

**Stellungnahme des Ausschusses der Regionen „Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012“**

(2008/C 53/03)

DER AUSSCHUSS DER REGIONEN

- ist der Ansicht, dass die Mitgliedstaaten diese Strategie als wichtiges Grundlagendokument benötigen, um ihre strategischen Entwicklungspläne für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erarbeiten, die bedeutende Auswirkungen sowohl auf die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, als auch auf die Unternehmen und KMU haben;
- weist darauf hin, dass lokale und regionale Gebietskörperschaften in allen EU-Mitgliedstaaten bedeutende Arbeitgeber und daher dazu prädestiniert sind, bei Initiativen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit gutem Beispiel voranzugehen. Aus diesem Grunde sollte die Europäische Kommission bei der Durchführung dieser Strategie die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften berücksichtigen;
- teilt die Auffassung der Kommission, dass die Mitgliedstaaten im Rahmen der Lissabon-Strategie anerkannt haben, dass Wirtschaftswachstum und Beschäftigung wesentlich gefördert werden können, wenn Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität gewährleistet sind. Wenn nämlich ein wirksamer Arbeitsschutz nicht gegeben ist, kann dies zu Arbeitsabsenzen aufgrund von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zu einer dauernden berufsbedingten Invalidität führen. Diese Phänomene sind nicht nur für die Betroffenen eine menschliche Tragödie, sondern sie haben auch erhebliche negative Folgen für die Wirtschaft. Durch die ungeheuren wirtschaftlichen Kosten von Problemen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz wird das Wirtschaftswachstum gebremst und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der EU beeinträchtigt;
- hält es für dringend erforderlich, dass die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten über die neuesten, zuverlässigen Statistiken sowie ein System zur Datenerfassung und -verarbeitung verfügen, das einen wirklichkeitstgetreuen Überblick über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gewährt; empfiehlt in diesem Zusammenhang, die Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in der Europäischen Union zu harmonisieren;

**Berichterstatter:** Uno SILBERG (EE/UEN-EA), Vorsitzender des Gemeinderats Kose

#### Referenzdokument

Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Die Arbeitsplatzqualität verbessern und die Arbeitsproduktivität steigern: Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2007-2012

KOM(2007) 62 endg.

## Politische Empfehlungen

DER AUSSCHUSS DER REGIONEN

### Allgemeine Bemerkungen

1. begrüßt die Initiative der Europäischen Kommission, sich weiterhin für die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und die Steigerung der Arbeitsproduktivität einzusetzen und für die Jahre 2007-2012 eine Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erarbeiten. Diese Initiative zielt darauf ab, bis 2012 in der EU der 27 die Zahl der Arbeitsunfälle durch die Verbesserung des Schutzes der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer um 25 % zu verringern. Zugleich würde dadurch ein wesentlicher Beitrag zum Erfolg der Strategie für Wachstum und Beschäftigung geleistet;

2. ist der Ansicht, dass die Mitgliedstaaten diese Strategie als wichtiges Grundlagendokument benötigen, um ihre strategischen Entwicklungspläne für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu erarbeiten, die bedeutende Auswirkungen sowohl auf die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, als auch auf die Unternehmen und KMU haben;

3. weist darauf hin, dass lokale und regionale Gebietskörperschaften in allen EU-Mitgliedstaaten bedeutende Arbeitgeber und daher dazu prädestiniert sind, bei Initiativen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz mit gutem Beispiel voranzugehen. Aus diesem Grunde sollte die Europäische Kommission bei der Durchführung dieser Strategie die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften berücksichtigen;

4. teilt die Auffassung der Kommission, dass die Mitgliedstaaten im Rahmen der Lissabon-Strategie anerkannt haben, dass Wirtschaftswachstum und Beschäftigung wesentlich gefördert werden können, wenn Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität gewährleistet sind. Wenn nämlich ein wirksamer Arbeitsschutz nicht gegeben ist, kann dies zu Arbeitsabsenzen aufgrund von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zu einer dauernden berufsbedingten Invalidität führen. Diese Phänomene sind nicht nur für die Betroffenen eine menschliche Tragödie, sondern sie haben auch erhebliche negative Folgen für die Wirtschaft. Durch die ungeheuren wirtschaftlichen Kosten von Problemen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz wird das Wirtschaftswachstum gebremst und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen in der EU beeinträchtigt;

5. fordert die Kommission auf, die politischen Synergien zwischen den einzelnen EU-Institutionen, den Mitgliedstaaten und vor allem den lokalen und regionalen Gebietskörperschaften unter dem Aspekt der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu bündeln;

6. hält es für dringend erforderlich, dass die Gemeinschaft und die Mitgliedstaaten über die neuesten, zuverlässigen Statistiken sowie ein System zur Datenerfassung und -verarbeitung verfügen, das einen wirklichkeitsgetreuen Überblick über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten gewährt; empfiehlt in diesem Zusammenhang, die Statistiken über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in der Europäischen Union zu harmonisieren;

7. hält es für erforderlich, dass die Mitgliedstaaten jeweils über eine eigene, auf der Kommissionsstrategie gründende nationale Strategie für eine sichere Arbeitsumgebung verfügen, die die Themen Beschäftigung, Arbeitsverhältnisse und Arbeitsumgebung umfasst;

8. hält es für notwendig, dass die Mitgliedstaaten über ein effizientes Versicherungssystem für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten verfügen. Dies würde einen Anreiz bieten, einerseits die Sicherheit der Arbeitsumgebung für die Arbeitnehmer zu erhöhen und andererseits alle Arbeitsunfälle und Fälle von Berufskrankheiten zu erfassen;

9. hebt hervor, dass im Rahmen des Risikomanagements den Vorbeugemaßnahmen ausreichend Aufmerksamkeit geschenkt werden muss und Prävention nicht als Teilgebiet der Kontrolle aufgefasst werden darf. Das Risikomanagement beinhaltet sowohl präventive Maßnahmen (proactive risk management), als auch eine „Feuerwehrstrategie“ (reactive risk management), die gleichen Stellenwert haben müssen;

10. nimmt die Zusage der Kommission zur Kenntnis, dass es sich um eine Strategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für die Jahre 2007-2012 handelt. Folglich muss die genannte Mitteilung als ein Strategiedokument gewertet werden;

### Erarbeitung eines strategischen Entwicklungsplans

11. begrüßt, dass die Erarbeitung eines strategischen Entwicklungsplans (Strategiedokument) im Einklang mit den Gemeinschaftsvorschriften erfolgt;

12. weist darauf hin, dass eine Dissonanz bei den Unterpunkten von Kapitel 5 vorliegt — Gesundheitsüberwachung (durch bestimmte Verfahren) und Bewältigung des sozialen und demografischen Wandels (Generationsaspekte). Auch werden im Unterkapitel zur Rehabilitation der Arbeitnehmer sehr alte Daten (1999) verwendet, die in einer für den Zeitraum bis 2012 angelegten Strategie kaum von Nutzen sein dürften. Es sollte wenigstens die Strategie für die Jahre 2002-2006 zugrunde gelegt werden;

*Auftrag, Vision und Wertvorstellungen*

13. gibt seiner Verwunderung darüber Ausdruck, dass aus dem Strategiedokument nicht klar hervorgeht, worin der Auftrag besteht und welche Vision verfolgt wird. Folglich ist im Strategiedokument weder ein gemeinsames Verständnis noch der Zweck eines zielgerichteten Handelns der Gemeinschaft zu erkennen. Des Weiteren wird nicht genau herausgearbeitet, worin das Ziel besteht, was für wen unternommen werden soll und was man durch die Lösung dieses Problems erreichen will;

14. hält es für wesentlich, die gemeinsamen Wertevorstellungen der Mitgliedstaaten, die die Grundlage für ein gemeinsames Handeln und das Erreichen der Zielsetzungen bilden, zu formulieren;

*Ursprünge des strategischen Entwicklungsplans*

15. stellt fest, dass im Strategiedokument festgelegt wird, dass der strategische Entwicklungsplan für die Jahre 2007-2012 gelten soll. Dadurch wird die Dauer der im Entwicklungsplan benannten Ziele oder Maßnahmen angegeben, doch wird der Zeitplan nicht an konkrete Zielsetzungen gekoppelt;

16. weist darauf hin, dass Angaben darüber notwendig gewesen wären, wie häufig und gründlich die Pläne zu revidieren sind (wenn die Pläne beispielsweise drei Jahre lang nicht überarbeitet werden, können sie danach bereits veraltet sein);

17. stellt mit Genugtuung fest, dass sich viele Mitgliedstaaten an der Erarbeitung des strategischen Entwicklungsplans beteiligt haben, bedauert jedoch, dass die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften in die Erarbeitung der Strategie nicht eingebunden waren, obwohl in diesem Prozess Bürgernähe erforderlich ist. Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften sind in dieser Hinsicht nicht nur Arbeitgeber, sondern sie können auch diejenigen sein, die für die Umsetzung dieser Politik verantwortlich zeichnen;

18. befürwortet, dass die Weiterverfolgung der in der Gemeinschaftsstrategie der Europäischen Kommission für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2002-2006 vorgegebenen strategischen Marschrichtung gewährleistet wird;

19. würdigt, dass durch die vorausgegangene Strategie die öffentliche Meinung für die Bedeutung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sensibilisiert wurde, indem sie als integrierende Bestandteile des Qualitätsmanagements und entscheidende Faktoren der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit herausgestrichen wurden;

20. bringt seine Verwunderung darüber zum Ausdruck, dass im vorliegenden Strategiepapier weder vom Qualitätsmanagement im Hinblick auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz die Rede ist, noch das Thema Qualitätsmanagement überhaupt angeschnitten wird;

21. räumt ein, dass in zahlreichen Unternehmen der EU-Mitgliedstaaten, darunter auch in führenden europäischen Konzernen, das Qualitätsmanagementsystem „EFQM“ (European Foundation for Quality Management) zur Grundlage des Handelns gemacht wurde, das allen Mitgliedstaaten ins Bewusstsein gerufen werden sollte. Es handelt sich um ein Model für eine wirksame Strategie, das auch auf dem Gebiet der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz angewandt werden kann;

22. fordert die Mitgliedstaaten auf, die im Qualitätsmanagementsystem EFQM verankerten Grundprinzipien Ergebnisorientierung, Kundenorientierung, Führung und Zielkonsequenz, Management durch Prozesse und Fakten, Mitarbeiterentwicklung und -beteiligung, Entwicklung von Partnerschaften sowie soziale Verantwortung der Unternehmen zu befolgen. Dadurch werden die Entwicklungen auf dem Gebiet der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gefördert und die Harmonisierung des diesen Bereich regulierenden Rechtsrahmens vorangetrieben. Gleichzeitig sollen sich die Staaten bemühen, die Erwartungen der einzelnen Interessengruppen in der Gesellschaft zu verstehen und auf sie zu reagieren;

*Bewertung der gegenwärtigen Lage*

23. hält es für erforderlich, dass zur Bewertung der gegenwärtigen Lage statistische Daten für die einzelnen Mitgliedstaaten oder allgemeine Daten über die Europäische Union als Ganzes vorliegen, und zwar in zeitlicher Perspektive, damit die Dynamik erkennbar ist;

24. hebt hervor, dass die Analyse der gegenwärtigen Lage eine nach Bereichen gegliederte Analyse der vorliegenden Ergebnisse sowie der aktuellen Probleme, Möglichkeiten und Gefahren umfassen soll;

25. stellt fest, dass die Gefahren und Risiken ihrem Wesen nach komplexer und voneinander abhängiger geworden sind. Daher ist es notwendig, durch eine Risikoanalyse die möglichen Gefahren abzuschätzen und unter Berücksichtigung der verschiedenen Arten von Risiken ein Risikomanagement durchzuführen. Es ist von großer Bedeutung, die gegenwärtige Situation kritisch zu beleuchten, denn nur so ist es möglich, realistische Zielsetzungen festzulegen;

26. ist der Auffassung, dass es für eine realistische Einschätzung denkbarer Schäden aus potenziellen Risiken von großer Bedeutung ist, nicht nur die Gefahrenquellen und ihre Gesamtwirkung ins Bewusstsein zu rufen, sondern auch die Kriterien festzulegen, nach denen die Schäden bewertet werden. Im Zuge der Bewertung der Schäden sollten technische, psychologische, soziologische, kulturelle und wirtschaftliche Aspekte der Risiken unterschieden werden;

27. betont, dass die Mitgliedstaaten genau festlegen sollten, wie Informationen gesammelt und zusammengestellt werden sollen, wer dafür zuständig ist und auf welche Weise verfahren werden soll. Häufig legen deklarative Gesetzesbestimmungen dies nicht fest, doch ohne eine für alle verständliche theoretische und praktische Grundlage können keine positiven Ergebnisse erwartet werden;

28. hält es für dringend erforderlich, dass die Mitgliedstaaten über eine gute methodische Grundlage für das Risikomanagement verfügen, dessen Ausarbeitung außerdem nach wissenschaftlichen Grundsätzen erfolgen muss;

29. stellt fest, dass Änderungen der Gegebenheiten und der Risikofaktoren kontinuierlich beobachtet werden sollten. Auf diese Weise ist man auf dem aktuellen Kenntnisstand und kann das Auftreten möglicher neuer Risikofaktoren feststellen;

30. vertritt den Standpunkt, dass das Thema Berufskrankheiten im Strategiedokument eingehender behandelt werden sollte. Bei der Festlegung der Analyse Kriterien für Berufskrankheiten sollte eine ausreichende Flexibilität und Klarheit herrschen, damit die Klassifizierung der Berufskrankheiten unter Berücksichtigung ihrer Entstehungsursache vorgenommen werden kann;

31. hält es für wesentlich, dass die Diagnostizierung von Berufskrankheiten in den Mitgliedstaaten nicht erschwert und die Auszahlung von Entschädigungen auf möglichst unbürokratischem Wege erfolgen sollte;

32. hält die Existenz eines funktionsfähigen rechtlich-verwaltungstechnischen Systems für wesentlich, durch das die Erfassung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten gewährleistet wird. Dabei sollten insbesondere die KMU nicht zu stark belastet werden;

33. spricht sich dafür aus, dass in jedem Mitgliedstaat Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten genau erfasst werden und ein strategischer Handlungsplan zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden ist. Derartige Maßnahmen sollten die KMU nicht zu stark belasten;

34. hält es für wesentlich, dass in den Mitgliedstaaten die Erfüllung der Anforderungen und Vorschriften bezüglich der Arbeitsumgebung kontrolliert wird, um alle Mängel aufzudecken und Gefahren vorzubeugen;

35. bestätigt, dass Mängel bei der Organisation der Arbeitssicherheit einer der wesentlichen Ursachen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind. Jedes verlorene Menschenleben und jeder Krankheitstag geht für jeden Mitgliedstaat, für jede regionale und lokale Gebietskörperschaft, für alle Unternehmen und KMU mit bedeutenden Verlusten einher — um ein Vielfaches höher sind jedoch die Gesamtkosten für die Gesellschaft;

36. vermisst den ausdrücklichen Hinweis darauf, dass das Vorhandensein gesunder bzw. gesundheitsförderlicher Verhältnisse (Rahmenbedingungen) am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft die grundlegende Voraussetzung für die Entwicklung gesunder Verhaltensmuster darstellt;

37. wünscht zur Herausbildung einer gemeinsamen strategischen Linie in den Organisationen der verschiedenen Mitgliedstaaten sowie zum Erhalt objektiver, adäquater und vergleichbarer Ergebnisse den Einsatz klassischer, allgemein anerkannter Analysemethoden wie zum Beispiel: SWOT, PEST, GAP, FFA oder CAF;

#### *Strategische Zielsetzungen*

38. begrüßt den Vorschlag der Kommission, wonach die kontinuierliche, anhaltende und gleichmäßige Verringerung der Zahl der Arbeitsunfälle in den Jahren 2007-2012 weiterhin das Hauptziel der Gemeinschaftsstrategie ist, und teilt die Einschätzung der Kommission, dass im genannten Zeitraum das Gesamtziel der 27 EU-Mitgliedstaaten darin bestehen sollte, die Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten um 25 % zu senken, wengleich eine solche Zielsetzung als zu plakativ erscheinen mag;

39. stellt fest, dass die strategischen Ziele mit einer klaren Botschaft verbunden sein müssen. Es muss klar zum Ausdruck

kommen, worin das Endergebnis besteht, was also bis wann erreicht werden soll;

40. macht darauf aufmerksam, dass das strategische Ziel folgende (SMART) Anforderungen erfüllen muss: Es muss spezifisch (specific), messbar (measurable), vereinbart (agreed), realistisch (realistic) und zeitgebunden (timed) sein. Diese Eigenschaften gewährleisten eine klare Aufgabenstellung und die numerische Messbarkeit, was eine vertragliche Festschreibung der Messskalen voraussetzt;

41. weist darauf hin, dass das strategische Ziel den Anforderungen entsprechen muss, was bedeutet, dass die Ziele mit einem konkreten Zeitplan verbunden sein müssen, so dass ihre Verwirklichung kontrollierbar und messbar ist. Daraus leitet sich das Konzept kurz- und langfristiger Zielsetzungen ab, durch das deutlich wird, dass das Hauptziel in kleinere Zwischenziele unterteilt werden muss, damit die Verwirklichung genauer messbar, kontrollierbar und steuerbar wird;

42. hält die Schaffung eines Indikatorsystems für die Mitgliedstaaten für dringend angezeigt, das die Grundlage für die Bewertung der Ausgangs- und Zielsituation sowie die Effizienz der durchgeführten Maßnahmen bildet. Hauptmerkmale der Indikatoren sind Relevanz, Wesentlichkeit, Quantifizierbarkeit, Robustheit und Ausgabeneffizienz;

#### *Maßnahmen zur Erreichung der Ziele*

43. begrüßt, dass die Kommission durch die Anwendung geltender Rechtsvorschriften die KMU unterstützt, und wünscht, dass vor allem mit Blick auf die KMU der Rechtsrahmen an die Entwicklung des Arbeitsmarkts angepasst und vereinfacht wird;

44. unterstreicht, dass durch die Maßnahmen des strategischen Entwicklungsplans Instrumente benannt werden sollten. Darunter sind Programme, größere Projekte, strategische Investitionen oder sonstige größere, weiter gefasster Handlungsfelder, wie etwa Routineaufgaben zu verstehen, mit deren Hilfe die gesetzten Ziele verwirklicht werden sollen;

45. merkt an, dass im vierten Kapitel des Strategiedokuments die Schaffung des Rechtsrahmens — im Vergleich zu den übrigen Themen — zu ausführlich behandelt wird. Systematisch geprüft werden sollten die verschiedenen Aspekte des Gesellschaftslebens, etwa auf Grundlage des PESTLE-Prinzips (Political, Economic, Social, Technical, Legal, Environmental). Die Betrachtung muss im gemeinschaftlichen Gesamtrahmen, aber auch im Kontext des jeweiligen Mitgliedstaates erfolgen und sich auf die Bereiche Politik, Wirtschaft, Soziales, Technik, Recht und Arbeitsschutz erstrecken;

46. spricht sich für die Unterstützung der Einrichtung betrieblicher Gesundheitsförderungsprogramme in Unternehmen aus;

#### *Finanzrahmen und Zeitplan*

47. erinnert daran, dass zu den untrennbaren Bestandteilen des Strategiedokuments ein Finanzrahmen und ein Zeitplan gehören, in denen die geschätzten Gesamtkosten des Entwicklungsplans und die Kostenverteilung, bezogen auf Jahre oder andere Zeiträume, enthalten sind;

48. erachtet es als wünschenswert, dass im Abschnitt über die Planung und Umsetzung von Maßnahmen zur Minderung der Risiken für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz eine einheitliche Dokumentenvorlage für den Finanzrahmen und den Zeitplan geschaffen wird, sodass die Vergleichbarkeit der Daten aus den Mitgliedstaaten gewährleistet ist und sie im Gemeinschaftsrahmen allgemein analysierbar sind;

#### Managementstruktur

49. stellt fest, dass zur Managementstruktur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Folgendes gehört: eine Beschreibung der notwendigen Koordinierungsabläufe hinsichtlich der Erstellung, Kompletierung, Umsetzung, Bewertung und abschließenden Protokollierung des Entwicklungsplans. Dabei muss angegeben werden, wie die Zusammenarbeit, die Arbeitsverteilung sowie Rückmeldungsprozesse mit den beteiligten Akteuren organisiert werden;

50. stellt fest, dass eine Beschreibung der Managementstruktur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz erforderlich ist, um zu einer Vereinbarung über die Koordinierung, Verwaltung und die sonstigen relevanten Aspekte des Entwicklungsplans für den jeweiligen Bereich zu gelangen sowie andere Interessenträger zu informieren;

51. weist auf den weltweit gültigen Leitfaden zu Arbeitsschutzmanagementsystemen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) hin, der wegen der Ablehnung einer internationalen Normung von Arbeitsschutzmanagementsystemen auf Bitte der „International Standard Organisation“ (ISO) entwickelt wurde und von den Staaten national umgesetzt werden soll und teilweise bereits umgesetzt ist; dieser Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme spiegelt die Werte und Instrumente der ILO in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern wider und legt die grundlegenden Anforderungen an ein Arbeitsschutzmanagementsystem zur nachhaltigen Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz fest;

52. stellt fest, dass die erwähnten methodischen Grundlagen in folgendem Dokument dargelegt sind:

— *Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001*;

53. stellt fest, dass ein nachhaltig wirkendes Arbeitsschutzmanagementsystem zur kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz folgende Hauptelemente enthalten soll:

- Politik für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (occupational, safety and health policy);
- Organisation (organizing);

- Planung und Umsetzung (planning and implementation);
- Bewertung (evaluation);
- Verbesserungsmaßnahmen (action for improvement).

#### *Umsetzung, Protokoll über die Ausführung, Kompletierung und Abschluss des strategischen Entwicklungsplans*

54. stellt fest, dass im Abschnitt über die Struktur des strategischen Entwicklungsplans die während der Dauer des Aktionsplans umzusetzenden Ziele und Maßnahmen sowie die Erläuterungen dazu widerspiegelt werden. Der Aktionsplan und der Entwicklungsplan müssen vergleichbar und strukturell aufeinander abgestimmt sein;

55. empfiehlt die Aufstellung des Aktionsplans in Tabellenform, wobei für jede Untergruppe Ziele, Indikatoren und Maßnahmen zu ihrem Erreichen anzugeben sind sowie die Tätigkeiten, die zusammen mit den Ausführenden, den Geldgebern sowie den Finanzierungsquellen und -instrumenten durchgeführt werden;

56. stellt fest, dass Ergänzungen für den Fall vorgenommen werden sollten, dass bei der Umsetzung des strategischen Entwicklungsplans hinsichtlich bestehender Ziele und Maßnahmen Änderungs- oder Regulierungsbedarf entsteht. Bei dem Beschluss über Kompletierung oder Beendigung sollten vor allem die Sachdienlichkeit der gesetzten Ziele, die Wirksamkeit der angewendeten Maßnahmen sowie die bei der Finanzierung und den Handlungsgebieten geplanten oder erfolgten Änderungen berücksichtigt werden;

#### *Bewertung der Umsetzung des strategischen Entwicklungsplans*

57. stellt fest, dass bei Erfüllung der Ziele, bei zeitlichem Ende oder nach erfolgter Umsetzung des strategischen Entwicklungsplans ein Abschlussprotokoll über diesen erstellt wird;

58. weist darauf hin, dass es wesentlich ist, im Abschnitt über die Mitgliedstaaten hinsichtlich des Berichtszeitraums Folgendes hervorzuheben:

- die Parameter der Indikatoren der strategischen Ziele, d. h. inwieweit die Verwirklichung der Ziele näher gerückt ist;
- unmittelbare Ergebnisse der Maßnahmen;
- Übersicht über die zur Umsetzung des Entwicklungsplans eingesetzten Instrumente mitsamt Erläuterungen;
- Änderungen, die im Tätigkeitsbereich geplant sind oder stattgefunden haben.

Das Protokoll über die Ausführung des strategischen Entwicklungsplans muss vom Aufbau und der Struktur her dem Entwicklungsplan und dessen Aktionsplan folgen.

Brüssel, den 28. November 2007

Der Präsident  
des Ausschusses der Regionen  
Michel DELEBARRE