung des Arbeitsprogramms, Leistungsindikatoren sowie die Planung und Weiterverfolgung von Evaluierungen umfasst;
- die Erklärung des für das Risikomanagement und die interne Kontrolle innerhalb der EU-OSHA zuständigen Managers auf der Grundlage seiner regelmäßigen Überwachung der Umsetzung der internen Kontrollsysteme bei der Agentur, einschließlich der Bewertung des ICF anhand seiner Indikatoren und der Risikomanagementpolitik der Agentur; und
- die Zuverlässigkeitserklärungen der bevollmächtigten Anweisungsbefugten.

Die Teile II und III beruhen auf einer systematischen Analyse der verfügbaren Nachweise in Bezug auf die Zuverlässigkeitshausteine.

4.2 Vorbehalte

Wesentlichkeit ist die Grundlage für die Definition signifikanter Schwächen sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht. Die Feststellung, ob ein Mangel in Form eines Vorbehalts im CAAR gemeldet werden sollte, obliegt dem Anweisungsbefugten (Exekutivdirektor). Sie sollten die Gesamtauswirkungen einer bestimmten Schwachstelle ermitteln und feststellen, ob sie zu einem Vorbehalt führen und die Schlussfolgerungen zur Zuverlässigkeit beeinflussen kann. Die Wesentlichkeitskriterien bilden die Grundlage für diese Bewertung durch den Anweisungsbefugten.

Im Folgenden werden die von der EU-OSHA verwendeten Wesentlichkeitskriterien und die Methode zur Bewertung ihrer Bedeutung dargestellt.

Mängel, die wahrscheinlich zu einem Vorbehalt führen, fallen in den Anwendungsbereich der Zuverlässigkeitserklärung und beziehen sich auf die (fehlende) angemessene Gewähr für:

- Nutzung von Ressourcen,
- Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung und
- Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Vorgänge.⁸

⁸ Beispiele für mögliche Schwachstellen, die für einen Vorbehalt in Frage kommen können, sind (nicht erschöpfende Liste):

- erhebliches Auftreten von Fehlern bei den zugrunde liegenden Vorgängen (Recht- und Ordnungsmäßigkeit), die bei den Kontrollen oder der Überwachung festgestellt wurden;
- erhebliche Schwächen des Kontrollsysteins;
- unzureichender Prüfungsumfang und/oder unzureichende Informationen aus internen Kontrollsysteinen;
- kritische Fragen des Europäischen Rechnungshofs, des Internen Auditdienstes und des Europäischen Amtes für Betrugsbekämpfung; und
- bedeutende Reputationsergebnisse.

Die Feststellung, ob eine bestimmte Schwäche wesentlich ist, beinhaltet ein Urteil in qualitativer und quantitativer Hinsicht.

Aus qualitativer Sicht wird die Bedeutung einer Schwäche anhand folgender Kriterien beurteilt:

- Art und Umfang der Schwäche,
- Dauer der Schwäche,
- Vorhandensein zufriedenstellender Ausgleichsmaßnahmen (Abschwächung der Kontrollen) und
- nachweislich wirksame Korrekturmaßnahmen (Aktionspläne).

Aus quantitativer Sicht gilt eine Schwachstelle als wesentlich, wenn die finanziellen Auswirkungen (Geldwert der identifizierten Emission, als fehlerhaft betrachteter Betrag, als risikobehafteter Betrag) mehr als 2 % der genehmigten Mittelbindungen für das Berichtsjahr betragen.

Wird eine Schwachstelle qualitativ und/oder quantitativ als wesentlich angesehen, wird ein Vorbehalt formuliert und im CAAR gemeldet.

Auf der Grundlage der Überprüfung der oben dargelegten Zuverlässigkeitselemente und Wesentlichkeitskriterien wird die Auffassung vertreten, dass kein Vorbehalt in Bezug auf 2024 enthalten sein muss.

4.3 Allgemeine Schlussfolgerungen zur Zuverlässigkeitsgewähr

Der Exekutivdirektor hatte hinreichende Gewähr dafür, dass insgesamt geeignete Kontrollen vorhanden sind und bestimmungsgemäß funktionieren, Risiken angemessen ermittelt, überwacht und gemindert wurden und notwendige Verbesserungen und Verstärkungsmaßnahmen umgesetzt wurden. Daher gab es keine Gründe, einen Vorbehalt für das Haushaltsjahr 2024 einzulegen.

Für die Anhänge verweisen wir auf die englische Version

5 Teil V Zuverlässigkeitserklärung

Ich, der Unterzeichnete William Cockburn, Exekutivdirektor der EU-OSHA, in meiner Eigenschaft als Anweisungsbefugter,

festzustellen, dass die in diesem Bericht enthaltenen Informationen ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermitteln;

Ich verfüge über hinreichende Gewähr dafür, dass die für die in diesem Bericht beschriebenen Tätigkeiten eingesetzten Mittel zweckgebunden und im Einklang mit den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit der Haushaltsführung verwendet wurden und dass die eingerichteten Kontrollverfahren die erforderlichen Garantien für die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der zugrunde liegenden Vorgänge bieten.

Diese hinreichende Gewähr beruht auf meinem eigenen Urteil auf der Grundlage der mir zur Verfügung stehenden Informationen wie den Ergebnissen der Selbstbewertung, den Zuverlässigkeitserklärungen der bevollmächtigten Anweisungsbefugten, der Arbeit des Internen Auditdienstes und den Lehren aus den Berichten des Rechnungshofs für die Jahre vor dem Jahr dieser Erklärung.

Ich bestätige, dass mir nichts bekannt ist, was den Interessen der Agentur schaden könnte.

(unterzeichnet)

William Cockburn

**Die Europäische Agentur für Sicherheit und
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-**

OSHA) trägt dazu bei, Europa zu einem sichereren, gesünderen und produktiveren Arbeitsplatz zu machen. Die Agentur erforscht, entwickelt und verbreitet zuverlässige, ausgewogene und unparteiische Sicherheits- und Gesundheitsinformationen und organisiert europaweite Sensibilisierungskampagnen. Die 1994 von der Europäischen Union gegründete Agentur mit Sitz in Bilbao (Spanien) bringt Vertreter der Europäischen Kommission, der Regierungen der Mitgliedstaaten und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie führende Experten in jedem der EU-Mitgliedstaaten und darüber hinaus zusammen.

**Europäische Agentur
für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz**

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Spanien

E-Mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>



Publications Office
of the European Union