



Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz

Politische Prioritäten und Strategien
in den Mitgliedstaaten
der Europäischen Union
zur Verbesserung des
Gesundheitsschutzes und der
Sicherheit am Arbeitsplatz



Europäische Agentur für
Sicherheit und Gesundheitsschutz
am Arbeitsplatz

Politische Prioritäten und Strategien in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz



Mitglieder der themenspezifischen Netzwerk-Gruppe Nationale Prioritäten und Programme

Belgien: Luc van Hamme
Dänemark: Jens Jensen
Deutschland: Ulrich Riese
Finnland: Lars-Mikael Bjurström
Frankreich: Françoise Murillo
Griechenland: Matina Pissimissi
Irland: Sylvia Wood
Italien: Sergio Perticaroli und Maria Castriotta
Luxemburg: Robert Klopp
Niederlande: Rob Triemstra
Österreich: Ernst Piller
Portugal: António Fonseca
Schweden: Bertil Remaeus
Spanien: Teófilo Serrano Beltrán
Vereinigtes Königreich: Gwyneth Deakins

Vorsitzender: Hans-Horst Konkolewsky
Projektleiter: Martin den Held
Projektassistentin: Dagmar Radler





INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	7
1. Einführung	11
2. Rechtsvorschriften	12
3. Durchführung/Kontrolle	16
4. Kampagnen	20
5. Finanzielle Anreize	24
6. Zertifizierung	26
7. Schulung	30
8. Risiken	34
9. Arbeitnehmerkategorien	38
10. Sektoren	42
11. Forschungsprioritäten	46
12. Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz	50
13. Entwicklungen bezüglich künftiger Strategien für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	52
14. Wichtige Arbeitsmarktentwicklungen	54
15. Initiativen auf europäischer Ebene zur Unterstützung der Mitgliedstaaten	56
16. Schlußfolgerungen	58
Anhang I. Risiken	61
Anhang II. Arbeitnehmerkategorien	65
Anhang III. Sektoren	69
Anhang IV. Forschung	73



ZUSAMMENFASSUNG

Einführung

I. Eine der Hauptaufgaben der Europäischen Agentur für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist die Förderung des Informationsaustausches zwischen den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Ein in dieser Hinsicht wichtiges Hilfsmittel ist die Organisation themenspezifischer Informationsprojekte. Dieser Bericht liefert eine Übersicht über das erste bedeutende Informationsprojekt der Europäischen Agentur, seit diese im September 1996 ihre Arbeit aufgenommen hat. Der Bericht basiert auf den Ergebnissen eines Fragebogens, der in Zusammenarbeit mit Vertretern aller Mitgliedstaaten erarbeitet und den Mitgliedstaaten anschließend zugesandt wurde. Diese Umfrage befaßte sich schwerpunktmäßig mit den Prioritäten und Strategien der Mitgliedstaaten zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Im Mittelpunkt standen dabei insbesondere die Erfahrungen und Überlegungen – auch der Sozialpartner und anderer Organisationen –, die für die Gestaltung einer arbeitsplatzbezogenen Gesundheits- und Sicherheitspolitik von Belang sind.

Die Nutzung politischer Instrumente

II. Rechtsvorschriften sind in allen Mitgliedstaaten ein traditionelles Instrument zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Lag der Schwerpunkt anfänglich zumeist auf Sicherheitsfragen, so verlagerte sich das Interesse später mehr auf gesundheitsbezogene Themen. In den

letzten Jahren rückten soziale und organisatorische Aspekte dank legislativer Maßnahmen stärker in den Mittelpunkt.

Viele Mitgliedstaaten berichten, daß die klassischen Indikatoren für den Grad des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, wie beispielsweise Unfälle und Krankheiten, im Laufe der Jahre erheblich zurückgegangen sind. In spezifischen Bereichen, so z.B. Sicherheit der Maschinen, sind sogar noch positivere Entwicklungen zu verzeichnen. Dennoch ist eine genaue Beurteilung, wie sich Rechtsvorschriften auswirken, anscheinend nicht einfach, da man sie normalerweise kaum von den anderen Umständen isoliert betrachten kann. In mehreren Mitgliedstaaten gibt es Initiativen zur Verbesserung der Bewertungstechniken.

Auf der Ebene des Arbeitsplatzes haben sich praktische Leitfäden, in denen die schwerer verständlichen gesetzlichen Anforderungen umschrieben sind, als die beste Möglichkeit der Informationsverbreitung erwiesen. In den meisten Mitgliedstaaten ist eine stattliche Reihe von Publikationen erschienen, so daß diese Länder nicht unerhebliche Mittel für deren Verwaltung und Aktualisierung aufwenden müssen.

In Bezug auf die zukünftige Rolle der Rechtsvorschriften wird allgemein davon ausgegangen, daß sie auch weiterhin ein wichtiges Hilfsmittel darstellen werden, um Schutzstandards gegen Sicherheitsrisiken und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz festzulegen. Des weiteren ist man der Auffassung, daß die Rechtsvorschriften ein hohes Schutzniveau auf der Grundlage neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Ziel haben müssen und mit den technischen und gesell-

schaftlichen Entwicklungen Schritt halten sollten. Dennoch herrschen in einigen Mitgliedstaaten Bedenken hinsichtlich der Qualität der Gesetzgebung. Da viele Rechtsvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz bereits vor vielen Jahren erlassen wurden, halten es einige Mitgliedstaaten ganz eindeutig für erforderlich, diese zu modernisieren und veraltete Bestimmungen aufzuheben. Außerdem besteht der starke Wunsch, viele der technischen Einzelheiten aus den Gesetzen herauszunehmen und die Entscheidung, wie spezifische Probleme zu lösen sind, den Betrieben zu überlassen, solange die Ergebnisse den Sicherheitsanforderungen entsprechen. Die meisten Mitgliedstaaten sind der Meinung, daß zukünftige Rechtsvorschriften stärker auf die Festlegung von Zielvorgaben ausgerichtet und so formuliert sein sollten, daß die Entwicklung neuer Technologien oder Arbeitsmethoden nicht behindert wird. Einige Länder haben auf diesem Gebiet bereits viel geleistet, andere wollen sich in Zukunft dieser Aufgabe widmen.

III. In den EU-Mitgliedstaaten sind Rechtsvorschriften und deren Durchführung die traditionellen Instrumente, um den Grad des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Die Mitarbeiter der Aufsichtsbehörden statten jedes Jahr Tausenden von Unternehmen Besuche ab, und in vielen Fällen werden Maßnahmen ergriffen, die von Revisionsschreiben bis zu Gerichtsverfahren reichen.

Es deutet einiges darauf hin, daß insbesondere die Überwachung zu einem Rückgang gravierender Gefahrenquellen geführt hat. Aber wie bei den Rechtsvorschriften ist es auch hier schwierig, die genauen

Auswirkungen des Instrumentariums Kontrolle und Durchführung einzuschätzen, da die Beurteilung der Wirkung spezifischer Maßnahmen normalerweise nicht isoliert von anderen Aktivitäten erfolgt.

Alle Mitgliedstaaten sind sich über die Bedeutung der Instrumente Kontrolle und Durchführung einig, und man ist der Meinung, daß diese auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden, um praktische Verbesserungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz voranzutreiben. Dennoch vertreten einige Mitgliedstaaten die Auffassung, daß sich die Funktion dieses Instrumentariums aufgrund verschiedener Faktoren ändern könnte.

Erstens geht die Tendenz anscheinend dahin, Kontrollen vornehmlich in den mit hohen Risiken behafteten Sektoren durchzuführen. Zur Bestimmung dieser Sektoren verwenden die Mitgliedstaaten normalerweise eine Art Bewertungssystem.

Zweitens sind immer mehr Menschen gut über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz informiert (Sicherheitsingenieure, Ergonomen, Arbeitsmediziner und Vertreter anderer Berufsstände, die auf diesem Gebiet in den Unternehmen tätig sind, sowie Dienste und Beratungsunternehmen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz). Ein ausgeprägteres Problembewußtsein hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz ist auch andernorts vorhanden, wie z.B. in den sektorspezifischen Organisationen oder den Organisationen der Sozialpartner. Die Aufsichtsbehörden arbeiten insbesondere deshalb verstärkt mit diesen Vermittlerorganisationen zusammen, weil diese ihnen dabei helfen können, die für Gesundheitsschutz

und Sicherheit am Arbeitsplatz Verantwortlichen auf kostengünstige Weise zu erreichen (speziell in kleinen und mittleren Unternehmen).

Der dritte Punkt steht in engem Zusammenhang mit letzterem, und zwar insofern, als viele Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, die Bemühungen der Unternehmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu stärken, indem sie beispielsweise die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft fördern und die Einrichtung arbeitsplatzbezogener Gesundheits- und Sicherheitssysteme unterstützen. Die in der EU-Rahmenrichtlinie enthaltene Anforderung, Risikobewertungen durchzuführen, stellt einen beachtlichen Anreiz dar, solche Entwicklungen in Gang zu setzen.

IV. Kampagnen sind eine besondere Form der Intervention. In vielen Mitgliedstaaten laufen gezielte Aktivitäten gegen spezifische Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz, die in der Regel von den nationalen Behörden oder von halbstaatlichen Organisationen veranstaltet werden. Dieser Ansatz bedeutet oft auch eine Kombination verschiedener Instrumente, wie beispielsweise von Rechtsvorschriften einerseits sowie Kontrolle und Durchführung andererseits, wobei als unterstützender Faktor Informationen (Flugblätter, Broschüren, Veröffentlichungen usw.) eingesetzt werden.

Die meisten Mitgliedstaaten verfügen über gewisse Erfahrungen, Kampagnen als ein Mittel zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz einzusetzen. Es scheint Hinweise darauf zu geben, daß solche Kampagnen zu einer erheblichen Abnahme von arbeitsbedingten Verletzungen

und Berufskrankheiten führen können. Das hat wahrscheinlich mit einem stärkeren Risikobewußtsein zu tun, was vorbeugenden Maßnahmen durch die jeweiligen Zielgruppen förderlich ist. Als besonders nützlich haben sich sektororientierte Kampagnen unter Einbeziehung von Sozialpartnern, Unternehmen, Belegschaften und anderen Vermittlerorganisationen erwiesen, da so eine Anpassung an die spezifischen Verhältnisse des jeweiligen Sektors möglich ist.

In Anbetracht der Wirksamkeit dieses Instrumentes ist es nicht erstaunlich, daß die meisten Länder sehr daran interessiert sind, auch künftig Kampagnen durchzuführen.

V. Ein Instrument ganz anderer Art, das zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz eingesetzt werden kann, sind finanzielle Anreize. Um die Unternehmen zu motivieren, den Grad des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit zu erhöhen, haben viele Behörden und (halbstaatliche) Versicherungsgesellschaften zusätzlich zu den gesetzlichen Vorschriften finanzielle Anreize eingeführt. Die wichtigsten Arten solcher Anreize sind abgestufte Prämien bei Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherungen, öffentliche Subventionen für Forschung und technologische Entwicklung, Steuervorteile für Unternehmen, die auf dem Gebiet Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz investieren, sowie Subventionen für die Bewertung des Ist-Zustands hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auf Unternehmensebene.

Bei den Versicherungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten scheint die Entwicklung zu einer noch stärkeren Abstufung zu gehen. In einigen Ländern

sind die Unternehmen verpflichtet, einen erheblichen Teil der Kosten der durch Krankheit verursachten Fehlzeiten zu übernehmen.

VI. Ein relativ neues Instrument zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz ist die Zertifizierung von Produkten und Dienstleistungen. Traditionell wurde dieses Instrument bereits im Sicherheitsbereich eingesetzt. Weniger bekannt als die entsprechenden Sicherheitsvereinbarungen sind wahrscheinlich die gesetzlichen Anforderungen an chemische Erzeugnisse. Die neuesten Entwicklungen sind (teils infolge der Einführung der EU-Rahmenrichtlinie in den Mitgliedstaaten) bei der Zertifizierung der Qualität der mit Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz beauftragten Dienste anzutreffen.

Die meisten Mitgliedstaaten haben eine positive Einstellung gegenüber der Zertifizierung. Einige betonen jedoch, daß dieses Mittel nicht immer eine ausreichende Garantie für ein bestimmtes Sicherheitsniveau bietet oder daß es nur bei hohen Risiken angewendet werden sollte. In einigen anderen Mitgliedstaaten wird aktiv die Strategie verfolgt, den privatwirtschaftlichen Sektor dazu zu motivieren, freiwillige Zertifizierungsprogramme auf unterschiedlichsten Gebieten einzurichten.

VII. Schulung über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz findet in allen Mitgliedstaaten statt. Die Lehrgänge können für unterschiedliche Arbeitnehmerkategorien durchgeführt werden. Zielgruppen sind beispielsweise Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Mitarbeiter mit spezifischen Aufgaben auf

dem Gebiet Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitgeber, Auszubildende, spezifische Berufsgruppen, Fachleute wie Sicherheitsingenieure und Ärzte sowie letztlich die Ausbilder selbst.

Viele Mitgliedstaaten weisen darauf hin, daß sich die Wirksamkeit von Schulungen an sich am Arbeitsplatz schwer beurteilen läßt. Bisher ist auf diesem Gebiet noch wenig geforscht worden. Dennoch gibt es indirekt Anzeichen dafür, daß Schulungen ein sehr wichtiges und wirksames Mittel der Gefahrenverhütung sind. Es deutet z.B. einiges darauf hin, daß jene Arbeitnehmer, die am wenigsten in den Genuß von Schulungen kommen (z.B. Aushilfen, Heimarbeiter), am stärksten unfallgefährdet sind.

Viele Mitgliedstaaten sind der Auffassung, daß Schulungen künftig noch an Bedeutung zunehmen werden. Es gilt als entscheidend, sich eindeutiger auf die unterschiedlichen Zielgruppen zu konzentrieren.

Einstufung prioritärer Bereiche

VIII. Viele EU-Mitgliedstaaten haben in der Vergangenheit den Fragen der Sicherheit und den Risiken chemischer Stoffe und physikalischer Faktoren besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Bei den an erster Stelle zu nennenden Risiken, denen man entgegenwirken mußte, handelte es sich bei den chemischen Stoffen um Asbest, bei den physikalischen Faktoren um Lärm und auf dem Gebiet der Sicherheit um die Sicherheit der Maschinen. Viel Aufmerksamkeit wurde ferner einem besonderen Risiko gewidmet, und zwar körperlicher Belastung bzw. der manuellen Handhabung von Lasten.

Die künftig als wichtig geltenden Risikokategorien sind chemische Stoffe (Karzinogene), Sicherheit (Maschinensicherheit und Sturzgefahr) sowie psychosoziale Fragen (insbesondere Streß am Arbeitsplatz). Die Entwicklung scheint in letzter Zeit dahin zu gehen, daß die EU-Mitgliedstaaten Organisations- und Managementfragen erheblich mehr Aufmerksamkeit widmen: z.B. werden Risikobewertungen und Analysen der potentiellen Risiken neuer Beschäftigungsmuster durchgeführt.

IX. Junge Arbeitnehmer sind als eine spezifische Arbeitnehmerkategorie in der Vergangenheit Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit gewesen. Es ist davon auszugehen, daß junge und insbesondere ältere Arbeitnehmer auch in den nächsten Jahren im Mittelpunkt des Interesses stehen werden. "Atypische Arbeit" (Heimarbeit, Telearbeit usw.) wird ebenfalls zunehmend Beachtung finden. Eine andere Kategorie erwerbstätiger Menschen, die in Zukunft wahrscheinlich stärker in das Blickfeld rücken dürfte, sind die Selbständigen.

X. Der Landwirtschaft und den verwandten Sektoren, der chemischen Industrie, der Metallindustrie und dem Bausektor ist in den vergangenen zehn Jahren besondere Aufmerksamkeit zuteil geworden. Die Sektoren, die künftig im Mittelpunkt des Interesses stehen werden, sind (erneut) der Bausektor, der Handel, der Verkehrs- und Dienstleistungssektor, das Bildungs- und Gesundheitswesen (hier insbesondere die Krankenhäuser) sowie der öffentliche Sektor.

XI. Chemische Stoffe haben in der Forschung in den EU-Mitgliedstaaten höchste Priorität. In einigen Mitgliedstaaten lag die Aufmerksamkeit nur auf einem

oder auf wenigen Stoffen, in anderen gab es Forschungsvorhaben zu einer breiten Palette chemischer Stoffe.

In Zukunft werden die Forschungsvorhaben wahrscheinlich auf etwas anderen Gebieten angesiedelt sein als in der Vergangenheit. Chemische Stoffe (insbesondere Karzinogene) werden weiterhin Gegenstand der Aufmerksamkeit sein. Allerdings werden psycho-soziale Fragen (beispielsweise Streß am Arbeitsplatz) sowie Fragen der Methodik (Risikobewertung und Kosten-Nutzen-Analysen) fast dieselbe Priorität genießen. Und schließlich werden auch die Folgen der Einführung neuer Beschäftigungsmuster künftig ein bedeutendes Forschungsgebiet darstellen.

Entwicklungen auf Unternehmensebene

XII. Das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz hat sich in den letzten Jahren zu einem dynamischen Bereich entwickelt. Anfänglich lag die Aufmerksamkeit stärker auf dem Umgang mit spezifischen Gefahren am Arbeitsplatz. Das hat sich seit Ende der 70er/Anfang der 80er Jahre jedoch radikal geändert, als das Konzept der Gefahrenverhütung an Bedeutung zugenommen hat. Es lassen sich einige Hauptpunkte feststellen, die auf Unternehmensebene heute wichtig sind.

Erstens müssen den Unternehmen gemäß den Bestimmungen der EU-Rahmenrichtlinie die Ergebnisse einer Risikobewertung vorliegen. In vielen europäischen Ländern wurden Initiativen ergriffen, um den Bewertungsprozeß zu erleichtern. Oft unternehmen die

Behörden und sektorspezifischen Organisationen erhebliche Anstrengungen bei der Entwicklung praktischer Risikobewertungsverfahren.

Zweitens wirft das bloße Vorhandensein so umfangreicher Risikobewertungen in den Unternehmen die Frage auf, ob und wie sich diese Daten für andere Zwecke nutzen lassen. Die in einer Risikobewertung enthaltenen Informationen könnten ein wertvolles Hilfsmittel insbesondere für die Arbeit der vollziehenden Behörden sein. In einigen Ländern ist man der Meinung, die Tatsache, daß ein Unternehmen eine ordnungsgemäße Risikobewertung durchführt und einen Plan für Abhilfemaßnahmen aufstellt, müsse von den Behörden bei der Wahrnehmung ihrer Vollzugsaufgaben berücksichtigt werden.

Künftige Entwicklungen

XIV. Gegenwärtig finden auf dem Arbeitsmarkt einige fundamentale Entwicklungen statt, deren Auswirkungen sich in Zukunft vielleicht sogar noch stärker bemerkbar machen werden und die die traditionelle Rolle der Instrumente Rechtsvorschriften und Durchführung in Frage stellen.

Erstens ist derzeit eine Reihe demographischer Veränderungen zu verzeichnen. Besonders deutlich ist die Zunahme des Anteils älterer Menschen an der Gesellschaft und somit am Arbeitsmarkt. Das bedeutet, daß ein größerer Teil der Erwerbsbevölkerung in stärkerem Maße besonderen Gefahren am Arbeitsplatz ausgesetzt ist. Eine wichtige Frage lautet daher, wie diese älteren Arbeitnehmer angemessen geschützt werden können.

Zweitens gibt es eine Reihe von Trends, die sich kollektiv als Wandel der Beschäftigungsmuster beschreiben lassen. Dazu gehören z.B. die Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen, Heimarbeit und Leiharbeitnehmern. Natürlich wird der Einfallsreichtum der Behörden bei der Formulierung geeigneter beschäftigungspolitischer Strategien von solchen Entwicklungen auf den Prüfstand gestellt.

XV. Die Mitgliedstaaten wurden gefragt, welche Aktivitäten ihrer Meinung nach am besten auf europäischer Ebene stattfinden sollten, woraufhin vielfältigste Antworten eingegangen sind. Viele Mitgliedstaaten erwähnten die offensichtliche Notwendigkeit eines Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den Mitgliedstaaten über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Im Zusammenhang damit steht die Ansicht einiger Mitgliedstaaten, daß Programmvorschlüge, wie beispielsweise für SAFE, wertvoller wären, wenn positive Erfahrungen mit anderen Mitgliedstaaten ausgetauscht werden könnten.

Einige Mitgliedstaaten schlagen auch eine gewisse Koordination der Forschungsvorhaben auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz vor, um Überschneidungen zu vermeiden und gemeinsame Maßnahmen durchzuführen. In eine ähnliche Richtung geht die Anregung, die Mitgliedstaaten sollten ihre Kräfte vereinen und gemeinsame Regeln oder eine gemeinsame Systematik der Regelerstellung (z.B. für die Risikobewertung), Checklisten für spezifische Berufe/Sektoren oder andere praktische Hilfsmittel entwickeln.

EINFÜHRUNG

Eine der Hauptaufgaben der Europäischen Agentur für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist die Erleichterung des Informationsaustausches zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Ein in dieser Hinsicht wichtiges Hilfsmittel ist die Organisation von Informationsprojekten zu spezifischen Themen.

Dieser Bericht über die politischen Prioritäten und Strategien in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz stellt eine Übersicht über das erste bedeutendere Informationsprojekt in der Zuständigkeit der Europäischen Agentur dar, seit diese im September 1996 ihre Arbeit aufgenommen hat. Der Bericht basiert auf den Ergebnissen eines Fragebogens, der in Zusammenarbeit mit Vertretern aller Mitgliedstaaten erarbeitet und anschließend von allen Mitgliedstaaten beantwortet wurde. Den vollständigen Wortlaut der von den Mitgliedstaaten eingegangenen Antworten können Sie der Web-Seite der Agentur entnehmen. Einige der Antworten sind auch auf den Web-Seiten der nationalen Anlaufstellen nachzulesen.

Das Projekt wurde aufgrund eines Beschlusses des Verwaltungsrates der Agentur im Februar 1997 in Angriff genommen. Dem Verwaltungsrat zufolge bestand das Ziel dieser ersten Untersuchung darin, einen Überblick über die derzeitigen Prioritäten und Strategien zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu ge-

winnen. Es sollten die Entwicklungen der letzten Jahre beschrieben und gleichermaßen ein Schlaglicht auf die neuen und künftigen Entwicklungen in den Mitgliedstaaten geworfen werden. Der Verwaltungsrat hielt es ferner für wichtig, daß die Antworten auch die Meinung der anderen auf nationaler Ebene in diesem Bereich tätigen Akteure, wie z.B. der Sozialpartner, der Bundesländer bzw. autonomen Regionen und/oder der öffentlich-rechtlichen Versicherungsorganisationen, angemessen berücksichtigen.

Die Formulierung von Prioritäten und Strategien zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz erfolgt nicht allein durch die nationalen Behörden. In einigen Ländern werden Prioritäten und Strategien in Abstimmung mit den Sozialpartnern festgelegt. In vielen anderen Ländern findet eine Art Anhörung der Sozialpartner statt. In einigen Fällen wurden die Bundesländer bzw. autonomen Regionen in die Festlegung der Prioritäten und Strategien einbezogen. Und schließlich spielen in einigen Ländern die großen Versicherungsgesellschaften neben ihrer üblichen Aufgabe als Versicherer eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Unternehmen zur Einführung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu motivieren.

Natürlich ist die Formulierung politischer Prioritäten und Strategien ein komplizierter Prozeß, wenn unterschiedliche Akteure beteiligt sind. Dennoch gilt deren Einbindung als entscheidendes Moment, so daß sie auch auf die eine oder andere Weise in die Beantwortung des von den Mitgliedstaaten eingesandten Fragebogens mit einbezogen wurden.

Das Ziel des Projekts bestand darin, ein Meinungsbild zu den vielen verschiedenen Aspekten des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz herzustellen. Eine gründliche Analyse, die zu einem besseren Verständnis unterschiedlicher Konzepte beitragen könnte, war nicht beabsichtigt. Dennoch wird es im Anschluß an diese Untersuchung spezifischere Informationsprojekte geben, die dann auf den hier gesammelten Informationen aufbauen können. Weitere diesbezügliche Entscheidungen werden im Zusammenhang mit dem Arbeitsprogramm der Agentur für das Jahr 1998 getroffen werden müssen.

Diese Untersuchung wurde mit Hilfe eines recht umfangreichen, viele Elemente berücksichtigenden Fragebogens durchgeführt, was in den Mitgliedstaaten selbst gewisse Konsequenzen hatte. Erstens mußte einiges an Zeit für seine Beantwortung aufgewendet werden. Zweitens wurden die in die Formulierung von Prioritäten und Strategien einbezogenen Personen veranlaßt, sich sowohl mit der in der Vergangenheit geleisteten Arbeit als auch mit den künftigen Aufgaben systematisch auseinanderzusetzen. Sie wurden angeregt, darüber nachzudenken, welche Prioritäten in der Vergangenheit tatsächlich gegolten haben und wie eigentlich die genauen Strategien für die Zukunft auszu-sehen hätten. Aufgrund dessen hat sich die Untersuchung als ein äußerst interessanter und wertvoller Meinungs-austausch zwischen den Mitgliedstaaten erwiesen, wobei dieser Bericht als ein wichtiges Ergebnis dieses Prozesses betrachtet werden kann.

RECHTSVORSCHRIFTEN

Rechtsvorschriften sind in allen EU-Mitgliedstaaten ein traditionelles Instrument, um den Grad des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Die ersten diesbezüglichen Vorschriften gehen auf das 19. Jahrhundert zurück. Lag der Schwerpunkt anfänglich zumeist auf Sicherheitsfragen, so verlagerte sich das Interesse später mehr auf gesundheitsbezogene Themen. In den letzten Jahren rückten soziale und organisatorische Aspekte dank legislativer Maßnahmen stärker in den Mittelpunkt.

2.1 Die Wirksamkeit von Rechtsvorschriften

Die EU-Mitgliedstaaten haben eine lange Tradition, Rechtsvorschriften als ein Hilfsmittel zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz einzusetzen. Die wichtigste Frage in diesem Zusammenhang lautet, ob und inwieweit sich Rechtsvorschriften auf der Ebene des Arbeitsplatzes als wirksam erwiesen haben.

Viele Mitgliedstaaten berichten, daß die klassischen Indikatoren für den Grad des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, wie beispielsweise Unfälle und Krankheiten, im Laufe der Jahre erheblich zurückgegangen sind. In spezifischen Bereichen, so z.B. die Sicherheit der Maschinen, sind sogar noch positivere Entwicklungen zu verzeichnen.

Einige Mitgliedstaaten erwähnen, daß auch die Beschwerden seitens der Beschäftigten über schlechte Arbeitsbedingungen in den Unternehmen rückläufig sind und daß sich gesetzgeberische Maßnahmen in bestimmten Fällen positiv auf den Krankenstand ausgewirkt haben. Außerdem scheinen auch immer mehr Unternehmen die entsprechenden Rechtsvorschriften einzuhalten (Grad der Regeleinhaltung).

Was die grundlegenden Faktoren anbelangt, die der Wirksamkeit der Rechtsvorschriften förderlich sind, führen die Mitgliedstaaten eine Reihe von Überlegungen an. Wichtig sei, daß Rechtsvorschriften realistisch sind, wenn sie die Betroffenen tatsächlich motivieren sollen. Die Einbeziehung der Sozialpartner in die Ausarbeitung von Rechtsvorschriften wird ebenfalls als entscheidend angesehen. Darüber, wie diese formuliert sein sollten, gehen die Meinungen auseinander. Einige halten äußerst genaue und detaillierte Ausführungen für sinnvoll, um zu gewährleisten, daß die Unternehmen die Rechtsvorschriften auch verstehen und befolgen. Andere sind der Meinung, daß detaillierte Vorschriften und ein eventuell daraus folgender Mangel an Flexibilität den technologischen und sozioökonomischen Fortschritt behindern könnten.

Dennoch ist eine Beurteilung, wie Vorschriften sich genau auswirken, anscheinend keineswegs einfach, da man sie normalerweise nur schwer isoliert von den anderen Umständen betrachten kann. In mehreren Mitgliedstaaten gibt es Initiativen zur Verbesserung der Bewertungsverfahren.

Auf der Ebene des einzelnen Arbeitsplatzes haben sich praktische Leitfäden, in denen die schwerer verständlichen gesetzlichen Anforderungen umschrieben sind, als die beste Möglichkeit der Wissensvermittlung erwiesen. In den meisten Mitgliedstaaten ist im Laufe der Zeit eine stattliche Reihe von Publikationen erschienen, so daß viele Länder nicht unerhebliche Mittel für deren Verwaltung und Aktualisierung aufwenden müssen.

In einigen Ländern gilt es als wichtig, sich nicht nur über die Effektivität der Vorschriften an sich im klaren zu sein, sondern sich auch mit ihrer Effizienz auseinanderzusetzen, indem man die Wirksamkeit von Vorschriften mit der anderer potentiell möglicher Maßnahmen vergleicht. Mehr Aufmerksamkeit könnte ferner der Durchführung von Kosten-Nutzen-Analysen gewidmet werden.

Eine stärkere Sensibilisierung der Unternehmen für die wirtschaftlichen Vorteile, die sich aus der Sorge um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz ergeben, können ebenfalls ein Ansporn sein, Maßnahmen zur Gefahrenverhütung durchzuführen.

In anderen Ländern werden Bedenken laut, inwieweit Vorschriften überhaupt auf Arbeitsplatzebene umgesetzt werden, und daß sich dies häufig nur durch eine entsprechende Überwachung gewährleisten läßt.

In welchem Ausmaß sind Rechtsvorschriften erwiesenermaßen auf der Arbeitsplatzebene effektiv gewesen? Wie ist dies bewertet worden?

Osterreich

- Aufgrund der Gesetzesreform in den letzten Jahren ist es bisher nicht möglich, die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften zu beurteilen.

Deutschland

- Oft lassen sich die Gesetze nur mittels Kontrollen durchsetzen.

Niederlande

- Die Rechtsvorschriften haben zu einem Rückgang der Unfallzahlen und Krankmeldungen beigetragen.
- Zuweilen sind die Rechtsvorschriften nicht flexibel genug, um die negativen Folgen für den technologischen und sozioökonomischen Fortschritt zu vermeiden.
- Die Transparenz der Rechtsvorschriften läßt teilweise zu wünschen übrig.

Belgien

- Die klassischen Indikatoren betreffend Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten weisen aufgrund staatlicher Intervention einen Rückgang auf. Es sind jedoch weitere Erkenntnisse hinsichtlich der Effizienz dieser Maßnahmen erforderlich.

Griechenland

- Rechtsvorschriften haben sich, teils aufgrund der Einbeziehung der Sozialpartner, als wirksam erwiesen.
- Die Wirksamkeit wurde dadurch gesteigert, daß man bei den verbindlichen Maßnahmen/Spezifikationen viel Wert aufs Detail gelegt hat.
- Ein Rückgang von Unfallzahlen, Beschwerden und gravierenden Problemen deutet auf die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften hin, ebenso wie die Tatsache, daß sich die Unternehmen zunehmend daran halten.

Portugal

- Ein von Regierung und Sozialpartnern eingerichteter Fachausschuß soll die geltenden Rechtsvorschriften überprüfen und gegebenenfalls Änderungen vorschlagen; darüber soll während der nächsten Verhandlungen zur Erzielung eines Sozialkontrakts befunden werden.

Dänemark

- Auf der Ebene des einzelnen Arbeitsplatzes haben sich Leitfäden, in denen die schwerer verständlichen gesetzlichen Anforderungen umschrieben und erklärt sind, als der beste Weg erwiesen, Wissen über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zu vermitteln.
- Für die Aufsichtsbehörden sind Rechtsvorschriften von entscheidender Bedeutung, um landesweit einen Mindeststandard an Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sichern.

Irland

- Am Arbeitsplatz werden die Vorschriften zunehmend eingehalten.
- Die Wirksamkeit von Rechtsvorschriften bei der Erreichung eines gewissen Gesundheits- und Sicherheitsstandards muß noch untersucht werden.
- Die Rechtsvorschriften dienen als Grundlage für die Entwicklung von Gegenmaßnahmen.

Spanien

- Eine Änderung der Unfallzahlen deutet auf die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften hin, auch wenn deren Auswirkungen sich nur schwer isoliert von anderen Faktoren bewerten lassen.

Finnland

- Was Vorschriften für Maschinen anbelangt, läßt sich aufgrund der Unfallstatistiken eindeutig ein positiver Effekt erkennen.

Italien

- Eine Beurteilung der jüngsten Gesetze zur Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften ist noch nicht möglich.
- Die bisherigen rein nationalen Rechtsvorschriften, die auf einem System von Zwang und Sanktionen basierten, haben sich nicht als sehr wirksam erwiesen. Zu den meisten Unfällen kam es, ohne daß gegen die Vorschriften verstoßen wurde.

Schweden

- Vorschriften allein können die Probleme des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz nicht lösen.
- Die Modernisierung der Gesetzgebung von 1990 trägt dazu bei, die Zuständigkeit der Arbeitgeber für ein angemessenes und verstärktes Management auf dem Gebiet Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz deutlicher zu machen.

Frankreich

- Die Rechtsvorschriften der vergangenen Jahre haben zu einem Rückgang der tödlichen Unfälle und der Unfälle ohne Todesfolge beigetragen.
- Die Rechtsvorschriften sollten realistisch, sachbezogen und konstant sein, um die betreffenden Akteure zu motivieren.

Luxemburg

- Rechtsvorschriften und insbesondere die Rahmenrichtlinie, in der die Zuständigkeiten festgelegt sind, scheinen einen wesentlichen Beitrag zu leisten auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Ein zunehmendes Bewußtsein für die wirtschaftlichen Vorteile von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung scheint hilfreich.

Vereinigtes Königreich

- Weniger tödliche Unfälle in den vergangenen 25 Jahren deuten auf die Vorteile wirksamer Rechtsvorschriften hin, obwohl sich die genauen Auswirkungen nicht isoliert von anderen Faktoren, wie der Durchführung, betrachten lassen.
- Eine Analyse der Auswirkungen spezifischer Vorschriften läßt darauf schließen, daß Rechtsvorschriften erhebliche Vorteile mit sich bringen können, wenn auch mehr qualitativ als quantitativ.



2.2 Die zukünftige Rolle von Rechtsvorschriften

Besonderes Gewicht wird auf die Art und Weise gelegt, wie die Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz umzusetzen sind. Es wird betont, wie wichtig es sei, daß Arbeitgebern und Arbeitnehmern genug Freiraum gelassen wird, um den Erfordernissen des eigenen Unternehmens angepaßte Maßnahmen zu ergreifen.

In Bezug auf die zukünftige Rolle von Rechtsvorschriften wird allgemein davon ausgegangen, daß sie auch weiterhin ein wichtiges Hilfsmittel sein werden, um Schutzstandards gegen Sicherheits- und Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz festzulegen. In diesem Zusammenhang drängen einige Mitgliedstaaten die Europäische Kommission, die derzeitigen Richtlinienvorschläge so anzupassen, daß sie vom Rat verabschiedet werden können. Trotzdem sind die Mitgliedstaaten der Auffassung, daß ein Großteil der Risikobereiche inzwischen von Rechtsvorschriften abgedeckt wird.

Des weiteren ist man allgemein der Meinung, daß die Rechtsvorschriften ein hohes Schutzniveau auf der Grundlage neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse zum Ziel haben müssen und mit den technischen und gesellschaftlichen Entwicklungen Schritt halten sollten.

Dennoch herrschen in einigen Mitgliedstaaten Bedenken hinsichtlich der Qualität der Gesetzgebung. Da viele Rechtsvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz bereits vor vielen Jahren erlassen wurden, ist es in einigen Mitgliedstaaten ganz eindeutig erforderlich, veraltete Bestimmungen aufzuheben. Außerdem besteht der starke Wunsch, viele der technischen Einzelheiten aus den Rechtsvorschriften herauszunehmen und die Entscheidung, wie spezifische Probleme zu lösen sind, den Betrieben zu überlassen, solange die Ergebnisse den Sicherheitsanforderungen entsprechen.

Einige Mitgliedstaaten weisen darauf hin, daß künftige Rechtsvorschriften stärker auf die Festlegung von Zielvorgaben ausgerichtet und so formuliert sein sollten, daß die Entwicklung neuer Technologien oder Arbeitsmethoden nicht behindert wird. Vorschläge für neue Rechtsvorschriften sollten in Zukunft durch eine gründliche Untersuchung deren potentieller Wirksamkeit ergänzt werden.

Die Mitgliedstaaten gaben an, daß es sehr wichtig sei, die auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz bereits vorhandenen europäischen Rechtsvorschriften ordnungsgemäß in allen Ländern umzusetzen. Eine in allen Mitgliedstaaten gleichermaßen erfolgende Einführung vermeidet Wettbewerbsverzerrungen zwischen diesen Ländern aufgrund unterschiedlicher sozialer Bestimmungen.

Andere Mitgliedstaaten machen deutlich, daß sich die Einführung von Diensten, die mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragt sind, infolge der EU-Rahmenrichtlinie auf die Rolle und Funktion vieler Akteure auf diesem Gebiet auswirken wird.

Und schließlich erwähnen einige Mitgliedstaaten, daß sich die Rechtsvorschriften künftig stärker mit den Gesetzen in verwandten politischen Bereichen im Einklang befinden sollten.



Welche Ideen gibt es bezüglich der zukünftigen Rolle von Rechtsvorschriften?

Osterreich

- Vereinfachung der Rechtsvorschriften, um den Arbeitgebern und Arbeitnehmern deren Verständnis und Anwendung zu erleichtern.

Belgien

- Verlagerung zu stärker zielorientierten Vorschriften.
- Die Einführung bereichsübergreifender Dienste, die mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragt sind, wird sich auf die Rolle und Funktion der Akteure auf diesem Gebiet auswirken.

Dänemark

- Die Vorschriften sollten mit der technischen und gesellschaftlichen Entwicklung Schritt halten. Durchführungsverordnungen sollten daher Gegenstand einer kontinuierlichen Überprüfung sein und möglichst vereinfacht werden. Letzterem sind allerdings natürliche Grenzen gesetzt, da Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz eine komplizierte Materie ist.

Finnland

- Die Rechtsvorschriften müssen auf ein hohes Schutzniveau auf Grundlage der neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse abzielen; veraltete Bestimmungen sind aufzuheben, und detaillierte technische Lösungen können weitgehend den Betrieben überlassen werden, sofern die Ergebnisse den Sicherheitsanforderungen gerecht werden.
- Die derzeitigen Richtlinienvorschläge der Kommission sollten anpaßt werden, so daß sie vom Rat verabschiedet werden können.

Frankreich

- Die wichtigsten Risikobereiche werden nun von Rechtsvorschriften erfaßt.
- Die neuen Rechtsvorschriften sollten auf gründlichen Untersuchungen ihrer Wirksamkeit basieren.
- Die Rechtsvorschriften müssen vereinfacht werden, um sie zu vereinheitlichen und verständlicher zu machen, ohne den Grad des Gesundheitsschutzes zu verringern.
- Eine wirksame und gleichermaßen erfolgreiche Anwendung der Rechtsvorschriften innerhalb der Europäischen Union sollte Priorität haben.

Deutschland

- Rechtsvorschriften sollten sich in Zukunft auf wesentliche Risikofragen konzentrieren.
- Rechtsvorschriften sollten verständlich und praktikabel sein und die Verantwortung der Unternehmen erhöhen.
- Öffentlichkeitsarbeit und/oder Überzeugungsarbeit bei den für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz Zuständigen sollte stärker im Blickpunkt stehen.

Griechenland

- Rechtsvorschriften werden weiterhin eine wesentliche Rolle spielen.
- Es werden auch in Zukunft verbindliche Maßnahmen und Spezifikationen eingeführt und durch nicht-legislative Maßnahmen unterstützt.

Irland

- Rechtsvorschriften müssen leicht verständlich sein.
- Rechtsvorschriften müssen Ziele festlegen.
- Es müssen bessere Methoden zur Beurteilung der Wirksamkeit von Vorschriften entwickelt werden.
- Die von den verschiedenen Regierungsstellen erarbeiteten Rechtsvorschriften müssen koordiniert werden und sich ergänzen.

Italien

- Die Rechtsvorschriften sollten gravierendere Risiken regeln. Sektorspezifische Leitfäden sollten den Unternehmern bei der Risikobewertung und den zu ergreifenden Maßnahmen helfen.
- Es ist notwendig, ein kodifiziertes Gesetz über alle gültigen Rechtsvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu schaffen. Das regulative System muß modernisiert und vereinfacht werden, wobei den Sozialpartnern künftig größere Verantwortung zukommt.

Luxemburg

- Auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sind Rechtsvorschriften unverzichtbar; sie könnten jedoch eindeutiger und verständlicher formuliert sein.

Niederlande

- Die Wirksamkeit sollte durch mehr Verantwortung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Arbeitsplatzebene erhöht werden.
- Derzeitige Schutzstandards sollten beibehalten werden.
- Die (europäischen) Rechtsvorschriften sollten vereinfacht werden und flexibler sein.
- In den Rechtsvorschriften sollten Ziele festgelegt sein.

Portugal

- Es sollten die Auswirkungen der Rechtsvorschriften auf die Unternehmen (insbesondere KMU) sowie ihre Praktikabilität berücksichtigt werden.
- Die Rechtsvorschriften sollten durch zwischen den Sozialpartnern verhandelte tarifpolitische Instrumente unterstützt werden.

Spanien

- Rechtsvorschriften sind weiterhin wichtig für die Festsetzung von Schutzstandards, wobei Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschiedene Maßnahmen zu deren Verwirklichung ergreifen können.

Schweden

- Es müssen Anstrengungen unternommen werden, um die Koordination zwischen den verschiedenen Gesetzen des Parlaments und den Vorschriften über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie verwandte Gebiete zu verbessern.
- Es ist eindeutig dringend erforderlich, detaillierte Vorschriften zugunsten eines systematischeren Ansatzes mittels innerbetrieblicher Kontrollen weiterhin zu verringern.

Vereinigtes Königreich

- Fortführung eines zielorientierten legislativen Konzepts, das von Verfahrensregeln und praktischen Orientierungshilfen unterstützt wird, — um alle von einer beruflichen Tätigkeit Betroffenen zu schützen und — um einen rechtlichen Rahmen zu erhalten, der flexibel genug ist, daß neue Risiken und öffentliche Belange berücksichtigt werden können, ohne neue Technologien und Methoden zu behindern.

KONTROLLE/DURCHFÜHRUNG

In den Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist eine Kombination der Instrumente Rechtsvorschriften und Durchführung die traditionelle Methode zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz. Die ersten Aufsichtsbehörden wurden im 19. Jahrhundert eingerichtet. Üblicherweise waren diese für spezifische Sektoren zuständig, wobei ihnen nur begrenzte Mittel zur Verfügung standen. Heutzutage müssen sich die Aufsichtsbehörden häufig mit vielen Sektoren auseinandersetzen, aber normalerweise werden sie dabei auch von Mitarbeitern mit vielfältigsten technischen Qualifikationen unterstützt, die zudem unterschiedlichste Arbeitsweisen anwenden.

3.1 Die Wirksamkeit der Instrumente Kontrolle und Durchführung

Die klassischen Indikatoren für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz weisen dank der Maßnahmen öffentlicher Stellen auf einen Rückgang von Unfällen, Krankheiten und Risiken hin. Anscheinend hat insbesondere die Überwachung durch die vollziehenden Behörden zu einer Verringerung gravierender Gefahrenquellen geführt.

Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit war der Aufgabenbereich der Aufsichtsbehörden. Die Aufsichtsbeamten statten jedes Jahr Tausenden von Unternehmen in den EU-Mitgliedstaaten Besuche ab. Vielfach werden Maßnahmen ergriffen, die von Revisionsschreiben bis zu Gerichtsverfahren reichen. Dennoch werden viele Unternehmen aufgrund begrenzter Ressourcen oft lange nicht von den Aufsichtsbeamten aufgesucht. Das ist bedauerlich, da die Kontrollbesuche häufig einen Anreiz für die Unternehmen darstellen, ihre Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu verstärken und zu verbessern.

Viele Mitgliedstaaten haben Erfahrungen mit einem sektororientierten Ansatz sammeln können. Es scheint besonders effektiv zu sein, auf diese Weise Prioritäten zu setzen. Trotzdem ist es schwer, einzuschätzen, wie sich Kontrolle und Durchführung genau auswirken, da sich die Folgen spezifischer Maßnahmen normalerweise nur schwer isoliert von anderen Aktivitäten beurteilen lassen. In einigen Ländern gibt es Initiativen, um die Wirksamkeit der Instrumente Kontrolle und Durchführung zu steigern.

Man muß sehen, daß man mit Kontrolle und Durchführung allein jedoch nicht sämtliche Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz lösen kann. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen auf betrieblicher Ebene die erforderliche

Zeit und Arbeit in Maßnahmen zur Gefahrenverhütung investieren.

In welchem Ausmaß sind Kontrolle/Durchführung erwiesenermaßen auf der Arbeitsplatzebene effektiv gewesen? Wie ist dies bewertet worden?

Österreich

- Aufgrund der Gesetzesreform in den letzten Jahren ist es bisher nicht möglich, die Wirksamkeit der Durchführung zu beurteilen.

Deutschland

- Die Überwachung der Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz führt zu einem erheblichen Rückgang der Unfallzahlen.

Niederlande

- Die Wirksamkeit konnte aufgrund der Verabschiedung eines sektorspezifischen Ansatzes und der Einstufung spezifischer Sektoren nach bestimmten Prioritäten erhöht werden.

Belgien

- Die klassischen Indikatoren wie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten weisen aufgrund staatlicher Intervention einen Rückgang auf. Es sind jedoch weitere Erkenntnisse hinsichtlich der Effizienz dieser Maßnahmen erforderlich.

Griechenland

- Bis 1995 war die Wirksamkeit zufriedenstellend. Unfallzahlen und Beschwerden waren rückläufig, und die Vorschriften wurden von den Unternehmen verstärkt eingehalten.
- Aufgrund einer Umstrukturierung der Verwaltung (seit 1995) kommt es zu Schwierigkeiten bei der Beschaffung von Daten, die eine Beurteilung der Wirksamkeit erleichtern könnten.

Portugal

- Die Beurteilung der Wirksamkeit erfolgt dadurch, daß die Einhaltung der Vorschriften überwacht wird und die Aufsichtsbehörden Abhilfemaßnahmen festlegen.
- Die Beurteilung basiert ferner auf Unfallstatistiken und Kontrollberichten (allgemein, regional oder sektoral).

Dänemark

- Jedes Jahr werden ungefähr 55.000 Unternehmen aufgesucht, woraufhin 17.500 Abhilfemaßnahmen ergehen und in 8.200 Fällen Empfehlungen ausgesprochen werden.

Irland

- Die Wirksamkeit ist bisher nicht gemessen worden, da die HSA noch nicht in der Lage war, geeignete Bewertungsverfahren zu entwickeln.

Spanien

- Kontroll- und Durchführungsmaßnahmen tragen zu einem Rückgang des Gefahrenpotentials und der Unfallzahlen bei; die Auswirkungen dieser Aktivitäten wurden nicht isoliert von anderen Maßnahmen untersucht.

Finnland

- Anhand von Klientenbefragungen und Unfallstatistiken ist ein positiver Effekt erkennbar.
- Die Kontrollen haben insbesondere zu einem Rückgang schwerwiegender Gefahrenquellen geführt; es wird die Auffassung vertreten, daß Kontrollbesuche Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz fördern.

Italien

- Die in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften durchgeführten Kontrollen konnten bisher keinen angemessenen Sicherheitsstandard gewährleisten.
- Der Personalmangel der Aufsichtsbehörden wirkt sich nachteilig auf deren Wirksamkeit aus.

Schweden

- Kontrolle und Durchführung allein können nicht sämtliche Probleme des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz lösen. Wichtig ist, daß die Betroffenen selbst Verantwortung übernehmen.

Frankreich

- Auf Arbeitsebene haben sich Kontrollen als wirksam erwiesen. In den Sektoren, die Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit seitens der Aufsichtsbehörden waren, haben sich die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung verbessert.

Luxemburg

- Die begrenzte nationale Perspektive der Aufsichtsbehörden im Gegensatz zur globalen Perspektive der Wirtschaftsakteure ist ein noch zu lösendes Problem.

Vereinigtes Königreich

- Niedrigere Unfallzahlen im Laufe der letzten 25 Jahre sind auch Ausdruck der Tatsache, daß sich die Vollzugsmaßnahmen als wirksam erwiesen haben.
- Eine Umfrage unter den Betroffenen ergab, daß diese Vollzugsmaßnahmen befürworten und als geeignetes Mittel betrachten.
- Eine Untersuchung spezifischer Vollzugshilfsmittel, wie Überprüfungen des Sicherheitsmanagements, deutet darauf hin, daß diese zwar wirksam sind, jedoch verbessert werden könnten.



3.2 Die zukünftige Rolle der Instrumente Kontrolle und Durchführung

Vor dem Hintergrund einer dynamischen Gesellschaft, in der Kenntnisse über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auch außerhalb der dafür zuständigen Behörden vorhanden sind, werden derzeit neue Ideen dahingehend entwickelt, welche Rolle Kontrollen künftig möglicherweise spielen könnten.

Alle EU-Mitgliedstaaten sind sich der Bedeutung von Kontrollen bewußt. Es wird die Auffassung vertreten, daß Kontrollen auch künftig eine wichtige Rolle spielen, um praktische Verbesserungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu erreichen. Dennoch geht man aufgrund einer Reihe von Faktoren davon aus, daß sich die Rolle der Instrumente Kontrolle und Durchführung ändern wird.

Erstens scheint der Trend eindeutig dahin zu gehen, Kontrollen auf mit hohen Risiken behaftete Sektoren (z.B. die Baubranche) zu konzentrieren. Durchführungsmaßnahmen werden sich zunehmend auf jene Sektoren richten, in denen das Gefahrenpotential dies rechtfertigt. In der Regel verwenden die Mitgliedstaaten eine Art Bewertungssystem, um diese prioritären Sektoren auszuwählen.

Zweitens sind immer mehr Menschen gut über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz informiert. Die Zahl der Fachleute für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, der Ergonomen, Arbeitsmediziner, Sicherheitsingenieure und Vertreter anderer Berufsstände, die auf diesem Gebiet in den Unternehmen sowie in Diensten und Beratungsunternehmen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz tätig sind, hat im Laufe der Jahre in vielen EU-Mitgliedstaaten zugenommen. Auch andere Organisationen (sektorspezifische Organisationen oder Interessenverbände) haben ein gewisses Verständnis für dieses Thema entwickelt. Die Aufsichtsbehörden arbeiten verstärkt mit diesen Vermittlerorganisationen zusammen, insbesondere weil diese ihnen dabei helfen können, die in den kleinen und mittleren Unternehmen auf diesem Gebiet Verantwortlichen auf kostengünstige Weise zu erreichen.

Der dritte Punkt steht in engem Zusammenhang mit letzterem, und zwar insofern, als viele Mitgliedstaaten das Ziel verfolgen, die Bemühungen der Unternehmen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zu stärken, indem sie beispielsweise die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Belegschaft fördern und die Einrichtung von arbeitsplatzbezogenen Gesundheits- und Sicherheitssystemen unterstützen. Die in der EU-Rahmenrichtlinie enthaltene Anforderung, Risikobewertungen durchzuführen, stellt ei-

nen beachtlichen Anreiz dar, solche Entwicklungen in Gang zu setzen.

In einigen Ländern haben sich die Kontrollverfahren insofern gewandelt, als die Aufsichtsbeamten inzwischen berücksichtigen, ob Unternehmen Ergebnisse einer systematischen Risikobewertung vorweisen können. Ist dies der Fall, werden zuweilen nur begrenzte Kontrollen durchgeführt.

Eine andere bemerkenswerte Entwicklung ist die Heraufsetzung der Höchststrafen in verschiedenen Mitgliedstaaten, die bei Verstoß gegen die Vorschriften über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz verhängt werden können.

In Bezug auf die Art und Weise, wie Kontrollen durchgeführt werden sollten, betonen einige Länder die Bedeutung von Empfehlungen und Information. Strafen sollten erst in einem späteren Stadium in Betracht gezogen werden. Andere Mitgliedstaaten legen mehr Wert auf Vollzugsmaßnahmen.



Welche Ideen gibt es bezüglich der zukünftigen Rolle von Kontrolle/Durchführung?

Osterreich

- Die Durchsetzung der Rechtsvorschriften sollte Beratung als einen ersten Schritt beinhalten, bevor andere Maßnahmen ergriffen werden.

Deutschland

- In bestimmten mit hohen Risiken behafteten Sektoren (z.B. Baubranche) wird eine strenge Kontrolle auf Arbeitsebene im Mittelpunkt stehen.
- Außerdem wird die Kontrolle künftig weniger detailorientiert und stärker systemorientiert sein.
- Ein wichtiger Teil der Arbeit wird in der Beratung und Unterstützung von Unternehmen bestehen.

Niederlande

- Verstärkt Konzentration auf Risikosektoren.
- Stärker systemorientierte Aktivitäten.
- Einführung von Geldstrafen im Rahmen der Durchführung.
- Verstärkt Konzentration auf KMU.
- Landesweit einheitliche Durchführung.

Belgien

- Grundlage der Kontrolle sollte eine Risikobewertung sein, da die Vorschriften künftig stärker zielorientiert sind.
- Angesichts der begrenzten Kontrollkapazitäten müssen Prioritäten festgelegt werden, welche Arten von Unternehmen genau zu überwachen sind.
- Die KMU sollten sektorspezifisch kontrolliert werden.
- Es sollten indikative Regeln entwickelt werden.

Griechenland

- Die Rolle der Instrumente Überwachung und Durchführung wird gestärkt.
- Information und Beratung werden weitergeführt und insbesondere für kleine Unternehmen unterstützt.
- Es werden auch künftig Strafen gegen Arbeitgeber verhängt, die ihren Verpflichtungen nicht nachkommen.

Portugal

- Koordination mit anderen Behörden/Gremien für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Ermittlung prioritärer - insbesondere mit hohen Risiken behafteter - Bereiche für Zwangsmaßnahmen.
- Mehr gemeinsame Aktivitäten mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.
- Gefahrenverhütung auf Betriebsebene.

Dänemark

- Die Bemühungen der Unternehmen selbst sollten verstärkt werden (Kooperation zwischen Geschäftsführung und Mitarbeitern und Förderung der Einrichtung arbeitsplatzbezogener Gesundheits- und Sicherheitssysteme durch die Unternehmen).
- Wenn die Unternehmen systematische Arbeitsplatzbewertungen durchführen, wird sich die Rolle der Aufsichtsbehörden ändern (Anleitung und Stichprobenkontrollen).
- Ein Vorschlag zur Anhebung der Höchststrafen für schwere Verstöße gegen die Vorschriften wird zur Zeit im Parlament erörtert.

Irland

- Entwicklung von Partnerschaftsprogrammen unter Federführung von Unternehmen, die gute Leistungen in puncto Sicherheit vorzuweisen haben.
- Zusammenarbeit mit Vermittlern.
- Problemsektoren rücken verstärkt ins Blickfeld.
- Aufmerksamkeit richtet sich verstärkt auf Unternehmen mit schlechtem Sicherheitsruf.
- Bessere Qualität der Kontrollen.

Spanien

- Die Aufsichtsbehörde wird ihre Aktivitäten in den prioritären Sektoren verstärken. Die Rechtsvorschriften sollen die Aufgaben der Aufsichtsbehörde neu definieren und ihre Beziehungen zu den autonomen Regionen festlegen.

Finnland

- Neben den traditionellen Kontrollverfahren werden derzeit unterschiedliche Methoden zur Verbesserung der Überwachung entwickelt.
- Die Qualifikation des Aufsichtspersonals soll durch ein spezielles Schulungsprojekt verbessert werden.
- Die Aufsichtsbeamten sollten in die Lage versetzt werden, Kenntnisse und Modelle einer wirtschaftlichen Arbeitsplatzorganisation anzuwenden.

Italien

- Neben Kontrolle und Durchführung motivieren neue Rechtsvorschriften die Unternehmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, und zwar aufgrund verstärkter Einflußnahme der Arbeitnehmer. Außerdem liegt mehr Verantwortung bei den Unternehmen selbst, und eine technische und berufsbegleitende Weiterbildung der Aufsichtsbeamten ist gewährleistet.

Schweden

- Eine stärkere Koordination zwischen den vollziehenden Behörden auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz und denen anderer verwandter Bereiche tut not.

Frankreich

- Kontrolle und Durchführung werden weiterhin ein entscheidender Punkt sein.
- Ihr breiter Zuständigkeitsbereich ermöglicht es den vollziehenden Behörden, bei der Verhütung berufsbedingter Risiken einen allgemeinen Ansatz zu verfolgen.

Luxemburg

- Von den vollziehenden Behörden entwickelte Problemlösungen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sollten an die europäischen Normen und andere internationale Normen angepaßt werden.
- Außerdem sollte eine diesbezügliche Politik Anreize und Strafen umfassen.

Vereinigtes Königreich

- Die Durchführung soll einheitlich, angemessen, transparent und zielgerichtet sein.
- Pläne für die Industriesektoren, Verbesserungen der Kontroll-Bewertungssysteme und Kampagnen tragen zu einer genaueren Zielausrichtung bei.
- Andere Formen der Kontaktaufnahme, wie Rundschreiben und Zusammenarbeit mit Vermittlern, werden geprüft.

KAMPAGNEN

In vielen EU-Mitgliedstaaten gibt es besondere zielgerichtete Maßnahmen gegen spezifische Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz. In der Regel werden diese Aktivitäten von den jeweiligen nationalen Behörden oder anderen halbstaatlichen Organisationen durchgeführt. Dieser Ansatz bedeutet oft auch eine Kombination verschiedener Instrumente, wie beispielsweise einerseits von Rechtsvorschriften sowie andererseits von Kontrolle und Durchführung, wobei als unterstützender Faktor Flugblätter, Broschüren, Veröffentlichungen usw. eingesetzt werden. Weitere mögliche Hilfsmittel sind finanzielle Anreize, Zertifizierung und anderes mehr.

4.1 Die Wirksamkeit von Kampagnen

Die meisten EU-Mitgliedstaaten verfügen über gewisse Erfahrungen, Kampagnen als Mittel zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz einzusetzen.

Es scheint Hinweise darauf zu geben, daß Kampagnen zu einem erheblichen Rückgang von arbeitsbedingten Verletzungen sowie von Krankmeldungen aufgrund von Unfällen und Berufskrankheiten beitragen können. Das läßt sich wahr-

scheinlich auf das durch Kampagnen geschärfte Risikobewußtsein zurückführen, was vorbeugenden Maßnahmen durch die jeweiligen Zielgruppen förderlich ist. Als besonders nützlich haben sich sektororientierte Kampagnen unter Einbeziehung von Sozialpartnern, Unternehmen, Belegschaften und anderen Vermittlerorganisationen erwiesen, da so Anpassungen an die spezifischen Verhältnisse des jeweiligen Sektors möglich sind. In einigen Ländern gibt es sogar Anzeichen dafür, daß es sich dabei um längerfristige, nachhaltigere Effekte handelt.

Kampagnen scheinen bei der Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz in den EU-Mitgliedstaaten von besonderer Bedeutung zu sein, und es werden Anstrengungen unternommen, genauere Beurteilungsverfahren zu entwickeln, um noch zielgerichtete Kampagnen durchführen zu können.

Solche Beurteilungsverfahren könnten beispielsweise in folgenden Maßnahmen bestehen:

- Erfassung des Verkaufs von Publikationen, Videofilmen usw.;
- Erfassung der Nutzung bestimmter Dienste, z.B. die Anzahl von Telefongesprächen, die zwecks Einholung von Information geführt wurden;
- Untersuchung über das öffentliche Bewußtsein zu einem Thema vor und nach einer Kampagne;

- Bewertung, wie deutlich die zu vermittelnde Botschaft ist und inwieweit damit beispielsweise zur Teilnahme an einem Ereignis angeregt wird.

In welchem Ausmaß sind Kampagnen erwiesenermaßen auf der Arbeitsebene effektiv gewesen? Wie ist dies bewertet worden?

Österreich

- Die den Zielgruppen zugesandten Informationen wurden sehr gut aufgenommen.

Deutschland

- Es deutet einiges auf die Wirksamkeit öffentlicher Kampagnen hin, jedoch wurde die Wirkung nur hinsichtlich Fehlzeiten und Krankmeldungen auf Unternehmensebene gemessen.
- Unfallversicherungen haben Kampagnen veranstaltet, die zu einer engeren Einbindung der Zielgruppen und zu einer allgemeinen Sensibilisierung beigetragen haben.

Niederlande

- Auf spezifische Sektoren oder Themen ausgerichtete Kampagnen haben sich als besonders nützlich erwiesen.
- Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern oder anderen Interessengruppen erhöht die Wirksamkeit der Kampagnen.

Belgien

- Die klassischen Indikatoren wie Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten weisen aufgrund staatlicher Intervention einen Rückgang auf. Es sind jedoch weitere Erkenntnisse hinsichtlich der Effizienz dieser Maßnahmen erforderlich.

Griechenland

- Das hohe Maß an Beteiligung und nachhaltigem Interesse weist auf die Wirksamkeit der Kampagnen auf nationaler und lokaler Ebene hin.
- Hilfreich ist insbesondere die Teilnahme der Sozialpartner.

Portugal

- Kampagnen auf sektoraler Ebene haben sich als wirksame Methode der Gefahrenverhütung erwiesen.
- Die Einbeziehung der Sozialpartner gilt als wichtig.
- Die Wirksamkeit auf Arbeitsebene wird anhand der Entwicklung der Arbeitsunfälle beurteilt.

Dänemark

- Aufgrund zielorientierter Kampagnen zur Gefahrenverhütung konnte ein erheblicher Rückgang arbeitsbedingter Verletzungen beobachtet werden.
- Sektororientierte Kampagnen (unter Einbeziehung der Sozialpartner, Unternehmen und Belegschaften) haben sich als besonders nützlich erwiesen, da sie den sektorspezifischen Gegebenheiten angepaßt werden können.

Irland

- Das Bewußtsein auf Unternehmensebene nimmt zu, obwohl es keine Anzeichen dafür gibt, daß sich dies in Verbesserungen hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit niederschlägt.
- Es wurden Untersuchungen über das Bewußtsein vor und nach Kampagnen durchgeführt, um deren Wirksamkeit festzustellen.

Spanien

- Kampagnen haben sich als wirksam erwiesen, um die Öffentlichkeit für Risiken zu sensibilisieren und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu fördern.
- Die Kampagnen werden auch anhand von Unfallstatistiken beurteilt, obwohl es nicht leicht ist, die Wirkung einer Kampagne isoliert von anderen Gegebenheiten zu betrachten.

Finnland

- Arbeitsplatzorientierte Kampagnen haben sich bei der Verringerung der Unfallzahlen und des Krankenstandes als wirksam erwiesen.
- Es gibt Anzeichen dafür, daß die von den Behörden für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz organisierten Kampagnen eine nachhaltige Wirkung haben.

Italien

- Es werden kaum Kampagnen durchgeführt; es gibt keine Hinweise in Bezug auf deren Wirksamkeit.

Schweden

- Es gab in letzter Zeit mehrere erfolgreiche Kampagnen.
- Kampagnen können allgemeine und spezifische Auswirkungen haben.

Frankreich

- Es wurden von den für Gefahrenverhütung zuständigen Organisationen mehrere Aktivitäten zu spezifischen Themen durchgeführt, und die vollziehende Behörde hat lokale Kampagnen organisiert; diese Aktivitäten wurden aber nicht bewertet.
- Meinungsumfragen zeugen von mehr Bewußtsein und Verständnis in Bezug auf Risiken am Arbeitsplatz.

Luxemburg

- Die Kampagnen wurden zwar nicht systematisch beurteilt, die Ergebnisse werden aber als ermutigend betrachtet.

Vereinigtes Königreich

- Kampagnen haben zur Verwirklichung verschiedener Ziele beigetragen: Sensibilisierung, rückläufige Unfallzahlen und Krankmeldungen, Bereitstellung von Information, Förderung eines neuen Dienstes, Anregung zur Teilnahme an einer Aktion.
- Kampagnen werden mit Hilfe verschiedener Indikatoren beurteilt.



4.2 Die zukünftige Rolle von Kampagnen

Angesichts der Wirksamkeit von Kampagnen ist es nicht erstaunlich, daß die meisten Länder sehr daran interessiert sind, dieses Mittel auch weiterhin bzw. verstärkt einzusetzen. Das gilt insbesondere, da sich Kampagnen bei der Verringerung spezifischer Risiken als effektiv erwiesen haben. Aufgrund bereits gesammelter Erfahrungen sind in den Mitgliedstaaten weitere spezifische Kampagnenziele formuliert worden, wie z.B. mehr Leute zu erreichen, sich genauer mit bestimmten Themen zu befassen, vielfältige Werbemöglichkeiten zu nutzen und Kampagnen regelmäßiger und systematischer durchzuführen.

Einige Mitgliedstaaten schlagen vor, die Ziele künftiger Kampagnen stärker einzugrenzen, um die Wirksamkeit zu erhöhen, und unterschiedliche Maßnahmen und Vorgehensweisen dabei zu berücksichtigen. In bestimmten Mitgliedstaaten ist man auch der Auffassung, daß Kampagnen mehr darauf ausgerichtet sein sollten, die Vernetzung und den Dialog der Interessengruppen zu fördern; einige halten es für wichtig, die Sozialpartner stärker einzubeziehen, indem diese entweder selbst oder in Zusammenarbeit mit den Behörden Kampagnen veranstalten.

Eine andere wichtige Feststellung betrifft das veränderte Arbeitnehmerprofil. Viele verfügen heutzutage z.B. über Computer und Internet-Zugang; dieses Medium wird in Zukunft immer mehr der Informationsbeschaffung dienen. Es sollte daher darüber nachgedacht werden, wie spezifische Arbeitnehmergruppen auf effektive und effiziente Weise erreicht werden können.



Welche Ideen gibt es bezüglich der zukünftigen Rolle von Kampagnen?

Österreich

- Die Kooperation zwischen den Sozialpartnern und den Behörden bei der Durchführung von Kampagnen sollte in Zukunft verbessert werden.

Deutschland

- Es werden weiterhin Kampagnen durchgeführt werden, und zwar mit dem Ziel, Vernetzung und Dialog sowie interdisziplinäre Aspekte zu fördern.

Niederlande

- Die Kampagnen sollten stärker auf spezifische Ziele, wie z.B. Sektoren oder Problembereiche, ausgerichtet sein.
- Die Zahl der von den Sozialpartnern oder von anderen Interessenverbänden veranstalteten Kampagnen nimmt zu.

Belgien

- Das Ziel der Behörden besteht darin, in Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, z.B. auf dem Gebiet der Sozialversicherung, die Wirkung von Kampagnen zu beurteilen.

Griechenland

- Das Ziel besteht darin, das Bewußtsein hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zu fördern, und zwar dadurch daß: (1) mehr Menschen erreicht werden, (2) die Themen gründlicher behandelt werden, (3) vielfältige Werbemethoden zur Anwendung kommen und (4) Kampagnen regelmäßiger und systematischer durchgeführt werden.

Portugal

- Da sich Kampagnen als wirksam erwiesen haben, werden sie auch in Zukunft zur Anwendung kommen.

Dänemark

- Maßnahmen und Kampagnen werden auch weiterhin eine wichtige Rolle bei künftigen Kontrollmaßnahmen spielen.
- Damit Kampagnen erfolgreich sind, müssen die Arbeitnehmer, die relevanten Sozialpartner und andere Parteien allgemein motiviert werden.

Irland

- Künftige Kampagnen werden stärker auf ein Ziel ausgerichtet sein und zunehmend die Schlüsselorganisationen der Zielsektoren einbeziehen.

Spanien

- Informationskampagnen werden in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den autonomen Regionen veranstaltet werden.
- Die Kampagnen sollten sich darauf konzentrieren, das Risikobewußtsein zu erhöhen sowie verfahrenstechnische Informationen und Leitfäden für die Einhaltung neuer Rechtsvorschriften zu verbreiten.

Finnland

- Kampagnen, die auf ein eingegrenztes Ziel ausgerichtet sind und die vielfältige Maßnahmen und Vorgehensweisen berücksichtigen, sind eine wirksame Methode und werden auch künftig zur Anwendung kommen.

Italien

- Es wird als notwendig erachtet, auf die Sektoren zugeschnittene Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, da die Vermittlung der Risiken immer entscheidender wird.

Schweden

Frankreich

- Eine erhebliche Zunahme von Kampagnen ist in den nächsten Jahren nicht zu erwarten.
- Kampagnen müssen in der Lage sein, alle zu beeinflussen, die mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu tun haben (KMU, Selbständige).

Luxemburg

- Es ist erforderlich, Feedback-Systeme zu entwickeln.

Vereinigtes Königreich

- Der Schwerpunkt wird sich vom Unternehmen auf das Individuum verlagern. Es ist daher notwendig, zu beurteilen, wie die Zielgruppen die Informationen erhalten, und die Veröffentlichungen entsprechend auszurichten.

FINANZIELLE ANREIZE

Um die Unternehmen dazu zu motivieren, den Grad des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit zu erhöhen, haben viele Behörden und (häufig halbstaatliche) Versicherungsgesellschaften zusätzlich zu den gesetzlichen Vorschriften finanzielle Anreize eingeführt. Die wichtigsten Arten solcher Anreize sind:

- abgestufte Prämien bei Arbeitsunfall- und Berufskrankheitsversicherungen,
- öffentliche Subventionen für Forschung und technologische Entwicklung,
- Steuervorteile für Unternehmen, die auf dem Gebiet Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz investieren,
- Subventionen für die Bewertung des Ist-Zustands hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auf Unternehmensebene und Unterstützung von Schulungsmaßnahmen zu diesem Thema.

Bei den Versicherungen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten scheint der Trend zu einer noch stärkeren Abstufung zu gehen. In einigen Ländern sind die Unternehmen verpflichtet, die Kosten für

durch Krankheit verursachte Fehlzeiten zu übernehmen.

Es ist eine wichtige verfahrenstechnische Frage, ob die Prämienabstufung auf den Erfahrungen der Vergangenheit oder auf zukünftigen Erwartungen basieren sollte. Ersteres hängt davon ab, ob ein Unternehmen einen tatsächlichen Rückgang bzw. Anstieg der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verzeichnen hat. Ein solcher Ansatz kann kleinen und mittleren Unternehmen ernste Schwierigkeiten bereiten, da bei ihnen normalerweise wenig Unfälle vorkommen. Letztere Möglichkeit - zukünftige Erwartungen - basiert auf der Annahme, daß ein Unternehmen bemüht ist, das Arbeitsumfeld zu verbessern.

Es hat ferner den Anschein, als würde in verschiedenen Mitgliedstaaten Druck ausgeübt hinsichtlich öffentlicher Subventionen für Forschung und technologische Entwicklung im Bereich des Arbeitsumfeldes. Steuerliche Anreize für Unternehmen, die zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz besondere Anstrengungen unternehmen, gibt es nur in einigen Mitgliedstaaten. Die Frage, welche Produkte und Dienstleistungen Gegenstand solcher steuerlicher Anreize sind, verdient besondere Aufmerksamkeit.

Es gibt Aktivitäten, mit denen die Bewertung des Ist-Zustands auf Unternehmensebene durch eine entsprechende kostenlose Dienstleistung unter-

stützt werden soll. In einigen Fällen wird diese Dienstleistung explizit von den Sozialversicherungsanstalten angeboten. Einige Mitgliedstaaten arbeiten außerdem mit finanziellen Anreizen für die Schulung des Personals. Dies hat sich bei der Förderung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung auf Arbeitsplatzebene besonders effektiv erwiesen.

Was ist die Politik hinsichtlich der Förderung von beruflichen Gesundheits- und Sicherheitsaktivitäten auf der Firmenebene durch finanzielle Anreize? Gibt es spezielle institutionalisierte Fonds für diese Aktivitäten?

Osterreich

- Gegenwärtig sind keine derartigen Maßnahmen geplant.

Deutschland

- Bei der Unfallversicherung werden die Beiträge risikobezogen kalkuliert; folglich ist es möglich, daß ein einzelnes Unternehmen entweder mehr oder weniger zahlt. Das hängt vom Erfolg seiner Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz ab.

Niederlande

- Man ist der Meinung, daß sich Anreize positiv auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken können.
- Die Erfahrungen mit der gestiegenen finanziellen Verantwortung der Arbeitgeber für krankheitsbedingte Fehlzeiten sind positiv.
- Steueranreize sollen für Unternehmen (insbesondere KMU) eingeführt werden, die in den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz investieren.

Belgien

- Die Prämien sollten stärker an die Unfallzahlen gekoppelt werden, um die Arbeitgeber zu motivieren, in Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz zu investieren.

Griechenland

- Die Programme werden aus nationalen und kommunalen Mitteln finanziert.
- Arbeitgeber zahlen einen Berufsrisiko-Beitrag, um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu unterstützen.
- Die Einrichtung neuer Fonds ist zur Zeit Gegenstand einer Machbarkeitsstudie.

Portugal

- IDICT hat ein Jahresprogramm aufgelegt, demzufolge private, kooperative und öffentliche Unternehmen spezifische Projekte einreichen können.
- IDICT verwaltet einen Fonds, in den Beiträge aus dem Sozialversicherungssystem einfließen.

Dänemark

- Bei den Arbeitsunfallversicherungen gibt es ein Programm finanzieller Anreize, demzufolge diejenigen Unternehmen in den Genuß finanzieller Vorteile (niedrigerer Prämien) kommen, die (über den gesetzlichen Rahmen hinaus) besondere Anstrengungen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes unternehmen.
- Es gibt unterschiedliche Subventionsprogramme für spezifische Zwecke.

Irland

- Das Mittel finanzieller Anreize wird nicht systematisch eingesetzt, was auch künftig nicht vorgesehen ist.

Spanien

- Das Sozialversicherungsgesetz läßt Prämienabweichungen von + 10 % bis - 10% für Unternehmen zu, die bei der Risikoverringerung besonders effektiv/ineffektiv sind.
- Gemäß dem neuen Gesetz über Gefahrenverhütung am Arbeitsplatz soll ein Fond eingerichtet werden, um Verbesserungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu fördern.

Finnland

- Für wirtschaftlich rentable Investitionen sind keine Anreize nötig; einschlägige Informationen reichen aus.
- Unterstützungsfonds für Unternehmen, die Verbesserungen hinsichtlich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz vornehmen.
- Unfallversicherung mit gemäß den Unfallzahlen abgestuften Prämien.
- Der Kostenanteil der Arbeitgeber für eine Gesundheitsversorgung am Arbeitsplatz wird aus öffentlichen Mitteln erstattet.

Italien

- Vor kurzem wurden abgestufte Prämien für Kleinbetriebe (max. 15 Mitarbeiter) eingeführt.
- In einigen Regionen gibt es Zuschüsse oder zinsgünstige Kredite für technologische Innovationen, die der Erhöhung der Sicherheit am Arbeitsplatzes dienen.

Schweden

- Es sind in großem Rahmen finanzielle Anreize für Schulungen zur Verfügung gestellt geworden.
- Knappe Finanzmittel wirken sich nachteilig auf Schulungsvorhaben aus.
- Der Hauptanreiz besteht darin, Arbeitgeber und Arbeitnehmer davon zu überzeugen, daß diesbezügliche Maßnahmen für das Unternehmen von Vorteil sind.

Frankreich

- Die Behörden verfolgen aktiv eine Politik finanzieller Förderung.
- Finanzielle Unterstützung erfolgt durch:
 - kostenlose diagnostische Unterstützung (ANACT);
 - Subventionen für Innovationen, die verbreitet werden können (FACT);
 - Subventionen für Unternehmen mit weniger als 200 Mitarbeitern für Schulung und Sachinvestitionen (CRAM: lokale Sozialversicherung).
- Im allgemeinen bieten die Versicherungsgesellschaften den Unternehmen mit einem guten Gesundheits- und Sicherheitsstandard niedrigere Prämien an.

Luxemburg

- Bisher wurden finanzielle Anreize nicht systematisch eingesetzt.

Vereinigtes Königreich

- Der Wert finanzieller Anreize wird in Frage gestellt, und es bestehen Bedenken, ob sie eventuell zu einer Verzerrung des tatsächlichen Sicherheitsniveaus beitragen können.

ZERTIFIZIERUNG

6.1 Einstellung der Behörden gegenüber der Zertifizierung

Ein relativ neues Instrument zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz ist die Zertifizierung von Produkten und Dienstleistungen (einschließlich Bewertung der Normgerechtigkeit). In vielen europäischen Ländern ist die Zertifizierung eine politische Frage und mit verschiedenen anderen Fragen verknüpft, so z.B. welche Art von Produkten zertifiziert werden könnte oder sollte, wie die relevanten Vorschriften zu gestalten wären, und wie entschieden werden sollte, welche Organisationen zur Durchführung der Zertifizierung berechtigt sind. Die Meinungen in den EU-Mitgliedstaaten über den Wert und den möglichen Nutzen dieses Instrumentes scheinen auseinanderzugehen, was wahrscheinlich darauf zurückzuführen ist, daß Zertifizierungen noch so neu sind.

Traditionell wurde die Zertifizierung bisher bereits im Sicherheitsbereich eingesetzt. In vielen europäischen Ländern ist seit langem eine sicherheitstechnische Überprüfung von Aufzügen, elektrischen Anlagen und ähnlichen Ausrüstungen gesetzlich vorgeschrieben. In den letzten Jahren hat auf europäischer Ebene eine ähnliche Entwicklung stattgefunden. Für verschiedene Anlagen, z.B. Maschinen, persönliche Ausrüstungen und Schutzvorkehrungen, wurden Rechtsvorschriften erlassen, um die Kriterien zur Bewertung eines angemessenen Sicherheitsstandards formulieren zu können.

Weniger bekannt als die entsprechenden Sicherheitsvereinbarungen sind wahrscheinlich die gesetzlichen Anforderungen an chemische Erzeugnisse. In vielen Mitgliedstaaten gibt es Bestimmungen über die Zulassung solcher Produkte für den einheimischen Markt. Im Zusammenhang mit dem europäischen Binnenmarkt wurden Vereinbarungen auf europäischer Ebene getroffen, so daß ausländische Erzeugnisse nun leichter für die jeweiligen nationalen Märkte freigegeben werden können.

Ein anderer traditioneller Bereich ist die Zertifizierung von Fachwissen. Es gab lange Diskussionen darüber, welche Qualifikationen man für Sicherheitsingenieure, Arbeitsmediziner, Fachleute für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Ergonomen, Betriebskrankenschwestern usw. festlegen sollte.

Die neuesten Entwicklungen sind (teils infolge der Einführung der EU-Rahmenrichtlinie in den Mitgliedstaaten) bei der Zertifizierung der Qualität der mit Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz beauftragten Dienste anzutreffen. In mehreren Mitgliedstaaten ist man der Auffassung, daß es nicht ausreicht, nur die Anforderungen an das Fachwissen der in diesen Einrichtungen arbeitenden Fachleute formuliert zu haben. Es ist zumindest ebenso wichtig, Regeln oder Normen für die Qualität der von ihnen erbrachten Dienstleistungen und die Art und Weise, wie diese erbracht werden, festzulegen.

Zusätzlich zu der Frage, welche Produkte und Dienstleistungen zertifiziert werden sollten, gibt es vom Standpunkt der zuständigen Behörden aus mehrere andere grundlegende Fragen.

Die meisten Mitgliedstaaten haben eine positive Einstellung dazu, die Zertifizierung als ein Instrument einzusetzen. Einige betonen jedoch, daß dieses Mittel nicht immer eine ausreichende Garantie für ein bestimmtes Sicherheitsniveau bietet oder daß es nur angewandt werden sollte, wenn es sich um gravierende Risiken handelt. In einigen anderen Mitgliedstaaten verfolgen die Behörden aktiv die Strategie, den privatwirtschaftlichen Sektor dazu zu motivieren, freiwillige Zertifizierungsprogramme auf unterschiedlichsten Gebieten einzurichten. Das wirft die Frage auf, inwieweit die Behörden selbst in die Zertifizierungsaktivitäten einbezogen sein sollten, um diese Aufgabe nicht allein dem Privatsektor zu überlassen. Einige Behörden sind der Meinung, daß sie nicht für Zertifizierungen zuständig sein sollten, außer wenn spezielle Gründe dafür vorliegen.

Es kommt erschwerend hinzu, daß die Zertifizierung auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz vom kommerziellen Standpunkt aus nicht immer attraktiv ist. Folglich haben die Behörden manchmal keine andere Alternative, als Maßnahmen zu ergreifen, wenn bei der Privatwirtschaft das entsprechende Interesse fehlt.

Ferner stellt sich die Frage, ob die Behörden selbst entscheiden sollten, welche Unternehmen befugt sind, Zertifizierungen durchzuführen, oder ob die Frage der Zulassung an eine andere Organisation delegiert werden kann. Was wiederum zu der Frage führt, welchen Kontrollen eine solche Organisation unterliegen sollte und welchen Status sie hätte.

Was ist die Einstellung der relevanten Behörden zu der Verwendung der Zertifizierung als ein Instrument auf dem Gebiet der beruflichen Gesundheit und Sicherheit?

Österreich

Belgien

- Die Zertifizierungssysteme, die auf Qualitätssystemen basieren, werden zumindest für die außerbetrieblichen mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste verwendet.

Dänemark

- Es herrscht eine sehr positive Einstellung gegenüber der Zertifizierung als ein Instrument zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Finnland

- Die Zertifizierung kann eine wirksame Methode zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sein, wenn sie auf offiziellen Zertifikaten basiert und die Kompetenz der für die Zertifizierung zuständigen Personen gewährleistet ist.
- Die Erfahrungen - insbesondere auf dem Gebiet Produktsicherheit - sind positiv.

Frankreich

- Die Behörden haben eine positive Einstellung gegenüber der Zertifizierung, unter der Voraussetzung, daß die technischen Normen und die Zulassungen die grundlegenden gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

Deutschland

- Eine verbindlich vorgeschriebene Zertifizierung sollte aus Kostengründen vorzugsweise auf besonders gefährliche Produkte beschränkt sein.
- Eine freiwillige Zertifizierung kann die Effizienz erhöhen, da sie zusätzliche Informationen liefert.

Griechenland

- Die Zertifizierung gilt als positiv, wenn sie der Umsetzung von Rechtsvorschriften Auftrieb verleiht.

Irland

- Die Zertifizierung wird in gewissen Fällen als wertvoll angesehen.

Italien

- Die Zertifizierung wird gefördert, gilt aber nicht als ausreichende Garantie.

Luxemburg

- Die Verwendung von Normgerechtheitszertifikaten (ISO 9000 oder 45000) wird insofern gefördert, als auch Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz dabei berücksichtigt werden können. Dies ist jedoch nur für große Unternehmen der Fall. Hinsichtlich der Normgerechtheitsprüfung bei KMU ist CEN nicht das geeignete Forum zur Entwicklung eines solchen Systems.

Niederlande

- Die Zertifizierung wird auch als ein Instrument der Selbstregulierung betrachtet.
- Die freiwillige Verwendung dieses Instrumentes wird gefördert, insbesondere da sich einige freiwillige Initiativen als erfolgreich erwiesen haben.

Portugal

- Als wünschenswert gelten Systeme, die dem Nutzer über die Qualität der Produkte oder Anlagen Auskunft geben.
- Die Zertifizierung von Unternehmen ist freiwillig und wird nicht als ausreichende Gewähr für ein funktionierendes Management zur Gefahrenverhütung betrachtet.

Spanien

- Die Zertifizierung und Bewertung der Normgerechtheit werden als wesentliche Instrumente effektiver Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz angesehen.
- Die öffentlichen Verwaltungen unternehmen erhebliche Anstrengungen im Hinblick auf persönliche Schutzausrüstungen und Maschinen.

Schweden

- Dieses Thema wird derzeit in Schweden diskutiert; bisher wurde noch keine abschließende Position verabschiedet.

Vereinigtes Königreich

- In Bereichen mit hohen Risiken können Vorschriften eine zusätzliche Sicherheitsgewähr sein.
- Die Politik besteht darin, die direkte Genehmigung der Behörden zu umgehen, es sei denn: (1) diese wäre aus Sicherheitsgründen von besonderem Interesse, (2) über das technische Fachwissen verfügte nur HSE, oder (3) die erforderliche Technologie befände sich noch in einem frühen Entwicklungsstadium.



6.2 *Zukünftige Aspekte*

Zur Zeit werden in den Mitgliedstaaten verschiedene spezifische Fragen im Zusammenhang mit der Zertifizierung diskutiert, so beispielsweise wie die Zertifizierung in Bezug auf die mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste eingesetzt werden kann und wie mit spezifischen Anforderungen der europäischen Rechtsvorschriften, wie z.B. der Richtlinie betreffend persönliche Schutzausrüstungen, umzugehen ist. Strittig ist anscheinend der Vorschlag für eine zertifizierbare europäische Norm betreffend das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz (Europäisches Komitee für Normung (CEN)). Es hat den Anschein, daß in vielen EU-Mitgliedstaaten ernsthafte Bedenken hinsichtlich der Folgen dieses Vorschlags bestehen.

Einige Mitgliedstaaten planen die Förderung von Initiativen für eine freiwillige Zertifizierung.



Welche speziellen Punkte werden zur Zeit oder in naher Zukunft diskutiert?

Österreich

Belgien

- Die Zertifizierungssysteme, die auf Qualitätssystemen basieren, werden zumindest für die außerbetrieblichen mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste verwendet.

Dänemark

- Diskutiert werden derzeit persönliche Schutzvorkehrungen, einfache Druckbehälter, die Zertifizierung von Schweißern und von für zerstörungsfreie Prüfungen zuständigen Mitarbeitern sowie die Zertifizierung von Personen, die periodische Kontrollen durchführen.

Finnland

- Es wird die Rolle der Behörden bei der Zertifizierung diskutiert.
- Die Möglichkeit der Zertifizierung des Managements zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz ist ein spezifischeres zur Zeit erörtertes Thema.

Frankreich

- Die Behörden beabsichtigen einen häufigeren Einsatz der Zertifizierung (z.B. für Asbest), insofern es um grundlegende gesetzlich vorgeschriebene Anforderungen geht.

Deutschland

- Es gibt Diskussionen über (1) den Vorschlag für eine zertifizierbare Norm betreffend das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, (2) die Qualitätssicherung von Testverfahren im Bereich mechanischer Sicherheit und (3) die Anerkennung von Abnahmezertifikaten für Maschinen, die von der Zertifizierungsbehörde unter Verwendung nationaler bzw. nicht harmonisierter Normen ausgestellt werden.

Griechenland

- Derzeit wichtigstes Diskussionsthema ist die Zertifizierung von Diensten, die mit Schutzmaßnahmen und mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragt sind.

Irland

- Die Zertifizierung von Qualifikationen findet derzeit auf einigen Gebieten statt; eine Ausweitung auf andere Bereiche wird gegenwärtig geprüft.

Italien

- Formulierung von Zertifizierungsnormen.
- Definition von Selbst-Zertifizierungssystemen und freiwilligen Vereinbarungen.

Luxemburg

- Im Zusammenhang mit SAFE hat Luxemburg Pilotprojekte für die Entwicklung eines Konzepts der "Selbstkontrolle" für KMU eingeführt.

Niederlande

- Es werden freiwillige Initiativen gefördert.

Portugal

- Es wird eine größere Beteiligung bei der Formulierung von Gesetzen angestrebt.
- Die Einrichtung eines Systems zur Zertifizierung von Fachleuten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung wird derzeit genauso diskutiert wie die Zulassung außerbetrieblicher mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragter Dienste.

Spanien

- Der Vorschlag für eine zertifizierbare Norm betreffend das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz gilt als fragwürdig.

Schweden

- Dieses Thema wird in Schweden diskutiert; eine abschließende Position wurde noch nicht verabschiedet.

Vereinigtes Königreich

- Der Wert einer europäischen/internationalen zertifizierbaren Norm betreffend das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz wird in Frage gestellt.
- Die Bewertung der Normgerechtigkeit soll für den Transport von Gas und die Interoperabilität von Hochgeschwindigkeitszügen durchgeführt werden. Kann auch im Ausland zur Prüfung kritischer Sicherheitsfragen zur Anwendung kommen.

SCHULUNG

Schulungen über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz werden in allen Mitgliedstaaten durchgeführt und können für unterschiedliche Zielgruppen angeboten werden. So richten sich diese Maßnahmen beispielsweise an Arbeitnehmer, Arbeitnehmervertreter, Arbeitnehmer mit spezifischen Aufgaben auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitgeber, Auszubildende, Fachleute auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung wie z.B. Sicherheitsingenieure, Ärzte und schließlich die Ausbilder selbst.

In einigen Ländern werden die Schulungen von öffentlichen Organisationen sowie den Organisationen der Sozialpartner organisiert und/oder durchgeführt, in anderen spielt der privatwirtschaftliche Sektor eine wichtige Rolle. Dessen ungeachtet wird es in allen Ländern für wesentlich gehalten, daß die Arbeitnehmer für Sicherheits- und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz sensibilisiert werden.

7.1 Die Wirksamkeit von Schulungen

Schulungen gelten in allen Mitgliedstaaten als wichtige Grundlage zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, und es werden sehr viele

Personen über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz aufgeklärt. Schulung ist eine Grundkomponente des Ansatzes „Wissen wie - etwas tun wollen - etwas tun können“. Viele Mitgliedstaaten erwähnen, daß es schwer ist, die Wirksamkeit der Schulungen an sich am Arbeitsplatz zu beurteilen. Bisher ist diese Frage auch kaum untersucht worden, obwohl in einigen Ländern Pläne vorhanden sind, die Effektivität von Schulungen gründlicher zu überprüfen.

Es gibt jedoch indirekt Anzeichen dafür, daß Schulungen ein sehr wichtiges und wirksames Mittel der Gefahrenverhütung sind. Beispielsweise scheinen Arbeitnehmer, die am wenigsten in den Genuß von Schulungsmaßnahmen kommen (z.B. Aushilfskräfte, Heimarbeiter), am stärksten unfallgefährdet zu sein. Außerdem gibt es deutliche Hinweise darauf, daß eine regelmäßige Wiederholung von Schulungen zu einer stärkeren Sensibilisierung für Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz beiträgt.

In welchem Ausmaß sind Schulungen auf der Arbeitsplatzebene erwiesenermaßen effektiv gewesen? Wie ist dies bewertet worden?

Österreich

- Es gibt keine Angaben über die Wirksamkeit von Schulungen auf Arbeitsplatzebene.

Deutschland

- Die Wirkung von Schulungen ist schwer zu beurteilen, doch Unfallstatistiken liefern gewisse Anhaltspunkte.
- Eine regelmäßige Wiederholung von Schulungsmaßnahmen trägt zur Sensibilisierung bei.
- Über 360.000 Personen nehmen jährlich an von den öffentlich-rechtlichen Unfallversicherern finanzierten Schulungen teil.

Niederlande

- Schulungen finden zunehmend auf Arbeitsplatzebene statt, was nicht selten auf die Bemühungen der Fachleute für Gefahrenverhütung zurückzuführen ist.

Belgien

- Die vorhandenen Indikatoren geben keinen Aufschluß über die Auswirkungen von Schulungsmaßnahmen.

Griechenland

- Die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, weniger Arbeitsunfälle und veränderte Einstellungen der Arbeitnehmer gegenüber Sicherheitsfragen zeigen, daß Schulungen effektiv sind.
- Schulungsprogramme werden auf nationaler, lokaler, sektoraler und betrieblicher Ebene entworfen und durchgeführt.

Portugal

- Das derzeitige Schulungsangebot gilt als unzulänglich.
- Die wichtigsten Punkte sind mehr Engagement der Sozialpartner bei der Förderung von Schulungen, der Hochschulen bei den Schulungen selbst, von IDICT bei der Ausbildung der Sicherheitsfachleute.

Dänemark

- Die Pflichtschulung der Sicherheitsgruppe/-organisation hat sich als wichtig erwiesen.
- Schulungen werden auch von den Sozialpartnern und Behörden organisiert oder aus öffentlichen Mitteln finanziert.
- Für bestimmte Personengruppen ist eine berufliche Schulung vorgeschrieben, z.B. für Tätigkeiten mit Epoxid, Styrol, Asbest, Asphalt, mit Gabelstaplern, Kränen und Gerüsten.

Irland

- Trotz fehlender offizieller Evaluierung ist man sich weitgehend einig, daß ein multidisziplinärer Ansatz mit einem gemeinsamen Themenspektrum für alle Schulungsmaßnahmen (für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Sicherheitsbeauftragte und Fachleute für Gefahrenverhütung) zur Entwicklung eines allgemeinen Konzepts zur Gefahrenverhütung beiträgt.

Spanien

Finnland

- Schulungen werden von verschiedenen Organisationen angeboten. Der Grundkurs dauert in der Regel fünf Tage.
- Statistiken zufolge gibt es 10.000 Sicherheitsaufsichten (26% haben Grundkurse besucht), 8.700 Sicherheitsbeauftragte unter den Arbeitern und 5.000 unter den Angestellten.
- Die Wirkung von Sicherheitsschulungen ist bisher nicht systematisch untersucht worden.

Italien

- Seit Einführung der Rahmenrichtlinie sind Schulungsmaßnahmen ein wesentliches Merkmal; ihre Wirksamkeit soll von den Sozialpartnern geprüft und von den Aufsichtsbehörden überwacht werden.

Schweden

- Schulungsprogramme waren Gegenstand mehrerer Evaluierungen.

Frankreich

- Alle Arbeitnehmer nehmen mit Arbeitsantritt an praktischen Sicherheitsschulungen teil, die jeweils den Verhältnissen angepaßt werden.
- Die Pflichtschulungen wurden bisher zwar nicht systematisch untersucht, doch es ist eindeutig, daß diejenigen, die am wenigsten in den Genuß von Schulungen kommen (z.B. Aushilfen, Heimarbeiter), am stärksten unfallgefährdet sind.

Luxemburg

- Schulungsmaßnahmen werden als Grundkomponente des Ansatzes „Wissen wie - etwas tun wollen - etwas tun können“ betrachtet.

Vereinigtes Königreich

- Schulungen werden als sehr wichtig angesehen, bisher wurde aber noch keine Effektivitätsstudie durchgeführt. Für die Zukunft ist jedoch eine solche Untersuchung geplant.



7.2 Die zukünftige Rolle von Schulungen

Viele Mitgliedstaaten sind der Meinung, daß Schulungen in Zukunft noch an Bedeutung zunehmen werden. Es wird als wesentlich betrachtet, sich eindeutiger auf die unterschiedlichen Zielgruppen zu konzentrieren.

In vielen Mitgliedstaaten verfolgen verschiedene Initiativen das Ziel, Schulung oder Information über Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zum integralen Bestandteil der Berufsausbildung an den Schulen und Hochschulen zu machen. Des weiteren gibt es in mehreren Ländern Initiativen zur Entwicklung von Ausbildungsgängen für Fachleute für Gefahrenverhütung, was zuweilen eine direkte Folge der Einführung der EU-Rahmenrichtlinie ist.

In mehreren Ländern werden die derzeitigen Schulungs- und Ausbildungsmethoden überprüft. Außerdem gibt es Initiativen zur Entwicklung neuer Unterrichtskonzepte, die z.B. dahingehen, die Schulung und Ausbildung stärker in die Betriebe zu verlagern und somit mehr den Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsplatzes anzupassen. In einigen Fällen wird ein sektororientierter Ansatz in Erwägung gezogen. Man ist der Meinung, daß es wichtig ist, bei der Ausbildung der Fachleute für Gefahrenverhütung einen multidisziplinären Ansatz zu verfolgen. Auch

im Bereich des Fernstudiums ist einiges in Bewegung.

Ein Grund für verstärkte Schulungsanstrengungen in der Zukunft ist die Herausbildung immer mehr neuer Beschäftigungsmuster (befristete Verträge, flexible Arbeitskräfte usw.). Die Arbeitnehmer sind zunehmend unterschiedlichen und sich (für den einzelnen) ändernden Risiken ausgesetzt. Um diese Herausforderung meistern zu können, muß besondere Aufmerksamkeit auf die Schulung dieser Arbeitnehmerkategorien gelegt werden.

Mehr Beachtung findet inzwischen die Ausbildung derjenigen, die im weitesten Sinne die Sicherheit am Arbeitsplatz beeinflussen können: Designer, Architekten und allgemein die Studenten technischer Fachrichtungen. Damit soll sichergestellt werden, daß Gesundheitsschutz und Sicherheit von Anfang an bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und bei der Konstruktion von Maschinen und Anlagen berücksichtigt werden.



Welche Ideen gibt es bezüglich der zukünftigen Rolle von Schulungen?

Österreich

- Manchmal sind Aufsichtsbeamte in Schulungsmaßnahmen für Sicherheitsfachleute und Betriebsärzte einbezogen.
- In Einzelfällen sind Aufsichtsbeamte für die Beratung und Information von Unternehmen, Berufsverbänden und Vertretungsorganen zuständig.

Deutschland

- Schulung über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz muß Bestandteil der Ausbildung sein.
- Mögliche Themen und neue Schulungskonzepte sind zu entwickeln.
- Inhalte und Fächer der Schulungskurse für Aufsichtspersonal und Fachleute für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz werden derzeit überprüft.
- Schulungsmaßnahmen auf Arbeitsplatzebene müssen intensiviert werden, insbesondere in Bezug auf die Verhütung von Gesundheitsgefahren.

Niederlande

- Schulungen nehmen an Bedeutung zu. Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sind Schulungsangebote für Betriebsratsmitglieder.

Belgien

- Ausbildung von Beratern für Gefahrenverhütung:
 - die Ausbildung sollte verstärkt multidisziplinär sein
 - Umschulung und Weiterbildung sollte für jene in Betracht gezogen werden, deren bisherige Ausbildung den Anforderungen nicht mehr gerecht wird.
- Schulung von Mitarbeitern am Arbeitsplatz: Schulung wird mit zunehmender Flexibilisierung des Arbeitsmarktes immer wichtiger.

Griechenland

- Es entwickelt sich ein Bedarf an weiteren Schulungsmaßnahmen.
- Die Schulungen werden von Institutionen durchgeführt (Arbeitsministerium, Arbeitsvermittlungen, Hochschulen, Handelskammern).

Portugal

- Schulungen sollten mit neuen Arbeitsformen einhergehen und in die Berufsausbildung integriert werden.
- Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sollten allmählich als Fach in Schulbildung und Berufsausbildung aufgenommen werden.
- Auf europäischer Ebene sollten Rahmenbedingungen geschaffen und Fördermittel für die Ausbildung von Fachleuten bereitgestellt werden.

Dänemark

- Die Qualifikationen der Mitglieder von Sicherheitsgruppen/-organisationen werden derzeit überprüft. Die Ausbildung sollte vielleicht verstärkt modular und sektororientiert sein.
- Ziel ist eine gründlichere Ausbildung der Studenten, und zwar unter Einbeziehung in die Ausbildungsprogramme am Arbeitsmarkt und unter besonderer Berücksichtigung von Technik-, Architektur- und Designschulen.

Irland

- Es wird eine Erweiterung des Fernstudienangebots in Erwägung gezogen.
- Stärker sektororientierte Schulungen.
- Stärkere Einbeziehung von Sicherheitsfragen.

Spanien

- Zukünftige Ziele sind die Berücksichtigung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz in den Schulen und die Einführung entsprechender Berufsabschlüsse, die Unterstützung von Schulungsmaßnahmen der Sozialpartner und der autonomen Regionen, die Einrichtung spezifischer Studiengänge sowie die Förderung der Berufsschullehrerbildung.

Finnland

- Der allgemeine Trend geht zur Schulung am Arbeitsplatz, um diese den arbeitsplatzspezifischen Erfordernissen anzupassen.
- Im Zentrum für industrielle Sicherheit und im Institut für Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz liegt das Hauptaugenmerk zunehmend auf dem Arbeitsplatz.

Italien

- Schulungen werden weiterhin ein bedeutendes Instrument sein. Es werden Schulungspakete für Mitarbeiter von mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Diensten, für Sicherheitsbeauftragte und Erste-Hilfe-Teams entwickelt.
- Es werden Leitfäden entworfen für die Einbeziehung einer diesbezüglichen Schulung in öffentliche und private Bildungs- und Berufsbildungsprogramme.

Schweden

- Schulung wird immer wichtiger.
- Die Entwicklungen in der Arbeitswelt erfordern neue Formen der Schulung.
- Es gilt, nicht nur Fachleute für Gefahrenverhütung zu erreichen, sondern auch Schüler und Studenten.
- Es sollte mehr auf dem Gebiet der Evaluierung getan werden.

Frankreich

- Künftig hat für die Behörden der Schutz spezifischer Gruppen, z.B. Aushilfen, Vorrang, indem das Schulungsangebot für diese Kategorie verbessert wird.
- Ferner werden besondere Schulungsanstrengungen für Bauführer, Fachleute für Gefahrenverhütung und Ausbilder für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unternommen.
- INRS entwickelt Projekte, um die Gefahrenverhütung in Berufsausbildung und Lehrgänge an Ingenieur-/Architekturschulen zu integrieren.

Luxemburg

- Systematische Schulungsmaßnahmen werden durch zur Zeit verabschiedete Bestimmungen institutionalisiert.
- Die Schulungen werden Pflicht und sollen ein hohes Niveau haben.

Vereinigtes Königreich

- Das Hauptaugenmerk liegt weiterhin auf Schulungsmaßnahmen als ein Kompetenzfaktor. Unterstützt wird nach wie vor die Entwicklung von Kompetenz auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz in allen Berufen.

RISIKEN

Auf die Frage "Welche Risiken sind Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der letzten zehn Jahre gewesen oder werden erwartungsgemäß Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der nächsten drei bis fünf Jahre sein?" gingen aus den Mitgliedstaaten vielfältigste Antworten ein. Um die Informationen übersichtlicher zu gestalten, haben wir sie nach folgenden Kategorien geordnet:

- Chemische Stoffe
- Physikalische Faktoren
- Biologische Agenzien
- Allergien
- Sicherheitsrisiken
- Psycho-soziale Risiken
- Ergonomische Probleme
- Organisations-/Managementprobleme

Wird von einem Mitgliedstaat ein spezifisches Risiko erwähnt, wird es als solches genannt und gleichzeitig der entsprechenden Kategorie zugeordnet. Manchmal wird eine Kategorie an sich als Risiko angegeben. In diesen Fällen wird diese Kategorie als ein spezifisches Risiko aufgeführt und (wie ein normales Risiko) auch auf der Kategorien-ebene berücksichtigt. Risiken, die (sowohl in Bezug auf die Vergangenheit als auch auf die Zukunft)

insgesamt weniger als zweimal genannt wurden, sind in der Analyse nicht berücksichtigt.

Da der Punkt zukünftiger Risiken in den Mitgliedstaaten derzeit noch erörtert wird, sollten Unterschiede in Bezug auf die Gewichtung eines bestimmten Risikos in der Vergangenheit und in der Zukunft sorgfältig interpretiert werden. Weitere Einzelheiten über die Prioritäten in den einzelnen Mitgliedstaaten sind in Anhang I enthalten.

8.1 Risiken in der Vergangenheit

Wie sich aus Tabelle I ablesen läßt, haben fast alle Mitgliedstaaten den Risiken der Kategorien chemische Stoffe, Sicherheitsrisiken und physikalische Faktoren besonderes Gewicht beigemessen. In der Kategorie chemische Stoffe stellte Asbest das größte Risiko dar, in der Kategorie physikalische Faktoren war es der Lärm und bei den Sicherheitsrisiken die Sicherheit der Maschinen.

Etwas weniger Aufmerksamkeit fanden die Bereiche psycho-soziale Risiken und ergonomische Probleme. Hier wurden vor allem Streß am Arbeitsplatz sowie die manuelle Handhabung von Lasten/körperliche Belastung genannt. Organisations- und Managementproblemen wurde relativ betrachtet weniger Bedeutung beigemessen.

Es sollte erwähnt werden, daß in einigen Mitgliedstaaten innerhalb einer bestimmten Kategorie gleich ein ganzes Spektrum von Risiken im Mittelpunkt stand, während sich die Aufmerksamkeit in anderen auf einige wenige konzentrierte. Weitere Einzelheiten über die Prioritäten in den einzelnen Mitgliedstaaten sind in Anhang I enthalten.

Tabelle I.

Welche Risiken sind Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der letzten zehn Jahre gewesen?

14 Chemische Stoffe

■	Chemische Stoffe (allg.)
■	Blei
■	Asbest
■	Karzinogene
■	Schwermetalle
■	Organische Lösungsmittel
■	Benzol
■	Vinylchlorid
■	Pestizide
■	Mineralfasern
■	Staub
■	Zytostatika

12 Physikalische Faktoren

■	Physikalische Faktoren (allg.)
■	Lärm
■	Wärmebelastung
■	Ionisierende Strahlung
■	Elektromagnetische Felder
■	Schwingungen
■	Innenraumklima

7 Biologische Agenzien

13 Sicherheit

■	Sicherheit (allg.)
■	Maschinensicherheit
■	Sturzgefahr
■	Herabfallende Gegenstände
■	Verkehr am Arbeitsplatz
■	Seveso-II/Hauptgefahren
■	Brandgefahr
■	Elektrische Gefahrenquellen
■	Benutzung von Arbeitsausrüstung
■	Einsturz von Gräben
■	Explosionen

10 Psycho-soziale Faktoren

■	Psycho-soziale Faktoren (allg.)
■	Sexuelle Belästigung
■	Streß
■	Erschöpfungszustände
■	Gewalt am Arbeitsplatz
■	Psycho-soziale Einschüchterung

11 Ergonomische Risiken

■	Ergonomische Risiken (allg.)
■	Bildschirmarbeit
■	Repetitive Bewegungen
■	Körperliche Belastung/ manuelle Handhabung von Lasten

6 Organisation/Management

■	Neue Beschäftigungsmuster
■	Zeitdruck
■	Ältere Arbeitnehmer
■	Nachtarbeit
■	Finanzielle Anreize
■	Kleine Unternehmen
■	Organisation des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz
■	Qualitätsmanagementsystem
■	Monotone Arbeit
■	Risikobewertung

4 Allergien

■	Allergien (allg.)
■	Atemwege
■	Haut

Erklärung:

- = weniger als 4mal erwähnt
- = 4- bis 6mal erwähnt
- = 7- bis 9mal erwähnt
- = mehr als 9mal erwähnt
- = Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen ein Risiko oder mehrere Risiken einer bestimmten Kategorie Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit waren



8.2 Künftige Risiken

Die meisten Mitgliedstaaten prognostizieren ein anhaltendes Interesse an chemischen Stoffen und Sicherheit, aber es hat den Anschein, als würde den physikalischen Faktoren künftig etwas weniger Gewicht beigemessen. Es sollte angemerkt werden, daß in diesen Kategorien gewisse Änderungen zu verzeichnen sind. Die Aufmerksamkeit für Asbest läßt anscheinend nach, teilweise weil viele Mitgliedstaaten das Problem gelöst haben und wahrscheinlich auch weil die mit Asbest verbundenen Probleme in die Kategorie Karzinogene fallen. Weniger im Mittelpunkt steht künftig Lärm, mehr Beachtung finden jedoch die möglicherweise mit elektromagnetischen Feldern verbundenen Risiken. Streß am Arbeitsplatz stellt als ein spezifisches Element im psycho-sozialen Bereich weiterhin eines der Hauptrisiken dar. In der Kategorie ergonomische Risiken nehmen anscheinend repetitive Bewegungen an Bedeutung zu.

Neu ist der Trend in den EU-Mitgliedstaaten, Organisations- und Managementfragen mehr Gewicht beizumessen. Insbesondere die Risikobewertung und die möglichen Risiken neuer Beschäftigungsmuster sind Fragen von besonderem Interesse.



Tabelle II.

Welche Risiken sind erwartungsgemäß Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der nächsten drei bis fünf Jahre?

14 Chemische Stoffe

■	Chemische Stoffe (allg.)
■	Blei
■	Asbest
■	Karzinogene
■	Schwermetalle
■	Organische Lösungsmittel
■	Benzol
■	Vinylchlorid
■	Pestizide
■	Mineralfasern
■	Staub
■	Zytostatika

10 Physikalische Faktoren

■	Physikalische Faktoren (allg.)
■	Lärm
■	Wärmebelastung
■	Ionisierende Strahlung
■	Elektromagnetische Felder
■	Schwingungen
■	Innenraumklima

7 Biologische Agenzien

12 Sicherheit

■	Sicherheit (allg.)
■	Maschinensicherheit
■	Sturzgefahr
■	Herabfallende Gegenstände
■	Verkehr am Arbeitsplatz
■	Seveso-II/Hauptgefahren
■	Brandgefahr
■	Elektrische Gefahrenquellen
■	Benutzung von Arbeitsausrüstung
■	Verschüttungen
■	Explosionen

11 Psycho-soziale Faktoren

■	Psycho-soziale Faktoren (allg.)
■	Sexuelle Belästigung
■	Streß
■	Erschöpfungszustände
■	Gewalt am Arbeitsplatz
■	Psycho-soziale Einschüchterung

9 Ergonomische Risiken

■	Ergonomische Risiken (allg.)
■	Bildschirmarbeit
■	Repetitive Bewegungen
■	Körperliche Belastung/ manuelle Handhabung von Lasten

11 Organisation/Management

■	Neue Beschäftigungsmuster
■	Zeitdruck
■	Ältere Arbeitnehmer
■	Nachtarbeit
■	Finanzielle Anreize
■	Kleine Unternehmen
■	Organisation des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz
■	Qualitätsmanagementsystem
■	Monotone Arbeit
■	Risikobewertung

4 Allergien

■	Allergien (allg.)
■	Atemwege
■	Haut

Erklärung:

- = weniger als 4mal erwähnte Risiken
- = 4- bis 6mal erwähnte Risiken
- = 7- bis 9mal erwähnte Risiken
- = mehr als 9mal erwähnte Risiken
- = Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen ein Risiko oder mehrere Risiken einer bestimmten Kategorie Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sein werden.



ARBEITNEHMERKATEGORIEN

Auf die Frage „Welche Kategorien von Arbeitnehmern sind während der letzten zehn Jahre Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit gewesen oder werden Ihrer Erwartung nach während der nächsten drei bis fünf Jahre Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sein?“ haben die Mitgliedstaaten ihre Prioritäten genannt, die drei Hauptkategorien zugeordnet werden können.

Die erste Kategorie bezieht sich auf die Merkmale der Arbeitnehmer selbst, die zweite betrifft atypische Arbeitnehmer, während der dritten Kategorie die Selbständigen angehören.

9.1 Kategorien in der Vergangenheit

Wie sich aus Tabelle III ersehen läßt, gibt es einige Gruppen, wie z.B. junge Arbeitnehmer, schwangere Arbeitnehmerinnen, ältere Arbeitnehmer und behinderte/chronisch kranke Arbeitnehmer, denen während der letzten zehn Jahre besondere Aufmerksamkeit zuteil wurde. Die jungen Arbeitnehmer scheinen in der Vergangenheit jedoch die bedeutendste Gruppe gewesen zu sein.

Des Weiteren waren atypische Arbeitnehmer und Selbständige Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit.

Tabelle III.

Welche Kategorien von Arbeitnehmern sind während der letzten zehn Jahre Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit gewesen?

4	Schwangere Arbeitnehmerinnen
8	Junge Arbeitnehmer
3	Behinderte/chronisch kranke Arbeitnehmer
3	Ältere Arbeitnehmer
1	Lehrlinge/Auszubildende
1	Arbeitnehmerinnen
1	Einwanderer/Nicht-Muttersprachler
1	Zukünftige Eltern
5	Atypische Arbeit
0	Flexible Arbeitnehmer
1	Telearbeiter
2	Heimarbeiter
0	Teilzeitarbeiter
2	Aushilfskräfte
1	Subunternehmer
3	Selbständige



9.2 Künftige Kategorien

Für die Zukunft, das sind die nächsten drei bis fünf Jahre, wird davon ausgegangen, daß insbesondere junge Arbeitnehmer, schwangere Arbeitnehmerinnen, ältere Arbeitnehmer und Auszubildende Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sein werden.

Entscheidend ist, daß aufgrund des immer höheren Alters der Erwerbsbevölkerung in Europa die Gruppe der älteren Arbeitnehmer an Bedeutung zunimmt. Es sollte dennoch darauf hingewiesen werden, daß sowohl in der Vergangenheit als auch in Zukunft die jungen Arbeitnehmer die wichtigste zu schützende Gruppe darstellen.

Die zweite aufgrund der Antworten aus den Mitgliedstaaten zu unterscheidende Gruppe zeichnet sich durch das jeweilige Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis aus. Diese Kategorie kann als atypische Arbeitnehmer bezeichnet werden.

Während der letzten Jahrzehnte haben sich die traditionellen Beschäftigungsmuster mit relativ sicherer Vollzeitbeschäftigung am Arbeitsplatz des Arbeitgebers (Büro oder Fabrik) drastisch geändert. Ein immer größer Teil der Erwerbsbevölkerung ist jetzt mit Teilzeitverträgen oder flexiblen Arbeitszeiten beschäftigt. Des Weiteren haben viele befristete Arbeitsverträge. Und schließlich findet die Arbeit nicht immer in einem Büro oder einer Fabrik statt,

sondern oft auch zu Hause unter Nutzung neuer Technologien.

Aus Tabelle IV läßt sich der Schluß ziehen, daß die EU-Mitgliedstaaten unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz ihre Aufmerksamkeit zunehmend auf diese Arbeitnehmerkategorie richten.

Viele Mitgliedstaaten sind der Meinung, daß der Kategorie der Selbständigen in Zukunft mehr Beachtung geschenkt werden sollte, da dieser Selbständigenstatus nicht immer freiwilliger Natur ist, sondern von einem Arbeitgeber oft verwendet wird, um sich der sozialen Verantwortung zu entziehen.



Tabelle IV.

Welche Kategorien von Arbeitnehmern werden Ihrer Erwartung nach während der nächsten drei bis fünf Jahre Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sein?

3	Schwangere Arbeitnehmerinnen
7	Junge Arbeitnehmer
2	Behinderte/chronisch kranke Arbeitnehmer
6	Ältere Arbeitnehmer
4	Lehrlinge/Auszubildende
1	Arbeitnehmerinnen
2	Einwanderer/Nicht-Muttersprachler
0	Zukünftige Eltern
7	Atypische Arbeit
4	Flexible Arbeitnehmer
1	Telearbeiter
1	Heimarbeiter
1	Teilzeitarbeiter
3	Aushilfskräfte
1	Subunternehmer
8	Selbständige

10

SEKTOREN

Die Mitgliedstaaten haben Informationen darüber geliefert, welche Sektoren der Wirtschaft in den letzten zehn Jahren Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit waren oder in den nächsten drei bis fünf Jahren voraussichtlich sein werden. Der Übersichtlichkeit halber haben wir die verschiedenen Sektoren entsprechend der Branchenklassifikation (SIC, 1992) geordnet. Ist ein spezifischer Sektor von einem Mitgliedstaat genannt worden, wird er als solcher aufgeführt und gleichzeitig der entsprechenden Kategorie zugeordnet. Manchmal wurde eine Kategorie an sich als Sektor angegeben. Diese Kategorie wird dann als ein spezifischer Sektor erwähnt und auch auf der Kategorienebene berücksichtigt

Da der Punkt zukünftiger Risikosektoren in den Mitgliedstaaten derzeit noch erörtert wird, sollten Unterschiede in Bezug auf die Gewichtung eines bestimmten Risikosektors in der Vergangenheit und in der Zukunft sorgfältig interpretiert werden. Weitere Einzelheiten über die Prioritäten in den einzelnen Mitgliedstaaten sind in Anhang III enthalten.

10.1 Sektoren der Vergangenheit

Aus Tabelle V wird deutlich, daß die Landwirtschaft und verwandte Sektoren, die Chemiebranche, der

Metallsektor und die Bauindustrie in den letzten zehn Jahren Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit gewesen sind. Beispiele für spezifische Sektoren innerhalb dieser Gruppen sind die Landwirtschaft an sich, Bergbau, Nahrungsmittelindustrie, Holzindustrie, die chemische Industrie, Gummi und Plastik, Abfallrecycling, Hüttenwesen, Bauindustrie, Reparaturwerkstätten und Krankenhäuser.

Tabelle V.

Welche Sektoren sind während der letzten zehn Jahre Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit gewesen?

10 Landwirtschaft und verwandte Sektoren

Landwirtschaft
Fischereiwirtschaft
Forstwirtschaft

5 Energie

Bergbau
Steinbrüche
Kernenergiesektor
Gas
Offshore-Öl/Gas

8 Verarbeitende Industrie

Nahrungsmittelindustrie
Fleischverarbeitende Industrie
Konservenherstellung
Holzverarbeitende Industrie
Textilindustrie
Lederverarbeitung
Papier und Pappe

11 Chemiesektor

Druckindustrie
Chemische Industrie
Gummi und Plastik
Hauptgefahrektor
Sprengstoffabriken
Abfallrecycling

12 Metallsektor

Hüttenwesen
Metallerzeugnisse
Maschinenindustrie
Maschinenbau
Werften/Hafenanlagen

15 Bauindustrie

7 Handel/Verkehr/Dienstleistungssektor

Verkehr
Eisenbahnen
Häfen
Telekommunikation
Finanzsektor
Hotels/Gaststätten/Freizeitsektor

7 Wartungssektor

Reparaturwerkstätten
Chemische Reinigungen
Reinigungsbetriebe
Friseure

9 Bildung/Gesundheit/öffentlicher Sektor

Bildung
Krankenhäuser und Gesundheitszentren
Labore
Öffentlicher Sektor/Verwaltung
Feuerwehren

Erklärung:

- = weniger als 4mal erwähnte Sektoren
- = 4- bis 6mal erwähnte Sektoren
- = 7- bis 9mal erwähnte Sektoren
- = mehr als 9mal erwähnte Sektoren
- = Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen ein Sektor oder mehrere Sektoren einer bestimmten Kategorie Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit waren



10.2 Künftige Sektoren

Tabelle VI gibt auch an, welche Kategorien von Sektoren in den nächsten Jahren voraussichtlich Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sein werden. Dazu gehören die Bauindustrie, der Handel, der Verkehrs- und Dienstleistungssektor, das Bildungs- und Gesundheitswesen sowie der öffentliche Sektor. Innerhalb dieser Gruppen sind spezifische Sektoren feststellbar, die im Mittelpunkt des Interesses stehen werden. Das sind die Bauindustrie an sich, der Verkehrssektor und die Krankenhäuser.

Es ist wichtig, zu erwähnen, daß die "Abnahme" der Aufmerksamkeit jene Sektoren betrifft, die vor allem Sicherheitsprobleme haben (abgesehen von der Bauindustrie). Anscheinend sind Sektoren mit stärker gesundheitsbezogenen und sozialen Problemen weniger betroffen. Und schließlich muß betont werden, daß die Bauindustrie der Sektor ist, der in der Vergangenheit in den EU-Mitgliedstaaten die meiste Aufmerksamkeit fand, und was noch wichtiger ist, dies auch in Zukunft sein wird.



Tabelle VI.

Welche Sektoren werden Ihrer Erwartung nach Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der nächsten drei bis fünf Jahre sein?

5 Landwirtschaft und verwandte Sektoren

-  Landwirtschaft
-  Fischereiwirtschaft
-  Forstwirtschaft

4 Energie

-  Bergbau
-  Steinbrüche
-  Kernenergiesektor
-  Gas
-  Offshore-Öl/Gas

5 Verarbeitende Industrie

-  Nahrungsmittelindustrie
-  Fleischverarbeitende Industrie
-  Konservenherstellung
-  Holzverarbeitende Industrie
-  Textilindustrie
-  Lederverarbeitung
-  Papier und Pappe

6 Chemiesektor

-  Druckindustrie
-  Chemische Industrie
-  Gummi und Plastik
-  Hauptgefahrektor
-  Sprengstoffabriken
-  Abfallrecycling

5 Metallsektor

-  Hüttenwesen
-  Metallerzeugnisse
-  Maschinenindustrie
-  Maschinenbau
-  Werften/Hafenanlagen

11 Bauindustrie

8 Handel/Verkehr/Dienstleistungssektor

-  Verkehr
-  Eisenbahnen
-  Häfen
-  Telekommunikation
-  Finanzsektor
-  Hotels/Gaststätten/Freizeitsektor

4 Wartungssektor

-  Reparaturwerkstätten
-  Chemische Reinigungen
-  Reinigungsbetriebe
-  Friseure

7 Bildung/Gesundheit/öffentlicher Sektor

-  Bildung
-  Krankenhäuser und Gesundheitszentren
-  Labore
-  Öffentlicher Sektor/Verwaltung
-  Feuerwehren

Erklärung:

-  = weniger als 4mal erwähnte Sektoren
-  = 4- bis 6mal erwähnte Sektoren
-  = 7- bis 9mal erwähnte Sektoren
-  = mehr als 9mal erwähnte Sektoren
-  = Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen ein Sektor oder mehrere Sektoren einer bestimmten Kategorie Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sein werden

11

FORSCHUNGSPRIORITÄTEN

Die Mitgliedstaaten haben Informationen eingesandt zu der Frage "Was sind die Hauptforschungsgebiete während der letzten zehn Jahre gewesen bzw. was werden die Hauptforschungsgebiete während der nächsten drei bis fünf Jahre sein?" Der Übersichtlichkeit halber wurden die unterschiedlichen Gebiete teilweise bestimmten Kategorien zugeordnet.

Wird von einem Mitgliedstaat ein spezifisches Gebiet erwähnt, wird es als solches genannt und gegebenenfalls gleichzeitig der entsprechenden Kategorie zugeordnet. Manchmal wird eine Kategorie an sich als Gebiet angegeben. In diesen Fällen wird diese Kategorie als ein spezifisches Gebiet aufgeführt und auch auf der Kategorienebene berücksichtigt. Gebiete, die weniger als zweimal genannt wurden, sind in der Analyse nicht berücksichtigt.

Da der Punkt zukünftiger Forschung in den Mitgliedstaaten derzeit noch erörtert wird, sollten Unterschiede in Bezug auf die Gewichtung eines bestimmten Gebietes in der Vergangenheit und in der Zukunft sorgfältig interpretiert werden. Weitere Einzelheiten über die Prioritäten in den einzelnen Mitgliedstaaten sind in Anhang IV enthalten.



11.1 Forschungsprioritäten in der Vergangenheit

Aus Tabelle VII läßt sich der Schluß ziehen, daß chemische Stoffe in den EU-Mitgliedstaaten die vorrangige Forschungskategorie dargestellt haben. In einigen Mitgliedstaaten waren nur ein chemischer Stoff oder einige wenige chemische Stoffe Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit, während in anderen über eine breite Palette chemischer Stoffe geforscht wurde. Die Auswirkungen physikalischer Faktoren (Lärm und Schwingungen) haben in den Mitgliedstaaten ebenfalls eine hohe Priorität gehabt, desgleichen allgemeine Sicherheitsfragen, spezifische Wirtschaftssektoren und die Entwicklung von Verfahren zur Förderung einer arbeitsplatzbezogenen Gesundheits- und Sicherheitspolitik.

Weniger Beachtung fanden psycho-soziale Fragen, ergonomische Probleme und organisatorische Aspekte des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz.



Tabelle VII.

Was sind die Hauptforschungsgebiete während der letzten zehn Jahre gewesen?

12 Chemische Stoffe

- Chemische Stoffe (allg.)
- Karzinogene
- Neurotoxische Stoffe/organische Lösungsmittel
- Staub

8 Physikalische Faktoren

- Physikalische Faktoren (allg.)
- Lärm
- Elektromagnetische Felder
- Schwingungen
- Innenraumklima

3 Biologische Agenzien

1 Allergien

3 Epidemiologie

2 Gesundheit am Arbeitsplatz

2 Umgang mit Abfallstoffen

8 Sicherheit

- Sicherheit (allg.)
- Unfallverhütung
- Maschinensicherheit
- Seveso-II/Hauptgefahren

5 Psycho-soziale Faktoren

- Psycho-soziale Faktoren (allg.)
- Streß

6 Ergonomische Probleme

- Ergonomische Probleme (allg.)
- Repetitive Bewegungen
- Körperliche Belastung/manuelle Handhabung von Lasten

4 Organisation

- Neue Beschäftigungsmuster
- Ältere Arbeitnehmer
- Innovation am Arbeitsplatz
- Lernen und Entwicklung von Fähigkeiten
- Gesundheitsrisiken neuer Technologien

7 Sektorbezogene Forschung

- Sektorbezogene Forschung (allg.)
- Landwirtschaft
- Reparaturwerkstätten
- Off-shore
- Eisenbahnen
- Dienstleistungssektor

8 Methodik

- Methodik (allg.)
- Risikobewertung

- Methodik (Bewertung der Umweltverschmutzung)
- Analytische Methoden (Gesundheitsüberwachung)
- Kosten-Nutzen-Analysen
- Mehrere Faktoren

3 Statistik

- Statistik (allg.)
- Sammlung statistischer Daten
- Überwachung
- Arbeitnehmererhebungen

0 Effektivitätsstudien

3 Der Faktor Mensch

1 Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz

1 Dienste für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Erklärung:

- = weniger als 4mal erwähnte Gebiete
- = 4- bis 6mal erwähnte Gebiete
- = 7- bis 9mal erwähnte Gebiete
- = mehr als 9mal erwähnte Gebiete
- = Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen ein Gebiet oder mehrere Gebiete einer bestimmten Kategorie Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit waren



1.2 Künftige Forschungsprioritäten

Die Antworten aus den Mitgliedstaaten enthielten auch Informationen über künftige Forschungsgebiete. Diese unterscheiden sich zwar etwas von denen der Vergangenheit, doch werden chemische Stoffe, insbesondere Karzinogene, weiterhin Gegenstand der Aufmerksamkeit sein. Aus Tabelle VIII läßt sich außerdem der Schluß ziehen, daß psychosoziale Faktoren (hauptsächlich Streß am Arbeitsplatz) und methodische Fragen (beispielsweise hinsichtlich Risikobewertung und Kosten-Nutzen-Analysen) fast dieselbe Priorität besitzen.

Relativ betrachtet wird den physikalischen Faktoren, Sicherheitsfragen und der sektorbezogenen Forschung weniger Bedeutung beigemessen. Schließlich werden die Folgen der Einführung neuer Beschäftigungsmuster in Zukunft ein wichtiges Forschungsthema darstellen.



Tabelle VIII.

Was werden die Hauptforschungsgebiete während der nächsten drei bis fünf Jahre sein?

11 Chemische Stoffe

- Chemische Stoffe (allg.)
- Karzinogene
- Neurotoxische Stoffe/organische Lösungsmittel
- Staub

6 Physikalische Faktoren

- Physikalische Faktoren (allg.)
- Lärm
- Elektromagnetische Felder
- Schwingungen
- Innenraumklima

3 Biologische Agenzien

1 Allergien

2 Epidemiologie

2 Gesundheit am Arbeitsplatz

1 Umgang mit Abfallstoffen

6 Sicherheit

- Sicherheit (allg.)
- Unfallverhütung
- Maschinensicherheit
- Seveso-II/Hauptgefahren

9 Psycho-soziale Faktoren

- Psycho-soziale Faktoren (allg.)
- Streß

5 Ergonomische Probleme

- Ergonomische Probleme (allg.)
- Repetitive Bewegungen
- Körperliche Belastung/manuelle Handhabung von Lasten

7 Organisation

- Neue Beschäftigungsmuster
- Ältere Arbeitnehmer
- Innovation am Arbeitsplatz
- Lernen und Entwicklung von Fähigkeiten
- Gesundheitsrisiken neuer Technologien

4 Sektorbezogene Forschung

- Sektorbezogene Forschung (allg.)
- Landwirtschaft
- Reparaturwerkstätten
- Off-shore
- Eisenbahnen
- Dienstleistungssektor

10 Methodik

- Methodik (allg.)
- Risikobewertung

- Methodik (Bewertung der Umweltverschmutzung)
- Analytische Methoden (Gesundheitsüberwachung)
- Kosten-Nutzen-Analysen
- Mehrere Faktoren

3 Statistik

- Statistik (allg.)
- Sammlung statistischer Daten
- Überwachung
- Arbeitnehmererhebungen

4 Effektivitätsstudien

2 Der Faktor Mensch

1 Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz

2 Dienste für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Erklärung:

- = weniger als 4mal erwähnte Gebiete
- = 4- bis 6mal erwähnte Gebiete
- = 7- bis 9mal erwähnte Gebiete
- = mehr als 9mal erwähnte Gebiete
- = Zahl der Mitgliedstaaten, bei denen ein Gebiet oder mehrere Gebiete einer bestimmten Kategorie Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sein werden

1

MANAGEMENT ZUR VERBESSERUNG DES GESUNDHEITSSCHUTZES UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz hat sich in den letzten Jahren zu einem dynamischen Gebiet entwickelt. Zu Beginn richtete sich die Aufmerksamkeit in diesem Bereich vorwiegend darauf, die Folgen spezifischer Gefahren am Arbeitsplatz zu mindern, was auch aus den Zahlen über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten hervorgeht. Das hat sich in den 80er Jahren radikal verändert, als das Konzept der Verhütung an Bedeutung zunahm. In diesem Zusammenhang stellen sich mehrere wichtige Fragen.

Erstens müssen den Unternehmen gemäß den Bestimmungen der EU-Rahmenrichtlinie die Ergebnisse einer Risikobewertung vorliegen. In vielen europäischen Ländern wurden Initiativen ergriffen, um diesen Prozeß zu erleichtern. Oft unternehmen die Behörden und sektorspezifischen Organisationen erhebliche Anstrengungen bei der Entwicklung praktischer Risikobewertungsverfahren.

Zweitens wirft das bloße Vorhandensein so umfangreicher Risikobewertungen in den Unterneh-

men die Frage auf, ob und wie sich diese Daten für andere Zwecke nutzen lassen. Die in einer Risikobewertung enthaltenen Informationen könnten ein wertvolles Hilfsmittel insbesondere für die Arbeit der vollziehenden Behörden sein. In einigen Ländern ist man der Meinung, die Tatsache, daß ein Unternehmen über ein ordnungsgemäßes Risikobewertungssystem und einen Plan für Abhilfemaßnahmen verfügt, müsse von den Behörden bei der Planung des eigenen Ressourceneinsatzes berücksichtigt werden (z.B. selektivere Kontrollen).

Die dritte Frage, die in engem Zusammenhang damit steht und auch in der EU-Rahmenrichtlinie hervorgehoben wird, betrifft den Zugang zu kompetenter außerbetrieblicher Unterstützung. Die Behörden der EU-Mitgliedstaaten unternehmen erhebliche Anstrengungen, um diesen Punkt auf praxisnahe Art und Weise zu klären. Sehr wichtig ist die Frage, welche Fachkenntnisse innerhalb des Unternehmens, d.h. in Person des Arbeitsschutzbeauftragten, vorhanden sein sollten, und welches Fachwissen man von einem außerbetrieblichen Dienst für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz beziehen sollte. Viele Mitgliedstaaten gehen von einer deutlichen Zunahme der außerbetrieblichen Dienste aus.

Dies wirft wiederum die Frage auf, ob außerbetriebliche Dienste unter die von den Behörden erlassenen Vorschriften fallen und welche Auswirkungen das haben könnte. Im Hinblick auf die

Organisation der mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste stellen sich mehrere Probleme. Beispielsweise herrscht in einigen Ländern ein Mangel an Fachleuten für Gefahrenverhütung, oder es wird als notwendig erachtet, die Effektivität dieser mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste zu überwachen.

Die letzte Frage betrifft die offenbar in verschiedenen Mitgliedstaaten vorhandene Tendenz, das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz mit anderen Managementaufgaben zusammenzufassen (z.B. Qualitätskontrolle und Umweltfragen).

Gegenwärtige Streitfragen und Veränderungen in Bezug auf Management in beruflicher Gesundheit und Sicherheit auf der Firmenebene

Osterreich

- Entwicklung und Anwendung praktischer Risikobewertung, insbesondere für KMU und spezifische Sektoren.
- Zunehmende Bedeutung von Diensten, die mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragt sind.
- Derzeit werden die Anforderungen hinsichtlich Fachwissen und Organisation multidisziplinärer Dienste diskutiert.

Deutschland

- Entwicklung praktischer Risikobewertungsverfahren.
- Integrierte oder eigenständige Managementsysteme für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Risikobewertung als potentielles Instrument der Aufsichtsbehörden.
- Festlegung des notwendigen Fachwissens der mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste.
- In Zukunft mehr außerbetriebliche und multidisziplinäre Dienste.

Niederlande

- Anwendung der Risikobewertung und die Planung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung.
- Auswahl der Dienste für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Berufliche Wiedereingliederung behinderter Arbeitnehmer und die diesbezügliche Rolle der Dienste für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Belgien

- Berücksichtigung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz in allen Betriebsbereichen und -funktionen.
- Entwicklung von Verfahren für die Risikobewertung in KMU.
- Verwendung von ISO 9000 als Grundlage für Verbesserungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Reorganisation der mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste, Betonung multidisziplinärer betrieblicher sowie komplementärer außerbetrieblicher Dienste, die mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragt sind.
- Kosten/Nutzen-Analyse des Managements zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Griechenland

- Themen sind (1) Risikobewertung, (2) Schaffung von mit Schutzmaßnahmen beauftragten Diensten und (3) Einbeziehung des Faktors Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz in das Unternehmensmanagement.
- Systematische Formulierung von Kontrollkriterien für die Effektivität der mit Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste.
- Einführung multidisziplinärer Dienste, die anstelle von Sicherheitstechnikern oder Arbeitsmedizinern fachkundige Unterstützung anbieten.

Portugal

- Wichtigste aktuelle Fragen auf Unternehmensebene: Risikobewertung, Auswahl von Fachleuten/Nutzung außerbetrieblicher Dienste.
- Einführung eines vereinfachten Systems für Dienste, die mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragt sind, Schwerpunkt KMU ohne besondere Risiken
- Es kommt zu Problemen wegen fehlender Fachleute für Gefahrenverhütung und unzureichender Gewähr für einen multidisziplinären Ansatz der mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste.

Dänemark

- Die wichtigste Frage ist die Risikobewertung am Arbeitsplatz.
- Die Aufsichtsbehörde prüft, wie dieses Instrument für die tägliche Kontrolltätigkeit genutzt werden kann, und fördert die Entwicklung sektorspezifischer Regeln für das Arbeitsumfeld.
- Es wird die Möglichkeit diskutiert, den Prozentsatz der Arbeitnehmer zu erhöhen, der in die Zuständigkeit der Dienste für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz fällt.

Irland

- Alle Aspekte der Risikobewertung.
- Stärkere Einbeziehung des Managements zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz in das allgemeine Management.

Spanien

- Vorhandensein/Anwendung eines Risikobewertungsverfahrens und Planung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung.
- Sollte der mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragte Dienst innerbetrieblich oder außerbetrieblich organisiert werden?
- Schulung der „benannten Arbeitnehmer“ und Ausbildung der Mitarbeiter des mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienstes.

Finnland

- Einführung/Anwendung systematischer Risikobewertungsverfahren.
- Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz in anderen Betriebsbereichen/-funktionen.
- Wie können die Arbeitgeber den Zugang zu "kompetenter Hilfe" hinsichtlich Gefahrenverhütung organisieren?

Italien

- Anwendung der Risikobewertung und Planung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung.
- Wie können die Arbeitgeber den Zugang zu "kompetenter Hilfe" hinsichtlich Gefahrenverhütung organisieren?
- Berücksichtigung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz in anderen Betriebsbereichen/-funktionen.
- Übergang von einer Konfliktkultur zu einer Kultur der Kooperation.

Schweden

- Zusammenarbeit mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmervertretern.
- Risikobewertung.
- Verknüpfung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz mit Qualitätssicherung und Umweltschutzfragen mittels innerbetrieblicher Audits.

Frankreich

- Die Pflicht zur Durchführung einer Risikobewertung und -auswertung hat auf Arbeitsplatzebene Folgen für jeden einzelnen.
- Die Unternehmensleitung muß davon überzeugt werden, daß es eine Wechselbeziehung zwischen dem Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz einerseits sowie Produktqualität und Produktivität andererseits gibt.

Luxemburg

- Es gibt zahlreiche Arbeitsschutzbeauftragte, dennoch ist das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz oft unbefriedigend.
- Die Tendenz geht dahin, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit Produktqualität und Kundenzufriedenheit zu verknüpfen, außerdem gibt es einen Zusammenhang mit Fehlzeiten.
- Offene Fragen sind Arbeitgeberhaftung und Haftungsübergang auf den „benannten Arbeitnehmer“ oder den Bauarbeiter.

Vereinigtes Königreich

- Grundsätze des Qualitätsmanagements werden zunehmend auch auf das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz angewandt; es wurden spezifische Richtnormen entwickelt, zertifizierbare Normen werden nicht befürwortet.
- Derzeitige Managementregeln werden auf Problembewußtsein, Wirkung, Kosten und Nutzen geprüft.

1

ANDERE ENTWICKLUNGEN BEZÜGLICH KÜNFTIGER STRATEGIEN FÜR GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Die Mitgliedstaaten haben außerdem unterschiedlichste Vorschläge für zukünftige Strategien unterbreitet, die über die an anderer Stelle dieses Berichtes beschriebenen hinausgehen. Zum Teil wird in diesen Vorschlägen auf frühere Themen Bezug genommen, zum Teil sind sie vollständig neu.

So machen sich mehrere Länder anscheinend Sorgen, wie man mit dem Problem des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz angesichts der immer rasanter verlaufenden technischen Entwicklung umzugehen habe. Einige Mitgliedstaaten investieren in staatliche Einrichtungen, um auf ausreichende technische Kenntnisse zurückgreifen zu können (z.B. Labore).

Im Zusammenhang mit finanziellen Anreizen wiesen einige Mitgliedstaaten darauf hin, daß die Bewertung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten in Zukunft immer wichtiger wird. Dies ließe sich beispielsweise dadurch erreichen, daß verstärkt die Möglichkeiten des Sozialversiche-

rungssystems genutzt werden, um die Unternehmen zur Verbesserung des Arbeitsumfeldes zu motivieren.

Häufig wurde von den Mitgliedstaaten erwähnt, daß man der Qualität der Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz mehr Bedeutung beimesse.

Viele Länder erachten es als wichtig, die bestehenden Vorschriften zu überprüfen und aufeinander abzustimmen. Einige Länder haben in dieser Hinsicht Beachtliches geleistet, andere planen, diese Aufgabe in Zukunft anzugehen. Außerdem ist anscheinend der Wunsch vorhanden, die bestehenden Rechtsvorschriften zu modernisieren, um auf diese Weise verstärkt Zielvorgaben festlegen zu können. In diesem Zusammenhang stellten die Mitgliedstaaten die Notwendigkeit fest, die Vorschriften über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz mit anderen Bereichen der Politik zu koordinieren.

Einige Mitgliedstaaten scheinen ferner davon auszugehen, daß sie sich in Zukunft wohl weniger auf die traditionellen Aspekte des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz konzentrieren müssen und daß statt dessen eher soziale Aspekte, wie Streß oder Gewalt am Arbeitsplatz usw., im Mittelpunkt stehen werden.

Und schließlich haben einige Mitgliedstaaten darauf hingewiesen, daß ein angemessenes Überwachungssystem entwickelt werden muß, das in der Lage ist, die ersten Anzeichen neuer Probleme hinsichtlich der Arbeitsbedingungen frühzeitig zu erkennen.

Welche anderen relevanten Entwicklungen bezüglich der zukünftigen beruflichen Gesundheits- und Sicherheitsstrategien während der nächsten drei bis fünf Jahre können festgestellt werden?

Osterreich

- Zunehmende Bedeutung des Managements zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz auf Unternehmensebene.
- Die größere Verantwortung der Unternehmen sollte überwacht werden.

Deutschland

- Die Bewertung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten wird immer wichtiger.

Niederlande

- Schwerpunkt ist das Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz in KMU.
- Weiterentwicklung eines Systems zur Überwachung des Arbeitsumfelds.
- Koordinierung der Vorschriften für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz mit anderen Bereichen.
- Kosten-Nutzen-Analyse.

Belgien

- Zunehmende Bedeutung der mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste.
- Hauptaugenmerk auf KMU.
- Einbeziehung der arbeitsplatzbezogenen Gesundheits- und Sicherheitspolitik in die allgemeinen Unternehmensstrategien.
- Vorschriften sollten zielorientierter sein; Nutzung indikativer Regeln in Bezug auf technische Details.

Griechenland

- Stärkung der Rolle von Bildung und Informationen.
- Effektiver und kostengünstiger Zugang zu nationalen und europäischen Informationsquellen.
- Berücksichtigung von Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz bei atypischen Formen der Arbeit.

Portugal

- Schaffung eines neuen rechtlichen Rahmens für neue Arbeitsformen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern.
- Schaffung technischer Hilfsmittel zur Förderung der Organisation und des Managements von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in den Unternehmen.

Dänemark

- Stärkung des Zusammenspiels von Versicherungssystem und anderen arbeitsplatzbezogenen Gesundheits- und Sicherheitsstrategien. Ein Programm finanzieller Anreize als flankierende Maßnahme, um die Unternehmen dazu zu motivieren, das Arbeitsumfeld über den gesetzlichen Rahmen hinaus zu verbessern.

Irland

- Mehr Gewicht auf psycho-soziale und gesundheitliche Probleme, wie z.B. Streß am Arbeitsplatz.

Spanien

- Verbesserung der Fachkenntnisse und Einführung spezialisierter INSHT-Labore, um den EU-Richtlinien Genüge zu tun.
- Neue Risiken im Zusammenhang mit neuen Technologien; Berücksichtigung von ergonomischen Problemen und Streß am Arbeitsplatz.
- Kooperation mit autonomen Regionen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zwecks effizienter Ressourcennutzung.

Finnland

Italien

- Einbeziehung der Gesundheitsförderung in die Bildungsprogramme.
- Schaffung eines Modells für eine integrierte arbeitsplatzbezogene Gesundheits- und Sicherheitspolitik innerhalb des Unternehmens.
- Regeln für das Unternehmensmanagement zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz, insbesondere für KMU.
- Zugang für KMU zu Informationssystemen.
- Studie über die Folgen der Einwirkung schädlicher Stoffe in niedrigen Konzentrationen.

Schweden

Frankreich

- Die gültigen Vorschriften und die Initiativen der mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragten Dienste und der Sozialpartner sind besser aufeinander abzustimmen.
- Es gilt, die Vorschriften und Maßnahmen zu überprüfen und eine Kooperation und Koordination der Sozialpartner zu entwickeln, um die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung am Arbeitsplatz zu rationalisieren.

Luxemburg

- Nutzung von Internet/Intranet für:
 - Teilnahme am European Industrial Relations Observatory Project (Projekt zur Beobachtung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in Europa).
 - INFO-INDUST-Projekt.
 - Teilnahme an Projekten der Europäischen Agentur.
 - Safety and Health Code Project (Projekt für ein Regelwerk für Gesundheitsschutz und Sicherheit).

Vereinigtes Königreich

- Gestiegenes Interesse an psychosozialen Problemen und Fragen der Lebensweise, z.B. Streß am Arbeitsplatz
- Höheres Tempo der technologischen Entwicklung, wobei neue Produkte immer früher auf den Markt kommen.

1

WICHTIGE ARBEITSMARKTENTWICKLUNGEN

Gegenwärtig ist auf dem Arbeitsmarkt eine beachtliche Zahl grundlegender Entwicklungen zu verzeichnen, deren Folgen sich in Zukunft möglicherweise sogar noch stärker bemerkbar machen werden.

Erstens verändert sich einiges in demographischer Hinsicht. Die Zunahme des Anteils älterer Menschen an der Gesellschaft und somit am Arbeitsmarkt tritt besonders deutlich zutage. Die große Herausforderung besteht folglich darin, dafür zu sorgen, daß die älteren Arbeitnehmer ihre Arbeit nicht deshalb aufgeben, weil sie sich ihr nicht mehr gewachsen fühlen. Denn steigt ein wachsender Prozentsatz aus dem Arbeitsleben aus und muß aus Mitteln der Sozialversicherung unterhalten werden, erhöht dies den Druck auf diese Kassen.

Zweitens sind einige Trends zu verzeichnen, die sich kollektiv als "Flexibilisierung" bezeichnen lassen. Dazu gehören die vermehrte Anwendung befristeter Arbeitsverträge, der Einsatz von Zeitarbeitskräften und "internationalen" Arbeitnehmern. Die Vorteile dieser Veränderungen für die Unternehmen liegen auf der Hand. Dennoch muß man sehen, daß diese flexiblen Arbeitskräfte gefährdet sind; sie wechseln häufig die Stelle, so daß sie

ständig neuen (und ihnen möglicherweise unbekannt) Risiken ausgesetzt sind.

Drittens finden am Arbeitsmarkt qualitative Veränderungen statt. Zum Beispiel

- arbeiten immer mehr Menschen im Dienstleistungssektor. Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen stellt sich die Frage, ob es sich dabei um einen Risikosektor handelt und welche Konsequenzen sich daraus gegebenenfalls für die Aufsichtsbehörden ergeben, die für die Einhaltung der relevanten Vorschriften zu sorgen haben.
- arbeiten immer mehr Arbeitnehmer mit sich ändernden Produktionstechnologien. Natürlich ist es da enorm wichtig, daß die Arbeitskräfte in einem solchen Umfeld ständig weitergebildet werden.
- läßt sich auch anführen, daß immer mehr Menschen über die Risiken und potentiellen Risiken ihrer Arbeit gut informiert sind oder zumindest wissen, wie sie sich solche Informationen beschaffen können, was ein deutliches Zeichen für die im Entstehen begriffene "Informationsgesellschaft" ist.

Einige dieser Entwicklungen wirken sich offensichtlich darauf aus, wie die Mitgliedstaaten eine Strategie entwickeln können, die auf die Arbeitsbedingungen ausgerichtet ist. Das Entstehen neuer

Arbeitsformen stellt eine Herausforderung für die traditionellen Instrumente auf diesem Gebiet dar, wie beispielsweise Rechtsvorschriften und Durchführung. Natürlich wird der Einfallreichtum der Behörden bei der Formulierung geeigneter beschäftigungspolitischer Strategien von solchen Entwicklungen auf den Prüfstand gestellt

Und schließlich sind mehrere Mitgliedstaaten der Meinung, daß es hinreichend Gründe gibt, um eine gründliche Analyse aller relevanten und potentiellen Entwicklungen am Arbeitsmarkt durchzuführen, die sich auf eine Politik auswirken könnten, die Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz gewährleisten soll. Dabei wären dann allerdings nicht nur die Entwicklungen selbst, sondern auch die praktischen Erfahrungen mit diesen Entwicklungen und die Anwendung politischer Instrumente - neuer wie alter - zu berücksichtigen.

Welche wesentlichen Entwicklungen werden bezüglich des zukünftigen Arbeitsmarktes erwartet?

Österreich

- Infolge der technologischen Entwicklung können neue gefährliche Tätigkeiten entstehen, wie z.B. Umgang mit Abfallstoffen oder Arbeit mit neuen Techniken.

Deutschland

- Zunahme der Telearbeit und der „Schein-Selbständigen“ als Folge geänderter Produktionstechnik.
- Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft.
- Lebenslanges Lernen.
- Flexible Arbeitszeiten.
- Internationalisierung des Arbeitsmarktes.
- Zunahme von Teilzeitarbeit, älteren Arbeitnehmern und Aushilfskräften.

Niederlande

- Mehr Telearbeit.
- Zunahme flexibler Arbeitsvereinbarungen.
- Zunahme der Teilzeitarbeit.
- Auswirkungen der Einführung technologischer Innovationen.

Belgien

- Ältere Arbeitnehmer.
- Aushilfskräfte.
- Selbständige und Subunternehmer.
- Flexible Arbeitnehmer.
- Telearbeit.

Griechenland

- Veränderungen von Produktion, Technologie und Arbeitsorganisation bedingen Änderungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sowie eine Zunahme psychischer und anderer Probleme.
- Diese Veränderungen erfordern wahrscheinlich eine Anpassung der Rechtsvorschriften sowie der Verfahren und Techniken zur Überwachung der Arbeitsbedingungen und zur Informationsvermittlung.

Portugal

- Weniger Arbeit in Industrie/Landwirtschaft, mehr im tertiären Sektor.
- Mehr Bedarf an Weiterbildung aufgrund neuer Informations- und Kommunikationstechnologien.
- Es ist notwendig, sich mit den Folgen neuer Arbeitsformen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auseinanderzusetzen.

Dänemark

- Wachstumssektoren verwenden kompliziertere (Informations-) Technologie.
- Zunahme der psycho-sozialen Risiken als Folge von Schicht- und Telearbeit, Zeitdruck und geistig ermüdenden Überwachungstätigkeiten
- Ältere Arbeitnehmer.
- Mehr Aufmerksamkeit auf Humankapital auf Unternehmensebene.

Irland

- Mehr Telearbeit.
- Verstärkter Einsatz elektronischer Simulatoren und Konferenzen.
- Humanisierung des Arbeitsplatzes.

Spanien

- In allen Phasen des Produktionsprozesses wird Informationstechnologie zum Einsatz kommen.
- Mehr ältere Arbeitnehmer und mehr Arbeitnehmerinnen.
- „Schein-Selbständige“.
- Wachsender Dienstleistungssektor.

Finnland

- Ältere Arbeitnehmer.
- Die Informationsgesellschaft verändert das Arbeitsleben.
- Telearbeit.
- Neue Arbeitszeitregelungen.

Italien

- Verstärkter Einsatz der Computertechnologie.
- Mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt infolge des Einsatzes von Computertechnologie.
- Dynamische Planung der Arbeitsorganisation (ergonomisch und am Menschen orientiert).
- Wachsender Dienstleistungssektor.

Schweden

- Weniger Arbeitsplätze in der Industrie, mehr im Dienstleistungssektor.
- Immer mehr Arbeitnehmer werden in KMU arbeiten, teilweise aufgrund der Dezentralisierung des öffentlichen Sektors.
- Es werden neue Einstellungs- und Arbeitsverfahren entwickelt.
- Die Arbeitswelt verlangt neue Fähigkeiten und ständige Weiterqualifizierung.
- Mehr ältere Arbeitnehmer.

Frankreich

- Telearbeit.
- Informationsgesellschaft.
- Entwicklung der Produktionssysteme und Einsatz neuer Technologie.
- Geänderte Arbeitnehmermerkmale (Alter, Qualifikationen usw.).

Luxemburg

- Arbeitsformen, Unternehmen und Produkte werden sich in Zukunft so schnell verändern, daß die traditionellen, von den öffentlichen Verwaltungen verwendeten Konzepte sehr bald veraltet sein werden.

Vereinigtes Königreich

- Demographische Veränderungen der Erwerbsbevölkerung.
- Zunehmende Synergie von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Umwelt.
- Globalisierung der Märkte.
- Telearbeit und Heimarbeit.

15

INITIATIVEN AUF EUROPÄISCHER EBENE ZUR UNTERSTÜTZUNG DER MITGLIEDSTAATEN

Die Mitgliedstaaten wurden sehr offen darum gebeten, ihre Vorstellungen zu äußern, welche Art von Initiativen auf europäischer Ebene ergriffen werden sollten, woraufhin die unterschiedlichsten Antworten eingingen.

Viele Mitgliedstaaten erwähnten die offensichtliche Notwendigkeit eines Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitgliedstaaten über die jeweiligen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz bzw. über ihre Erfahrungen mit der Durchführung von Kontrollen.

Im Zusammenhang mit der Bedeutung eines solchen Erfahrungsaustausches steht die Ansicht einiger Mitgliedstaaten, daß Programmvorschläge, wie beispielsweise für SAFE, wertvoller wären, wenn positive Erfahrungen mit anderen Mitgliedstaaten ausgetauscht werden könnten. Unter solchen Umständen könnten Programme dieser Art durchgeführt werden. In demselben Zusammenhang wird auch die Durchführung vergleichender Studien vorgeschlagen. Es wurden hier einige spezielle Bereiche erwähnt, wie z.B. ein Vergleich der

Kontrollverfahren und deren Wirksamkeit, der Wirksamkeit von Richtlinien und der Durchführung in den einzelnen Mitgliedstaaten.

Es wurde auch eine gewisse Koordination der Forschungsvorhaben zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz vorgeschlagen, um Überschneidungen zu vermeiden und gemeinsame Maßnahmen durchzuführen. Verschiedene Mitgliedstaaten wiesen darauf hin, daß es erforderlich sei, speziell bei den Kosten-Nutzen-Analysen die Kräfte zu vereinen, und daß man eine Art konzentrierter Aktion organisieren könnte.

In eine ähnliche Richtung geht die Anregung, die Mitgliedstaaten sollten gemeinsame Regeln oder eine gemeinsame Systematik der Regelerstellung (z.B. für die Risikobewertung), Checklisten für spezifische Berufe/Sektoren oder andere praktische Hilfsmittel entwickeln. Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sollten dabei die KMU sein.

Es wurde die Meinung vertreten, daß es für alle Mitgliedstaaten wertvoll sei, gemeinsam eine gründliche Analyse sämtlicher neuen Beschäftigungsmuster (Teilzeit, Halb-Selbständigkeit, Telearbeit, flexible Verträge usw.), die sich in den letzten Jahren herausgebildet haben, durchzuführen. Der Schwerpunkt läge hierbei auf den potentiellen Folgen für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie auf den Erfahrungen mit

den von den Mitgliedstaaten bereits durchgeführten Maßnahmen.

Schließlich gab es noch einige andere Vorschläge wie z.B.:

- Aufbau einer Datenbank über Maschinenemissionen;
- eine in gewissen Abständen zu wiederholende Untersuchung über die Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz in den einzelnen Mitgliedstaaten.

Welche Art von Initiativen sollten auf europäischer Ebene eingeleitet werden, um die Mitgliedstaaten bei ihrer Strategie zu unterstützen?

Osterreich

- Einleitung sektorspezifischer Initiativen und Unterstützung mit Informationen.
- Unterstützung der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten; insbesondere Informationsaustausch.
- Einleitung von Forschungsvorhaben in neuen Bereichen.
- Schaffung eines Grundstocks praktischer Regeln.
- Projekt: Umgang mit Abfallstoffen.
- KMU-Risikobewertungsverfahren
- Mehrfachgefährdung

Deutschland

- Austausch relevanter Informationen und Erfahrungen zwischen den Mitgliedstaaten.
- Datenaustausch zwischen den Aufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten.
- Einrichtung einer Datenbank über Maschinenemissionen.
- Koordinierung nationaler, europäischer und internationaler Forschung.
- Konzentrierte Aktion bei Kosten-Nutzen-Analysen über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Niederlande

- Periodische Untersuchungen zur Gewinnung vergleichbarer Daten über die Entwicklung von Risiken am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten.

Belgien

- Forschung über Effektivität und Effizienz von Richtlinien und Durchführung.
- Entwicklung einer Checkliste für spezifische Berufe.
- Entwicklung spezifischer Instrumente für KMU.
- Informationsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten.
- Schaffung eines Grundstocks indikativer Regeln.

Griechenland

- Maßnahmen seitens der Organe der Union zur Förderung bestimmter Themen und zur weiteren Sensibilisierung.
- Forschungszusammenarbeit zwecks effizienterer Ressourcennutzung.
- Festlegung gemeinsamer Forschungsprioritäten mit Schwerpunktthemen oder -sektoren.
- Initiativen für leicht verständliche, nicht-legislative Maßnahmen.

Portugal

- Informations- und Erfahrungsaustausch.
- Erstellung praktischer Handbücher über die Umsetzung von Richtlinien.
- Veranstaltung von Sitzungen/Seminaren über vorrangige Themen.
- Förderung europaweiter Initiativen oder Kampagnen in spezifischen Sektoren.

Dänemark

- Bessere Koordinierung und Planung europäischer Aktivitäten zwecks Verknüpfung mit nationalen Aktivitäten.
- Europäische Maßnahmen sollten Ergebnisse, nicht Methoden festlegen.
- Förderung besserer Kontakte/Verbindungen zwischen denjenigen, die auf dem Gebiet Gesundheit und Sicherheit tätig sind, und anderen Bereichen von Interesse.
- Zielgerichtetere und zweckdienliche Sitzungen/Seminare/Diskussionen - mit mehr Kontinuität und ohne Überschneidungen.

Spanien

- Förderung und Erleichterung des Informations- und Erfahrungsaustausches zwischen den EU-Mitgliedstaaten und anderen Ländern und Institutionen.

Finnland

- Informationsaustausch über Strategien zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz in den Mitgliedstaaten.
- Vergleichende Studien über wirksame Maßnahmen.
- Informationsaustausch über Kontrollverfahren.

Italien

- Einheitliche Interventionsmodelle (Kontrolle, Unterstützung).
- Vermeiden von Überschneidungen in der Forschung.
- Regeln für Risikobewertung und technische Schutzmaßnahmen.
- Entwicklung effektiverer Informationsprozesse für Gesetzgeber auf europäischer Ebene.
- Einbeziehung der Sozialpartner in die Unterstützung von Forschungsvorhaben.
- Entwicklung eines Systems für den Informationsabruf zwischen den Mitgliedstaaten (incl. KMU).

Schweden

- Rechtsvorschriften über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz sollten weniger detaillierte Bestimmungen enthalten.
- Bessere Koordinierung zwischen der arbeitsplatzbezogenen Gesundheits- und Sicherheitspolitik und anderen Bereichen
- Unterstützung neuer Formen des regionalen Wissenstransfers.

Frankreich

- Es wäre wünschenswert, Programme wie z.B. SAFE zu verabschieden. Solche Programme könnten Maßnahmen in den Mitgliedstaaten unterstützen, und positive Erfahrungen könnten anderen Mitgliedstaaten vermittelt werden.

Luxemburg

- Durchsetzung der korrekten Umsetzung von EU-Richtlinien.
- Kosten-Nutzen-Analyse von Strategien zur Gefahrenverhütung.
- Förderung von Sicherheitskontrollen seitens der Unternehmen selbst.
- Einführung eines Programms wie SAFE auf europäischer Ebene.

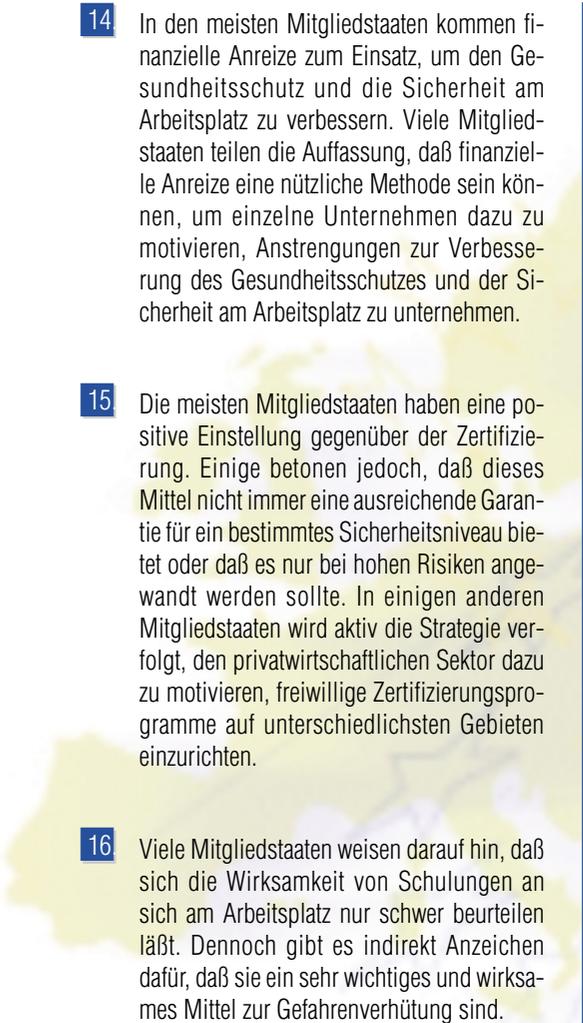
Vereinigtes Königreich

- Eine maßgebliche Analyse neuer Beschäftigungsmuster und deren Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit.
- Berücksichtigung dieser Analyse bei den zukünftigen Prioritäten für die Europäische Kommission.
- Entwicklung des Informations- und Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitgliedstaaten.

16

SCHLUßFOLGERUNGEN

1. Die Mitgliedstaaten sind der Meinung, daß sich Rechtsvorschriften als ein bedeutendes Hilfsmittel erwiesen haben, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, obwohl sich ihre genaue Wirkung nur schwer beurteilen läßt.
2. Ferner vertreten die Mitgliedstaaten die Auffassung, daß Rechtsvorschriften auch in Zukunft ein wichtiges Hilfsmittel zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sein werden.
3. In vielen Mitgliedstaaten herrschen Bedenken hinsichtlich der Qualität der Gesetzgebung. Die Mitgliedstaaten halten es für nötig, veraltete Bestimmungen aufzuheben, die Rechtsvorschriften zu modernisieren und viele der technischen Einzelheiten herauszunehmen, um ihre Wirksamkeit zu erhalten und zu erhöhen. Einige Mitgliedstaaten haben auf nationaler Ebene bereits einiges zur Verbesserung unternommen, andere ziehen die entsprechenden Möglichkeiten derzeit in Erwägung.
4. Die Mitgliedstaaten wiesen darauf hin, daß die Art und Weise, wie Rechtsvorschriften am Arbeitsplatz umgesetzt werden, besondere Aufmerksamkeit verdiene. Sie betonten, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer über ausreichenden Freiraum verfügen sollten, um die Maßnahmen durchzuführen, die ihrer speziellen Praxis angemessen sind.
5. Mehrere Mitgliedstaaten erachteten es als notwendig, ein besseres Instrumentarium zu entwickeln, um die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften angemessen beurteilen zu können.
6. Einige Mitgliedstaaten hoben hervor, daß Vorschläge für neue Rechtsvorschriften durch eine gründliche Untersuchung deren potentieller Wirksamkeit ergänzt werden sollten.
7. Viele Mitgliedstaaten unternahmen erhebliche Anstrengungen bei der Erstellung, Verwaltung und Aktualisierung praktischer Leitfäden, die die gesetzlichen Anforderungen verständlicher darstellen sollen.
8. Die Mitgliedstaaten sind der Meinung, daß sich Kontrolle und Durchführung als ein bedeutendes Hilfsmittel erwiesen haben, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern, obwohl sich die genaue Wirkung nur schwer beurteilen läßt.
9. Viele Mitgliedstaaten verfügen über Erfahrungen bei der Anwendung eines sektororientierten Ansatzes. Es herrscht der Eindruck, daß diese Art, Prioritäten festzulegen, besonders wirksam sein kann.
10. Kontrolle und Durchführung werden sich stärker auf mit hohen Risiken behaftete Bereiche konzentrieren.
11. Die Tatsache, daß immer mehr Fachleute auf diesem Gebiet außerhalb der Aufsichtsbehörden tätig sind, könnte sich auf die künftige Rolle von Kontrolle und Durchführung auswirken, ebenso wie die stärkere Betonung der Verantwortung der Unternehmen selbst, beispielsweise bei der Risikobewertung.
12. Viele Mitgliedstaaten haben positive Erfahrungen mit Kampagnen gesammelt. Dieses Instrument wird daher auch in Zukunft zum Einsatz kommen.
13. Die Mitgliedstaaten hielten es für wichtig, die Sozialpartner stärker einzubeziehen, indem diese entweder selbst oder in Zusammenarbeit mit den Behörden Kampagnen veranstalten.

- 
- 14 In den meisten Mitgliedstaaten kommen finanzielle Anreize zum Einsatz, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern. Viele Mitgliedstaaten teilen die Auffassung, daß finanzielle Anreize eine nützliche Methode sein können, um einzelne Unternehmen dazu zu motivieren, Anstrengungen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz zu unternehmen.
- 15 Die meisten Mitgliedstaaten haben eine positive Einstellung gegenüber der Zertifizierung. Einige betonen jedoch, daß dieses Mittel nicht immer eine ausreichende Garantie für ein bestimmtes Sicherheitsniveau bietet oder daß es nur bei hohen Risiken angewandt werden sollte. In einigen anderen Mitgliedstaaten wird aktiv die Strategie verfolgt, den privatwirtschaftlichen Sektor dazu zu motivieren, freiwillige Zertifizierungsprogramme auf unterschiedlichsten Gebieten einzurichten.
- 16 Viele Mitgliedstaaten weisen darauf hin, daß sich die Wirksamkeit von Schulungen an sich am Arbeitsplatz nur schwer beurteilen läßt. Dennoch gibt es indirekt Anzeichen dafür, daß sie ein sehr wichtiges und wirksames Mittel zur Gefahrenverhütung sind.

- 17 Viele Mitgliedstaaten sind auch der Auffassung, daß Schulungen in Zukunft noch an Bedeutung zunehmen werden.
- 18 In vielen EU-Mitgliedstaaten waren die Risiken im Zusammenhang mit chemischen Stoffen und physikalischen Faktoren sowie Sicherheitsrisiken Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit. Die im Bereich gefährlicher Stoffe an erster Stelle zu nennenden Risiken, denen man entgegenwirken mußte, waren bei den chemischen Stoffen Asbest, bei den physikalischen Faktoren Lärm, und auf dem Gebiet der Sicherheit war es die Sicherheit der Maschinen. Viel Aufmerksamkeit wurde ferner der körperlichen Belastung/der manuellen Handhabung von Lasten gewidmet.
- 19 Als die in Zukunft wichtigsten Risikokategorien gelten chemische Stoffe (insbesondere Karzinogene), Sicherheit und psycho-soziale Fragen (insbesondere Streß am Arbeitsplatz). Eine neuere Entwicklung geht dahin, daß die EU-Mitgliedstaaten Organisations- und Managementfragen erheblich mehr Aufmerksamkeit widmen: z.B. die Entwicklung von Risikobewertungen und Analysen der potentiellen Risiken neuer Beschäftigungsmuster.
- 20 Junge Arbeitnehmer sind als eine spezifische Arbeitnehmerkategorie in der Vergan-

genheit Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit gewesen. Es ist davon auszugehen, daß sowohl junge als auch ältere Arbeitnehmer in den nächsten Jahren ebenfalls im Mittelpunkt des Interesses stehen werden. Auch „atypische Arbeit“ (Heimarbeit, Telearbeit usw.) wird in den EU-Mitgliedstaaten zunehmend Beachtung finden. Eine andere Kategorie erwerbstätiger Menschen, die in Zukunft wahrscheinlich stärker in das Blickfeld rücken dürfte, sind die Selbständigen.

- 21 Der Landwirtschaft und den verwandten Sektoren, der chemischen Industrie, der Metallindustrie und dem Bausektor ist in den vergangenen zehn Jahren in den Mitgliedstaaten besondere Aufmerksamkeit zuteil geworden. Die Sektoren, die künftig im Mittelpunkt des Interesses stehen werden, sind wiederum der Bausektor, der Handel, der Verkehrs- und Dienstleistungssektor sowie das Bildungs- und Gesundheitswesen (hier insbesondere die Krankenhäuser) sowie der öffentliche Sektor.
- 22 Chemische Stoffe hatten in der Forschung in den EU-Mitgliedstaaten höchste Priorität. In einigen Mitgliedstaaten lag die Aufmerksamkeit nur auf einem oder auf wenigen Stoffen, in anderen wurde über eine breite Palette chemischer Stoffe geforscht.

23 In Zukunft werden die Forschungsvorhaben in den Mitgliedstaaten wahrscheinlich auf etwas anderen Gebieten angesiedelt sein als in der Vergangenheit. Chemische Stoffe, insbesondere Karzinogene, sind jedoch weiterhin Gegenstand der Aufmerksamkeit. Allerdings werden psycho-soziale Fragen (vor allem Streß am Arbeitsplatz) sowie Fragen der Methodik (Risikobewertung und Kosten-Nutzen-Analysen) fast dieselbe Priorität genießen. Und schließlich werden auch die Folgen der Einführung neuer Beschäftigungsmuster in Zukunft ein bedeutendes Forschungsgebiet darstellen.

24 Viele Mitgliedstaaten erachten es als notwendig, Verfahren für die Risikobewertung zu entwickeln, die den besonderen Merkmalen des einzelnen Sektors oder der Größe des Unternehmens angepaßt sind.

25 In vielen Ländern werden derzeit die Kriterien für die Zulassung außerbetrieblicher mit Maßnahmen zur Gefahrenverhütung beauftragter Dienste diskutiert. Besondere Aufmerksamkeit gilt auch der Frage, auf welche Weise solche Dienste kleine und mittlere Unternehmen angemessen unterstützen können.

26 Die Mitgliedstaaten gehen davon aus, daß eine Bewertung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten in Zukunft immer wichtiger wird. Verschiedene Länder schlagen eine Art konzertierte Aktion zur Verbesserung des Kenntnisstandes auf diesem Gebiet vor.

27 Mehrere Mitgliedstaaten halten es für notwendig, die Entwicklungen im Zusammenhang mit neuen Beschäftigungsmustern sowie die Erfahrungen im Umgang mit diesen Tendenzen einer gründlichen Analyse zu unterziehen, um den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

28 Die Mitgliedstaaten betonten den Bedarf an einem Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Mitgliedstaaten über die beiderseitigen Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz.

29 Einige Mitgliedstaaten sind der Ansicht, daß Programmvorschläge, wie beispielsweise für SAFE, wertvoller wären, wenn positive Erfahrungen mit anderen Mitgliedstaaten ausgetauscht werden könnten.

30 Es wurde von einigen Mitgliedstaaten auch eine gewisse Koordination der Forschungsvorhaben zum Thema Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz vorgeschlagen, um Überschneidungen zu vermeiden und gemeinsame Maßnahmen durchzuführen.

31 In eine ähnliche Richtung geht die Anregung, die Mitgliedstaaten sollten gemeinsame Regeln oder eine gemeinsame Systematik der Regelerstellung (z.B. für die Risikobewertung), Checklisten für spezifische Berufe/Sektoren oder andere praktische Hilfsmittel entwickeln. Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit sollten dabei die KMU sein.

32 Mehrere Mitgliedstaaten betonten die Notwendigkeit eines geeigneten Überwachungssystems für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz, das in der Lage sein müßte, bereits die ersten Anzeichen neuer Probleme zu erkennen.

Anhang I. **RISIKEN (KAPITEL 8)**

Frage

Welche Risiken sind Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der letzten zehn Jahre gewesen?

Frage

Welche Risiken werden erwartungsgemäß Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der nächsten drei bis fünf Jahre sein?

RISIKEN (KAPITEL 8)

● ● ● =Vergangenheit ● = Zukunft

			AU	BE	DK	FI	FR	DE	GR	IR	IT	LUX	NL	PO	SP	SW	UK
14	14	Chemische Stoffe															
6	7	Chemische Stoffe (allg.)		● ●		●	● ●		● ● ●	●			● ●		●	●	●
4	1	Blei		●					●					●	● ●		
12	5	Asbest	●	●	●		●	● ●	● ● ●	●	●	● ●	●	●	● ●		●
4	7	Karzinogene		● ●	● ●			● ●	●		●			●	●	●	
1	1	Schwermetalle		●	●												
3	4	Organische Lösungsmittel		●	● ●								● ●	●		●	
2	1	Benzol							●						● ●		
2	1	Vinylchlorid												●	● ●		
3	2	Pestizide	●											● ●	● ●		
1	2	Mineralfasern						● ●							●		
2	2	Staub	●					● ●							●		
1	1	Zytostatika	● ●														
12	10	Physikalische Faktoren															
0	2	Physikalische Faktoren				●	●										
11	5	Lärm	●	●	● ●	●		● ●	●	●			●	● ●	● ●	● ●	● ●
2	1	Wärmebelastung		●				●						●			
5	0	Ionisierende Strahlung		●			●	●						●	●		
3	5	Elektromagnetische Felder		●				● ●	●		●				●	● ●	● ●
4	5	Schwingungen		●	●			● ●		●					● ●	● ●	● ●
1	2	Innenraumklima			●			● ●									
7	7	Biologische Agenzien	● ●	●		●	●	● ●	●	●		●	●	●		●	●
13	12	Sicherheit															
3	4	Sicherheit (allg.)			● ●	●			● ●							● ●	● ●
8	5	Maschinensicherheit	●			●	●	● ●	● ●		●	●	●	●	● ●	● ●	
5	4	Sturzgefahr		● ●			●	● ●		●		●		●	●		
1	1	Herabfallende Gegenstände		● ●													
2	2	Verkehr am Arbeitsplatz				●		● ●		●							
3	3	Seveso-II/Schwerwiegende Gefährdungen							● ●			● ●	●				●
0	2	Brandgefahr									●	●					
4	1	Elektrische Gefahrenquellen	●					●						●	● ●		

		● ● ● =Vergangenheit ● = Zukunft		AU	BE	DK	FI	FR	DE	GR	IR	IT	LUX	NL	PO	SP	SW	UK
1	1	Benutzung von Arbeitsausrüstung						●							●			
1	1	Einsturz von Gräben													● ●			
1	2	Explosionen							● ●							●		
10	11	Psycho-soziale Faktoren																
0	1	Psycho-soziale Fakt. (allg.)				●												
3	0	Sexuelle Belästigung		●								●		●				
9	9	Streß	●	● ●		● ●	●	●	● ●		●	●		● ●	●	●	● ●	● ●
0	2	Erschöpfungszustände		●								●						
2	2	Gewalt am Arbeitsplatz									● ●			●				●
2	0	Psycho-soziale Einschüchterung	●														●	
11	9	Ergonomische Risiken																
1	0	Ergonomische Risiken (allg.)											●					
3	3	Bildschirmarbeit		●		● ●							●				● ●	
3	6	Repetitive Bewegungen		● ●		● ●		●				●		●			● ●	
11	7	Körperliche Belastung/manuelle Handhabung von Lasten	●	● ●		● ●	●	●	● ●	●		●	●	● ●		●	● ●	●
6	11	Organisation/Management																
2	5	Neue Beschäftigungsmuster		●					● ●	●	●						● ●	
0	2	Zeitdruck		●					●									
1	3	Ältere Arbeitnehmer				● ●		●	●									
1	1	Nachtarbeit			●				●									
1	2	Finanzielle Anreize				● ●			●									●
1	2	Kleine Unternehmen				● ●			●									●
2	2	Organisation des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz			●	● ●			●									
0	2	Qualitätsmanagementsystem				●			●									
1	2	Monotone Arbeit			● ●				●									
1	3	Risikobewertung						●	●	●			●					
4	4	Allergien																
1	3	Allergien (allg.)				●			● ●								●	
1	1	Atemwege			●									●				
3	1	Haut			●									● ●			●	

Anhang II. **ARBEITNEHMERKATEGORIEN (KAPITEL 9)**

Frage

Welche Kategorien von Arbeitnehmern sind Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der letzten zehn Jahre gewesen?

Frage

Welche Kategorien von Arbeitnehmern werden Ihrer Erwartung nach Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der nächsten drei bis fünf Jahre sein?

ARBEITNEHMERKATEGORIEN (KAPITEL 9).

● ● ● =Vergangenheit ● = Zukunft

			AU	BE	DK	FI	FR	DE	GR	IR	IT	LUX	NL	PO	SP	SW	UK
4	3	Schwangere Arbeitnehmerinnen		●					● ●				●	●	● ●		
8	7	Junge Arbeitnehmer		●	● ●		●	●	●	● ●			●	● ●	● ●	●	●
3	2	Behinderte/chronisch kranke Arbeitnehmer		●				●					● ●			●	
3	6	Ältere Arbeitnehmer	●	●		●	● ● ●	● ●					●			●	
1	4	Lehrlinge/Auszubildende		●			● ● ●			●							
1	1	Arbeitnehmerinnen											●				●
1	2	Einwanderer/Nicht-Muttersprachler			●									●		●	
1	0	Zukünftige Eltern			●												
5	7	Atypische Arbeit							●								
0	1	Flexible Arbeitnehmer		●													
1	4	Telearbeiter	●	●				●	●								●
2	1	Heimarbeiter											●				● ●
0	1	Teilzeitarbeiter					●										
2	3	Aushilfskräfte		● ●			● ●	●									
1	1	Subunternehmer								● ●							
3	8	Selbständige		● ●			●	●	● ●	● ●	●			● ●			●

Anhang III. **Sektoren (Kapitel 10)**

Frage

Welche Sektoren sind Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der letzten zehn Jahre gewesen?

Frage

Welche Sektoren werden Ihrer Erwartung nach Gegenstand besonderer Aufmerksamkeit während der nächsten drei bis fünf Jahre sein?

SEKTOREN (KAPITEL 10)

● ● ● =Vergangenheit ● = Zukunft

			AU	BE	DK	FI	FR	DE	GR	IR	IT	LUX	NL	PO	SP	SW	UK
10	5	Landwirtschaft und verwandte Sektoren															
9	5	Landwirtschaft			● ● ●	●		● ● ●	●	●	● ●		● ●	●	●		●
3	0	Fischereiwirtschaft								●					●	●	
3	1	Forstwirtschaft				●		● ●								●	
5	4	Energie															
5	2	Bergbau						●		●				●	●	●	● ● ●
4	2	Steinbrüche			●			●						●	●	●	● ●
1	2	Kernenergiesektor					●										● ●
1	0	Gas															●
1	1	Offshore-Öl/Gas															● ●
8	5	Verarbeitende Industrie								●							
5	1	Nahrungsmittelindustrie			● ● ●	●		●								●	●
2	3	Fleischverarbeitende Industrie			●			●							●	● ●	
1	0	Konservenherstellung													●		
8	3	Holzverarbeitende Industrie			● ● ●	●		● ●					●	●	●	● ● ●	●
4	1	Textilindustrie			●									●	●	●	●
1	0	Lederverarbeitung													●		
1	1	Papier und Pappe						●									●
11	6	Chemiesektor															
4	0	Druckindustrie	●											●		●	●
7	3	Chemische Industrie		●	● ●			● ●			●				●	● ● ●	●
5	1	Gummi und Plastik			● ●								●	●	●	●	
2	3	Hauptgefahrektor		● ●					●			●				●	
1	0	Sprengstoffabriken															●
5	4	Abfallrecycling	● ●		●			● ●				● ●				● ●	
12	5	Metallsektor															
8	2	Hüttenwesen			● ● ●	●	●	● ●			●	●		●		●	
2	0	Metallerzeugnisse											●		●		
3	2	Maschinenindustrie					●				●	●				● ●	
4	1	Maschinenbau					●	● ●								●	●
4	1	Werften/Hafenanlagen			●				● ●							●	●

● ● ● =Vergangenheit ● = Zukunft

			AU	BE	DK	FI	FR	DE	GR	IR	IT	LUX	NL	PO	SP	SW	UK
15	11	Bauindustrie	●	● ●	●	●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	●
7	8	Handel/Verkehr/ Dienstleistungssektor					●	● ●						●			
3	4	Verkehr			● ●			●		●	●				●	●	
1	1	Eisenbahnen															● ●
3	0	Häfen											●			●	●
0	2	Telekommunikation						●			●						
1	1	Finanzsektor										●			●		
3	2	Hotels/Gaststätten/Freizeit			●										●	● ●	●
7	4	Wartungssektor					●										
5	2	Reparaturwerkstätten		●	● ●							●			●	● ●	
2	1	Chemische Reinigungen										●				● ●	
2	1	Reinigungsbetriebe			● ●								●				
3	1	Friseure	● ●		●											●	
9	7	Bildung/Gesundheit/ öffentlicher Sektor															
4	2	Bildung		● ●				● ●						●			●
8	6	Krankenhäuser und Gesund- heitszentren	● ●	●	●			● ●	●			●	●		● ●	● ●	●
3	0	Labore			●									●		●	
2	1	Öffentl. Sektor/Verwaltung		●											●	●	
1	0	Feuerwehren						●									

Anhang IV. FORSCHUNG (KAPITEL 11)

Frage

Was sind die Hauptforschungsgebiete während der letzten zehn Jahre gewesen?

Frage

Was werden die Hauptforschungsgebiete während der nächsten drei bis fünf Jahre sein?

FORSCHUNG (KAPITEL 11)

● ● ● =Vergangenheit ● = Zukunft

			AU	BE	DK	FI	FR	DE	GR	IR	IT	LUX	NL	PO	SP	SW	UK
12	11	Chemische Stoffe															
6	5	Chemische Stoffe (allg.)				●		● ●	● ●		●		● ●	●	●	●	
2	4	Karzinogene		●	●		● ●				●			●			
2	3	Neurotoxische Stoffe/Lösungsmittel	●	●	● ●									●			
3	1	Staub			●										●		● ●
8	6	Physikalische Faktoren															
1	2	Physikalische Faktoren (allg.)						● ●							● ●		
3	1	Lärm											●	●			● ●
1	3	Elektromagnetische Felder		●							●						● ●
3	1	Schwingungen		●					●				●	●			
2	1	Innenraumklima			● ●						●						
3	3	Biologische Agenzien	●	●				● ●									● ●
1	1	Allergien			● ●												
3	2	Epidemiologie	●				●				●				● ●		
2	2	Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz				● ●											● ●
2	1	Umgang mit Abfallstoffen			● ●						●						
8	6	Sicherheit															
5	2	Sicherheit (allg.)				● ●		● ● ●			●					●	
1	1	Unfallverhütung			●	●											
2	0	Maschinensicherheit									●				●		
2	3	Seveso-II/Schwerwiegende Gefährdungen		● ●									●				● ●
5	9	Psycho-soziale Faktoren															
1	2	Psycho-soziale Faktoren (allg.)						● ●								●	
5	7	Streß	●	● ●	●	●	●		●		●		● ●				● ●
6	5	Ergonomische Probleme															
2	2	Ergonomische Probleme (allg.)						● ●									● ●
3	2	Repetitive Bewegungen		● ●	● ●											●	
3	2	Körperliche Belastung/manuelle Handhabung von Lasten		●	●								● ●			●	

● ● ● =Vergangenheit ● = Zukunft

			AU	BE	DK	FI	FR	DE	GR	IR	IT	LUX	NL	PO	SP	SW	UK
4	7	Organisation															
0	4	Neue Beschäftigungsmuster		●				●	●							●	
1	2	Ältere Arbeitnehmer			●	●	●										
1	2	Innovation am Arbeitsplatz											●			●	●
1	1	Lernen und Entwicklung von Fähigkeiten														●	●
2	1	Gesundheitsrisiken neuer Technologien			●	●					●						
7	4	Sektorspezifische Forschung															
4	4	Sektorspezifische Forschung (allg.)	●	●				●	●	●	●			●	●		
1	1	Landwirtschaft								●				●			
1	1	Reparaturwerkstätten		●										●			
1	1	Off-shore															●
1	1	Eisenbahnen															●
2	1	Dienstleistungssektor				●											●
8	10	Methodik															
4	4	Methodik (allg.)	●					●	●							●	●
1	3	Risikobewertung								●				●	●		●
2	0	Methodik (Bewertung der Umweltverschmutzung)									●			●			
1	1	Analytische Methoden (Gesundheitsüberwachung)															●
4	6	Kosten-Nutzen-Analysen		●	●	●	●	●	●		●			●			
2	3	Mehrere Faktoren	●				●	●								●	●
3	3	Statistik															
1	1	Statistik (allg.)					●									●	
1	1	Sammlung statistischer Daten								●						●	
1	1	Überwachung			●								●				
1	1	Arbeitnehmererhebungen			●	●											
0	4	Effektivitätsstudien		●				●	●		●						
3	2	Der Faktor Mensch				●									●	●	●
1	1	Management zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz	●				●										
1	2	Dienste für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz				●	●		●								



European Agency for Safety and Health at Work

Gran Vía, 33. 48009 Bilbao - Spain

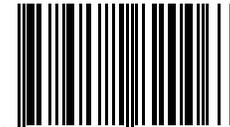
Tel.: 94 - 479 43 60

Fax: 94 - 479 43 83

<http://www.eu-osh.es>

e-mail: information@eu-osh.es

ISBN 92-828-2006-8



9 789282 820063