

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz 2008-2012

Eine Initiative der
Vizepremierministerin, Ministerin für Arbeit

Joëlle Milquet

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz 2008-2012

INHALTSVERZEICHNIS

I. Präambel.....	3
II. Zweck der "Nationalen Strategie"	3
III. Ziele und Struktur der "Nationalen Strategie"	6
IV. Ein strukturierter Plan mit 5 Programmen, 12 Hauptprojekten und Beschreibungen der Maßnahmen pro Projekt	8
V. Unverzichtbarer Austausch mit den Sozialpartnern	8
VI. Beobachtung und Evaluierung des "Nationalen Strategieplans"	8
Programm I: Förderung der Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen..	10
Projekt 1: Verbesserung der Effizienz der Dienste für Gefahrenverhütung und ihrer Maßnahmen.....	10
Projekt 2: Förderung der Verhütung von Arbeitsunfällen, insbesondere in den neuen Risikosektoren und KMU.....	12
Projekt 3: Förderung der Verhütung von Berufskrankheiten, insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen und Stress bei der Arbeit	16
Projekt 4: Förderung der Verhaltensänderung und einer Gefahrenverhütungskultur.....	20
Projekt 5: Bewältigung neuer Risiken.....	22
Projekt 6: Verbesserung der Kohärenz der Präventionsmaßnahmen	24
Projekt 7: Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und Organisation einer ständigen Evaluation.....	25
Programm II: Verbesserung der Behandlung von Berufskrankheiten und der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern	27
Projekt 8: Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmern.....	27
Programm III: Verbesserung von Kontrolle und Effizienz der Anwendung der Gesetze und Vorschriften, insbesondere in Risikosektoren	29
Projekt 9: Überwachungs- und Kontrollkampagne.....	29
Projekt 10: Evaluierung der Meldesysteme für soziale Risiken	31
Programm IV: Modernisierung und Vereinfachung der Gesetze und Vorschriften.....	32
Projekt 11: Vereinfachung der Vorschriften	32
Programm V: Ständige und regelmäßige Evaluierung	36
Projekt 12: Organisation einer nationalen Studie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz	36

I. Präambel

Der Fonds für Brufsunfälle (FBU) hat im Jahr 2006 185 039 Arbeitsunfälle im Privatsektor verzeichnet. Die Zahl der Arbeitsunfälle ist 2006 um 4502 gestiegen (eine Erhöhung von 2,5 % im Vergleich zu 2005). Dem Anstieg sind fünf Jahre vorangegangen, in denen die Zahl der Unfälle kontinuierlich gesunken ist. Eine Zunahme von Arbeitsunfällen ist vor allem in den folgenden drei Sektoren zu verbuchen: Dienstleistungen für Unternehmen, Baugewerbe, Gesundheitswesen und soziale Dienste.

Die Ursachen für Arbeitsunfälle sind häufig mangelnde Erfahrung, ständige Rotation von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz, kurzfristige Arbeitsverhältnisse, komplexe Situationen am Arbeitsplatz gepaart mit mangelnder Kommunikation, unzureichende Sicherheit einer Maschine, Fährlässigkeit und hohes Arbeitstempo.

Mit anderen Worten bedeutet dies, dass in Belgien alle 3 oder 4 Tage ein Mensch bei einem Arbeitsunfall sein Leben lässt. Im Jahr 2008 ist diese Zahl nicht mehr hinnehmbar. Angesichts des sich täglich abspielenden Dramas von Arbeitsunfällen ist ein energisches Vorgehen aller Beteiligten sowohl von staatlicher Seite als auch von Seite der Unternehmen und Arbeitnehmer gefordert. Es können sicherlich nicht alle Arbeitsunfälle verhindert werden. Durch die intensive Arbeitstätigkeit, das immer schnellere Tempo und das ständige Eingreifen des Menschen bleibt die Gefahr allgegenwärtig.

Wir müssen jedoch alles daran setzen, um zu vermeiden, dass ein Unfall ein Leben auslöscht.

Eine menschliche Beschäftigungspolitik ist eine Beschäftigungspolitik, die der Verbesserung der Lebensqualität, Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern in ihrem Berufsalltag hohe Priorität einräumt und die diese Notwendigkeit vor allem als Gebot eines individuellen Schutzes sieht.

II. Zweck der "Nationalen Strategie"

Seit 1978 hat die Europäische Kommission mehrjährige Aktionsprogramme auf dem Gebiet der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aufgelegt. Zu Beginn richteten sich diese Aktionsprogramme in erster Linie an der gesetzgeberischen Arbeit aus. Heute konzentrieren sich die Programme mehr auf die neuen Gefahren im Zusammenhang mit dem Wandel in Arbeitswelt und Gesellschaft.

Im Februar 2007 hat die Kommission eine Mitteilung veröffentlicht unter dem Titel: "*Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: eine neue Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012*". Die Kommission hat die Mitgliedstaaten aufgerufen, nationale Strategien in Übereinstimmung mit der Gemeinschaftsstrategie zu entwickeln und umzusetzen und in diesem Zusammenhang auch messbare Ziele festzulegen.

Die Kommission und der Rat der Europäischen Union wollen gemeinsam den Anteil der Arbeitsunfälle in Europa um 25 % senken. Zu diesem Zweck haben sie eine Reihe von ehrgeizigen Zielen in der neuen europäischen Strategie festgelegt.

Eines der Ziele der Kommission besteht darin, diese Pläne durch den Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Luxemburg (BASG) später evaluieren zu lassen.

Die "Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz 2008-2012" ist der belgische Beitrag zu dieser Gemeinschaftsstrategie. Er greift das Hauptziel auf: eine kontinuierliche, dauerhafte und gleichmäßige Verringerung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

Mit der Verabschiedung dieses ehrgeizigen Plans "Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz" im Jahr 2008 soll zum einen die europäische Strategie umgesetzt und zum anderen aber auch eine der großen Prioritäten des Beschäftigungsplans festgeschrieben werden, der die Verhütung von berufsbedingten Gefahren dauerhaft verbessern will.

Unser Ziel? Die Zahl der Arbeitsunfälle über einen Zeitraum von fünf Jahren um 5 % jährlich zu senken, um auf einen Anteil von 25 % zu kommen.

Die **Gründe** für dieses ambitionierte Vorhaben sind vielfältig:

- Wohlbefinden, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sind die maßgeblichen Prioritäten zum Schutz der Arbeitnehmer. Dieses Ziel steht vor allen anderen und macht allein schon die Dringlichkeit von Maßnahmen deutlich.
- Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz stellen im Übrigen einen Mehrwert für die Gesellschaft insgesamt und für jedes Unternehmen im Einzelnen dar. Daneben handelt es sich auch in wirtschaftlicher Hinsicht um eine Frage von ökonomischer Gerechtigkeit, Gleichheit und lauterem Wettbewerb. Gesunde Arbeitnehmer tragen nicht nur dazu bei, die Gesundheit der Bevölkerung allgemein, sondern auch die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern.
- Und nicht zuletzt belasten Gesundheits- und Sicherheitsprobleme am Arbeitsplatz die sozialen Sicherungssysteme mit hohen Kosten.

Das Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz geht uns alle an. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz dürfen nicht allein Sache von einigen Unternehmen sein, die sich an die Spitze des sozialen Fortschritts setzen wollen oder deren Verantwortliche besonders für diese Fragen sensibilisiert sind. Der Staat und die Akteure vor Ort müssen in enger Zusammenarbeit tagtäglich Informationsarbeit leisten und die Maßnahmen zur Verhütung von Gefahren erklären. Diese Bemühungen führen nur zum Erfolg, wenn alle sich umfassend und dauerhaft daran beteiligen. Ein Nachlassen der Wachsamkeit bedeutet schon, sich einer Gefahr auszusetzen. Prävention ist eine schwierige Arbeit, die nicht nur verbessert, sondern auch aufgewertet werden muss, da sie im Verborgenen außerhalb des Rampenlichts stattfindet. Sie bringt den zahlreichen Menschen, die täglich in diesem Bereich tätig sind, keine direkte Anerkennung, obgleich sie anonyme Alltagshelden sind, die Leben retten durch Maßnahmen, die unser Plan mehr denn je ausbauen will.

Um die Sicherheit, Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu verbessern, darf die Rolle des Arbeitgebers und seiner Organisationsstruktur bei der Umsetzung der Maßnahmen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz nicht außer Acht gelassen werden. Während die endgültige Verantwortung für die Maßnahmen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz immer

beim Arbeitgeber liegt, tragen die Mitglieder der Organisationsstruktur auch ihren Teil der Verantwortung, sei es aufgrund ihrer allgemeinen Zuständigkeit und ihren besonderen Aufgaben, die sie im Rahmen der Vorschriften zum Arbeitsschutz zu erfüllen haben, oder sei es aus zivilen, vertraglichen bzw. moralischen Erwägungen.

Zu diesem Zweck wird eine bestimmte Reihe von Projekten vorgestellt, um das Engagement und die Beteiligung des Arbeitgebers und der Mitglieder der Organisationsstruktur bei der Gefahrenverhütung zu verbessern und damit der Präventionspolitik eine größere Chance zum Erfolg einzuräumen:

Die Projekte beziehen sich auf:

- Die Rolle und Verantwortung der Führungskräfte
- Das Bewusstsein um die Bedeutung einer "Corporate Responsibility" zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit
- Die Schulung von Führungskräften
- Das Management als erster Punkt der Prüfung
- Die Förderung von internen Audits
- Sicherheit und Gesundheit als Schwerpunkte im Rahmen der Funktionierungsgesprächen

In einer immer globalisierteren Welt, die den Zwängen der Produktivität und des Augenblicks unterworfen und in ständigem Wandel begriffen ist, wirken sich die temporären und unsteten Arbeitsmarktbedingungen auch auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz aus. Man kann sich nicht nur für die Arbeit und die Arbeitsbedingungen im engeren Sinne interessieren, sondern muss sich auch der Übergangsentwicklungen annehmen.

Die temporären und unsteten Arbeitsmarktbedingungen wirken sich auch auf das Wohlbefinden bei der Arbeit aus.

Das zeigte sich an den Maßnahmen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz in Bezug auf die Aufnahme, Patenschaft, Schulung und medizinische Überwachung von Praktikanten, aber auch an kurzfristigen Arbeitsverhältnissen oder Arbeitsverhältnissen mit ständig wechselnden Aufgaben wie Unterauftragsvergabe, Outsourcing und Leiharbeit. Bei der Entwicklung hin zu einem Übergangsarbeitsmarkt muss vor allem ein größeres Augenmerk auf die psychisch-sozialen Gefahren und auf den Arbeitsdruck gelegt werden.

Eine verstärkte Aufmerksamkeit ist auch bei den "neuen" Risikogruppen im Fall von Unterauftragsvergabe, Abordnung von Arbeitnehmern, bei Migranten, älteren Arbeitnehmern, behinderten Arbeitnehmern, Leiharbeit und auch für das Wohlbefinden von selbstständig Beschäftigten gefordert. Eine verstärkte Aufmerksamkeit ist bereits jetzt bei den (neuen) Risikogruppen im Fall von Unterauftragsvergabe, Abordnung von Arbeitnehmern, bei Migranten, älteren Arbeitnehmern, Jugendlichen, Leiharbeit und auch für das Wohlbefinden von selbstständig Beschäftigten gefordert.

In diesen unterschiedlichen Bereichen werden vor allem neue Maßnahmen zur Gefahrenverhütung durchgeführt, um ein formalisiertes Vorgehen zwischen dem Auftraggeber und dem externen Unternehmen für die Information und Zusammenarbeit bei Risiken einzurichten und die Beurteilung von Risiken bereits bei der Planung eines Projekts zu verbessern.

Die Eingliederung von Arbeitnehmern mit (möglicherweise) eingeschränkter Arbeitsfähigkeit wurde bereits verbessert, indem nun die Möglichkeit besteht, nach einer Arbeitsunfähigkeit von vier Wochen oder länger einen Arbeitsmediziner hinzuziehen. Eine bessere Eingliederung bedeutet eine bessere Zusammenarbeit mit den Allgemeinmedizinern, ein größeres Engagement des Arbeitgebers, ohne die neutrale Rolle der Arbeitsmediziner in Frage zu stellen, und eine gute Zusammenarbeit mit den Gemeinschaften und der Gesundheitsministerin.

Dazu gehört des Weiteren die Anpassung der Arbeit an behinderte Menschen. Mit dieser Politik sollen zwei Ziele verfolgt werden: zum einen die Anpassung des Arbeitsplatzes und zum anderen die Anpassung der Arbeitsorganisation im Rahmen der Wiedereingliederung oder der Weiterarbeit am Arbeitsplatz.

Die große Bedeutung des Begriffs "gute Arbeit" und die Prinzipien, die darunter zu verstehen sind, d.h. Arbeitnehmerrechte, Mitbestimmung, Chancengleichheit, Wohlbefinden am Arbeitsplatz sowie eine familienfreundliche Arbeitsorganisation, muss ins Bewusstsein gerückt werden.

Dieser Plan, unser aller Plan, wird durch die Entwicklung verschiedener Programme umgesetzt, deren Ziele in diesem Dokument in Form von Projektbeschreibungen festgehalten sind. In fünf Programmen sind verschiedene wichtige Maßnahmen festgelegt, die die Prinzipien der Gemeinschaftsstrategie aufgreifen und vor Ort verwirklichen.

III. Ziele und Struktur der "Nationalen Strategie"

Das allgemeine Ziel der Gemeinschaftsstrategie ist eine kontinuierliche und gleichmäßige Verringerung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Es handelt sich dabei um einen globalen Ansatz zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz, der auch andere Bereiche wie die allgemeine Gesundheit und die nachhaltige Entwicklung betrifft.

Neben den statistischen Zahlen über Arbeitsunfälle, die eine objektive Beurteilung der Maßnahmen ermöglichen, können Kenntnisse über das allgemeine Wohlbefinden der Arbeitnehmer dazu beitragen, die Strategien zu verfeinern und noch effizienter vorzugehen. Die fünf Programme werden in den nachfolgenden detaillierten Beschreibungen vorgestellt. Zuvor möchten wir jedoch noch auf einige wichtige Kernpunkte unserer künftigen Maßnahmen hinweisen, die sich wie ein roter Faden durch alle Programme ziehen.

Erstes Ziel: Die Zahl der Arbeitsunfälle in Übereinstimmung mit dem Gemeinschaftsziel um 25 % verringern.

Die Ursachen von Arbeitsunfällen sind häufig zurückzuführen auf

- mangelnde Erfahrung
- ständige Rotation der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz
- kurzfristige Arbeitsverhältnisse
- komplexe Situationen am Arbeitsplatz gepaart mit mangelnder Kommunikation
- unzureichende Sicherheit einer Maschine
- Fahrlässigkeit
- hohes Arbeitstempo

Es ist daher sehr wichtig, die komplexen Bedingungen genau zu untersuchen, unter denen Arbeitsunfälle stattfinden.

Zweites Ziel: Das Verhalten der Arbeitnehmer ändern, indem eine Kultur der Gefahrenverhütung gefördert wird.

Ein vorrangiger Punkt ist die Modernisierung der Verwaltung und Bereitstellung relevanter Informationen, die direkt dazu beitragen, die Gefahrenverhütung zu verbessern. Das interaktive Informationszentrum für Arbeitsschutz, www.BeSWIC.be, das vor Kurzem gegründet wurde, wird noch weiter ausgebaut, um Informationen zum Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz in allen Bereichen zu verbreiten. Das Zusammengehen aller Akteure im Bereich der Gefahrenverhütung als Partner des Projekts ermöglicht einen tiefgehenden Wandel in der Kultur der Gefahrenverhütung in den Betrieben und bei den Arbeitnehmern.

Drittes Ziel: Die Arbeitsweise der Dienste für Gefahrenverhütung verbessern, insbesondere den Informationsaustausch, und die Kontrolle verstärken.

Der belgische Ansatz zur Verhütung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Krankheiten beruht auf der Risikoanalyse und erfordert häufig das Hinzuziehen von Präventionsexperten der internen und externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz. Diese Dienste müssen gut funktionieren und ihre Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen der föderalen Untersuchungen über berufsbedingte Gefahren austauschen.

Die externen Dienste (EDGSA) haben seit ihrer Gründung in vielen Bereichen bereits gute Ergebnisse erzielt. Die Nationale Strategie sieht Initiativen zur Stärkung der Rolle und Verbesserung der Arbeitsweise der externen Dienste vor allem durch eine Tarifanpassung vor, indem ihre Zulassung durchgeführt und die Schulung von Präventionsberatern gefördert wird.

Um ein objektives und genaues Bild der Realität zu erhalten und die besten Entscheidungen für die Zukunft treffen zu können, führen wir die erste umfassende Erhebung über die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch.

Zur Erwerbung eines guten Verständnisses der Problemen bezüglich des Wohlbefindens sind regelmäßig Informationen über die Zufriedenheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit und über die Risiken, denen sie ausgesetzt sind, benötigt. Auf föderaler Ebene gibt es in Belgien bisher nur die alle fünf Jahre von der in Dublin ansässigen Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführte Untersuchung.

Diese Erhebung ist für die Evaluierung der laufenden Programme unerlässlich, um die notwendigen Umstrukturierungen zur Erzielung der gewünschten Ergebnisse vorzunehmen.

Darüber hinaus werden auch Daten von den Präventionsberatern der externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (EDGSA) gesammelt. Diese Daten sind für die Sicherheit und Gesundheit in den Unternehmen sehr wichtig und werden in Zukunft noch besser genutzt werden. Nicht zuletzt liefern auch die Datenbanken des Fonds für Berufsunfälle und des Fonds für Berufskrankheiten sehr wichtige Informationen zu diesen Aspekten. Konkret ist für 2009 eine nationale belgische Untersuchung über die Arbeitsbedingungen vorgesehen.

Untersuchen heißt wissen und besser wissen heißt besser handeln zu können. Die Beobachtung und Verfolgung der Ergebnisse, eine geeignete Bewertung der Maßnahmen und

der Austausch von Erfahrungen und vorbildlichen Verfahren tragen später dazu dabei, die entwickelten Maßnahmen anzupassen.

IV. Ein strukturierter Plan mit 5 Programmen, 12 Hauptprojekten und mehreren Beschreibungen der Maßnahmen pro Projekt

Der Plan setzt sich aus fünf Programmen zusammen, deren Ziele nachstehend in der Beschreibung der Maßnahmen vorgestellt werden.

Programm I: Förderung der Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen

Programm II: Verbesserung der Behandlung von Berufskrankheiten und der Wiedereingliederung der Arbeitnehmer

Programm III: Verbesserung von Kontrolle und Wirksamkeit der Anwendung der Gesetze und Vorschriften, insbesondere in Risikosektoren

Programm IV: Modernisierung und Vereinfachung der Gesetze und Vorschriften

Programm V: Ständige und regelmäßige Evaluierung

V. Unverzichtbarer Austausch mit den Sozialpartnern

Der Erfolg der nationalen Strategie hängt von der aktiven Beteiligung der betroffenen Parteien und insbesondere der Sozialpartner ab.

Die Strategie wird dem nationalen Arbeitsrat (NAR) vorgestellt.

Die fünf Programme und insbesondere die neuen Maßnahmen zur Verhütung und Kontrolle von Arbeitsunfällen werden in Absprache mit den Sozialpartnern festgelegt, um die Zahl der Unfälle in allen Sektoren und auch im Bereich der KMU zu verringern.

Darüber hinaus muss in Absprache eine gemeinsame Lösung hinsichtlich der Leiharbeiter gefunden werden, deren Arbeitsunfälle das Unternehmen momentan weniger kosten als die Arbeitsunfälle der eigenen Arbeitnehmer, und ebenso hinsichtlich der Arbeitnehmer, die eine Fortbildung oder ein Praktikum im Rahmen einer Fach- und Berufsausbildung machen.

Der Hohe Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (HRGSA) und die Verwaltungsausschüsse des FBU und FBK werden zu den Themen, die in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen, gehört.

Damit diese Strategie ein Erfolg wird, müssen die mit der Ausarbeitung befassten Behörden und Institutionen ihr Expertenwissen vergrößern und ein proaktives Wissensmanagement betreiben.

VI. Beobachtung und Evaluierung des "Nationalen Strategieplans"

Um die Umsetzung dieser Strategie in geeigneter Form mitverfolgen zu können, sind neue Mess- und Evaluierungsinstrumente erforderlich.

Die Europäische Kommission hat in Zusammenarbeit mit dem Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz ein gemeinsames System entwickelt, um Informationen über den Inhalt der nationalen Strategien zu sammeln und auszutauschen und die Umsetzung der festgelegten Ziele sowie die Wirksamkeit der nationalen Strukturen zur Gefahrenverhütung und der diesbezüglichen Bemühungen zu bewerten. Zur Erweiterung der statistischen Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten und der in den nationalen Untersuchungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gesammelten Daten werden qualitative Indikatoren festgelegt.

Daneben werden spezielle Ablaufpläne der nationalen Strategie ausgearbeitet, die eine angemessene Steuerung der 12 Projekte und ihre Vorlage beim Beratenden Ausschuss für Sicherheit und Gesundheit zur Berichterstattung ermöglichen.

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Programm I: Förderung der Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen

Projekt 1: Verbesserung der Effizienz der Dienste für Gefahrenverhütung und ihrer Maßnahmen

Hintergrund

Der belgische Ansatz zur Verhütung von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen beruht auf der Risikoanalyse und sieht vor, dass Präventionsexperten, die von externen Spezialisten und den externen Diensten für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz unterstützt werden, zur Verfügung stehen müssen. Diese Dienste müssen gut funktionieren und ihre Kenntnisse und Erfahrungen im Rahmen der föderalen Untersuchungen über berufsbedingte Gefahren austauschen.

Ein kohärenter und transparenter "Gesetzgebungsrahmen" bestimmt maßgeblich die Relevanz und Effizienz der Maßnahmen der internen und externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (IDGSA und EDGSA).

Die seit der Gründung dieser Dienste vor zehn Jahren gesammelten Erfahrungen, die Auswertung der Daten über die 2008 erneuerten Zulassungsbedingungen und die ersten Schlussfolgerungen aus der Bewertung des föderalen Aktionsplans zur Verringerung von Arbeitsunfällen, "Plan PhARAon 2004-2007", legen nahe, dass der Kontext geändert und die Risikoanalyse für alle Bereiche in den EDGSA verstärkt in den Vordergrund gestellt werden muss.

Ziele

Dieser Bereich "Gesetzgebungsrahmen" der Nationalen Strategie sieht vor, die Arbeitsweise der internen wie externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz zu rationalisieren, um ihre Arbeit zu verbessern. Dazu ist in erster Linie eine Vereinfachung der Organisation und Finanzierung dieser Dienste notwendig. Der Beitrag, den diese Dienste zur Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und zur deutlichen Verringerung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen leisten können, ist groß.

Zu diesem Zweck ist Folgendes erforderlich:

- Die Überprüfung der Organisation und Arbeitsweise der Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz.
- Die Stärkung der Präventionsaufgaben, insbesondere die von den Diensten für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz vor allem in KMU und Risikosektoren durchgeführte Risikoanalyse.
- Die Erleichterung des Zugangs zu den Diensten für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz für KMU.

Maßnahmen

- 1.1 Die Überprüfung der Organisation der Gefahrenverhütung durch die EDGSA und IDGSA, vor allem die Finanzierung der Leistungen der EDGSA und die Dauer zur Erbringung der Leistungen. Diese Änderungen müssten dazu führen, dass die EDGSA mehr Zeit für die Risikoanalyse haben.
- 1.2 Die Bewertung der Arbeitsweise der externen Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz g bei KMU in Risikosektoren.
- 1.3 Die Bewertung der Arbeitsweise der von mehreren Arbeitgebern gemeinsam genutzten internen Dienste.
- 1.4 Die Überprüfung der Aufgaben und Einsätze der Dienste für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz in KMU von Risikosektoren.

Zeitplan

Maßnahme	Untersuchung – Analyse - Konzeption	Vorschläge	Stellungnahme des CSPPT	Abschluss
1.1	2008-2009	2010	2010	2011
1.2	2009	2010	2010	2011
1.3	2009	2009	2010	2010
1.4	2008-2009	2009	2010	2011

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Programm I: Förderung der Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen

Projekt 2: Förderung der Verhütung von Arbeitsunfällen, insbesondere in den neuen Risikosektoren und KMU

Hintergrund

Erhöhtes Risiko:

Trotz der Maßnahmen, die zur Sensibilisierung der Unternehmen für Unfallgefahren und zur Übernahme der Verantwortung durch die Arbeitgeber durchgeführt wurden, gibt es einige Unternehmen, die ungewöhnlich hohe Unfallziffern haben im Vergleich zu den durchschnittlichen Werten in ihrem Tätigkeitsbereich.

Der Fonds für Berufskrankheiten stellt alljährlich auf der Grundlage seiner Datenbank über Arbeitsunfälle die Unternehmen fest, deren Gefahrenindex im Laufe eines Beobachtungszeitraums von 3 Jahren mit Beginn 2006 in unverhältnismäßig hohem Maße vom durchschnittlichen Index der Unternehmen dieses Sektors abweicht. Diese Unternehmen sind verpflichtet, ihren "Arbeitsunfall"-Versicherern einen Pauschalbetrag zu zahlen, der vom Dienst für Gefahrenverhütung der Versicherungsgesellschaft zur Verhütung von Unfällen in diesem Unternehmen verwendet wird. Der Pauschalbeitrag muss solange geleistet werden, wie das Unternehmen ein erhöhtes Risiko darstellt.

Der Fonds für Berufsunfälle übermittelt dem Föderalen Öffentlichen Dienst Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) jährlich eine Liste der Unternehmen, die als Unternehmen mit erhöhtem Risiko gelten. Die Überprüfung von Seiten der Kontrolldienste, ob diese Unternehmen die Maßnahmen zur Unfallverhütung richtig umgesetzt haben, dürfte nach und nach zu einer Verringerung der Arbeitsunfälle führen.

Untersuchung der Unfallarten

Jeder Wirtschaftssektor hat seine typischen Arbeitsbedingungen. Der Kampf gegen Arbeitsunfälle, ob auf Unternehmens- oder Sektorebene, kann nur gelingen, wenn die Ursachen und Umstände der sektortypischen Unfälle bekannt sind. Der FBU macht auf eigene Initiative oder auf Bitte der Sektoren Erhebungen über die Unfallarten in den Sektoren. Der Fonds führt im Rahmen der von der Inspektion des FÖD BASK in den Sektoren durchgeführten Kampagnen auf deren Ersuchen Untersuchungen über Unfälle in diesen Sektoren durch.

Schwere Unfälle

Die von den Arbeitgebern an den FÖD BASK übermittelten ausführlichen Berichte werden vom Fonds für Berufsunfälle codiert. Die ausführlichen Berichte enthalten eine genaue Beschreibung der Unfallumstände und der Ursachen sowie Empfehlungen zur Verhinderung weiterer Unfälle dieser Art. Die Codierung dieser Berichte fließt in den Bestand des Data Warehouse des FBU ein. Der FÖD BASK gewinnt somit einen Überblick über die Problematik der schweren Unfälle.

Die ausführlichen Berichte über schwere Unfälle enthalten Angaben zu den Gefahrenverhütungsmaßnahmen, die im Fall eines solchen Unfalls zu ergreifen sind. Die Dienste für Gefahrenverhütung der Versicherungsgesellschaften schlagen im Rahmen der Beurteilung der erhöhten Risiken Aktionspläne mit konkreten Maßnahmen vor, um eine Wiederholung von Unfällen zu vermeiden, die dem Arbeitgeber den Status eines Unternehmens mit erhöhtem Risiko verleihen würden. Anhand dieser Dokumente wird ein Verzeichnis mit Gefahrenverhütungsmaßnahmen erstellt, das vor allem zur Ausarbeitung eines Leitfadens für vorbildliche Verfahren herangezogen werden kann.

Darüber hinaus kann den Unternehmen im Internet eine Reihe von praktischen Merkblättern, die auf der Grundlage der ausführlichen Berichte der [Generaldirektion Kontrolle des Wohlbefindens bei der Arbeit \(KWA\)](#) erstellt wurden, über die für sie relevanten schweren Unfälle zur Verfügung gestellt werden.

Die Datenbank des FBU erhält ihre Informationen in erster Linie über die Unfallmeldung. Der Fonds hat neben seinen normalen Arbeiten zur Qualität der Daten in der Datenbank zwei Untersuchungen durchgeführt. Zum einen eine Erhebung über die Dunkelziffer bzw. nicht gemeldete Unfälle, um deren Umfang und die Art der Unfälle festzustellen, und zum anderen eine Untersuchung über die Einhaltung der Fristen zur Meldung von Unfällen bei den Versicherungsgesellschaften von Seiten der Arbeitgeber. Anhand der Ergebnisse dieser Dreifachanalyse können das Meldesystem bewertet und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden.

Im Privatsektor wurden bisher einheitlich Daten zu Arbeitsunfällen gesammelt. Dies trifft jedoch nicht auf Arbeitsunfälle im öffentlichen Sektor zu. Gegenwärtig werden die Daten zu Unfällen im öffentlichen Sektor über verschiedene elektronische oder nicht elektronische Datenträger an den Fonds für Brufsunfälle übermittelt. Da Belgien verpflichtet ist, Eurostat nicht nur die Daten über Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern des Privatsektors, sondern auch die Unfälle von Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors zu übermitteln, muss die Datenerfassung vereinheitlicht werden, indem den Behörden ein IT-Werkzeug – ähnlich wie bei der Meldung des sozialen Risikos von Arbeitsunfällen im Privatsektor auf dem Portal der Sozialversicherung – zur Verfügung gestellt wird.

Die Ergebnisse des Ziels der nationalen Strategie werden auf der Grundlage der von Eurostat ermittelten statistischen Daten bemessen. Belgien muss also in der Lage sein, auch zum öffentlichen Sektor wertvolle Daten zu liefern.

Ein gemeinsames Vorgehen der verschiedenen Partnerinstitutionen bei der Realisierung der Strategieziele gewährleistet demnach, dass die Daten zur Bearbeitung von Arbeitsunfällen besser codiert werden, und der Austausch dieser Daten bringt insbesondere den Arbeitgebern den Vorteil, dass sie weniger Verwaltungsaufwand bei der Abgabe der Unfallmeldung haben.

Ein Beispiel für ein solcherart praktiziertes Vorgehen ist die Arbeitsgruppe, die zur Realisierung des technischen Teils des Projekts der Zentralen Datenbank der Sozialen Sicherheit (ZDSS) eingerichtet wurde, um eine Anwendung zu entwickeln, die die Unfallmeldungen zu den zuständigen EDGSA weiterleitet. Wenn das Werkzeug einmal eingerichtet ist, kann der Arbeitgeber über das Portal der Sozialversicherung einen Antrag an seinen externen Dienst zur Untersuchung eines schweren Unfalls stellen. Dies ist eine neue Zusatzfunktion der Meldung eines sozialen Risikos "Arbeitsunfall", die im Rahmen des E-Government-Programms eingerichtet wurde, um die Verwaltungsverfahren zu vereinfachen.

Zum anderen müssen die Folgen des königlichen Erlasses zu zeitlich begrenzten und ortsveränderlichen Baustellen in Bezug auf die Alltagspraxis, die Rolle der verschiedenen Beteiligten und die vorgeschlagenen Instrumente geprüft werden. Ziel ist es, die Modalitäten einer Vereinfachung festzulegen, ohne den Schutz der Arbeitnehmer zu verringern.

Ziele

- Die Ausstattung der KWA mit den erforderlichen Instrumenten zur Kontrolle der Unternehmen.
- Die bessere Ausrichtung auf Unternehmen mit "erhöhtem Risiko".
- Die Bereitstellung von Informationen über Internet zu schweren Unfällen für Unternehmen, um ein erneutes Auftreten solcher Unfälle zu verhindern.
- Die Bereitstellung von Hilfsmitteln für Unternehmen in Risikosektoren und KMU, um Arbeitsunfälle zu verhindern.
- Die Förderung der Kontrolle der wirksamen Anwendung der Vorschriften durch die Dienste der Verwaltung zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz in Risikosektoren, vor allem im Baugewerbe, im Gesundheitswesen, bei Dienstleistungen für Unternehmen und produzierenden Unternehmen.

Maßnahmen

2.1 Arbeitsunfallversicherungen:

- Die Bewertung der Auswirkungen des königlichen Erlasses zum erhöhten Risiko, nach dem die Unternehmen, deren Risikoindex im Vergleich zum Index des Sektors außergewöhnlich hoch ist, verpflichtet sind, ihrem Versicherungsunternehmen einen Pauschalbetrag zu zahlen, der für die Gefahrenverhütung im Unternehmen verwendet wird.
Die stärkere Haftbarmachung von Auftraggebern von Leiharbeitnehmern.
- Die Bewertung des Bonus-Malus-Systems, demzufolge der Betrag der Versicherungsprämie von den statistischen Daten über "Arbeitsunfälle" im Unternehmen abhängt.

2.2 Die alljährliche Übermittlung der Liste von Unternehmen an den FÖD BASK, die die Einstufung "erhöhtes Risiko" haben, um die wirksame Umsetzung der von der Versicherungsgesellschaft vorgeschlagenen Maßnahmen durch das Unternehmen zu prüfen.

2.3 Die Durchführung von Untersuchungen über Unfallarten in den Wirtschaftssektoren.

Die Codierung der ausführlichen Berichte über schwere Unfälle, um die Unfallarten zu bestimmen.

Die Erstellung eines Verzeichnisses von Maßnahmenvorschlägen, um die Wiederholung vergleichbarer Unfälle zu vermeiden.

- 2.4 Die Bereitstellung von praktischen Merkblättern zur Verhütung von Arbeitsunfällen und schweren Arbeitsunfällen in der chemischen Industrie (Seveso).
- 2.5 Die Bereitstellung von Standardmerkblättern für den Arbeitsplatz zur Verhinderung von Arbeitsunfällen in KMU und Risikosektoren.
- 2.6 Leitfaden für vorbildliche Verfahren zum Schutz vor Infektionsgefahr durch Nadelstiche.
- 2.7 Die Ausarbeitung und Verbreitung von Lernzielen, um den Arbeitgeber-Präventionsberatern in den KMU, der Organisationsstruktur und den am meisten gefährdeten Arbeitnehmern (junge Arbeitnehmer, Migranten) eine grundlegende Schulung anzubieten.
- 2.8 Die Bewertung der Mitverantwortung zwischen Arbeitgeber und Unteraufnehmern im Bausektor.

Zeitplan

Maßnahme	Konzeption	Einleitung der Beschlussfassung	Umsetzung	Steuerung der Maßnahmen	Evaluation
2.1	2009	2009	2010	2010	2011
2.2	2008	2008	2008/2009	2009	2010
2.3	2008	2008	2009	2009	2009
2.4	2009	2009	2010	2010	2011
2.5	2009	2009	2010	2010	2011
2.6	2009	2009	2009	2010	2010
2.7	2009	2009	2009	2009	2009
2.8	2009	2009	2010	2010	2010

Projekt 3: Förderung der Verhütung von Berufskrankheiten, insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen und Stress bei der Arbeit

Hintergrund

Laut Statistik der Europäischen Union leiden 20 % der Arbeitnehmer unter Stress. Belgien liegt mit 21 % gestressten Arbeitnehmern leicht über dem europäischen Durchschnitt. Jeder fünfte Arbeitnehmer leidet unter Stress bei der Arbeit: eine alarmierende Zahl. Neben den Problemen, die sich für jeden einzelnen Betroffenen ergeben, stellt diese Tatsache auch ein handfestes wirtschaftliches Problem dar, da 50-60 % der Arbeitsversäumnisse darauf zurückzuführen sind. Schätzungen zufolge soll Stress bei der Arbeit bei 16 % der Männer und 22 % der Frauen zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen.

Daher müssen alle Materialien zur Gesundheitsförderung auf der Homepage www.BeSWIC.be und www.employment.belgium.be (Faltblätter, Broschüren, DVD, CD-ROM, Plakate) und alle Werkzeuge zur Risikoanalyse, Diagnose und Intervention, die in den letzten Jahren gemeinsam mit den Universitäten und Akteuren vor Ort entwickelt wurden, verbreitet werden.

Unter der Internet-Adresse www.respectautravail.be ist ein Teil dieses Materials und dieser Werkzeuge zu finden (zum Thema Schutz vor psychisch-sozialer Belastung). Ein Informationspaket wurde erarbeitet und wird gerade gedruckt, um die im psychisch-sozialen Bereich tätigen Fachleute langfristig zu unterstützen (regelmäßige eigene Weiterbildung). Ziel ist es, diese Werkzeuge auf vielfältige Art einsetzen und teilen zu lernen (über Lernbroschüren). Diese Maßnahmen dürften einen so genannten "Schneeballeffekt" haben und damit den Nutzen der vom Europäischen Sozialfonds und dem FÖD BASK zur Verfügung gestellten Finanzmittel um ein Vielfaches erhöhen.

Bei diesem Projekt sollen unter anderem die bestehenden Bestimmungen an die REACH-Verordnung angepasst werden, indem abschreckende, angemessene und wirksame Strafen in die nationalen Vorschriften aufgenommen werden. In Zusammenarbeit mit anderen föderalen und regionalen Inspektionsdiensten müssen diese Vorschriften koordiniert überprüft werden.

Muskel-Skelett-Erkrankungen wie Rückenschmerzen, Bänderschäden, Sehnenentzündungen, die auf repetitive Arbeitsabläufe zurückzuführen sind, nehmen zu. Dazu kommen in nicht unbeträchtlichem Maße psychisch-soziale Faktoren und sonstige Erkrankungen in Verbindung mit Stress am Arbeitsplatz hinzu. Nach Prüfung unserer Vorschriften hat sich gezeigt, dass das Gesetz zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz diese Problematik nicht speziell aufgreift, sondern dass dieser Aspekt eher indirekt in mehreren königlichen Erlassen behandelt wird. Das Thema verdient die notwendige Aufmerksamkeit, indem genauere Vorschriften ausgearbeitet werden.

Abgesehen vom Bereich der Unterhaltungskünstler kann eine berufsbedingte Sehnenentzündung momentan vom Fonds für Berufskrankheiten nur im offenen System anerkannt werden, daher auch die geringe Zahl von Anerkennungen (ca. 100 pro Jahr). Die Aufnahme dieser Krankheit in die Liste der entschädigungspflichtigen Berufskrankheiten (mit

genauen Kriterien) wäre daher sehr nützlich für eine bessere Anerkennung. Im Vergleich zu den meisten anderen europäischen Ländern ist die Anerkennungsrate in Belgien eindeutig unterbewertet.

Gleichzeitig wird geprüft, wie die Information des Präventionsberaters/Arbeitsmediziners unter Berücksichtigung aller Datenschutzbestimmungen hinsichtlich der Weiterbehandlung seiner Meldung durch den Fonds für Berufskrankheiten (FBK) verbessert werden kann.

Daneben wird ein elektronisches Meldeformular eingeführt, um die Kommunikation zwischen dem Arbeitsmediziner und der Versicherung so einfach und modern wie möglich zu machen.

Wir möchten den wenig bekannten Fonds für Berufskrankheiten durch Informationskampagnen mehr ins öffentliche Licht rücken. Im Übrigen wird 2008 eine Evaluation der seit 2007 neu bestehenden medizinischen Kommissionen und des Wissenschaftsrats stattfinden, und die Zusammenarbeit mit der Wissenschaft wird ausgebaut, um die Kenntnisse über Berufskrankheiten zu erweitern.

Das Thema Stress bei der Arbeit verdient unsere ganze Aufmerksamkeit. Die dadurch hervorgerufenen gesundheitlichen Probleme sollten als berufsbedingte Krankheiten angesehen werden. Der Fonds für Berufskrankheiten wäre in diesem Fall in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Arbeitsmedizin die richtige Einrichtung, um Präventivmaßnahmen vorzuschlagen. Diese Art von Maßnahmen hat den großen Vorteil, dass die ganze Gesellschaft und insbesondere die Sozialversicherung davon profitieren würde, da Präventivmaßnahmen dazu beitragen, den Krankenstand bei der Arbeit zu verringern.

Die Beteiligung an einer neuen Programmplanung des Europäischen Sozialfonds 2007-2013 (ESF) zum Thema Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychisch-soziale Risiken ermöglicht die Entwicklung zahlreicher Werkzeuge zur Risikoanalyse mit Schwerpunkt auf Gewaltprävention und pathogene Beziehungen am Arbeitsplatz. Die neue Programmplanung rückt vor allem ältere Arbeitnehmer, Jugendliche, Frauen und Migranten in den Mittelpunkt.

Ziele

- Die Gewährleistung einer transparenten Anerkennungs- und Entschädigungspolitik bei Muskel-Skelett-Erkrankungen.
- Die Entwicklung und Förderung einer Gefahrenverhütungspolitik im Hinblick auf Stress bei der Arbeit durch eine Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern, den Diensten für Gefahrenverhütung, den Sozialinspektionen des FÖD BASK und des Fonds für Berufskrankheiten.
- Die Bereitstellung von konkreten Mitteln für Arbeitgeber, Manager, Präventionsberater und Vertrauenspersonen, um durch die kostenlose Überlassung zahlreicher Werkzeuge zur Risikoanalyse eine Gefahrenverhütungspolitik zu verfolgen.
- Die Intensivierung der Forschungsbemühungen zu neuen und alten Risiken am Arbeitsplatz, um einen Überblick über die Entwicklung der Arbeitsbedingungen zu erhalten.

Maßnahmen

- 3.1 Die Anpassung der königlichen Erlasse zu chemischen Stoffen an die REACH-Verordnung.

- 3.2 Die Bestimmung der im Rahmen der REACH-Verordnung für die Kontrolle zuständigen Beamten der Verwaltung für das Wohlbefinden.
- 3.3 Die Umsetzung der 3. Liste der Richtwerte für chemische Stoffe.
- 3.4 Die Verbesserung der Gefahrenverhütung in Verbindung mit chemischen Stoffen durch die Verbreitung von Produkten, Broschüren und Schulungswerkzeugen im Rahmen von Risktrainer.
- 3.5 Die Verbesserung der Gefahrenverhütung in Bezug auf Muskel-Skelett-Erkrankungen durch gesonderte Vorschriften oder die Überarbeitung der bestehenden Erlasse mit dem Ziel, ergonomische Prinzipien zur Anwendung zu bringen.
- 3.6 Die Ausarbeitung von Leitfäden für vorbildliche Verfahren zur Vorbeugung vor Muskel-Skelett-Erkrankungen für Arbeitgeber.
- 3.7 Die Ausarbeitung von Leitfäden für vorbildliche Verfahren in der Arbeitsmedizin zur Vorbeugung vor Muskel-Skelett-Erkrankungen.
- 3.8 Die Verbreitung von Werkzeugen zum Schutz vor psychisch-sozialer Belastung, insbesondere Mobbing und Stress am Arbeitsplatz.
- 3.9 Die Bewertung der Wirksamkeit des Gesetzes vom 10. Januar 2007 und des königlichen Erlasses vom 17. Mai 2007 zum Schutz vor psychisch-sozialer Belastung.
- 3.10 Die Durchführung einer neuen Programmplanung des Europäischen Sozialfonds 2007-2013 im psychisch-sozialen Bereich und Bereich der Muskel-Skelett-Erkrankungen.
- 3.11 Die Europäische Rahmenvereinbarung über arbeitsbedingten Stress Tarifvertrag 72: Verbesserung des Schutzes vor psychisch-sozialer Belastung
 - Einrichtung eines Werkzeugs zur Objektivierung von Stresssituationen am Arbeitsplatz und Festlegung von Präventivmaßnahmen zur Reduzierung von Stresssituationen am Arbeitsplatz und der dadurch verursachten gesundheitlichen Beeinträchtigungen.
 - Prüfung des Objektivierungswerkzeugs für arbeitsbedingten Stress und der Präventivmaßnahmen zusammen mit den Sozialpartnern und den Diensten für Gefahrenverhütung (IDGSA und EDGSA) in einem Pilotprojekt.
- 3.12 Die Verbesserung des Schutzes vor Infektionsgefahren durch Nadelstiche im Rahmen besonderer Maßnahmen, die in den königlichen Erlass zu biologischen Arbeitsstoffen aufzunehmen sind.
- 3.13 Die Sensibilisierung der Allgemeinmediziner für die Problematik von Berufskrankheiten.

- 3.14 Die Einführung einer einheitlichen Meldung von Berufskrankheiten durch E-Government und eines Datenaustauschs mit der Generaldirektion der Verwaltung für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Zeitplan

Phase Maßnahme	Konzeption des Projekts	Einleitung der Beschluss- fassung	Umsetzung	Steu- rung der Maß- nahmen	Evaluation
3.4	Aktuell laufend				
3.6	2009	2009	2010	2010	2012
3.7			Aktuell laufend		
3.8			Aktuell laufend		
3.9	2009	2009	2010		
3.10	2008	2008	2009	2009	2013
3.11	2009	2009	2010	2011	2012
3.13	2008	2008	2009	2009	2012
3.14	2009	2009	2010	2011	2012

Ausarbeitung eines Standardzeitplans für königliche Erlasse

Maßnahme	Analyse- Konzeption	Vorschläge	Stellungnahme des CSPPT	Abschluss
3.1	2008	2009	2010	2010
3.2	2008	2009	2010	2010
3.3	2009	2009	2010	2010
3.12	2009	2009	2010	2010

Projekt 4: Förderung der Verhaltensänderung und einer Gefahrenverhütungskultur

Hintergrund

Die meisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesem Land wollen ein harmonisches Miteinander in Unternehmen, denen es wirtschaftlich gut geht, die rentabel sind und verantwortungsbewusst mit der Gesundheit und Sicherheit aller sowie der Umwelt umgehen.

Zu diesem Zweck ist es unerlässlich, ihnen Informationen zur Verfügung zu stellen, die es ihnen ermöglicht, über die bestehenden Risiken nachzudenken, sowie Instrumente an die Hand zu geben, um diese Risiken zu analysieren und Abhilfe zu schaffen.

In der neuen Programmplanung des ESF 2007-2013 liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen auf Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychisch-sozialen Risiken, mit besonderem Fokus auf Schutz vor Gewalt und pathogenen Beziehungen am Arbeitsplatz.

Die neue Programmplanung richtet sich vor allem an ältere Arbeitnehmer, Jugendliche, Frauen und Migranten. Sämtliche Informationen, Forschungsergebnisse und Instrumente werden im Internet auf der Homepage des FÖD BASK und dem Portal BESWIC, aber auch in Papierform zur Verfügung gestellt und sind Gegenstand von Informations- und Schulungsveranstaltungen für die interessierte Öffentlichkeit.

Um das Verhalten und die Kultur tiefgreifend ändern zu können, werden Netzwerke von entsprechenden Fachleuten (Manager, Präventionsberater, Personalchefs usw.) gegründet, um die Methoden testen zu können, die die körperliche und geistige Gesundheit und Sicherheit in größerem Umfang berücksichtigen, und um vorbildliche Verfahren auszutauschen.

Für Jugendliche werden Maßnahmen ausgearbeitet, um sie sicher in Unternehmen einzugliedern, und Lehrer erhalten Werkzeuge, um die Themen Gesundheit und Sicherheit in ihren Unterricht mit aufzunehmen. Die Publikation "SOBANE-Unterricht" ermöglicht es Bildungseinrichtungen, einen partizipativen Ansatz in Bezug auf die Risiken zu testen, den Lehrer und Schüler/Studenten verfolgen.

Ziele

- Die Schaffung einer allgemeinen Kultur, die den Gesundheitsschutz und die Gefahrenverhütung in den Mittelpunkt stellt, indem eine Verhaltensänderung bei den Arbeitnehmern (insbesondere bei jungen Arbeitnehmern und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund) sowie gesundheitsfördernde Maßnahmen bei den Arbeitgebern gefördert werden.

Maßnahmen

- 4.1. Die Begleitung junger Arbeitnehmer, um sie in ihre Arbeitsumgebung einzugliedern.

- 4.2. Die Integration von Gesundheit und Sicherheit in die schulische und berufliche Ausbildung.
- 4.3. Die Teilnahme an den Kampagnen 2008-2009 der Europäischen Agentur von Bilbao und des Ausschusses Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter (SLIC) zur Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz in KMU und insbesondere in den Bereichen Baugewerbe, Einzelhandel und Reinigung.
- 4.4. Die Förderung der psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz.
- 4.5. Die Weiterentwicklung des BeSWIC als Wissenszentrum zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz.
- 4.6. Die Veröffentlichung der Erkenntnisse bei BeSWIC aus den Untersuchungen über typische Arbeitsunfälle in Verbindung mit Gefahrstoffen.
- 4.7. Die Einrichtung, Entwicklung und Belegung von Netzwerken entsprechender Fachleute, um Managementverfahren zur Berücksichtigung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz testen zu können.
- 4.8. Der Start einer Kommunikations- und Informationskampagne über das neue Gesetz zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz.
- 4.9. Die Organisation von mehr als 100 Veranstaltungen pro Jahr zur Förderung präventiven Verhaltens am Arbeitsplatz.

Zeitplan

Phase Maßnahme	Konzeption des Projekts	Einleitung der Beschluss- fassung	Umsetzung	Steu- rung der Maß- nahmen	Evaluation
4.1	2006	2007	2007	2008	2009
4.2	2006	2007	2008	2009	2010
4.3	2008	2008	2009	2009	2010
4.4	2007	2008	2009	2009	2010
4.6	2008	2008	2009	2009	2010
4.7	2008	2009	2009	2010	2012
4.8	2008	2009	2009	2009	2010
4.9	2005	2009	2010	2010	2012

Projekt 5: Bewältigung neuer Risiken

Hintergrund

Die Analyse und Begutachtung aller verfügbaren Daten zu den Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, die zu den jährlich von der KWA-Inspektion, dem FBU und dem FBK gelieferten statistischen Daten hinzukommen, müssen uns ein vielschichtiges Bild der realen Arbeitsbedingungen in unseren Unternehmen vermitteln, eine bessere Ausrichtung ermöglichen und damit unseren Ansatz in Bezug auf die Vorschriften, die Inspektion sowie die Sensibilisierungs- und Fördermaßnahmen zum Wohlbefinden wirksamer und effizienter machen.

Die verschiedenen Statistiken müssten dem Thema Mann/Frau und anderen Parametern zur Ausrichtung der Gleichstellungspolitik Rechnung tragen sowie interessante Daten für die Sozialpartner und die Akteure im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz liefern.

Zur Zeit sind mehrere Maßnahmen in der Untersuchungs- oder Umsetzungsphase:

- Die nationale Untersuchung über den Zustand von Gesundheit und Sicherheit aus Sicht der Arbeitnehmer.
- Die Einrichtung systematischer Verfahren zur Erfassung und Analyse von Daten der medizinischen Überwachung der Arbeitnehmer. Die EDGSA müssen dem FÖD jedes Jahr einen Bericht über ihre Arbeit übermitteln. Diese Daten dürfen nicht nur dazu verwendet werden, die Arbeit der Dienste zu kontrollieren, sondern auch um eine Art Kataster der in den Unternehmen festgestellten Risiken anzulegen, um die Kommunikationsmaßnahmen besser auszurichten.
- Untersuchungen über Unfallarten in den Wirtschaftssektoren.
- Die Beobachtung von universitären Forschungen oder anderen Forschungsprogrammen über neue Risiken in Verbindung mit Nanotechnologie, die Risiken bei mehreren miteinander verbundenen Faktoren wie Arbeitsorganisation, Arbeitsplatzgestaltung, kombinierte Belastung durch zahlreiche Stoffe.

Ziele

- Ziel ist eine bessere Verhütung von Berufskrankheiten, eine bessere Anerkennung von Berufskrankheiten, eine bessere Wahrnehmung und ein größeres Expertenwissen des Fonds für Berufskrankheiten (FBK).

Maßnahmen

- 5.1 Die Identifizierung der neu auftretenden Risiken (in Bezug auf miteinander verbundene Faktoren vor allem bei der Nanotechnologie) und der Vorschlag innovativer Präventivmaßnahmen.

5.2 Die Initiierung einer Kampagne zur Messung der Belastung in Unternehmen, die Nanoteilchen herstellen.

Zeitplan

Phase Maß- nahme	Konzeption des Projekts	Einleitung der Beschluss- fassung	Umsetzung	Steu- rung der Maß- nahmen	Evaluation
5.1.	2008	2008	2009-2010	2009- 2010	2011
5.2	2010	2010	2011	2011	2012

Projekt 6: Verbesserung der Kohärenz der Präventionsmaßnahmen

Hintergrund

Für eine wirksame Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz muss die Arbeitsschutzpolitik effizient mit den anderen Maßnahmen, die sich auf diese Politik auswirken können, koordiniert werden.

Ziele

- Die Verbesserung der Kohärenz zwischen den entsprechenden Maßnahmen, insbesondere im Bereich des öffentlichen Gesundheitswesens, der Beschäftigung und der Gemeinschaften, und der Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Maßnahmen

6.1 Die Sicherstellung der Kohärenz der Gesundheits- und Sicherheitspolitik am Arbeitsplatz und die Ausschöpfung der Synergien im Rahmen folgender Maßnahmen:

- Nationaler Plan zur Bekämpfung von Krebs (Rauchverbot, Verbot der Verwendung von krebserregenden Stoffen, ionisierender Strahlung, Asbest)
- Förderung der psychischen Gesundheit (Depression, Burn-out)
- Plan für nachhaltige Entwicklung 2008-2012
- Kennzeichnung gefährlicher Produkte, deren Verkauf verboten ist
- Schutz vor Suchtmitteln am Arbeitsplatz (Alkohol, Drogen), insbesondere im Rahmen der Stellungnahme des NAR Nr. 1.655 vom 10. Oktober 2008

6.2 Die Förderung der aktiven Beteiligung der Sozialpartner im NAR, die Vorstellung der nationalen Strategie und die Anhörung der Sozialpartner zu diesem Thema.

6.3 Die Gründung eines Expertenausschusses bei der strategischen Zelle zur Begleitung der nationalen Strategie.

Zeitplan

Phase Maßnahme	Konzeption des Projekts	Einleitung der Beschluss- fassung	Umsetzung	Steu- erung der Maß- nahmen	Evaluation
6.1	2009	2009	2010	2011	2012
6.2	2009	2009	2010	2011	2012
6.3	2009	2009	2010	2011	2012

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Programm I: Förderung der Verhütung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen

Projekt 7: Verbesserung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz und Organisation einer ständigen Evaluation

Hintergrund

Die Strategie SOBANE (www.sobane.be) schlägt den Unternehmen, insbesondere den KMU, Werkzeuge vor, um eine strukturierte und globale Präventionspolitik umzusetzen, die auf der Beteiligung aller internen und externen Akteure des Unternehmens beruht, insbesondere durch die Bereitstellung von Leitfäden für vorbildliche Verfahren, eine bessere Sensibilisierung der Unternehmen und die Förderung einer Verhaltensänderung im Bereich der Gefahrenverhütung. Derzeit gibt es 30 Departis-Leitfäden für verschiedene Sektoren in elektronischem Format. Neue Leitfäden für Sektoren sind in Bearbeitung.

Diese Informationen werden auch auf Studientagen, Messen, Konferenzen und Netzwerken von Fachleuten verbreitet.

Der Fonds für Berufserfahrung stellt Beihilfen bereit, um die Arbeitsbedingungen von älteren Arbeitnehmern zu verbessern und sie im Arbeitsmarkt zu halten.

Ziele

- Die Bereitstellung von konkreten Mitteln für Arbeitgeber, Manager, Präventionsberater und Vertrauenspersonen, um durch die kostenlose Überlassung von zahlreichen Werkzeugen zur Risikoanalyse eine Gefahrenverhütungspolitik zu verfolgen.

Maßnahmen

- 7.1 Die Anpassung der Arbeitsplätze an die Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer durch wirtschaftliche Anreize aus dem Fonds für Berufserfahrung.
- 7.2 Die Bewertung der Auswirkungen des Wohlbefindens am Arbeitsplatz in den Unternehmen über Werkzeuge zur Risikoanalyse wie Checklisten, Arbeitsplatzbeschreibungen, SOBANE-Beschreibungen.
- 7.3 Die Bewertung der Anwendung der vorgesehenen Maßnahmen (Information, Koordination, Aufnahme, Vertragsbeziehung) für die von externen Unternehmen oder externen Selbstständigen durchgeführten Arbeiten im Unternehmen eines Arbeitgebers.

Zeitplan

Aktuell laufende und ständige Maßnahmen

Phase Maß- nahme	Konzeption des Projekts	Einleitung der Beschluss- fassung	Umsetzung	Steuerung der Maß- nahmen	Evaluation
7.1.			Ständige Maßnahme		2010
7.2.	2009	2009	2010	2010	2011
7.3.	2007	2007	2008	2008	2010

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Programm II: Verbesserung der Behandlung von Berufskrankheiten und der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern

Projekt 8: Erleichterung der beruflichen Wiedereingliederung von arbeitsunfähigen Arbeitnehmern

Hintergrund

Die Förderung der Wiedereinsetzung und der Wiedereingliederungsmöglichkeiten von Arbeitnehmern während ihrer Arbeitsunfähigkeit und die Schaffung einer angemessenen Rechtsgrundlage sind untrennbar miteinander verbunden. Beide Vorhaben können in einem Projekt mit dem Ziel bearbeitet werden, die betroffenen Arbeitnehmer schnell und effizient wieder einzugliedern.

Die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach einem Arbeitsunfall stellt insofern ein Problem dar, als der Arbeitnehmer von Lohnausfall betroffen ist und Schwierigkeiten hat, Fortbildungen zur Förderung der Wiedereingliederung zu machen. Das Gesetz vom 10. April 1971 zu Arbeitsunfällen wurde 2006 geändert, um bessere Bedingungen zur Förderung der beruflichen Wiedereingliederung bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit zu schaffen. Die Modalitäten dieser Wiedereingliederung und das Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Bereichen der Sozialversicherung müssen noch in einem Ausführungserlass festgelegt werden.

Ziele

- Die Belebung des Arbeitsmarkts durch die Förderung der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern beleben.
- Die Förderung sämtlicher Prozesse, die Arbeitnehmer im Arbeitsmarkt halten oder sie wieder einer Beschäftigung zuführen: der Verdienstaufschlag wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ist für die Arbeitnehmer von großem Nachteil, während die Arbeitgeber die Kosten für die Vertretung von fehlenden Arbeitnehmern und Produktivitätsverlust tragen müssen.

Maßnahmen

- 8.1 Die Ausarbeitung eines Entwurfs für einen königlichen Erlass zur Vereinfachung der beruflichen Wiedereingliederung während der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit nach einem Arbeitsunfall.
- 8.2 Die Ausarbeitung eines Entwurfs für einen königlichen Erlass zur Vereinfachung der beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, die nach einer Berufskrankheit arbeitsunfähig sind.

Zeitplan

	Analyse - Konzeption	Vorschläge	Stellungnahme der Ausschüsse	Abschluss
8.1	2006	2008	2009	2010
8.2	2008	2009	2009	2010

Maßnahme 8: Veröffentlichung vor dem 01.09.2010

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Programm III: Verbesserung von Kontrolle und Effizienz der Anwendung der Gesetze und Vorschriften, insbesondere in Risikosektoren

Projekt 9: Überwachungs- und Kontrollkampagne

Hintergrund

Das Ziel dieses Projekts besteht unter anderem darin, die geltenden Vorschriften an die REACH-Verordnung anzugleichen, um abschreckende, angemessene und wirksame Strafen in die nationalen Vorschriften aufzunehmen. Diese Vorschriften müssen in Zusammenarbeit mit anderen föderalen und regionalen Überwachungsdiensten koordiniert kontrolliert werden.

In der chemischen Industrie ist es seit einiger Zeit in nicht unerheblichem Umfang üblich, bestimmte Arbeiten an Unterauftragnehmer zu vergeben. Die Vergabe von Arbeit an Unterauftragnehmer ist per se nicht gleichzusetzen mit "nicht sicherer" Arbeit. Die Untervergabe von Spezialarbeiten an ein Fachunternehmen mit erfahrenem Personal, das mit dieser Arbeit vertraut ist, kann sich im Gegenteil positiv auf die Sicherheit auswirken.

Dass dies in der Praxis nicht immer der Fall ist, hängt im Wesentlichen mit der Tatsache zusammen, dass an Unterauftragnehmer vergebene Arbeit sich in einem ständig wechselnden Unternehmensumfeld mit spezifischen Risiken abspielt und dass die Unterauftragnehmer die Sicherheitsbestimmungen nicht so gut kennen wie das eigene Personal des Unternehmens.

Eine besondere Art von Arbeit in der chemischen Industrie, die an Dritte weitergegeben wird, ist das Herunterfahren oder Abschalten von Anlagen, um Inspektionen, Instandhaltungs- und Anpassungsarbeiten durchzuführen. Bei diesen Abschaltungen wird auf eine große Zahl von Unterauftragnehmern zurückgegriffen, um die geplanten Arbeiten in so kurzer Zeit wie möglich durchführen zu können. Die Durchführung einer Überwachungskampagne ist das ideale Mittel, um in der chemischen Industrie die Sicherheitsaspekte bei Arbeiten, die an Unterauftragnehmer vergeben wurden, zu prüfen.

Um die Wirksamkeit und Qualität der Kontrolle zu verbessern, sind eine koordinierte Intervention und ein gemeinsames Konzept der verschiedenen regionalen Direktionen wichtig. Daher sollen Kampagnen mit dem Nationalen Aktionsausschuss für Sicherheit und Hygiene am Bau (C.N.A.C.) in verschiedenen Unterbereichen der Bauwirtschaft, in denen die Unfallziffern hoch sind, organisiert und durchgeführt werden. Die Kontrolle des Wohlbefindens am Arbeitsplatz stellt die Strafmaßnahme dieser Kampagne dar. Zu diesem Zweck wird eine Liste mit Verstößen erstellt, die mit Strafen belegt werden müssen.

Ziele

- Die Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessern.
- Die Durchführung gezielter Kontrollen in bestimmten Bereichen.

- Die Einhaltung der europäischen Vorschriften und die Einführung angemessener Strafen bei einem Verstoß gegen die europäischen Vorschriften.
- Die Bereitstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen für einzelne Berufe.
- Die Erhöhung der Einsatzkapazität der Arbeitsaufsicht und der Fachkapazitäten der Generaldirektion Humanisierung der Arbeit und der Generaldirektion Generaldirektion Kontrolle des Wohlbefindens bei der Arbeit (KWA) (FÖD BASK).

Maßnahmen

- 9.1 Die Durchführung von vier Überprüfungskampagnen pro Jahr in den Bereichen Gesundheitswesen, Leiharbeit und Dienstleistungen für Unternehmen.
- 9.2 Die Durchführung einer Überprüfungskampagne zur Kontrolle der chemischen Belastung in Chemieunternehmen (Seveso).
- 9.3 Die Verbesserung der Kontrollmaßnahmen der Verwaltung für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz bei der Überwachung des Bauwesens und die Optimierung des integrierten und koordinierten Vorgehens der Dienste.
- 9.4 Die Organisation einer Überprüfungskampagne zum Thema Unterauftragsvergabe und Verwendung von Arbeitsgenehmigungssysteme in der chemischen Industrie (Seveso).
- 9.5 Die Verwendung des Sicherheitsindex (Safetyindex) bei den von der KWA organisierten Überprüfungskampagnen.

Zeitplan

Phase Maßnahme	Konzeption des Projekts	Einleitung der Beschluss- fassung	Umsetzung	Steuerung der Maß- nahmen	Evaluation
9.1	2008	2008	Jährlich	Jährlich	2010
9.2	2008	2008	Ständig	Ständig	2010
9.3	2008	2008	Ständig	Ständig	
9.4	2008	2009	2009	2010	2011
9.5	2008	2009	2009	2010	2012

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Programm III: Verbesserung von Kontrolle und Wirksamkeit der Anwendung der Gesetze und Vorschriften, insbesondere in Risikosektoren

Projekt 10: Evaluierung der Meldesysteme für soziale Risiken

Hintergrund

Die Erweiterung der Liste der anerkannten Berufskrankheiten (vor allem Sehnenentzündungen). Obgleich die Präventionsberater-Arbeitsmediziner gesetzlich verpflichtet sind, Berufskrankheiten, vermutete Berufskrankheiten, selbst die Veranlagung zu einer Berufskrankheit zu melden, zeigt die Praxis, dass zu wenig Meldungen gemacht werden, um von einer guten Erfassung von Berufskrankheiten und insbesondere von arbeitsbedingten Krebserkrankungen sprechen zu können.

Zu diesem Thema findet ein konzertiertes Vorgehen und eine Zusammenarbeit mit der Gesundheitsministerin und den Ärzten statt, die berufsbedingte ätiologische Faktoren untersuchen. Es wird geprüft, ob dies zum Teil auf den Umstand zurückzuführen ist, dass gleichzeitig eine Meldung an die Inspektionsdienste des Föderalen Öffentlichen Dienstes für Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung (FÖD BASK) gemacht werden muss. In diesem Fall ist die Verpflichtung zur Meldung an den Fonds für Berufskrankheiten davon zu trennen, um sicherzustellen, dass die Meldung auch präventive Wirkung zeigt.

Ziele

- Die Verbesserung des Meldesystems für Berufskrankheiten und arbeitsbedingte Erkrankungen sowie von Arbeitsunfällen.
- Die Vertiefung der Analysemethoden der statistischen Daten über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Maßnahmen

10.1 Die Evaluierung des Meldesystems für Berufskrankheiten.

10.2 Die Evaluierung des Meldesystems für Arbeitsunfälle:

- Untersuchung über nicht gemeldete Arbeitsunfälle
- Untersuchung über die Einhaltung der Meldefristen und Bewertung des Qualitätsniveaus der Meldung

Zeitplan

Phase Maß- nahme	Konzeption des Projekts	Einleitung der Beschluss- fassung	Umsetzung	Steuerung der Maß- nahmen	Evaluation
10.1	2009	2009	2010	2011	2012
10.2	2008	2008	2009	2010	2012

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Programm IV: Modernisierung und Vereinfachung der Gesetze und Vorschriften

Projekt 11: Vereinfachung der Vorschriften

Hintergrund

Vereinfachung

Bei der Anwendung der Gesetze zum Schutz des Wohlbefindens von Arbeitnehmern in Risikosektoren und vor allem in KMU gibt es Lücken. Ein Hindernis ist die administrative Belastung für KMU infolge der Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Kontrollbehörden und Diensten für Gefahrenverhütung, mit denen er zusammenarbeiten muss. Zu diesen Informationen gehört die Meldung von Arbeitsunfällen, welche eine Fülle von Maßnahmen nach sich zieht, die einen hohen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber darstellen.

Die Datenbank des FBU erhält ihre Informationen in erster Linie über die Unfallmeldung. Der Fonds hat neben seinen normalen Arbeiten zur Qualität der Daten in der Datenbank zwei Untersuchungen durchgeführt. Zum einen eine Erhebung über die Dunkelziffer bzw. nicht gemeldete Unfälle, um deren Umfang und die Art der Unfälle festzustellen, und zum anderen eine Untersuchung über die Einhaltung der Fristen zur Meldung von Unfällen bei den Versicherungsgesellschaften von Seiten der Arbeitgeber. Anhand der Ergebnisse dieser Dreifachanalyse können das Meldesystem bewertet und gegebenenfalls Anpassungen vorgenommen werden.

Im Privatsektor wurden bisher einheitlich Daten zu Arbeitsunfällen gesammelt. Dies trifft jedoch nicht auf Arbeitsunfälle im öffentlichen Sektor zu. Gegenwärtig werden die Daten zu Unfällen im öffentlichen Sektor über verschiedene elektronische oder nicht elektronische Datenträger an den Fonds für Berufsunfälle übermittelt. Da Belgien verpflichtet ist, Eurostat nicht nur die Daten über Arbeitsunfälle von Arbeitnehmern des Privatsektors, sondern auch die Unfälle von Arbeitnehmern des öffentlichen Sektors zu übermitteln, muss die Datenerfassung vereinheitlicht werden, indem den Behörden ein IT-Werkzeug – ähnlich wie bei der Meldung des sozialen Risikos von Arbeitsunfällen im Privatsektor auf dem Portal der Sozialversicherung – zur Verfügung gestellt wird.

Die Ergebnisse des Ziels der nationalen Strategie werden auf der Grundlage der von Eurostat ermittelten statistischen Daten bemessen. Belgien muss also in der Lage sein, auch zum öffentlichen Sektor wertvolle Daten zu liefern.

Ein gemeinsames Vorgehen der verschiedenen Partnerinstitutionen bei der Realisierung der Strategieziele gewährleistet demnach, dass die Daten zur Bearbeitung von Arbeitsunfällen besser codiert werden, und der Austausch dieser Daten bringt insbesondere den Arbeitgebern den Vorteil, dass sie weniger Verwaltungsaufwand bei der Abgabe der Unfallmeldung haben.

Ein Beispiel für ein solcherart praktiziertes Vorgehen ist die Arbeitsgruppe, die zur Realisierung des technischen Teils des ZBSS-Projekts eingerichtet wurde, um eine Anwendung zu entwickeln, die die Unfallmeldungen zu den zuständigen EDGSA weiterleitet. Wenn das Werkzeug einmal eingerichtet ist, kann der Arbeitgeber über das Portal der Sozialversicherung einen Antrag an seinen externen Dienst zur Untersuchung eines schweren Unfalls stellen. Dies ist eine neue Zusatzfunktion der Meldung eines sozialen Risikos "Arbeitsunfall", die im Rahmen des E-Government-Programms eingerichtet wurde, um die Verwaltungsverfahren zu vereinfachen.

Zum anderen müssen die Folgen des königlichen Erlasses zu zeitlich begrenzten und ortsveränderlichen Baustellen in Bezug auf die Alltagspraxis, die Rolle der verschiedenen Beteiligten und die vorgeschlagenen Instrumente geprüft werden. Ziel ist es, die Modalitäten einer Vereinfachung festzulegen, ohne den Schutz der Arbeitnehmer zu verringern.

Anpassung

Das Gesetz zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz setzt sich derzeit aus verschiedenen königlichen Erlassen zusammen, die über einen relativ langen Zeitraum hinweg entstanden sind. Seit dieser Zeit haben sich die Konzepte zum Schutz des Wohlbefindens von Arbeitnehmern bei der Ausführung ihrer Arbeit geändert. Die gerade durchgeführte Koordinierung des Gesetzes zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz ermöglicht es, die grundlegenden Konzepte dieser Vorschriften (Risikoanalyse, Ermittlung der Gefahren und Hierarchie der Präventivmaßnahmen) für alle Bereiche in Verbindung mit dem Wohlbefinden der Arbeitnehmer zu vereinheitlichen, so dass die Anwendung einfacher wird.

Die Übertragung der Vorschriften der allgemeinen Verordnung zum Arbeitsschutz ist vor allem in Bezug auf den Brandschutz und die Sondermaßnahmen in bestimmten Industriesektoren noch nicht abgeschlossen. Die Übertragungserlasse werden 2008 dem Hohen Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz (HRGSA) übermittelt.

Ferner stellt sich heute das Problem des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern in weitaus größerem Maße: hier sei nur auf Muskel-Skelett-Erkrankungen verwiesen. Nach Prüfung unserer Vorschriften hat sich gezeigt, dass das Gesetz zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz diese Problematik nicht speziell aufgreift, sondern dass dieser Aspekt eher indirekt in mehreren königlichen Erlassen behandelt wird. Das Thema verdient die notwendige Aufmerksamkeit, indem genauere Vorschriften ausgearbeitet werden.

Ratifizierung der Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)

Auf der 95. Sitzung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2006 wurde das Übereinkommen Nr. 187 verabschiedet.

Ziel des Übereinkommens ist es, dauerhaft in jedem Mitgliedstaat die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz in Bezug auf den Schutz vor Verletzungen, Krankheiten und arbeitsbedingten Todesfällen zu verbessern. Zu diesem Zweck soll eine nationale Politik, ein nationales System und ein nationales Programm in Abstimmung mit den meisten Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen ausgearbeitet werden.

Für die Umsetzung der Maßnahmen des Übereinkommens sind keine größeren Gesetzesanpassungen erforderlich; in erster Linie müssen eine Übersicht der bestehenden Strukturen und Programme unterzeichnet und aufgestellt werden und diese eventuell an die Vorschriften des Übereinkommens angepasst werden.

Das Übereinkommen Nr. 187 fordert die Mitgliedstaaten auf, die entsprechenden Übereinkommen der IAO zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu ratifizieren.

Vor allem das Übereinkommen Nr. 155 zur Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern und der Arbeitsumgebung wie auch das Übereinkommen Nr. 161 zu den Gesundheitsdiensten, die in Verbindung mit dem Übereinkommen Nr. 187 stehen, müssen ratifiziert werden.

Die beiden Übereinkommen (155 und 161) wurden der Kommission für Auswärtige Angelegenheiten des Senats am 20. März 2007 zur Ratifizierung vorgelegt. Die Ratifizierung stellt kein Problem dar, da die in den Übereinkommen 155 und 161 behandelten Themen in hohem Maße mit den belgischen Vorschriften übereinstimmen.

Die Gesetzentwürfe zur Genehmigung der beiden Übereinkommen liegen für den Bereich Auswärtige Angelegenheiten vor. Vor der föderalen Einwilligung müssen jedoch noch die französische, flämische und deutschsprachige Gemeinschaft sowie die Gemeinsame Gemeinschaftskommission Brüssel-Hauptstadt ihre Zustimmung zu den beiden Übereinkommen geben.

Die flämische Obrigkeit hat am 4. Juli 2008 (BS 29-08-08) die Zustimmungserlasse für das Übereinkommen Nr. 161 und das Übereinkommen Nr. 155 verabschiedet.

Ursprünglich gab es zwar Hinderungsgründe zur Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 167 der IAO zur Sicherheit und Gesundheit im Bauwesen, die jedoch mittlerweile nicht mehr bestehen. Das Rahmengesetz für diesen Bereich war zu diesem Zeitpunkt das Gesetz vom 10. Juni 1952 über die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern. Das Gesetz und seine Ausführung in der allgemeinen Verordnung zum Arbeitsschutz erfüllte nicht alle neuen Prinzipien oder Maßnahmen des Übereinkommens Nr. 167.

Das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Arbeit und die Ausführungserlasse erfüllen mittlerweile die Prinzipien oder Maßnahmen des Übereinkommens Nr. 167.

Die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 167 ist also möglich und in hohem Maße wünschenswert, um die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Ziele

- Die Verbesserung des administrativen und institutionellen Ordnungsrahmens ist eine der Prioritäten, um den Verwaltungsaufwand zu verringern, der auf den Unternehmen und vor allem den KMU lastet.
- Die Beteiligung an der Einführung von weltweiten Arbeitsstandards und die Förderung der Prinzipien zur Gefahrenverhütung für Gesundheit und Sicherheit.

Maßnahmen

- 11.1 Die Vereinfachung des Rechtsrahmens und die Verringerung des Verwaltungsaufwands für die Unternehmen durch die Verwendung des Standardkostenmodells KAFKA in Bezug auf

- die Bestimmungen von zeitlich begrenzten und ortsveränderlichen Baustellen im Rahmen der Politik zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- die Meldung von Arbeitsunfällen
- die endgültige Ausarbeitung des Kodexes über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz

11.2 Der Entwurf wurde vor Kurzem dem Hohen Rat für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz vorgelegt.

11.3 Die Evaluierung des Meldesystems für Arbeitsunfälle und die Prüfung der Vereinfachungsmöglichkeiten der Meldung von leichten Arbeitsunfällen nach einer Untersuchung der nicht gemeldeten Fälle sowie die Überprüfung der Effizienz des Entschädigungssystems für Arbeitsunfälle.

11.4 Die Entwicklung eines IT-Werkzeugs für die Meldung von Arbeitsunfällen im öffentlichen Sektor.

11.5 Die Anwendung des königlichen Erlasses über die Übermittlung der Angaben der Unfallmeldung an die zuständigen externen Dienste für Gefahrenverhütung. Die Prüfung der Möglichkeit, dass der Arbeitgeber über das Portal der Sozialversicherung den externen Dienst bitten kann, eine Untersuchung zu einem schweren Unfall durchzuführen.

11.6 Die Förderung der globalen Strategie für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz der IAO durch die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 187, Nr. 167, Nr. 161 und Nr. 155.

Zeitplan

Maßnahme	Studie -Analyse –Konzeption	Vorschläge	Stellungnahme des HRGSA	Abschluss
11.1	2009	2010	2010	2011
11.2	2006-2007	2008	2009	2009
11.3	2008	2008/2009	2009	2010
11.4	2008	2009	2009	2009
11.5	2009	2010	2010	2011
11.6	2009	2010	2010	2011
11.7	2009	2009	2010	2010
11.8	2009	2009	2009	2009
11.9	Nr. 161 und Nr. 155	2007		2009
11.10	Nr. 187 und Nr. 167	2008		2010

Maßnahme 11.5: 2009

Maßnahme 11.6: Analyse 2009, Umsetzung 2010

Maßnahme 11.7: Fortsetzung der Analyse zur Übermittlung der Unfalldaten an den EDGSA und Analyse des Bedarfs für die Untersuchungsanfrage über das Portal der Sozialversicherung im Jahr 2009.

Nationale Strategie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Programm V: Ständige und regelmäßige Evaluierung

Projekt 12: Organisation einer nationalen Studie zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Hintergrund

Eine Qualitätsstudie über den Zustand von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ist notwendig und stellt den vierten Schwerpunkt dieser Strategie dar. Das Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz erfordert eine regelmäßige Untersuchung der Zufriedenheit der Arbeitnehmer bei der Arbeit und der Risiken, denen sie ausgesetzt sind. Aus diesem Grund muss eine Studie durchgeführt werden. In der nationalen Studie muss eine große Zahl von Arbeitnehmern befragt werden, d.h. mindestens 4000, die einen repräsentativen Querschnitt aller Arbeitnehmer aus allen Wirtschaftssektoren darstellen. Die Erhebung muss in regelmäßigen Abständen alle zwei oder drei Jahre durchgeführt werden.

Derzeit gibt es auf föderaler Ebene nur die alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführte Studie.

Diese Studie wird in Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung durchgeführt.

Neben einer Analyse des Datenbedarfs des FÖD BASK, um unter anderem ein nationales Profil des Wohlbefindens am Arbeitsplatz erstellen zu können, werden spezifische Daten, die von den EDGSA und IDGSA gesammelt werden können, erfasst, um nützliche Indikatoren zur Prüfung der Arbeitsweise des Dienstes für Gefahrenverhütung zu ermitteln und um vor allem ein nationales Profil zu berufsbedingten Gefahren in Belgien zu erstellen.

Der FÖD Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung kann mit Hilfe dieses Projekts seine Aufgaben besser steuern und vor allem die Arbeitsweise der Dienste für Gefahrenverhütung und die Einhaltung ihrer rechtlichen Verpflichtungen in diesem Bereich effizienter kontrollieren. Die von den Diensten für Gefahrenverhütung übermittelten Daten werden bessere und genauere Indikatoren über berufsbedingte Gefahren, aber auch über die Gefahrenverhütung und die diesbezüglichen Auswirkungen liefern. Diese Informationen werden für die Politik und die nationale Strategie in diesem Bereich nützlich sein: Bedeutung und Effizienz der vorgesehenen Mittel zur Gefahrenverhütung, gezieltere Sensibilisierungskampagnen, Organisation von Kolloquien und Informationstagen, die sich an den realen Verhältnissen orientieren.

Der Fonds für Berufsunfälle hat ein Data Warehouse Arbeitsunfälle entwickelt, das zusammen mit dem Data Warehouse Arbeitsmarkt und soziale Sicherheit der Zentralen Datenbank zur sozialen Sicherheit die Beobachtung der sozial-beruflichen Situation der Opfer von Arbeitsunfällen nach dem Unfall ermöglicht. Die regelmäßigen statistischen Erhebungen tragen dazu bei, die Faktoren festzustellen, die sich positiv oder negativ auf die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern nach einem Unfall auswirken, und die Suche nach vorbildlichen Verfahren zu verbessern.

Darüber hinaus wird es möglich sein, die Effizienz des Entschädigungssystems für Arbeitsunfälle zu überprüfen, das das Unfallopfer so weit wie möglich unterstützen und für den nach dem Unfall eventuell erlittenen wirtschaftlichen Verlust entschädigen soll. Die

Entschädigung erfolgt durch die Festlegung eines Entschädigungsbetrags. Durch den Vergleich zwischen den Mitteln des Opfers vor und nach dem Unfall kann geprüft werden, in welchem Umfang das System das gesetzlich verankerte Ziel erreicht.

Durch die Zusammenführung der Daten aus der nationalen Studie mit den von den Diensten für Gefahrenverhütung registrierten Indikatoren für Gesundheit und Sicherheit und den Daten des Data Warehouse entsteht ein wirksames Instrument zur Analyse der Situation in unserem Land.

Ziele

- Die Bewertung der Umsetzung der nationalen Strategie durch die Festlegung von zuverlässigen Indikatoren. Die nationale Strategie muss messbare Ziele für die Verringerung der Zahl von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern, Unternehmensarten und/oder Sektoren festlegen

Maßnahmen

- 12.1 Die Organisation einer nationalen Studie über den Zustand der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Arbeitsfähigkeit sowie die Organisation von zusätzlichen Studien durch die internen und externen Dienste für Gefahrenverhütung, um pro Wirtschaftssektor und pro Kategorie von gefährdeten Arbeitnehmern objektive Daten zur Gefährdung zu erhalten.
- 12.2 Die Ausarbeitung von Evaluierungs- und Untersuchungsmethoden der qualitativen Indikatoren über die Auswirkungen der Fördermaßnahmen, die das Verhalten der Akteure in den Unternehmen ändern sollen.
- 12.3 Die Einführung systematischer Erfassungs- und Analyseverfahren der von der medizinischen Überwachung gelieferten Daten, um die Gefahrenverhütung zu verbessern und die Kommunikationsmaßnahmen gezielter auszurichten.
- 12.4 Die Entwicklung einer einheitlichen Datenbank (Data Warehouse) mit allen zum Thema Wohlbefinden am Arbeitsplatz gesammelten Daten.
- 12.5 Die Ausarbeitung von Evaluierungsmethoden und die Ermittlung von qualitativen Indikatoren über die Auswirkungen der Fördermaßnahmen, die das Verhalten der Akteure in den Unternehmen ändern sollen.
- 12.6 Die Untersuchung der sozial-beruflichen Situation der Opfer nach einem Arbeitsunfall.

Zeitplan

Phase Maß- nahme	Konzeption des Projekts	Einleitung der Beschluss- fassung	Umsetzung	Steuerung der Maß- nahmen	Evaluation
12.1	2008	2008	2009	2009-2010	2010
12.2	2009	2009	2010	2011	2012

12.3	2009	2009	2010	2010	2011
12.4	2009	2009	2010	2010	2011
12.5	2009	2009	2010	2011	2012
12.6	2008	2008	2009	2010	2012