

EUROPÄISCHES PARLAMENT

1999



2004

Sitzungsdokument

ENDGÜLTIG
A5-0310/2002

16. September 2002

BERICHT

über die Mitteilung der Kommission : Anpassung an den Wandel von
Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit
und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006
(KOM(2002) 118 – C5-0261/2002 – 2002/2124(COS))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Stephen Hughes

INHALT

	Seite
GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE.....	4
ENTSCHLIESSUNGSANTRAG	5
BEGRÜNDUNG.....	16
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT	19

GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE

Mit Schreiben vom 11. März 2002 übermittelte die Kommission dem Europäischen Parlament ihre Mitteilung : Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006 (KOM(2002) 118 – 2002/2124(COS)).

In der Sitzung vom 10. Juni 2002 gab der Präsident des Europäischen Parlaments bekannt, dass er diese Mitteilung an den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten als federführenden Ausschuss und an den Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit als mitberatenden Ausschuss überwiesen hat (C5-0261/2002).

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten benannte in seiner Sitzung vom 13. März 2002 Stephen Hughes als Berichterstatter.

Der Ausschuss prüfte die Mitteilung der Kommission und den Berichtsentwurf in seinen Sitzungen vom 28. Mai, 19. Juni, 9. Juli und 11. September 2002.

In der letztgenannten Sitzung nahm der Ausschuss den Entschließungsantrag mit 36 Stimmen bei 3 Gegenstimmen ohne Enthaltungen an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Theodorus J.J. Bouwman, Vorsitzender; Marie-Hélène Gillig, stellvertretende Vorsitzende; Winfried Menrad, stellvertretender Vorsitzender; Stephen Hughes, Berichterstatter; Sylviane H. Ainaridi, Jan Andersson, Elspeth Attwooll, Regina Bastos, Hans Udo Bullmann (in Vertretung von Enrico Boselli), Ieke van den Burg, Philip Bushill-Matthews, Chantal Cauquil (in Vertretung von Arlette Laguiller), Alejandro Cercas, Luigi Cocilovo, Proinsias De Rossa, Jillian Evans, Carlo Fatuzzo, Enrico Ferri, Ilda Figueiredo, Marco Formentini, Fiorella Ghilardotti (in Vertretung von Elisa Maria Damião), Anne-Karin Glase, Richard Howitt (in Vertretung von Harald Ettl), Karin Jöns, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Jean Lambert, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Ria G.H.C. Oomen-Ruijten (in Vertretung von Roger Helmer), Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Lennart Sacrédeus, Herman Schmid, Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Bruno Trentin (in Vertretung von Anna Karamanou), Claude Turmes (in Vertretung von Hélène Flautre) und Anne E.M. Van Lancker.

Die Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit ist diesem Bericht beigelegt.

Der Bericht wurde am 16. September 2002 eingereicht.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Entschließung des Europäischen Parlaments zu der Mitteilung der Kommission : Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006 (KOM(2002) 118 – C5-0261/2002 – 2002/2124(COS))

Das Europäische Parlament,

- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission (KOM(2002) 118 – C5-0261/2002)¹,
 - gestützt auf Artikel 47 Absatz 1 seiner Geschäftsordnung,
 - unter Hinweis auf seine Entschließung vom 25. Oktober 2000 zur sozialpolitischen Agenda (A5-0291/2000),²
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und der Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit (A5-0310/2002),
- A. in der Erwägung, dass die Charta der Grundrechte der Europäischen Union in Artikel 31 Absatz 1 vorsieht, dass „jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen (hat)“,
- B. in der Erwägung, dass der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei der Kommission in den letzten zehn Jahren eine geringere Priorität eingeräumt wurde als zuvor, was in einem drastischen Personalabbau (der Personalbestand beträgt jetzt schätzungsweise lediglich 40% des Bestands von 1992, was die Laufbahngruppen A und B betrifft) und beispielsweise einer regelrechten Lücke im sechsten Forschungsrahmenprogramm zum Ausdruck kommt,
- C. in der Erwägung, dass diese drastische Verminderung der Ressourcen und Herabsetzung der Priorität im Widerspruch steht zu den Äußerungen der Kommission zur Bedeutung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für eine bessere Beschäftigungsfähigkeit und die Qualität der Arbeit,
- D. in der Erwägung, dass der Beschluss des Gipfels von Lissabon im Jahre 2000, der im März 2002 in Barcelona ratifiziert wurde und der die entschiedene Förderung einer Wirtschaftsstrategie zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen beinhaltet, auch als Verpflichtung verstanden werden muss, bessere Bedingungen für die Erhaltung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu schaffen,
- E. in der Erwägung, dass die Strategie von einem Aktionsplan mit klaren Fristen und finanziellen Verpflichtungen begleitet werden muss,

¹ Noch nicht veröffentlicht

² ABl. C 197 vom 12.7.2001, S. 180

- F. in der Erwägung, dass sich der Vorschlag zur Kodifizierung und Vereinfachung (statt Deregulierung) der in diesem Bereich bestehenden gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften gut in das umfassendere Projekt der Vereinfachung und Verbesserung des Regelungsumfelds im Allgemeinen³ einfügt,
- G. in der Erwägung, dass es weder durch diese Maßnahmen noch durch nichtlegislative Instrumente wie Benchmarking weniger notwendig wird, bestehende Rechtsvorschriften zu ändern und die Mitgliedstaaten anzuspornen, die bestehenden Rechtsvorschriften energischer anzuwenden,
- H. in der Erwägung, dass in der Agenda von Lissabon festgelegt ist, dass bis 2010 eine Beschäftigungsquote von 60% für die Frauen erreicht werden soll, was bedeutet, dass geschlechtsspezifische Überlegungen bei allen Aspekten der Beschäftigung besonders wichtig sind, um dieses Ziel zu erreichen,
- I. in der Erwägung, dass die Geschlechterperspektive und demographische Aspekte in der Analyse der Kommission zwar erwähnt werden, dass sie jedoch bei den vorgeschlagenen Aktionen fast völlig außer Acht gelassen werden und dass beispielsweise bei Vorschläge für Aktionen berücksichtigt werden müsste, dass in vielen der Sektoren, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, die Löhne niedrig und die Beschäftigungsverhältnisse unsicher sind und Männer häufig schwere Arbeitsunfälle erleiden, während Frauen eher an arbeitsbedingten Krankheiten und psychischen Störungen leiden,
- J. in der Erwägung, dass eine effiziente Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einen Wettbewerbsfaktor darstellt,
- K. in der Erwägung, dass die Kommission, wenn sie Initiativen vorschlägt, die Grundsätze der Proportionalität und Subsidiarität beachten muss,
1. fordert die Kommission auf, die notwendigen Ressourcen bereitzustellen, um die hohe Priorität, die der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in Verbindung mit den laufenden Diskussionen über die Qualität der Arbeit und die Beschäftigungsfähigkeit eingeräumt werden muss, zum Ausdruck zu bringen, wobei diese Ressourcen für die Wiedereinführung einer dynamischen und proaktiven Direktion für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ausreichen müssten;
 2. begrüßt die Initiative der Kommission und fordert dringend einen detaillierten Aktionsplan mit verbindlichen Finanz- und Terminangaben für jeden Hauptvorschlag; ist der Ansicht, dass diesem Plan von den Beratenden Ausschüssen⁴, vom Europäischen Parlament und vom Rat vor dem Europäischen Rat im Frühjahr 2003 zugestimmt werden müsste und dass er dann entsprechend dem Vorschlag des Rates⁵ einer jährlichen Überprüfung im Rahmen des Fortschrittanzeigers der Sozialagenda unterzogen werden könnte; ist der Meinung, dass das Parlament und die beratenden Ausschüsse in diesen

³ KOM(2001) 726 und KOM(2002) 278 (noch nicht veröffentlicht)

⁴ Beratender Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und Ständiger Ausschuss für die Betriebssicherheit und Gesundheitsschutz im Steinkohlenbergbau und in den anderen mineralgewinnenden Industriezweigen

⁵ Entschließung des Rates vom 3. Juni 2002, ABl. C 161 vom 5.7.2002, S. 1

Überprüfungsprozess ganz klar einbezogen werden müssen;

3. fordert die Kommission auf, in die gesamte Strategie eine Geschlechterdimension zu integrieren und dabei besonders auf folgende Punkte zu achten:
 - i) die Doppelbelastung durch Erwerbstätigkeit und sozial nützliche, aber unbezahlte Arbeit in Verbindung mit persönlichen Pflichten, der viele Menschen, überwiegend Frauen, ausgesetzt sind, was sich auf die Gesundheit und die Sicherheit auswirken kann,
 - ii) die Tatsache, dass im Zusammenhang mit der für zu viele europäische Arbeitsmärkte charakteristischen Spaltung nach Geschlechtern Frauen einen geringeren Umfang an beruflicher Weiterbildung erhalten als ihre männlichen Kollegen,
 - iii) die Situation spezifischer Gruppen wie beispielsweise der Heimarbeiter (von denen ein hoher Prozentsatz weiblich ist), die bei sich zu Hause ein breites Spektrum von Waren herstellen, und der Frauen in der Landwirtschaft und in kleinen und mittleren Familienbetrieben, von denen viele Teilhaberinnen sind und potenziell gefährliche Arbeit verrichten, aber kaum Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Informationen und zur Sozialversicherung haben,
 - iv) die Frage, wie sich Aspekte der Beschäftigung, die mit der Gesundheit, der Sicherheit und der reproduktiven Gesundheit zusammenhängen, in manchen Branchen als Hindernis für die Arbeitsaufnahme von Frauen erweisen können, wodurch wiederum die Spaltung des Arbeitsmarktes nach Geschlechtern fortgesetzt wird, und Vorschläge für Maßnahmen, die gewährleisten, dass diese Hindernisse beseitigt werden;

Legislative Fragen

4. fordert die Ausdehnung des Anwendungsbereichs der Rahmenrichtlinie (89/391/EWG)⁶ auf die bisher ausgeschlossenen Gruppen von Arbeitnehmern wie Angehörige des Militärs, Selbständige, Hausangestellte und Heimarbeiter; weist darauf hin, dass der Ausschluss der beiden letztgenannten Gruppen eine indirekte Diskriminierung der Frauen darstellt und dass durch ihre Beseitigung die Betonung der Geschlechterperspektive durch die Kommission eine konkrete Wirkung hätte;
5. unterstützt das „globale Konzept des Wohlbefindens bei der Arbeit“, das folglich jede Art von Risiko wie Stress, Belästigung, Mobbing und Gewalt⁷ umfasst, und stellt fest, dass dies dem Urteil des Gerichtshofs⁸ hinsichtlich einer umfassenden Auslegung des Begriffs „Arbeitsumfeld“ (Artikel 137 Absatz 1 EGV) entspricht; ist jedoch der Ansicht, dass die Kommission die Geschlechterperspektive in diesem Kontext als wichtig anerkennen und konkretere Maßnahmen, beispielsweise Rechtsvorschriften über das Mobbing am Arbeitsplatz, vorschlagen sollte; versteht das globale Konzept auch als Verpflichtung, die strategische Aktion auf künftige Risiken bzw. zur Bekämpfung künftiger Risiken auszudehnen, die durch neue Verfahren oder Änderungen der derzeitigen Verfahren

⁶ ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1

⁷ Entschließung des Europäischen Parlaments zur Belästigung am Arbeitsplatz, ABl. C 77E vom 28.3.2002, S. 138

⁸ Vereinigtes Königreich gegen Rat, 12. November 1996

entstehen können;

6. fordert die Kommission mit Blick auf Muskel- und Skeletterkrankungen, unter denen mehr als die Hälfte der von mit der Arbeit zusammenhängenden Beschwerden betroffenen Personen in der EU und insbesondere ältere Arbeitnehmer leiden⁹, auf, eine umfassende Richtlinie über die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen vorzuschlagen, die Durchführung der Richtlinie über die Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG)¹⁰ zu überprüfen und zu verbessern und Änderungen der Richtlinie über die manuelle Handhabung von Lasten (90/269/EWG)¹¹, insbesondere in Bezug auf die wiederholte Handhabung kleiner Lasten, vorzuschlagen; ist außerdem der Ansicht, dass geschlechtsspezifische Überlegungen in die Politiken und Praktiken der Risikobewertung und der Arbeitsplatzgestaltung einfließen müssten;
7. begrüßt die Verpflichtung zur Ausdehnung des Anwendungsbereichs der Richtlinie über die Gefährdung durch Karzinogene (90/394/EWG)¹², vertritt jedoch die Ansicht, dass ein umfassenderer Ansatz erforderlich ist und dass in den Rechtsvorschriften Expositionsgrenzwerte für prioritäre gefährliche Stoffe festgelegt werden müssten, die Verwendung von Ersatzstoffen, wo immer dies möglich ist, vorgeschrieben und sichergestellt werden müsste, dass den Interessen der Arbeitnehmer im Rahmen von umweltpolitischen, kommerziellen und sonstigen Initiativen im Zusammenhang mit chemischen Erzeugnissen Rechnung getragen wird; ist der Auffassung, dass Aufmerksamkeit auch chemischen, biologischen und sonstigen Risiken für Angehörige von Hilfsdiensten, die bei größeren Unfällen eingesetzt werden, sowie der Möglichkeit der Entwicklung von Mindestnormen und –maßnahmen in der EU zum besseren Schutz dieser Arbeitnehmer gewidmet werden sollte;
8. fordert die Kommission auf, einen Vorschlag für eine Richtlinie über Mindestvorschriften betreffend die Anerkennung von Berufskrankheiten vorzulegen;
9. fordert die Kommission nachdrücklich auf, Änderungen zu mangelhaften oder unzureichenden Rechtsvorschriften vorzuschlagen, beispielsweise Richtlinie 91/383/EWG¹³ zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, die Richtlinie 96/71/EG¹⁴ über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, die Richtlinie 92/85/EWG¹⁵ über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, die mehrere Unzulänglichkeiten in Bezug auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und die Bezahlung sowie die Länge des Mutterschaftsurlaubs hat¹⁶;

⁹ „Gesundheit und Sicherheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz“ (Eurostat, ESAW, 1999)

¹⁰ ABl. L 156 vom 21.6.1990, S. 14

¹¹ ABl. L 156 vom 21.6.1990, S. 9

¹² ABl. L 196 vom 26.7.1990, S. 1

¹³ ABl. L 206 vom 29.7.1991, S. 19

¹⁴ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1

¹⁵ ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1

¹⁶ Entschließung des Europäischen Parlaments zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz schwangerer

10. fordert die Kommission auf, alle im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bestehenden Rechtsvorschriften auszuwerten, um zu ermitteln, ob den geschlechtsspezifischen Erfordernissen Rechnung getragen wurde, und zwar auch in den Sektoren, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind;
11. ist der Auffassung, dass die Kommission Initiativen zur Entwicklung gemeinsamer europäischer Normen für die Zertifizierung von Unternehmen mit einer gesunden und sicheren Arbeitsumwelt ergreifen und einen Vorschlag für das Arbeitsumweltmanagement und die Arbeitsumweltbetriebsprüfung nach dem Muster der Bestimmungen für das Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (EMAS) ausarbeiten sollte;
12. ist der Auffassung, dass eine Vereinfachung der Rechtsvorschriften nicht zu einer verdeckten Deregulierung der Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften führen darf; ist vielmehr der Auffassung, dass die Konsistenz der geltenden Vorschriften evaluiert werden sollte, dass ferner die Rolle der Beteiligten (insbesondere der Behörden und der Arbeitnehmervertreter), klarer umrissen werden sollte, dass den ILO-Übereinkommen stärker Rechnung getragen werden muss, die Aufgaben der Gesundheitsüberwachung genereller präzisiert werden müssen, als es in der gegenwärtigen fragmentierten und inkonsequenten Weise in verschiedenen Richtlinien der Fall ist, und dass durchgängig die volle Einbeziehung der Gleichstellung von Mann und Frau in alle Bereiche als horizontale Aufgabe zum Tragen kommen muss;
13. fordert die Kommission und den Rat auf, die bereits auf dem Tisch liegenden Vorschläge, insbesondere die noch verbleibenden Teile des Vorschlags zu physikalischen Einwirkungen¹⁷ (elektromagnetische Felder und Wellen und optische Strahlung) beschleunigt zu bearbeiten;
14. fordert, dass der Bereich Gesundheit und Sicherheit, ein etablierter und bürgernaheer Bereich des Gemeinschaftsrechts, als prioritärer Sektor in das vom Rat, von der Kommission und vom Parlament gemeinsam festzulegende Programm der Vereinfachung der Rechtsvorschriften aufgenommen wird; verlangt die Mitwirkung von Vertretern der Beratenden Ausschüsse in der zur Beschleunigung der Arbeit in diesem Sektor gebildeten Ad-hoc-Gruppe¹⁸;
15. erkennt den Stellenwert an, der der Überprüfung der Anwendung bestehender gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften eingeräumt wird, und den Vorschlag für einen einzigen Durchführungsbericht für alle Richtlinien; hofft, dass dies dazu führen wird, dass die für Überprüfungen benötigten Daten früher vorliegen und vollständiger sind; führt als Beispiel an, dass die Kommission die Bestimmung in der Arbeitszeitrichtlinie (93/104/EG)¹⁹ über die so genannten „individuellen Ausnahmen“ überprüfen und so rechtzeitig einen Vorschlag vorlegen muss, dass der Rat bis November 2003 darauf reagieren kann – was zweifellos bedeutet, dass die Kommission mit ihrer Arbeit bereits begonnen haben müsste; erwartet, dass die Überprüfungen genutzt werden, um die Vereinfachung der Rechtsvorschriften und, wenn sie nicht länger erforderlich sind, ihre

Arbeitnehmerinnen, ABl. C 121 vom 24.4.2001, S. 473

¹⁷ KOM(1992) 560, ABl. C 77 vom 18.3.1993, S 12

¹⁸ KOM(2002) 278 (noch nicht veröffentlicht)

¹⁹ ABl. L 307 vom 13.12.1993, S. 18

Aufhebung zu fördern;

16. begrüßt die Idee, die Entwicklung von Leitfäden für die Anwendung bestehender Richtlinien zu fördern – wobei dies mit besserem Schulungsmaterial und Informationen über das, was funktioniert, insbesondere für KMU in Hochrisikobranchen sowie Situationen mit spezifischen, ständigen und wiederkehrenden Risiken, einhergehen müsste und geschlechtsspezifische, altersbedingte und kulturelle Faktoren berücksichtigt werden müssten; ersucht um nähere Angaben zu den Beurteilungen der Umsetzung auf Betriebsebene; betont, dass die Sozialpartner nicht nur an der Arbeit an diesen Leitfäden beteiligt werden müssten, sondern auch in einer systematischeren und umfassenderen Weise am Umsetzungsprozess selbst; fordert die Kommission auf, diesbezüglich besondere Programme für die Beitrittsländer auszuarbeiten, um die faktische betriebliche Umsetzung der Rechtsvorschriften im Bereich der Arbeitsumwelt in diesen Ländern zu fördern;
17. freut sich über die Zusage der Kommission, eine bessere Anwendung des geltenden Rechts sicherzustellen; fordert die Kommission auf, einen möglichst breiten Zugang unter Nutzung aller Instrumente zu gewähren: strengere Sanktionen, Mindestanforderungen an die Qualität der Präventionsdienste und der Arbeitsaufsicht, bessere Evaluierung der Einhaltung der Rechtsvorschriften, Austausch der besten Praxis, Stärkung der Präventionskultur, stärkere Einbeziehung der Mitarbeiter an den Arbeitsplätzen usw.; betont die Bedeutung einer systematischen Bewertung der Umsetzung der Rechtsvorschriften auf europäischer Ebene sowie der Einführung einer Methode zur Überprüfung und Erörterung der nationalen Berichte, die die Grundlage für die Gestaltung der künftigen Politik bilden müssen;

Neue Instrumente

18. fordert die Europäische Union und die Mitgliedstaaten auf, allen Beteiligten stärker die Notwendigkeit bewusst zu machen, Behinderte in den Arbeitsmarkt wieder einzugliedern und darin zu halten; fordert insbesondere die Sozialpartner auf, bei künftigen Tarifvereinbarungen arbeitsplatzerhaltende Maßnahmen für Personen einzubeziehen, die im Laufe ihres Berufslebens zu Behinderten werden;
19. ist der Ansicht, dass mehr getan werden muss, um die Arbeitsaufsichtsbehörden zu verstärken und zu harmonisieren, und dass die Mitgliedstaaten aufgefordert werden müssten, alle befugten Stellen zu beauftragen, eine Mindestanzahl von Besichtigungen durchzuführen, einheitliche Normen anzuwenden und zu besseren Daten auf Gemeinschaftsebene beizutragen; hält es für erforderlich, zu diesem Zweck einen Gemeinschaftsrahmen zur Festlegung der von öffentlichen Stellen einzuhaltenden Mindestkriterien einzuführen; ist der Auffassung, dass die vorbeugenden Aspekte der Tätigkeiten der Arbeitsaufsicht präzisiert werden müssen; unterstreicht, dass die Arbeitsaufsicht über ausreichende Instrumente verfügen muss, um die Rechtsvorschriften umzusetzen, beispielsweise befugt sein muss, administrative Sanktionen zu verhängen;
20. fordert die Kommission auf, zum Nutzen aller Akteure deutlich zu machen, was das Präventionskonzept beinhaltet:
 - i. auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgerichtete Informations- und

- Ausbildungskampagnen, insbesondere auf Arbeitsplatz- und Sektorebene, unter stärkerer Beteiligung der Arbeitnehmervertreter, z.B. in Ausschüssen für Gesundheit und Sicherheit, die in allen Unternehmen eingesetzt werden sollten;
- ii. Sensibilisierung und Ausbildung von einem frühen Alter an, wie dies in den Schlussfolgerungen des von der spanischen Präsidentschaft und der Agentur in Bilbao im März 2002 veranstalteten Seminars über Ausbildung, Sicherheit und Gesundheit – das jetzt aktiv weiter verfolgt werden muss – zum Ausdruck gebracht wurde; außerdem müssen die Schulen und sonstigen Ausbildungszentren selbst ein sicheres und gesundes Umfeld für die Lehrenden und Lernenden gewährleisten;
 - iii. umfassende Präventionsdienste, die den Unternehmen auf proaktive Weise maßgeschneiderte Informationen und Best-Practice-Modelle bieten; ein wichtiges Element wären geschulte Präventionsberater mit ausreichend breitem Hintergrundwissen, bei innerbetrieblichen Risikobewertungen und Folgemaßnahmen sowohl für neue als auch für herkömmliche Themenbereiche Unterstützung leisten könnten;
 - iv. Anpassung aller derartigen Aktivitäten an die spezifischen Bedingungen prioritärer Hochrisikosektoren, -unternehmen und -arbeitergruppen wie beispielsweise des Baugewerbes der KMU usw.;
21. fordert die Kommission auf, diese Elemente durch Berichte, Empfehlungen und das Sammeln von Informationen zu fördern; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, die Kommunikation zwischen den einzelnen Stellen – insbesondere zwischen Lokal- oder Gemeindebehörden mit spezifischen Befugnissen im Bereich der Prävention – zu erleichtern und diesen globalen Ansatz Wirklichkeit werden zu lassen, indem sie den Informationsaustausch zwischen den betroffenen Verwaltungen, das Lernen voneinander und die Partnerschaft zwischen den wichtigen Beteiligten auf allen und innerhalb aller Ebenen in den Vordergrund stellen, wobei generell sämtliche Erbringer allgemeiner Gesundheitsdienstleistungen einbezogen werden sollten; fordert die Unternehmen auf, im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in ihre strategischen Entscheidungen einzubeziehen, und zwar auch in Verbindung mit ihren Lieferungen, um die gesetzlichen Anforderungen durch vernünftige Praktiken zu ergänzen;
22. betont die Bedeutung der Entwicklung geeigneter Indikatoren, die sich aus einer Reihe von Elementen zusammensetzen, welche jeweils für das Niveau eines bestimmten Aspekts des Wohlergehens am Arbeitsplatz und in ihrer Gesamtheit hinreichend repräsentativ sind, um das allgemeine Niveau des Wohlbefindens messen zu können;
23. befürwortet die Anwendung neuer Instrumente, einschließlich des Benchmarking, auf der Grundlage quantifizierter Ziele; nimmt die Vorschläge für die Beschäftigungsleitlinien für 2003 zur Kenntnis, befürchtet jedoch, dass eine ausreichende Abdeckung möglicherweise nicht gewährleistet ist, da die Leitlinien vereinfacht werden sollen; ist der Ansicht, dass eine gesonderte offene Koordinierungsmethode für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eine bessere Abdeckung gewährleisten würde; fordert, dass die Beratenden Ausschüsse bei der Schaffung eines solchen neuen offenen Koordinierungsverfahrens voll einbezogen werden;
24. betont, dass ein erfolgreiches Benchmarking-Konzept nicht nur mehr vergleichbare und

zuverlässige Daten erfordert, sondern auch ein harmonisiertes System der Definition von und Aufzeichnung und Berichterstattung über Berufskrankheiten; fordert die Kommission auf zu prüfen, ob nicht der Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ein regulärer Teil der gemeinschaftlichen Arbeitskräfteerhebung auf der Grundlage der Erfahrung des Ad-hoc-Moduls von 1999 werden soll, um zu ermöglichen, jährlich die Fortschritte vor dem Hintergrund der wichtigsten Zielsetzungen zu überwachen; ist ferner der Meinung, dass Vergleiche struktureller Faktoren wie der Charakteristiken der Präventionsdienste und Aufsichtsbehörden der Mitgliedstaaten entwickelt werden sollten; vertritt in diesem Zusammenhang die Auffassung, dass zu gegebener Zeit europaweite Ziele für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ins Auge gefasst werden könnten und dass die Daten und gegebenenfalls die Ziele nach Geschlechtern und anderen relevanten Faktoren (z.B. atypische Arbeitsmuster usw.) aufgliedert werden sollten;

25. bedauert es angesichts der stark erhöhten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bei KMU zutiefst, dass die Kommission noch immer kein mehrjähriges KMU-Programm gestartet hat, das sich auf die von der Agentur in Bilbao auf Anregung des Europäischen Parlaments zwei Jahre lang durchgeführten vorbereitenden Maßnahmen stützt; weist darauf hin, dass ein solches Programm von der Kommission in der in Nizza²⁰ angenommenen europäischen Sozialagenda unterstützt wurde und dass es die Prüfung, Analyse und Verbreitung erfolgreicher Maßnahmen in diesem kritischen Sektor erleichtern würde, u.a. auch in Bezug auf die Ausbildung, die Sensibilisierung und die Arbeitsorganisation; stellt fest, dass das nordische Modell der umherreisenden und/oder regionalen Gesundheits- und Sicherheitsvertreter, die mit KMU zusammenarbeiten, als Beispiel für eine solche Maßnahme dienen kann; betont die Bedeutung des sozialen Dialogs als Instrument für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen;
26. fordert die Kommission auf, ein Grünbuch über die Förderung der Verwendung wirtschaftlicher Anreize im Bereich der Arbeitsumwelt auszuarbeiten; ist der Auffassung, dass Anreize beispielsweise niedrigere Versicherungsprämien für Unternehmen oder Branchen mit niedrigem Krankenstand oder niedriger Unfallhäufigkeit sein könnten oder dass ermöglicht werden sollte, bei öffentlichen Ausschreibungen besonderes Gewicht auf eine gesunde und sichere Arbeitsumwelt zu legen;
27. ist der Ansicht, dass Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) ganz klar Priorität eingeräumt werden müsste, insbesondere mit Blick auf die von den Bewerberländern in diesem Bereich zu bewältigenden Herausforderungen; hält es für nützlich, dass Mittel des Europäischen Sozialfonds für die Einrichtung einer gemeinschaftlichen Datenbank „Gute Praxis im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit“ verwendet werden; wünscht, dass dieses Thema bei der Halbzeitüberprüfung des ESF im Jahre 2003 aufgegriffen wird;
28. fordert von Seiten der Kommission eine besser konzertierte Aktion im Zusammenhang mit öffentlichen Aufträgen und Ausschreibungen; die Europäische Kommission sollte a) eine „Interpretierende Mitteilung der Kommission zum Gemeinschaftsrecht, das für den öffentlichen Erwerb von Gütern und Dienstleistungen gilt, und über die Möglichkeiten zur Einbeziehung von Anmerkungen über Sicherheit und Gesundheit beim öffentlichen Erwerb von Gütern und Dienstleistungen“ veröffentlichen und b) und mit gutem Beispiel

²⁰ ABl. C 157 vom 30.5.2001, S. 4

vorangehen und eine wirksame Klausel über Gesundheit und Sicherheit in ihre eigene Politik für den öffentlichen Erwerb und für die öffentliche Vergabe von Gütern und Dienstleistungen sowie in die Bedingungen, die festgelegt werden, um Mittel der EU zu erhalten, integrieren;

29. fordert die Kommission, die den Bereich Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz als spezifische thematische Priorität nicht im Sechsten Forschungsrahmenprogramm verankern konnte, auf, dafür Sorge zu tragen, dass Fragen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz höchstmöglichen Stellenwert und größtmögliche Aufmerksamkeit im Rahmen der damit zusammenhängenden und relevanten thematischen Prioritäten, insbesondere im Zusammenhang mit den Zielen der Strategie, erhalten;
30. begrüßt, dass die Kommission nun die „Integration von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“ in die anderen Gemeinschaftspolitiken unterstreicht, und fordert die Kommission auf, in ihren Aktionsplan für die Strategie einen klaren Plan für die Einbeziehung von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in alle relevanten legislativen und nichtlegislativen Bereiche, sowohl innerhalb der GD Beschäftigung und soziale Angelegenheiten als auch der anderen GDs einzubeziehen;
31. begrüßt den Hinweis der Kommission auf die soziale Verantwortung der Unternehmen sowie Gesundheit und Sicherheit im Rahmen der Strategie; betrachtet die soziale Verantwortung der Unternehmen als eine der Möglichkeiten zur Hebung des Sicherheits- und Gesundheitsniveaus über die gesetzlichen Mindestnormen hinaus; ist jedoch der Auffassung, dass diese die gesetzlichen Regelungen und deren wirksame Umsetzung nicht ersetzen können; fordert, dass Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz als integrierende Bestandteile in die Tätigkeiten der Kommission im Bereich der sozialen Verantwortung der Unternehmen einbezogen werden;
32. fordert detailliertere Vorschläge für die technische, finanzielle und sonstige Unterstützung der Bewerberländer, die diese dringend benötigen, um den Besitzstand im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (wo der Rückstand kaum zu unterschätzen ist) umzusetzen und, was noch entscheidender ist, durchzuführen, und zwar ganz allgemein und im Besonderen sowie vorrangig in den Sektoren und Industrien, in denen die Notwendigkeit zur Verbesserung am dringendsten ist – wozu insbesondere die Schulung von Spezialisten und Arbeitsinspektoren gehört – und die Rolle der Sozialpartner und andere Voraussetzungen des EU-Ansatzes weiter zu entwickeln;
33. begrüßt den Vorschlag, dass die Agentur in Bilbao eine Beobachtungsstelle für Risiken einrichten soll, ist der Auffassung, dass eine solche Initiative auf Ausgewogenheit zwischen der Feststellung neuer und neu auftretender Risiken und der Förderung der besten Praxis zur Verringerung neuer wie auch bestehender Gefahren achten muss; weist darauf hin, dass die Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die Drittländer zu dieser Initiative ihren Beitrag leisten müssen;
34. billigt die Ausführungen über die Präventionsdienste, verlangt jedoch konkretere Maßnahmen; fordert die Mitgliedstaaten auf, das ILO-Übereinkommen 161 so anpassen zu lassen, dass es auch in einer modernen westlichen Gesellschaft ohne weiteres ratifiziert werden kann;

35. weist darauf hin, dass Lösungen für die schwierige Situation von Arbeitnehmern in einem prekären Arbeitsverhältnis, das den Zugang zu Berufsbildung und zur obligatorischen Schulung in Fragen der Sicherheit und der Gesundheit erschwert, gesucht werden müssen;

Institutionelle Fragen

36. nimmt die Vorschläge für die Integration der Bewerberländer in den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter und andere Gemeinschaftsgremien zur Kenntnis; unterstützt den Vorschlag, die beiden Beratenden Ausschüsse zusammenzulegen, und hofft, dass dadurch auch die Integration der Bewerberländer in die neue Struktur erleichtert wird; empfiehlt, die Rolle des neuen Ausschusses bei den Konsultationen der Sozialpartner gemäß Artikel 138 EGV zu klären²¹;
37. ist überrascht darüber, dass von der Stiftung in Dublin und ihren wertvollen fünf jährlichen Umfragen über die Arbeitsbedingungen kaum die Rede ist, obwohl dort wichtige Angaben zu Sicherheit und Gesundheit gemacht werden; unterstützt die führende Rolle für die Agentur in Bilbao im Hinblick auf nichtlegislative Aktivitäten auf Gemeinschaftsebene im Bereich Sicherheit und Gesundheit; bedauert, dass die Kommission ihren Bericht über die Agentur in Bilbao nach der externen Evaluierung noch nicht vorgelegt hat; hofft, dass die Stiftung und die Agentur entsprechend ihrer jeweiligen Rolle in diesem politischen Bereich weiterhin ihre Zusammenarbeit verbessern und stärken; fordert, dass dem Europäischen Parlament offiziell die Befugnis eingeräumt wird, sich die Ressourcen und das Fachwissen beider Einrichtungen zunutze zu machen;
38. würde eine bessere Zusammenarbeit zwischen der Kommission und der ILO, insbesondere im Zusammenhang mit Entwicklungs- und Handelspolitiken, begrüßen, um die Reichweite gemeinschaftlicher Ansätze und Erfahrungen auf dem Gebiet der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zum Nutzen von Drittländern auszudehnen;
39. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschliebung der Kommission, dem Rat, dem Ausschuss der Regionen und dem Wirtschafts- und Sozialausschuss zu übermitteln.

²¹ Auf der Grundlage der bereits vom Beratenden Ausschuss für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und von der UNICE gemeinsam mit dem EGB ausgearbeiteten Beiträge

BEGRÜNDUNG

Hintergrund

Die Kommission schlägt eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006 erst einige Zeit nach Ablauf des vierten Gemeinschaftsprogramms für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1996-2000) vor.

Mit der Vorlage dieser neuen Gemeinschaftsstrategie kommt die Kommission ihrer in der sozialpolitischen Agenda²² eingegangenen Verpflichtung nach, auf die das Europäische Parlament seither bereits mehrmals verwiesen hat.

Überblick über die Mitteilung der Kommission

Die EU-Bilanz betreffend die Gesundheit und die Sicherheit am Arbeitsplatz lässt eine globale Verbesserung in diesem Bereich erkennen. Andererseits aber sind die absoluten Zahlen nach wie vor hoch und in einigen Mitgliedstaaten und Sektoren muss tatsächlich eine Verschlechterung festgestellt werden; zum anderen bringt die Erweiterung ihre eigenen Herausforderungen mit sich, weshalb kein Platz für selbstgefälliges Verhalten ist.

Die Arbeitswelt verändert sich: Dem Dienstleistungssektor kommt innerhalb des Arbeitsmarktes immer größere Bedeutung zu, der Arbeitsmarkt umfasst mehr verschiedene Beschäftigungsformen in Unternehmen von unterschiedlicher Form/Größe, das Alter der Erwerbstätigen nimmt zu und der Anteil der Frauen an der erwerbstätigen Bevölkerung ebenfalls. Gezielte Strategien und Maßnahmen müssen die besondere Struktur der Auswirkungen auf die Gesundheit und die Sicherheit der Arbeitnehmer in den verschiedenen sozioökonomischen Gruppen und Bevölkerungsgruppen berücksichtigen.

Es treten neue Krankheiten und Risiken auf. Dazu gehören „soziale Risiken“ wie Stress, Depressionen, Angstzustände, Substanzmissbrauch, Gewalt am Arbeitsplatz und Mobbing, die häufig mit einer ganzen Reihe von Faktoren und nicht nur mit einem speziellen Risiko zusammenhängen.

Aufgrund dieser Entwicklung ist es an der Zeit, dass die Gemeinschaft ihren Ansatz zu dem Fragenkomplex Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz überdenkt. Folgende Hauptmerkmale der von der Kommission vorgeschlagenen Strategie sind festzuhalten:

- Bedeutung eines globalen Konzepts des körperlichen, seelischen und sozialen Wohlbefindens der Arbeitnehmer;
- Schwerpunkt auf der Prävention;
- Auswahl von Politikinstrumenten (legislativer und nichtlegislativer Art);
- partnerschaftliche Zusammenarbeit.

²² KOM(2000) 379 vom 28.6.2000.(noch nicht veröffentlicht)

Standpunkt des Berichterstatters

Im Berichtsentwurf des Berichterstatters werden drei horizontale Fragen in den Vordergrund gestellt, die für den Erfolg der Strategie von wesentlicher Bedeutung sind:

- Mangelnde Ressourcen. 1992 waren im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei der Europäischen Kommission etwa 130 Beamte beschäftigt; nach mehreren „Schlankheitskuren“ und Kürzungen sind es heute noch gerade 24 Mitarbeiter, die in diesem Bereich tätig sind. Dies ist zweifellos keine Basis für eine dynamische und pro-aktive Verwaltung, wie sie zur Umsetzung der Strategie erforderlich wäre, da diese in der Lage sein muss, auf ein sich wandelndes politisches Umfeld zu reagieren und zugleich die Durchführung bestehender Rechtsvorschriften und politischer Maßnahmen zu überwachen und zu überprüfen. Der Berichterstatter verlangt, dass dieser Trend umgekehrt wird und dass für diesen Politikbereich innerhalb der Kommission wieder ausreichende Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- Fehlen eines Aktionsplans. Die Strategie leidet unter einer inakzeptablen Unausgewogenheit und einem Mangel an strategischer Kontinuität. Die Anfangsanalyse ist zwar im Wesentlichen zutreffend und die Vorschläge für Aktionen sind interessant (wenn auch vage), aber für die Umsetzung der Strategie werden praktisch keine Ressourcen und Termine angegeben. In der Tat handelt es sich bei den meisten der vorgeschlagenen Gesamtziele (S. 8-9) um Faktoren, die bei der Prüfung der Frage, wie die Strategie verfolgt wird, berücksichtigt werden müssten. Der Berichterstatter erwartet die Festlegung eines regelrechten Aktionsplans durch die Kommission, der dann Gegenstand einer Konsultation der entsprechenden Gemeinschaftsgremien sein und zur Ausarbeitung von jährlichen Fortschrittsberichten führen sollte.
- Mangelnde Ausgewogenheit zwischen legislativen und nichtlegislativen Instrumenten. Der Berichterstatter warnt davor, die Entwicklung von nichtlegislativen Instrumenten als Alternative zur Beibehaltung und Verbesserung gemeinschaftlicher Rechtsvorschriften über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu betrachten. Es werden bestimmte Fälle angeführt, in denen Lücken und Mängel des bestehenden gemeinschaftlichen Besitzstands in Angriff genommen werden müssen und bei denen außerdem umfassende Ansätze im Bereich der Rechtsetzung statt Ad-hoc-Flickwerk von außerordentlicher Bedeutung sowohl in Bezug auf bestehende als auch mit Blick auf neu auftretende Risiken sind.

Im Zusammenhang mit bestimmten Punkten und Vorschlägen betont der Berichterstatter:

- dass er die Bemühungen um eine Vereinfachung der gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich – solange dies nicht als Gelegenheit für eine Deregulierung durch die Hintertür betrachtet wird – sowie Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Anwendung in den Mitgliedstaaten (bessere Überprüfungen, neue Leitlinien für die Durchführung usw.) unterstützt. Es muss jedoch noch viel mehr getan werden, um eine wirklich vorschriftsmäßige Umsetzung zu erreichen: beispielsweise eine bessere Überwachung durch die Kommission, eine stärkere Beteiligung der Sozialpartner in allen Stadien und Mindeststandards für die Arbeitsaufsicht.

- dass er an der Entwicklung und Anwendung nichtlegislativer Instrumente wie z.B. Benchmarking interessiert ist – solange eine angemessene Abdeckung dieses komplexen und weitreichenden Politikbereichs gewährleistet ist und solange die Arbeit zur Verbesserung der Daten auf Gemeinschaftsebene beschleunigt wird.
- dass er die Aufmerksamkeit, die die Kommission in ihrer Analyse wichtigen Faktoren wie der Geschlechterperspektive und der Unternehmensgröße widmet, anerkennt. Es ist allerdings umso enttäuschender, dass diese Faktoren in den Aktionsvorschlägen der Kommission so wenig Niederschlag finden. Der Berichterstatter fordert insbesondere, auf der Grundlage der in den beiden letzten Jahren durchgeführten Vorbereitungsmaßnahmen ein auf die KMU ausgerichtetes Mehrjahresprogramm zu starten.
- dass es angesichts der sehr realen Herausforderung, mit der die Bewerberländer im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz konfrontiert sind, dringend notwendig ist, konkrete Vorschläge zur Unterstützung der Erweiterung auszuarbeiten (mehr finanzielle Mittel, bessere technische Unterstützung, Förderung des sozialen Dialogs).
- dass eine weitere Rationalisierung des institutionellen Rahmens auf Gemeinschaftsebene erforderlich ist: dies betrifft beispielsweise die Rolle des Luxemburger Ausschusses bei der Konsultation der Sozialpartner und die Zuständigkeitsbereiche der Stiftung in Dublin und der Agentur in Bilbao.
- dass die Kommission in Zusammenarbeit mit der ILO die Pflicht hat, ihren globalen Einfluss zu nutzen, um die Erfahrungen der Gemeinschaft weiterzugeben und den Gemeinschaftsansatz in anderen Teilen der Welt zu fördern.

10. September 2002

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu der Mitteilung der Kommission über eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002 - 2006
(KOM(2002) 118 – C5-0261/2002 – 2002/2124(COS))

Verfasserin der Stellungnahme: Jillian Evans

VERFAHREN

In seiner Sitzung vom 22. Mai 2002 benannte der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit Jillian Evans als Verfasserin der Stellungnahme.

Der Ausschuss prüfte den Entwurf einer Stellungnahme in seinen Sitzungen vom 28. August 2002 und 9. September 2002.

In der letztgenannten Sitzung nahm er die nachstehenden Schlussfolgerungen einstimmig an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Anna Karamanou, Vorsitzende; Olga Zrihen Zaari, stellvertretende Vorsitzende; Jillian Evans, Verfasserin der Stellungnahme; Regina Bastos, Marielle de Sarnez, Lone Dybkjær, Fiorella Ghilardotti, Lissy Gröner, María Izquierdo Rojo, Christa Klaß, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Thomas Mann, Maria Martens, Christa Prets, Amalia Sartori, Miet Smet, Patsy Sørensen und Francesco Fiori (in Vertretung von James L.C. Provan gemäß Art. 153 Abs. 2 der Geschäftsordnung).

KURZE BEGRÜNDUNG

Die Kommission hat auf der Grundlage der in der sozialpolitischen Agenda aufgestellten Forderungen eine Mitteilung mit dem Titel „Anpassung an den Wandel von Arbeitswelt und Gesellschaft: „eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006“ veröffentlicht.

Der Bereich Gesundheit und Sicherheit gehört zu den wichtigsten sozialpolitischen Sektoren der EU, und seit dem Ende der siebziger Jahre wurde eine beträchtliche Anzahl von Rechtsvorschriften angenommen. Die jetzige Strategie schließt sich an das vierte Gemeinschaftsprogramm für Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1996-2000) an.

Wenngleich bei der Zahl der Arbeitsunfälle allgemein eine Abwärtsentwicklung zu verzeichnen ist, hat es in einigen Mitgliedstaaten und Beschäftigungssektoren seit 1999 einen Besorgnis erregenden Anstieg gegeben, und die Gesamtzahlen sind nach wie vor hoch.

Die Wirtschaft und infolgedessen die Art, der Kontext und die Organisation der Beschäftigung hat in den letzten Jahren einen tiefgreifenden Wandel erfahren, und deshalb müssen neue Maßnahmen eingeleitet werden. Der Anteil der Frauen am Arbeitsmarkt wächst, die Teilzeitarbeit nimmt zu, die Zahl der kurzfristigen Verträge steigt, die flexible Arbeitszeit wird ausgeweitet, und die Zahl der Arbeitsorte steigt ebenfalls. Auch hat es eine Verlagerung von einem auf rein körperlichen Risiken basierenden Konzept für die Behandlung von Gesundheits- und Sicherheitsfragen hin zu einem globalen Konzept des Wohlbefindens bei der Arbeit, bei dem auch soziale und seelische Risiken berücksichtigt werden, gegeben.

In der Analyse der Kommission ist ein Unterabschnitt dem Thema „*Eine zunehmend feminisierte Gesellschaft*“ (S. 6) gewidmet, und es wird als eines der Teilziele eines globalen Konzepts des Wohlbefindens bei der Arbeit die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive genannt (S. 8). Es werden jedoch keine Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels vorgeschlagen. Entsprechend dem Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern im Vertrag von Amsterdam hätte im gesamten Vorschlag der Kommission die Geschlechterperspektive berücksichtigt werden müssen. Dies ist jedoch nicht der Fall. Beispielsweise werden zwar die besonderen Gesundheitsrisiken analysiert, die mit befristeter oder Teilzeitarbeit verbunden sind, die Tatsache, dass die Arbeitnehmer in diesen Sektoren zum großen Teil Frauen sind, wird jedoch nicht berücksichtigt.

Es gibt noch weitere besondere Arbeitsbereiche, in denen der Situation der Frauen Rechnung getragen werden muss, beispielsweise die Landwirtschaft und die Heimarbeit. Bei anderen Beschäftigungen könnten ein fehlender Gesundheitsschutz und Sicherheitsmängel Frauen davon abhalten, den Beruf zu ergreifen.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Punkte in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

- A. in der Erwägung, dass in der Agenda von Lissabon festgelegt ist, dass bis 2010 eine Beschäftigungsquote von 60% für die Frauen erreicht werden soll, was bedeutet, dass geschlechtsspezifische Überlegungen bei allen Aspekten der Beschäftigung besonders wichtig sind, um dieses Ziel zu erreichen,
 - B. in der Erwägung, dass in vielen der Sektoren, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, die Löhne niedrig, die Beschäftigungsverhältnisse unsicher und die Tätigkeiten von minderer Qualität sind,
 - C. in der Erwägung, dass Männer häufiger Opfer schwerer Unfälle sind, während Frauen längerfristig an Krankheiten oder Störungen leiden, die auf die Arbeit zurückzuführen sind,
 - D. in der Erwägung, dass in der Mitteilung der Kommission eine Schwerpunktverlagerung hin zu sozialen Risiken und zum Wohlbefinden bei der Arbeit angedeutet wird und Geschlechterfragen somit in stärkerem Maße berücksichtigt werden müssten,
1. begrüßt den Unterabschnitt der Mitteilung der Kommission, in dem es um „*eine zunehmend feminisierte Gesellschaft*“ geht (2.1.1), und die Berücksichtigung der Geschlechterperspektive als ein „Teilziel“ der Strategie, kann es jedoch nicht akzeptieren, dass im Rahmen der Strategie keine Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels vorgesehen sind; fordert die Kommission auf, in die gesamte Strategie eine Geschlechterdimension zu integrieren, die folgende Punkte umfasst:
 - i) die Doppelbelastung durch Erwerbstätigkeit und persönliche Pflichten, mit der viele Menschen, überwiegend Frauen, konfrontiert sind und die sich auf die Gesundheit und Sicherheit auswirken kann,
 - ii) die schlechtere Bildung und Berufsausbildung der Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen,
 - iii) Leitlinien für Unternehmen betreffend proaktive Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung, Gewalt und Mobbing am Arbeitsplatz, die entsprechend den Forderungen der geänderten Richtlinie 76/207/EWG in die betrieblichen Gleichstellungspläne einzubeziehen sind,
 - iv) eine Revision der Richtlinie 92/85/EWG über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz entsprechend dem Vorschlag in der Entschließung des Europäischen Parlaments vom 6. Juli 2000,
 - v) eine nach Geschlechtern aufgegliederte Statistik über Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle, die auch die Teilzeitarbeit und vorübergehende Beschäftigung umfasst;
 - vi) die geschlechterspezifische Festlegung von quantitativen, qualitativen und zeitlichen Zielen für die Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes;
 2. fordert die Kommission auf, mit Hilfe der Europäischen Agentur für Sicherheit und

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Bilbao) alle im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit bestehenden Rechtsvorschriften auszuwerten, um zu ermitteln, ob den geschlechtsspezifischen Erfordernissen Rechnung getragen wurde, und zwar auch in den Sektoren, in denen die Frauen unterrepräsentiert sind;

3. fordert die Kommission auf, die Frage zu untersuchen, inwiefern sich Aspekte der Beschäftigung, die mit der Gesundheit, Sicherheit und reproduktiven Gesundheit zusammenhängen, in manchen Branchen als Hindernis für die Arbeitsaufnahme von Frauen erweisen können, wodurch wiederum die Spaltung des Arbeitsmarktes nach Geschlechtern fortgesetzt wird, und Maßnahmen vorzuschlagen, um zu gewährleisten, dass diese Hindernisse durch die Berücksichtigung von Geschlechterfragen bei der Risikobewertung und Arbeitsplatzgestaltung beseitigt werden;
4. stellt fest, dass der einzige Sektor, für den es in der EU keine Rechtsvorschriften über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz gibt, die überwiegend von Frauen verrichtete bezahlte Hausarbeit ist, die von Privatpersonen in den Haushalten Dritter geleistet wird, und ersucht die Kommission, diesen Tätigkeitsbereich in die neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufzunehmen und eine Übersicht über die in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften zu erstellen;
5. stellt fest, dass der Situation der Heimarbeiter, die bei sich zu Hause ein breites Spektrum von Waren herstellen, und von denen ein hoher Prozentsatz weiblich ist, besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss, und fordert die Kommission auf, eine Übersicht über die in den Mitgliedstaaten geltenden Rechtsvorschriften zu erstellen;
6. stellt fest, dass der Situation der mitarbeitenden Ehegatten, überwiegend Frauen, in den Klein- und Mittelbetrieben und in der Landwirtschaft, von deren Arbeit das reibungslose Funktionieren der Familienbetriebe abhängt, die aber nicht immer Zugang zur Sozialversicherung sowie zur Bildung und zur Information haben, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss; erinnert an seine Forderungen bezüglich der Verbesserung der Richtlinie des Rates vom 11. Dezember 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit – auch in der Landwirtschaft – ausüben, und zum Mutterschutz (86/613/EWG).