

# Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027

## Beitrag der gesetzlichen Unfallversicherung in Deutschland

Die „Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung“ (DGUV) ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand. Er nimmt die gemeinsamen Interessen seiner Mitglieder wahr und fördert deren Aufgaben zum Wohl der Versicherten und der Unternehmen. Der Verband vertritt die gesetzliche Unfallversicherung gegenüber der Politik auf nationaler und auf europäischer Ebene, gegenüber nationalen und internationalen Institutionen.

Die gewerblichen Berufsgenossenschaften und die Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand haben den gesetzlichen Auftrag, Arbeits- und Schulunfälle sowie Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und nach Eintritt eines Versicherungsfalles den Verletzten, seine Angehörigen oder Hinterbliebenen zu entschädigen. Sie sind dabei für über 76 Millionen Versicherte und rund 3,8 Millionen Unternehmen sowie Institutionen zuständig.

## Allgemeiner Teil

Die DGUV begrüßt, dass die Europäische Kommission einen strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 vorlegen wird. Die Europäische Kommission wird mit diesem einen weiteren Beitrag leisten, um den hohen Arbeitsschutzstandard für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU aufrechtzuerhalten und im Sinne der „Vision Zero“ tödliche und schwere Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verringern sowie gesundheitsfördernde Potenziale bei der Arbeit zu erschließen.

Die DGUV unterstützt die Europäische Kommission darin, mit einem strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 zur Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte durch die EU-Mitgliedstaaten beizutragen und das Ergreifen koordinierter Maßnahmen durch die EU-Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und andere beteiligte Stakeholder zu fördern.

Die DGUV teilt die Überlegung des Rates der Europäischen Union, dass ein strategischer Rahmen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 ein Anreiz zur Überarbeitung nationaler Arbeitsschutzstrategien sein kann.

### „Vision Zero“

Ende des Jahres 2019 hat der Rat der Europäischen Union die Europäische Kommission aufgefordert, einen strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 vorzulegen und „Vision-Zero“-Ansätze in Bezug auf tödliche Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten mit tödlichem Verlauf einzubeziehen.

Seit dem Jahr 2002 gibt es periodische strategische Rahmen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit. Diese haben zwar zu zahlreichen Verbesserungen in den EU-Mitgliedstaaten geführt, aber es kommt nach wie vor zu tödlichen und schweren Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in der EU. Dies gilt auch für die Straßenverkehrssicherheit, in der die Europäische Kommission explizit das Ziel „null Unfälle“ verfolgt und als Zwischenziel auch die Zahl der Schwerverletzten und Toten reduzieren möchte.

Aus Sicht der DGUV sollte in Erwägung gezogen werden, den strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 unter ein gemeinsames, alles verbindendes strategisches Dach zu stellen: Ein Element, das alle Menschen in Europa anspricht, alle technischen, rechtlichen und organisatorischen Ansätze und Maßnahmen in den verschiedenen Ländern flexibel verbinden kann, dessen Botschaft leicht verständlich ist und vor allem, welches die Menschen emotional anspricht. Ein sehr guter und bewährter Ansatz, mit welchem dem strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 ein derartiges „Dachelement“ gegeben werden kann, ist die der Europäischen Kommission bekannte globale „Vision Zero“-Präventionskampagne der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS). Die IVSS hat die „Vision Zero“-Strategie mit „7 Goldenen Regeln“ für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit als Grundlage und mittlerweile mehr als 13.000 Unterstützer von internationalen Organisationen wie der Weltgesundheitsorganisation und europäischen Institutionen wie die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), über Staaten (wie z.B. Singapur) und nationale Institutionen wie der DGUV bis hin zu Unternehmen aller Größenordnungen weltweit. Die angestrebte Entwicklung einer Präventionskultur in den Unternehmen geht dabei Hand in Hand mit dem strategischen Ansatz der Vision Zero.

Aus dem Fahrplan zu einem strategischen Rahmen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 ergibt sich, dass es im Jahr 2017 3.300 fatale und 3,2 Millionen nicht-fatale Arbeitsunfälle in der EU gegeben hat. Auch 200.000 Personen sind in der Zeit durch eine Berufskrankheit in der EU verstorben. Beides hat gesamtwirtschaftliche Kosten in Höhe von 476 Billionen Euro ausgelöst. Die Verfolgung der Präventionsstrategie „Vision Zero“ würde dieses ändern können – eine gute Prävention zahlt sich wirtschaftlich aus - wie mehrere Studien belegen. Eine unter Federführung der DGUV erstellte Studie der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) aus dem Jahr 2013 ermittelte das Verhältnis zwischen dem monetären Nutzen der Prävention und den Kosten der Prävention, den „Return on Prevention“ in Analogie zum Return on Investment<sup>1</sup>. Der „Return on Prevention“ veranschaulicht den potenziellen wirtschaftlichen Nutzen der Prävention am Arbeitsplatz. Für die Studie wurden rund 300 Unternehmen aus 16 Ländern nach ihrer Einschätzung zu den betriebswirtschaftlichen Vor- und Nachteilen von Ausgaben für Sicherheit und Gesundheit im Betrieb befragt. Die Auswertung ergab einen mittleren „Return on Prevention“ in Höhe von 2,2. In anderen Worten, jeder in Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit investierte 1€ erbringt einen Ertrag äquivalent zu 2,20 €.

Die DGUV schlägt der Europäischen Kommission vor, die „Vision Zero“-Präventionsstrategie mit „7 Goldenen Regeln“ für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit als übergeordnetes Ziel dieses und weiterer strategischer Rahmen für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit langfristig zu verfolgen. Synergien wären durch das gemeinsame strategische Vorgehen von der EU europäisch und der IVSS international zu erwarten. Auch im Interesse der Herstellung von

---

<sup>1</sup> <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2799>

Nachhaltigkeit in den globalen Lieferketten wäre diese einheitliche Herangehensweise von Vorteil.

## Besonderer Teil

Schwerpunkte des strategischen Rahmens für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 können nach der Europäischen Kommission die sich wandelnde Arbeitswelt einschließlich der Verhinderung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten und Verbesserung der Anwendung und Durchsetzung des bestehenden Rechts sowie die Gewährleistung einer evidenzbasierten Politik im Bereich von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sein.

Die DGUV nimmt zur Kenntnis, dass die von der Europäischen Kommission beabsichtigte Darlegung der Rollen und Verantwortlichkeiten der einzelnen Ebenen und relevanten Akteure, wie der EU-Mitgliedstaaten und ihrer Behörden, der Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene, der EU-OSHA sowie mehrerer Ausschüsse, zur Verdeutlichung der Strukturen beitragen und die Zusammenarbeit erleichtern kann. Die DGUV weist in dem Zusammenhang aber auf die geübten Praxen hin, die nicht in Frage gestellt werden sollten.

### I. „Wandel der Arbeitswelt“

Im Zusammenhang mit der sich wandelnden Arbeitswelt stehen für die DGUV

- die Digitalisierung,
- der technologische Wandel
- der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI),
- die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben,
- der Umgang mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen,
- der demographische Wandel und Erhalt der Erwerbsfähigkeit,
- Muskel-Skelett- und psychosoziale Erkrankungen sowie
- die Bekämpfung von arbeitsinduzierten Krebserkrankungen

im Vordergrund.

Die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und die mit ihnen verbundenen verschiedenen Risiken für die Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit in der EU müssen berücksichtigt werden. Sie sind abhängig von dem jeweiligen Arbeitsbereich und der jeweiligen Tätigkeit sowie dem Umstand, dass sich Krisen wie die Corona-Virus-Pandemie kurz-, mittel- und langfristig auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer, ihre Arbeitszeiten, die Arbeitsorganisation durch den Arbeitgeber und eine menschenwürdige Gestaltung der Arbeit auswirken werden.

Die DGUV ist der Ansicht, dass die EU-Mitgliedstaaten, Sozialpartner sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich unter dem Dach einer von der Europäischen Kommission geförderten gemeinsamen Präventionsstrategie wie der „Vision Zero“ für eine umfassende Präventionskultur in Europa engagieren sollten und sich über bewährte, differenzierte und situationsangepasste

Präventionsverfahren austauschen sollten. Dieses dient letztlich auch der Stabilisierung der Systeme der sozialen Sicherheit.

## 1. Digitalisierung, technologischer Wandel und Einsatz von Künstlicher Intelligenz

Die Digitalisierung, der technologische Wandel und der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) bringen Chancen und Risiken für die Arbeits- und Bildungswelt mit. Die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, verändert sich kontinuierlich, z. B. hinsichtlich der Gestaltung und Organisation von Arbeit. Die Veränderungen bringen zum Beispiel neue Arbeitsformen wie Crowd Work und Gig Work hervor. Traditionelle Büroarbeitsplätze und Arbeit in der industriellen Produktion werden durch Telearbeit oder mobiles Arbeiten ergänzt. Durch die Corona-Virus-Pandemie hat insbesondere das mobile Arbeiten enormen Auftrieb erfahren.

Auf Grund der zunehmenden Komplexität im Zuge der Digitalisierung in der Mensch-Maschine-Interaktion, durch den zunehmenden Einsatz von KI-Systemen usw. ergeben sich beispielsweise neue Herausforderungen an die Gestaltung von Arbeitsmitteln und Arbeitsplätzen, die IT-Sicherheit in industriellen Netzwerken und mögliche Folgen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit. Risiken birgt auch die veränderte physische Umgebung durch autonome bewegliche Geräte, Werkzeuge und Fahrzeuge, drahtlose Geräte oder Emissionen von elektromagnetischen Feldern. Als weitere Folgen der Digitalisierung können u. a. eine zunehmende Monotonie oder die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben beobachtet werden.

Chancen ergeben sich beispielsweise im Hinblick auf eine größere Autonomie und Flexibilität sowie eine größere Maschinensicherheit oder schnellere und körperlich weniger anstrengende Produktion. Auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann durch flexiblere Organisation und Gestaltung von Arbeit ermöglicht werden. Außerdem können digitale Werkzeuge wie z. B. mobile Apps bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen in der Prävention unterstützen.

Vor dem Hintergrund würde es die DGUV begrüßen, wenn die Europäische Kommission die EU-Mitgliedstaaten bei der Beantwortung folgender Fragen unterstützt:

- Welche Auswirkungen haben die Digitalisierung, der Einsatz von KI und der technologische Wandel auf die Arbeitsintensität und die sozialen Beziehungen von Beschäftigten?
- Wie können vorteilhafte Auswirkungen, beispielsweise auf die Arbeitsorganisation durch den Arbeitgeber oder Arbeitszeiten der Arbeitnehmer besser genutzt werden?
- Wie kann die digitale Arbeit und der Einsatz von KI in der Arbeit sicher und gesund gestaltet werden?
- Wie erwerben Beschäftigte neue Kompetenzen in Hinsicht auf die Digitalisierung, den technologischen Wandel und den Einsatz von KI?
- Welche Angebote müssen geschaffen werden, damit Beschäftigte neue Kompetenzen in Hinsicht auf die Digitalisierung erwerben können?

Umso komplexer die jeweiligen Systeme werden, desto mehr droht den Beschäftigten ein Verlust an Transparenz, weil die Prozesse, Entscheidungen und Verantwortlichkeiten für sie nicht mehr klar und nachvollziehbar sind. Dem könnte, auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, durch Qualifizierung entgegengewirkt werden.

[Die DGUV empfiehlt der Europäischen Kommission](#)

- die Stärkung der Forschung über die Auswirkungen der Digitalisierung, des technologischen Wandels und den Einsatz von KI durch geeignete Instrumente, wie zum Beispiel das europäische Forschungsrahmenprogramm „Horizont Europa“,
- eine stärkere Berücksichtigung der Interaktion zwischen KI-basierten Systemen und Beschäftigten in europäischen Regularien, die bereits bestehen oder auf das Weißbuch zur Künstlichen Intelligenz folgen werden, sowie
- die Ergänzung der Risikobewertung um Kriterien zur Risikominderung komplexer technischer Systeme.

## 2. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben spielen wechselnde Arbeitsplätze und neue Zeitregime eine große Rolle. Insoweit stehen die Arbeitsschutzsysteme der EU-Mitgliedsstaaten vor der Herausforderung, auch bei diesen ein gesundes und sicheres Arbeiten zu ermöglichen. Im Fokus steht das Home-Office, von dem während der Corona-Virus-Pandemie in einem Maß Gebrauch gemacht worden ist, wie es – jedenfalls in Deutschland – noch nicht üblich gewesen ist. Die Arbeit im Home-Office geht immer auch mit einer veränderten Organisation der Arbeit einher. Die Arbeit im Home-Office scheint sich auf die Tageszeit der Arbeit (Wann wird gearbeitet?) und Dauer der Arbeit (Wie lange wird gearbeitet?) auszuwirken. Viele Untersuchungen zu mobiler Arbeit und Telearbeit zeigen, dass die Gefahr der zeitlichen Entgrenzung bei der Arbeit im Homeoffice sehr groß ist. Beschäftigte im Home-Office neigen demnach dazu, durchschnittlich länger zu arbeiten; sie machen mehr Überstunden, weniger Pausen und arbeiten eher auch einmal am Abend oder am Wochenende. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben scheinen durch die Arbeit zu Hause zu verschwimmen. So kann ein häufig genannter Vorteil von Homeoffice, nämlich die Verbesserung der Work-Life-Balance, sich ins Gegenteil verkehren. Ein anderer Aspekt ist, dass bei mobiler Arbeit in der privaten Wohnung nur dann Arbeitsschutzkontrollen möglich sind, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer dies vereinbart haben, z. B. im Rahmen von Tarifverträgen. Hier stellt sich die Frage, wie Unternehmen und Arbeitnehmer bei der Gestaltung sicherer und gesunder Arbeit auch im Home-Office und der Telearbeit unterstützt werden können.

Die DGUV empfiehlt der Europäischen-Kommission, die EU-Mitgliedstaaten dabei zu bestärken,

- sich weiter mit der Umsetzung des Arbeitsschutzes in der sich wandelnden Arbeitswelt sowie der Durchführung von Arbeitsschutzkontrollen und -beratungen, insbesondere bei wechselnden Arbeitsplätzen und Zeitregimen zu befassen und
- ihre Bemühungen zu verstärken, Unternehmen bei der Organisation gesunder und sicherer Telearbeit und mobiler Arbeit zu unterstützen.

## 3. Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Beschäftigungsverhältnisse wie zum Beispiel Zeitarbeit, Solo-Selbständigkeit, Mini-Jobs oder Saisonarbeit nehmen kontinuierlich in allen Ländern zu. Im Vergleich zu einem klassischen Arbeitsverhältnis bestehen größere Risiken, wie beispielsweise schnellere Arbeitslosigkeit, niedrigere Einkommen und oft eine geringe soziale Absicherung oder auch körperlich besonders anstrengende und belastende Arbeit. Die Europäische Kommission wird in dem Zusammenhang die Anwendung und konsequente Durchsetzung bestehender Arbeitsschutzvor-



schriften auch für die zuvor genannten Beschäftigungsformen in den Blick nehmen. Die Anwendung und konsequente Durchsetzung bestehender Arbeitsvorschriften setzt auch voraus, dass diese mit der technischen Entwicklung Schritt halten, ohne – gerade im Hinblick auf kleine und mittlere Unternehmen - unnötigen Verwaltungsaufwand zu erzeugen.

Die DGUV regt an,

- dass die Europäische Kommission bestehende Arbeitsschutzvorschriften regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert und
- dass die EU-Mitgliedstaaten stärker auf die Anwendung und konsequente Durchsetzung bestehender Arbeitsschutzvorschriften zugunsten von atypisch Beschäftigten achten und insbesondere Missbrauch mithilfe von Arbeitsschutzkontrollen verhindern.

#### 4. Demographischer Wandel und Erhalt der Erwerbsfähigkeit

In Bezug auf den demographischen Wandel kommt der Entlastung der Sozialsysteme in vielen EU-Mitgliedstaaten eine besondere Bedeutung zu, niedrige Geburtenraten und steigende Lebenserwartungen sind treibende Kräfte. Bei einer älter werdenden Bevölkerung sinkt die Anzahl an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten und Pflege- und Betreuungsbedarfe steigen an. Den EU-Mitgliedstaaten muss es demzufolge gelingen, Menschen möglichst lange in der Erwerbsfähigkeit zu halten und insbesondere den Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit sowie passende Weiterbildungen und Umschulungen sicherzustellen. In dieser Kombination wird es gelingen, Erwerbstätigen ein gesundes und alters- und altersgerechtes Arbeiten bis zum Eintritt in den Ruhestand zu ermöglichen.

Es bleibt aber eine Herausforderung, Gesundheit und Produktivität der Menschen bis zu ihrem Eintritt in den Ruhestand zu erhalten und sicherzustellen, dass diejenigen, die chronisch erkrankt sind oder Behinderungen haben, weiterarbeiten können. Die Prävention muss den demographischen Wandel und potenzielle Verschiebungen im Spektrum der Belastungen berücksichtigen. Sowohl im privaten als auch öffentlichen Sektor spielen demzufolge altersgerecht ausgestaltete Arbeitsplätze und flexible Arbeitszeitmodelle eine große Rolle. Arbeitsplätze müssen von Beginn des Arbeitslebens an ergonomisch und gesund gestaltet werden, um langfristig die Arbeitsfähigkeit zu sichern. Auch müssen die sich verändernden Kompetenzen und Ressourcen von Beschäftigten in den verschiedenen Phasen ihres Arbeitslebens hinsichtlich der Arbeitsform und -zeit berücksichtigt werden. Durch diese fortschreitende Umgestaltung der Arbeitsplätze und die Digitalisierung wird lebenslanges Lernen immer wichtiger werden. In Bezug auf Menschen in besonders belastenden Berufen gilt es die Frage zu beantworten, wie offen und durchlässig ein Beschäftigungssystem für einen präventiven Berufs- oder Arbeitsplatzwechsel ist, d.h. wie einfach es ist, auch im höheren Alter einen neuen Arbeitsplatz mit weniger oder anderer Arbeitsbelastung zu finden.

Die DGUV empfiehlt der Europäischen Kommission,

- einen Austausch von Erfahrungen zwischen den EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Durchlässigkeit der Beschäftigungssysteme in den europäischen Ländern zu fördern,
- die Entwicklung und Umsetzung von zwischen den EU-Mitgliedstaaten koordinierten Strategien zum präventiven Berufswechsel und damit Belastungswechsel sowie zur Rückkehr an den Arbeitsplatz zu fördern,

- den EU-Mitgliedstaaten beratend zur Seite zu stehen und mitgliedstaatliche Initiativen zu unterstützen, wenn Unternehmen bei der Gestaltung integrativer Arbeitsplätze unterstützt, älteren Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach einem Unfall bei der Suche nach neuen oder weniger belastenden Arbeitsplätzen geholfen oder die Entwicklung von Fähigkeiten, die ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die zunehmend digitalisierten Arbeitsumgebungen benötigen, gefördert werden sollen, sowie
- sich gemeinsam mit den EU-Mitgliedstaaten im Rahmen des Diversitätsmanagements mit den Fragen auseinanderzusetzen, wie einerseits Informations- und Kommunikationstechnologie-Instrumente genutzt werden können, um die Fähigkeiten und Kompetenzen verschiedener Arbeitnehmergruppen (ältere Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrationshintergrund usw.) und ihre Integration in das Arbeitsleben zu ermitteln, und andererseits digitale Medien von verschiedenen Generationen akzeptiert und genutzt werden können und ob deren Nutzung nicht von dem Nutzertypen und weniger dem Alter abhängt.

## **5. Muskel-Skelett- und psychosoziale Erkrankungen**

Im Rahmen der Prävention müssen durch die Arbeit ausgelöste oder sich verschlimmernde Muskel-Skelett- sowie psychosoziale Belastungen und Erkrankungen sowie Stress betrachtet werden.

Nach dem Rat der Europäischen Union sieht ein großer Teil der Beschäftigten in der EU eine Muskel-Skelett-Erkrankung als arbeitsbedingtes und schwerwiegendes Problem an. Dem muss Rechnung getragen werden. Arbeitsplätze müssen aus Sicht der DGUV ergonomisch gestaltet sein, regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst werden.

Auch psychosoziale Risiken und Stress bei der Arbeit zählen nach dem Rat der Europäischen Union zu den dringlichsten und größten Herausforderungen. Ein großer Teil der Betriebe in der EU gebe an, mindestens einen psychosozialen Gefährdungsfaktor aufzuweisen. Viele Betriebe würden diese aber gar nicht in ihre Risikobewertungen mit einbeziehen, weil ihnen – nach eigenen Angaben – entsprechende Informationen und Instrumente fehlen. Um die psychische Belastung am Arbeitsplatz zu reduzieren, können mehrere Maßnahmen ergriffen werden: (über)lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten sowie Leistungs- und Zeitdruck müssen verhindert und gute Führung, unterstützende soziale Beziehungen sowie gesundheitsfördernde Praktiken gefördert werden.

Die DGUV empfiehlt der Europäischen Kommission,

- europaweit intensiver als bisher über die Notwendigkeit von Ergonomie aufzuklären,
- EU-Regularien, welche die Prävention arbeitsbedingter Muskel- und Skeletterkrankungen regeln, regelmäßig zu überarbeiten und die neueste Forschung zur gesunden und sicheren Ausgestaltung von Arbeitsplätzen zu berücksichtigen,
- die EU-Mitgliedstaaten für niedrigschwellige und bereits zur Verfügung stehende Maßnahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit in Unternehmen zu sensibilisieren sowie ihnen zu empfehlen, bei den Risiken auch psychosoziale Faktoren zu bewerten,
- einschlägige europäische und nationale Forschung zu Muskel-Skelett- und psychosozialen Erkrankungen zu fördern und

- die EU-Mitgliedstaaten bei der Entwicklung von Methoden zu unterstützen, um die Leistung des Arbeitsschutzes in Bezug auf psychosoziale Risikofaktoren, die mit dem Arbeitsumfeld im Zusammenhang stehen und Erkrankungen auslösen können, zu messen und zu überwachen.

Die DGUV begrüßt es, wenn die Europäische Kommission eine Mitteilung zu psychosozialen Risiken sowie einen EU-weiten strategischen Ansatz für die Erhaltung der psychischen Gesundheit bei der Arbeit anstrebt.

## 6. Bekämpfung von Krebs

Krebs gehört zu den häufigsten arbeitsbedingten Todesursachen in der EU. Es ist notwendig, bestehende Gefahren zu beseitigen oder weiter zu minimieren. Gefahren ergeben sich aus der Verwendung gefährlicher Stoffe am Arbeitsplatz, insbesondere durch Karzinogene, Mutagene und Reproduktionstoxine. Eine Festlegung verbindlicher Expositionsgrenzwerte für prioritäre Karzinogene und Mutagene wird dazu beitragen, das Krebsrisiko für Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu verringern. Auch nicht-prioritäre Karzinogene und Mutagene am Arbeitsplatz müssen identifiziert und geeignete Grenzwerte festgelegt werden. Neben der Festlegung geeigneter Grenzwerte gilt es das Wissen über die Exposition in realen Arbeitsplatzsituationen zu verbessern. Auch die Forschung über die Auswirkungen von reproduktionstoxischen Stoffen auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, beispielsweise mittels Biomonitoring-Studien, spielt eine große Rolle und sollte intensiviert werden.

Die DGUV hat festgestellt, dass die europäische Gesetzgebung in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit sowie Chemikalien (Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 „Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals“, d.h. die sog. REACH-Verordnung) bei der Festlegung von Grenzwerten verbessert und sowohl Verwaltungsaufwand als auch Rechtsunsicherheit vermieden werden kann.

Die DGUV empfiehlt der Europäischen Kommission,

- arbeitsbedingte Krebserkrankungen in dem bereits angekündigten Plan zur Krebsbekämpfung umfassend zu berücksichtigen, insbesondere in Anknüpfung an die „Roadmap on Carcinogens“ hinsichtlich arbeitsplatzbezogener Krebsprävention,
- die EU-Richtlinie über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (2004/37/EG) kontinuierlich zu aktualisieren und ergänzen,
- einen geeigneten Leitfaden für die Messung verbindlicher Grenzwerte (einschließlich biologischer Grenzwerte) auf europäischer Ebene zu entwickeln, und
- gemeinsam mit den EU-Mitgliedstaaten einen Prozess zur Festlegung von Grenzwerten für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit anzustoßen und einen risikobasierten Ansatz für Karzinogene ohne Schwellenwert zu entwickeln, der sich am deutsch-niederländischen wissenschaftlichen Ansatz zur Entwicklung von Expositions-Risiko-Beziehungen für Karzinogene ohne Schwellenwert orientiert.



## **II. Gewährleistung einer evidenzbasierten Politik im Bereich von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit**

Die Europäische Kommission verfolgt den Ansatz, politische Entscheidungen im Bereich des Arbeitsschutzes evidenzbasiert auf der Grundlage wissenschaftlicher und wirtschaftlicher Informationen – insbesondere auch der Expertise der Arbeitsschutzinstitute in den EU-Mitgliedsstaaten – zu treffen.

Die DGUV begrüßt dieses und fordert die Europäischen Kommission zudem auf,

- dass in dem Fall, dass nicht nur Daten, die objektiv sind (zum Beispiel naturwissenschaftliche oder ingenieurtechnische Fakten), sondern auch Daten, die eine rechtliche Ableitung beinhalten (beispielsweise bei der Frage, ob eine Berufskrankheit vorliegt), genutzt werden, die Unterschiedlichkeit der Arbeitsschutz- und Unfallversicherungs- bzw. Sozialversicherungssysteme in den EU-Mitgliedstaaten berücksichtigt wird und
- dass mangels einer unmittelbaren Vergleichbarkeit solcher Daten immer geprüft wird, ob eine Methodik zur Herstellung der Vergleichbarkeit dieser Daten entwickelt und herangezogen werden kann (z.B. durch die Verfolgung von Entwicklungen bei länderbezogenen Kennzahlen).

**Die DGUV bedankt sich für die bestehende Möglichkeit, sich frühzeitig einzubringen und zu einem strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit 2021-2027 Stellung nehmen zu können.**