

Unternehmen müssen zudem Risiken entgegenwirken, die im Zusammenhang ihrer Tätigkeit durch die Einwirkung physikalischer, chemischer oder biologischer Stoffe entstehen. Gesundheitsgefahren können entweder durch unmittelbaren Kontakt des Betroffenen mit den Stoffen oder mittelbar über den Kontakt mit kontaminierten Boden, Luft oder Wasser entstehen. Beschäftigte können physikalischen Einwirkungen im Rahmen der betrieblichen Tätigkeit etwa durch Unfälle mit unsicheren Maschinen, durch extreme Temperaturen, einen Brand oder die Detonation explosiver Materialien, durch elektrische Gefährdung und durch Strahlung ausgesetzt sein. Chemische Einwirkungen können durch Gase in der Raumluft hervorgerufen werden. Durch Kontakt mit Bakterien, Viren oder Pilzen kann für die Beschäftigten die Gefahr einer biologischen Einwirkung bestehen. Sind Beschäftigte vorhersehbar derartigen Einwirkungen ausgesetzt, können Risiken durch ausreichende Schutzbekleidung und Schutzausrüstung gemindert werden.

Das Risiko einer arbeitsbedingten Gesundheitsgefahr kann sich auch aus einer ungeeigneten Arbeitsorganisation in Bezug auf Arbeitszeiten und Ruhepausen ergeben, die zu übermäßiger körperlicher oder geistiger Ermüdung der Arbeiter führt. Exzessive Überstunden sowie fehlende Mindestpausenregelungen und Arbeitszeitbegrenzungen sind zum Beispiel teilweise im Textilsektor vorzufinden. Das Verbot dient auch dem in Artikel 7 Buchstabe d des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte verankerten Schutz des Rechts auf Arbeitspausen, Freizeit und einer angemessenen Begrenzung der Arbeitszeit.

Arbeitsbedingte Unfälle und Gesundheitsgefahren können ebenso durch mangelnde Ausbildung eines Arbeiters hervorgerufen werden. Um Gefahrensituationen zu erkennen, müssen Arbeitnehmer vor der Einstellung eine den Anforderungen der Tätigkeit entsprechende Ausbildung besitzen und eine geeignete Unterweisung bezüglich der konkreten Gefährdungen des Arbeitsplatzes oder Aufgabenbereiches sowie geeigneter Gegen- und Notfallmaßnahmen erhalten. Eine erneute Unterweisung bedarf es zudem bei der Verwendung neuer Arbeitsmittel oder dem Einsatz in neue Aufgabenbereiche, sofern diese besonders gefahrgeneigt sind. Sofern dies im Hinblick auf die von der Arbeitstätigkeit ausgehenden Gefahren erforderlich ist, müssen Unterweisungen regelmäßig wiederholt werden.

Eine ungenügende Einweisung ist beispielsweise bei dem Umgang mit Chemikalien besonders risikoreich. Dies kann sowohl die Gesundheit der Arbeitnehmer ernsthaft gefährden als auch nachhaltige Umweltschäden verursachen, etwa durch die Verunreinigung von Böden und Gewässern.

### **Zu Nummer 6**

#### **Zu Buchstabe a, Buchstabe b und Buchstabe c**

Nummer 6 betrifft das Verbot der Missachtung der Koalitionsfreiheit. Unternehmensverhalten kann sich unmittelbar negativ auf das Recht ausüben, Gewerkschaften oder andere Mitarbeitenden-Vertretungen zu bilden. Dies kann beispielsweise dann von besonderer Bedeutung sein, wenn ein Unternehmen in Ländern aktiv ist, in denen Gewerkschaften verboten sind. Generell müssen alle Unternehmen innerhalb ihres Geschäftsbereiches darauf achten, Vereinigungen oder andere Gruppen in ihrer Gründung und ihren Aktivitäten nicht durch ihr unternehmerisches Handeln zu behindern und damit die nach Artikel 22 des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte, Artikel 8 des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, ILO-Übereinkommen Nr. 87 und ILO-Übereinkommen Nr. 98 einzuhaltenden Regelungen zu verletzen.

### **Zu Nummer 7**

Nummer 7 befasst sich mit dem Verbot der Diskriminierung von Beschäftigten im Arbeitsleben auf Grund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, Religion und Weltanschauung oder anderen Merkmalen. Grundlage für das Diskriminierungsverbot ist das allgemeine Diskriminierungsverbot gemäß Artikel 2 Absatz 1 des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über bürgerliche und politische Rechte und Artikel 2 Absatz 2 des Internationalen Paktes vom 19. Dezember 1966 über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. ILO-Übereinkommen Nr. 111 verbietet darüber hinaus jede Form der Ungleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Artikel 1 Buchstabe a des ILO-Übereinkommens Nr. 111 definiert „Diskriminierung“ als jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen.