

**GRI 403: ARBEITSSICHERHEIT UND
GESUNDHEITSSCHUTZ
2018**

**GRI
403**

Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	5
Scope von „Mitarbeiter/in“ in diesem Standard	6
1. Angaben zum Managementansatz	8
Angabe 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	9
Angabe 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	10
Angabe 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	11
Angabe 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	12
Angabe 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	13
Angabe 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	14
Angabe 403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	16
2. Themenspezifische Angaben	17
Angabe 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	17
Angabe 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	19
Angabe 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	23
Glossar	25
Referenzen	31

Über diesen Standard

Verantwortlichkeit	Dieser Standard wird vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) herausgegeben. Fragen oder Anmerkungen zu den GRI-Standards richten Sie bitte zur Berücksichtigung durch das GSSB an standards@globalreporting.org .
Scope	<i>GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</i> enthält die Pflichtanforderungen an die Berichterstattung zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Dieser GRI-Standard kann von Organisationen jedweder Größe, Art, Branche oder geografischer Lage angewandt werden, die ihre Auswirkungen bezüglich dieses Themas offenlegen möchten.
Normative Referenzen	Dieser Standard ist zusammen mit den aktuellsten Fassungen der folgenden Dokumente anzuwenden: GRI 101: Grundlagen GRI 103: Managementansatz Glossar der GRI-Standards In diesem Standard sind die im Glossar definierten Begriffe <u>unterstrichen</u> .
Datum des Inkrafttretens	Dieser Standard gilt für am oder nach dem 1. Januar 2021 veröffentlichte Berichte oder sonstige Dokumente. Wir empfehlen eine möglichst frühzeitige Anwendung.

Hinweis: In diesem Dokument sind Hyperlinks zu anderen Standards enthalten. In den meisten Browsern werden mit „Strg“ + Klick externe Links in einem neuen Browserfenster angezeigt. Nach Anklicken des Links können Sie mit „Alt“ + linker Pfeil wieder zur vorherigen Ansicht zurückkehren.

Einführung

A. Übersicht

Dieser Standard ist Teil der GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI-Standards). Die Standards wurden entwickelt, um Organisationen Leitlinien für die Erstellung von Berichten zu ihren ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen an die Hand zu geben.

Die GRI-Standards bestehen aus einem Satz mehrerer, miteinander in Beziehung stehender modular aufgebauter Standards. Ein vollständiger Satz der GRI-Standards steht unter www.globalreporting.org/standards/ zum Download bereit.

Es gibt drei universelle Standards, die für jede Organisation gelten, die einen Nachhaltigkeitsbericht erstellt:

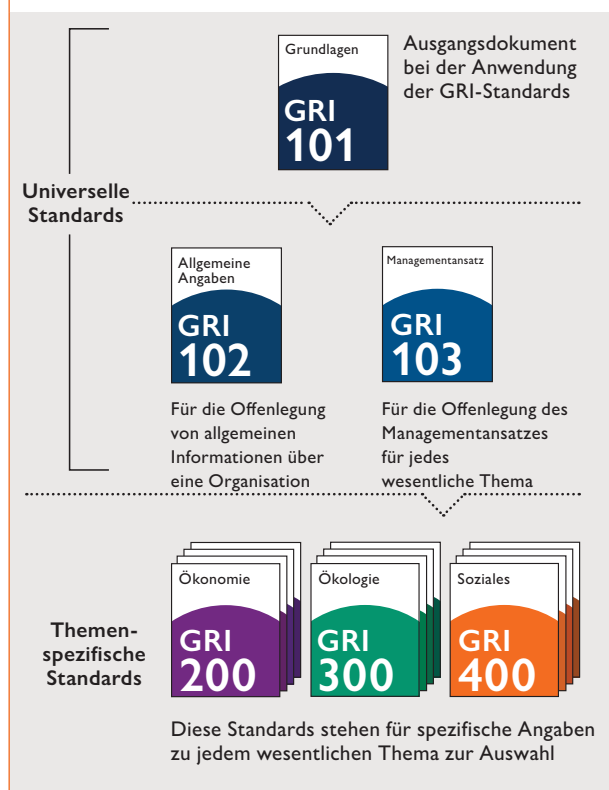
GRI 101: Grundlagen

GRI 102: Allgemeine Angaben

GRI 103: Managementansatz

GRI 101: Grundlagen ist das Ausgangsdokument bei der Anwendung der GRI-Standards. Es enthält grundlegende Informationen zur Anwendung und Bezugnahme auf die Standards.

Abbildung 1
Überblick über die einzelnen GRI-Standards



Danach wählt die Organisation die entsprechenden themenspezifischen GRI-Standards für die Berichterstattung zu ihren wesentlichen Themen aus.

Weitere Informationen zur Identifizierung eines wesentlichen Themas finden Sie unter [Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts in GRI 101: Grundlagen](#).

Die themenspezifischen GRI-Standards sind in drei Reihen unterteilt: 200er-Reihe (ökonomische Themen), 300er-Reihe (ökologische Themen) und 400er-Reihe (soziale Themen).

In jedem themenspezifischen Standard sind Angaben enthalten, die sich auf das jeweilige spezielle Thema beziehen, und es ist erforderlich, dass diese themenspezifischen Standards zusammen mit dem Standard *GRI 103: Managementansatz*, der für die Offenlegung des

Managementansatzes für das Thema verwendet wird, Anwendung finden.

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ist ein themenspezifischer GRI-Standard der 400er-Reihe (soziale Themen).

B. Anwendung der GRI-Standards und Abgabe von Erklärungen

Für die Anwendung der GRI-Standards stehen zwei grundlegende Ansätze zur Verfügung: Für jede dieser zwei Anwendungsarten der GRI-Standards gibt es eine entsprechende Erklärung bzw. Anwendungserklärung, mit der die Organisation ihre veröffentlichten Dokumente versehen muss.

1. Die GRI-Standards können bei der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den GRI-Standards einzeln oder in ihrer Gesamtheit angewandt werden. Je nach Umfang der in einem Bericht enthaltenen Angaben stehen für die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den GRI-Standards zwei Optionen zur Verfügung („Kern“ und „Umfassend“).

Eine Organisation, die einen Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt, wendet diesen Standard, *GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz*, an, wenn dies eines der wesentlichen Themen der Organisation ist.

2. Ausgewählte GRI-Standards oder Teile davon können auch zur Offenlegung spezifischer Informationen angewandt werden, ohne dass dabei ein Nachhaltigkeitsbericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt wird. Alle veröffentlichten Dokumente, für die die GRI-Standards in dieser Art angewandt werden, müssen mit einer „Angabe über die teilweise Einhaltung der GRI-Standards“ versehen sein.

Weitere Informationen zur korrekten Anwendung der GRI-Standards und zu den jeweiligen Erklärungen, mit denen Organisationen ihre veröffentlichten Dokumente versehen müssen, finden Sie in [Abschnitt 3 des Standards GRI 101: Grundlagen](#).

Gründe für die Auslassung entsprechend *GRI 101: Grundlagen* treffen für diesen Standard zu. Unter [Klausel 3.2 in GRI 101](#) finden Sie die Anforderungen für Gründe für die Auslassung.

C. **Pflichtanforderungen, Empfehlungen und weiterführende Anleitungen**

Die GRI-Standards beinhalten Folgendes:

Pflichtanforderungen. Hierbei handelt es sich um verbindliche Anweisungen. Pflichtanforderungen werden im Text **fett** hervorgehoben und in Verbindung mit „muss/müssen“ angezeigt. Pflichtanforderungen sind im Zusammenhang mit Empfehlungen und weiterführenden Anleitungen zu lesen. Im Gegensatz zu Pflichtanforderungen muss die Organisation jedoch Empfehlungen und weiterführende Anleitungen nicht befolgen, um erklären zu können, dass ihr Bericht in Übereinstimmung mit den Standards erstellt worden ist.

Empfehlungen. Hierbei geht es um Fälle, in denen zu einer bestimmten Vorgehensweise ermutigt wird, die jedoch nicht verpflichtend ist. Empfehlungen sind im Text durch die Wörter „sollte/sollten“ gekennzeichnet.

Weiterführende Anleitungen. Diese Abschnitte umfassen Hintergrundinformationen, Erläuterungen und Beispiele, damit eine Organisation ein besseres Verständnis der Pflichtanforderungen erlangen kann.

Möchte eine Organisation erklären, dass ihr Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt worden ist, dann ist sie dazu verpflichtet, allen anwendbaren Pflichtanforderungen Genüge zu leisten. Für weitere Informationen siehe [GRI 101: Grundlagen](#).

D. **Hintergrund und Kontext**

Im Kontext der GRI-Standards bezieht sich die soziale Dimension der Nachhaltigkeit auf die Auswirkungen einer Organisation auf die sozialen Systeme, in denen sie tätig ist.

GRI 403 behandelt das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen sind ein anerkanntes Menschenrecht und werden in verschiedenen maßgeblichen internationalen Instrumenten behandelt, einschließlich der Instrumente der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und der Weltgesundheitsorganisation (WHO); siehe [Referenzen](#).

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen sind zudem eine Vorgabe der Ziele für nachhaltige Entwicklung, die von den Vereinten Nationen (UN) im Rahmen ihrer Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung verabschiedet wurden.¹

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen beinhalten sowohl die Verhinderung körperlicher und geistiger Schäden als auch die Förderung der Mitarbeitergesundheit.

Die Verhinderung von Schäden und die Förderung der Gesundheit verpflichtet Organisationen dazu, sich demonstrativ für die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter einzusetzen. Organisationen sind darüber hinaus dazu verpflichtet, Mitarbeiter an der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung einer Richtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, am Managementsystem und an den für die Größe und die Aktivitäten der Organisation angemessenen Programmen zu beteiligen.

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass Mitarbeiter bei der Entwicklung der Richtlinie für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einer Organisation konsultiert werden und an den für die Planung, die Unterstützung, die Umsetzung und die kontinuierliche Evaluierung der Effektivität des Managementsystems und der Programme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz notwendigen Prozessen beteiligt sind.

Gefahrenidentifizierungen, Risikobewertungen, Mitarbeiterschulungen und die Identifizierung und Untersuchung von Vorfällen sind für die Planung, die Unterstützung, die Umsetzung und die Evaluierung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ebenfalls von großer Bedeutung.

Zusätzlich zur Verhinderung von Schäden kann eine Organisation die Gesundheit der Mitarbeiter fördern, indem sie Gesundheitsdienstleistungen oder freiwillige Dienstleistungen und Programme zur Gesundheitsförderung anbietet, die Mitarbeiter zum Beispiel dabei unterstützen, ihre Ernährung zu verbessern oder mit dem Rauchen aufzuhören. Diese zusätzlichen Dienstleistungen und Programme dürfen nicht als Ersatz für Programme, Dienstleistungen und Systeme zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz dienen, die Schäden verhindern und Mitarbeiter vor arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen schützen.

Von allen Dienstleistungen und Programmen, die Schäden verhindern und die Gesundheit der Mitarbeiter fördern sollen, wird erwartet, dass sie das Recht der Mitarbeiter auf Datenschutz und Privatsphäre respektieren. Von Organisationen wird erwartet, dass sie die Inanspruchnahme bzw. Teilnahme der Mitarbeiter an solchen Dienstleistungen und Programmen bzw. die dadurch erfassten Gesundheitsdaten nicht als Kriterium für Entscheidungen bezüglich der Beschäftigung oder Beauftragung eines Mitarbeiters verwenden, was die Kündigung, die Herabstufung, die Beförderung oder das Angebot von beruflichen Chancen, die Vergütung und jede andere begünstigende oder benachteiligende Behandlung einschließt.

¹ Siehe Vorgabe 8.8: „Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Mitarbeiter, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern“, innerhalb von Ziel 8: „Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“. Weitere Ziele für nachhaltige Entwicklung sind ebenfalls für das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz relevant, zum Beispiel Ziel 3: „Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“.

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

In diesem Standard sind Angaben zum Managementansatz sowie themenspezifische Angaben enthalten. Diese sind im Standard wie folgt angeordnet:

- Angaben zum Managementansatz
 - Angabe 403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Angabe 403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
 - Angabe 403-3 Arbeitsmedizinische Dienste
 - Angabe 403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Angabe 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 - Angabe 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter
 - Angabe 403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz
- Themenspezifische Angaben
 - Angabe 403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
 - Angabe 403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen
 - Angabe 403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Scope von „Mitarbeiter/in“ in diesem Standard

Im Kontext der GRI-Standards bezieht sich der Begriff „Mitarbeiter“ auf eine Person, die Arbeiten ausführt. In einigen GRI-Standards wird eine bestimmte Untergruppe von Mitarbeitern spezifiziert.

Dieser Standard deckt die folgenden Untergruppen von Mitarbeitern ab, für deren Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz eine Organisation erwartungsgemäß verantwortlich ist:

- alle Mitarbeiter, die Angestellte sind (d. h. jene Mitarbeiter, die gemäß der Gesetzgebung eines Landes oder ihrer Auslegung in einem Arbeitsverhältnis mit der Organisation stehen);
- alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird;
- alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind und deren Arbeit und Arbeitsplatz nicht von der Organisation kontrolliert werden, deren Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz jedoch durch die Betriebsstätten, Produkte oder Dienstleistungen der Organisation im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen erheblich direkt beeinflusst werden.

Für Beispiele von Angestellten und Mitarbeitern, die gemäß den Kriterien für „Kontrolle über die Arbeit“ und „Kontrolle über den Arbeitsplatz“ keine Angestellten sind, siehe [Tabelle 1](#).

Verfügt die berichtende Organisation nicht für alle in einer Angabe genannten Mitarbeiter über Daten, ist die Organisation dazu verpflichtet, die von der Offenlegung ausgeschlossenen Arten von Mitarbeitern zu benennen und zu erklären, warum diese ausgeschlossen wurden. Für die Pflichtenforderungen an die Gründe für die Auslassung siehe auch [Klausel 3.2](#) in *GRI 101: Grundlagen*.

Mitarbeiter, die Angestellte sind

Alle Angestellten sind von der Organisation in die von ihr angegebenen Daten aufzunehmen, unabhängig davon, ob deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz von der Organisation kontrolliert wird.

Für Angestellte muss die Organisation die Angaben zum Managementansatz (mit Ausnahme von Angabe 403-7) und die themenspezifischen Angaben offenlegen.

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird;

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, können unter anderem Freiwillige, Vertragsarbeiter, Einzelpersonen, Selbständige oder Mitarbeiter einer Agentur sein. Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, können unter anderem jene Personen umfassen, die für die Organisation oder für die Lieferanten, Kunden oder sonstigen Geschäftspartner der Organisation arbeiten.

Zu beachten ist, dass die Art des Mitarbeiters nicht darüber entscheidet, ob dieser von der Organisation in die von ihr angegebenen Daten aufzunehmen ist. Mitarbeiter jeglicher Art sind aufzunehmen, wenn deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz von der Organisation kontrolliert wird, da diese Art der Kontrolle die Organisation in die Lage versetzt, Maßnahmen zur Eliminierung von Gefahren, zur Minimierung von Risiken und zum Schutz der Mitarbeiter vor Schäden zu ergreifen.

Kontrolle über die Arbeit impliziert, dass die Organisation die Kontrolle über die Arbeitsmittel und -methoden hat oder dass sie die auszuführenden Arbeiten bezüglich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes anleitet. Kontrolle über den Arbeitsplatz impliziert, dass die Organisation die Kontrolle über die physischen Aspekte des Arbeitsplatzes (z. B. Zugang zum Arbeitsplatz) und/oder über die Art der Tätigkeiten, die am Arbeitsplatz ausgeführt werden können, hat.

Die Organisation kann die alleinige Kontrolle über die Arbeit und/oder den Arbeitsplatz haben, oder sie kann die Kontrolle gemeinsam mit einer oder mehreren anderen Organisationen ausüben (z. B. Lieferanten, Kunden oder sonstige Geschäftspartner, wie etwa bei Joint Ventures). Bei einer gemeinsam ausgeübten Kontrolle sind die Mitarbeiter des Geschäftspartners der Organisation in die angegebenen Daten aufzunehmen, wenn es eine vertragliche Verpflichtung zwischen der Organisation und dem Partner gibt und die Organisation die Kontrolle über die Arbeitsmittel und -methoden oder über die Anweisung der auszuführenden Arbeit und/oder über den Arbeitsplatz gemeinsam mit dem Partner ausübt. In solchen Fällen kann die Organisation den Partner durch die vertragliche Verpflichtung dazu anhalten, zum Beispiel eine weniger schädliche Chemikalie für die Produkte oder den Produktionsprozess einzusetzen.

Für Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird, muss die Organisation die Angaben zum Managementansatz (mit Ausnahme von Angabe 403-7) und die themenspezifischen Angaben offenlegen.

Mitarbeiter, die keine Angestellten sind und deren Arbeit und Arbeitsplatz nicht von der Organisation kontrolliert werden, deren Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz jedoch durch die Betriebsstätten, Produkte oder Dienstleistungen der Organisation im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen erheblich direkt beeinflusst werden

Von einer Organisation wird erwartet, dass sie die Verantwortung für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz der Angestellten und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird, übernimmt. Darüber hinaus kann eine Organisation aufgrund ihrer Geschäftsbeziehungen mit anderen Entitäten, wie zum Beispiel Entitäten in der Wertschöpfungskette, an den Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz beteiligt sein.

In Fällen, in denen eine Organisation weder die Kontrolle über die Arbeit noch die Kontrolle über den Arbeitsplatz ausübt, ist sie dennoch dazu verpflichtet, Anstrengungen zur Verhinderung und Abmilderung negativer Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu unternehmen, die direkt über die Geschäftsbeziehungen der Organisation mit den Betriebsstätten, Produkten oder Dienstleistungen der Organisation verbunden sind.

In diesen Fällen ist die Organisation dazu verpflichtet, unter Anwendung von [Angabe 403-7](#) im Abschnitt „Angaben zum Managementansatz“ zumindest ihren Ansatz zur Verhinderung und Abmilderung erheblicher negativer Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz und der damit verbundenen Gefahren und Risiken zu beschreiben.

Tabelle 1

Beispiele von Angestellten und Mitarbeitern, die gemäß den Kriterien für „Kontrolle über die Arbeit“ und „Kontrolle über den Arbeitsplatz“ keine Angestellten sind

	Kontrolle über die Arbeit	Keine Kontrolle über die Arbeit
	<i>Die Organisation hat die alleinige Kontrolle über die Arbeit oder sie übt die Kontrolle gemeinsam mit einer oder mehreren anderen Organisationen aus</i>	<i>Die Organisation hat keine Kontrolle über die Arbeit</i>
Kontrolle über den Arbeitsplatz <i>Die Organisation hat die alleinige Kontrolle über den Arbeitsplatz oder sie übt die Kontrolle gemeinsam mit einer oder mehreren anderen Organisationen aus</i>	Beispiele: Angestellte der berichtenden Organisation, die an einem von der Organisation kontrollierten Arbeitsplatz arbeiten. Von der berichtenden Organisation beauftragter Auftragnehmer, der an einem von der Organisation kontrollierten Arbeitsplatz eine Arbeit ausführt, die ansonsten von einem Angestellten ausgeführt werden würde. Freiwillige, die an einem von der berichtenden Organisation kontrollierten Arbeitsplatz für die Organisation Arbeiten ausführen.	Beispiel: Mitarbeiter eines Ausrüstungslieferanten der berichtenden Organisation, die an einem von der Organisation kontrollierten Arbeitsplatz gemäß Vertrag zwischen Ausrüstungslieferant und Organisation regelmäßige Wartungsarbeiten an der Ausrüstung des Lieferanten (z. B. Kopiergeräte) vornehmen. In diesem Fall hat die Organisation die Kontrolle über den Arbeitsplatz, nicht jedoch über die von den Mitarbeitern des Ausrüstungslieferanten an ihrem Arbeitsplatz ausgeführten Arbeiten.
Keine Kontrolle über den Arbeitsplatz <i>Die Organisation hat keine Kontrolle über den Arbeitsplatz</i>	Beispiele: Angestellte der berichtenden Organisation, die an einem anderen als von der Organisation kontrollierten Arbeitsplatz arbeiten (z. B. zuhause oder in einem öffentlichen Bereich, bei temporären Arbeitsaufträgen im In- oder Ausland oder auf von der Organisation organisierten Geschäftsreisen). Von der berichtenden Organisation beauftragte Auftragnehmer, die in einem öffentlichen Bereich eine Arbeit ausführen (z. B. auf oder an einer Straße). Von der berichtenden Organisation beauftragte Auftragnehmer, die ihre Arbeit/Dienstleistung direkt am Arbeitsplatz eines Kunden der Organisation ausführen bzw. erbringen. Mitarbeiter eines Lieferanten der berichtenden Organisation, die am Standort des Lieferanten arbeiten und für deren Arbeit die Organisation den Lieferanten anweist, bestimmte Materialien oder Arbeitsmethoden für die Herstellung/Bereitstellung der erforderlichen Waren und Dienstleistungen zu verwenden.	Beispiel: Mitarbeiter eines von der berichtenden Organisation beauftragten Lieferanten, die am Standort des Lieferanten arbeiten und die Arbeitsmethoden des Lieferanten anwenden. Die berichtende Organisation bezieht zum Beispiel Knöpfe und Fäden von einem Lieferanten, die die Standardprodukte dieses Lieferanten sind. Die Mitarbeiter des Lieferanten stellen die Knöpfe und Fäden am Arbeitsplatz des Lieferanten her. Die Organisation erfährt jedoch, dass die Knöpfe mit einem Dichtungsmittel beschichtet werden, das toxische Gase freisetzt, wenn es von den Mitarbeitern aufgebracht wird, wodurch es für diese Mitarbeiter zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen kommt. In diesem Fall hat die Organisation weder die Kontrolle über die Arbeit noch die Kontrolle über den Arbeitsplatz der Mitarbeiter des Lieferanten, aber ihre Produkte sind über die Geschäftsbeziehung der Organisation mit dem Lieferanten direkt mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz dieser Mitarbeiter verbunden.

1. Angaben zum Managementansatz

Mit den Angaben zum Managementansatz erhält der Leser einen Einblick in die Art und Weise, wie eine Organisation mit einem wesentlichen Thema, den damit verbundenen Auswirkungen und den vertretbaren Erwartungen und Interessen der Stakeholder umgeht. Organisationen, die erklären, dass ihr Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt worden ist, müssen ihren Managementansatz für jedes wesentliche Thema offenlegen.

Eine Organisation, die Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als wesentliches Thema identifiziert hat, ist verpflichtet, über ihren Managementansatz für dieses Thema unter Verwendung sowohl der Angaben in *GRI 103: Managementansatz* als auch der Angaben zum Managementansatz in diesem Abschnitt zu berichten.

Die Angaben in diesem Abschnitt beziehen sich auf die Art und Weise, in der eine Organisation ihre Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz identifiziert und wie sie mit ihnen umgeht. Dieser Abschnitt soll daher die Inhalte in *GRI 103* ergänzen, ohne sie jedoch zu ersetzen.

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

- 1.1 Die berichtende Organisation muss ihren Managementansatz in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unter Anwendung des Standards *GRI 103: Managementansatz* offenlegen.**

Empfehlungen für die Berichterstattung

- 1.2 Die berichtende Organisation sollte alle sonstigen Frühindikatoren oder Kennzahlen angeben, die in das Management und die Evaluierung der Effektivität der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes einfließen.

Weiterführende Anleitungen

Wenn sich die Betriebsstätten der berichtenden Organisation in vielen verschiedenen Ländern oder an vielen verschiedenen Orten befinden, kann die Organisation die Angaben zum Managementansatz in den verschiedenen Ländern oder Standorten nach relevanten Kategorien gruppieren. Die Organisation kann zum Beispiel die in Angabe 403-4-b erforderlichen Informationen zu formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für mehrere Standorte mit ähnlichen Eigenschaften gruppieren; es müssen nicht für jeden einzelnen Ausschuss separat Angaben gemacht werden.

Weiterführende Anleitungen für Klausel 1.2

Frühindikatoren messen die Effektivität einer Organisation im Hinblick auf die von ihr getroffenen Maßnahmen zur Verhinderung arbeitsbedingter Verletzungen und Erkrankungen. Diese sind wichtig, da sich die Organisation nicht allein auf zurückliegende Indikatoren verlassen kann, die aufgrund der langen Latenzzeiten von Erkrankungen und fehlender Meldungen möglicherweise nicht das gesamte Bild ihrer Einhaltung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes wiedergeben.

Frühindikatoren sind häufig einmalig oder auf eine bestimmte Organisation zugeschnitten. Beispiele solcher Indikatoren sind unter anderem die Anzahl der Mitarbeiter, die in Gefahrenidentifizierung und Vorfalldokumentation geschult sind, der Anstieg der Anzahl gemeldeter Gefahren und Vorfälle nach der Umsetzung von Melderichtlinie, Verfahren und Mitarbeiterschulungen, die Häufigkeit von Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen oder Audits, die durchschnittliche Zeit, die benötigt wird, um die Empfehlungen einer Inspektion oder eines Audits umzusetzen, und die Reaktionszeiten bei Untersuchungen und Beseitigungen von Gefahren.

Referenzen

Siehe Referenzen 2, 4, 7, 8, 11 und 12 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Angabe 403-1

Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Erklärung, ob ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umgesetzt wurde, einschließlich ob:
 - i. das System aufgrund rechtlicher Anforderungen umgesetzt wurde und, falls ja, eine Liste der Anforderungen;
 - ii. das System aufgrund von anerkannten Standards/Richtlinien für das Risikomanagement- und/oder Managementsystem umgesetzt wurde und, falls ja, eine Liste der Standards/Richtlinien.
- b. Eine Beschreibung der vom Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckten Mitarbeiter, Aktivitäten und Arbeitsplätze und eine Erläuterung dazu, ob und, falls ja, warum Mitarbeiter, Aktivitäten oder Arbeitsplätze nicht abgedeckt wurden.

Angabe
403-1

Weiterführende Anleitungen

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-1

Die berichtende Organisation muss gemäß Angabe 403-1 sämtliche rechtlichen Anforderungen auflisten, die sie bei der Umsetzung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz befolgt hat.

Anerkannte Standards/Richtlinien für Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umfassen internationale, nationale und branchenspezifische Standards.

Bei der Berichterstattung zum Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kann die Organisation auch Folgendes beschreiben:

- die Art der für das Managementsystem verantwortlichen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und, ob diese Personen bei der Organisation angestellt sind oder als Berater beauftragt werden;
- wie die kontinuierliche Verbesserung des Managementsystems erreicht wird, d. h. wie der sich wiederholende Prozess zur Verbesserung des Managementsystems aussieht, mit dem Verbesserungen bei der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz insgesamt erreicht werden sollen.²

² Internationale Arbeitsorganisation (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001, 2001.*

Angabe 403-2

Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert wird, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Identifizierung arbeitsbedingter Gefahren, zur Bewertung der Risiken auf routinemäßiger und nicht routinemäßiger Basis und zur Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen zur Beseitigung von Gefahren und Minimierung von Risiken, einschließlich:
 - i. wie die Organisation die Qualität der Verfahren sicherstellt, einschließlich der Kompetenzen der Personen, die diese Verfahren ausführen;
 - ii. wie die Ergebnisse dieser Verfahren zur Evaluierung und kontinuierlichen Verbesserung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verwendet werden.
- b. Eine Beschreibung der Verfahren für die Meldung von arbeitsbedingten Gefahren und gefährlichen Situationen durch Mitarbeiter und eine Erklärung, wie Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.
- c. Eine Beschreibung der Richtlinien und Verfahren dafür, wie sich Mitarbeiter selbst aus Arbeitssituationen befreien können, die ihrer Meinung nach Verletzungen oder Erkrankungen verursachen könnten, und eine Erläuterung, wie Mitarbeiter vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind.
- d. Eine Beschreibung der Verfahren zur Untersuchung arbeitsbedingter Vorfälle, einschließlich der Verfahren zur Identifizierung von Gefahren und zur Bewertung der Risiken im Zusammenhang mit den Vorfällen, um unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen Abhilfemaßnahmen zu bestimmen und um für das Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erforderliche Verbesserungen festzulegen.

Angabe
403-2

Weiterführende Anleitungen

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-2-a

Bei der Beschreibung der Verfahren zur Identifizierung von Gefahren und zur Bewertung der Risiken auf routinemäßiger und nicht routinemäßiger Basis und zur Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen kann die berichtende Organisation:

- angeben, ob diese Verfahren den rechtlichen Anforderungen und/oder den anerkannten Standards/Richtlinien entsprechen;
- Angaben zur Häufigkeit und zum Scope der auf routinemäßiger Basis durchgeführten Verfahren machen;
- die Auslöser für nicht routinemäßig durchgeführte Verfahren beschreiben, wie etwa Änderungen bei den Betriebsverfahren oder der Ausrüstung; Untersuchungen von Vorfällen; Beschwerden oder Empfehlungen von Mitarbeitern; Veränderungen bei den Mitarbeitern oder im Arbeitsablauf; Ergebnisse der Überwachung der Arbeitsumgebung und der Gesundheit der Mitarbeiter, einschließlich Überwachung der berufsbedingten Exposition (z. B. Lärm, Vibrationen, Staub);
- erklären, wie Hindernisse bei der Umsetzung dieser Verfahren für Mitarbeiter beseitigt werden, die möglicherweise ein höheres Risiko für arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen haben, etwa Mitarbeiter mit Sprachbarrieren oder Seh- oder Hörschwächen (z. B. durch die Bereitstellung von Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und von Informationen in einer für die Mitarbeiter gut verständlichen Sprache).

Weiterführende Anleitungen für Angaben 403-2-b und 403-2-c

Der Schutz von Mitarbeitern vor Vergeltungsmaßnahmen beinhaltet auch die Erarbeitung und Einführung von Richtlinien und Verfahren, mit denen sie vor Einschüchterungsversuchen, Bedrohungen oder Handlungen geschützt werden, die eine negative Auswirkung auf ihre Beschäftigung oder ihr arbeitsbezogenes Engagement haben könnten, was Kündigung, Herabstufung, Wegfall einer Vergütung, Disziplinarmaßnahmen und jede andere benachteiligende Behandlung einschließt. Mitarbeiter können aufgrund ihrer Entscheidung, sich selbst aus Arbeitssituationen zu befreien, die ihrer Meinung nach eine Verletzung oder Erkrankung verursachen könnten, oder für ihre Meldung von Gefahren oder gefährlichen Situationen an ihre Arbeitnehmervertreter, ihren Arbeitgeber oder an die Aufsichtsbehörden von Vergeltungsmaßnahmen betroffen sein.

Angabe 403-2-c behandelt das Recht der Mitarbeiter, unsichere oder gesundheitsgefährdende Arbeit abzulehnen. Mitarbeiter haben das Recht, sich selbst aus Arbeitssituationen zu befreien, die ihrer Meinung nach bei ihnen selbst oder einer anderen Person zu einer Verletzung oder Erkrankung führen könnten.

Angabe 403-3

Arbeitsmedizinische Dienste

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Angabe
403-3

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung der Funktionen der arbeitsmedizinischen Dienste, die einen Beitrag zur Identifizierung und Beseitigung von Gefahren und zur Minimierung von Risiken leisten, und eine Erklärung, wie die Organisation die Qualität dieser Dienste und den Zugriff der Mitarbeiter auf diese Dienste sicherstellt.

Empfehlungen für die Berichterstattung

- 1.3 Des Weiteren sollte die berichtende Organisation folgende Informationen offenlegen:
 - 1.3.1 wie die Organisation die Vertraulichkeit der personenbezogenen Gesundheitsdaten der Mitarbeiter gewährleistet;
 - 1.3.2 wie die Organisation sicherstellt, dass die personenbezogenen Gesundheitsdaten der Mitarbeiter und ihre Inanspruchnahme arbeitsmedizinischer Dienste nicht für eine begünstigende oder benachteiligende Behandlung der Mitarbeiter verwendet werden.

Weiterführende Anleitungen

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-3

Arbeitsmedizinische Dienste dienen dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter im Hinblick auf ihre Arbeitsumgebung.

Bei der Beschreibung, wie die Qualität der arbeitsmedizinischen Dienste sichergestellt wird, kann die berichtende Organisation erklären, ob die Dienste von kompetenten Personen mit anerkannten Qualifikationen und Zulassungen bereitgestellt werden, und ob diese den rechtlichen Anforderungen und/oder den anerkannten Standards/Richtlinien entsprechen.

Bei der Beschreibung, wie die Organisation den Zugriff der Mitarbeiter auf arbeitsmedizinischen Dienste ermöglicht, kann die Organisation beschreiben, ob sie diese Dienste am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit bereitstellt; ob sie den Transport zu Krankenhäusern organisiert oder die dortigen Leistungen beschleunigt; ob sie Informationen über die Dienste bereitstellt, was eine Darstellung in einer von den Mitarbeitern leicht verstandenen Sprache einschließt; und ob sie die Arbeitsbelastung entsprechend anpasst, damit Mitarbeiter diese Dienste in Anspruch nehmen können.

Die Organisation kann auch die zur Evaluierung der Effektivität dieser Dienste verwendeten Kennzahlen und die Ansätze zur Sensibilisierung und zur Ermutigung zur Teilnahme angeben.

Weiterführende Anleitungen für Klausel 1.3.1 und 1.3.2

Von den arbeitsmedizinischen Diensten wird erwartet, dass sie das Recht der Mitarbeiter auf Datenschutz und Privatsphäre respektieren. Von Organisationen wird erwartet, dass sie die Inanspruchnahme bzw. Teilnahme der Mitarbeiter an solchen Dienstleistungen und Programmen bzw. die dadurch erfassten Gesundheitsdaten nicht als Kriterium für Entscheidungen bezüglich der Beschäftigung oder Beauftragung eines Mitarbeiters verwenden, was die Kündigung, die Herabstufung, die Beförderung oder das Angebot von beruflichen Chancen, die Vergütung und jede andere begünstigende oder benachteiligende Behandlung einschließt. Siehe Referenz 6 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Referenzen

Siehe Referenzen 3 und 9 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Angabe 403-4

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.
- b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Angabe
403-4

Empfehlungen für die Berichterstattung

- 1.4 Die berichtende Organisation sollte angeben, ob Themen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz in lokalen oder globalen formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden und, falls ja, welche Themen.

Weiterführende Anleitungen

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-4-a

Bei der Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung an der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz kann die berichtende Organisation Angaben zu Folgendem machen:

- formelle Beteiligung, basierend auf rechtlichen Anforderungen;
- Beteiligung durch den Dialog mit formell anerkannten Mitarbeitervertretern;
- direkte Beteiligung, insbesondere von betroffenen Mitarbeitern (z. B. die direkte Beteiligung aller Mitarbeiter an Entscheidungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in kleinen Organisationen);
- Einsatz von Ausschüssen und, wie diese Ausschüsse eingerichtet und betrieben werden;
- Beteiligung am Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (z. B. Beteiligung an Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung, Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen, Untersuchung von Vorfällen, Audits, Entscheidungsfindung zum Einsatz von Auftragnehmern und zur Auslagerung);
- wie Hindernisse für eine Beteiligung identifiziert und beseitigt werden (z. B. durch das Angebot von Schulungen, durch den Schutz von Mitarbeitern vor Vergeltungsmaßnahmen).

Bei der Beschreibung der Verfahren zur Bereitstellung des Zugriffs auf und zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern kann die Organisation angeben, ob sie Informationen zu arbeitsbedingten Vorfällen und den dagegen ergriffenen Maßnahmen bereitstellt.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-4-b

Eine häufige Form der Beteiligung von Mitarbeitern an der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz sind Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Zusätzlich zur direkten Beteiligung von Mitarbeitern aller Ebenen an diesen Ausschüssen können Mitarbeitervertreter, sofern vorhanden, ebenfalls an diesen gemeinsamen Aktivitäten beteiligt sein, da diese möglicherweise berechtigt sind, neben anderen Entscheidungen zu Arbeitsplätzen auch Entscheidungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu treffen.

Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, kann die Organisation auch die Ebene beschreiben, auf der jeder Ausschuss innerhalb der Organisation arbeitet, wie er Streitigkeiten löst, welche Zuständigkeiten er hat und wie die Ausschussmitglieder vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt werden.

Gemäß Angabe 403-4-b ist zu beschreiben, ob und, falls ja, warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind. Die Angabe erfordert nicht, dass offengelegt wird, welche Mitarbeiter Mitglieder solcher Ausschüsse sind bzw. nicht sind.

Weiterführende Anleitungen für Klausel 1.4

Vereinbarungen auf lokaler Ebene beinhalten in der Regel Themen wie die Bereitstellung einer persönlichen Schutzausrüstung; die Beteiligung von Mitarbeitervertretern an Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen, Audits und Untersuchungen von Unfällen; die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungen und den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.

Vereinbarungen auf globaler Ebene beinhalten in der Regel Themen wie die Einhaltung der Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO); Maßnahmen oder Strukturen zur Lösung von Problemen sowie Verpflichtungen in Bezug auf die Standards und das Niveau der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes.

Angabe 403-5

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Angabe
403-5

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung aller den Mitarbeiter zur Verfügung gestellten Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, einschließlich allgemeiner Schulungen sowie Schulungen zu bestimmten arbeitsbezogenen Gefahren, gefährlichen Tätigkeiten oder gefährlichen Situationen.

Weiterführende Anleitungen

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-5

Bei der Beschreibung der zur Verfügung gestellten Schulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kann die berichtende Organisation Angaben zu Folgendem machen:

- wie der Schulungsbedarf beurteilt wird;
- wie die Schulungen aufgebaut sind und abgehalten werden, unter anderem Schulungsinhalte bzw. behandelte Themen, Kompetenz der Schulungsleiter, welche Mitarbeiter geschult werden, wie häufig Schulungen stattfinden und ob die Schulungen in einer für die Mitarbeiter leicht verständlichen Sprache abgehalten werden;
- ob die Schulungen kostenlos sind und während der regulären Arbeitszeit stattfinden – und falls nicht, ob sie für Mitarbeiter verpflichtend sind und ob sie dafür vergütet werden;
- wie die Effektivität der Schulungen evaluiert wird.

Angabe 403-6

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Angabe
403-6

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Erklärung, wie die Organisation den Zugriff von Mitarbeitern auf nicht arbeitsmedizinische Gesundheitsdienstleistungen ermöglicht, und den Umfang des bereitgestellten Zugriffs.
- b. Eine Beschreibung aller freiwilligen Dienstleistungen und Programme zur Förderung der Gesundheit, die Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden, um bedeutende nicht-arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken, einschließlich der abgedeckten spezifischen Gesundheitsrisiken, anzugehen, und wie die Organisation den Zugriff von Mitarbeitern auf diese Dienstleistungen und Programme ermöglicht.

Empfehlungen für die Berichterstattung

- 1.5 Des Weiteren sollte die berichtende Organisation folgende Informationen offenlegen:
 - 1.5.1 wie die Organisation die Vertraulichkeit der personenbezogenen Gesundheitsdaten der Mitarbeiter gewährleistet;
 - 1.5.2 wie die Organisation sicherstellt, dass die personenbezogenen Gesundheitsdaten der Mitarbeiter und ihre Inanspruchnahme von Dienstleistungen und Programmen nicht für eine begünstigende oder benachteiligende Behandlung der Mitarbeiter verwendet werden.

Weiterführende Anleitungen

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-6-a

Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, der Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und der Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle zählt zu den Zielvorgaben der Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN (Zielvorgabe 3.8).

Der Zugang von Mitarbeitern zu nicht arbeitsmedizinischen Gesundheitsdienstleistungen kann zum Beispiel über unternehmenseigene Krankenhäuser oder Programme zur Behandlung von Krankheiten, Überweisungssysteme oder eine Krankenversicherung bzw. finanzielle Beteiligung ermöglicht werden.

Bei der Beschreibung der Reichweite des Zugangs zu den bereitgestellten, nicht arbeitsmedizinischen Gesundheitsdienstleistungen kann die berichtende Organisation die Arten der Leistungen angeben, zu denen der Zugang gewährt wird, sowie die Gruppen der Mitarbeiter, die Zugang dazu haben.

Wenn die Organisation den Mitarbeitern keinen Zugang zu nicht arbeitsmedizinischen Gesundheitsdienstleistungen bietet, weil sie in einem Land tätig ist, in dem die Bevölkerung bereits Zugang zu hochwertigen und zugänglichen Leistungen hat (z. B. über finanzielle oder andere Unterstützung), dann kann die Organisation dies im Bericht angeben.

Wenn die Organisation Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, keinen Zugang zu nicht arbeitsmedizinischen Gesundheitsdienstleistungen bietet, weil der Arbeitgeber dieser Mitarbeiter ihnen Zugang zu diesen Leistungen gewährt, dann kann die Organisation dies im Bericht angeben.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-6-b

Die Gewährleistung eines gesunden Lebens für alle Menschen jeden Alters und die Förderung ihres Wohlergehens gehören zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN) (Ziel 3). Dieses Ziel beinhaltet Zielvorgaben wie die Reduzierung der frühzeitigen Mortalität durch nicht-übertragbare Krankheiten mittels Prävention und Behandlung sowie die Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens; die Stärkung der Prävention und Behandlung von Drogenmissbrauch, einschließlich des Missbrauchs von Narkotika und des schädigenden Konsums von Alkohol; die Sicherstellung des universellen Zugangs zu Gesundheitsdienstleistungen in sexuellen und reproduktiven Angelegenheiten und die Beendigung von Epidemien wie AIDS, Tuberkulose, Malaria und vernachlässigter Tropenkrankheiten sowie der Kampf gegen Hepatitis, über das Wasser übertragene Krankheiten und weitere übertragbare Krankheiten.

Angabe 403-6-b behandelt freiwillige Dienstleistungen und Programme, die darauf abzielen, bedeutende nicht-arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken unter Mitarbeitern zu reduzieren, einschließlich von Risiken für die körperliche und geistige Gesundheit. Beispiele dieser Risiken sind unter anderem Rauchen, Drogen- und Alkoholmissbrauch, körperliche Inaktivität, eine ungesunde Ernährung, HIV und psychosoziale Faktoren.

Beispiele für freiwillige Dienstleistungen und Programme zur Förderung der Gesundheit sind Programme zur Raucherentwöhnung, Ernährungsberatung, das Angebot gesunder Speisen in der Kantine, Programme zum Stressabbau, die Bereitstellung eines Fitnessstudios oder Fitnessprogramme. Ein Programm oder eine Dienstleistung ist freiwillig, wenn damit keine verpflichtenden persönlichen Zielvorgaben festgelegt werden und wenn gegebenenfalls angebotene Anreize nicht als Kriterium für Entscheidungen der Organisation bezüglich der Beschäftigung oder Beauftragung eines Mitarbeiters verwendet werden.

Angabe 403-6

Fortsetzung

Freiwillige Dienstleistungen und Programme zur Förderung der Gesundheit ergänzen Programme, Dienstleistungen und Systeme zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz, die Schäden verhindern und Mitarbeiter vor arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen schützen, dürfen jedoch nicht als Ersatz dafür dienen. Die freiwillige Förderung der Gesundheit sowie die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz können im Rahmen eines umfassenden Ansatzes zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern zusammen von der Organisation gemanagt werden.

Bei der Beschreibung, wie die Organisation den Zugriff der Mitarbeiter auf die freiwilligen Dienstleistungen und Programme zur Förderung der Gesundheit ermöglicht, kann sie erklären, ob sie es den Mitarbeitern gestattet, während der regulären Arbeitszeit von diesen Dienstleistungen und Programmen Gebrauch zu machen. Die Organisation kann auch angeben, ob diese Dienstleistungen und Programme den Angehörigen der Mitarbeiter offenstehen.

Bei der Beschreibung der freiwilligen Dienstleistungen und Programme zur Förderung der Gesundheit kann die Organisation auch Folgendes angeben:

- wie die in diesen Dienstleistungen und Programmen behandelten Themen ausgewählt werden, einschließlich wie Mitarbeiter an der Auswahl der Themen beteiligt sind;
- inwieweit diese Dienstleistungen und Programme bewährte effektive Interventionen beinhalten (siehe Referenz 19 im [Abschnitt „Referenzen“](#));

- die für die Evaluierung der Effektivität dieser Dienstleistungen und Programme verwendeten Kennzahlen;
- die angewandten Ansätze zur Sensibilisierung bezüglich dieser Dienstleistungen und Programme und zur Ermutigung zur Teilnahme.

Weiterführende Anleitungen für Klausel 1.5.1 und 1.5.2

Von den nicht arbeitsmedizinischen Dienstleistungen und Programmen wird erwartet, dass sie das Recht der Mitarbeiter auf Datenschutz und Privatsphäre respektieren. Von Organisationen wird erwartet, dass sie die Inanspruchnahme bzw. Teilnahme der Mitarbeiter an solchen Dienstleistungen und Programmen bzw. die dadurch erfassten Gesundheitsdaten nicht als Kriterium für Entscheidungen bezüglich der Beschäftigung oder Beauftragung eines Mitarbeiters verwenden, was die Kündigung, die Herabstufung, die Beförderung oder das Angebot von beruflichen Chancen, die Vergütung und jede andere begünstigende oder benachteiligende Behandlung einschließt. Siehe Referenz 6 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Referenzen

Siehe Referenzen 1, 14 und 15 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Angabe 403-7

Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Angabe
403-7

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Eine Beschreibung des Ansatzes der Organisation zur Verhinderung und Abmilderung erheblicher negativer Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz, die über die Geschäftsbeziehungen der Organisation direkt mit den Betriebsstätten, Produkten oder Dienstleistungen der Organisation verbunden sind, und der damit verbundenen Gefahren und Risiken.

Weiterführende Anleitungen

Hintergrundinformationen

In Fällen, in denen eine Organisation weder die Kontrolle über die Arbeit noch die Kontrolle über den Arbeitsplatz ausübt, ist sie dennoch dazu verpflichtet, Anstrengungen zur Verhinderung und Abmilderung negativer Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu unternehmen, die direkt über die Geschäftsbeziehungen der Organisation mit den Betriebsstätten, Produkten oder Dienstleistungen der Organisation verbunden sind. Für weiterführende Anleitungen siehe den Abschnitt [Scope von „Mitarbeiter/in“ in diesem Standard](#).

Referenzen

Siehe Referenz 13 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

2. Themenspezifische Angaben

Angabe 403-8

Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Wenn die Organisation auf Basis rechtlicher Anforderungen und/oder anerkannter Standards/Richtlinien ein Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umgesetzt hat:
 - i. die Anzahl und den Prozentsatz aller Angestellten und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, die von einem solchen System abgedeckt sind;
 - ii. die Anzahl und den Prozentsatz aller Angestellten und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, die von einem solchen System abgedeckt sind, das intern überprüft worden ist;
 - iii. die Anzahl und den Prozentsatz aller Angestellten und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, die von einem solchen System abgedeckt sind, das von einer externen Partei überprüft oder zertifiziert worden ist.
- b. Ob und, falls ja, warum Mitarbeiter von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitern, die ausgeschlossen wurden.
- c. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Angabe
403-8

Weiterführende Anleitungen

Hintergrundinformationen

Managementsysteme für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz können ein effektiver Ansatz zum Management und zur kontinuierlichen Beseitigung von Gefahren sowie zur Minimierung von Risiken sein. Es handelt sich dabei um einen systembasierten Ansatz, mit dem versucht wird, das Management von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in die gesamten geschäftlichen Prozesse zu integrieren. Ein System durchläuft in der Regel die Phasen „Planen-Durchführen-Prüfen-Handeln“. Es fördert Führungsqualitäten und die praktische Anwendung durch sinnvolle Konsultationen und die Beteiligung von Mitarbeitern auf allen Ebenen der Organisation.

Ein systembasierter Ansatz, der vollständig integrierte Prozesse umfasst, kann gegenüber einem Ansatz, der Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen als isolierte Handlungen sieht, eine erhebliche Weiterentwicklung darstellen. Mit dem Fokus auf Systemmängel kann eine Organisation Mängel im gesamten Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz identifizieren; Ressourcen, Richtlinien und operative Kontrollen angehen und eine kontinuierliche Verbesserung sicherstellen.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-8

In der Angabe ist aufgeführt, welcher Prozentsatz aller Angestellten einer Organisation und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, von einem auf rechtlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards/Richtlinien basierendem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt ist. Die Liste der von der berichtenden Organisation für ihr Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz verwendeten rechtlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards/Richtlinien wird in [Angabe 403-1-a-i](#) und [403-1-a-ii](#) des Abschnitts „Angaben zum Managementansatz“ offengelegt.

Angabe 403-8

Fortsetzung

Wenn nicht alle Mitarbeiter vom Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind, kann die Organisation angeben, ob nicht abgedeckte Mitarbeiter ein hohes Risiko für arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen haben.

Zusätzlich zu den in dieser Angabe offenzulegenden Informationen kann die Organisation die Anzahl und den Prozentsatz der Standorte angeben, die von einem auf rechtlichen Anforderungen und/oder anerkannten Standards/Richtlinien basierenden Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind.

Die Organisation kann außerdem Folgendes beschreiben:

- den für interne Audits verwendeten Ansatz (z. B. ob diese nach einem intern entwickelten Audit-Standard oder nach einem anerkannten Audit-Standard durchgeführt werden, welche Qualifikationen die Auditoren haben);
- ob Verfahren oder Funktionen aus dem Scope des Audits oder der Zertifizierung ausgeschlossen wurden und wie die Effektivität der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in diesen Bereichen überwacht wird;
- den verwendeten Audit- oder Zertifizierungsstandard.

Audits durch externe Parteien können sowohl Zweitparteien-Audits als auch Drittparteien-Audits umfassen. Zweitparteien-Audits werden in der Regel von Kunden oder anderen Personen im Namen von Kunden durchgeführt, oder von sonstigen externen Parteien, die ein formelles Interesse an der Organisation haben. Drittparteien-Audits werden von unabhängigen Organisationen, wie etwa von Zertifizierungsstellen oder Aufsichtsbehörden, durchgeführt.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-8-b

Arten der Mitarbeiter können auf Kriterien wie etwa Beschäftigungsverhältnis (Voll- oder Teilzeit), Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), Art und Grad der Kontrolle (z. B. Kontrolle über die Arbeit oder den Arbeitsplatz, alleinige oder gemeinsame Kontrolle) und Standort basieren.

Angabe 403-9

Arbeitsbedingte Verletzungen

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Für alle Angestellten:
 - i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
 - ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
 - ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
 - iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
 - iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
 - v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.
- c. Die arbeitsbedingten Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, einschließlich:
 - i. wie diese Gefahren bestimmt worden sind;
 - ii. welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Verletzungen mit schweren Folgen verursacht oder dazu beigetragen haben;
 - iii. ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.
- d. Sämtliche ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung sonstiger arbeitsbedingter Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.
- e. Ob die Raten auf der Grundlage von 200.000 oder 1.000.000 gearbeiteten Stunden berechnet wurden.
- f. Ob und, falls ja, warum Mitarbeiter von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitern, die ausgeschlossen wurden.
- g. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Angabe
403-9

- 2.1 Bei der Zusammenstellung der in Angabe 403-9 genannten Informationen muss die berichtende Organisation:
 - 2.1.1 bei der Berechnung der Anzahl und der Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen Todesfälle ausschließen;
 - 2.1.2 bei der Berechnung der Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen einschließen;
 - 2.1.3 Verletzungen aufgrund von Unfällen während des Pendelns zur Arbeitsstelle nur dann einschließen, wenn die Beförderung von der Organisation organisiert worden ist;

Angabe 403-9

Fortsetzung

- 2.1.4 die Raten auf der Grundlage von entweder 200.000 oder 1.000.000 gearbeiteten Stunden unter Anwendung folgender Formeln berechnen:

$$\text{Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen} = \frac{\text{Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen}}{\text{Anzahl der gearbeiteten Stunden}} \times [200.000 \text{ oder } 1.000.000]$$

$$\text{Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)} = \frac{\text{Anzahl arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)}}{\text{Anzahl der gearbeiteten Stunden}} \times [200.000 \text{ oder } 1.000.000]$$

$$\text{Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen} = \frac{\text{Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen}}{\text{Anzahl der gearbeiteten Stunden}} \times [200.000 \text{ oder } 1.000.000]$$

Empfehlungen für die Berichterstattung

- 2.2 Des Weiteren sollte die berichtende Organisation folgende Informationen offenlegen:
- 2.2.1 Sind die angegebenen Zahlen und Raten für bestimmte Arten von Verletzungen, Ländern, Geschäftslinien oder Mitarbeiterdemografien (z. B. Geschlecht, Migrantensstatus, Alter oder Art des Mitarbeiters) erheblich höher, eine Aufschlüsselung dieser Daten.
 - 2.2.2 Eine Aufschlüsselung der Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen nach Art des Vorfalles.
 - 2.2.3 Wenn in Anlage 403-9-c chemische Gefahren identifiziert worden sind, eine Liste der Chemikalien.
 - 2.2.4 Die Anzahl der identifizierten arbeitsbedingten Vorfälle mit hohem Potenzial.
 - 2.2.5 Die Anzahl der identifizierten Beinaheunfälle.

Weiterführende Anleitungen

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-9

Diese Angabe behandelt arbeitsbedingte Verletzungen. Daten zu arbeitsbedingten Verletzungen sind ein Indikator für den Schweregrad der Verletzungen, die Mitarbeiter erlitten haben; sie sind kein Indikator für die Sicherheit.

Eine Erhöhung der Anzahl und Rate der gemeldeten Vorfälle bedeutet nicht unbedingt, dass es eine größere Anzahl an Vorfällen gegeben hat als zuvor; sie kann ein Indikator für eine Verbesserung der Dokumentation und Meldung von Vorfällen sein.

Ist die Erhöhung der Anzahl und Rate der gemeldeten Vorfälle das Ergebnis der Maßnahmen der Organisation zur Verbesserung der Dokumentation und Meldung von Todesfällen, Verletzungen oder Erkrankungen, oder das Ergebnis ihrer Maßnahmen zur Erweiterung des Scope ihres Managementsystems, um mehr Mitarbeiter oder Arbeitsplätze zu erfassen, dann kann die berichtende Organisation diese Maßnahmen und ihre Ergebnisse in ihrem Bericht erläutern.

Angabe 403-9

Fortsetzung

Arten arbeitsbedingter Verletzungen können unter anderem Tod, Amputationen von Gliedmaßen, Schnittwunden, Frakturen, Hernien, Verbrennungen, Bewusstlosigkeit und Lähmungen sein.

Im Kontext dieses Standards fallen arbeitsbedingte muskuloskelettale Störungen unter Erkrankungen (und nicht Verletzungen) und sind unter Anwendung von [Angabe 403-10](#) offenzulegen. Ist die Organisation in einem Rechtssystem tätig, in dem Mitarbeitervergütungssysteme muskuloskelettale Störungen als Verletzungen einstufen, kann die Organisation dies erklären und diese Störungen unter Anwendung von [Angabe 403-9](#) offenlegen. Für eine Liste muskuloskelettaler Störungen siehe Referenzen 5 und 16 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Verletzungen von unbeteiligten Außenstehenden aufgrund eines arbeitsbedingten Vorfalls sind in dieser Angabe nicht eingeschlossen, die Organisation kann diese Informationen jedoch separat angeben. So kann die Organisation zum Beispiel Vorfälle angeben, bei denen ein von einem Mitarbeiter geführtes Fahrzeug zum Tod von anderen Straßenverkehrsteilnehmern geführt hat, oder Vorfälle, bei denen Besucher während ihres Besuchs eines Arbeitsplatzes der Organisation verletzt wurden.

Weiterführende Anleitungen für die Offenlegung von arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen

Gemäß der Definition für dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen ist die Organisation dazu verpflichtet, sämtliche arbeitsbedingten Verletzungen im Rahmen von „Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen“ anzugeben. Außerdem ist die Organisation dazu verpflichtet, arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen aufgeschlüsselt nach Folgendem separat anzugeben:

- Todesfälle, anzugeben unter Anwendung von [Angabe 403-9-a-i](#) und [403-9-b-i](#).
- sonstige Verletzungen, von denen sich der Mitarbeiter nicht wieder erholen kann (z. B. Amputation einer Gliedmaße) oder von denen sich der Mitarbeiter erwartungsgemäß nicht innerhalb von 6 Monaten so weit erholen kann, dass er den Gesundheitszustand vor der Verletzung wieder erreicht (z. B. Fraktur mit Komplikationen), anzugeben unter Anwendung von [Angabe 403-9-a-ii](#) und [403-9-b-ii](#).

Die Definition für „arbeitsbedingte Verletzung mit schweren Folgen“ verwendet „Erholungszeit“ anstatt von „Ausfallzeit“ als Kriterium für die Bestimmung des Schweregrads einer Verletzung. Ausfallzeit ist ein Indikator für die ausgefallene Produktivität für eine Organisation infolge einer arbeitsbedingten Verletzung; sie ist nicht unbedingt ein Indikator für den Schweregrad der Verletzung, die ein Mitarbeiter erlitten hat.

Erholungszeit verweist dagegen auf die Zeit, die ein Mitarbeiter benötigt, um den Gesundheitszustand vor der Verletzung vollständig wiederzuerlangen; sie verweist nicht auf die Zeit, die ein Mitarbeiter benötigt, bis er wieder arbeiten kann. In einigen Fällen kehrt der Mitarbeiter eventuell vor der vollständigen Erholung an seinen Arbeitsplatz zurück.

Zusätzlich zur Offenlegung von Informationen zu arbeitsbedingten Verletzungen mit schweren Folgen auf der Grundlage der Erholungszeit gemäß den Anforderungen dieser Angabe kann die Organisation auch die Anzahl und die Rate der arbeitsbedingten Verletzungen, die zu einem Arbeitsausfall geführt haben, die durchschnittliche Anzahl der Arbeitsausfalltage pro Fall mit Arbeitsausfall, die Anzahl der Arbeitsausfalltage und die Abwesenheitsrate angeben.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-9-c

Diese Angabe behandelt arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, wenn sie nicht kontrolliert werden, auch wenn Kontrollmaßnahmen eingeleitet worden sind. Die Gefahren können proaktiv über eine Risikobewertung oder reaktiv infolge entweder eines Vorfalles mit hohem Potenzial oder einer Verletzung mit schweren Folgen identifiziert worden sein.

Beispiele arbeitsbedingter Gefahren, die zu Verletzungen mit schweren Folgen führen oder dazu beitragen, sind unter anderem übermäßige Arbeitsanforderungen, Stolpergefahren oder die Exposition gegenüber entflammenden Materialien.

Variieren die identifizierten arbeitsbedingten Gefahren erheblich an den verschiedenen Standorten, kann die Organisation diese nach relevanten Kategorien, wie etwa nach einem geografischen Bereich oder einer Geschäftslinie, gruppieren oder separieren. Wenn eine hohe Anzahl an Gefahren besteht, kann die Organisation die Gefahren in Gruppen oder Kategorien einteilen, um die Offenlegung zu erleichtern.

Bei der Berichterstattung unter Anwendung von [Angabe 403-9-c-i](#) darüber, wie die Organisation bestimmt hat, welche arbeitsbedingten Gefahren das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, kann die Organisation die dafür verwendeten Kriterien oder Schwellenwerte beschreiben. Die Verfahren zur Gefahrenidentifizierung und Risikobewertung sowie zur Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen werden unter Anwendung von [Angabe 403-2-a](#) offengelegt.

Es ist nicht erforderlich, in [Angabe 403-9-c-ii](#) offenzulegen, welche der arbeitsbedingten Gefahren im Berichtszeitraum Verletzungen mit schweren Folgen verursacht oder dazu beigetragen haben; es ist die Aggregatanalyse aller arbeitsbedingten Gefahren, die zu Verletzungen mit schweren Folgen geführt haben, anzugeben.

Wird ein arbeitsbedingter Vorfall, der zu einer Verletzung mit schweren Folgen geführt hat, am Ende des Berichtszeitraums immer noch untersucht, kann die Organisation dies im Bericht angeben. Die Organisation kann offenlegen, welche Maßnahmen sie während des Berichtszeitraums zur Beseitigung von Gefahren und zur Minimierung von Risiken, die identifiziert worden sind, bzw. zum Umgang mit arbeitsbedingten Vorfällen, die in vorherigen Berichtszeiträumen stattgefunden haben, ergriffen hat.

Angabe 403-9

Fortsetzung

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-9-d

Diese Angabe behandelt sämtliche ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung sonstiger arbeitsbedingter Gefahren und zur Minimierung von Risiken (d. h. nicht in Angabe 403-9-c behandelt) unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen. Die Angabe kann Maßnahmen enthalten, die als Reaktion auf arbeitsbedingte Verletzungen ohne schwere Folgen und arbeitsbedingte Vorfälle mit einer geringen Wahrscheinlichkeit für Verletzungen mit schweren Folgen ergriffen wurden.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-9-f

Arten der Mitarbeiter können auf Kriterien wie etwa Beschäftigungsverhältnis (Voll- oder Teilzeit), Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), Art und Grad der Kontrolle (z. B. Kontrolle über die Arbeit oder den Arbeitsplatz, alleinige oder gemeinsame Kontrolle) und Standort basieren.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-9-g

Folgt die Organisation dem Regelwerk der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem Code of Practice on *Recording and notification of occupational accidents and diseases*, dann kann sie dies in Reaktion auf Anfrage 403-9-g angeben.

Folgt die Organisation nicht dem Code of Practice der ILO, kann sie angeben, welches Regelwerk sie bei der Dokumentation und Meldung arbeitsbedingter Verletzungen anwendet und wie das Verhältnis dieses Regelwerks zum Code of Practice der ILO aussieht.

Kann die Organisation die Anzahl der gearbeiteten Stunden nicht direkt berechnen, dann kann sie diese nach Maßgabe der normalen Arbeitszeit schätzen, dabei Ansprüche auf bezahlte Freistellungen von der Arbeit (z. B. bezahlten Urlaub, Krankheitstage, offizielle Feiertage) einbeziehen und dies im Bericht erläutern.

Kann die Organisation die Anzahl der gearbeiteten Stunden nicht direkt berechnen oder schätzen (z. B. weil die Mitarbeiter nicht-routinemäßige Arbeiten während einer Notfallsituation verrichtet haben, oder weil die geleistete Arbeit nicht mit einem Stundenlohn vergütet wurde), dann ist sie dazu verpflichtet, einen Grund für die Auslassung gemäß *GRI 101: Grundlagen* anzugeben. Unter **Klausel 3.2 in GRI 101** finden Sie die Anforderungen für Gründe für die Auslassung.

Weiterführende Anleitungen für Klausel 2.1.3

Gemäß Klausel 2.1.3 ist die Organisation dazu verpflichtet, Verletzungen aufgrund von Unfällen während des Pendelns zur Arbeitsstelle in Fällen einzuschließen, in denen die Beförderung von der Organisation organisiert worden ist (z. B. Bus oder Fahrzeug des Unternehmens oder eines Auftragnehmers). Die Organisation kann sonstige Unfälle während des Pendelns zur Arbeitsstelle separat angeben, zum Beispiel wenn diese Informationen gemäß den lokalen Gesetzen angegeben werden müssen.

Weiterführende Anleitungen für Klausel 2.1.4

Gemäß Klausel 2.1.4 ist die Organisation dazu verpflichtet, die Raten entweder auf der Grundlage von 200.000 oder 1.000.000 gearbeiteten Stunden zu berechnen.

Standardisierte Raten erlauben sinnvolle statistische Vergleiche, etwa zwischen unterschiedlichen Zeiträumen oder Organisationen, oder sie helfen dabei, Unterschiede bei der Anzahl der Mitarbeiter in einer Referenzgruppe und den von ihnen geleisteten Arbeitsstunden zu erklären.

Eine auf 200.000 gearbeiteten Stunden basierende Rate entspricht der Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen pro 100 vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern über einen Zeitraum von einem Jahr, basierend auf der Annahme, dass ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter 2.000 Stunden pro Jahr arbeitet. Eine Rate von 1,0 bedeutet zum Beispiel, dass es für jede Gruppe von 100 vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern über einen Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt eine arbeitsbedingte Verletzung gibt. Eine auf 1.000.000 gearbeiteten Stunden basierende Rate entspricht der Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen pro 500 vollzeitbeschäftigten Mitarbeitern über einen Zeitraum von einem Jahr.

Eine auf 200.000 gearbeiteten Stunden basierende Rate ist für kleinere Organisationen möglicherweise besser geeignet.

Zusätzlich zu den standardisierten Raten muss die Organisation gemäß dieser Angabe absolute Zahlen angeben, damit die Nutzer der Informationen die Raten bei Bedarf auch selbst und unter Anwendung anderer Methoden berechnen können.

Weiterführende Anleitungen für Klausel 2.2.1 und 2.2.2

Vorgabe 8.8 der Ziele für nachhaltige Entwicklung der UN zielt darauf ab, „die Arbeitsrechte zu schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Mitarbeiter, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, zu fördern“. Einige Gruppen können aufgrund demografischer Faktoren wie Geschlecht, Migrantenstatus oder Alter ein höheres Risiko für arbeitsbedingte Verletzungen haben; daher kann eine Aufschlüsselung der Daten zu arbeitsbedingten Verletzungen nach diesen demografischen Kriterien nützlich sein. Siehe Referenz 14 im **Abschnitt „Referenzen“**.

Im Übereinkommen 143 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention“ ist „Wanderarbeiter“ definiert als „eine Person, die von einem Land in ein anderes Land migriert oder migriert ist, mit der Aussicht auf eine Beschäftigung durch einen Arbeitgeber, und dies umfasst alle Personen, die in der Regel als Wanderarbeiter anerkannt werden“. Für weiterführende Anleitungen siehe Übereinkommen 143 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Verweisen die Daten zu arbeitsbedingten Verletzungen hauptsächlich auf bestimmte Arten von Verletzungen (z. B. Amputation, Lähmung) oder Vorfällen (z. B. Explosion, Verkehrsunfall), dann kann die Organisation diese Angaben aufschlüsseln.

Referenzen

Siehe Referenz 10 im **Abschnitt „Referenzen“**.

Angabe 403-10

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Pflichtanforderungen an die Berichterstattung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Für alle Angestellten:
 - i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.
- c. Die arbeitsbedingten Gefahren, die das Risiko von Erkrankungen bergen, einschließlich:
 - i. wie diese Gefahren bestimmt worden sind;
 - ii. welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Erkrankungen verursacht oder dazu beigetragen haben;
 - iii. ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.
- d. Ob und, falls ja, warum Mitarbeiter von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitern, die ausgeschlossen wurden.
- e. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Angabe
403-10

- 2.3 Bei der Zusammenstellung der in Angabe 403-10 genannten Informationen muss die berichtende Organisation bei der Berechnung der Anzahl der Fälle der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen die Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen einschließen.

Empfehlungen für die Berichterstattung

- 2.4 Des Weiteren sollte die berichtende Organisation folgende Informationen offenlegen:
- 2.4.1 Sind die angegebenen Zahlen für bestimmte Arten von Erkrankungen, Ländern, Geschäftslinien oder Mitarbeiterdemografien (z. B. Geschlecht, Migrantenstatus, Alter oder Art des Mitarbeiters) erheblich höher, eine Aufschlüsselung dieser Daten.
 - 2.4.2 Wenn in Angabe 403-10-c chemische Gefahren identifiziert worden sind, eine Liste der Chemikalien.
 - 2.4.3 Die Anzahl der Angestellten und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, die jeder der in Angabe 403-10-c genannten Gefahren ausgesetzt sind.

Weiterführende Anleitungen*Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-10*

Arbeitsbedingte Erkrankungen können akute, wiederholt auftretende und chronische gesundheitliche Probleme umfassen, die durch Arbeitsbedingungen oder -praktiken verursacht oder verschlimmert werden. Dies umfasst muskuloskeletale Störungen, Haut- und Atemwegserkrankungen, bösartige Tumore, durch physische Auslöser verursachte Erkrankungen (z. B. Hörverlust durch Lärm, durch Vibrationen ausgelöste Krankheiten) und geistige Erkrankungen (z. B. Angststörungen, posttraumatische Belastungsstörungen). Diese Angabe behandelt insbesondere die in der *ILO-Liste für Berufskrankheiten* enthaltenen Erkrankungen. Im Kontext dieses Standards fallen arbeitsbedingte muskuloskeletale Störungen unter Erkrankungen (und nicht Verletzungen) und sind unter Anwendung dieser Angabe offenzulegen. Siehe Referenzen 5 und 16 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Diese Angabe behandelt alle an die berichtende Organisation gemeldeten oder von der Organisation durch die medizinische Überwachung während des Berichtszeitraums identifizierten Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen. Die Organisation kann über Meldungen von betroffenen Mitarbeitern, Krankenkassen oder Gesundheitsdienstleistern über Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen informiert werden. Die Angabe kann Fälle arbeitsbedingter Erkrankungen einschließen, die während des Berichtszeitraums unter ehemaligen Mitarbeitern aufgetreten sind. Stellt die Organisation zum Beispiel im Rahmen einer Untersuchung fest, dass der gemeldete Fall einer arbeitsbedingten Erkrankung nicht die Folge einer Exposition während der Arbeit für die Organisation ist, kann sie dies im Bericht erläutern.

Diese Angabe behandelt arbeitsbedingte Erkrankungen sowohl mit kurzer als auch mit langer Latenzzeit. Die Latenzzeit bezieht sich auf den Zeitraum zwischen der Exposition und dem Beginn der Erkrankung.

Viele Fälle von arbeitsbedingten Erkrankungen mit langer Latenzzeit werden nicht erkannt; falls doch, müssen diese nicht unbedingt die Folge einer Exposition bei einem einzelnen Arbeitgeber sein. So ist es zum Beispiel möglich, dass Mitarbeiter während ihrer Arbeit für unterschiedliche Arbeitgeber im Laufe der Zeit Asbest ausgesetzt werden oder unter einer Erkrankung mit langer Latenzzeit leiden, die sich viele Jahre, nachdem die Mitarbeiter die Organisation verlassen haben, als tödlich herausstellt. Aus diesem Grund werden Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen durch Informationen zu arbeitsbedingten Gefahren ergänzt.

In einigen Situationen kann eine Organisation unter Umständen nicht in der Lage sein, Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen zu erfassen oder öffentlich offenzulegen. Im Folgenden sind einige Beispiele für solche Situationen aufgeführt:

- Nationale oder regionale Vorschriften, vertragliche Verpflichtungen, Bestimmungen von Versicherungspolicen und weitere rechtliche Anforderungen mit Bezug zum Schutz der Gesundheitsdaten der Mitarbeiter können Organisationen davon abhalten, diese Daten zu erfassen, aufzubewahren und zu veröffentlichen.
- Die Art der Informationen zur Exposition von Mitarbeitern gegenüber psychosozialen Faktoren,

die größtenteils auf Selbstauskünften basieren und in vielen Fällen gemäß Datenschutzregelungen für Gesundheitsdaten geschützt sind, kann die Organisationen bei der Offenlegung dieser Daten einschränken.

In diesen Fällen ist die Organisation dazu verpflichtet, gemäß *GRI 101: Grundlagen* einen Grund für die Auslassung dieser Daten anzugeben. Unter [Klausel 3.2 in GRI 101](#) finden Sie die Anforderungen für Gründe für die Auslassung.

Fälle von Erkrankungen von unbeteiligten Außenstehenden aufgrund eines arbeitsbedingten Vorfalls sind in dieser Angabe eingeschlossen, die Organisation kann diese Informationen jedoch separat angeben. Ein Beispiel für solch einen Vorfall ist etwa, wenn durch das Verschütten einer chemischen Substanz Bewohner in unmittelbarer Nachbarschaft erkranken.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-10-c

Diese Angabe schließt Expositionen gegenüber Substanzen ein, die von der Internationalen Agentur für Krebsforschung (IARC) in Gruppe 1 (beim Menschen krebserregend), Gruppe 2A (beim Menschen wahrscheinlich krebserregend) und Gruppe 2B (beim Menschen möglicherweise krebserregend) eingestuft werden. Siehe Referenzen 17 und 18 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Für weitere Informationen zur Offenlegung von Gefahren, siehe [Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-9-c](#).

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-10-d

Arten der Mitarbeiter können auf Kriterien wie etwa Beschäftigungsverhältnis (Voll- oder Teilzeit), Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), Art und Grad der Kontrolle (z. B. Kontrolle über die Arbeit oder den Arbeitsplatz, alleinige oder gemeinsame Kontrolle) und Standort basieren.

Weiterführende Anleitungen für Angabe 403-10-e

Folgt die Organisation dem Regelwerk der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), dem *Code of Practice on Recording and notification of occupational accidents and diseases*, dann kann sie dies in Angabe 403-10-e angeben.

Folgt die Organisation nicht dem Code of Practice der ILO, kann sie angeben, welches Regelwerk sie bei der Dokumentation und Meldung arbeitsbedingter Erkrankungen anwendet und wie das Verhältnis dieses Regelwerks zum Code of Practice der ILO aussieht.

Weiterführende Anleitungen für Klausel 2.4.1

Verweisen die Daten zu arbeitsbedingten Erkrankungen hauptsächlich auf bestimmte Arten von Erkrankungen (z. B. Atemwegs-, Hauterkrankungen) oder Vorfällen (z. B. Exposition gegenüber Bakterien oder Viren), dann kann die Organisation diese Angaben aufschlüsseln.

Siehe auch [Weiterführende Anleitungen für Klausel 2.2.1 und 2.2.2](#).

Referenzen

Siehe Referenzen 5, 10 und 16 im [Abschnitt „Referenzen“](#).

Glossar

Dieses Glossar umfasst Definitionen von Begriffen, die in diesem Standard verwendet werden und bei der Verwendung dieses Standards gelten. Die Definitionen enthalten unter Umständen Begriffe, die im *Glossar der GRI-Standards* genauer definiert sind.

Alle definierten Begriffe sind unterstrichen. Sollte ein Begriff nicht in diesem Glossar oder im vollständigen *Glossar der GRI-Standards* zu finden sein, trifft die Definition zu, die in der Regel verwendet und benutzt wird.

Angestellte/r

Eine Einzelperson, die gemäß der Gesetzgebung eines Landes oder ihrer Auslegung in einem Arbeitsverhältnis mit der Organisation steht

Arbeitsbedingte Gefahr

Quelle oder Situation mit dem Potenzial, eine Verletzung oder Erkrankung zu verursachen

Anmerkung 1: Gefahren können sein:

- physisch (z. B. Strahlung, Temperaturextreme, konstantes lautes Geräusch, Verschmutzungen auf dem Fußboden oder Stolpergefahren, nicht geschützte Maschinen, elektrische Ausrüstung mit Mängeln);
- ergonomisch (z. B. falsch eingestellte Arbeitsplätze und Stühle, ungünstige Bewegungen, Vibrationen);
- chemisch (z. B. Exposition gegenüber Lösungsmitteln, Kohlenmonoxid, entflammbaren Materialien oder Pestiziden);
- biologisch (z. B. Exposition gegenüber Blut und Körperflüssigkeiten, Pilzen, Bakterien, Viren oder Insektenstichen);
- psychosozial (z. B. verbale Beleidigung, Belästigung, Mobbing);
- mit Bezug zum Unternehmen (z. B. zu hohe Arbeitsanforderungen, Schichtarbeit, Überstunden, Nacharbeit, Gewalt am Arbeitsplatz).

Anmerkung 2: Diese Definition basiert auf der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems*, von 2001, und auf ISO 45001:2018.

Arbeitsbedingte Verletzung mit schweren Folgen

Arbeitsbedingte Verletzung, die zum Tod oder zu einer Verletzung führt, von der sich der Mitarbeiter nicht oder erwartungsgemäß nicht innerhalb von 6 Monaten so weit erholen kann, dass er seinen Gesundheitszustand vor der Verletzung wieder erreicht

Arbeitsbedingte Verletzung oder Erkrankung

Negative Auswirkungen auf die Gesundheit aufgrund einer Exposition gegenüber Gefahren bei der Arbeit

Anmerkung 1: Diese Definition basiert auf der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001, 2001*.

Anmerkung 2: „Erkrankung“ ist ein Indikator für gesundheitliche Schäden und beinhaltet Erkrankungen und Störungen. Die Begriffe „Krankheit“, „Erkrankung“ und „Störung“ werden häufig synonym verwendet und beziehen sich auf Erkrankungen mit bestimmten Symptomen und Diagnosen.

Anmerkung 3: Arbeitsbedingte Verletzungen oder Erkrankungen sind jene, die aufgrund einer Exposition gegenüber Gefahren bei der Arbeit auftreten. Es können andere Arten von Vorfällen auftreten, die nicht im Zusammenhang mit der Arbeit an sich stehen. Die folgenden Vorfälle werden zum Beispiel nicht als arbeitsbedingt angesehen:

- ein Mitarbeiter hat einen Herzinfarkt, während er arbeitet, aber der Herzinfarkt steht nicht mit der Arbeit im Zusammenhang;

- ein Mitarbeiter, der beim Pendeln bei einem Autounfall verletzt wird (sofern das Führen des Fahrzeugs nicht Bestandteil der Arbeit ist, und wenn die Beförderung nicht vom Arbeitgeber organisiert worden ist);
- ein epileptischer Mitarbeiter hat während der Arbeitszeit einen Anfall, dieser steht jedoch nicht im Zusammenhang mit der Arbeit.

Anmerkung 4: Arbeitsbezogene Reisen: Verletzungen und Erkrankungen, die auftreten, während ein Mitarbeiter auf Reisen ist, sind arbeitsbedingt, wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Verletzung oder Erkrankung mit arbeitsbezogenen Aufgaben „im Interesse des Arbeitgebers“ beschäftigt war. Beispiele für solche Aktivitäten sind Reisen zu und von Kunden, die Ausführung von Aufträgen und die Unterhaltung von Geschäftspartnern oder die Teilnahme an einer Unterhaltungsaktivität zum Zwecke der Anbahnung, Besprechung oder Förderung von Geschäftsgelegenheiten (auf Anweisung des Arbeitgebers).

Arbeiten von zuhause aus: Verletzungen und Erkrankungen, die auftreten, während ein Mitarbeiter von zuhause aus arbeitet, sind arbeitsbezogen, wenn der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Verletzung oder Erkrankung zuhause mit arbeitsbezogenen Aufgaben beschäftigt war, und wenn die Verletzung oder Erkrankung direkt mit der Arbeitserbringung und nicht mit der allgemeinen Umgebung bei ihm zuhause im Zusammenhang steht.

Geistige Erkrankung: Eine geistige Erkrankung gilt als arbeitsbezogen, wenn der Mitarbeiter diese selbst freiwillig gemeldet hat und wenn dieser Umstand von einer zugelassenen medizinischen Fachkraft mit der entsprechenden fachärztlichen Qualifizierung und Erfahrung als solcher bestätigt wird, wobei auch festgestellt werden muss, dass die Erkrankung arbeitsbedingt ist.

Für weiterführende Anleitungen zur „Arbeitsbezogenheit“ siehe die US-amerikanische Behörde für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, *Determination of work-relatedness 1904.5*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9636, Zugriff am 1. Juni 2018.

Anmerkung 5: Die Begriffe „berufsbedingt“, „arbeitsbezogen“ und „arbeitsbedingt“ werden häufig synonym verwendet.

Arbeitsbedingter Vorfall

Vorfall, der aufgrund oder im Zusammenhang mit einer Arbeit auftritt und der eine Verletzung oder Erkrankung zur Folge hat oder haben könnte

Anmerkung 1: Diese Definition basiert auf ISO 45001:2018.

Anmerkung 2: Vorfälle können zum Beispiel aufgrund von Folgendem auftreten: Probleme mit der Elektrik, Explosion, Feuer, Überlaufen, Umkippen, Leckage, Überschwemmung, Durchbrechen, Bersten, Zersplittern, Kontrollverlust, Ausrutschen, Stolpern und Fallen, Körperbewegung ohne Belastung, Körperbewegung unter/mit Belastung, Schock, Angst, Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz (z. B. sexuelle Belästigung).

Anmerkung 3: Ein Vorfall, der eine Verletzung oder Erkrankung nach sich zieht, wird häufig auch als „Unfall“ bezeichnet. Ein Vorfall, der das Potenzial hat, eine Verletzung oder Erkrankung nach sich zu ziehen, bei dem dies aber nicht passiert, wird häufig auch als Beinaheunfall, Beinahezusammenstoß oder Beinahekollision bezeichnet.

Arbeitsbedingter Vorfall mit hohem Potenzial

Arbeitsbedingter Vorfall, der mit einer hohen Wahrscheinlichkeit eine arbeitsbedingte Verletzung mit schweren Folgen verursacht

Anmerkung: Beispiele arbeitsbedingter Vorfälle mit hohem Potenzial sind Vorfälle mit mangelhafter Ausrüstung, Explosionen oder Zusammenstößen von Fahrzeugen, die mit einer hohen Wahrscheinlichkeit eine arbeitsbedingte Verletzung mit schweren Folgen verursachen.

Arbeitsmedizinische Dienste

Dienste, die hauptsächlich mit präventiven Aufgaben betraut und dafür verantwortlich sind, den Arbeitgeber, die Mitarbeiter und deren Vertreter in dieser Sache zu den Anforderungen an die Einrichtung und die Bewahrung einer sicheren und gesunden Arbeitsumgebung zu beraten, die eine optimale körperliche und geistige Gesundheit hinsichtlich der Arbeit und eine Anpassung der Arbeit an das Leistungsvermögen der Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihres körperlichen und geistigen Gesundheitszustands ermöglichen

Anmerkung 1: Funktionen arbeitsmedizinischer Dienste umfassen:

- Überwachung der Faktoren in der Arbeitsumgebung, einschließlich der Sanitärinstallationen, der Kantinen und der den Mitarbeitern bereitgestellten Unterkünfte, oder bei den Arbeitspraktiken, die sich auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken können;

- Überwachung der Gesundheit der Mitarbeiter im Hinblick auf die Arbeit;
- Beratung zu Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene;
- Beratung zu Ergonomie und zu individuellen und gemeinsamen Schutzausrüstungen;
- Förderung der Anpassung der Arbeit an den Mitarbeiter;
- Organisation der Erste-Hilfe- und der Notfall-Behandlung.

Anmerkung 2: Diese Definition wurde aus dem Übereinkommen 161 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Occupational Health Services Convention“, 1985, übernommen.

Arbeitsvertrag

Ein Vertrag, der gemäß den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten anerkannt ist und schriftlich, mündlich oder implizit (d. h. wenn alle Eigenschaften einer Anstellung vorliegen, obwohl kein schriftlicher Beleg vorliegt und keine mündliche Vereinbarung mit Zeugen stattgefunden hat) abgeschlossen werden kann.

Unbefristeter Vertrag: Ein unbefristeter Arbeitsvertrag ist ein Vertrag mit einem Angestellten für eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung auf unbestimmte Zeit.

Befristeter oder Zeitarbeitsvertrag: Ein befristeter oder Zeitarbeitsvertrag ist entsprechend der oben erwähnten Definition ein Arbeitsvertrag, der endet, wenn ein bestimmter Zeitraum abgelaufen ist oder wenn eine spezielle Aufgabe, die innerhalb eines geschätzten Zeitraums zu erledigen ist, abgeschlossen wurde. Ein Zeitarbeitsvertrag ist befristet und wird beim Eintreten eines bestimmten Ereignisses beendet (z. B. Abschluss eines Projekts, einer Arbeitsphase oder Rückkehr eines ersetzten Angestellten).

Auswirkung

Sofern nicht anderweitig festgelegt, verweist der Begriff „Auswirkung“ in den GRI-Standards auf den Effekt, den eine Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und/oder die Gesellschaft hat, was wiederum auf den (positiven oder negativen) Beitrag der Organisation zu einer nachhaltigen Entwicklung hindeuten kann.

Anmerkung 1: In den GRI-Standards kann sich der Begriff „Auswirkung“ auf positive, negative, tatsächliche, potenzielle, direkte, indirekte, kurzfristige, langfristige, absichtliche oder unabsichtliche Auswirkungen beziehen.

Anmerkung 2: Auswirkungen auf die Wirtschaft, Umwelt und/oder Gesellschaft können auch mit Folgen für die Organisation selbst zusammenhängen. So kann zum Beispiel eine Auswirkung auf die Wirtschaft, die Umwelt und/oder die Gesellschaft Konsequenzen für das Geschäftsmodell, den Ruf oder die Erreichung der Ziele der Organisation haben.

Beinaheunfall

Arbeitsbedingter Vorfall, der keine Verletzung oder Erkrankung nach sich zieht, der jedoch das Potenzial dazu hat

Anmerkung 1: Ein „Beinaheunfall“ kann auch als Beinahezusammenstoß oder Beinahekollision bezeichnet werden.

Anmerkung 2: Diese Definition basiert auf ISO 45001:2018.

Beschäftigungsverhältnis

Vollzeit: Ein vollzeitbeschäftigter Angestellter ist ein Angestellter, dessen Arbeitszeit pro Woche, Monat oder Jahr gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten in Bezug auf die Arbeitszeit definiert ist (z. B. nationale Rechtsvorschriften, die vorschreiben, dass „Vollzeit“ eine Mindestarbeitszeit von neun Monaten pro Jahr und 30 Stunden pro Woche bedeutet).

Teilzeit: Ein teilzeitbeschäftigter Angestellter ist ein Angestellter, dessen Arbeitszeit pro Woche, Monat oder Jahr kürzer ist als die eines vollzeitbeschäftigten Angestellten gemäß der obigen Definition.

Dienstleistung

Maßnahme einer Organisation zur Deckung einer Nachfrage oder eines Bedarfs

Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzung oder Erkrankung

Arbeitsbedingte Verletzung oder Erkrankung, die eine der folgenden Konsequenzen hat: Tod; Arbeitsausfalltage; eingeschränkte Arbeit oder Versetzung zu einer anderen Stelle; medizinische Behandlung, die über Erste Hilfe hinausgeht; Bewusstlosigkeit oder eine von einem Arzt oder einer anderen zugelassenen medizinischen Fachkraft diagnostizierte erhebliche Verletzung oder Erkrankung, auch wenn diese nicht den Tod, Arbeitsausfalltage, eingeschränkte Arbeit oder Versetzung zu einer anderen Stelle, medizinische Behandlung, die über Erste Hilfe hinausgeht, oder Bewusstlosigkeit zur Folge hat

Anmerkung: Diese Definition basiert auf der US-amerikanischen Behörde für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, *General recording criteria 1904.7*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9638, Zugriff am 1. Juni 2018.

Exposition

Dauer oder Art des Kontakts mit bestimmten Umgebungen, die in unterschiedlichem Ausmaß verschiedene Gefahren darstellen, oder die Nähe zu einem Zustand, der eine Verletzung oder Erkrankung verursachen kann (z. B. Chemikalien, Strahlung, Hochdruck, Lärm, Feuer, explosive Stoffe)

Förderung der Gesundheit

Verfahren, mit dem Personen ihre Gesundheit besser kontrollieren und verbessern können

Anmerkung 1: Die Begriffe „Förderung der Gesundheit“, „Wohlergehen“ und „Wohlbefinden“ werden häufig synonym verwendet.

Anmerkung 2: Diese Definition stammt von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) aus „Ottawa Charter for Health Promotion“, 1986.

Formelle Vereinbarung

Ein schriftliches Dokument, das von allen relevanten Parteien mit der beiderseitigen Absicht unterschrieben wird, die Inhalte des Dokuments zu befolgen

Anmerkung: Eine formelle Vereinbarung kann zum Beispiel eine Vereinbarung aus lokalen Tarifverhandlungen oder nationale bzw. internationale Rahmenvereinbarungen umfassen.

Formeller Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschuss für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Ein Ausschuss, bestehend aus Arbeitgeber- und Mitarbeitervertretern, dessen Funktion in die organisatorische Struktur integriert ist, der entsprechend den vereinbarten, schriftlichen Richtlinien, Vorgehensweisen und Regeln agiert und der die Beteiligung und Konsultation von Mitarbeitern zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz ermöglicht

Hierarchie von Kontrollmaßnahmen

Systematischer Ansatz zur Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, zur Beseitigung von Gefahren und zur Minimierung von Risiken

Anmerkung 1: Mit der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen sollen Mitarbeiter geschützt werden, indem eine Rangliste für die Arten, in denen Gefahren eingedämmt werden können, erstellt wird. Jede Kontrollmaßnahme in der Hierarchie gilt jeweils als weniger effektiv als die Maßnahme davor. Vorrang hat die Beseitigung von Gefahren, was der effektivsten Kontrollmaßnahme entspricht.

Anmerkung 2: Die *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems* der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 2001 und ISO 45001:2018 enthalten folgende Präventiv- und Schutzmaßnahmen in folgender Reihenfolge ihrer Bedeutung:

- Beseitigung der Gefahren/Risiken;
- Ersetzen von Gefahren/Risiken durch weniger gefährliche Verfahren, Betriebsstätten, Materialien oder Ausrüstung;
- Kontrolle der Gefahren/Risiken an der Quelle durch den Einsatz technischer Kontrollvorrichtungen oder organisatorischer Maßnahmen;
- Minimierung der Gefahren/Risiken durch die Entwicklung von Systemen für sicheres Arbeiten, was administrative Kontrollmaßnahmen einschließt;
- können verbleibende Gefahren/Risiken durch kollektive Maßnahmen nicht kontrolliert werden, muss eine geeignete persönliche Schutzausrüstung, einschließlich Bekleidung, kostenfrei bereitgestellt werden, und es sind Maßnahmen einzuleiten, die gewährleisten, dass sie getragen und gewartet wird.

Lieferant

Organisation oder Person, die Produkte oder Dienstleistungen bereitstellt, die in der Lieferkette der berichtenden Organisation genutzt werden

Anmerkung 1: Ein Lieferant zeichnet sich darüber hinaus durch eine echte direkte oder indirekte kommerzielle Beziehung mit der Organisation aus.

Anmerkung 2: Lieferanten sind u. a.:

- Makler: Personen oder Organisationen, die für andere Produkte, Dienstleistungen oder Vermögenswerte kaufen und verkaufen, einschließlich Vermittlungsagenturen für Arbeitskräfte.
- Berater: Personen oder Organisationen, die auf rechtlich anerkannter, professioneller und kommerzieller Grundlage Beratung und Dienstleistungen durch Experten anbieten. Berater sind gesetzlich anerkannte Selbstständige oder Angestellte einer anderen Organisation.
- Auftragnehmer: Personen oder Organisationen, die im Auftrag einer Organisation vor Ort oder an einem anderen Ort arbeiten. Ein Auftragnehmer kann seine eigenen Mitarbeiter direkt, aber auch Unterauftragnehmer oder unabhängige Unternehmer beauftragen.
- Distributoren: Personen oder Organisationen, die Produkte an andere liefern.
- Konzessions- oder Lizenznehmer: Personen oder Organisationen, denen von der berichtenden Organisation Konzessions- oder Lizenzrechte gewährt werden. Konzessionen und Lizenzen erlauben bestimmte kommerzielle Tätigkeiten, wie die Produktion und den Verkauf eines Produkts.
- Heimarbeiter: Personen, die sich zu Hause oder an einem anderen Ort ihrer Wahl befinden, der nicht der Arbeitsplatz des Arbeitgebers ist, und die gegen Vergütung eine Arbeit verrichten, die zu einem Produkt oder zu einer Dienstleistung im Sinne des Arbeitgebers führt, und zwar unabhängig davon, wer die verwendeten Geräte, Materialien und sonstigen Produktionsfaktoren bereitstellt.
- Unabhängige Auftragnehmer: Personen oder Organisationen, die für eine Organisation, einen Auftragnehmer oder Unterauftragnehmer arbeiten.
- Hersteller: Personen oder Organisationen, die für den Verkauf bestimmte Produkte herstellen.
- Rohstoffproduzenten: Personen oder Organisationen, die Rohstoffe anbauen und ernten oder auf andere Weise gewinnen.
- Unterauftragnehmer: Personen oder Organisationen, die im Auftrag einer Organisation an deren Standort oder auswärts arbeiten und eine direkte vertraglich festgelegte Beziehung mit einem Auftragnehmer oder Unterauftragnehmer, aber nicht zwingend mit der Organisation haben. Ein Unterauftragnehmer kann seine eigenen Mitarbeiter direkt beauftragen oder unabhängige Auftragnehmer beauftragen.
- Großhändler: Personen oder Organisationen, die Produkte in großen Mengen verkaufen, die wiederum im Einzelhandel von anderen weiterverkauft werden.

Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Satz miteinander verbundener oder aufeinander bezogener Elemente zur Erstellung von einer Richtlinie und Zielen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz sowie zur Erreichung dieser Ziele

Anmerkung: Diese Definition basiert auf der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001, 2001*.

Mitarbeiter/in

Eine Person, die eine Arbeit verrichtet.

Anmerkung 1: Der Begriff „Mitarbeiter/in“ umfasst insbesondere Angestellte.

Anmerkung 2: Weitere Beispiele für Mitarbeiter sind Praktikanten, Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die für andere als die berichtende Organisation tätig sind, z. B. für Lieferanten.

Anmerkung 3: Im Kontext der GRI-Standards wird in manchen Fällen vorgegeben, ob eine bestimmte Untergruppe von Mitarbeitern verwendet werden muss.

Mitarbeiterbeteiligung

Beteiligung der Mitarbeiter an der Entscheidungsfindung

Anmerkung 1: Die Mitarbeiterbeteiligung kann über Mitarbeitervertreter erfolgen.

Anmerkung 2: Beteiligung und Konsultation von Mitarbeitern sind zwei unterschiedliche Begriffe mit einer jeweils eigenen Bedeutung. Siehe die Definition für Mitarbeiterkonsultation.

Mitarbeiterkonsultation

Einbeziehung der Sichtweisen der Mitarbeiter vor dem Treffen einer Entscheidung

Anmerkung 1: Die Mitarbeiterkonsultation kann über Mitarbeitervertreter erfolgen.

Anmerkung 2: Eine Konsultation ist ein formelles Verfahren, bei dem der Arbeitgeber die Sichtweisen der Mitarbeiter in die Entscheidungsfindung einbezieht. Daher muss die Konsultation stattfinden, bevor die Entscheidung getroffen wird. Es ist wichtig, den Mitarbeitern oder ihren Vertretern rechtzeitig Informationen zur Verfügung zu stellen, damit sie einen sinnvollen und wirksamen Beitrag leisten können, bevor Entscheidungen getroffen werden. Eine echte Konsultation beinhaltet einen Dialog.

Anmerkung 3: Beteiligung und Konsultation von Mitarbeitern sind zwei unterschiedliche Begriffe mit einer jeweils eigenen Bedeutung. Siehe die Definition für Mitarbeiterbeteiligung.

Mitarbeitervertreter

Person, die gemäß nationalen Gesetzen oder Praktiken als solche anerkannt sind, gleich ob sie:

- ein Vertreter einer Gewerkschaft, insbesondere ein Vertreter, der von Gewerkschaften oder Mitgliedern solcher Gewerkschaften dazu ernannt oder gewählt worden ist; oder
- ein gewählter Vertreter, insbesondere ein Vertreter, der in freier Wahl von den Mitarbeitern des Unternehmens in Übereinstimmung mit den Bestimmungen nationaler Gesetze, Vorschriften oder Tarifverträge gewählt worden ist, dessen Funktionen keine Handlungen umfassen, die einzig den Gewerkschaften im jeweiligen Land obliegen.

Anmerkung: Diese Definition wurde aus dem Übereinkommen 135 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Workers' Representatives Convention“, 1971, übernommen.

Produkt

Artikel oder Stoff, der von einer Organisation zum Verkauf angeboten wird oder Teil einer Dienstleistung ist, die von dieser erbracht wird

Risiko bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Kombination der Wahrscheinlichkeit des Auftretens einer arbeitsbedingten Gefahrensituation oder Exposition und des Schweregrads der Verletzung oder Erkrankung, die durch die Situation oder Exposition verursacht werden kann

Anmerkung: Diese Definition basiert auf ISO 45001:2018.

Unfall während des Pendelns zur Arbeitsstelle

Ein Vorfall, der auftritt, während der Mitarbeiter zwischen einem privaten Ort (z. B. eigene Wohnung, Restaurant) und einem Arbeitsplatz pendelt

Anmerkung: Fortbewegungsarten umfassen unter anderem Kraftfahrzeuge (z. B. Motorrad, Kfz, Lkw, Bus), Schienenfahrzeuge (z. B. Zug, Straßenbahn), Fahrräder, Flugzeuge und Laufen.

Wesentliches Thema

Thema, das die erheblichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen einer Organisation widerspiegelt oder das sich wesentlich auf die Beurteilungen und Entscheidungen der Stakeholder auswirkt

Anmerkung 1: Weitere Informationen zur Identifizierung eines wesentlichen Themas finden Sie unter [Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts](#) in *GRI 101: Grundlagen*.

Anmerkung 2: Um einen Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards zu erstellen, muss die betreffende Organisation ihre wesentlichen Themen offenlegen.

Anmerkung 3: Wesentliche Themen sind u. a. die in den GRI-Standards der 200er-, 300er- und 400er-Reihe aufgeführten Themen.

Definitionen, die auf der Norm ISO 45001:2018 basieren, werden hier mit freundlicher Genehmigung der International Organization for Standardization, ISO, wiedergegeben. Das Urheberrecht behält die ISO.

Referenzen

Folgende Dokumente wurden bei der Entwicklung dieses Standards berücksichtigt und können für das Verständnis und die Anwendung dieses Standards hilfreich sein.

Maßgebliche zwischenstaatliche Instrumente:

1. Internationale Arbeitsorganisation (ILO), *An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work*, 2001.
2. Übereinkommen 155 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Occupational Safety and Health Convention“, 1981.
3. Übereinkommen 161 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Occupational Health Services Convention“, 1985.
4. Internationale Arbeitsorganisation (ILO), *Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems, ILO-OSH 2001*, 2001.
5. Internationale Arbeitsorganisation (ILO), *ILO-Liste für Berufskrankheiten*, 2010.
6. Internationale Arbeitsorganisation (ILO), *Protection of workers' personal data. An ILO code of practice*, 1997.
7. Protokoll 155 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981“, 2002.
8. Empfehlung 164 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Occupational Safety and Health Recommendation“, 1981.
9. Übereinkommen 171 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), „Occupational Health Services Recommendation“, 1985.
10. Internationale Arbeitsorganisation (ILO), *Recording and notification of occupational accidents and diseases. An ILO code of practice*, 1996.
11. Internationale Arbeitsorganisation (ILO), „Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy“, 2017.
12. Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2011.
13. Vereinte Nationen (UN), *Guiding Principles on Business and Human Rights, Implementing the United Nations „Protect, Respect and Remedy“ Framework*, 2011.
14. Erklärung der Vereinten Nationen (UN), „Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development“, 2015.
15. Weltgesundheitsorganisation (WHO), *Global Action Plan for the Prevention and Control of Noncommunicable Diseases 2013-2020*, 2013.
16. Weltgesundheitsorganisation (WHO), *International Classification of Diseases (ICD)*, regelmäßig aktualisiert.

Sonstige relevante Referenzen:

17. Internationale Agentur für Krebsforschung (IARC), *IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans*, <http://monographs.iarc.fr/ENG/Classification/>, Zugriff am 1. Juni 2018.
18. Nationales Institut für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (NIOSH), *NIOSH Pocket Guide to Chemical Hazards*, 2007.
19. Weltgesundheitsorganisation (WHO), (Burton, Joan), *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, 2010.

Danksagung

Diese deutsche Übersetzung wurde von Language Scientific durchgeführt und wurde fachlich von folgenden Personen begutachtet:

Dr.-Ing. Thomas Fleissner, Gründer und CEO, DFGE Institut für Energie, Ökologie und Ökonomie, Deutschland, Chairman des Peer Review Committee

Doreen Herrmann, Inh., CQC Consulting - Experts in CSR, QM & Communications, Deutschland

Dr.-Ing. Sied Sadek, Geschäftsführer, CEO, DQS CFS (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltigkeit), Deutschland

Dr. Thijs Willaert, Director of Marketing and Communication, DQS CFS (Deutsche Gesellschaft für Nachhaltigkeit), Deutschland

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Die GRI-Standards für Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden in englischer Sprache entwickelt und verfasst. Es wird jede Anstrengung unternommen, um sicherzustellen, dass die vorliegende Übersetzung korrekt ist; sollten auf Grund dieser Übersetzung Fragen oder Unstimmigkeiten auftreten, ist der englische Text verbindlich. Die aktuellste Version der in englischer Sprache verfassten GRI-Standards und die Aktualisierungen der englischen Version sind auf der GRI-Website (www.globalreporting.org) veröffentlicht.

standards@globalreporting.org
www.globalreporting.org

GRI
Postfach 10039
1001 EA
Amsterdam
Niederlande

Gesetzliche Haftung

Dieses Dokument dient der Förderung der Nachhaltigkeitsberichterstattung und wurde durch einen einmaligen Konsultationsprozess unter Einbeziehung zahlreicher Stakeholder und Vertreter von Organisationen und Nutzern der in diesen Berichten enthaltenen Informationen rund um den Globus vom Global Sustainability Standards Board (GSSB) entwickelt. Der GRI-Vorstand und GSSB empfehlen zwar allen Organisationen, die GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI-Standards) und die damit verbundenen Auslegungen zu verwenden, doch für die Erstellung und Veröffentlichung von Berichten, die sich ganz oder teilweise auf die GRI-Standards und die damit verbundenen Auslegungen stützen, tragen diejenigen die volle Verantwortung, die die Berichte erstellen. Weder der GRI-Vorstand noch GSSB oder die Stichting Global Reporting Initiative (GRI) können die Haftung für Folgen oder Schäden übernehmen, die direkt oder indirekt durch die Verwendung der GRI-Standards und der damit verbundenen Auslegungen bei der Erstellung von Berichten oder durch die Verwendung der auf Grundlage der GRI-Standards erstellten Berichte verursacht wurden.

Hinweise zum Urheber- und Markenrecht

Dieses Dokument der Stichting Global Reporting Initiative (GRI) ist urheberrechtlich geschützt. Die Vervielfältigung und Verbreitung dieses Dokuments zu Informationszwecken und/oder zur Verwendung bei der Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts ist ohne vorherige Genehmigung der GRI zulässig. Allerdings dürfen weder dieses Dokument noch Auszüge daraus zu anderen Zwecken ohne die vorherige schriftliche Genehmigung der GRI vervielfältigt, gespeichert, übersetzt oder in irgendeiner Form (elektronisch, mechanisch, als Fotokopie, Aufnahme oder anderweitig) übertragen oder übermittelt werden.

Global Reporting Initiative, GRI und das Logo, GSSB und das Logo und die GRI-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (GRI-Standards) sind Marken der Stichting Global Reporting Initiative.

© 2018 GRI
Alle Rechte vorbehalten.