

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

# Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

EU-OSHA – MEHRJÄHRIGES STRATEGIEPROGRAMM  
(MSP) 2018-2023

Endgültiger Entwurf - Januar 2019



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort ....	4
1. Auftrag, Vision und Werte der EU-OSHA .....	5
2. Im Kontext: Herausforderungen und Chancen für die EU-OSHA.....	7
2.1. Politischer Kontext.....	7
2.2. Makroökonomischer und beschäftigungsbezogener Kontext .....	8
2.3. Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz .....	10
2.4. Nutzung der Erkenntnisse der EU-OSHA .....	12
2.5. Wie kann die EU-OSHA zur Bewältigung der Herausforderungen beitragen?.....	13
3. Strategische Ziele der EU-OSHA.....	14
4. Schwerpunktbereiche der EU-OSHA.....	17
4.1. Schwerpunktbereich 1: Antizipation des Wandels sowie neuer und aufkommender Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit .....	17
4.2. Schwerpunktbereich 2: Fakten und Zahlen .....	18
4.3. Schwerpunktbereich 3: Instrumente für das Management im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit .....	21
4.4. Schwerpunktbereich 4: Sensibilisierung und Kommunikation .....	22
4.5. Schwerpunktbereich 5: Vernetzung von Wissen .....	25
4.6. Schwerpunktbereich 6: Vernetzung .....	26
5. Organisationsführung und Management.....	29
6. Überwachung und Bewertung des mehrjährigen Strategieprogramms.....	31

## Abkürzungen

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

## Vorwort

Die EU-OSHA zählt zu den wichtigsten Akteuren, die mit der Umsetzung der politischen Strategien der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz befasst sind. Diese Rolle wurde in Schlüsseldokumenten wie dem strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 und der Mitteilung der Kommission „Sicherere und gesündere Arbeitsbedingungen für alle – Modernisierung der Rechtsvorschriften und Maßnahmen der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ unterstrichen.<sup>1</sup>

Die EU hat in der europäischen Säule sozialer Rechte klare Ziele für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit formuliert. Dort heißt es, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit und auf ein Arbeitsumfeld haben, das ihren beruflichen Bedürfnissen entspricht und ihnen eine lange Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht.<sup>2</sup> Der Verwaltungsrat der EU-OSHA ist sich der wichtigen Aufgabe der Agentur bei der Verwirklichung der politischen Ziele der EU bewusst und hat daher beschlossen, diese langfristig angelegte Strategie anzunehmen, um sicherzustellen, dass sich die Agentur bei ihrer Arbeit in den kommenden Jahren konsequent auf einen Schwerpunkt konzentriert.

Das vorliegende mehrjährige Strategieprogramm (MSP) ist eine aktualisierte und erweiterte Version des MSP 2014-2020. In den Jahren 2016 und 2017 wurde das MSP 2014-2020 einer Bewertung unterzogen, bei der festgestellt wurde, dass sich das mehrjährige Strategieprogramm für die Programmplanung der Aktivitäten der Agentur als nützlich erwiesen hat und dass der Rahmen weiterhin Gültigkeit besitzt. Dementsprechend hat der Verwaltungsrat das vorliegende Dokument angenommen, in dem der Rahmen für die noch zu erarbeitenden, auf drei Jahre angelegten Programmplanungsdokumente abgesteckt wird.

Bei der Annahme des Dokuments war sich der Verwaltungsrat darüber im Klaren, dass mehrere bevorstehende Ereignisse eine Überarbeitung des Programms erforderlich machen könnten. Hierzu gehören die Vorlage des neuen mehrjährigen Finanzrahmens für den Zeitraum nach 2020, die potenzielle Überarbeitung von politischen Zielen der EU nach 2020 und die Folgemaßnahmen, die sich aus der von der Kommission in Auftrag gegebenen Evaluierung der vier Agenturen ergeben.

Der Schwerpunkt des mehrjährigen Strategieprogramms liegt auf der Beschreibung der Aktivitäten, die die Agentur erarbeiten wird. Über die konkreten Themen aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wird der Verwaltungsrat zu einem späteren Zeitpunkt entscheiden, damit sichergestellt ist, dass die Themen den jeweils aktuellen Anforderungen entsprechen.

Wie immer kommt dem Netzwerk der Agentur eine zentrale Rolle bei der Umsetzung des mehrjährigen Strategieprogramms zu. Mithilfe dieses Netzwerks konnte die EU-OSHA den Nachweis dafür liefern, dass ihre Arbeit anhaltende, große Wirkung haben kann. Daher wird sich die Agentur auch künftig auf dieses Netzwerk stützen, um die erfolgreiche Umsetzung des aktuellen mehrjährigen Strategieprogramms zu gewährleisten.

Christa Sedlatschek  
Direktorin

---

<sup>1</sup> Siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151> (strategischer Rahmen) und <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2709> (Mitteilung).

<sup>2</sup> Zitiert aus der Europäischen Säule sozialer Rechte, abrufbar unter: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf).

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

Die Errichtung der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), deren Gründungsverordnung im Jahr 1994 erlassen wurde,<sup>3</sup> diente dem Ziel, den EU-Einrichtungen, den Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern und den betroffenen Kreisen sachdienliche technische, wissenschaftliche und wirtschaftliche Informationen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Seit ihrer Gründung orientiert sich die EU-OSHA bei ihrer Tätigkeit an diesem Ziel, das auch den Rahmen für das vorliegende mehrjährige Strategieprogramm (MSP) absteckt.

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

Im Jahr 2013 legte der Verwaltungsrat der EU-OSHA Auftrag und Vision für die Agentur fest (siehe unten), um ihr für ihre Aktivitäten während der Laufzeit des vorherigen mehrjährigen Strategieprogramms eine klare Richtschnur vorzugeben. Diese Vorgaben sind heute noch genauso relevant wie 2013 und werden daher die Tätigkeit der EU-OSHA auch in den kommenden Jahren bestimmen. Sowohl der Auftrag als auch die Vision stellen eine angemessene Antwort auf die Herausforderungen und Chancen dar, die die EU-OSHA in den nächsten Jahren zu erwarten hat. Dies wurde auch in der 2017 durchgeführten externen Bewertung des MSP 2014-2020 bestätigt.

In dem MSP 2014-2020 ist klar dargelegt, wie sich die Tätigkeit der Agentur und ihr Beitrag zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Europa gestalten sollen. Diese Festlegungen waren hilfreich, um die vorhandenen Ressourcen möglichst wirksam einsetzen zu können und auch um die an die Agentur gerichteten Erwartungen erfüllen zu können. Im Auftrag und in der Vision der EU-OSHA wird betont, dass es die Aufgabe der Agentur ist, Erarbeitung und Austausch von Informationen zu fördern sowie Kommunikation und Vernetzung aktiv zu unterstützen. In diesem Zusammenhang weist die Agentur auch nachdrücklich auf die wichtige Funktion der Vermittler für ihre Tätigkeit hin.

Der **Auftrag** ist in einer kurzen Beschreibung des wesentlichen Zwecks der Agentur zusammengefasst. In diesem Auftrag wird klargestellt, welche Leistungen die Agentur ihren Nutzern erbringt; zudem wird für die Mitarbeiter und Interessenträger das übergeordnete Ziel der Agentur erläutert:

*Wir entwickeln, sammeln und liefern zuverlässige und relevante Informationen, Analysen und Instrumente zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz bei der Arbeit, um einschlägige Kenntnisse zu verbreiten, für dieses Thema zu sensibilisieren sowie Informationen und gute praktische Lösungen auszutauschen, die den Bedürfnissen der Menschen dienen, zu deren Aufgabenbereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zählen.*

Im Leitbild (**Vision**) wird klar festgelegt, welches übergeordnete Ziel für den Beitrag der EU-OSHA zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Europa für die Dauer des mehrjährigen Strategieprogramms gilt:

*Wir wollen eine anerkannt führende Rolle bei der Förderung sicherer und gesunder Arbeitsplätze in Europa übernehmen. Grundlage hierfür sind die Dreigliedrigkeit, die Beteiligung und die Entwicklung einer Präventionskultur für Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die eine intelligente, nachhaltige, produktive und integrative Wirtschaft sichern.*

Während der Auftrag und die Vision Inhalt und Zweck der Arbeit der Agentur definieren, legen die **Werte** die Arbeitsweise der EU-OSHA fest:

<sup>3</sup> Verordnung (EG) Nr. 2062/94 des Rates vom 18. Juli 1994.

### **Gesamteuropäisch**

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

### **Relevant**

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

### **Dreigliedrig**

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

### **Partnerschaftlich und vernetzt**

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

### **Verlässlich**

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

### **Reaktionsfähig und innovativ**

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

### **Verantwortungsvolle Organisationsführung**

Wir messen Rechenschaftspflicht und Transparenz gegenüber unseren Interessenträgern und Effizienz beim Einsatz unserer personellen und finanziellen Ressourcen große Bedeutung bei.

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

Die EU-OSHA arbeitet in einem ständigen Veränderungen unterworfenen Umfeld. Mehrere Aspekte prägen dieses Umfeld und wirken sich in ihrer Gesamtheit auf die Tätigkeit der Agentur aus. Ein zentraler Aspekt ist die Erholung von der Wirtschaftskrise und der Beitrag, den der Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit durch qualitativ hochwertige Arbeitsplätze und nachhaltiges Wachstum hierzu leistet in einer Zeit, in der das Vereinigte Königreich nach über 40-jähriger Mitgliedschaft voraussichtlich aus der EU austreten wird. Gleichzeitig verändern sich die Herausforderungen für den Arbeitsschutz, und die politischen Rahmenbedingungen sind in dem 2014 eingeführten strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, in der Mitteilung der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2017 zum Bereich Arbeitsschutz und in der europäischen Säule sozialer Rechte klarer definiert worden. Hinzu kommt, dass sich auch die Agentur selbst weiterentwickelt und mittlerweile aus einem reichen Erfahrungsschatz schöpfen kann. Um sicherzustellen, dass die EU-OSHA die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen bestmöglich einsetzt, muss sie ihre Maßnahmen an die Anforderungen anpassen, die sie erfüllen möchte. In diesem Kapitel werden die wichtigen Elemente der Rahmenbedingungen der Agentur und des Profils der Agentur in einem kurzen Überblick vorgestellt. Diese Faktoren haben bei der Definition des Auftrags, der Vision der Agentur (siehe vorheriges Kapitel) sowie bei der Festlegung der strategischen Ziele und Schwerpunktbereiche, auf die in den folgenden Kapiteln noch näher eingegangen wird, eine entscheidende Rolle gespielt.

### 2.1. Politischer Kontext

Die politischen Rahmenbedingungen für die EU-OSHA (mehrjähriges Strategieprogramm) werden von den klaren Zielsetzungen auf europäischer Ebene geprägt, die in verschiedenen Strategiepapieren dargelegt sind. Die Europäische Kommission hat mit der **europäischen Säule sozialer Rechte** eine ehrgeizige Agenda aufgestellt. In diesem Dokument ist klar festgelegt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Recht auf ein hohes Gesundheitsschutz- und Sicherheitsniveau bei der Arbeit und auf ein Arbeitsumfeld haben, das ihren beruflichen Bedürfnissen entspricht und ihnen eine lange und bessere Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht. Mit der Forderung nach einem hohen Schutzniveau geht die europäische Säule sozialer Rechte über die bestehenden Rechtsvorschriften der EU hinaus; die Agentur wird diese Neuerung bei ihrer künftigen Tätigkeit berücksichtigen. Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich keine Unfälle und Todesfälle ereignen. Gleichzeitig wird betont, wie wichtig individuelle arbeitsbezogene Anforderungen und ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für die alternde Erwerbsbevölkerung sind. Der EU-OSHA wird bei der Verwirklichung dieser Grundsätze eine wichtige Rolle zugewiesen; besondere Erwähnung finden in diesem Zusammenhang ihre Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze und insbesondere die Kampagne 2016-17 „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“. Auch die Kampagne für die Jahre 2018-2019 zu gefährlichen Substanzen wird als wichtiger Beitrag im Kampf gegen arbeitsbedingte Krebserkrankungen herausgestellt.

In dem strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aus dem Jahr 2014 und in der Mitteilung der Kommission von 2017<sup>4</sup> sind die Herausforderungen und Ziele für den Bereich Arbeitsschutz beschrieben. Die EU-OSHA sieht es als ihre wesentliche Aufgabe an, weiterhin maßgeblich an der Umsetzung dieser Prioritäten der EU mitzuwirken, und wird sie daher auch künftig bei ihrer Arbeit zugrunde legen.

Insbesondere das Projekt OiRA (Online interactive Risk Assessment) leistet einen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderung, die Einhaltung der Rechtsvorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Europa zu verbessern, indem es die Durchführung qualitativ hochwertiger Gefährdungsbeurteilungen vor allem in Klein- und Kleinstunternehmen erleichtert. Es ist bekannt, dass

---

<sup>4</sup> Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Sicherere und gesündere Arbeitsbedingungen für alle – Modernisierung der Rechtsvorschriften und Maßnahmen der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Brüssel, 10.1.2017, COM(2017) 12 final.

gerade Kleinst- und Kleinbetriebe bei der Einhaltung der Rechtsvorschriften für den Arbeitsschutz vor schwierigen Aufgaben stehen, so dass die Maßnahmen der EU-OSHA, die auf diese Gruppe ausgerichtet sind, besonders hilfreich sind und ein Schlaglicht auf den zusätzlichen Nutzen der dreigliedrigen Struktur der Agenturleitung werfen, die sicherstellt, dass sich die Agentur bei ihrer Tätigkeit an den tatsächlichen wirtschaftlichen und sozialen Gegebenheiten der Arbeitsplätze des 21. Jahrhunderts orientiert.

Die umfangreichen Arbeiten an der Übersicht im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die arbeitsbedingten Erkrankungen und Muskel- und Skeletterkrankungen gewidmet ist, sind für die Bewältigung der Herausforderung, die Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen zu verbessern, von entscheidender Bedeutung. Darüber hinaus wird die Kampagne 2018-2019 zu gefährlichen Substanzen, wie in der Mitteilung der Europäischen Kommission vom Januar 2017 erwähnt, einen wichtigen Beitrag zur Intensivierung der Maßnahmen gegen arbeitsbedingte Krebserkrankungen und zum Umgang mit gefährlichen Substanzen leisten.

Schließlich wird auch die 2020 anlaufende Kampagne zu Muskel- und Skeletterkrankungen einen wichtigen Platz bei den Maßnahmen einnehmen, die Unternehmen helfen sollen, arbeitsschutzrechtliche Vorschriften einzuhalten.

## 2.2. Makroökonomischer und beschäftigungsbezogener Kontext

Der Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ist integraler Bestandteil des Arbeitsmarkts der EU und ein zentrales Element der Einrichtungen der EU für sozialen Schutz. Aus diesem Grund müssen Entwicklungen, die sich auf die Erwerbsbevölkerung in der EU auswirken, in dem mehrjährigen Strategieprogramm berücksichtigt werden.

Die gegen Ende der Laufzeit des vorangegangenen mehrjährigen Strategieprogramms erkennbaren Anzeichen für eine wirtschaftliche Erholung deuten auf ein anhaltendes Wachstum mit stetig sinkender Arbeitslosigkeit und stabileren Geschäftsaussichten hin. Allerdings stellen sich diese Verbesserungen nur langsam und bei weitem nicht einheitlich ein. In bestimmten Gruppen, z. B. der Gruppe der jungen Menschen, ist die Langzeitarbeitslosigkeit nach wie vor hoch und zudem in einigen Regionen und Wirtschaftszweigen ausgeprägter als in anderen. Ein Mangel an guter und menschenwürdiger Arbeit trägt dazu bei, dass die Sicherheit von Arbeitsplätzen nachgelassen hat.

Tempo und Umfang der aktuellen Veränderungen in der Arbeitswelt werden andauern und vermutlich sogar noch zunehmen. Das Spektrum dieser Veränderungen reicht von neuen globalen Produktionsmustern, grenzüberschreitender Arbeitsorganisation und verstärktem Wettbewerb bis hin zu Digitalisierung, Automatisierung und neuen Arbeitsweisen, die durch technologische Entwicklungen möglich werden. Dadurch ergeben sich einerseits Chancen in Form von neuen Berufen, einem besseren Zugang zu Beschäftigung sowie flexibleren Beschäftigungs- und Karrieremodellen; andererseits bringen diese Neuerungen auch Unsicherheit und das Risiko prekärer Verhältnisse in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, auf Arbeitnehmerrechte und den Zugang zu Sozialleistungen mit sich.

Die bereits seit längerer Zeit zu beobachtenden demografischen Entwicklungen lassen erkennen, dass die Wachstumsfähigkeit in der EU zunehmend davon abhängen wird, ob es gelingt, die Produktivität durch die Bereitstellung hochwertiger „wissensintensiver Arbeitsplätze“ und die Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen und von jungen und älteren Menschen weiter zu steigern. Die Vielfalt in der europäischen Erwerbsbevölkerung dürfte weiter zunehmen. Die Herausforderungen, denen sich viele Arbeitnehmer nach der Wirtschaftskrise immer noch gegenübersehen, und die hiermit verbundenen möglichen Auswirkungen auf den Arbeitsschutz verdienen besondere Aufmerksamkeit. So können sich z. B. Angehörige bestimmter Gruppen (unter anderem junge Menschen und Arbeitsmigranten) aufgrund der Schwierigkeiten beim Eintritt in den Arbeitsmarkt oder beim Verbleib im Arbeitsmarkt dazu gezwungen sehen, Tätigkeiten anzunehmen, die mit einer höheren Gefährdung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verbunden sind.<sup>5</sup> Obwohl 2017 die höchste bislang festgestellte Beschäftigungsquote in der EU verzeichnet wurde,<sup>6</sup> legt die anhaltend hohe Jugendarbeitslosigkeit in

---

<sup>5</sup> [EU-OSHA, Literature Study on Migrant Workers](#)

<sup>6</sup> [The EU employment rate for persons aged 20 to 64 stood at 72.2 % in 2017, the highest rate ever recorded for the EU.](#)

mehreren Mitgliedstaaten nahe, dass sich die positiven Auswirkungen der wirtschaftlichen Erholung nicht einheitlich in der gesamten EU bemerkbar machen.

Ein weiterer Aspekt der zunehmenden Vielfalt der Erwerbsbevölkerung ist die steigende Zahl erwerbstätiger Frauen und das daraus resultierende geringere Beschäftigungsgefälle zwischen den Geschlechtern. Die Beschäftigungsquote der Frauen lag im Jahr 2017 bei 66,5 %, bei den Männern waren es 78 %. Auch die Alterszusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung wird sich aufgrund der zunehmenden Alterung der Erwerbstätigen weiter ändern. Um die Ziele der Strategie Europa 2020 für die Beschäftigungsquoten erreichen zu können, werden die Menschen bis zu einem gewissen Grad länger arbeiten müssen. Dies wiederum kann nur mithilfe von Maßnahmen bewirkt werden, die sicherstellen, dass die Arbeitnehmer gesundheitlich dazu in der Lage sind. Während die Beschäftigungsquote der 25- bis 54-Jährigen in den vergangenen zehn Jahren in der EU stabil geblieben und der entsprechende Wert für die jüngeren Arbeitnehmer (15-24 Jahre) geringfügig gesunken ist, hat sich die Erwerbsquote in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen um zehn Prozentpunkte erhöht.<sup>7</sup>

Was die Formen der ausgeübten Arbeit angeht, sind jedoch innerhalb der erwerbstätigen Bevölkerung und innerhalb der EU wichtige Unterschiede zu erkennen. 2017 arbeitete jeder fünfte Erwerbstätige in Teilzeit, wobei sich die entsprechenden Prozentsätze zwischen den Mitgliedstaaten deutlich voneinander unterscheiden: Sie reichen von 2 % in Bulgarien bis zu 47 % in den Niederlanden. Beträchtliche Unterschiede sind überdies zwischen der Teilzeiterwerbsquote bei Frauen und der bei Männern festzustellen; hinzu kommt, dass die Teilzeitbeschäftigung nicht in allen Fällen frei gewählt ist. Die Tatsache, dass Arbeitnehmer unfreiwillig in Teilzeit beschäftigt sind, kann sich erheblich in einer Schwächung ihrer Position auswirken, wenn es darum geht, gegen unsichere Arbeitsbedingungen vorzugehen.

In den zurückliegenden Jahren sind die Anteile unfreiwillig befristeter Beschäftigung mit 13 % aller Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen nahezu unverändert geblieben. Allerdings nimmt in dieser Gruppe der Anteil der Personen zu, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, weil sie keine Vollzeitstelle finden konnten. Im Jahr 2017 waren 7,8 % aller Erwerbstätigen unfreiwillig befristet beschäftigt; dies entspricht zwei Drittel der Personen mit befristeten Arbeitsverträgen.<sup>8</sup> Die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften dürfte weiter anhalten. Den jüngsten Prognosen zufolge werden zwischen 2016 und 2025 rund 15 Millionen Arbeitsplätze geschaffen, für die ein hohes Bildungsniveau vorausgesetzt wird, während die Zahl der Stellen für Geringqualifizierte um mehr als sechs Millionen sinken wird.<sup>9</sup>

Die Nachfrage nach mehr Flexibilität hat neue Beschäftigungsformen entstehen lassen, die einen Wandel der herkömmlichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung mit sich bringen und von unkonventionellen Arbeitsmustern und Arbeitsorten bzw. unregelmäßiger Arbeitsvergabe geprägt sind. Einige dieser neuen Beschäftigungsformen können durchaus Innovationen auf dem Arbeitsmarkt bewirken und den Arbeitsmarkt sowohl für Arbeitgeber als auch für eine größere Gruppe potenzieller Arbeitnehmer attraktiver machen, während andere Regelungen die Anwendung arbeitsschutzrechtlicher Bestimmungen beeinträchtigen können.

Bei der Betrachtung der einzelnen Wirtschaftsbereiche entfallen, den neuesten EUROSTAT-Daten zufolge, die beiden höchsten Prozentsätze bei den Unternehmen auf den Dienstleistungssektor: 28,4 % der 22 Millionen Unternehmen im nichtfinanziellen Bereich der gewerblichen Wirtschaft der EU sind in Handel und Vertrieb (Kraftfahrzeughandel, Groß- und Einzelhandel) tätig und 17,2 % im Bereich der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Aktivitäten. Viele Unternehmen haben davon profitiert, dass nicht zum Kerngeschäft gehörige Arbeiten ausgelagert werden, was die strukturelle Verlagerung hin zum Dienstleistungssektor zumindest teilweise erklären dürfte. Hinsichtlich der Beschäftigung verzeichnen Handel und Vertrieb (32,7 Mio. Personen) sowie verarbeitendes Gewerbe (29,9 Mio. Personen) die meisten Erwerbspersonen; an dritter Stelle folgt die Gruppe der freiberuflich

<sup>7</sup> Von 44,5 % im Jahr 2008 auf 57,1 % im Jahr 2017: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics#Employment\\_rates\\_by\\_sex.2C\\_age\\_and\\_educational\\_attainment\\_level](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics#Employment_rates_by_sex.2C_age_and_educational_attainment_level).

<sup>8</sup> EUROSTAT Unfreiwillig befristete Beschäftigung  
<https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem190&plugin=1>.

<sup>9</sup> Cedefop: Prognose zum Qualifikationsbedarf, 2016.

Tätigen, an vierter Stelle der Bereich Verwaltungs- und Unterstützungsdienstleistungen, an fünfter Stelle dann das Baugewerbe und an sechster Stelle wissenschaftliche und technische Tätigkeiten.

Bei der überwältigenden Mehrheit (99,8 %) der im nichtfinanziellen Sektor der gewerblichen Wirtschaft in den 28 EU-Mitgliedstaaten tätigen Unternehmen handelt es sich um Kleinunternehmen, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (rund 22 Millionen); mehr als neun von zehn (93,0 %) fallen in die Kategorie der Kleinunternehmen (Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten). Insgesamt bieten KMU zwei Dritteln (66,8 %) aller Erwerbspersonen Beschäftigung insbesondere in Handel und Vertrieb, im verarbeitenden Gewerbe und im Bausektor. Kleinunternehmen beschäftigen in allen Dienstleistungsbranchen – mit Ausnahme der Bereiche Verkehr und Lagerwirtschaft sowie Verwaltungs- und Unterstützungsdienstleistungen – mehr Personen als jede andere Unternehmensgrößenklasse. Im Gegensatz dazu ist in den Bereichen Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Energieversorgung sowie bei Verwaltungs- und Unterstützungsdienstleistungen mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Großunternehmen tätig.

### **2.3. Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Während der Laufzeit des vorherigen mehrjährigen Strategieprogramms wurden die staatlichen Mittel für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in einigen Ländern zugunsten von Maßnahmen zur Linderung der Auswirkungen der Rezession erheblich reduziert. Im Zuge der wirtschaftlichen Erholung in den Mitgliedstaaten bleibt abzuwarten, ob die Mittel für Arbeitsaufsichtsbehörden, für die Bereitstellung von Beratung zum Arbeitsschutz sowie für Forschungsaktivitäten in diesem Bereich wieder auf das Niveau vor der Krise angehoben werden.

Den jüngsten Schätzungen der Gruppe zufolge, die unter Leitung der ILO arbeitete und in der auch die EU-OSHA mitwirkte,<sup>10</sup> belaufen sich die Kosten arbeitsbedingter Erkrankungen und Verletzungen in der EU auf 3,3 % des BIP der EU; das entspricht 476 Mrd. EUR pro Jahr. Diese Kosten könnten eingespart werden, wenn angemessene Strategien, politische und praktische Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz angewandt würden. Arbeitsbedingte Erkrankungen machen 98 % aller Todesfälle in der EU aus, die im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen, und der Verlust von sieben Millionen um den Invaliditätsfaktor bereinigten Lebensjahren ist auf arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen zurückzuführen. Davon entfallen 3,4 Millionen auf Todesfälle und 3,7 Millionen auf Behinderungen. Zu den arbeitsbedingten Erkrankungen, die die größte Belastung verursachen, gehören Krebs (25 % der um den Invaliditätsfaktor bereinigten Lebensjahre), Muskel- und Skeletterkrankungen (15 %) und Kreislauferkrankungen (12 %); im Vergleich dazu beträgt der entsprechende Wert bei nicht tödlich endenden Verletzungen 12 %.

Die deutlichen Rückgänge bei den Unfallquoten in den letzten Jahren hängen zum Teil mit der rezessionsbedingten Abnahme der Wirtschaftstätigkeit zusammen, was insbesondere für den Bausektor gilt. In Anbetracht der zunehmenden Dynamik der wirtschaftlichen Erholung ist in Europa unbedingt darauf zu achten, dass sich dieser positive Trend nicht umkehrt.

Bei den arbeitsbedingten Erkrankungen stellt sich die Situation weniger eindeutig dar. Obwohl der Anteil der Arbeitnehmer in der EU, die angeben, dass sich die Arbeit nachteilig auf ihre Gesundheit auswirkt, zwischen 2010 und 2015 um 13 % sank, gibt es Anhaltspunkte dafür, dass der Rückgang der arbeitsbedingten Gefährdungsfaktoren nicht einheitlich verläuft.<sup>11</sup>

Der signifikanten Abnahme der Lärmexposition in der EU-28 steht eine Zunahme der Exposition gegenüber chemischen und infektiösen Produkten gegenüber. Bei der Arbeitsintensität sind kaum Veränderungen festzustellen; allerdings sind Arbeitnehmer in Gesundheitssektor, Baugewerbe, Industrie, Finanzdienstleistungen, Handel und Gastgewerbe hiervon überproportional betroffen. Die am häufigsten gemeldeten Gefährdungen betreffen den ergonomischen Bereich – wobei vor allem repetitive Hand- oder Armbewegungen genannt werden; rund 61 % der Arbeitnehmer geben diese

<sup>10</sup> <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-costs#!/>

<sup>11</sup> Takala J, Härmäläinen P, Nenonen N, Takahashi K, Chimed-Ochir O, Rantanen J: Comparative analysis of the burden of injury and illness at work in selected countries and regions (Online-Veröffentlichung, 2017, Central Europ J.on Occ.&Env.Med, Herausgabe in gedruckter Form: Juli 2017) <https://visualisation.osha.europa.eu/osh-costs#!/about-estimates>.

Gefährdung, die zu Muskel- und Skeletterkrankungen beiträgt, an. Bei der Exposition gegenüber körperlichen Risiken sind deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu beobachten, was auf eine sektor- und berufstypische Segregation am Arbeitsplatz hindeutet.

Am häufigsten berichten Arbeitnehmer im Gesundheitssektor über hohe Arbeitsintensität, beispielsweise das Arbeiten in hohem Tempo oder unter Zeitdruck, und über emotionale Belastungen, z. B. beim Umgang mit verärgerten Kunden. Insgesamt arbeitet jeder dritte Arbeitnehmer in der EU unter Termin- und Zeitdruck.

Die im vorigen Abschnitt beschriebenen sich wandelnden Arbeitsmuster, insbesondere die neuen Berufsarten, die flexibleren Beschäftigungs- und Karrieremodelle und die steigende Beschäftigungsquote in Kleinunternehmen, stellen in Bezug auf die Überwachung der Exposition und der Ergebnisse, die Sensibilisierung und die Durchsetzung der Vorschriften besondere Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit dar.

Kleinst- und Kleinunternehmen wenden beim Arbeitsschutz ganz unterschiedliche Ansätze an, wobei ein erheblicher Prozentsatz dieser Unternehmen als schwer erreichbar für die Belange des Arbeitsschutzes gilt und vermutlich keine entsprechenden Maßnahmen ergreift. Es wird daher immer wichtiger, gezielt vorzugehen und bei der Förderung von Präventionsmaßnahmen eine breite Palette von Strategien und Verfahren heranzuziehen. Ferner müssen Kleinst- und Kleinunternehmen beim wirksamen Arbeitsschutzmanagement auch in Zukunft angemessen unterstützt werden, wobei gleichzeitig eine Minimierung des ihnen dadurch verursachten Verwaltungsaufwands erreicht werden muss.

Tendenziell ist ein größerer Anteil älterer Arbeitnehmer von langanhaltenden Gesundheitsproblemen betroffen. Die Anforderungen gerade dieser Gruppe bedürfen daher besonderer Aufmerksamkeit, wenn es darum geht, Menschen zu einem längeren Verbleib im Arbeitsleben zu ermutigen. Doch auch der Anteil der jüngeren Erwerbstätigen sollte Anlass zur Sorge geben, da sie die alternde Erwerbsbevölkerung der Zukunft sind. Um lang anhaltende Probleme bei Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu vermeiden, sind entsprechende Präventionsmaßnahmen daher vor allem auf diese Zielgruppe auszurichten. All dies verursacht erhebliche wirtschaftliche Kosten. Allerdings besteht unverändert großer Bedarf an besseren Daten zu den wirtschaftlichen Aspekten des Arbeitsschutzes, ausgedrückt als Kosten unzureichender Investitionen in den Arbeitsschutz und als die wirtschaftlichen Vorteile des Arbeitsschutzes.

Auf nationaler Ebene sind einige Merkmale der Arbeitsqualität, unter anderem Wochenend- und Nachtschichten, in ganz Europa entweder unverändert geblieben oder leicht rückläufig. Im Vergleich zu den vor zehn Jahren gemessenen Werten verharren die aktuellen Zahlen auf einem historisch betrachtet hohen Niveau.<sup>12</sup> Besondere Aufmerksamkeit ist hierbei den arbeitsschutzrechtlichen Herausforderungen im Zusammenhang mit der digitalen Arbeit zu widmen. Bei einigen Arbeitnehmerrechten sind Verbesserungen im Bereich der Beratung und der Informationen zu Gefährdungen festzustellen; andere negative Merkmale der Arbeitsqualität hingegen – z. B. Arbeitsplätze mit einem unzureichenden Angebot an Lernmöglichkeiten, einem unzureichenden Zugang zu Fortbildungen, unvorhersehbaren Arbeitszeiten, ungenügender Autonomie und hoher Arbeitsintensität – nehmen in nahezu allen Ländern zu.<sup>13</sup>

Im Hinblick auf gefährliche Substanzen kann es nötig werden, die derzeit bestehenden Systeme für die Bewertung von Gesundheitsgefährdungen oder für den Umgang mit Gefährdungen am Arbeitsplatz anzupassen, um die von Nanomaterialien ausgehenden Gefährdungen zu berücksichtigen. Obwohl die REACH- und die CLP-Verordnung wertvolle Informationen über chemische Stoffe liefern und die Kommunikation in beiden Richtungen entlang der Lieferkette fördern, ist es erforderlich, umfassendere Fragen zu beleuchten, etwa die Messung der Exposition von Arbeitnehmern, die mehreren Tätigkeiten nachgehen oder befristet beschäftigt sind, die Bewertung der Exposition, denen die steigende Zahl von

---

<sup>12</sup> Informationen zur Wochenendarbeit siehe EUROSTAT-Daten: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa\\_goe\\_3b3&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ifsa_goe_3b3&lang=en), zur Nacharbeit siehe EUROFOUND: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/night-work>.

<sup>13</sup> EUROFOUND, Übersichtsbericht zur sechsten europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen.

Wartungskräften ausgesetzt ist, deren Tätigkeit ausgelagert wurde, Bewertung der Exposition bei Teilzeit- und Schichtarbeitern usw.

Außerdem ist eine bessere Bewertung und ein besseres Verständnis des Zusammenhangs zwischen der Exposition am Arbeitsplatz und den gesundheitlichen Folgen im Hinblick auf reproduktions- und neurotoxische Wirkungen und die Wirkungen einer kombinierten Exposition, etwa auch gegenüber gering dosierten Gefahrstoffen, erforderlich. Hierzu müssen entsprechend angepasste Methodiken für die toxikologische und epidemiologische Bewertung sowie Instrumente zum Umgang mit diesen Gefährdungen auf Unternehmensebene bereitgestellt werden; ferner müssen die Systeme zur Überwachung von Expositionen und ihren Auswirkungen verbessert werden.

Veränderungen der Arbeitsorganisation und der Unternehmensstrukturen wirken sich sowohl auf die Expositionen als auch auf die Expositionsmuster aus und stellen in Bezug auf die Umsetzung der geltenden Rechtsvorschriften durch die Behörden und auf Unternehmensebene eine besondere Herausforderung dar.

Schließlich geben annähernd 80 % aller Unternehmen in der EU der 28 an, dass ihre betriebliche Arbeitsumgebung mindestens einen psychosozialen Gefährdungsfaktor aufweist. Gleichzeitig berichtet nur jedes dritte Unternehmen in der EU der 28, dass es über einen Maßnahmenplan zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Stress verfügt. Vor allem in kleinen Unternehmen fehlt es an entsprechenden Präventionsmaßnahmen. Über 40 % der Unternehmen räumen ein, keine hinreichenden Informationen darüber zu besitzen, wie psychosoziale Gefährdungen in Gefährdungsbeurteilungen einbezogen werden können; zudem stehen in einem erheblichen Teil der Unternehmen nach eigenen Angaben keine geeigneten Instrumente zur Verhütung psychosozialer Gefährdungen zur Verfügung. Beim Umgang mit dem Thema wurde als bedeutendes Hindernis eine „Zurückhaltung, offen über derartige Probleme zu reden“ festgestellt. Dies zeigt, dass es dringend erforderlich ist, das Thema zu entstigmatisieren und das Verständnis arbeitsbedingter Determinanten für geistige Gesundheit zu verbessern.<sup>14</sup>

## 2.4. Nutzung der Erkenntnisse der EU-OSHA

Die EU-OSHA ist gut gerüstet für die Bewältigung der genannten Herausforderungen. Die Agentur hat die ihr vorgegebenen Ziele stets erfüllt. Dies gilt sowohl für die vom Verwaltungsrat in seinen Strategie- und Programmplanungsdokumenten vorgegebenen Zielsetzungen als auch für Aufgaben, die der Agentur vom Europäischen Parlament oder der Europäischen Kommission übertragen werden. Die von der Agentur erzielten Erfolge sind allgemein anerkannt.

Für die Aktualisierung des mehrjährigen Strategieprogramms kann auf eine fundierte Wissensgrundlage zugegriffen werden. Zusätzlich zu den früheren Bewertungen wurde das MSP 2014-2020 in den Jahren 2016 und 2017 auch einer Halbzeitbewertung unterzogen. Die Schlussfolgerungen der Bewertung waren sehr ermutigend. Dies gilt insbesondere für die Feststellung, dass sich das MSP 2014-2020 als sehr nützliches Dokument für die strategische Ausrichtung erwiesen hat.

Die Bewertungen der letzten Jahre haben ergeben, dass die Aktivitäten der Agentur für ihre Hauptzielgruppen nützlich und relevant sind, dass die bereitgestellten Informationen zuverlässig sind, dass die Agentur eine hohe Erfolgsquote bei der Verwirklichung ihrer Ziele aufweist (Effizienz) und dass sie einen zusätzlichen Nutzen liefert.

Dementsprechend ist eine sehr gute Grundlage vorhanden, auf der die EU-OSHA ihr mehrjähriges Strategieprogramm weiter aufbauen kann. Die Agentur hat bewiesen, dass sie in der Lage ist, relevante Maßnahmen durchzuführen, Ziele zu erreichen und für die Aktivitäten ihrer wichtigsten Interessenträger zusätzlichen Nutzen zu erbringen. Festzuhalten ist jedoch auch, dass die EU ihre Prioritäten für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit für die Zeit nach 2020 noch festlegen muss und dass noch unklar ist, welche Ressourcen nach Ablauf des derzeit geltenden mehrjährigen Finanzrahmens zur Verfügung stehen werden. Daher handelt es sich bei der vorliegenden Aktualisierung des mehrjährigen Strategieprogramms weitgehend um eine Fortschreibung des MSP 2014-2020 bis 2023.

---

<sup>14</sup> EU-OSHA, Management psychosozialer Risiken an europäischen Arbeitsplätzen – Erkenntnisse der zweiten Europäischen Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER-2).

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

Nach einer Analyse der gewonnenen Erfahrungen und der anstehenden Herausforderungen hat die Agentur sechs Schwerpunktbereiche für ihre Arbeit festgelegt. In allen diesen Bereichen besteht besonderer Handlungsbedarf, und die Agentur ist aufgrund ihres Profil gut gerüstet, hierbei einen wesentlichen zusätzlichen Nutzen zu liefern. Die Fortschreibung bzw. die Erarbeitung von Maßnahmen, die die Agentur im Rahmen dieses mehrjährigen Strategieprogramms durchführen wird, erfolgte auf der Grundlage einer Analyse der Anforderungen der vorgesehenen Begünstigten, da sich für die Agentur der Erfolg ihrer Arbeit letztlich an der Frage bemisst, ob sie die an sie gerichteten Anforderungen erfüllt hat. Nach der in diesem Kapitel dargelegten Analyse wird sich die Agentur in den verschiedenen Schwerpunktbereichen und Maßnahmen auf folgende Themen konzentrieren:

- Neue Arbeitsweisen, technologischer Wandel, Automatisierung und Digitalisierung in der Wirtschaft;
- Steigerung von Erwerbsquoten, Arbeitsqualität und Verlängerung der Lebensarbeitszeit der Menschen auf der Grundlage sicherer und gesunder Arbeit für jedes Alter;
- Arbeitsschutzmanagement auf Unternehmensebene, insbesondere in Kleinst- und Kleinunternehmen;
- Gefährliche Substanzen sowohl im Hinblick auf das Arbeitsschutzmanagement auf Unternehmensebene als auch auf den Bedarf an Forschungsarbeiten, Überwachung, politischen Maßnahmen und Strategien;
- Arbeitsbedingte Erkrankungen, einschließlich der Entwicklung von Instrumenten zur Überwachung und Unterstützung entsprechender Maßnahmen am Arbeitsplatz (einschließlich Muskel- und Skeletterkrankungen, Erkrankungen im Zusammenhang mit psychosozialen Gefährdungen und mit gefährlichen Substanzen);
- Frauen und Arbeitsschutz unter Gewährleistung eines geschlechtsneutralen Vorgehens bei der Prävention, Überwachung und Forschung;
- Arbeitsmigranten als Teil einer immer vielfältiger werdenden Erwerbsbevölkerung, die mit größerer Wahrscheinlichkeit schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind und Gesundheitsschäden davontragen;
- Neue Technologien (z. B. Nanomaterialien, Biotechnologien, Technologien, bei denen elektromagnetische Felder zum Einsatz kommen);
- Wirtschaftliche Aspekte des Arbeitsschutzes, einschließlich dessen Werts für die Gesellschaft sowie der Vorteile einer wirksamen Prävention auf Unternehmensebene;
- Berücksichtigung des Arbeitsschutzes in anderen Politikfeldern, unter anderem im Bereich der öffentlichen Gesundheit und im Verkehr;
- Unterstützung der Ausarbeitung von Vorschriften durch die Ermittlung von Strategien und Programmen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die Bereitstellung einer zuverlässigen Faktengrundlage.

Die aktualisierte Fassung des geltenden mehrjährigen Strategieprogramms geht von der Annahme aus, dass die Ressourcen für den Programmplanungszeitraum im Wesentlichen unverändert bleiben. Für den Fall, dass sich diese Annahme als falsch erweisen sollte, der Agentur neue Aufgaben übertragen werden sollten oder das Netzwerk weiter ausgebaut werden sollte, müssten die entsprechenden Auswirkungen geprüft werden, was unter Umständen eine Änderung des vorliegenden Dokuments nach sich ziehen wird.

Zu beachten ist zudem, dass der Erfolg der EU-OSHA zu einem großen Teil von den in ihrem Netzwerk verfügbaren Ressourcen abhängt, wobei vor allem das Netzwerk der Focal Points und die nationalen Netzwerke zu nennen sind. Sollten die Netzwerkpartner nicht über die Ressourcen verfügen, die für eine aktive Unterstützung der Arbeit der Agentur erforderlich sind, wird sich dies auf die erreichbaren Ergebnisse auswirken.

### 3. Strategische Ziele der EU-OSHA

Auf der Grundlage des Auftrags und der Vision der Agentur (siehe Kapitel 1) wurden sechs strategische Ziele und die zugehörigen Schwerpunktbereiche festgelegt. Die Ziele ergeben sich aus den Herausforderungen für die Agentur und den ihr verfügbaren Möglichkeiten sowie aus der Gründungsverordnung und den bisher gesammelten Erfahrungen. Die Agentur ist bestrebt, sich bei ihren strategischen Zielen an ihrem Auftrag und ihrer Vision zu orientieren, um ihre Aktivitäten in den einzelnen Schwerpunktbereichen entsprechend auszurichten (siehe nächstes Kapitel). Für die Agentur war es äußerst wichtig, ein klares Verständnis ihrer Rolle zu gewinnen, die sich nun in ihren Zielen widerspiegelt. In ihrer Gesamtheit tragen diese Ziele dazu bei, Auftrag und Vision der Agentur bestmöglich umzusetzen, wobei die voraussichtlich hierfür verfügbaren Ressourcen berücksichtigt wurden. Die strategischen Ziele werden als Bezugspunkt für die tatsächlichen Aktivitäten dienen, die in die künftigen Programmplanungsdokumente Eingang finden werden.

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

Die Agentur ist bestrebt, neue und aufkommende Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu ermitteln, eine Grundlage für die Festlegung von Prioritäten für Forschungsarbeiten und für Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz zu schaffen und Verbesserungen bei der Aktualität und der Wirksamkeit von Präventionsmaßnahmen zu erzielen. In der Gemeinschaftsstrategie 2002-2006 heißt es: „Die Antizipation neu auftretender Risiken, unabhängig davon, ob sie mit technischen Innovationen in Verbindung stehen oder durch soziale Entwicklungen verursacht werden, ist unumgänglich, wenn sie beherrscht werden sollen.“ Dementsprechend hat die Agentur in einem Pilotprojekt bereits Prognoseverfahren als die besten verfügbaren Instrumente für die Ermittlung neuer und aufkommender Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit getestet.

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

Entscheidungsträger benötigen einen präzisen und umfassenden Überblick über die Gefährdungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, über die gesundheitlichen Auswirkungen dieser Gefährdungen und Möglichkeiten zur Prävention und zum Umgang mit diesen Gefährdungen, um entsprechende Prioritäten setzen zu können. Die Gründungsverordnung der Agentur sieht die „Bereitstellung der für die Formulierung und Durchführung einer sinnvollen und wirksamen Politik zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer notwendigen objektiven technischen, wissenschaftlichen und wirtschaftlichen Informationen für die Gemeinschaftseinrichtungen und die Mitgliedstaaten“ vor. Instrumente wie die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken der EU-OSHA, ESENER, und die breit angelegten Übersichten der Agentur über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sollen einen Beitrag zu einer solchen faktesicheren Grundlage für politische Entscheidungsträger und Forscher leisten. Diese Instrumente können durch Daten aus anderen Quellen ergänzt werden, beispielsweise durch Schätzungen zur arbeitsbedingten Krankheits- und Verletzungslast oder den Kosten unzureichender Investitionen in den Arbeitsschutz, um eine bessere Entscheidungsfindung und Mittelzuweisung zu ermöglichen.

***Strategisches Ziel 3: Bereitstellung relevanter Instrumente an kleineren Arbeitsstätten für das Arbeitsschutzmanagement sowie Beteiligung von Vermittlern an der weiteren Entwicklung und Verbreitung dieser Instrumente***

Die Gefährdungsbeurteilung ist der Eckpfeiler des Managements und der Gesetzgebung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Ihre Durchführung und Qualität müssen jedoch

verbessert werden, da es Anhaltspunkte<sup>15</sup> dafür gibt, dass bei der Einhaltung grundlegender Elemente der EU-Sicherheits- und Gesundheitsvorschriften in KMU, insbesondere in Kleinst- und Kleinunternehmen, erhebliche Mängel bestehen, und zwar vornehmlich im Bereich der Gefährdungsbeurteilung. Deshalb ist es dringend erforderlich, Instrumente für Arbeitsschutzmanagement zur Nutzung an kleineren Arbeitsstätten bereitzustellen. Hierfür möchte die Agentur ihr interaktives Online-Tool zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA) einsetzen und ihre Zusammenarbeit mit anderen Entwicklern ähnlicher Produkte (Netzwerk für interaktive Werkzeuge zur Gefährdungsbeurteilung – IRAT) nutzen. Das OiRA-Tool ist ein Beispiel für die Anwendung des Prinzips der Dreigliedrigkeit: Es wird unter Einbeziehung der Sozialpartner und der Regierungen entwickelt und verbreitet.

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

Zentrale Faktoren für die Schaffung einer Risikopräventionskultur im Zusammenhang mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit sind die Verbreitung der diesbezüglichen Botschaft der Agentur bei den verschiedenen Zielgruppen und Begünstigten<sup>16</sup>, etwa bei politischen Entscheidungsträgern, Forschern, Sozialpartnern und weiteren Beteiligten, sowie die Sensibilisierung für verschiedene Arbeitsplatzrisiken und deren Verhütung. Die von der Agentur organisierten Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze sowie die stärker auf bestimmte Ziele ausgerichteten Aktivitäten im Bereich der Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit zu bestimmten Themen sind für die Erreichung dieses strategischen Ziels von großer Bedeutung, da sie den verschiedenen Zielgruppen, in erster Linie Vermittlern und weiteren Multiplikatoren, die verfügbaren Informationen zugänglich machen und sie somit letztlich allen Erwerbstätigen in Europa zugutekommen sollen. Die Agentur entwickelt und pflegt eine Reihe mehrsprachiger Kommunikationskanäle, Hilfsmittel und Instrumente, um einer vielfältigen Gruppe von Vermittlern und Begünstigten ein breites Spektrum an Informationen bereitstellen zu können.

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

Eine zentrale Aufgabe der EU-OSHA ist die „*Sammlung, Analyse und Verbreitung technischer, wissenschaftlicher und wirtschaftlicher Informationen*“ über Gefährdungen, gute praktische Lösungen und Forschungsaspekte in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Dieser Aufgabenbereich ist sehr weit gefasst und stellt in Verbindung mit den verschiedenen Informationsanforderungen der Mitgliedstaaten, dem Ziel der Förderung der Mehrsprachigkeit und der zunehmenden Aufgabe, die Informationen auf dem neuesten Stand zu halten, eine große Herausforderung dar. Die Agentur hat OSHwiki, eine umfassende Enzyklopädie mit qualitativ hochwertigen Informationen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, in ihre Website integriert. In Beiträgen anerkannter Autoren wird die Verbreitung von Ergebnissen sonstiger Aktivitäten und die Zusammenarbeit mit der Forschungsgemeinschaft gefördert. Die Agentur veranstaltet zudem Workshops zur Entwicklung von elektronischen Instrumenten, um den Austausch über gute praktische Lösungen in diesem sich rasant entwickelnden Bereich zu pflegen.

---

<sup>15</sup> KOM/2004/0062 endg.: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die praktische Durchführung der Bestimmungen der Richtlinien über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 89/391 (Rahmenrichtlinie), 89/654 (Arbeitsstätten), 89/655 (Arbeitsmittel), 89/656 (persönliche Schutzausrüstungen), 90/269 (manuelle Handhabung von Lasten) und 90/270 (Bildschirmgeräte), S. 15-17.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004DC0062:EN:NOT>

<sup>16</sup> **Begünstigte** sind diejenigen, zu deren Unterstützung eine Aktivität entwickelt wird. In den meisten Fällen arbeitet die Agentur nicht direkt mit den Begünstigten zusammen, sondern mit anderen Vermittlern (**Zielgruppen**), die wiederum mit den Begünstigten in Kontakt stehen oder auf sie einwirken können. Außerdem möchte die Agentur mit ihrer Tätigkeit in der Regel dazu beitragen, die Kapazitäten und das Verständnis der Zielgruppen zu erhöhen, indem sie ihnen beispielsweise entsprechende Instrumente zur Verfügung stellt, damit sie die jeweiligen Begünstigten besser unterstützen können.

***Strategisches Ziel 6: Entwicklung und Umsetzung von Vernetzungsaktivitäten, um sicherzustellen, dass die Agentur mit ihren Aktivitäten den Anforderungen ihrer wichtigsten Interessenträger gerecht wird, die Dreigliedrigkeit auf europäischer Ebene und in den Mitgliedstaaten zu fördern und den Netzwerken eine aktive Rolle bei der Tätigkeit der Agentur zu ermöglichen***

Die EU-OSHA ist eine kleine Agentur, die mit Informationen und Wissen arbeitet. Um ihre Ziele erreichen zu können, ist daher eine Vernetzung unverzichtbar. Vernetzungsaktivitäten bieten eine Möglichkeit, die Relevanz der Arbeit der Agentur zu sichern und einen Multiplikatoreffekt in der Umsetzungsphase zu schaffen. Von besonderer Bedeutung ist der dreigliedrige Charakter der wichtigsten Netzwerke.

## 4. **Schwerpunktbereiche der EU-OSHA**

### 4.1. **Schwerpunktbereich 1: Antizipation des Wandels sowie neuer und aufkommender Risiken für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit**

In diesen Schwerpunktbereich fällt die Antizipation künftiger Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die sich aus Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben. Ziel ist es, politischen Entscheidungsträgern, Forschern und Vermittlern im Arbeitsumfeld verlässliche Daten an die Hand zu geben, damit sie Prioritäten für Forschungsarbeiten und andere Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz festlegen und rechtzeitig wirksame Präventionsmaßnahmen ergreifen können (siehe strategische Ziele, Kapitel 3). Wenn die in der europäischen Säule sozialer Rechte dargelegten Ziele erreicht werden sollen, müssen wirksame Präventionsmaßnahmen ergriffen werden, mit denen angemessen auf die raschen Veränderungen in der Arbeitswelt reagiert werden kann. Eine bessere Früherkennung der Risiken ist daher unverzichtbar, um Präventionsmaßnahmen zu verbessern und dadurch mittel- bis langfristig zukunftsfähige Erwerbsleben und höhere Beschäftigungsquoten zu erreichen.

Während der Laufzeit dieses mehrjährigen Strategieprogramms wird sich die Agentur auf die Erkenntnisse aus den von ihr durchgeführten Prognosestudien stützen und mithilfe verschiedener Methodiken der Zukunftsforschung weiterhin bestrebt sein, neue und aufkommende Risiken und Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu antizipieren. Zu den konkreten Vorteilen, die aus diesen Arbeiten resultieren werden, gehört die Bereitstellung nützlicher Informationen, die es politischen Entscheidungsträgern, Forschern und Vermittlern im Arbeitsumfeld im Allgemeinen ermöglichen, Prioritäten zu setzen und zu entscheiden, ob Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Dieser Schwerpunktbereich steht in direktem Zusammenhang mit einem der drei zentralen Aspekte des Auftrags der EU-OSHA (Förderung von Wissen) und mit ihrer Vision, die die Schaffung einer Kultur der Risikoprävention im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vorsieht.

#### 4.1.1. **Prognoseaktivitäten**

Während der Laufzeit dieses mehrjährigen Strategieprogramms wird die EU-OSHA verschiedene Prognoseaktivitäten unternehmen, um künftige Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz erkennen und meistern zu können, die sich aus den bedeutsamen Veränderungen in der Arbeitswelt insbesondere in Verbindung mit der Einführung neuer Technologien (wie IKT, konvergierenden Technologien, neuen Substanzen), aus der Digitalisierung der Wirtschaft, der Entstehung neuer Arbeitsweisen, neuer Geschäfts- und Beschäftigungsmodelle und der im Wandel begriffenen Erwerbsbevölkerung (die zunehmend vielfältiger und geografisch über größere Räume verteilt sein wird) ergeben dürften. Dabei werden wichtige strategische und politische Entwicklungen berücksichtigt, die vor allem die europäische Säule sozialer Rechte und die Schaffung des digitalen Binnenmarkts betreffen und die sich auf die Arbeit und den Arbeitsschutz auswirken werden.

Gestützt auf ihre bisherige Prognosearbeit und ihre Ex-post-Evaluierung 2018-2019 wird die EU-OSHA eine Reihe weiterer Zukunftsaktivitäten organisieren mit dem Ziel, a) aus den genannten Veränderungen resultierende neue und aufkommende Herausforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu erkennen und zu antizipieren, b) geeignete Instrumente für politische Entscheidungsträger, Forscher und Vermittler im Arbeitsumfeld bereitzustellen, damit sie den künftigen Herausforderungen angemessen begegnen können, und c) zu prüfen, wie die aus der Prognosearbeit gewonnenen Erkenntnisse bestmöglich in politische Entscheidungen übertragen und für die Festlegung von Prioritäten für Forschung und Maßnahmen genutzt werden können. Zu diesem Zweck wird die EU-OSHA bestrebt sein, die Verfahren der systematischen Zusammenarbeit mit zentralen (auf EU-Ebene tätigen) Stellen, die Zukunftsforschung betreiben, zu verbessern [etwa mit der Lenkungsgruppe zur Zukunft von Wissenschaft und Technologie des Europäischen Parlaments (STOA), dem Netzwerk der EU-Agenturen für wissenschaftliche Beratung (EU-ANSA) und der Partnerschaft für europäische Forschung im Arbeitsschutz (PEROSH)]. Berücksichtigt werden auch die Ergebnisse weiterer Studien der Zukunftsforschung, die die EU, Regierungsorganisationen oder

andere Organisationen (auch zu Aspekten außerhalb des Bereichs Arbeitsschutz) in Auftrag gegeben haben, sowie relevante Erkenntnisse aus wichtigen Quellen; hierzu gehören die europäischen Erhebungen über die Arbeitsbedingungen und die Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken der EU-OSHA. Für ihre Arbeit im Bereich der Zukunftsforschung wird die EU-OSHA systematische Vorausschau, Überprüfung, qualitative Forschung und Konsultationen (z. B. in Form von persönlichen Befragungen, Erhebungen, Fokusgruppen, Workshops) miteinander kombinieren und ggf. ihre Interessenträger, Vordenker und Sachverständige verschiedener Fachbereiche und Tätigkeitsfelder einbeziehen. Zu bestimmten neuartigen Themenfeldern, die im Rahmen von Fachartikeln, Berichten oder Workshops ermittelt werden, sind weiterführende bzw. detailliertere Arbeiten vorgesehen. Durchführung und Umfang dieser Prognoseaktivitäten werden nach Rücksprache mit den Interessenträgern der EU-OSHA auf der Grundlage einer Ex-post-Evaluierung ihrer früheren Prognosearbeiten sowie einer Scoping-Studie entschieden. Die Ergebnisse dieser zukunftsweisenden Aktivitäten werden (in Artikeln auf OSHwiki, Seminaren usw.) verbreitet, um das Bewusstsein für die festgestellten Herausforderungen zu schärfen, um die Debatte anzuregen und die Nutzung der Ergebnisse für die Prioritätensetzung und Politikgestaltung zu unterstützen.

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms werden folgende Maßnahmen durchgeführt: Ex-post-Bewertung früherer Prognoseaktivitäten der EU-OSHA, Scoping-Studie zur Festlegung des Untersuchungsumfangs, groß angelegte Arbeiten zur Zukunftsforschung, Folge- und Verbreitungsmaßnahmen und eine Überprüfung.

Konkret sollen mit diesem Schwerpunktbereich neue, aktuelle, nützliche und qualitativ hochwertige Daten zu neuen und aufkommenden Herausforderungen im Bereich Arbeitsschutz erhoben werden; außerdem soll Entscheidungsträgern sowie den in diesem Bereich auf europäischer und auf nationaler Ebene tätigen Akteuren insbesondere Forschern und Vermittlern im Arbeitsumfeld ein Instrument an die Hand gegeben werden, mit dem diese Herausforderungen bestmöglich bewältigt werden können, und eine Grundlage für die Prioritätensetzung bei Forschungsarbeiten und anderen Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz bereitgestellt werden.

## 4.2. Schwerpunktbereich 2: Fakten und Zahlen

Im Schwerpunktbereich 2 „Fakten und Zahlen“ geht es um die Bereitstellung nützlicher Informationen für politische Entscheidungsträger und Forscher (siehe strategische Ziele, Kapitel 3); der Bereich steht in direktem Zusammenhang mit einem der drei zentralen Aspekte des Auftrags der EU-OSHA (Förderung von Wissen) und mit ihrer Vision, die die Schaffung einer Kultur der Risikoprävention im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vorsieht. Der konkrete Nutzen dieses Schwerpunktbereichs besteht darin, politischen Entscheidungsträgern und Forschern, aber auch Vermittlern im Arbeitsumfeld die fundierten und zuverlässigen Informationen bereitzustellen, die sie für Handlungsentscheidungen benötigen. Zu diesem Zweck werden die **Europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER)** und die Arbeiten an verschiedenen **groß angelegten umfassenden Übersichten** zu bestimmten Themen fortgeführt und **Überwachungsinstrumente entwickelt** unter anderem, in Zusammenarbeit mit der Kommission, ein EU-Informationssystem für den Bereich Arbeitsschutz.

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

Die Unternehmenserhebung ESENER ist eines der Instrumente, die einen Beitrag zur fakten gesicherten Grundlage für politische Entscheidungsträger und Forscher aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit leisten. Ziel der Erhebung ist es, das derzeitige Arbeitsschutzmanagement an europäischen Arbeitsstätten präzise zu beschreiben, um politikrelevante Informationen in Echtzeit bereitstellen zu können. ESENER ist eine repräsentative Unternehmenserhebung, die den Umgang mit Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit an europäischen Arbeitsstätten untersucht, und liefert als solche politischen Entscheidungsträgern und Forschern auf nationaler und europäischer Ebene dringend benötigte Informationen; eine andere gleichwertige Datenquelle gibt es nicht.

Bereits seit der ersten Ausgabe im Jahr 2009 ist die alle fünf Jahre durchgeführte Erhebung ESENER für die EU-OSHA in Bezug auf ihre Aufgabe, länderübergreifend vergleichbare Informationen

bereitzustellen, die für die Politikgestaltung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit genutzt werden können, von zentraler Bedeutung. Die Erhebung liefert Informationen über allgemeine Arbeitsschutzrisiken und das zugehörige Gefährdungsmanagement, über psychosoziale Risiken wie Stress, Mobbing und Belästigung sowie über Faktoren, die Impulse für Maßnahmen zum Arbeitsschutzmanagement geben, und Faktoren, die solche Maßnahmen behindern; ferner gibt sie Aufschluss über die Beteiligung von Arbeitnehmern am Arbeitsschutz. Durch die Einbeziehung psychosozialer Risiken beleuchtet die Erhebung auch unzureichend erforschte Bereiche des Arbeitsschutzes, die immer wichtiger werden und für die Arbeitsplätze in Europa ein immer größer werdendes Problem darstellen.

Nachdem bei der zweiten Ausgabe 2014 wichtige Verbesserungen wie die Aufnahme von Kleinstbetrieben und des Landwirtschaftssektors eingeführt wurden, wird die dritte Erhebung in der ESENER-Reihe 2019 nicht nur qualitativ hochwertige Daten zu den Interessenschwerpunkten vorheriger Ausgaben liefern, sondern auch Informationen über Veränderungen im Zeitverlauf.

Konkretes Ziel der Unternehmenserhebung ESENER ist es, eine einzigartige und umfassende Datenquelle bereitzustellen, auf die politische Entscheidungsträger und Forscher zugreifen können, um Informationen über das Arbeitsschutzmanagement von Unternehmen, über Anforderungen und Schwachstellen der Unternehmen, über Faktoren, die die Unternehmen zur Einleitung entsprechender Maßnahmen motivieren bzw. sie daran hindern, und über die Art der Einbeziehung ihrer Mitarbeiter zu gewinnen. Politische Entscheidungsträger und Forscher haben mit dieser Quelle Zugang zu international vergleichbaren Daten, so dass die Erhebung einen Beitrag zur Konzeption, Umsetzung und Überwachung wirksamer politischer Strategien für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (in Form von Rechtsvorschriften, Leitlinien oder Unterstützungsmaterial) leistet, die aufgrund ihrer umfassenden, zielgerichteten und auf Kernthemen konzentrierten Ausgestaltung zur Unterstützung von Unternehmen dienen. Dies wird nicht nur durch die Präsentation der Ergebnisse in einer Berichtsreihe erreicht, sondern auch durch Folgestudien, unabhängige Forschungsarbeiten und Kampagnen, für die diese Daten ausgewertet werden. Da viele der in der Unternehmenserhebung untersuchten Themen eng mit dem Tätigkeitsumfeld von Unternehmen zusammenhängen, trägt die Erhebung ESENER auch dazu bei, EU-weite und nationale Arbeitsschutzstrategien zu bewerten, indem sie einen zusätzlichen Indikator für die Überwachung des Stands des Arbeitsschutzes liefert. Das mithilfe von ESENER gewonnene umfassende Datenmaterial wird zudem Forschern bereitgestellt, so dass die Erhebung auch weiteren unabhängigen Forschungen und der Vergrößerung der Wissensbasis dient.

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms sind im Abstand von fünf Jahren zwei ESENER-Erhebungen vorgesehen. Die Zeit zwischen den Erhebungen wird für Sekundäranalysen genutzt, die unter anderem folgende Themen behandeln: Arbeitsschutzmanagement; Faktoren, die entsprechende Maßnahmen fördern bzw. behindern; Bedeutung des sozialen Dialogs und Ermittlung von Trends. Die Agentur wird weiterhin Synergieeffekte prüfen und hierfür ESENER-Daten und Daten aus anderen relevanten Erhebungen nutzen; sie wird zwischen den einzelnen Erhebungswellen auf eine Optimierung der Methodik und damit der Qualität der Erhebung hinarbeiten.

Die Feldarbeit für ESENER 3 wird 2019 stattfinden, die Feldarbeit für ESENER 4 im Jahr 2024.

#### **4.2.2. Übersichten über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit**

Instrumente wie die Erhebung ESENER können durch Daten aus anderen Quellen ergänzt werden, um für die Politikgestaltung und die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in bestimmten Problemfeldern dienen zu können.

Im Rahmen von groß angelegten Aktivitäten mit einer Laufzeit von drei bis vier Jahren werden verschiedene Gefährdungen, Sektoren, Arbeitnehmergruppen oder Themen wie arbeitsbedingte Erkrankungen und arbeitsbedingte Erkrankungs- und Verletzungslast, Kosten unzureichender Investitionen in Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie Vorteile hoher Arbeitsschutzstandards untersucht. Der Umfang dieser Aktivitäten wird in Absprache mit den Interessenträgern der EU-OSHA festgelegt. Diese Aktivitäten beinhalten unter anderem die Sammlung, Analyse und Weiterverbreitung umfassender Informationen über politische Strategien, Forschungsarbeiten und gute praktische Lösungen. Als Ergebnisse sind Übersichten zu folgenden Themen vorgesehen: politische Maßnahmen und Strategien, Expositionstrends, gefährdete Arbeitnehmergruppen und Ergebnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz sowie verfügbare

Überwachungsinstrumente, hochmoderne Forschungsarbeiten und Forschungsbedarf. Außerdem werden sie zur Entwicklung und Verbreitung guter praktischer Lösungen beitragen. In Abhängigkeit von Schwerpunkt und Umfang des jeweiligen Projekts wird eine Kombination aus Literaturrecherche, Fallstudien, Befragungen von Personen an maßgeblicher Stelle in Politik, Forschung und Unternehmen, Fokusgruppen, Workshops und Seminaren zum Einsatz kommen.

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms sind mehrere dieser Übersichten vorgesehen, wobei mindestens zwei von ihnen Inhalte für die in diesem Zeitraum geplanten Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze liefern werden. Die 2020 beginnende Kampagne wird auf der Übersicht über arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen, die seit 2018 erarbeitet wird, aufbauen und starke Synergieeffekte bewirken, nachdem bereits die Verknüpfung des Pilotprojekts des Europäischen Parlaments zum Thema Sicherheit und Gesundheit älterer Arbeitnehmer mit der Kampagne 2016-17 „Gesunde Arbeitsplätze – für jedes Alter“ positiv bewertet wurde.

Diese Übersichten dienen insbesondere dazu, politischen Entscheidungsträgern, Forschern und Vermittlern im Arbeitsumfeld nützliche qualitativ hochwertige Daten zu politischen Strategien, Forschungsarbeiten und guten praktischen Lösungen sowie Beispiele und Empfehlungen für gute Strategien und Verfahren an die Hand zu geben, um sie bei der Verbesserung der Entscheidungsfindung und der Festlegung von Prioritäten für die Verwendung der in Politik, Forschung und Unternehmen vorhandenen Ressourcen zu unterstützen.

#### **4.2.3. EU-Informationssystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**

Die Entwicklung und Bereitstellung des EU-Informationssystems für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist eine langfristig angelegte Maßnahme der Generaldirektion Beschäftigung, die in Einklang mit dem geltenden strategischen Rahmen der EU für die Jahre 2014 bis 2020 steht. Das Informationssystem soll allen interessierten Kreisen und Interessenträgern aktuelle Online-Informationen über den Stand des Arbeitsschutzes in der Europäischen Union zur Verfügung stellen. Dies geschieht im Wesentlichen in sechs Schritten:

1. Festlegung und Ausarbeitung des vollständigen IT-Rahmens für ein Tool zur Datenvisualisierung, das auch interaktive Funktionen umfasst
2. Bereitstellung aller konkreten Inhalte, die für die Befüllung der Datenbank erforderlich sind
3. Zusammenarbeit mit den nationalen Kontaktstellen und mit Einrichtungen und Ausschüssen der EU, um eine stabile, zuverlässige und kontinuierliche Datenübertragung zu gewährleisten
4. Umsetzung eines stabilen Rahmens auf der Grundlage von Vereinbarungen mit nationalen und europäischen Datenlieferanten
5. Regelmäßige Aktualisierung und Pflege der Daten einschließlich funktioneller und inhaltlicher Verbesserungen
6. Erstellung eines dreijährlichen Berichts, in dem die Daten analysiert und Empfehlungen für künftige Entwicklungen unterbreitet werden

Die Agentur hat an der Konzeption und Entwicklung der Pilotversion des EU-Informationssystems für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz mitgewirkt und wird, nachdem die Kommission diese Version 2018 eingeführt hat, die Zusammenarbeit mit der Kommission fortsetzen und das System weiterentwickeln.

Die EU-OSHA wird die Erarbeitung neuer Indikatoren unterstützen und zu diesem Zweck auf ihre eigenen Quellen wie die ESENER-Erhebung, die Schätzung der arbeitsbedingten Verletzungs- und Erkrankungslast und die Bestandsaufnahme der nationalen Strategien zurückgreifen. Des Weiteren wird sie die Kommission dabei unterstützen, Indikatoren aus anderen Quellen zu ermitteln und gegebenenfalls anzupassen, um Vergleichbarkeit und ein bestimmtes Qualitätsniveau zu gewährleisten. Die Agentur wird ihr Fachwissen in der visuellen Darstellung von Daten und der Entwicklung von Dashboards nutzen, um eine attraktive und benutzerfreundliche Anzeige der Ergebnisse des EU-Informationssystems für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Im Programmplanungszeitraum kann die Agentur weitere Maßnahmen zur Erstellung von Fakten und Zahlen durchführen, sofern Ressourcen verfügbar sind und der Verwaltungsrat seine Genehmigung erteilt.

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

In der Gründungsverordnung der Agentur wird die Notwendigkeit von „Verfahren und Instrumente[n] zur Durchführung von Präventivmaßnahmen mit besonderer Berücksichtigung der spezifischen Probleme der kleinen und mittleren Unternehmen“ hervorgehoben. Es gibt jedoch Anhaltspunkte dafür, dass insbesondere KMU ihren rechtlichen Verpflichtungen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen auf Arbeitsplatzebene nicht nachkommen (siehe strategische Ziele, Kapitel 3). Daher wird die Agentur KMU und insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen auch künftig bei der Durchführung solcher Gefährdungsbeurteilungen und beim Arbeitsschutzmanagement unterstützen und zu diesem Zweck das **interaktive Online-Werkzeug zur Gefährdungsbeurteilung (OiRA)** weiterentwickeln. OiRA-Tools helfen Kleinst- und Kleinunternehmen bei der Einrichtung eines Verfahrens für die Gefährdungsbeurteilung und unterstützen sie bei der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung – von der Ermittlung und Evaluierung von Gefährdungen am Arbeitsplatz über die Entscheidung über entsprechende Maßnahmen und die Durchführung dieser Maßnahmen bis hin zur Überwachung und Berichterstattung. Der Aspekt der Dreigliedrigkeit wird auch weiterhin eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung dieses Instruments spielen.

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

Die Agentur wird auch weiterhin an der Entwicklung von OiRA arbeiten und die Schaffung weiterer Instrumente zur Gefährdungsbeurteilung sowohl auf nationaler Ebene als auch EU-weit unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen und Herausforderungen von Klein- und Kleinstunternehmen fördern.

Zu diesem Zweck wird die EU-OSHA OiRA-Partner, (sektorale) Sozialpartner und weitere Organisationen auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene (staatliche Ministerien, Arbeitsaufsichtsbehörden, Arbeitsschutzinstitute usw.) auch künftig darin bestärken, branchenspezifische OiRA-Tools mit nationaler oder europaweiter Geltung zu entwickeln und untereinander auszutauschen und (auf nationaler Ebene) eine Gesamtstrategie einzuführen, die die Nutzung dieser Instrumente in den Unternehmen fördert. Durch die Zusammenarbeit mit den OiRA-Partnern ist gewährleistet, dass die neu entwickelten OiRA-Tools den tatsächlichen Anforderungen kleiner Organisationen in einem bestimmten Sektor gerecht werden. Im Hinblick auf die Förderung einer breiten Akzeptanz und Nutzung des Instruments auf Unternehmensebene kommt es daher entscheidend darauf an, die Verantwortung für das Instrument in die Hände der Sozialpartner zu legen. Im Rahmen der Verbreitungsstrategie können zwar auch andere Anreize geschaffen werden, doch vor allem die direkte Kommunikation ist besonders wichtig, wenn es darum geht, den Einsatz von OiRA-Tools in den 22 Millionen Kleinst- und Kleinunternehmen in Europa zu fördern.

Konkretes Ziel hierbei ist es, das OiRA-Anwendungsprogramm weiter anzupassen, zu verbessern und zu pflegen, die Entwicklung von OiRA-Tools bei Vermittlern zu fördern, Interessenträgern Schulungen und Unterstützung anzubieten und die verschiedenen OiRA-Partner durch den Aufbau einer OiRA-Gemeinschaft zum Informationsaustausch anzuregen. Voraussetzung dafür, dass ein OiRA-Tool einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz an den Arbeitsstätten in Europa leisten kann, sind sowohl die Entwicklung, Verbreitung und Vermarktung des Tools als auch seine technischen Merkmale.

Durch die Bereitstellung kostenloser, benutzerfreundlicher und hochmoderner OiRA-Tools, die auf die jeweilige Branche der Anwenderunternehmen zugeschnitten sind, sollte ein Zuwachs bei den Unternehmen (insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen) erreicht werden, die eigene, qualitativ hochwertige und aktuelle Gefährdungsbeurteilungen durchführen. Qualitativ hochwertige Gefährdungsbeurteilungen unterstützen diese Unternehmen bei einem wirksamen Arbeitsschutzmanagement und bei der Reduzierung ihres Verwaltungsaufwands, was sich wiederum positiv auf die Steigerung der Produktivität und die Verbesserung des Arbeitsschutzes in Klein- und

Kleinstunternehmen auswirken wird. Für die Beschäftigten sollte diese Aktivität eine angemessene Einbindung in die Gefährdungsbeurteilung, eine angemessene Bewertung der Gefährdungen an ihren Arbeitsplätzen und ein angemessenes Gefährdungsmanagement bringen. Es wird erwartet, dass die Ergebnisse für diese Begünstigten langfristig nachhaltig sein werden. Längerfristig sollen unter anderem der Arbeitsschutz in Kleinst- und Kleinunternehmen verbessert werden, die Zahl arbeitsbedingter Unfälle und Erkrankungen gesenkt und damit zusammenhängende Fehlzeiten reduziert werden.

#### **4.4. Schwerpunktbereich 4: Sensibilisierung und Kommunikation**

Dieser Bereich umfasst Maßnahmen, die durch die Sensibilisierung für Gefährdungen am Arbeitsplatz und Möglichkeiten der Verhütung dieser Gefährdungen darauf abzielen, den verschiedenen Vermittlern und Begünstigten die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bewusst zu machen. Zu diesen Maßnahmen zählen die Leitkampagnen der Agentur für gesunde Arbeitsplätze, aber auch gezieltere Förder- und Kommunikationsaktivitäten, die bestimmte Aspekte thematisieren und häufig mit Maßnahmen von anderen Interessenträgern [z. B. der Europäischen Kommission, dem Ausschuss Hoher Aufsichtsbeamter (SLIC) und den Sozialpartnern in der EU] verknüpft sind. Diese Aktivitäten dienen dazu, Begünstigten und insbesondere Vermittlern Informationen bereitzustellen; zudem wird die Agentur weiterhin alle Möglichkeiten zur Erreichung dieser Zielgruppen erkunden und hierfür unter anderem verstärkt soziale Medien nutzen. Für die Durchführung dieser Maßnahmen entwickelt und pflegt die Agentur eine Reihe von mehrsprachigen Kommunikationskanälen, Hilfsmitteln und Instrumenten, um einer möglichst großen Gruppe von Vermittlern und Begünstigten ein breites Spektrum an Informationen anbieten zu können.

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

In Artikel 3 Absatz 1 der Gründungsverordnung der Agentur wird insbesondere die Rolle der EU-OSHA bei der Verbreitung von Informationen sowohl über Gefährdungen als auch über gute praktische Lösungen zur Verhütung dieser Gefährdungen hervorgehoben. Auch in mehreren aufeinander folgenden Strategien der EU für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit wurde die Agentur aufgerufen, Sensibilisierungsmaßnahmen durchzuführen und sich hierbei vor allem an kleine und mittlere Unternehmen zu wenden.

Von den Kampagnenaktivitäten der Agentur wird im Wesentlichen eine erhöhte Sensibilisierung für die Gefährdungen an Arbeitsstätten in Europa und für Möglichkeiten der Gefährdungsverhütung erwartet. Hierfür müssen mehrere andere Ergebnisse erzielt werden, beispielsweise die Einbindung von Netzwerken und Vermittlern.

Die Aktivitäten in diesem Bereich führen voraussichtlich schneller zu Ergebnissen als Maßnahmen in einigen der anderen Bereiche. Diese Aktivität steht in direktem Zusammenhang zu den im Auftrag der Agentur festgelegten Zielen, die Sensibilisierung zu erhöhen und den Austausch von Informationen und guten praktischen Lösungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu fördern. Die Schärfung des Bewusstseins wird auch im Rahmen der Verwirklichung der Vision der EU-OSHA eingesetzt, eine Kultur der Risikoprävention im Bereich Arbeitsschutz zu schaffen.

Alle Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze dienen folgenden spezifischen Zielen:

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

Die Agentur ergänzt mit ihren Sensibilisierungsmaßnahmen die auf nationaler Ebene durchgeführten Maßnahmen im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit um eine europäische Dimension. Sie kann außerdem dazu beitragen, ein bestimmtes Problem einem breiteren Kreis zur Kenntnis zu bringen, was nicht geschehen würde, wenn das Problem ausschließlich auf nationaler Ebene behandelt

würde. Die Tatsache, dass europaweit Kampagnenaktivitäten zum selben Thema durchgeführt werden, trägt dazu bei, eine europäische Identität in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu schaffen.

Die Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze sind dezentral organisiert und werden von der Agentur koordiniert. Sie können jedoch von unseren Focal Points in den Mitgliedstaaten, von Partnerorganisationen und einzelnen Arbeitsstätten ihren jeweiligen Anforderungen und Prioritäten angepasst werden, so dass diese Akteure eigene Aktivitäten und Materialien erarbeiten können.

Die Agentur wird sich auch weiterhin der Entwicklung und Stärkung des netzwerkbasiereten Konzepts widmen, auf dem die Kampagnen aufbauen, und hierbei insbesondere auf die Unterstützung mehrerer bedeutender Partnernetzwerke setzen; hierzu gehören:

- das Netzwerk der Agentur aus nationalen Focal Points, das für die Koordinierung der Kampagnen auf nationaler Ebene zuständig ist;
- die europäischen Sozialpartner, die die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf europäischer Ebene vertreten;
- das Netzwerk der offiziellen Kampagnenpartner der Agentur, das sich aus gesamteuropäischen oder internationalen Organisationen und einem ergänzenden Netzwerk von Medienpartnern zusammensetzt,
- die europäischen Institutionen und ihre Netzwerke, insbesondere die jeweiligen Ratsvorsitze der Europäischen Union, und
- das europäische Unternehmensnetzwerk **Enterprise Europe Network**, das die Verbindung der Agentur zu Kleinunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen in Europa stärkt.

Die einzelnen Kampagnen erfordern eine Vorbereitungszeit von zwei bis drei Jahren und sind auf eine Laufzeit von jeweils bis zu 24 Monaten angelegt.<sup>17</sup> Die Kampagne 2018/2019 hat gefährliche Substanzen zum Gegenstand, und die Kampagne, die im Oktober 2020 beginnen soll, wird den Themenkomplex der Muskel- und Skeletterkrankungen aufgreifen. Der Verwaltungsrat wird die Themen der nachfolgenden Kampagnen drei Jahre vor dem jeweiligen Kampagnenstart festlegen, damit ausreichend Zeit für die Vorbereitung bleibt.

#### 4.4.2. Sensibilisierung und Kommunikation

Außer den Kampagnen für gesunde Arbeitsplätze führt die EU-OSHA in Zusammenarbeit mit ihrem Netzwerk nationaler Focal Points zusätzliche Sensibilisierungsmaßnahmen sowie gezieltere Förder- und Kommunikationsmaßnahmen zu bestimmten Themen durch. Die gezielteren Förder- und Kommunikationsmaßnahmen sind häufig mit Aktionen anderer Interessenträger (z. B. der Europäischen Kommission, des SLIC und der EU-Sozialpartner) verknüpft. In ihrer Gesamtheit zielen diese Maßnahmen darauf ab, verschiedenen Begünstigten und insbesondere Vermittlern Informationen bereitzustellen. Die Agentur wird weiterhin alle Möglichkeiten zur Erreichung dieser Zielgruppen erkunden und hierfür unter anderem verstärkt soziale Medien und Datenvisualisierung nutzen.

Zu den Maßnahmen in diesem Bereich gehört auch die Mitwirkung der Agentur in dem Konsortium von Organisationen, das für die Entwicklung und Produktion einer Reihe von Kurzfilmen mit der beliebten Zeichentrickfigur Napo verantwortlich ist. Die Agentur wird die Napo-Website pflegen und weiterentwickeln und Fördermaßnahmen durchführen, die wie z. B. das Instrumentarium für Lehrkräfte die Napo-Filme nutzen, um neuen Zielgruppen die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit nahe zu bringen.

Weitere Maßnahmen sind Förderseminare, die Beteiligung an Veranstaltungen und Ausstellungen, die Organisation von Wettbewerben und Preisverleihungen wie dem Filmwettbewerb zum Thema gesunde

---

<sup>17</sup> 2018 hat der Verwaltungsrat beschlossen, mit der 2020 beginnenden Kampagne einen Dreijahres-Rhythmus einzuführen. In Abhängigkeit von den Erfahrungen wird die Agentur den Dreijahresrhythmus bei künftigen Kampagnen beibehalten oder zum Zweijahresrhythmus zurückkehren.

Arbeitsplätze („Healthy Workplaces Film Award“) mit Vorführungen der ausgezeichneten Filme und Diskussionen über diese Filme sowie die Weiterentwicklung visueller Kommunikationswerkzeuge.

Eine wirksame Kommunikation ist für die Erfüllung des Auftrags der Agentur von maßgeblicher Bedeutung und daher auch ein zentraler Bestandteil des Kerngeschäfts der EU-OSHA. Wie auch in anderen Tätigkeitsbereichen der Agentur stehen die Vernetzung und die Bildung von Partnerschaften im Mittelpunkt unseres Kommunikationsansatzes.

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms wird die Agentur schwerpunktmäßig Kommunikationsmaßnahmen durchführen, um geeignete Vermittler und Multiplikatoren zu erreichen, die die Informationen und Botschaften an relevante Berufsgruppen, politische Entscheidungsträger und Forschergemeinschaften und letztlich an die mehr als 25 Millionen Arbeitsplätze in Europa weiterleiten können.

Diese Vermittler sind sehr zahlreich und vielfältig, und die Agentur wird jeweils die passenden Zielgruppen für eine Maßnahme oder ein Projekt entsprechend den vorgegebenen Zielen wählen. Die Agentur muss bei der Gestaltung ihres Informationsangebots auf eine optimale Wirkung in Bezug auf das Niveau des Arbeitsschutzes achten und das Angebot zudem auf die Bereiche ausrichten, in denen die Agentur mit ihrer Arbeit über die Maßnahmen der nationalen Partner hinaus zusätzlichen europäischen Nutzen schaffen kann.

Die Informationen der EU-OSHA erreichen die wichtigsten Zielgruppen über die Maßnahmen der Agentur auf europäischer Ebene, über ihr Informations- und Kommunikationsnetzwerk, in dem die nationalen Focal Points eine wichtige Rolle einnehmen, und über ihre Partner. Für die Zwecke der Information und der Kommunikation nutzt die Agentur vielfältige Mittel und Kanäle.

Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms wird sich die Agentur auch der Weiterentwicklung und Pflege ihrer sonstigen Kommunikationsmittel und -kanäle widmen. Dazu zählen die Pressestelle einschließlich Medienüberwachung, Kundenbeziehungsmanagement und Vertrieb sowie Agenturveröffentlichungen und Werbung. Das wichtigste Instrument der agenturbezogenen Berichterstattung bleibt der Jahresbericht.

Die Wirksamkeit dieses Kommunikationskonzepts wird sowohl ex ante als auch ex post bewertet. Größere geplante Entwicklungen werden jeweils vorab Ex-ante-Bewertungen unterzogen. Die Agentur gewährleistet mit ihrer Online-Strategie, dass Benutzerfreundlichkeit und Nutzertests in den Entwicklungsprozess integriert werden. Analysewerkzeuge wie Piwik werden zum Einsatz kommen, um die Nutzung der Website zu erfassen und die Ergebnisse für künftige Entwicklungen auszuwerten. Umfragen zur Nutzerzufriedenheit werden ebenfalls in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Dies kann in Form von Umfragen bei den Nutzern der Agentur-Website oder bei den Abonnenten von OSHmail sowie über weitere speziell hierfür konzipierte Plattformen erfolgen.

Mit dieser Tätigkeit soll vor allem sichergestellt werden, dass Vermittler und in einigen Fällen auch Begünstigte über die Agentur und über ihre Aktivitäten und Produkte informiert sind.

#### **4.4.3. Mehrsprachigkeit**

Die EU-OSHA ist als Agentur der Europäischen Union, die Informationen über den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit bietet und Sensibilisierungskampagnen in über 30 Ländern durchführt, der Sprachenpolitik der Europäischen Union sowie dem Ziel verpflichtet, den Unionsbürgern angemessene Informationen in ihrer Muttersprache bereitzustellen. Die Aktivität „Mehrsprachigkeit“ umfasst Planung und Umsetzung der Mehrsprachigkeit der Kommunikationsstrategie der EU-OSHA. Hierzu zählt die Bereitstellung übersetzter Texte sowie die Überprüfung und Überarbeitung ihrer mehrsprachigen Tätigkeiten. Die Agentur ist bestrebt, die Wirksamkeit ihrer für Übersetzungen verfügbaren Haushaltsmittel zu maximieren, indem sie ihre nationalen Focal Points in die Priorisierung von zu übersetzenden Texten einbezieht (Portfolioansatz) und sowohl mit dem Übersetzungszentrum (CdT) als auch mit den Focal Points zusammenarbeitet, um qualitativ hochwertige Übersetzungen bereitzustellen und ihre mehrsprachigen Websites und Produkte zu verwalten.

Ein wichtiger, im Rahmen des vorherigen mehrjährigen Strategieprogramms erzielter Erfolg war die Entwicklung eines automatisierten Translation-Management-Tools und der zugehörigen Arbeitsabläufe für die Verwaltung der Inhalte der mehrsprachigen Websites der Agentur. Hierfür erhielt die Agentur

von dem Europäischen Bürgerbeauftragten eine Auszeichnung für gute Verwaltungspraxis. Das Tool wird auch anderen Agenturen und Einrichtungen, die ebenfalls die Dienste des Übersetzungszentrums in Anspruch nehmen, zur Verfügung gestellt.

Für textlastige Informationsprodukte wie Datenvisualisierungstools, bei denen eine Übersetzung in alle Sprachen unwirtschaftlich wäre, wird die Agentur den Einsatz von Tools für die maschinelle Übersetzung weiter vorantreiben.

Die Agentur wird auch weiterhin innovative Ansätze erkunden und entwickeln, um den Herausforderungen der Kommunikation in einem mehrsprachigen Europa zu begegnen. Ein Beispiel hierfür ist die Verbreitungsstrategie für das OiRA-Tool, mit der die Agentur Unterstützung bietet und einen Kernbestand an Übersetzungen bereitstellt, um nationale Partner in die Lage zu versetzen, entsprechende Tools in ihrer jeweiligen Landessprache und angepasst an den jeweiligen nationalen Kontext zu entwickeln.

## 4.5. Schwerpunktbereich 5: Vernetzung von Wissen

Eine zentrale Aufgabe der EU-OSHA ist die „*Sammlung, Analyse und Verbreitung technischer, wissenschaftlicher und wirtschaftlicher Informationen*“ über Risiken, gute praktische Lösungen und Aspekte der Forschung im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (siehe strategische Ziele, Kapitel 3). Ziel dieses Schwerpunktbereichs ist es, den Wissensaustausch über eine Reihe von Themen zu fördern, unter anderem die Entwicklung von E-Tools für den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, die Zusammenarbeit zur Festlegung von Forschungsschwerpunkten und die Integration des Themas Arbeitsschutz in andere Politikbereiche. Zudem wird eine Informationsquelle zur Unterstützung von politischen Akteuren und Forschern im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zur Zusammenarbeit mit diesen Gruppen bereitgestellt. In diesem Zusammenhang ist insbesondere das Projekt **OSHWiki** zu nennen. Im Rahmen dieses Schwerpunktbereichs unterstützt die Agentur auch ihre zentralen Interessenträger, die Kommission z. B. bei ihren Folgemaßnahmen im Anschluss an die Bewertung der Arbeitsschutzrichtlinien und die Mitgliedstaaten und Sozialpartner bei der Entwicklung nationaler Strategien für den Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

### 4.5.1. OSHwiki

Ziel des Projekts OSHwiki ist es, die von der Agentur im Zuge ihrer sonstigen Aktivitäten zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zusammengetragenen Informationen zu ergänzen und eine Möglichkeit für die Zusammenarbeit mit den in diesem Bereich tätigen Akteuren zu schaffen. Diese Kooperationsplattform ermöglicht es der Agentur, ihre Ressourcen effizienter einzusetzen: Aufgaben wie die weitere Bearbeitung und Erstellung von Inhalten (einschließlich der Übersetzung in andere Sprachen) können von den Nutzern übernommen werden.

Das OSHwiki wurde während des vorherigen mehrjährigen Strategieprogramms fertiggestellt und enthält als umfangreiche Informationsquelle über 500 Artikel zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit. Während des nächsten mehrjährigen Strategieprogramms ist die Konsolidierung der Inhalte vorgesehen, wobei vor allem Aktualität und Qualität der Inhalte zu gewährleisten sind. Anerkannte Autoren werden auch künftig aufgerufen, Beiträge einzureichen, wobei die Agentur die bestehenden Inhalte verwalten und die langfristige Gültigkeit dieser Inhalte sicherstellen wird.

Konkretes Ziel dieser Aktivität ist es, ein Wiki mit vertrauenswürdigen, detaillierten und leicht zu aktualisierenden Informationen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu erstellen. Die Akteure im Bereich Arbeitsschutz erhalten so eine Plattform, auf der sie Beiträge zu verschiedenen Themen lesen und Informationen zu verschiedenen Themen suchen können; darüber hinaus kann die Plattform für die Zusammenarbeit und für den Austausch genutzt werden. Das OSHwiki trägt somit zu dem allgemeinen Ziel der Sammlung und Verbreitung von Informationen bei, die den Gesundheitsschutz verbessern, die Sensibilisierung erhöhen sowie die gemeinsame Arbeit und den Austausch von Forschungsergebnissen zwischen Forschungsinstituten fördern sollen, die sich mit der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz bei der Arbeit befassen.

#### **4.5.2. Wissensaustausch über „E-Tools“**

Um insbesondere Kleinunternehmen und KMU bei der Auswahl und Durchführung von Präventionsmaßnahmen auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung besser zu unterstützen, fördert die Agentur den Wissensaustausch zwischen Inhabern und Entwicklern von elektronischen Tools (E-Tools). Ziel dieser Aktivität ist es, die breitere Nutzung von E-Tools für die Unterstützung vor allem von Kleinst- und Kleinunternehmen bei der Einhaltung der Vorschriften zu fördern. Bei der Entwicklung eines E-Tools können wertvolle Erfahrungen zu einem breiten Themenspektrum gewonnen werden, das von Konzepten für die Gestaltung über die bestmögliche Vorgehensweise bei der Sensibilisierung bis hin zur Förderung des Einsatzes des Tools am Arbeitsplatz reicht. Mit diesem Angebot zur Zusammenarbeit fördert die Agentur den Austausch über entscheidende Erfolgsfaktoren und wesentliche Hindernisse und trägt damit zum Erfolg dieser innovativen Ansätze zur Unterstützung von Präventionsmaßnahmen in den EU-Mitgliedstaaten und in Industriezweigen bei.

In Verbindung mit der Aktivität 3.1 bietet diese Maßnahme die Möglichkeit, Kleinunternehmen und KMU stärker für die Bedeutung der Prävention im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu sensibilisieren und sie davon zu überzeugen, dass Arbeitsschutzmanagement kein aufwändiger Prozess ist und dass praktische leicht umsetzbare Lösungen zur Verfügung stehen. Auf diese Weise dürften Kleinunternehmen und KMU in ihrer Handlungskompetenz gestärkt werden und zu einem autonomen Arbeitsschutzmanagement befähigt werden.

#### **4.5.3. Weitere Maßnahmen zur Vernetzung von Wissen**

Darüber hinaus wird die Agentur mit weiteren Aktivitäten Bereitstellung, Austausch und Verbreitung von Wissen fördern, um ihre wichtigsten Interessenträger insbesondere die Organe der EU bei ihrer Entscheidungsfindung sowie bei der Erarbeitung und Umsetzung von politischen Maßnahmen und Strategien durch die Bereitstellung relevanter Fakten zu unterstützen.

Die Aktivitäten werden sich an den Arbeitsplänen der wichtigsten Interessenträger orientieren und einen Beitrag zu diesen Plänen leisten; es lässt sich daher kaum vorhersagen, welche Maßnahmen im Einzelnen durchgeführt werden, vorgesehen sind jedoch unter anderem:

- die fachliche Unterstützung der Kommission bei den Folgemaßnahmen im Anschluss an die Bewertung der Arbeitsschutzrichtlinien und insbesondere bei der Überarbeitung der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene (2004/37/EG);
- die Unterstützung von Kommission und Mitgliedstaaten durch die Bestandsaufnahme der nationalen Strategien im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit, durch das Hosting der HAZCHEM-Datenbank und des VESAFE-Leitfadens und die Unterstützung der Ausarbeitung weiterer Leitfäden;
- die laufende Aktualisierung von Online-Informationen über arbeitsschutzrechtliche Vorschriften der EU und nicht verbindliche Instrumente sowie Initiativen zum sozialen Dialog.

### **4.6. Schwerpunktbereich 6: Vernetzung**

Seit der Errichtung der EU-OSHA gehört die Vernetzung zu den Kernaktivitäten der Agentur. Da sie im Wesentlichen eine Informationsagentur ist, ist es für sie unerlässlich, über Netzwerke zu verfügen, die für die Bereitstellung und Verbreitung und den Austausch der Informationen genutzt werden können (siehe Artikel 3 und 4 der Gründungsverordnung der EU-OSHA).

Die Aktivitäten in diesem Bereich werden hauptsächlich von den beiden folgenden Anforderungen bestimmt:

1) Die Ressourcen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz einschließlich der finanziellen Ressourcen und der Informationsquellen sind über ganz Europa verteilt. Da die Ressourcen begrenzt sind, kann eine wirksamere Nutzung erreicht werden, indem die vorhandenen Ressourcen zusammengeführt werden und der Austausch von Informationen und Erfahrungen verbessert wird. Dies ist auch in der Präambel zur Gründungsverordnung der Agentur klar definiert.

2) Zudem ist die EU-OSHA mit gut 60 Mitarbeitern (Stand: 201) eine relativ kleine Agentur. Allein kann sie somit nicht sehr viel bewirken. Da die Agentur jedoch Netzwerke nutzt und sicherstellt, dass ihre

Arbeit für die Vermittler relevant ist, hat sie seit ihrer Errichtung bewiesen, dass sie weit mehr leisten kann. Wichtig ist insbesondere, auf bestehenden dreigliedrigen Netzwerken aufzubauen und sie zu unterstützen.

#### **4.6.1. Strategische und operative Vernetzung**

Die Maßnahmen der Agentur zur strategischen Vernetzung umfassen die Weiterentwicklung und Unterstützung ihrer Führungsnetzwerke und europäischen Netzwerke. Die Maßnahmen orientieren sich an den Anforderungen und Prioritäten der wichtigsten Interessenträger der Agentur und werden sowohl einen Beitrag zu den Planungsaktivitäten der EU-OSHA als auch zur Erfüllung ihrer Rechenschaftspflicht über ihre Tätigkeit leisten.

Diese Maßnahmen zur strategischen Vernetzung richten sich in erster Linie an Gruppen, die für die Agentur maßgeblich sind; hierbei handelt es sich um die im Verwaltungsrat vertretenen Gruppen und um weitere wichtige Interessenträger der EU-OSHA in Europa. Die Organisationsnetzwerke bilden der Verwaltungsrat, der Vorstand und die Beratergruppen der Agentur. In all diesen Netzwerken beteiligen sich neben der Europäischen Kommission auch Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Zu den europäischen Interessenträgern gehören unter anderem die EU-Einrichtungen und die Sozialpartner auf europäischer Ebene, wobei ein besonderes Augenmerk auf eine enge Zusammenarbeit mit der GD Beschäftigung gelegt wird. Die strategischen Netzwerke bieten eine einmalige Gelegenheit, die wichtigsten Akteure in ganz Europa in die Arbeit der Agentur einzubinden.

Die Agentur wird auch künftig eng mit anderen europäischen Agenturen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass sich die jeweiligen Arbeiten ergänzen, und um Synergieeffekte zu schaffen. Mit den Agenturen Eurofound, EIGE und ECHA wurden bereits entsprechende Vereinbarungen getroffen. Vor allem mit Eurofound besteht ein gut etablierter ständiger Dialog, der der Koordinierung und dem Austausch von Erfahrungen dient.

Die Maßnahmen der Agentur im Bereich der operativen Vernetzung umfassen die Weiterentwicklung und Unterstützung des Netzwerks der Focal Points, der Expertennetzwerke und der internationalen Netzwerke der EU-OSHA. Hauptziel ist es, die verschiedenen Netzwerke einzubinden, um die Ziele der Agentur zu erreichen. Dieser Aspekt ist von wesentlicher Bedeutung für die Agentur, die nur so in der Lage ist, das mehrjährige Strategieprogramm durchzuführen, da ihre eigenen Ressourcen allein hierfür nicht ausreichen. Weitere Ziele sind der Austausch guter praktischer Lösungen und die Vermeidung von Doppelarbeit.

Die Focal Points der Agentur bilden das Kernnetzwerk und stellen sicher, dass die Agentur in allen Mitgliedstaaten präsent ist. Die Focal Points bilden auf nationaler Ebene dreigliedrige Netzwerke, an denen nationale Sozialpartner beteiligt sind und die es der Agentur ermöglichen, eine breite Palette von Akteuren aus dem Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in ihre Tätigkeit einzubinden. Die Focal Points und ihre nationalen Netzwerke bieten der Agentur zudem die Möglichkeit sicherzustellen, dass ihre Aktivitäten den Prioritäten entsprechen, die in ganz Europa gesetzt werden. Die nationalen Netzwerke spielen – aufgrund ihrer dreigliedrigen Struktur – eine zentrale Rolle bei der Durchführung dieses mehrjährigen Strategieprogramms. In Anbetracht der Tatsache, dass die aktive Einbindung von Sozialpartnern in die nationalen Netzwerke der Focal Points von zentraler Bedeutung ist, ist die Agentur bestrebt, in enger Zusammenarbeit mit ihrem Verwaltungsrat nach innovativen Wegen für die Verstärkung der Dreigliedrigkeit der nationalen Netzwerke zu suchen. Hierzu gehören aktualisierte Leitlinien der Agentur und die Ermittlung von Beispielen guter praktischer Lösungen in allen Mitgliedstaaten.

Außerdem wird die Agentur ihre Zusammenarbeit mit internationalen Netzwerkpartnern wie ILO, WHO und anderen internationalen Organisationen sowie mit bestimmten Ländern fortsetzen. Die Agentur wird ihre internationalen Tätigkeiten auf der Grundlage ihres Papiers zu internationalen Beziehungen durchführen. Das Papier behandelt Fragen wie unterschiedliche Arten von Akteuren, Gründe und Einschränkungen für deren Einbeziehung und Definition der Prioritäten für internationale Tätigkeiten.

Schließlich erhält auch der weitere Ausbau der Zusammenarbeit mit etablierten Kommunikationsnetzwerken wie dem Enterprise Europe Network (EEN) Vorrang. Das EEN ist ein gutes Instrument zur Erreichung der Unternehmensebene.

#### **4.6.2. Spezielle Programme für Nicht-EU-Länder**

Schon vor den Erweiterungen, die ab 2004 erfolgten, hat die EU-OSHA verschiedene Programme für Kandidatenländer und potenzielle Kandidatenländer durchgeführt, die neuen Mitgliedstaaten ab dem Beitrittsdatum (oder sogar schon vorher) die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme boten. Diese Programme werden aus zweckgebundenen Mitteln finanziert. Die EU-OSHA hat auch in Ländern der Europäischen Nachbarschaft Programme aus zweckgebundenen Mitteln durchgeführt. Während der Laufzeit des mehrjährigen Strategieprogramms wird die Agentur gegebenenfalls weitere vergleichbare Programme in Angriff nehmen.

## 5. Organisationsführung und Management

Ziel dieses mehrjährigen Strategieprogramms ist es, in erster Linie Ergebnisse im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu erzielen und den Arbeitsschutz in der EU zu verbessern. Die EU-OSHA ist jedoch als öffentliche Einrichtung in das institutionelle Umfeld der EU eingebunden. Dies bringt nicht nur bestimmte Anforderungen und Erwartungen an die Leistungen der Agentur, sondern auch an die Art der Leistungserbringung durch die Agentur mit sich.

Europäische öffentliche Verwaltungen müssen mehrere gemeinsame Grundsätze wahren, zudem haben Europäisches Parlament, Rat und Europäische Kommission für die EU-Agenturen eine Reihe von spezifischeren Erwartungen festgelegt. Diese sind nachstehend unter mehreren Themen zusammengefasst, die zusammengenommen die Ziele bilden, die die EU-OSHA in Bezug auf eine verantwortungsvolle Organisationsführung verfolgt.

Die interinstitutionelle Arbeitsgruppe für die dezentralen Agenturen<sup>18</sup> hat betont, wie wichtig es ist, **Wirksamkeit** und **Effizienz** der Arbeit der Agenturen zu gewährleisten. Die EU-OSHA muss daher sicherstellen, dass sie ihre Ziele erreicht, Ergebnisse und Wirkungen erzielt (Wirksamkeit) und zwar ohne über die unbedingt benötigten Ressourcen hinauszugehen (Effizienz). Bevor die Agentur neue Aktivitäten einleitet, unterzieht sie sie einer sorgfältigen Bewertung (Ex-ante-Bewertung) und bezieht den Verwaltungsrat ein, um sicherzustellen, dass ihre Ressourcen für wirksame Maßnahmen verwendet werden. Zudem verstärkt die Agentur die Effizienz, indem sie z. B. ein gut funktionierendes Netzwerk nutzt, das die Wirkung ihrer Arbeiten verstärken kann, aber auch indem sie die Durchführungsmodalitäten sorgfältig prüft.

**Transparenz** ist einer der wichtigsten Bestandteile einer verantwortungsvollen Organisationsführung, was sich in den Werten der Agentur niederschlägt und auch von der OECD anerkannt wird.<sup>19</sup> Im Grunde bedeutet Transparenz, dass die Entscheidungen, Prozesse und Maßnahmen der Agentur von Dritten überprüft werden können. Transparenz ist von zentraler Bedeutung für den Aufbau von Vertrauen in die Agentur. Die EU-OSHA macht die meisten ihrer Dokumente zur Organisationsführung über ihre Website zugänglich (z. B. Protokolle der Verwaltungsratssitzungen, Programmplanungsdokumente, Tätigkeitsberichte).

Der Aspekt der **Rechenschaftspflicht** steht in einem engen Zusammenhang zur Transparenz. Er kommt in den Werten der Agentur zum Ausdruck und wird auch von der OECD anerkannt. Rechenschaftspflicht bedeutet für die Agentur, dass sie bereit ist darzulegen, inwieweit ihre Aktivitäten und die Ergebnisse ihrer Arbeit mit klar definierten und vereinbarten Zielen in Einklang stehen. Maßgebend für die EU-OSHA ist in diesem Zusammenhang die jährliche Sitzung des Verwaltungsrats, die einem Rückblick auf das vergangene Jahr, einer Analyse und Bewertung des Tätigkeitsberichts und der Vereinbarung einer Stellungnahme zum Jahresabschluss usw. gewidmet ist.

Die **Nutzerorientierung** ist ein weiteres Thema. Nutzerorientierung bedeutet, dass die EU-OSHA ihre Arbeit durchweg an den Anforderungen der Nutzer ausrichtet. Hiermit verbunden ist zudem die Bereitschaft der Agentur, sich neu zu orientieren, wenn sich die Anforderungen der Nutzer ändern, und ihre eigene Rolle bei der Erfüllung dieser Anforderungen zu prüfen bzw. zu überprüfen. Für die Einbeziehung der Nutzer stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung; sie reichen von Erhebungen bei Interessenträgern bis zu persönlichen Gesprächen.

Die **Einhaltung der Vorschriften** hat für die Agentur Vorrang; dieser Grundsatz bedeutet, dass die Agentur ihre Tätigkeit unter Einhaltung aller rechtlichen und regulatorischen Vorgaben ausübt. Die positiven Berichte des Rechnungshofs gehören zu den wichtigen Indikatoren, die zeigen, inwieweit die Agentur diesem Anspruch gerecht wird.

Ein weiteres Thema ist schließlich die **soziale und ökologische Verantwortung**. Die Agentur ist bestrebt, ihre Aktivitäten sozial und ökologisch verantwortlich durchzuführen, d. h. die Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten und allgemein anerkannte soziale Ziele zu fördern.

---

<sup>18</sup> Die gemeinsame Erklärung und das gemeinsame Konzept der interinstitutionellen Arbeitsgruppe können unter folgendem Link abgerufen werden: [http://europa.eu/agencies/documents/joint\\_statement\\_and\\_common\\_approach\\_2012\\_en.pdf](http://europa.eu/agencies/documents/joint_statement_and_common_approach_2012_en.pdf).

<sup>19</sup> OECD: Principal elements of good governance. [www.oecd.org/gov/principalelementsofgoodgovernance.htm](http://www.oecd.org/gov/principalelementsofgoodgovernance.htm).

Im Hinblick auf die Berücksichtigung der vorgenannten Aspekte bei ihrer Arbeit führt die Agentur eine Reihe spezifischer Maßnahmen durch. Diese sind in den Programmplanungsdokumenten und den jährlichen Arbeitsprogrammen der Agentur ausführlich beschrieben; als einige der wichtigsten können die nachstehend aufgeführten Maßnahmen genannt werden:

**Programmplanung, Überwachung und Bewertung:** Die Agentur wird auch weiterhin Maßnahmen zur Programmplanung, Überwachung und Bewertung ergreifen, um die Fakten zusammenzutragen, die für Lernprozesse, Verwaltung und Rechenschaftspflicht erforderlich sind. Die Maßnahmen reichen von der Erarbeitung der nötigen Grundlage für die Formulierung klarer Ziele bis hin zu der Prüfung, ob die Zielsetzungen erreicht wurden.

**Qualitätsmanagement:** Das Qualitätsmanagement wird auch künftig Priorität haben. Dazu gehören die Dokumentation und Überprüfung zentraler Prozesse, um sicherzustellen, dass die Nutzer im Mittelpunkt stehen, und auch, dass Wirksamkeit und Effizienz der Tätigkeit der Agentur gewährleistet sind.

**Interne Kontrolle und Risikomanagement:** Die Agentur verfügt über ein bewährtes System interner Kontrollen. Für die Agentur wird es auch weiterhin Priorität haben sicherzustellen, dass bei der Anwendung der Standards für die interne Kontrolle sowohl die Einhaltung der Vorschriften als auch Effizienz gewährleistet sind und dass Risiken ermittelt und entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

**Ressourcenverwaltung:** Die ordnungsgemäße Verwaltung der finanziellen und personellen Ressourcen der Agentur gewinnt im Hinblick auf die Steigerung der Effizienz immer mehr an Bedeutung. Oberstes Ziel ist es dabei sicherzustellen, dass die Ressourcen für die Erreichung der Ziele verwendet werden, die im mehrjährigen Strategieprogramm der EU-OSHA und in den nachfolgenden Programmplanungsdokumenten festgelegt sind.

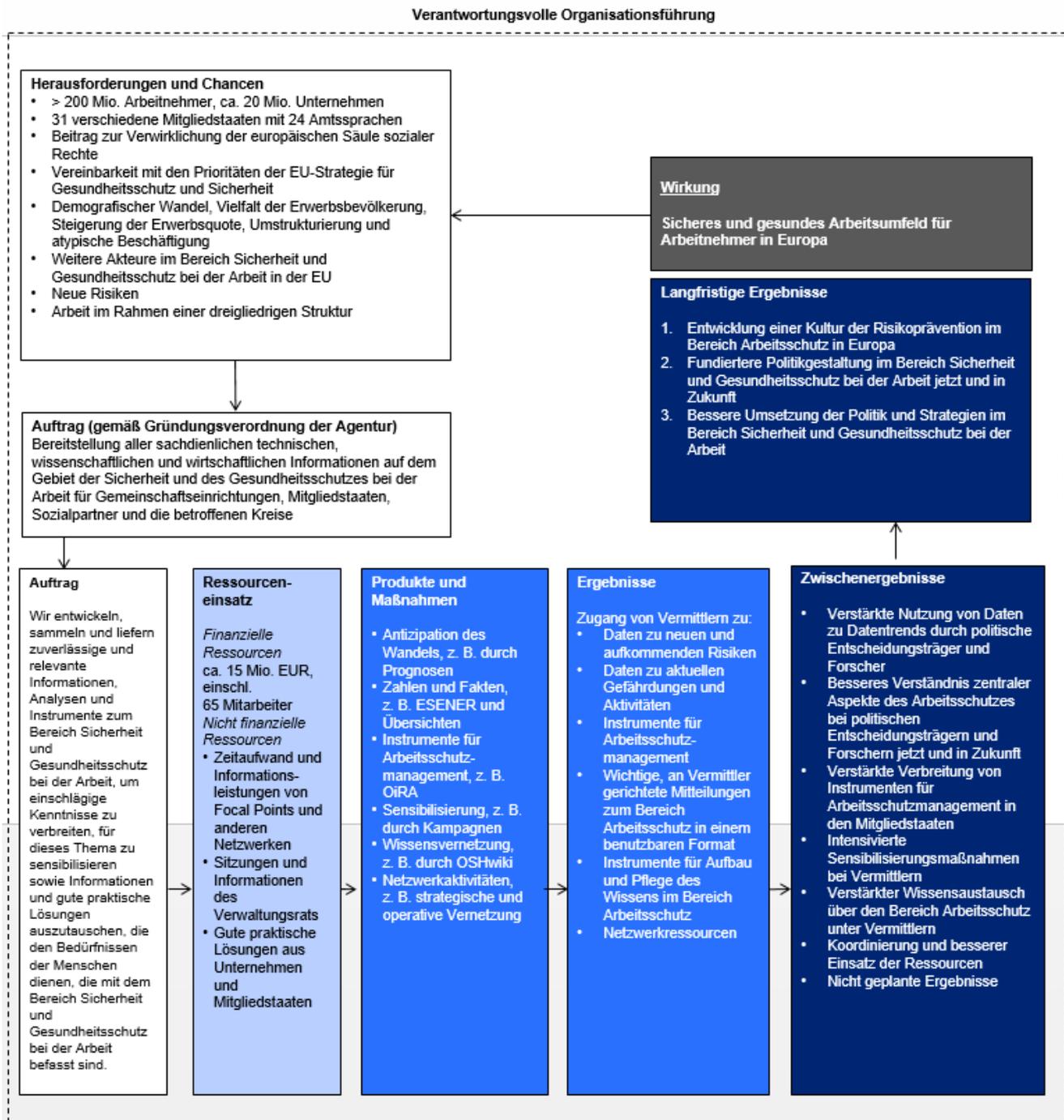
Die Agentur bleibt auch künftig dem sozialen Dialog verpflichtet und wird der engen Einbindung ihrer Mitarbeiter und der Personalvertreter hohen Stellenwert einräumen.

## 6. Überwachung und Bewertung des mehrjährigen Strategieprogramms

Die Fortschritte bei der Umsetzung dieses mehrjährigen Strategieprogramms werden mithilfe eines Überwachungs- und Bewertungssystems geprüft und bewertet. Dieses System liefert die Informationen, die die Agentur benötigt, um Lehren aus laufenden oder abgeschlossenen Aktivitäten zu ziehen, die Durchführung des mehrjährigen Strategieprogramms zu verwalten und ihrer Rechenschaftspflicht nachzukommen. Dem Überwachungs- und Bewertungssystem liegen die für die Agentur geltenden Rechtsvorschriften, die Standards für die interne Kontrolle und die Schlussfolgerungen der interinstitutionellen Arbeitsgruppe für die dezentralen Agenturen zugrunde; über dieses System werden Informationen über Effizienz, Wirksamkeit und Relevanz der Tätigkeit der EU-OSHA gesammelt. Für die Bereitstellung der erforderlichen Informationen kombiniert die Agentur Indikatoren und Bewertungen sowie beschreibende Berichte.

Der Überwachungs- und Bewertungsrahmen folgt dem logischen Modell, das dem mehrjährigen Strategieprogramm zugrunde liegt und das beschreibt, wie die eingesetzten Ressourcen durch die Aktivitäten in den verschiedenen Schwerpunktbereichen in Ergebnisse überführt werden. Dieser Teil des Prozesses unterliegt der unmittelbaren Kontrolle der Agentur. Auf die Zwischenergebnisse und die langfristigen Ergebnisse hat die Agentur deutlich geringeren Einfluss; sie sind jedoch wichtig, damit die EU-OSHA die gewünschte Wirkung erzielen kann. Das logische Modell, auf dem das mehrjährige Strategieprogramm aufbaut, ist im Folgenden grafisch dargestellt.

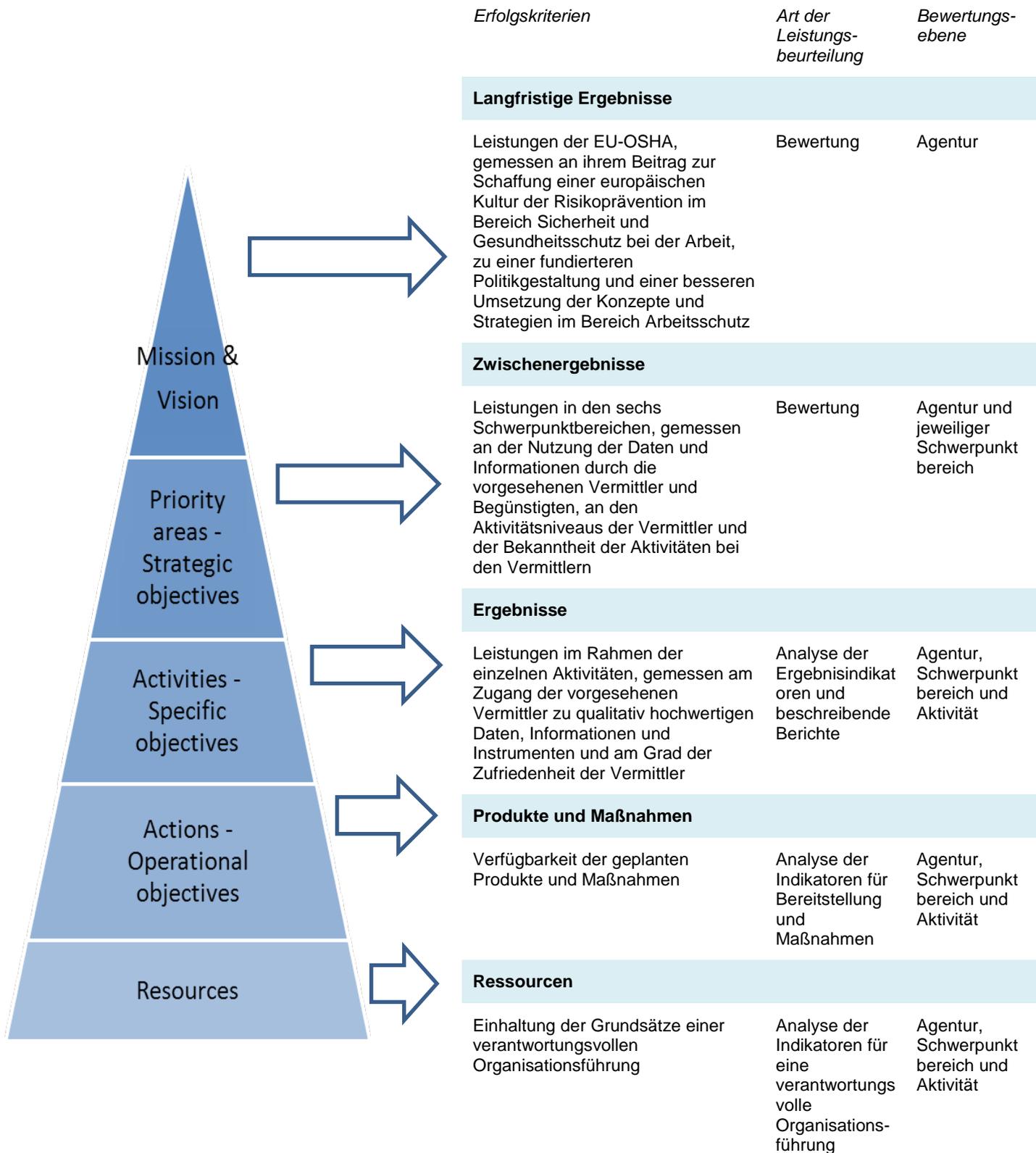
Abbildung: Dem MSP zugrundeliegendes logisches Modell



Der Überwachungs- und Bewertungsrahmen folgt diesem logischen Modell und beschreibt, welche Elemente in den einzelnen Schritten gemessen werden (Erfolgskriterien) – siehe unten stehende Abbildung. Indikatoren eignen sich für die Messung von Ressourcen, Produkten und Maßnahmen sowie Leistungen und Ergebnissen, jedoch in sehr viel geringerem Maße für die Messung langfristiger Ergebnisse. Bei langfristigen Ergebnissen kommt daher ein Bewertungsansatz zur Anwendung. Indikatoren und Bewertungen sollten allerdings keinesfalls als sich gegenseitig ausschließende Ansätze gesehen werden.

Die Indikatoren und Zielvorgaben werden im Programmplanungsdokument festgelegt.

Abbildung: Überwachungs- und Bewertungsrahmen



Mission & Vision	Auftrag und Vision
Priority areas – Strategic objectives	Schwerpunktbereiche – strategische Ziele
Activities – Specific objectives	Aktivitäten – spezifische Ziele
Actions – Operational objectives	Maßnahmen – operative Ziele
Resources	Ressourcen

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

trägt zur Schaffung sichererer, gesünderer und produktiverer Arbeitsplätze in Europa bei. Die Agentur untersucht, entwickelt und verbreitet verlässliche, ausgewogene und unparteiische Informationen über Sicherheit und Gesundheit 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, der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie führende Sachverständige aus den EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern zusammen.

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

12 Santiago de Compostela, 5. Stock  
E-48003 Bilbao, Spanien  
Tel.: (+34) 944 358 400  
Fax: (+34) 944 358 401  
E-Mail: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu)  
<http://osha.europa.eu>