

# CODE OF CONDUCT

## STEULER-GRUPPE

Erstellungsdatum 05.06.2018  
Letzte Aktualisierung 01.12.2023

<b>Erstellung</b> Leitung Qualitäts-, Sicherheits-, Umwelt- & Energiemanagement	<b>Prüfung</b> Leitung Unternehmensentwicklung	<b>Freigabe</b> Geschäftsführung	<b>Dokumentnummer</b> Ticketnummer
<b>Christiane Arndt</b>	<b>Jörg Borkowsky</b>	<b>Michael Steuler</b>	<b>PD-ORG-ALL-2179-S</b>

## INHALTSVERZEICHNIS

1	Einleitung	3
2	Geltungsbereich	3
3	Einhaltung von Gesetzen, anerkannten Standards und Leitlinien	3
4	Bestechung und Korruption	3
5	Buchführung	4
6	Kartell- und Wettbewerbsrecht	4
7	Geheimhaltung und Datenschutz	4
8	Wahrung von Urheber- und Persönlichkeitsrechten	4
9	Umgang mit Eigentum des Unternehmens	4
10	Arbeitssicherheit und Gesundheit	4
11	Umgang mit Alkohol und Drogen	5
12	Arbeitszeiten	5
13	Vergütung	5
14	Mitwirkung	5
15	Arbeit von Kindern und Jugendlichen, Zwangsarbeit	5
16	Förderung und Ausbildung	5
17	Umgang miteinander	5
18	Vielfalt und Chancengleichheit	5
19	Umweltschutz	6
20	Information und Kommunikation	6
21	Beschwerdeverfahren	6
22	Schlussbemerkungen	6
23	Anhang	7

## 1 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.

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

Unser Unternehmen strebt nach Werten wie Innovation, Flexibilität, Sicherheit und Wachstum. Durch Leistungswillen und Gestaltungskraft schaffen wir in Zusammenarbeit mit unserer Kundschaft und Partnerfirmen Lösungen mit hohem Nutzen für unsere Zielgruppen.

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

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

Die Verhaltensgrundsätze stellen eine Selbstverpflichtung aller Mitarbeitenden 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 115 Jahren Firmengeschichte kontinuierlich entwickelt haben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich täglich aufs Neue bewusst, dass sie in allem, was sie tun, das Unternehmen vertreten und in dieser Art 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 Personen in 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 Lieferunternehmen und Stakeholder zu und halten sie zu einem entsprechenden Grundverhalten an.

In geschäftlichen Verbindungen handeln wir zuverlässig, transparent, verantwortungsbewusst und ethisch korrekt, wozu uns die vorliegenden Verhaltensgrundsätze einen entsprechenden Handlungsrahmen vorgeben.

Wer bei uns arbeitet, muss 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 stellen die hier veröffentlichten Regeln einen Mindeststandard dar.

Was die Steuler-Gruppe von Lieferantunternehmen in der geschäftlichen Zusammenarbeit erwartet, ist zusätzlich im Supplier Code of Conduct formuliert, der im Intranet und auf den Webseiten der Steuler-Gruppe veröffentlicht ist.

## 2 GELTUNGSBEREICH

Diese Verhaltensgrundsätze gelten für alle Unternehmen der Steuler-Gruppe und alle Steuler-Beschäftigten 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.

## 3 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 Anhang) ab.

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

## 4 BESTECHUNG UND KORRUPTION

Wir beachten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption. Im Umgang mit Kunden-Lieferanten- und Dienstleistungsunternehmen sowie staatlichen Institutionen trennen wir 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 an die jeweils verantwortlichen Führungskräfte zu melden. Alternativ stehen hierfür Ombudsleute bzw. eine externe Anlaufstelle (siehe „Beschwerdeverfahren“ auf Seite 6) zur Verfügung.

## 5 BUCHFÜHRUNG

Wir verwenden Vermögenswerte und Geldmittel der Steuler-Gruppe nur wenn die jeweiligen Vorgänge ordnungsgemäß verbucht und ausgewiesen werden, dies gilt auch für die Durchführung von Geschäften für das Unternehmen. 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.

## 6 KARTELL- UND WETTBEWERBSRECHT

Wir achten auf den fairen Wettbewerb mit marktbegleitenden Unternehmen. Handeln wir im Auftrag der Steuler-Gruppe, 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 Kundengruppen zuteilen oder den freien, offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern.

Wir verpflichten uns, keinerlei Absprachen mit anderen Unternehmen zu treffen, durch die unsere Kundschaft in ihrer Freiheit eingeschränkt werden soll, Preise und sonstige Konditionen transparent vergleichen und im Rahmen eines fairen Wettbewerbs verhandeln zu können (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. kartellrechtlich zulässig ist und welche Maßnahmen möglich oder notwendig sind. Alternativ stehen hierfür Ombudsleute oder eine externe Anlaufstelle (siehe „Beschwerdeverfahren“ auf Seite 6) zur Verfügung.

## 7 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 Beschäftigte 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 erheben, verarbeiten und/oder nutzen wir nur, wenn die Betroffenen hierin eingewilligt haben oder eine rechtliche Grundlage besteht.

## 8 WAHRUNG VON URHEBER- UND PERSÖNLICHKEITSRECHTEN

Beim Einsatz von Bildern, Fotos, Texten und Produkten in offiziellen Steuler-Medien (Website, Präsentationen, Publikationen etc.) sind wir 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.

## 9 UMGANG MIT EIGENTUM DES UNTERNEHMENS

Mit den Vermögensgegenständen der Steuler-Gruppe gehen wir 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.

## 10 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. 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 allen, die mit uns arbeiten, erwarten wir, dass sie eigenverantwortlich für den Erhalt ihrer Gesundheit Sorge tragen. Mit Hilfe verschiedener Angebote unterstützen wir sie dabei, einen gesundheitsförderlichen Lebensstil zu erhalten oder zu entwickeln.

Regelmäßig schulen und unterweisen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – abgestimmt auf ihre Funktion – in geltenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen und fordern sie zur Einhaltung der vorgesehenen Schutzmaßnahmen auf.

## 11 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.

## 12 ARBEITSZEITEN

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

## 13 VERGÜTUNG

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

## 14 MITWIRKUNG

Die Meinung Einzelner ist uns wichtig. Deshalb beteiligen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an unternehmerischen Entscheidungen. Management und Personalvertretungen arbeiten entsprechend konstruktiv zusammen und pflegen einen intensiven Austausch. Wir fördern die kritische Auseinandersetzung aller Personen mit ihrem betrieblichen Umfeld und honorieren gute Ideen mit einem innerbetrieblichen Vorschlagswesen. Wir achten die Organisations- und Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen durch ihre jeweiligen Vertretungen und stellen sicher, dass dieses Recht nicht beeinträchtigt wird. Denjenigen, die sich in dieser Form engagieren, drohen selbstverständlich keine negativen Konsequenzen. Das versprechen wir.

## 15 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 Anhang) 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.

## 16 FÖRDERUNG UND AUSBILDUNG

Entsprechend unserer Führungsphilosophie leben wir die Werte Entwicklungsbereitschaft, Leistungsorientierung und Wertschätzung und fördern die persönliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Dazu setzen wir angemessene Personalentwicklungs- und Weiterbildungsprogramme um, bieten herausfordernde Aufgaben und ermöglichen die Identifikation mit unserem Unternehmen. Zugleich erwarten wir von allen, 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 von Nachwuchskräften in den Beruf sowie ihre individuelle Weiterentwicklung und stärken so zugleich die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens.

## 17 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.

## 18 VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

In der Vielfalt unserer Beschäftigten liegt hohes Potenzial. Jedwede Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung hat bei uns keinen Platz. Es gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften. Wir 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

## 19 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.

## 20 INFORMATION UND KOMMUNIKATION

Die Verhaltensgrundsätze sind über das Intranet zugänglich und darüber hinaus auf unserer Unternehmens-Website unter [www.steuler.de](http://www.steuler.de) in den verschiedenen Sprachversionen jederzeit verfügbar.

## 21 BESCHWERDEVERFAHREN

Wir erwarten, dass alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortungsbewusst im Sinne dieser Verhaltensgrundsätze handeln. Im Falle eines begründeten Verdachts eines Verstoßes gegen Nr. 4 (Bestechung und Korruption), Nr. 5 (Buchführung), Nr. 6 (Kartell- und Wettbewerbsrecht), Nr. 7 (Geheimhaltung und Datenschutz), Nr. 15 (Arbeit von Kindern und Jugendlichen, Zwangsarbeit) und Nr. 19 (Umweltschutz) müssen unsere Beschäftigten die verantwortliche Führungskraft informieren. Wer diesen Weg nicht gehen möchte, kann sie sich bei unabhängigen Ombudsleuten oder einer Anlaufstelle melden. Diese Meldungen werden hinsichtlich der Identität vertraulich behandelt. Wer in gutem Glauben den Verdacht eines Fehlverhaltens meldet, hat keinerlei negative Folgen zu erwarten. Niemand darf das Beschwerdeverfahren 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 Personen auch in den Zeugenstand berufen 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

### **EXTERNE ANLAUFSTELLE LT. HINWEISGEBERSTRUKTUR DER STEULER-GRUPPE:**

Rechtsanwalt Markus Schmuck  
Caspers Mock Anwälte mbB, Koblenz  
E-Mail: [schmuck@caspers-mock.de](mailto:schmuck@caspers-mock.de)  
Telefon +49 261 40499754

## 22 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern so ein klares Verständnis für die bei Steuler gültigen Grundsätze und ethischen Werte geben. Alle Beschäftigten 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 Überarbeitungsrounds 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.

## 23 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 Arbeitnehmervertreter
- 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 Arbeitnehmervertreter 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](http://www.ilo.org).