



**Europäischer Ausschuss
der Regionen**

SEDEC-VII/024

148. Plenartagung, 26./27. Januar 2022

STELLUNGNAHME

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

DER EUROPÄISCHE AUSSCHUSS DER REGIONEN

- begrüßt den von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027;
- unterstützt die drei bereichsübergreifenden Hauptziele des strategischen Rahmens, die die Europäische Kommission bei der Erarbeitung der EU-Strategie für die nächsten fünf Jahre festgelegt hat: 1) Antizipation und Bewältigung des Wandels in der neuen Arbeitswelt, der durch den grünen, den digitalen und den demografischen Übergang hervorgerufen wird; 2) Verbesserung der Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen; und 3) Stärkung der Vorsorge für etwaige künftige Gesundheitskrisen;
- empfiehlt der Kommission ferner, schnellstmöglich gemeinsam mit den Sozialpartnern eine EU-weite Initiative zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz vorzubereiten und umzusetzen, in deren Rahmen neue Fragen in diesem Zusammenhang analysiert werden;
- empfiehlt den Arbeitgebern, die Prävention berufsbedingter Risiken durch interne Managementmodelle, beauftragte Arbeitnehmer und eigene Präventionsdienste in das Unternehmen zu integrieren und die Schulung der Arbeitnehmer im Bereich der Prävention zu fördern;
- betont, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften im Einklang mit dem strategischen Rahmen der EU für 2021–2027 und dem „Vision Zero“-Ansatz die Probleme direkt vor Ort angehen und die Ziele auch dort umsetzen müssen;
- ist der Ansicht, dass im Rahmen der Verfolgung der ehrgeizigen Ziele der Strategie den Regionen und Städten bei der Überwachung der Umsetzung der Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der damit zusammenhängenden Ziele eine Schlüsselrolle zukommt;
- begrüßt das „Vision Zero“-Konzept und das entsprechende Ziel, arbeitsbedingte Todesfälle bis 2030 auf null zu senken; ist der Auffassung, dass sich „Vision Zero“ jedoch auch auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erstrecken sollte;

- erwartet von den Mitgliedstaaten, dass sie der IAO-Empfehlung, einen Arbeitsinspektor pro 10 000 Arbeitnehmer vorzusehen, entsprechen; sieht die Notwendigkeit, die Sanktionsmechanismen und die Erhebung und Bekanntmachung von Daten weiter zu stärken; fordert die Aufnahme des Aspekts der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in das Gesetz über künstliche Intelligenz.

Berichterstatter

Sergio Caci (IT/EVP), Bürgermeister der Gemeinde Montalto di Castro

Referenzdokument

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027 Arbeitsschutz in einer sich wandelnden Arbeitswelt
COM(2021) 323 final

Stellungnahme des Ausschusses der Regionen – Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027

I. POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

DER EUROPÄISCHE AUSSCHUSS DER REGIONEN

1. begrüßt den strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021 – 2027 (neuer strategischer Rahmen der EU). Dieser zielt darauf ab, die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und die Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle bis 2030 so weit wie möglich zu reduzieren (s. g. Ziel „Vision Zero“) und gleichzeitig für ein sichereres Arbeitsumfeld zu sorgen, das nicht zuletzt auch den neuen Anforderungen infolge der COVID-19-Pandemie gerecht wird; ist ebenso der Auffassung, dass eine Strategie im Gegensatz zu einem strategischen Rahmen ein stärkeres politisches Signal in Bezug auf die angestrebten Ziele und vorgeschlagenen Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele darstellen würde;
2. ist davon überzeugt, dass der politische Rahmen der Europäischen Union für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bislang zu erheblichen Verbesserungen der Arbeitsschutzstandards in der gesamten EU geführt hat. In Verbindung mit dem „Vision Zero“-Ziel zeigt dieser Rahmen, dass die Ziele der EU in die richtige Richtung gehen. Allerdings ist eine stärkere Einbeziehung aller Kategorien von Arbeitnehmern erforderlich, die im vorliegenden Vorschlag noch nicht zum Ausdruck kommt;
3. unterstreicht, dass die EU eine einheitliche strategische Richtung in diesem Bereich vorgeben muss. Diese Notwendigkeit wird sowohl von den Studien als auch von den praktischen Ergebnissen der letzten Jahrzehnte bestätigt. Der entscheidende Aspekt der Arbeitsschutzvorschriften ist, dass die Maßnahmen der EU und der Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren (beispielsweise mit den Sozialpartnern und verschiedenen Interessenträgern auf unterschiedlichen Governance-Ebenen) positive und direkte Auswirkungen auf das Arbeitsleben sowohl in Bezug auf die Gesundheit als auch die Sicherheit haben können;
4. unterstützt uneingeschränkt die drei bereichsübergreifenden Hauptziele des strategischen Rahmens, die die Europäische Kommission bei der Erarbeitung der EU-Strategie für die nächsten fünf Jahre festgelegt hat: 1) Antizipierung und Bewältigung des Wandels in der neuen Arbeitswelt, der durch den grünen, den digitalen und den demografischen Übergang hervorgerufen wird; 2) Verbesserung der Prävention von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen; und 3) Stärkung der Vorsorge für etwaige künftige Gesundheitskrisen;
5. begrüßt, dass die Kommission mit Blick auf die Erreichung ihrer Ziele die Absicht hat, die Arbeitsstättenrichtlinie und die Richtlinie zur Arbeit an Bildschirmgeräten zu überarbeiten und die EU-Vorschriften für gefährliche Chemikalien zur Bekämpfung von Krebs-, Fortpflanzungs- und Atemwegserkrankungen sowie die Arbeitsplatzgrenzwerte für Asbest und Blei zu aktualisieren;

6. empfiehlt der Kommission ferner, schnellstmöglich gemeinsam mit den Sozialpartnern eine EU-weite Initiative zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz vorzubereiten und umzusetzen, in deren Rahmen neue Fragen in diesem Zusammenhang analysiert werden. Die Initiative sollte in den jeweiligen Mitgliedstaaten und Branchen bzw. an den entsprechenden Arbeitsplätzen nach Bedarf als Anregung genutzt werden können;
7. ist überzeugt, dass die beiden vorstehenden Punkte für alle Kategorien von Arbeitnehmern gelten müssen, also auch für jene, die vom derzeitigen strategischen Rahmen ausgeschlossen sind;
8. betont die Herausforderung einer alternden Erwerbsbevölkerung für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Der Grundsatz, dass die Arbeitsplätze für die Menschen geeignet sind, muss gewahrt werden, damit ein inklusives Arbeitsleben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aller Altersgruppen gewährleistet werden kann;
9. begrüßt, dass die Kommission aus der COVID-19-Pandemie Lehren zieht und in enger Zusammenarbeit mit den Akteuren der öffentlichen Gesundheit Notfallverfahren und Leitlinien für die rasche Einführung, Umsetzung und Überwachung von Maßnahmen für potenzielle künftige Gesundheitskrisen erarbeiten will;
10. bedauert, dass kein Mitgliedstaat den strategischen Rahmen in seiner Vollständigkeit befolgt, obgleich alle Mitgliedstaaten seinen Wortlaut oder Geist zumindest teilweise in ihre nationalen Systeme integriert haben. Dies liegt daran, dass einige Länder ihre nationalen Strategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz nicht überprüft und aktualisiert haben, um sie vollständig an den strategischen Rahmen der EU für den Zeitraum 2014–2020 anzupassen. Als Gründe hierfür nennt die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine schlechte zeitliche Planung bzw. unzureichende Umsetzung der wichtigsten Ziele beispielsweise im Zusammenhang mit der Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung, der Vereinfachung der Verfahren und einer wirksameren und fristgerechten Umsetzung der Rechtsvorschriften;

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Präventionskultur

11. weist darauf hin, dass die Zahl der Arbeitsunfälle in den letzten vierzig Jahren aus drei Gründen zurückgegangen ist: Verbesserungen in Wissenschaft und Technologie, Rechtsvorschriften sowie Managementsysteme im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; hält es deshalb für notwendig, dass sich die europäischen und die nationalen Gesetzgeber gemeinsam mit den Sozialpartnern und im gesamten Prozess der Erarbeitung, Annahme und Umsetzung der Strategie von einer soliden Präventionskultur als oberstem Gebot bei der Erreichung des Ziels „Vision Zero“ leiten lassen. Dies liegt auch im gemeinsamen Interesse von Arbeitnehmern und Unternehmen; betont, wie wichtig der soziale Dialog und die Beteiligung und Zusammenarbeit aller Interessenträger, Regierungen und Verwaltungen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene, Arbeitgeber und Arbeitnehmer an der Präventionspolitik sind;

12. verweist auf eine Studie¹ der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSA), wonach Investitionen in eine gute Arbeitsschutzstrategie und in die Risikovorbeugung am Arbeitsplatz dazu führen können, dass sich jeder je Beschäftigten pro Jahr investierte Euro für die Unternehmen mit dem Faktor 2,2 auszahlt. Vom enormen Verlust an Arbeitsstunden, Motivation am Arbeitsplatz und den sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ganz zu schweigen;
13. stimmt mit der Europäischen Kommission darin überein, dass eine unzureichende Einhaltung der Präventionsgrundsätze Negativschlagzeilen für von Arbeitsunfällen betroffene Unternehmen nach sich zieht. Dies hat wiederum schwerwiegende Folgen für deren Ruf und die Beschäftigungsaussichten der Arbeitnehmer;
14. empfiehlt den Arbeitgebern, die Prävention berufsbedingter Risiken durch interne Managementmodelle, beauftragte Arbeitnehmer und eigene Präventionsdienste in das Unternehmen zu integrieren und die Schulung der Arbeitnehmer im Bereich der Prävention zu fördern;

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der grüne, der digitale und der demografische Wandel

15. ist der Auffassung, dass der technologische Fortschritt die Arbeitsplätze fortlaufend verändert. Deshalb ist es begrüßenswert, dass die EU Vorschläge unterbreitet, die mit den Technologien am Arbeitsplatz Schritt halten, was im ersten Ziel der Kommission des neuen politischen strategischen Rahmens der EU deutlich wird;
16. erachtet den Vorschlag zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz (KI) zwar für eine positive Entwicklung, ist aber der Auffassung, dass dieser auch auf die möglichen Probleme im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz eingehen sollte;
17. stimmt den Bemerkungen zum Weißbuch zur KI² zu, wonach Arbeitnehmer und Arbeitgeber unmittelbar von der Einführung und Nutzung von KI-Systemen am Arbeitsplatz betroffen sein werden. Die Einbeziehung der Sozialpartner wird demnach ein entscheidender Faktor für die Gewährleistung eines am Menschen orientierten Ansatzes für KI am Arbeitsplatz sein;
18. bekräftigt in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz seinen Standpunkt aus der AdR-Stellungnahme „Weißbuch zur künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen“³. Darin hat er festgestellt, dass der Einsatz von KI-Technologien auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und das Wohlergehen am Arbeitsplatz äußerst wichtig ist; schließt sich daher der Forderung der europäischen Sozialpartner nach „Datenminimierung und Transparenz sowie klaren Regeln für die Verarbeitung personenbezogener Daten zur

¹ *The return on prevention: Calculating the costs and benefits of investments in occupational safety and health in companies*, IVSA, Genf, 2011.

² COM(2020) 65 final.

³ COR-2020-02014.

Begrenzung des Risikos einer in die Privatsphäre eingreifenden Überwachung und des Missbrauchs personenbezogener Daten“ an. Ziel dabei ist es, die Achtung der Menschenwürde zu gewährleisten;

19. bekräftigt zudem, dass es wichtig ist, den Arbeitnehmervertretern die Möglichkeit zu geben, Fragen im Zusammenhang mit Datenschutz, Einwilligung, Schutz der Privatsphäre und Überwachung anzusprechen. Die Erhebung von Daten muss an einen konkreten und transparenten Zweck geknüpft werden und es ist für Transparenz bei der Nutzung von KI-Systemen zu sorgen, die für den Personalbereich eingesetzt werden⁴;
20. weist auf die Herausforderung des demografischen Wandels für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hin. Es sind Maßnahmen zur Förderung des Altersmanagements in den Unternehmen und Organisationen sowie innovative Prozesse zur Anpassung der Arbeitsplätze an diese Realität erforderlich. Dabei ist zu berücksichtigen, dass ältere Arbeitnehmer keine homogene Gruppe sind;

Regionale und lokale Relevanz der Strategie

21. betont, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften im Einklang mit dem strategischen Rahmen der EU für 2021–2027 und dem „Vision Zero“-Ansatz die Probleme direkt vor Ort angehen und die Ziele auch dort umsetzen müssen. Erforderlich sind dabei Maßnahmen in den Bereichen Überwachung, Ausbildung, Schaffung einer Kultur der Prävention und des Arbeitnehmerschutzes, Zusammenarbeit durch den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, weitere Ermittlung von Problemen sowie Bewertung (gefolgt von Rückmeldungen) der zweckmäßigsten Lösungen;
22. ist der Ansicht, dass im Rahmen der Verfolgung der ehrgeizigen Ziele der Strategie den Regionen und Städten bei der Überwachung der Umsetzung der Rechtsvorschriften im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der damit zusammenhängenden Ziele eine Schlüsselrolle zukommt;
23. ist der Ansicht, dass die Regionen und Städte weiterhin Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitsinspektoren, Arbeitgeber und Arbeitnehmer fördern und anbieten sollten, damit diese sich an fortschrittliche beschäftigungsrelevante Veränderungen anpassen können. Diese sind auf den ökologischen und den digitalen Wandel, aber auch auf die neuen Bedingungen infolge der COVID-19-Pandemie und der Alterung der Erwerbsbevölkerung zurückzuführen;
24. ist der Auffassung, dass eine möglichst schnell aufzunehmende Zusammenarbeit der regionalen und lokalen Gebietskörperschaften mit der EU und den zuständigen nationalen Behörden, aber auch mit anderen Städten und Regionen, sowie der Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zum Fortschritt im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und zur Schaffung einer Präventionskultur beitragen werden;

⁴ Ebd.

25. betont, wie wichtig Forschung und Wissensaustausch auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene sind, um die Ermittlung und Bewertung neuer Risiken und ihre Prävention auf der Grundlage der Zusammenarbeit zwischen den Behörden bei der Entwicklung fortschrittlicher Strategien in diesem Bereich zu fördern;
26. betont, dass eine angemessene Einbeziehung der Regionen und Städte für die Weiterentwicklung der Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erforderlich ist; hält es daher für wesentlich, diese in die Bewertung der Bedingungen am Arbeitsplatz in Bezug auf die Gesundheit und Sicherheit konkret einzubeziehen. Anschließend sollten sie der EU die entsprechenden Rückmeldungen übermitteln, damit sich diese ein klares Bild von der Lage vor Ort machen und gegebenenfalls die aktuelle Situation korrigieren kann. Zudem ist dies ein Beitrag zur Konzipierung der Strategie für die Zeit nach 2030;
27. fordert die Kommission auf, dafür ein geeignetes digitales Instrument zu schaffen (z. B. eine Plattform), auf das die Regionen und Städte zurückgreifen können, wenn sie es für zweckmäßig oder notwendig erachten, dem europäischen Gesetzgeber entsprechende Anmerkungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu übermitteln, das durch die Europäische Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken (ESENER) der EU-OSHA flankiert wird;

Abschließende politische Empfehlungen

28. ist der festen Überzeugung, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber bei der vollständigen Umsetzung der im strategischen Rahmen vorgeschlagenen Maßnahmen mit gutem Beispiel vorangehen sollten;
29. bekräftigt seine Überzeugung, dass „Vergabeverfahren helfen können, Umwelt- und Sozialdumping zu vermeiden, indem qualitative, ökologische und/oder soziale Aspekte in die Vergabekriterien aufgenommen werden“⁵; fordert daher die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften auf, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge den Arbeitsbedingungen, einschließlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, die von den Auftragnehmern und ihren Unterauftragnehmern geboten werden, besondere Aufmerksamkeit zu widmen;
30. begrüßt das „Vision Zero“-Konzept und das entsprechende Ziel, arbeitsbedingte Todesfälle bis 2030 auf null zu senken; hält es für wichtig, in Bezug auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten die Präventivmaßnahmen im Arbeitsumfeld weiter zu stärken; ist gleichwohl der Auffassung, dass „Vision Zero“ nicht nur auf Todesfälle beschränkt sein, sondern sich auch auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie – gemäß der Grundsätze der Rahmenrichtlinie – die Gefahrenvorbeugung und -beseitigung⁶ erstrecken sollte;

⁵ COR-2020-02167.

⁶ Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit.

31. erinnert daran, dass die Arbeit an sich ein starker Faktor für die Gesundheitsförderung ist. Zur Maximierung der Wirksamkeit der Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist es wichtig, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, der dem Zusammenhang zwischen gutem Arbeitsumfeld, geistiger und körperlicher Gesundheit, Effizienz, Qualität und dem Nutzen der Tätigkeit Rechnung trägt; weist in diesem Zusammenhang auf die Vorteile hin, die sich aus der Durchführung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz und zur Förderung sicherer und gesunder Lebensweisen – auch unter Berücksichtigung von Aspekten wie Ernährung oder sportliche Betätigung – ergeben;
32. begrüßt den strategischen Bezugsrahmen gegen Gewalt, Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie die Aufmerksamkeit, die der Geschlechterperspektive gewidmet wird; würde allerdings das IAO-Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt als Referenz für den Rahmen bevorzugen, das eine umfassende Definition von Gewalt und Belästigung enthält und einen breiteren Anwendungsbereich hat, der Arbeitnehmer und andere Personen in der Arbeitswelt umfasst⁷;
33. bekräftigt seine Zustimmung zu den kontinuierlichen Fortschritten und drei aufeinanderfolgenden Überarbeitungen der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene; unterstützt den Kommissionsvorschlag zur Überarbeitung und Ergänzung der Stoffe und Arbeitsplatzgrenzwerte im Rahmen der Richtlinie über Karzinogene und Mutagene (CMD), der im Zuge eines bereits etablierten Verfahrens und einer dreigliedrigen Zusammenarbeit (Arbeitnehmer-, Arbeitgeber- und Regierungsvertreter) unter Einbeziehung aller Mitgliedstaaten entwickelt wurde. Die dreigliedrige Zusammenarbeit findet im Rahmen des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (ACSH) der Kommission statt. In diesem Zusammenhang sieht der Ausschuss erwartungsvoll weiteren Arbeiten zur Festlegung verbindlicher evidenzbasierter und wissenschaftlich aktueller Grenzwerte berufsbedingter Exposition entgegen, die alle 50 prioritären Karzinogene (im Vergleich zu derzeit 27) abdecken und fortpflanzungsgefährdende Stoffe und gefährliche Arzneimittel umfassen;
34. unterstützt, dass im Abschnitt zur Exposition gegenüber chemischen Substanzen des strategischen Rahmens für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz die Exposition gegenüber mehreren gefährlichen Stoffen und endokrinen Disruptoren aufgenommen und die verbindlichen Arbeitsplatzgrenzwerte für kristallines Siliciumdioxid überarbeitet werden;
35. befürwortet, Leitlinien in Bezug auf das Europäische Rahmenwerk Psychosoziales Risikomanagement bereitzustellen, die über einen individuellen Ansatz hinausgehen, der den Auswirkungen der Arbeitsorganisation auf die geistige Gesundheit nicht gerecht wird; ruft zu diesem Zweck die Kommission auf, weiterhin mit den Mitgliedstaaten und den regionalen und lokalen Behörden bei der Prävention psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz zusammenzuarbeiten und die Notwendigkeit einer Mitteilung über psychosoziale Risiken zu prüfen, die in einer Richtlinie zum selben Thema münden würde;

⁷ Artikel 1 und 2 des Übereinkommens Nr. 190 über Gewalt und Belästigung, 2019.

36. erwartet von den Mitgliedstaaten, dass sie der IAO-Empfehlung, einen Arbeitsinspektor pro 10 000 Arbeitnehmer vorzusehen, entsprechen; sieht ferner die Notwendigkeit, die Sanktionsmechanismen und die Erhebung von Daten durch die Arbeitsinspektoren sowie ihre Bekanntmachung weiter zu stärken;
37. fordert die Aufnahme des Aspekts der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in das Gesetz über künstliche Intelligenz, da eine gründliche Bewertung in Bezug auf die Arbeitsorganisation und auf die körperliche und geistige Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bereits Gegenstand der Studien in den einzelnen Mitgliedstaaten ist;
38. ist der Auffassung, dass der strategische Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz alle Erwerbstätigen umfassen sollte; stellt fest, dass Selbstständige (einschließlich Personen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitnehmer in Plattformunternehmen) vom Anwendungsbereich des strategischen Rahmens für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausgenommen sind; ist der Auffassung, dass im Rahmen der EU-Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformbeschäftigten die Möglichkeit bestehen sollte, auch auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz Bezug zu nehmen;
39. betont daher, dass dieser Rahmen gründlich überarbeitet werden muss, und ruft den europäischen Gesetzgeber auf, in diesem Zusammenhang ehrgeizigere Ziele und eine längerfristige Vision festzulegen;
40. fordert die Europäische Kommission nachdrücklich auf, die Arbeitsbedingungen für Telearbeit zu überprüfen, die sowohl körperliche und geistige Gesundheit als auch Sicherheit umfassen. Dies sollte in Zusammenarbeit mit den europäischen Sozialpartnern erfolgen, die derzeit über die Digitalisierung verhandeln. Angesichts der beispiellosen Zunahme dieser Form der Arbeit in der „neuen Normalität“ ist dies dringend erforderlich;
41. begrüßt die nachdrückliche Empfehlung der Kommission an die Mitgliedstaaten, COVID-19 als Berufskrankheit anzuerkennen, und bekräftigt, wie wichtig die Verpflichtung der Arbeitgeber ist, für mobile Arbeitnehmer und Wanderarbeitnehmer, einschließlich Saisonarbeitskräfte, angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten;
42. begrüßt, dass die Kommission mit ihrem Vorschlag Veränderungen in der neuen Arbeitswelt aufgrund des ökologischen Wandels sowie des digitalen Wandels, aber auch der Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen im Allgemeinen antizipiert.

Brüssel, den 26. Januar 2022

Der Präsident
des Europäischen Ausschusses der Regionen

Apostolos Tzitzikostas

Der Generalsekretär
des Europäischen Ausschusses der Regionen

Petr Blížkovský

II. VERFAHREN

Titel	Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2021–2027
Referenzdokumente	COM(2021) 323 final SWD(2021) 148-28/06/2021 SWD(2021) 149-28/06/2021
Rechtsgrundlage	Artikel 307 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union
Geschäftsordnungsgrundlage	Initiativstellungnahme (Art. 41 Buchst. b Ziffer i GO)
Befassung durch den Rat/das EP/ Schreiben der Kommission	
Beschluss des Präsidiums/Präsidenten	
Zuständige Fachkommission	Fachkommission für Sozialpolitik, Bildung, Beschäftigung, Forschung und Kultur (SEDEC)
Berichterstatter	Sergio CACI
Analysevermerk	
Prüfung in der Fachkommission	13. Dezember 2021
Annahme in der Fachkommission	13. Dezember 2021
Ergebnis der Abstimmung in der Fachkommission (mehrheitlich/einstimmig angenommen)	mehrheitlich angenommen
Verabschiedung im Plenum	26. Januar 2022
Frühere Stellungnahme(n) des AdR	<ul style="list-style-type: none"> – Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007–2012⁸ – Ein strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014–2020⁹ – Die europäische Säule sozialer Rechte und das Reflexionspapier zur sozialen Dimension Europas¹⁰ – Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang¹¹ – Zukunftsplan für Pflegekräfte und Betreuung – lokale und regionale Chancen für eine europäische Herausforderung¹²
Konsultation des Netzes für Subsidiaritätskontrolle	

⁸ COR 68/2007.

⁹ COR 4330/2014.

¹⁰ COR 3141/2017.

¹¹ COR 2167/2020.

¹² COR 5862/2020.