

Traditionelle und neue Risiken – die Herausforderungen bei der Förderung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen





Mit freundlicher Unterstützung
der Europäischen Union

Dieser Text spiegelt nur die Meinung des Autors wider.
Die Europäische Kommission haftet nicht für die Verwendung
der darin enthaltenen Informationen.

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert.
Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung
der Mitwirkenden oder von EZA aus dem Inhalt dieses Werkes
ist ausgeschlossen.

Impressum

Herausgeber: Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen,
Königswinter, www.eza.org

Autor: António Brandão Guedes

Übersetzung aus dem Portugiesischen: Paulo Gago Martins

Gestaltung: HellaDesign, Emmendingen, www.helladesign.de

Illustration: © Klaus Puth, Mühlheim/Main, www.klausputh.de

Stand: März 2020

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| Zum Geleit | 4 |
| Einführung | 7 |
| 1 Fortbestehen traditioneller Arbeitsschutz- und Gesundheitsrisiken | 9 |
| 1.1 Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft und Ausbeutung von Arbeitskräften | 9 |
| 1.2 Prävention von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen in der Landwirtschaft | 10 |
| 1.3 Gesundheitssysteme in Europa und Demografie | 12 |
| 2 Aufkommen neuer Risiken im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz | 14 |
| 2.1 Stress und psychosoziale Risikofaktoren | 15 |
| 3 Bewährte Praktiken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz | 20 |
| 4 Die Rolle des sozialen Dialogs und der Arbeitnehmerorganisationen | 22 |
| 5 Abschließende Überlegungen und Empfehlungen | 24 |
| 2019 – 25-jähriges Jubiläum der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) | 29 |

Zum Geleit

Liebe Leserinnen und Leser,

die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) in Bilbao feierte im Jahr 2019 ihr 25jähriges Bestehen. Seit ihrer Gründung leistet sie einen sehr bedeutenden Beitrag zur Prävention berufsbedingter Unfälle und Erkrankungen in Europa. Zahlreiche Publikationen und Handreichungen zu fachspezifischen Fragestellungen und regelmäßige Informations- und Sensibilisierungskampagnen, an denen sich EZA mit seinem europäischen Netzwerk von Arbeitnehmerorganisationen seit dem Jahr 2016 als offizieller Kampagnenpartner beteiligt, haben über die Jahre dazu geführt, dass insbesondere Sozialpartner/innen und andere Akteure/innen für betrieblichen Gesundheitsschutz der Prävention höhere Aufmerksamkeit widmen.

In der Publikation, die Sie jetzt in den Händen halten, werden die wesentlichen Ergebnisse einer Seminarreihe von EZA zu traditionellen und neuen Risiken für die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz vorgestellt und Handlungsempfehlungen für alle hiermit befassten Arbeitnehmervertreter/innen gegeben. Der Reigen der behandelten Themen reichte von der nach wie vor hohen Unfallgefahr in der Landwirtschaft bis hin zu psychosozialen Risikofaktoren im Zusammenhang mit der Digitalisierung der Welt der Arbeit.

In den Seminaren wurde deutlich, dass die Digitalisierung nicht nur große Herausforderungen an den Arbeitsplätzen mit sich bringt, sondern auch Möglichkeiten eröffnet, die Zukunft der Arbeit mit weniger

physischen und psychischen Anstrengungen zu gestalten. Arbeitnehmerorganisationen sollten sich beim digitalen Wandel nicht nur reaktiv verhalten, sondern eine proaktive Position einnehmen und Vorschläge für einen besseren Sicherheits- und Gesundheitsschutz am digitalen Arbeitsplatz in den sozialen Dialog einbringen, damit diese ihr positives Potential entfalten können.

Eine wesentliche Quintessenz der Seminarreihe war auch, dass es trotz vieler Fortschritte weiterhin einer stärkeren Präventionskultur in den Unternehmen bedarf.

Für ihre aktive Teilnahme an der Seminarreihe möchte ich den Projektverantwortlichen unserer Mitgliedzentren NSZZ “Solidarność” und Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw aus Polen, Feder.Agrì. aus Italien und Nell-Breuning-Haus aus Deutschland danken.

António Brandão Guedes, Koordinator der Kommission für Arbeitsfragen des Nationalen Exekutivkomitees von BASE-F.U.T. in Portugal, leitete die Projektkoordinierung, verlieh ihr wichtige inhaltliche Impulse, vertrat EZA bei der 25-Jahr-Feier der EU-OSHA, nahm die Auswertung der Seminarergebnisse vor und verfasste den hier vorliegenden Abschlussbericht. Ihm möchte ich für sein wertvolles Engagement sehr herzlich danken. Unterstützt wurde er von Matthias Homey, der die Aktivitäten inhaltlich für das EZA-Sekretariat koordinierte.

Mein besonderer Dank gilt auch der EU-OSHA – für unsere Kampagnenpartnerschaft, die zu einer inhaltlichen Bereicherung unserer Seminare zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz führt, und dafür, dass auch in diesem Jahr wieder Vertreter/innen der nationalen *Focal Points* zu unseren Seminaren gekommen sind.

Mit den Ergebnissen und Handlungsempfehlungen dieser Broschüre möchten wir Arbeitnehmerorganisationen und deren Multiplikatoren/innen Anregungen für ihre tägliche Arbeit geben und freuen uns wie immer über Rückmeldungen und Vorschläge.

Sigrid Schraml

Generalsekretärin EZA

Einführung

Das EZA-Bildungsprogramm 2019 umfasste eine Reihe von Seminaren, die auf die Vertiefung von Fragen im Zusammenhang mit der Förderung von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen abzielten. Auf Einladung des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen war ich, wie schon 2015, für die thematische Koordination dieser Seminare verantwortlich.

Die Seminare, an denen ich aktiv teilgenommen und den jeweiligen Bericht erstellt habe, waren folgende:

- Vom 19. bis 21. September 2019 das von KK NSZZ „Solidarność“ (Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność“) in Warschau (Polen) durchgeführte internationale Seminar zum Thema „Gesundheitspolitik – eine Alternative zu oder Voraussetzung für einen stabilen Arbeitsmarkt?“
- Vom 27. bis 29. September 2019 das von FEDER.AGRI. (Federazione Nazionale per lo Sviluppo dell’Agricoltura) in Bari (Italien) organisierte internationale Seminar zum Thema „Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Landwirtschaft: Der Schutz der Arbeitnehmer/innen in der Politik der EU“
- Vom 6. bis 9. Februar 2020 das von Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw in Lublin (Polen) durchgeführte internationale Seminar zum Thema „Steuerung psychosozialer Risiken im Arbeitsumfeld“
- Vom 18. bis 21. Februar 2020 das vom Nell-Breuning-Haus (NBH) in Herzogenrath (Deutschland) organisierte internationa-

le Seminar zum Thema „Digitalisierung und psychische Belastung am Arbeitsplatz – ein vernachlässigter Aspekt im sozialen Dialog“

In diesen vier Seminaren haben wir versucht herauszufinden, welche Themen verschiedene Länder gemeinsam haben, welche neuen und alten Themen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz noch immer relevant sind, wie diese Themen betrachtet werden bzw. ob und welche Perspektiven oder Ansätze, bewährte Praktiken, Austausch von Erfahrungen und Herausforderungen für die Zukunft existieren.

1 Fortbestehen traditioneller Arbeitsschutz- und Gesundheitsrisiken

Im weiteren Verlauf der Debatte über die Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/innen im EZA-Netzwerk haben wir festgestellt, dass traditionelle Themen, die in mehreren Ländern immer noch ein Problem darstellen, weiterhin diskutiert werden, wobei der Schwerpunkt auf den Ländern in Süd- sowie Mittel-/Osteuropa liegt. Einige dieser Probleme werden gelöst werden, in anderen Fällen jedoch haben sie sich durch die Globalisierung verschärft, insbesondere durch Phänomene wie die Einwanderung, die Verschlechterung der Gesundheitssysteme, die Arbeitslosenquote und die Sparmaßnahmen, von denen mehrere Länder der Europäischen Union betroffen sind.

1.1 Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft und Ausbeutung von Arbeitskräften

In diesem Zusammenhang können wir eines der Hauptthemen des Seminars in Bari aufgreifen, bei dem die Ausbeutung von italienischen sowie zugewanderten Arbeitnehmern/innen in der Landwirtschaft erörtert wurde. Ein Phänomen, das nicht nur Italiener/innen betrifft und in ganz Italien und insbesondere in landwirtschaftlich stärker geprägten Regionen häufig vorkommt: die heimliche Ausbeutung von Landarbeitern/innen, die Bildung krimineller Netzwerke, die die Verwundbarkeit der Menschen, insbesondere die von Minderjährigen, Frauen und Einwanderern/innen, ausnutzen, um hochprofitable Geschäfte zu erzielen. Einige Experten/innen haben sich mit diesem Problem im Zusammenhang mit Arbeitsunfällen in der Landwirtschaft

befasst. Es ist uns nicht möglich, statistische Informationen über illegale Arbeitnehmer/innen zu erhalten, insbesondere in Bezug auf Arbeitsunfälle. Wir wissen nur, wann sie verletzt oder tot in den Krankenhäusern eingeliefert werden.

Dies spiegelt die alten Probleme mit würdigen Arbeitsbedingungen wider: die Schwierigkeit des Staates und der landwirtschaftlichen Organisationen, insbesondere christlichen Ursprungs, wie das Movimento Cristiano Lavoratori/FEDER.AGRI., illegale Arbeit zu bekämpfen, bei der es sehr schwierig ist, für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitskräfte zu sorgen.

Die Behörden müssen zusammenarbeiten, um die kriminellen Organisationen zur Ausbeutung von Arbeitskräften zu bekämpfen und die Bauernorganisationen bei der Aufnahme und Legalisierung von Einwanderern/innen zu unterstützen.

1.2 Prävention von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen in der Landwirtschaft

Während des Seminars in Bari wurde auch die Bedeutung der Prävention von Berufskrankheiten im Agrarsektor hervorgehoben, wobei darauf hingewiesen wurde, dass Landarbeiter/innen chemischen und biologischen Substanzen ausgesetzt sind, von denen sie nichts wissen. Das Problem verschärft sich, weil Italien und andere südliche Länder viele Kleinbauern und Arbeitsmigranten/innen haben. Als größte Herausforderung wurde dabei erwähnt, dass die Anwendung der Präventionsgesetze erhebliche Kosten verursachen: Schutzausrüstung, Modernisierung der Arbeitsausrüstung, Unterkunft und sanitäre Bedingungen sind erforderlich. Der Staat muss mehr in die Gesundheitsbedingungen dieser Arbeitnehmer/innen investieren.

Arbeitsunfälle mit Maschinen, wie z.B. Traktoren, führten nicht nur in Italien, sondern auch in Portugal und Spanien zu wahren Tragödien. Obwohl die statistischen Daten in Portugal nicht sehr genau sind, belegen sie, dass sich in diesem Jahrtausend Hunderte schwere und tödliche Unfälle mit Traktoren ereignet haben. Diese Situation veranlasste das portugiesische Parlament sogar, im Jahr 2010 eine Resolution zu verabschieden, in der die Regierung aufgefordert wurde, dringende Maßnahmen zu ergreifen. In den Jahren 2015 und 2016 wurde eine Kampagne zur Bekämpfung von Unfällen und Berufskrankheiten in der Land- und Forstwirtschaft gestartet, an der die Arbeitsaufsichtsbehörde, das Landwirtschaftsministerium und die Sozialpartner der Landwirtschaft beteiligt waren.

Bei dem Seminar in Warschau wurde erwähnt, dass in Italien die Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, die in den letzten Jahren zugenommen haben, deutliche Symptome einer Verschlechterung der Arbeitsqualität in diesem Land zeigen. Es bedarf einer stärkeren Präventionskultur mit mehr Investitionen in die Förderung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/innen. Jüngere Arbeitnehmer/innen und ältere Arbeitnehmer/innen sind die Leidtragenden. Auch in Lettland ist die Zahl der Arbeitsunfälle hoch.

Ein weiteres wesentliches Thema ist die Schwierigkeit, in den verschiedenen Ländern ein wirksames System zur Prävention von Gesundheitsrisiken in der Landwirtschaft zu etablieren. In manchen Fällen existieren die Systeme zur Erfassung/Meldung von Berufskrankheiten so gut wie nicht, weshalb letztere dann als nicht berufsbedingte Krankheiten gelten. Außerdem verhindern schwache statistische Systeme die tatsächliche Kenntnis der Realität und die Festlegung geeigneter Maßnahmen.

1.3 Gesundheitssysteme in Europa und Demografie

Bei dem Seminar in Warschau, das von der Gewerkschaft Solidarnosc organisiert wurde, wurden einige Aspekte der nationalen Gesundheitssysteme vorgestellt sowie die Frage erörtert, inwiefern sich die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in einen nationalen Rahmen einfügen lässt. Weiterhin wurden einige Aspekte des polnischen und italienischen Systems angesprochen. Mit großer Sorge wurden die demografische Situation in Europa und die möglichen Folgen für das Gesundheitssystem und die Arbeitnehmer/innen im Allgemeinen und insbesondere für ältere Menschen zur Kenntnis genommen. Die Herausforderung besteht darin, ein System zu verbessern, dem das „europäische Modell“ als Referenz zugrunde liegt und das auf gesunde und produktive Arbeitskräfte abzielt.

Die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz befindet sich daher in mehreren Ländern, insbesondere in Lettland und Polen, auf einem sehr niedrigen Niveau. In diesem Zusammenhang wurde bei dem Seminar in Warschau erläutert, dass Gewerkschaften die Ausbildung von Arbeitnehmern/innen und Arbeitgebern/innen fördern, die Bewertung der physischen und psychischen Risiken fordern sowie Tarifverhandlungen verlangen und verbessern sollten.

Die verschiedenen nationalen Berichte haben erneut gezeigt, dass die jeweilige soziale Realität in den EU-Ländern sowohl in legislativer Hinsicht als auch im Bereich der bewährten Praktiken sehr unterschiedlich ist. In den meisten Ländern, die sich auf das Gemeinschaftsmodell zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz stützen, besteht jedoch ein größeres Maß an Sorge um die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen. Es macht sich allerdings bemerkbar, dass die Gesundheitssysteme aufgrund der in der EU

geltenden Vorschriften und durch die Alterung der Bevölkerung und Haushaltszwänge demografischem Druck ausgesetzt sind.

Die Arbeitsgesetzgebung muss sich auch an die größten Veränderungen im Arbeitsbereich anpassen, insbesondere an prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Andererseits müssen große Anstrengungen unternommen werden, um Arbeitnehmervertreter für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu schulen und Gewerkschaftsmitglieder auszubilden, damit sie mehr Einfluss auf die Gesundheitspolitik am Arbeitsplatz nehmen können.

2 **Aufkommen neuer Risiken im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz**

Die Seminare in Lublin und in Herzogenrath beschäftigten sich insbesondere mit psychosozialen Risikofaktoren mit Schwerpunkt auf beruflichem Stress. Dabei handelt es sich um neue Risiken, die besonders beim Übergang zu einer digitalen Wirtschaft an Bedeutung gewinnen.

Diese beiden Seminare waren im Wesentlichen psychosozialen Risiken gewidmet. Ihnen waren auch die traditionellen Risiken gegenübergestellt, die mit einem Mangel an menschenwürdigen Arbeitsbedingungen einhergehen, wie es in Albanien, Bulgarien und Rumänien sowie in den Ländern Südeuropas immer noch der Fall ist.

Obwohl die gemeinschaftliche und nationale Gesetzgebung in den meisten Ländern ausreicht, um einen Rahmen für die Prävention psychosozialer Risiken zu schaffen, stellt sich erneut die Frage nach der Durchsetzung von Rechtsvorschriften, das heißt, es existieren große Schwierigkeiten bei der Anwendung der vor Ort erlassenen gesetzlichen Regelungen, nicht nur aufgrund des politischen Willens, sondern auch aufgrund der wirtschaftlichen Kosten und der Schwierigkeit, geeignete Methoden und Verfahren festzulegen.

Die unterschiedlichen Stadien der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung in den europäischen Ländern sind ein wesentlicher Aspekt, der zu berücksichtigen ist. Die Rechtssysteme befinden sich ebenfalls in unterschiedlichen Entwicklungsstadien, auch wenn es einen Bezugspunkt gibt, insbesondere die „Rahmenrichtlinie“

(Richtlinie 89/391/EWG), die Rahmenvereinbarung über Stress am Arbeitsplatz zwischen den europäischen Sozialpartnern (2004) sowie die Europäische Rahmenvereinbarung zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007), ohne die jüngste ILO-Konvention C190 gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu vergessen, die derzeit den Mitgliedstaaten dieser internationalen Organisation zur Ratifizierung vorliegt.

Sowohl auf dem Seminar in Lublin als auch auf dem Seminar in Herzogenrath wurde festgestellt, dass die sozialen Ungleichheiten, der mögliche Verlust von Arbeitsplätzen und die Zunahme von psychischen Erkrankungen, wie bereits von der Weltgesundheitsorganisation prognostiziert, durch die gegenwärtigen Veränderungen in der Arbeitswelt – insbesondere durch die fortschreitende Einführung der Digitalisierung – verschärft werden können. Zukünftig werden Algorithmen unser Leben leiten und die Arbeit verstärkt in eine Ware umwandeln, die unser Leben noch tiefgreifender verändern wird. Wir können unsere Autonomie verlieren und Einbußen im Privatleben verzeichnen, wodurch die Grenzen zwischen Berufs-, Familien- und Sozialleben verwischen.

2.1 Stress und psychosoziale Risikofaktoren

Bei beiden Seminaren wurde den Ursachen von Stress und psychosozialen Risikofaktoren sowie den Folgen für die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Psychosoziale Risiken können mit dem Arbeitsinhalt, der Arbeitsbelastung und dem Arbeitstempo, der Arbeitszeit, der Kontrolle, Umwelt und Ausrüstung, Kultur und Funktion der Organisation, mit den zwischenmenschlichen Beziehungen bei der Arbeit, der Rolle in der Organisation, der

Karriereentwicklung und dem Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben zusammenhängen. Obwohl Faktoren wie die Form der Einstellung und die Arbeitslosenquote, die Intensivierung der Arbeit und wichtige emotionale Anforderungen in diesen Seminaren kaum angesprochen wurden, konnten diese beobachtet werden. Wir werden uns jedoch nur auf diejenigen beziehen, die in den Seminaren vordergründig behandelt wurden:

- a) **Arbeitsinhalt:** Der Inhalt ist eng an die Entstehung von Stress gekoppelt. Dies insbesondere dann, wenn er nicht den Fähigkeiten oder Erwartungen des/der Arbeitnehmers/in entspricht oder wenn die Arbeit sehr monoton und wenig kreativ ist und keine Herausforderungen bietet.
- b) **Arbeitsbelastung und Arbeitstempo:** Diese Faktoren hängen mit der Unfähigkeit zusammen, die Anforderungen des Berufs zu erfüllen. Allerdings kann auch das Gegenteil der Fall sein. Derartige Situationen erzeugen Stress.
- c) **Arbeitszeiten:** Schichtarbeit und Nachtarbeit, starre und unflexible Arbeitszeiten oder solche, die keinen Raum für soziale Beziehungen oder Privat- und Familienleben zulassen. Dieses Thema wurde auf dem Seminar in Herzogenrath besonders intensiv behandelt. Die Digitalisierung verwischt die Grenze zwischen Arbeitszeit und der Zeit für Privat- und Familienleben.
- d) **Kontrolle über die eigene Arbeit:** Das Stresslevel kann durch das Maß an Kontrolle über die Arbeitsbelastung und das Arbeitstempo sowie über andere Risikofaktoren beeinflusst werden. Die Digitalisierung bringt neue Methoden zur Kontrolle der Menschen – die Geolokalisierung. Dadurch wird die Autonomie bei der Arbeit reduziert.

- e) Zwischenmenschliche Beziehungen bei der Arbeit: Schlechte Beziehungen mit Kollegen/innen und Vorgesetzten verursachen ein schlechtes Arbeitsumfeld und erzeugen Stress. Verhaltensweisen, die moralische oder sexuelle Belästigung, Erniedrigung und Gewalt fördern, sind Faktoren für Stress und langfristig auch für Krankheiten und können in Extremfällen sogar zu Selbstmord führen.
- f) Rolle in der Organisation: Wenn es in der Organisation an Klarheit über die verschiedenen Rollen und Verantwortlichkeiten mangelt, können ebenfalls Konflikte und Stress auftreten.
- g) Intensivierung der Arbeit: Die mögliche Schwierigkeit, eine große Menge an Informationen und eine starke Arbeitsbelastung zu bewältigen, erzeugt starken Druck. Die Intensivierung der Arbeit stellt in sehr wettbewerbsintensiven Umgebungen und bei einem Mangel an Ressourcen (Personalmangel) ein häufiges Risiko dar.

Obwohl Stress keine Krankheit ist, kann er zu wichtigen Veränderungen in der Art und Weise führen, wie Arbeitnehmer/innen bei der Arbeit denken, fühlen und sich verhalten. Es ist unbedingt erforderlich, psychosoziale Risikofaktoren am Arbeitsplatz, im Unternehmen oder bei Dienstleistungen zu identifizieren. Mehrere Studien haben gezeigt, dass arbeitsbedingter Stress mit der Entstehung von Herzerkrankungen, der Hemmung des Immunsystems, Muskel-Skelett-Erkrankungen, Verdauungsstörungen und einigen Arten von Krebs verbunden ist. Verschiedene Studien, insbesondere von der Dublin Foundation (Eurofound), der Agentur in Bilbao (EU-OSHA) und des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (European Trade Union Institute for Research, ETUI) verdeutlichen diesen Zusammenhang. Andere EZA-Workshops und Arbeitsgruppen haben sich bereits mit dieser Frage befasst.

In beiden Seminaren wurde der Schwerpunkt auf Ansätze zur Prävention und zum Umgang mit psychosozialen Risiken gelegt, wobei stets vier wesentliche Aspekte behandelt wurden:

- Ermittlung von psychosozialen Risikofaktoren
- Ermittlung der Arbeitnehmer/innen, die diesen Risikofaktoren ausgesetzt sind
- Geschätztes berufliches psychosoziales Risiko
- Wahrscheinlichkeit, mit der die Arbeitnehmer/innen dem professionellen psychosozialen Risikofaktor ausgesetzt sind

Die Wichtigkeit der Teilnahme der beteiligten Arbeitnehmer/innen sowie ihrer Organisationen wurde immer betont. Der beste Weg, um herauszufinden, ob Arbeitnehmer/innen Problemen ausgesetzt sind, ist, sie zu fragen. Denn wer die Arbeit ausführt, kennt fast immer deren Ursache.

Es ist wichtig, dass Mitarbeiter/innen und Führungskräfte das professionelle Risikomanagement nicht an Spezialisten/innen abgeben. Sie können und sollten aber von Spezialisten wie dem/r Betriebsarzt/ärztin und im Fall der Prävention psychosozialer Risiken von Psychologen/innen unterstützt werden. Führungskräfte und Mitarbeiter/innen sind die Hauptakteure, wenn es um die Prävention und den Umgang mit berufsbedingten Risiken geht. Prävention und Umgang mit diesen Risiken lediglich an Spezialisten/innen bzw. externe oder interne Sicherheitsdienste abzuwälzen, ist ein Weg, der zum Scheitern verurteilt ist.

Natürlich muss nach der Phase der Ermittlung und Bewertung des psychosozialen Risikos ein Präventions- und Bewältigungsplan erarbeitet werden. Die Maßnahmen des Plans müssen in einem kontinuierlichen Lernprozess unter Teilnahme aller Beteiligten überwacht, bewertet und ggf. korrigiert werden.

Derzeit existieren verschiedene Instrumente zur Ermittlung und Bewertung des psychosozialen Risikos, die von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, aber auch von nationalen Institutionen, Focal Points dieser Agentur, Universitäten usw. veröffentlicht wurden. Es ist kein einfacher Prozess, da sich die meisten Länder noch im Anfangsstadium befinden. Stress bei der Arbeit und psychosoziale Risiken wurden auf verschiedene Weise gemessen, wobei entweder eine quantitative Methodik (Skalen, Fragebögen oder andere Instrumente) oder eine qualitative (Einzel- und Gruppeninterviews, Beobachtungen oder Dokumentenanalyse) angewendet wurde. Die Wahl der Methodik hängt von den Merkmalen des Arbeitsplatzes und den spezifischen Risiken ab.

Der Weg zum Erfolg wird nicht darin bestehen, nur auf einzelne Maßnahmen einzugehen, die sich auf den/die Arbeitnehmer/innen konzentrieren, auch wenn diese durchaus ihre Berechtigung haben. Die meisten psychosozialen Risiken gehen auf mangelnde Organisation und ein mangelhaftes Arbeitsumfeld zurück. Dieses Problem wird jedoch immer noch wenig angesprochen – nicht nur, weil die Psychologen den Verhaltensbereich mehr als ihren eigenen betrachten, sondern auch, weil es tatsächlich eine politische Herausforderung darstellt. Die Arbeitgeber/innen sehen die Arbeitsorganisation als einen Bereich, der ausschließlich ihrer Kompetenz unterliegt, und wünschen keine Einmischung.

3 Bewährte Praktiken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Das Thema „bewährte Praktiken“ in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist einer der Punkte, die in diesen EZA-Seminaren immer angesprochen werden, und hat einen besonderen Stellenwert in den Anliegen verschiedener Unternehmen, wobei der Schwerpunkt auf der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz liegt, die in dieser Hinsicht Vorreiter war.

Die Förderung bewährter Praktiken führt jedoch zu einigen Missverständnissen, die geklärt werden sollten. Bewährte Praktiken sind nur im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen sinnvoll, an denen die nationalen Rechtsvorschriften zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingehalten werden und Systeme zur Prävention vorhanden sind. Die Förderung isolierter Initiativen und deren Bezeichnung als „bewährte Praktiken“ hingegen bedeutet Geldverschwendung und ist außerdem frustrierend, da isolierte Initiativen berufliche Risiken nicht verhindern. Bewährte Praktiken gehen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Es handelt sich um freiwillige Initiativen, die die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer/innen auf einem höheren Niveau gewährleisten als gesetzlich vorgesehen. Diese Initiativen haben ein gesteigertes Wohlergehen der Arbeitnehmer/innen zum Ziel und stellen eine Investition dar, die auch die Produktivität von Unternehmen verbessern kann.

Während des Seminars konnte beobachtet werden, dass bewährte Praktiken nicht leicht zu finden sind. Was wir in der Regel vorfinden,

sind Erfahrungen und deren Austausch (bisweilen mit großem Interesse), die uns helfen, zu reflektieren und den Horizont für unsere jeweilige nationale Realität zu erweitern. Ein wesentlicher Teil dieser guten Erfahrungen mit Prävention kann in großen Unternehmen mit internen Diensten für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und mit angemessenen technischen Mitteln beobachtet werden.

Bei den Seminaren in Lublin und Herzogenrath gab es einen Austausch sehr interessanter Erfahrungen in den Bereichen Information und Kommunikation in großen Unternehmen, in denen psychosoziale Risikobewertungen durchgeführt werden oder die zumindest bereits Psychologen beauftragt haben, um eine Risikobewertung durchzuführen und Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen in diesem Bereich zu beraten.

In den meisten Fällen aus Portugal, Spanien, Bulgarien, Rumänien, Litauen, Polen, Albanien und Italien scheint sich die Prävention psychosozialer Risiken noch in einem frühen Stadium zu befinden. Bewährte Praktiken in diesem Bereich sind in den erwähnten Ländern natürlich selten. Generell gesehen befinden wir uns mit Studien, Erhebungen und Instrumenten zur Bewertung sowie einer verbesserten Gesetzgebung in einer Phase der Wissensverbreitung.

4 Die Rolle des sozialen Dialogs und der Arbeitnehmerorganisationen

Im Europäischen Zentrum für Arbeitnehmerfragen wird der Ansatz zur Prävention von Arbeitsrisiken und zur Förderung der Sicherheit, Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitnehmer/innen im Rahmen des sozialen Dialogs als Säule des sozialen Europas erörtert (lokaler, regionaler, nationaler und europäischer sozialer Dialog). Dieser soziale Dialog findet auf verschiedenen nationalen und europäischen Ebenen statt, insbesondere jedoch an Arbeitsplätzen, in Unternehmen und öffentlichen Diensten sowie bei der Förderung von Tarifverhandlungen.

Eines der wichtigsten konkreten Hindernisse für den sozialen Dialog in einigen Ländern ist die Schwäche der Gewerkschaftsorganisationen, insbesondere in Polen, Portugal, Spanien, Bulgarien, Rumänien, Albanien und heute sogar in Italien. ETUI-Studien zeigen, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen in Europa keine Strukturen für die Arbeitnehmervertretung vorweisen. Gleichzeitig existieren aber auch Schwachpunkte in den Strukturen im Zusammenhang mit der Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, insbesondere bei den Arbeitnehmervertretern/innen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und den Ausschüssen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Es zeigt sich also, dass einige Regierungen den sozialen Dialog nicht fördern, indem zwar Gesetze zur Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer/innen erlassen werden, andererseits aber keine Maßnahmen zur Durchsetzung dieser Gesetze vor Ort durch ihre Aufsichtsbehörden ergriffen werden. Die Arbeitsaufsichtsbehörden haben daher nicht nur mit einem Mangel an Mitteln zu kämpfen, sondern auch mit

einer Gesetzgebung, die nicht ausreicht, um eingreifen zu können, wenn die Rechte der Arbeitnehmer/innen mit Füßen getreten werden.

Tarifverhandlungen, die in einigen Ländern wie Portugal und Spanien Einschränkungen erfahren haben, werden bevorzugt für die Einführung konkreter Maßnahmen im Bereich der Prävention psychosozialer Risiken, wie die Prävention von Stress, Burnout sowie moralischer und sexueller Belästigung verwendet.

5 Abschließende Überlegungen und Empfehlungen

Die Gesundheitssysteme jedes Landes sind unterschiedlich ausgeprägt. Die Prävention von berufsbedingten Krankheiten ist jedoch insgesamt ein zentrales Thema. Es gibt keine strengen Statistiken, und die gesetzlich vorgesehenen Systeme werden vor Ort nicht immer angewandt. Millionen von Arbeitnehmern/innen arbeiten weiterhin ohne Risikobewertungen, wobei einige krank an denjenigen Arbeitsplätzen arbeiten, an denen sie erkrankt sind.

Zufriedenstellende Praktiken zur Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in großen Unternehmen können jedoch die diesbezüglichen Schwierigkeiten kleiner Unternehmen, die den größten Teil der europäischen Wirtschaft ausmachen, nicht ausgleichen. Kleine und mittlere Unternehmen sind aus Haushaltsgründen im Allgemeinen nicht in der Lage, die Richtlinien großer Unternehmen zu übernehmen.

In Europa werden Arbeitskräfte im Agrarsektor weiterhin ausgebeutet – Tendenz steigend. Diese Realität umfasst Situationen illegaler Arbeit und echter Sklaverei, insbesondere von Frauen und Jugendlichen. Mit der Zunahme des Migrationsphänomens nahm auch die Anzahl krimineller Organisationen zur Ausbeutung von Arbeiternehmern/innen zu.

Die illegale oder Schwarzarbeit stellt einen Angriff auf die Würde des Menschen dar, eine Erosion demokratischer und sozialer Werte, eine Belastung für die Gesundheits- und Sozialversicherungssysteme und letztendlich einen Angriff auf die Wirtschaft. Die Staaten müssen gemeinsam ein wirksames System erarbeiten, um diese Situation zu

verhindern und zu bekämpfen, die in einigen Ländern tiefe kulturelle Wurzeln hat.

Ein weiteres großes Problem besteht in der Schwierigkeit, in den verschiedenen Ländern ein wirksames System zur Prävention von Gesundheitsrisiken in der Landwirtschaft zu etablieren. In manchen Fällen existieren kaum Systeme zur Erhebung/Meldung von Berufskrankheiten, die dann als nicht berufsbedingte Krankheiten gewertet werden. Schwache statistische Systeme verhindern die tatsächliche Kenntnis der Realität und die Festlegung angemessener Maßnahmen. Andererseits sind die Kosten für Ausrüstung und deren Modernisierung, medizinische Untersuchungen und andere Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen für kleine Betriebe sehr hoch. Arbeitnehmer/innen in kleinen Betrieben haben jedoch das gleiche Recht auf Gesundheit wie Arbeitnehmer/innen in großen Betrieben.

Die meisten europäischen Länder verfügen bereits über Rechtsvorschriften zur Vermeidung psychosozialer Risiken in Unternehmen und Dienstleistungen, obwohl ein spezifischerer europäischer Rechtsrahmen in diesem Bereich wichtig wäre.

Das größte Problem, insbesondere in den Ländern, die der EU erst kürzlich oder noch nicht beigetreten sind, ist jedoch die mangelnde Umsetzung der Arbeitsgesetzgebung im Allgemeinen und des Arbeitsschutzes im Besonderen. In einigen Ländern ist die Situation insofern dramatisch, als Gesundheitsförderung und -schutz vor Ort nicht umgesetzt werden.

Es wurde festgestellt, dass der Schwerpunkt der Interventionen im Allgemeinen auf der Vorbereitung der Arbeitnehmer/innen lag, das heißt, auf Maßnahmen, die auf die einzelnen Arbeitnehmer/innen ausgerichtet waren. Dies umfasst persönliche Maßnahmen zur Konsoli-

dierung ihrer Fähigkeiten sowie zur Verringerung der Auswirkungen von Stress und anderen Risiken auf die Arbeitnehmer/innen. Verweise auf und Untersuchungen von Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Arbeitsumgebung, Aufgaben und Arbeitsbeziehungen wurden kaum behandelt.

Oberflächlich wurde auch das Problem der Kosten der Nichtprävention angesprochen. Ein gutes Präventionssystem verhindert das Leid der Arbeitnehmer/innen bei gleichzeitiger Reduzierung der Kosten für Wirtschaft, Familie und Unternehmen. Zeit- und Geldmangel sind einige Hindernisse, die Investitionen in die Prävention unmöglich machen. Aus diesem Grund muss sich die gesamte Gesellschaft für den Aufbau einer Präventionskultur einsetzen.

Die Digitalisierung stellt das Management von Unternehmen, Arbeitnehmer/innen und deren Organisationen vor große Herausforderungen, aber auch Möglichkeiten, da, sofern die Umstellung fair verläuft, die Zukunft der Arbeit mit weniger physischen und psychischen Anstrengungen verbunden ist. Schließlich ist es notwendig, dass die Gewerkschaften beim digitalen Umstieg nicht nur reagieren, sondern eine proaktive Position einnehmen und Vorschläge für Verhandlungen auf verschiedenen Stufen des sozialen Dialogs auf nationaler, europäischer und globaler Ebene in Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungszentren vorlegen.

Die Digitalisierung und die Arbeit auf Online-Plattformen hat jedoch einen allgemeinen Anstieg von Stress und anderen psychologischen Risikofaktoren zur Folge, was zu einer größeren psychischen Belastung, einem erhöhten Arbeitstempo, der Verwischung der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, zunehmendes Mobbing, Burnout und Depression führt. Es gibt Berufsgruppen, die einem extremen psychosozialen Risiko ausgesetzt sind, wie Lehrer/innen, Kranken-

schwestern/pfleger, Ärzte/innen und andere Angehörige der Gesundheitsberufe; aber auch Manager/innen und Führungskräfte, Mitarbeiter/innen und Schein-Selbstständige auf Online-Plattformen sowie Mitarbeiter/innen, die der Öffentlichkeit in den Bereichen Finanzen und soziale Sicherheit dienen.

Die EU muss auch einen fairen Wandel hin zur digitalen Wirtschaft nachdrücklich unterstützen, indem sie die Fähigkeiten der Arbeitnehmer/innen, die Gerechtigkeit und den sozialen Zusammenhalt festigt. Insbesondere sollten die Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmer/innen untersucht und Anreize für bewährte Praktiken im Bereich der Prävention geschaffen werden. Es wird wichtig sein, konkrete Maßnahmen zur Verhinderung psychosozialer Risiken zwischen 2021 und 2027 in die Gemeinschaftsstrategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und in die Weiterverfolgung der verschiedenen nationalen Strategien aufzunehmen.

Daher ist es notwendig, psychologische Risikofaktoren gründlich zu bewerten, und zwar in vier grundlegenden Bereichen: Arbeitsinhalte, -tempo und -belastungen, Arbeitsorganisation, Arbeitsbeziehungen und Arbeitsumfeld. Es gibt eine allgemeine Tendenz, die Bedeutung der Arbeitsorganisation zu verringern. Dies ist jedoch derjenige Bereich, in den am meisten investiert werden sollte, auch wenn er die größten politischen Probleme aufwirft. Die Arbeitgeber/innen zeigen sich traditionell nicht sehr bereit, gewerkschaftliche Lösungen und Vorschläge zur Arbeitsorganisation zu diskutieren.

Es ist aber auch wichtig, auf der Stärkung der nationalen Systeme zur Verhütung und Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu bestehen. Die Durchsetzung der Rechtsvorschriften in Unternehmen und Dienstleistungen ist von wesentlicher Bedeutung.

Die Rolle der Arbeitsaufsichtsbehörden wurde nicht ausreichend vertieft, insbesondere was die Notwendigkeit ihrer Modernisierung und Qualifizierung betrifft, um ihren Auftrag, die Kontrolle der Wirksamkeit der Arbeitsgesetzgebung, vor allem in einem Rahmen der digitalen Umstellung, wahrnehmen zu können.

Schließlich ist es notwendig, dass die Gewerkschaften beim digitalen Umstieg nicht nur reaktiv sind, sondern eine proaktive Position einnehmen und Vorschläge für Verhandlungen auf verschiedenen Stufen des sozialen Dialogs auf nationaler, europäischer und globaler Ebene in Zusammenarbeit mit Universitäten und Forschungszentren vorlegen.

Die alten und neuen Risiken, die an europäischen Arbeitsplätzen weiterhin bestehen, erfordern ein hohes Maß an Engagement aller Arbeitnehmerorganisationen. Die größte Herausforderung besteht darin, dass diese in allen Unternehmen und Dienstleistungsbereichen in Europa tatsächlich präsent sind, sowohl auf Gewerkschaftsebene als auch auf der Ebene der Arbeitnehmervertretung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer/innen.

Die EZA-Seminare 2019/20 endeten zu dem Zeitpunkt, zu dem sich das Coronavirus auf mehrere Länder auszudehnen begann. Die Möglichkeit häufigerer und schwerwiegenderer Epidemien in der Zukunft stellt neue Herausforderungen im Bereich der Prävention von Berufsrisiken dar und macht es erforderlich, die Gesundheit am Arbeitsplatz nicht nur als Problem der Unternehmen, sondern auch der öffentlichen Gesundheit zu betrachten.

2019 – 25-jähriges Jubiläum der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA)

Am 5. Juni 2019 fanden in der spanischen Stadt Bilbao die Feierlichkeiten zum 25-jährigen Jubiläum der EU-OSHA statt. Der Berichterstatter hatte die Ehre, das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen (EZA) bei diesen Feierlichkeiten zu vertreten und an den dort geführten Debatten teilzunehmen.

Die teilnehmenden Gäste waren hauptsächlich Vertreter/innen der *Focal Points* (Regierungen), der Gewerkschafts- und Unternehmensverbände sowie der Partner der Agentur, wie im Fall des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen.

Ein Teil der Debatte, an der sich hauptsächlich ehemalige Direktoren/innen der EU-OSHA und Experten/innen beteiligten, die an der Gründung der EU-OSHA im Jahr 1994 mitgewirkt hatten, konzentrierte sich auf die Gründung, Geschichte und Zukunft der Agentur.

Es wurde darauf hingewiesen, dass die Gründung der EU-OSHA im Rahmen eines starken Engagements der Europäischen Kommission für die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz unter dem damaligen Vorsitz von Jacques Delors erfolgte. Außerdem wurden die anfänglichen Schwierigkeiten aufgrund des Mangels an Ressourcen (Personal) hervorgehoben und erklärt, wie die Hindernisse im Laufe der Zeit überwunden werden konnten. Heute verfügt die Organisation sowohl im Informations- als auch im Forschungsbereich über kompetentes Personal in Wissenschaft und Verwaltung.

An einige wichtige Fakten in Zusammenhang mit der Gründung der Agentur in Bilbao soll an dieser Stelle noch einmal erinnert werden. Anfang der 1990er Jahre ereigneten sich in Europa jährlich mehr als vier Millionen Arbeitsunfälle, von denen achttausend tödlich verliefen. Als Reaktion auf diese schockierenden Zahlen erklärte die Europäische Kommission das Jahr 1992 zum „Europäischen Jahr der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz“.

Diese Initiative hatte europaweite Auswirkungen, insbesondere in Portugal und einigen weiteren Ländern. Mit Unterstützung der Europäischen Kommission wurde eine beispiellose Anstrengung zur Information und Sensibilisierung der Arbeitnehmer und Führungskräfte unternommen, an der offizielle Stellen, Gewerkschaften und Arbeitgeber/innen beteiligt waren. Die Initiative stieß auf ein äußerst positives Echo, weshalb entschieden wurde, sie langfristig weiterzuführen. Auf diese Weise entstand die Agentur in Bilbao, die zunächst nur über wenige Ressourcen verfügte, sich aber schnell durch ihre qualitativ hochwertige Arbeit einen Namen machte.

Es liegt auf der Hand, dass die Rahmenrichtlinie 89/391/EWG, die ebenfalls 2019 ihren 30. Jahrestag feierte, ausschlaggebend war, weil sie gemeinsame Grundsätze festlegte und die Gefährdungsbeurteilung in den Mittelpunkt der Gesetzgebung zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit stellte.

Die eigentliche Dynamik der Agentur nahm ihren Lauf mit den Informations- und Sensibilisierungskampagnen, die ursprünglich als „Europäische Wochen“ bezeichnet wurden und im Mittelpunkt der Informations- und Sensibilisierungsstrategie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit stehen.

Die Informations- und Sensibilisierungskampagnen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die Beteiligung des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen

Interessanterweise lautete die erste Kampagne der Agentur im Jahr 2000 „Gemeinsam gegen Muskel- und Skeletterkrankungen“. Dasselbe Thema wurde 2007 unter dem Motto „Pack's leichter an!“ und 2020 erneut unter dem Motto „Gesunde Arbeitsplätze – entlasten Dich!“ zur Prävention von Erkrankungen des Bewegungsapparates aufgegriffen.

Im Laufe von zwei Jahrzehnten von Kampagnen verbesserte die Agentur die Effizienz in der Bereitstellung von Informationen nicht nur durch die Qualität der Informationen und der Forschung, sondern auch durch die Optimierung des Netzwerks von Partnern und sogenannten „Focal Points“ – nationalen Stellen, die in jedem Land die Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen koordinieren und fördern.

Die im Rahmen der Kampagnen durchgeführten Initiativen „Preis für bewährte Praktiken“ und „Filmeabende“ wurden ebenfalls sehr gut angenommen und gaben neue Impulse zur Verhinderung arbeitsbedingter Risiken. Das Konzept der bewährten Praktiken gab es in den meisten Ländern nicht. Obwohl heute noch einige Unklarheiten darüber herrschen, was im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit unter „bewährten Praktiken“ zu verstehen ist, sind einige Unternehmen und Institutionen bestrebt, sich nicht nur für die Umsetzung der EU-Gesetzgebung und der nationalen Gesetzgebung einzusetzen, sondern auch bewährte Praktiken, d.h. ein höheres Niveau der Arbeitnehmerfürsorge, in einigen Bereichen zu etablieren.

Das Erfolgsgeheimnis der Agentur in Bilbao könnte jedoch in der dreigliedrigen Verwaltung und in dem von Anfang an praktizierten

partizipativen Aufbau liegen, wobei bereits sehr früh ein starkes Vertrauen zu den Sozialpartnern/innen aufgebaut und sowohl lokale Ressourcen als auch die Beziehung zu den sozialen Medien auf professionelle Weise in jedem Land intensiviert wurden.

Eine kürzlich von der Agentur durchgeführte Umfrage unter den sogenannten Stakeholdern im Jahr 2020 bestätigt, dass ihr Beitrag zu den Arbeitsbedingungen, zur Bewusstseinsbildung und zur Suche nach Lösungen für Sicherheits- und Gesundheitsrisiken bei der Arbeit sehr positiv wahrgenommen wird (90 %).

Ungefähr 85 % der Befragten stimmen zu, dass die Agentur die richtigen Prioritäten im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit setzt, und 87 % sind der Ansicht, dass die Arbeit der EU-OSHA einen Mehrwert gegenüber der Arbeit anderer, z. B. nationaler Organisationen, darstellt; 94% nutzten die Tätigkeiten der EU-OSHA für mindestens einen Zweck.

Vor diesem Hintergrund hat das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen, das die Themen „Prävention von Berufsrisiken“ und „Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ stets in sein jährliches Bildungsprogramm aufnimmt, beschlossen, der Agentur bei den Sensibilisierungskampagnen als Partner zur Seite zu stehen. So nahmen in den letzten Jahren Experten/innen und Vertreter/innen der Agentur an Seminaren des EZA-Netzwerks teil, das seinerseits vielfältige hochqualitative Informationen lieferte.

Eine der jüngsten Initiativen des Europäischen Zentrums für Arbeitnehmerfragen in Zusammenarbeit mit der Agentur, der ich beiwohnen durfte, war ein internationales Seminar in Bonn vom 14. bis 16. März 2019 mit dem Titel „Gesunde Arbeitsplätze – Gefährliche Substanzen erkennen und handhaben“. An diesem Seminar nahmen Gewerkschaft-

ter/innen aus Portugal, Polen, Frankreich und Deutschland mit Erfahrung in diesen Themenbereichen teil.

Mit einer neuen Kampagne zu Muskel-Skelett-Erkrankungen im Jahr 2020 widmete sich die Europäische Agentur erneut einem der wichtigsten Themen im Zusammenhang mit Berufskrankheiten, von denen Millionen europäische Arbeitnehmer/innen betroffen sind.

Eine europäische Gesetzgebungsmaßnahme in diesem Bereich, die eine höhere Prävention dieser Krankheiten vorsieht, die Arbeitnehmern/innen in zahlreichen Industriezweigen schweres und anhaltendes Leid zufügen, wird aufgrund der Produktivitätsverluste für Unternehmen und hohen wirtschaftlichen Kosten für die europäischen Gesellschaften zunehmend dringlicher.

Denn schließlich müssen wir in dieser Erfolgsgeschichte, wie der EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, Nicolas Schmit, anlässlich des 25-jährigen Bestehens der Agentur sagte, die informative und instrumentelle Arbeit zur Unterstützung der Risikobewertung hervorheben, die diese Institution allen Interessenten zur Verfügung stellt: Unternehmensbefragungen (ESENER), Gefährdungsbeurteilungen (OIRA), Datenblätter, Videos (NAPO) usw. und die bereits 2020 bereitgestellten, einschlägigen und zeitnahen Informationen über die COVID-19-Pandemie und ihre Prävention am Arbeitsplatz.