



Brüssel, den 14. Juni 2019
(OR. en)

10354/19

SOC 485
EMPL 374
SAN 304

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender:	Generalsekretariat des Rates
vom	13. Juni 2019
Empfänger:	Delegationen
Nr. Vordok.:	9686/19
Betr.:	Die Arbeitswelt im Wandel: Überlegungen zu neuen Arbeitsformen sowie deren Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten – Schlussfolgerungen des Rates (13. Juni 2019)

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Die Arbeitswelt im Wandel: Überlegungen zu neuen Arbeitsformen sowie deren Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten", die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 13. Juni 2019 angenommen hat.

**Die Arbeitswelt im Wandel: Überlegungen zu neuen Arbeitsformen sowie deren
Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten**

Schlussfolgerungen des Rates

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDE ERWÄGUNGEN:

1. Die Auswirkungen des technologischen Fortschritts, des demografischen Wandels, des Klimawandels und der Globalisierung bewirken zusammengekommen eine Umwandlung der modernen Lebensumstände. Die verstärkte Digitalisierung und Robotisierung, der Einsatz künstlicher Intelligenz und die Entwicklung der digitalen Plattformwirtschaft sind Triebkräfte tiefgreifender Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation. Dieser Wandel bietet neue Arbeitsmöglichkeiten und kann zur sozialen Inklusion beitragen, aber auch Probleme aufwerfen. Neue Arbeitsformen, beispielsweise aufgrund der Digitalisierung, sowie neue Formen der Arbeitsorganisation können herkömmliche Beschäftigungsverhältnisse in Frage stellen, mit Folgen für menschenwürdige Arbeit und faire Arbeitsbedingungen sowie für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.
2. Das Recht aller Beschäftigten, so auch jener im öffentlichen Dienst, auf menschenwürdige Arbeit und faire Arbeitsbedingungen sowie auf ein hohes Sicherheits- und Gesundheitsschutzniveau am Arbeitsplatz muss unabhängig von der Größe des Arbeitgebers, der Art der Tätigkeit, der Art des Beschäftigungsverhältnisses oder dem Mitgliedstaat, in dem das Beschäftigungsverhältnis besteht, sichergestellt werden, wodurch ein Beitrag zum Ziel der EU geleistet wird, die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten fortwährend zu verbessern.
3. Durch die Proklamation der Europäischen Säule sozialer Rechte sind das Europäische Parlament, der Rat der Europäischen Union und die Europäische Kommission eine gemeinsame politische Verpflichtung eingegangen, entsprechend den jeweiligen Zuständigkeiten dazu beizutragen, dass soziale Rechte, unter anderem die Arbeitnehmerrechte auf "sichere und anpassungsfähige Beschäftigung"(Grundsatz 5), "eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht" (Grundsatz 6), "Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben" (Grundsatz 9) sowie auf "gesundes, sicheres und geeignetes Arbeitsumfeld und Datenschutz" (Grundsatz 10), besser in konkrete Rechtsvorschriften umgesetzt und angewandt werden.

4. Teil des Besitzstands der Europäischen Union im Bereich des Arbeitsrechts sind, unter anderem, eine Reihe von Richtlinien, beispielsweise über individuelle Rechte (Arbeitszeit, junge Arbeitskräfte, Teilzeit- oder Zeitarbeit, Leiharbeit) oder kollektive Rechte (Unterrichtung und Anhörung, Europäischer Betriebsrat, Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, Übergang von Unternehmen oder Massenentlassung), die Mindestanforderungen festlegen und es den Mitgliedstaaten überlassen, Regeln für einen umfassenderen Schutz einzuführen.
5. Der Rechtsrahmen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz legt für alle Tätigkeitsbereiche in der gesamten Europäischen Union geltende Mindestanforderungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit fest¹.
6. Neue Arbeitsformen werden zunehmend vielfältiger, was sich in neuartigen vertraglichen Vereinbarungen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen widerspiegelt. Diese neuartigen vertraglichen Vereinbarungen können für die Beteiligten und auch für die Gesellschaft insgesamt von Nutzen sein. Sie können für eine Reihe von Gruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt, unter anderem für die traditionell arbeitsmarktfremsten Menschen, erleichtern und somit zur sozialen Inklusion beitragen. Sie können auch ein höheres Maß an Flexibilität und Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben mit sich bringen. Besonderes Augenmerk sollte allerdings auf die Auswirkungen dieser arbeitsorganisatorischen Änderungen auf das allgemeine Wohlbefinden der Beschäftigten, einschließlich auf die Qualität ihrer Arbeit, sowie auf ihre körperliche und geistige Gesundheit gerichtet werden. Neue Arbeitsformen sollten die Verpflichtung des Arbeitgebers, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen, nicht mindern oder einschränken.

¹ Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, einzelne Richtlinien im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG sowie andere einschlägige Richtlinien.

7. Neue Arbeitsformen und im Wandel begriffene Beschäftigungsmodelle können neue Risiken mit sich bringen, wie ein Verschwimmen der Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, potenzielle Isolation von einem gemeinschaftlichen Arbeitsumfeld, Desozialisation, Stress und kognitive Belastung, Risiken in Verbindung mit dem Arbeiten und Interagieren mit Robotern, Verlängerung der Lebensarbeitszeit und aktives Altern. Diese Risiken sollten angemessen bewertet werden.
8. Der Rat hat die Europäische Kommission in seinen im März 2015 angenommenen Schlussfolgerungen "Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020: Anpassung an neue Herausforderungen" aufgefordert, "Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz weiterhin zu fördern und hierzu alle zur Bewältigung der genannten Herausforderungen notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, wobei Veränderungen in der Arbeitswelt gebührend berücksichtigt werden"².
9. Der Rat hat ferner die Mitgliedstaaten, die Europäische Kommission und die Sozialpartner in den im Dezember 2017 angenommenen Schlussfolgerungen des Rates "Die Zukunft der Arbeit: Machen wir es einfach elektronisch" ersucht, die Entstehung neuer Beschäftigungsformen anzuerkennen und zugleich angemessene Arbeitsbedingungen, einen ausreichenden Sozialschutz und Chancengleichheit für alle zu gewährleisten und den im Wandel begriffenen Beschäftigungsformen bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen in den Bereichen Beschäftigung, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, allgemeine und berufliche Bildung und Soziales"³ sowie dem Bereich lebenslanges Lernen Rechnung zu tragen.
10. Der Rat hat ferner die Mitgliedstaaten und die Europäische Kommission in seinen im Juni 2018 angenommenen Schlussfolgerungen "Die Zukunft der Arbeit: ein Lebenszyklusansatz" ersucht, "die neuen Arbeitsformen bei beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen zu berücksichtigen und angemessene Garantien für die verschiedenen Arbeitnehmerkategorien zu fördern"⁴.

² Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020: Anpassung an neue Herausforderungen – Schlussfolgerungen des Rates (Nr. 17).

³ Schlussfolgerungen des Rates zur Zukunft der Arbeit: Machen wir es einfach elektronisch (7. Dezember 2017), Nrn. 19 und 20.

⁴ "Die Zukunft der Arbeit: ein Lebenszyklusansatz" – Schlussfolgerungen des Rates vom Juni 2018 (Nr. 35).

11. Innovation und technologischer Wandel, wirtschaftliche Entwicklungen und neue Arbeitsformen werden sich wahrscheinlich sowohl auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als auch auf die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität von Unternehmen auswirken. Diese soziale und wirtschaftliche Dringlichkeit erfordert eine Antwort, um ein hohes Sicherheits- und Gesundheitsschutzniveau am Arbeitsplatz sowie menschenwürdige und gerechte Arbeitsbedingungen sicherzustellen —
12. HEBT HERVOR, dass der Grundsatz menschenwürdiger Arbeit und der Grundsatz fairer Arbeitsbedingungen, der in der europäischen Säule sozialer Rechte verankert ist – einschließlich Maßnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz – für alle Beschäftigten gelten, unabhängig von der Größe des Arbeitgebers und der Art und Dauer des Beschäftigungsverhältnisses;
13. UNTERSTREICHT, dass die EU-Rahmenrichtlinie 89/391/EWG Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen, was auch die Durchführung einer Evaluierung der am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit beinhaltet;
14. BETONT die Notwendigkeit, zu ermitteln, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz von Beschäftigten in neuen Arbeitsformen sichergestellt werden kann, wenn die Einhaltung der Arbeitsschutzvorgaben am Arbeitsplatz gegebenenfalls außerhalb der Kontrolle des Arbeitgebers liegt;
15. BETONT die Bedeutung der Empfehlung des Rates 2003/134/EG zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit Selbstständiger am Arbeitsplatz sowie ihrer Umsetzung im Kontext der neuen Arbeitsformen;

16. BEGRÜßT die Mitteilung der Kommission "Sicherere und gesündere Arbeitsbedingungen für alle – Modernisierung der Rechtsvorschriften und Maßnahmen der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz"⁵, die den Schwerpunkt auf Zusammenarbeit mit Mitgliedstaaten und Sozialpartnern legt, um veraltete Vorschriften zu streichen oder zu aktualisieren, sowie auf Unterstützung von Unternehmen, insbesondere von Kleinstunternehmen und KMU, bei der Einhaltung der Vorschriften über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, mit dem Ziel, einen besseren und umfassenderen Schutz sowie die Einhaltung und Durchsetzung der Vorschriften in der Praxis in den Mittelpunkt der Anstrengungen zu rücken;
17. WEIST DARAUF HIN, dass nach Eurostat arbeitsbedingte Muskel- und Skeletterkrankungen und psychosoziale Risiken die häufigsten Ursachen für krankheitsbedingte Fehlzeiten sind⁶;
18. BETONT die Notwendigkeit, EU-Rechtsvorschriften über Arbeitsbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheit wirksam umzusetzen und durchzusetzen, unter anderem bei der Erwerbstätigkeit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen und neuen Arbeitsformen;
19. HEBT die Notwendigkeit HERVOR, die potenziellen Risiken und Herausforderungen für das Wohlbefinden der Beschäftigten, die mit neuen Formen der Arbeit und der Arbeitsorganisation sowie mit neuen Berufen einhergehen, zu erkennen und zu verstehen. Dies sollte gegebenenfalls von Strategien und Maßnahmen auf europäischer Ebene begleitet sein, um menschenwürdige Arbeit, faire Arbeitsbedingungen und ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sicherzustellen, wobei eine Geschlechterperspektive und benachteiligte Personengruppen berücksichtigt werden sollten. Neue mögliche Maßnahmen sollten geprüft werden, einschließlich der Entwicklung des psychischen Wohlbefindens als Teil der relevanten praktischen Kenntnisse, Kompetenzen und Qualifikationen, die während des gesamten Berufslebens gefördert werden sollten⁷;
20. WEIST DARAUF HIN, dass die Gestaltung geeigneter arbeitspolitischer Maßnahmen durch wissenschaftliche Erkenntnisse gestützt werden sollte. Die Sozialpartner, zivilgesellschaftliche Organisationen und andere einschlägige Interessensträger sollten in die Gestaltung und Überwachung geeigneter arbeitspolitischer Maßnahmen einbezogen werden;

⁵ COM (2017) 12 final.

⁶ Eurostat-Erhebung "Personen, die ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem melden – Personen die ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem berichten, nach Geschlecht, Alter und Art des Problems" Letzte Aktualisierung: 21.3.2019
(http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_pb5&lang=de)

⁷ Die Zukunft der Arbeit: ein Lebenszyklusansatz – Schlussfolgerungen des Rates (Nr. 27).

21. ERINNERT DARAN, dass die Ergebnisse des Berichts der OECD und der Europäischen Kommission *"Policy Responses to New Forms of Work"* den Nutzen des Peer-Learning aufzeigen, wenn Länder vor ähnlichen Problemen stehen, was unterstützt werden sollte⁸;

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN UND DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION, in enger Zusammenarbeit und im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten

22. die Prüfung der Auswirkungen neuer Arbeitsformen auf die Arbeitsbedingungen und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten FORTZUSETZEN, und diesen Auswirkungen bei der Ausrichtung ihrer Strategien Rechnung zu tragen;
23. die Achtung der Autonomie und der Rolle der Sozialpartner und der unterschiedlichen Arbeitsmarktmodelle der Mitgliedstaaten als wichtig ANZUERKENNEN;
24. gegebenenfalls durch Entwicklung neuer Monitoring-Tools weitere Daten ZU SAMMELN über
- neue Arbeitsformen, insbesondere Situationen, in denen der Arbeitsplatz außerhalb der Kontrolle des Arbeitgebers liegen könnte;
 - die Art und Weise, wie Arbeitgeber im Kontext neuer Arbeitsformen ihren Verpflichtungen nachkommen, menschenwürdige Arbeit und faire Arbeitsbedingungen zu fördern und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte, die ihre Arbeit betreffen, sicherzustellen;
 - die Leistungsfähigkeit des Rechtsrahmens für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz⁹;

⁸ "Policy Responses to New Forms of Work" (Arbeitspolitische Antworten auf neue Arbeitsformen), OECD 2019, auf Grundlage einer von der OECD und der Europäischen Kommission mit 44 Arbeitsministerien in OECD-, EU-, G20-Ländern durchgeführten Erhebung.

⁹ Diese Daten werden zurzeit von der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in der Europäischen Unternehmensumfrage über neue und aufkommende Risiken (ESENER), in der Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen sowie im Ad-hoc-Modul der EU-Arbeitskräfteerhebung über Arbeitsunfälle und andere arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme gesammelt.

25. im Einklang mit einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten komplementäre Verfahren und Instrumente zu den herkömmlichen Inspektions- und Kontrollverfahren hinsichtlich der Einhaltung der Vorschriften im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz und des Arbeitsrechts ZU ERFORSCHEN, insbesondere im Hinblick auf die Überwachung neuer Arbeitsformen, und die Zusammenarbeit einschlägiger Akteure auf diesem Gebiet auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene zu stärken;
26. ZU PRÜFEN, wie die Möglichkeiten digitaler Technologien besser ausgeschöpft werden können, um Arbeitgeber, Beschäftigte, Arbeitsaufsichtsbehörden und insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen dabei zu unterstützen, die arbeitsorganisatorischen Änderungen im besten Interesse der Beschäftigten zu bewältigen, beispielsweise durch digitale Tools für die Erkennung, Bewertung und Steuerung von Risiken, durch Online-Information, bewährte Verfahren und digitale Schulungsmaterialien, sowie um die Verwendung der von Mitgliedstaaten entwickelten digitalen Tools und der Werkzeuge der interaktiven Online-Gefährdungsbeurteilung OiRA zu fördern und zu verstärken;

ERSUCHT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION,

27. in Zusammenarbeit mit Eurofound und der EU-OSHA die Herausforderungen und Risiken in Bezug auf die Arbeitsplatzqualität und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten, einschließlich der Arbeitgeberpflichten im Zusammenhang mit neuen Arbeitsformen und neuen Formen der Arbeitsorganisation sowie neuen Berufen, ZU ERMITTELN;
28. mit Unterstützung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz mögliche neue Strategieoptionen ZU ERMITTELN;
29. die Förderung und den Schutz menschenwürdiger Arbeit und fairer Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in der EU durch wirksame Umsetzung des bestehenden EU-Arbeitsrechtsrahmens, einschließlich im Kontext neuer Arbeitsformen und der Auswirkungen neuer technologischer Entwicklungen auf die Arbeitsorganisation, FORTZUSETZEN;
30. mit der Modernisierung der Strategien im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz entsprechend dem Wandel in der Arbeitswelt FORTZUFÜHREN, um mit Unterstützung des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz das bestehende Sicherheits- und Gesundheitsschutzniveau am Arbeitsplatz aufrecht zu erhalten und, wenn möglich, zu verbessern;

ERSUCHT DIE MITGLIEDSTAATEN,

31. ihre Erfahrungen im Umgang mit diesen neuen Herausforderungen durch Fortführung der Debatte auf europäischer Ebene MITZUTEILEN und dadurch die Anpassung an neue Risiken und Chancen in der Arbeitswelt, die infolge der neuen Arbeitsformen zunehmend sowohl für Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten entstehen, zu erleichtern;
32. SICHERZUSTELLEN, dass Arbeitsaufsichtsbeamte angemessen geschult werden, um auf neue Herausforderungen reagieren zu können, und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitsaufsichtsbehörden in Mitgliedstaaten beim Austausch bewährter Verfahren und Erfahrungen, einschließlich durch aktive Zusammenarbeit im Rahmen des Ausschusses Hoher Arbeitsaufsichtsbeamter, zu stärken;
33. über die Zukunftstauglichkeit der gegenwärtigen arbeitsplatzbezogenen Definitionen angesichts der neuen Arbeitsformen ZU REFLEKTIEREN, unter Berücksichtigung der Arbeiten des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz;
34. mögliche maßgeschneiderte, dem Unions- und nationalem Recht entsprechende Ansätze AUSZULOTEN, die den Arbeitsschutz in den neuen Arbeitsformen gewährleisten ohne Minderung oder Einschränkung der Verpflichtung des Arbeitgebers, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen;

ERSUCHT DIE SOZIALPARTNER,

35. ihre Beteiligung an den Bemühungen zur Gewährleistung von Arbeitsplatzqualität, menschenwürdiger Arbeit und fairen Arbeitsbedingungen sowie zur Anpassung der Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Kontext neuer Arbeitsformen FORTZUFÜHREN;
36. auf diesem Gebiet auf nationaler Ebene und auf EU-Ebene aktiv in den verschiedenen einschlägigen Foren ZUSAMMENZUARBEITEN;
37. die bestehenden Rechtsvorschriften zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit ihrer Entscheidung, im Rahmen des gemeinsamen Arbeitsprogramms 2019-2020 eine autonome Rahmenvereinbarung über Digitalisierung auszuhandeln, ZU BERÜCKSICHTIGEN.

Referenzdokumente

1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU

- Die europäische Säule sozialer Rechte

2. Rechtsvorschriften der Union

- Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit ("Rahmenrichtlinie")
- Empfehlung 2003/134/EG des Rates vom 18. Februar 2003 zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit Selbstständiger am Arbeitsplatz

3. Rat

- Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020: Anpassung an neue Herausforderungen
- Eine neue Agenda für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zur Förderung besserer Arbeitsbedingungen – Schlussfolgerungen des Rates (September 2015)
- Schlussfolgerungen des Rates zur Zukunft der Arbeit: Machen wir es einfach elektronisch (Dezember 2017)
- Die Zukunft der Arbeit: ein Lebenszyklusansatz – Schlussfolgerungen des Rates (Juni 2018)

4. Europäische Kommission

- Strategischer Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020: Anpassung an neue Herausforderungen
- Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen – Sicherere und gesündere Arbeitsbedingungen für alle – Modernisierung der Rechtsvorschriften und Maßnahmen der EU im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (COM(2017) 12 final)
- Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States (Beurteilung der praktischen Durchführung der Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in den EU-Mitgliedstaaten), November 2015

5. Europäisches Parlament

- Entschließung des Europäischen Parlaments vom 25. November 2015 zu dem strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014-2020 (2015/2107(INI))

6. Weitere Dokumente

- Stellungnahme des Beratenden Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zur Modernisierung von sechs Richtlinien zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (1718/2017), betreffend die Arbeitsstättenrichtlinie (89/654/EWG)
 - EU-OSHA-Bericht: "Prognosen in Bezug auf neue und aufkommende Risiken im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Zusammenhang mit der Digitalisierung bis 2025"
 - EU-OSHA Diskussionspapier "Zur Zukunft der Arbeit: Robotik"
 - Bericht der OECD 2019: "Policy Responses to New Forms of Work" (Arbeitspolitische Antworten auf neue Arbeitsformen)
 - Eurostat-Erhebung "Personen, die ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem melden – Personen die ein arbeitsbedingtes Gesundheitsproblem berichten, nach Geschlecht, Alter und Art des Problems" Letzte Aktualisierung: 21.3.2019
-