

Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) der Steuler-Unternehmensgruppe

Einleitung

1908 gegründet, gehört das mittelständische Traditionsunternehmen Steuler heute zu den führenden Spezialisten für industrielle Auskleidungen und ist als Anlagenbauer für Umwelt- und Beiztechnik rund um den Globus tätig. Mit der Fliesengruppe ist Steuler einer der größten Fliesenproduzenten „Made in Germany“.

Die Steuler-Gruppe umfasst alle Gesellschaften der Steuler Holding GmbH.

Unser Unternehmen strebt nach Werten wie Innovation, Flexibilität, Sicherheit und Wachstum. Durch den Leistungswillen und die Gestaltungskraft unserer Mitarbeiter schaffen wir in Zusammenarbeit mit unseren Kunden und Partnern Lösungen mit hohem Kundennutzen.

Unternehmerische Verantwortung bedeutet für Steuler, dass wir in unserer Unternehmensstrategie nicht nur wirtschaftliche Faktoren beachten, sondern gleichzeitig immer auch unsere Mitarbeiter, das Wohl der Gesellschaft und die Umwelt im Blick haben.

Motivierte, kompetente und verantwortlich handelnde Mitarbeiter sind für unseren Unternehmenserfolg entscheidend. Wir fördern unsere Mitarbeiter mit Leistungen und Angeboten und stärken so die Position unserer Unternehmensgruppe als einer der attraktivsten Arbeitgeber im Bereich Linings, Anlagenbau und Fliesen.

Die Verhaltensgrundsätze stellen eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeiter der Steuler-Gruppe dar, im beruflichen Alltag korrekt und verantwortungsbewusst zu handeln. Die in diesem Dokument beschriebenen Grundsätze spiegeln die Steuler-Kultur und das Miteinander in unserem Unternehmen wider, welche sich in mehr als 100 Jahren Firmengeschichte kontinuierlich entwickelt haben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich täglich aufs Neue bewusst, dass sie in allem, was sie tun, Vertreter des Unternehmens sind und als solche wahrgenommen werden. Indem sie durch ihre Arbeit zur positiven Wahrnehmung der Steuler-Gruppe beitragen, unterstützen sie auch den wirtschaftlichen Erfolg unseres Unternehmens.

Diese Verhaltensgrundsätze sollen allen Mitarbeitern der Steuler-Gruppe ein sicheres Gefühl dafür geben, was richtiges und falsches Verhalten ist, auch wenn nicht jeder mögliche Zielkonflikt einzeln genannt werden kann. Mit diesem sicheren Gefühl gehen wir alle auch auf unsere Marktpartner zu und halten sie zu einem entsprechenden Grundverhalten an.

Für unsere Geschäftspartner sind wir ein zuverlässiger, transparenter, verantwortungsbewusst und ethisch korrekt handelnder Partner, wozu uns die vorliegenden Verhaltensgrundsätze einen entsprechenden Handlungsrahmen vorgeben.

Unsere eigenen Mitarbeiter müssen bei schwerwiegenden Verletzungen unserer Verhaltensgrundsätze mit Reaktionen des Unternehmens bis hin zu disziplinarischen Maßnahmen rechnen.

Wir sind uns bewusst, dass in bestimmten Regionen, Kulturkreisen und Organisationen strengere Regeln gelten können als hier aufgeführt. Von daher gelten die hier veröffentlichten Regeln als Mindeststandard.

* Die Formulierung „Mitarbeiter“ umfasst sowohl Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter und dient der leichteren Lesbarkeit.

1. Geltungsbereich

Diese Verhaltensgrundsätze gelten für alle Unternehmen der Steuler-Gruppe und alle Steuler-Mitarbeiter weltweit, unabhängig von Funktion, Rang oder Einfluss.

Bestehende Richtlinien (wie z. B. Betriebsvereinbarungen oder abteilungsspezifische Ergänzungen) gelten uneingeschränkt neben den Verhaltensgrundsätzen.

Unseren Führungskräften kommt eine besondere Verantwortung zu. Sie haben neben ihrer Vorbildfunktion die Aufgabe, die Verhaltensgrundsätze ins Unternehmen zu tragen und ihre Einhaltung zu gewährleisten.

2. Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien

Wir verpflichten uns, alle für unsere Unternehmensgruppe gültigen Gesetze (sowohl national als auch weltweit) sowie die relevanten, international anerkannten Standards und Leitlinien einzuhalten. Die Verhaltensgrundsätze decken insbesondere die Bestimmungen der Vereinten Nationen und der International Labour Organisation (ILO**) (siehe Seite 10) ab.

Wir halten uns an die im Folgenden aufgeführten Verhaltensgrundsätze und dürfen diese nicht durch vertragliche Vereinbarungen oder vergleichbare Maßnahmen umgehen.

3. Bestechung und Korruption

Wir beachten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Im Umgang mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern sowie staatlichen Institutionen trennen wir als Mitarbeiter die Interessen der Steuler-Gruppe und unsere privaten Interessen strikt voneinander. Handlungen und (Kauf-)Entscheidungen erfolgen stets im Sinne des Unternehmens und frei von persönlichen Interessen. Persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr nehmen wir nicht an.

Des Weiteren verpflichten wir uns, im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anzubieten, zu versprechen, zu fordern, zu gewähren oder anzunehmen, die eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise beeinflussen könnten.

Wir meiden Situationen, in denen unsere persönlichen, familiären oder finanziellen Interessen in Konflikt mit den Interessen der Steuler-Gruppe geraten könnten. Wenn sich ein solcher Interessenkonflikt abzeichnet, legen wir ihn offen und holen die Zustimmung der verantwortlichen Führungskraft ein.

In diesem Zusammenhang gelten auch die Richtlinien für Spenden- und Sponsoringmaßnahmen der Steuler-Gruppe. Diese sind im Intranet und Internet veröffentlicht und können jederzeit eingesehen werden.

Wir verpflichten uns, Hinweise auf Abweichungen von diesen Grundsätzen zu melden. Erster Ansprechpartner ist das jeweils verantwortliche Führungskreismitglied. Alternativ steht hierfür ein Ombudsmann (siehe „Beschwerdeverfahren“ auf Seite 8) zur Verfügung.

4. Buchführung

Als Mitarbeiter verwenden wir Vermögenswerte und Geldmittel der Steuler-Gruppe nur oder führen Geschäfte für das Unternehmen ausschließlich durch, wenn die jeweiligen Vorgänge ordnungsgemäß verbucht und ausgewiesen werden. Wir verpflichten uns, alle Eintragungen in Büchern und Unterlagen des Unternehmens der Wahrheit entsprechend sowie vollständig und genau vorzunehmen. Sie müssen lückenlos und gemäß den Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung (GOB) erfolgen. Zahlungsanträge sowie Zahlungen nehmen wir ausschließlich im Unternehmensinteresse und nur für gesetzlich zulässige Zwecke vor und stellen sicher, dass sie mit den entsprechenden Zahlungsunterlagen übereinstimmen.

5. Kartell- und Wettbewerbsrecht

Wir achten auf den fairen Wettbewerb mit marktbegleitenden Unternehmen. Als Steuler-Mitarbeiter und im Auftrag der Steuler-Gruppe handelnde Personen halten wir alle inländischen, EU- bzw. ausländischen Kartellgesetze sowie die Gesetze gegen unlauteren Wettbewerb ein. Wir treffen keine Absprachen und unterlassen jegliche Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder Kunden zuteilen oder den freien, offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Wir verpflichten uns, keinerlei Absprachen mit Kunden und Lieferanten zu treffen, durch die Kunden in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen selbstständig zu bestimmen (Preis- und Konditionsbestimmung).

Hinweise zu wettbewerbswidrigem Verhalten richten wir umgehend an die verantwortliche Führungskraft. An diese können auch Fragen darüber gestellt werden, was wettbewerbs- bzw. kartell-rechtlich zulässig ist und welche Maßnahmen möglich oder notwendig sind. Alternativ steht hierfür ein Ombudsmann (siehe „Beschwerdeverfahren“ auf Seite 8) zur Verfügung.

6. Geheimhaltung und Datenschutz

Wir gewährleisten eine transparente Kommunikation im Rahmen der datenschutzrechtlichen Bestimmungen und Grenzen der geschäftlichen Vertraulichkeit. Gleichzeitig verpflichten wir uns, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse zu wahren.

Als Mitarbeiter der Steuler-Gruppe stellen wir sicher, dass wir vertrauliche Informationen und Unterlagen weder an Dritte weitergeben noch auf externe Datenträger (USB-Sticks etc.) speichern. Gleiches gilt für das Weiterleiten entsprechender Inhalte und/oder Dokumente an private E-Mail-Accounts etc. oder die Veröffentlichung beispielsweise in sozialen Netzwerken oder Internet-Portalen, sofern wir hierzu nicht ausdrücklich ermächtigt sind oder es eine rein dienstliche Verwendung unter Wahrung des Datenschutzes ist.

Vertrauliche Informationen legen wir nur dann extern offen, wenn dies durch gesetzliche Verpflichtungen oder aufgrund der Anordnung eines Gerichts oder einer Behörde eingefordert wird. Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit besteht auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses mit der Steuler-Gruppe fort.

Personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Dritten erheben, verarbeiten und/oder nutzen wir nur, wenn der Betroffene hierin eingewilligt hat oder eine rechtliche Grundlage besteht.

7. Wahrung von Urheber- und Persönlichkeitsrechten

Beim Einsatz von Bildern, Fotos, Texten und Produkten in offiziellen Steuler-Medien (Website, Präsentationen, Publikationen etc.) sind wir als Mitarbeiter verpflichtet, die jeweiligen Urheber- und Persönlichkeitsrechte zu beachten. Wir stellen daher sicher, dass diese nur bei vorheriger Übertragung der Nutzungsrechte an uns und im Rahmen der getroffenen Vereinbarung verwendet werden. Abbildungen von Personen nutzen wir nur mit deren Einverständnis bzw. im Rahmen der rechtlich zulässigen Möglichkeiten.

8. Umgang mit Eigentum des Unternehmens

Mit den Vermögensgegenständen der Steuler-Gruppe gehen wir als Mitarbeiter sorgsam und sachgerecht um und verwenden diese nur für Tätigkeiten, die dem unternehmerischen Zweck dienen. Zum Unternehmenseigentum gehören auch Kommunikationseinrichtungen sowie nicht materielle Werte wie Know-how und gewerbliche Schutzrechte.

Ohne ausdrückliche Zustimmung der verantwortlichen Führungskraft bzw. eine betriebliche Regelung nutzen wir Einrichtungen oder Gegenstände des Unternehmens nicht für private Zwecke oder entfernen diese vom Betriebsgelände.

9. Arbeitssicherheit und Gesundheit

Wir engagieren uns mit dem Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement der Steuler-Gruppe für Gesundheitsschutz und -förderung und achten auf ein sicheres, gesundes und hygienisches Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter. Dabei treffen wir erforderliche Maßnahmen, um Unfälle und körperliche und seelische Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, zu vermeiden. Geeignete Mittel (wie z.B. Schutzkleidung, Toiletten, Hautpflege- und Handwaschmittel etc.) stellen wir seitens des Unternehmens bereit. Gleichzeitig verpflichten wir uns, das Arbeitsumfeld einem laufenden Verbesserungsprozess zu unterziehen.

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie eigenverantwortlich für den Erhalt ihrer Gesundheit Sorge tragen. Mit Hilfe verschiedener Angebote unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu erhalten oder zu entwickeln. Regelmäßig schulen und unterweisen wir unsere Mitarbeiter – abgestimmt auf ihre Funktion – in geltenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen und fordern sie zur Einhaltung der vorgesehenen Schutzmaßnahmen auf.

10. Umgang mit Alkohol und Drogen

Gesundheit und Sicherheit sind ein hohes persönliches Gut, welches auch für den Erfolg unseres Unternehmens wichtig ist. Zudem ist die uneingeschränkte Entscheidungsfähigkeit eine unabdingbare Voraussetzung für die Sicherung unserer Wettbewerbsposition. Aus diesen Gründen müssen wir jede Beeinträchtigung unseres Körpers und Urteilsvermögens während der Arbeit ausschließen und untersagen den Konsum von Alkohol, Drogen und anderen Rauschmitteln während der Arbeitszeit bzw. auf dem Firmengelände. Das Mitbringen alkoholischer Getränke und Rauschmittel auf das Betriebsgelände, deren Genuss sowie das Betreten des Firmengeländes unter Einfluss von Alkohol und Rauschmitteln ist strengstens verboten. Für besondere Veranstaltungen sind Ausnahmen in der entsprechenden Betriebsvereinbarung geregelt.

11. Arbeitszeiten

Wir verpflichten uns, die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften, betrieblichen Standards zu Arbeitszeiten und gesetzlichen Feiertagen sowie die relevanten ILO-Konventionen** (siehe Seite 22) einzuhalten. Dabei streben wir eine gute Work-Life-Balance für unsere Mitarbeiter an. Hierfür bieten wir unseren Mitarbeitern – wenn möglich – unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle an. Darüber hinaus können weitere Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten genutzt werden.

12. Vergütung

Das Entgelt für unsere Mitarbeiter richtet sich nach den geltenden gesetzlichen und betrieblichen Standards. Auch die jeweils relevanten, nationalen Mindestlohngesetze wenden wir entsprechend an. Unsere Mitarbeiter informieren wir klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgeltes.

13. Mitwirkung

Die Meinung unserer Mitarbeiter ist uns wichtig. Deshalb beteiligen wir unsere Mitarbeiter an unternehmerischen Entscheidungen. Management und Mitarbeitervertretungen arbeiten entsprechend konstruktiv zusammen und pflegen einen intensiven Austausch. Wir fördern die kritische Auseinandersetzung jedes Mitarbeiters mit seinem betrieblichen Umfeld und honorieren gute Ideen mit einem innerbetrieblichen Vorschlagswesen.

Wir achten die Organisations- und Versammlungsfreiheit unserer Mitarbeiter sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen durch ihre jeweiligen Vertretungen und stellen sicher, dass dieses Recht nicht beeinträchtigt wird. Mitarbeitern, die sich in dieser Form engagieren, drohen selbstverständlich keine negativen Konsequenzen. Das versprechen wir.

14. Arbeit von Kindern und Jugendlichen, Zwangsarbeit

Wir stehen dafür ein, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen geachtet werden. Jegliche Ausbeutung von Kindern und Jugendlichen wird von uns abgelehnt. Wir stellen sicher, dass die Konventionen der ILO** (siehe Seite 22) und der Vereinten Nationen, nationale Normen und Verordnungen zum Schutz von Kindern und jugendlichen Beschäftigten eingehalten werden. Die Altersgrenze für die zugelassene Beschäftigung liegt nicht unterhalb des schulpflichtigen Alters und in keinem Fall unter 15 Jahren. Wir versichern, dass wir Kinder und jugendliche Beschäftigte keinen gefährlichen, unsicheren oder gesundheitsschädigenden Situationen aussetzen und Jugendliche beispielweise in der Ausbildung nicht in der Nachtschicht einsetzen. Ihre Arbeits- und Schulzeit hält sich an aktuell gültige Gesetze und darf acht Stunden pro Tag nicht überschreiten.

15. Förderung von Mitarbeitern, Ausbildung

Entsprechend unserer Führungsphilosophie leben wir die Werte Entwicklungsbereitschaft, Leistungsorientierung und Wertschätzung und fördern die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter. Dazu setzen wir angemessene Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprogramme um, bieten unseren Mitarbeitern herausfordernde Aufgaben und ermöglichen ihnen die Identifikation mit unserem Unternehmen. Zugleich erwarten wir von unseren Mitarbeitern, offen und bereit zu sein, in eigener Verantwortung dazu zu lernen und sich weiter zu entwickeln.

Die Ausbildung junger Menschen sehen wir als eine der wichtigsten gesellschaftlichen Aufgaben an. Ausbildung hat bei uns daher einen sehr hohen Stellenwert. Wir fördern den Einstieg junger Menschen in den Beruf sowie ihre individuelle Weiterentwicklung und stärken so zugleich die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

16. Umgang miteinander

Wertschätzung ist ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Führungsgrundsätze und somit eine Säule der Steuler-Kultur. Den wertschätzenden und respektvollen Umgang leben wir im täglichen Miteinander. Wir tolerieren keine Form von herabwürdigendem Verhalten, verbaler und/oder körperlicher Nötigung, Gewaltanwendung und/oder Belästigung.

17. Vielfalt und Chancengleichheit

In der Vielfalt der Mitarbeiter liegt hohes Potenzial. Jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung hat bei uns keinen Platz. Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften. Wir als Mitarbeiter bei Steuler verpflichten uns, keine Unterscheidung, Bevorzugung und keinen Ausschluss von Menschen vorzunehmen, z.B. aufgrund von:

- ethnischer, nationaler oder sozialer Herkunft
- Hautfarbe
- Geschlecht
- Alter
- Nationalität
- Glaubensbekenntnis
- politischer Meinung
- Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmerorganisation

- körperlicher oder geistiger Einschränkung
- sexueller Orientierung

18. Umweltschutz

Wir gestalten unsere Prozesse umweltbewusst. Dabei verpflichten wir uns, geltende Gesetze und Mindestregelungen zum Klima- und Umweltschutz zu befolgen. Darüber hinaus gehen wir im Arbeitsalltag sparsam mit Ressourcen um (z. B. Strom, Heizung, Wasser, sowie Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe), damit wir Abfälle vermeiden oder verringern können.

19. Information und Kommunikation

Die Verhaltensgrundsätze sind allen Mitarbeitern zugänglich und darüber hinaus auf unserer Unternehmens-Website unter www.steuler.de in den verschiedenen Sprachversionen jederzeit verfügbar.

20. Beschwerdeverfahren

Wir erwarten, dass alle unsere Mitarbeiter verantwortungsbewusst im Sinne dieser Verhaltensgrundsätze handeln. Im Falle eines begründeten Verdachts eines Verstoßes gegen Nr. 2 (Bestechung und Korruption), Nr. 3 (Buchführung), Nr. 4 (Kartell- und Wettbewerbsrecht), Nr. 5 (Geheimhaltung und Datenschutz), Nr. 13 (Arbeit von Kindern und Jugendlichen, Zwangsarbeit) und Nr. 17 (Umweltschutz) müssen unsere Mitarbeiter die verantwortliche Führungskraft informieren. Wenn sich die Mitarbeiter nicht an die entsprechende Führungskraft wenden möchten, können sie sich bei einem unabhängigen, Ansprechpartner (Ombudsmann) melden. Diese Meldungen werden hinsichtlich der Identität vertraulich behandelt. Wenn Mitarbeiter in gutem Glauben den Verdacht eines Fehlverhaltens melden, haben sie keinerlei negative Folgen zu erwarten.

Mitarbeiter dürfen das Beschwerdeverfahren nicht dazu verwenden, bewusst falsche Hinweise oder Informationen abzugeben. Wir weisen darauf hin, dass wir rechtlich verpflichtet sind, in Einzelfällen die grundsätzlich vertraulich zu behandelnden Informationen an Dritte weiterzugeben (z.B. zur Eröffnung eines Ermittlungsverfahrens). Abhängig vom jeweiligen Fall könnten Mitarbeiter auch als Zeuge einberufen werden.

Die Ombudsleute Deutschland der Steuler-Gruppe für das Beschwerdeverfahren sind:
 Thomas Koch, Rechtsabteilung, Höhr-Grenzhausen, Telefon +49 2624 13-277
 Harry Brunner, Betriebsrat, Höhr-Grenzhausen, Telefon +49 2624 13-421.

21. Schlussbemerkungen

Alle Firmenregeln und Richtlinien müssen mit den Verhaltensgrundsätzen vereinbar sein. Nicht jeden Einzelfall, nicht jede Situation können wir vorhersehen. Die Grundsätze sind daher breit angelegt und von Natur aus allgemein gehalten. Wir wollen durch den Code of Conduct keine bestehenden Regelungen oder Verfahrensanweisungen ersetzen. Er soll vielmehr die zentralen Punkte der eigenen und der unternehmerischen Verantwortung ansprechen und allen Mitarbeitern so ein klares Verständnis für die bei Steuler gültigen Grundsätze und ethischen Werte geben.

Alle Mitarbeiter und Beschäftigte der Steuler-Gruppe sind verantwortlich für die korrekte Umsetzung der Verhaltensgrundsätze.

Die Grundsätze werden intern regelmäßig mit den verschiedenen Fachbereichen besprochen, erläutert und deren Einhaltung überprüft. Dies geschieht in aller Regel im Rahmen der internen Audits. Alle Fachbereiche werden im Rahmen dieser Audits außerdem explizit eingeladen,

Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge für diese Verhaltensgrundsätze zu benennen, die dann in den turnusmäßigen Überarbeitungsrunden berücksichtigt werden.

Auch die Geschäftsführung überprüft regelmäßig den Inhalt und die Einhaltung der Verhaltensgrundsätze und ergreift bei Bedarf Korrekturmaßnahmen.

Die Verhaltensgrundsätze bleiben auch dann gültig, wenn einer der Grundsätze sich als ungültig oder (generell oder im jeweiligen Land) rechtswidrig erweisen sollte. Es ist dann zeitnah eine Formulierung zu finden, die inhaltlich möglichst nahe bei der ursprünglichen Formulierung liegt, jedoch den jeweiligen rechtlichen Vorgaben Rechnung trägt.

Stand: November 2020

Anhang

Übersicht relevanter ILO-Konventionen und -empfehlungen

Die folgende Übersicht dient zum besseren Verständnis der relevanten ILO-Konventionen. Einige deutsche Gesetze gehen über den Regelungsgehalt weniger Konventionen hinaus. Aus diesem Grund hat Deutschland einige der unten genannten Konventionen nicht unterzeichnet.

- 1 Arbeitszeit (Gewerbe)
- 14 Wöchentlicher Ruhetag (Gewerbe)
- 26 Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen
- 29 Zwangsarbeit
- 79 Nachtarbeit Jugendlicher (nichtgewerbliche Arbeiten)
- 87 Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes
- 98 Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
- 100 Gleichheit des Entgelts
- 105 Abschaffung der Zwangsarbeit
- 111 Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf)
- 131 Festsetzung von Mindestlöhnen
- 135 Arbeitnehmersvertreter
- 138 Mindestalter
- 142 Erschließung des Arbeitskräftepotentials
- 143 Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen)
- 154 Kollektivverhandlungen
- 158 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 159 Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung der Behinderten
- 182 Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit
- E 143 Empfehlung betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmersvertreter im Betrieb
- E 146 Empfehlung betreffend Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung

Die Texte der ILO-Konventionen und -Empfehlungen sowie die englische Fassung finden Sie unter www.ilo.org.