



SONNENTOR®

SONNENTOR
**Verhaltens-
kodex**

für liefernde Unternehmen
SUPPLIER CODE OF CONDUCT
2022



Wir von SONNENTOR glauben fest daran, ...

... dass in der **Natur** die besten Rezepte für ein schönes und langes Leben liegen. Dafür arbeiten wir. Davon leben wir. Und wir glauben, dass die **biologische Landwirtschaft** die einzige Alternative zu den Folgen von Monokultur und Überproduktion ist. Der **Kreislauf**, das immer Wiederkehrende, das sich ständig erneuernde **Leben** ist unser Grundprinzip. So wie das **Leben und Lebenlassen**, das gegenseitige **Anerkennen** und die **Wertschätzung** für ein **langfristiges Miteinander** unerlässlich sind. Alles muss im **Gleichgewicht sein**, damit die **Freude** wachsen kann.



Dafür stehen wir:

Seit der Gründung von SONNENTOR im Jahr 1988 bauen wir eine Unternehmenskultur auf, die auf Vertrauen, gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Dialog basiert. Als Unternehmen stehen wir für unsere Grundsätze und Werte ein und nehmen diese Verantwortung gegenüber unserer Gesellschaft und Umwelt auch wahr. Für die Integrität unserer Produkte ist ein verantwortungsvolles soziales und ökologisches Handeln neben der Qualität und Wirtschaftlichkeit zentral! Wir von SONNENTOR sowie unsere Kundinnen und Kunden erwarten von unseren Produkten neben hoher Qualität auch eine Übereinstimmung unserer Werte in der kompletten Lieferkette. Um die Integrität unserer Produkte und in unseren Tätigkeiten zu garantieren, gestalten wir die Herkunft und die Prozesskette unserer Produkte so transparent wie möglich. Dies betrifft alle in die Lieferkette eingebundenen Akteurinnen und Akteure. Die im SONNENTOR Verhaltenskodex angeführten Werte verstehen wir als Basis einer erfolgreichen und langfristigen Zusammenarbeit, welche wir mit all unseren Partnerinnen und Partnern anstreben. Als Mitglied der Gemeinwohlökonomie seit dem Jahr 2010 erstellt SONNENTOR regelmäßig einen öffentlich einsehbaren Gemeinwohlbericht.ⁱ

Der SONNENTOR Verhaltenskodex orientiert sich an folgenden internationalen Standards und Richtlinien mit globaler Gültigkeit, die sich für eine gerechte und lebenswerte Welt für alle einsetzen:

- Vorgaben der Vereinten Nationen: Menschenrechtserklärung der UNOⁱⁱ, UN Global Compactⁱⁱⁱ, OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen^{iv}
- Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)^v
- BSCI-Verhaltenskodex^{vi}
- Nachhaltigkeitsziele (SDGs) der UNO^{vii}

Die Umsetzung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht im Unternehmen und eine nachhaltige Wirtschaftsweise sind unser Beitrag für eine enkeltaugliche Zukunft.

Jeder Mensch zählt!

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle an SONNENTOR liefernden Unternehmen und inkludiert deren Saisonarbeitskräfte, Tagelöhnerinnen und Tagelöhner, Gelegenheitsarbeitskräfte, Wanderarbeitnehmende, Lieferantinnen und Lieferanten der Vorstufe und von Subunternehmen und Arbeitnehmende von Personaldienstleistenden. Liefernde Unternehmen sind angehalten, sich aktiv über die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht zu informieren und diese in ihren direkten oder indirekten Beziehungen zu allen Akteurinnen und Akteuren ihrer Lieferkette anzuwenden.



Wir wollen's wissen!

Gute Kommunikation sowie Kooperation und Offenheit liegen im Eigeninteresse des Unternehmens und sind zentral für eine erfolgreiche und langfristige Zusammenarbeit.

Das liefernde Unternehmen ist bereit, Auskunft an SONNENTOR über relevante Geschäftsverhältnisse und Produktionsbedingungen zu geben. Diese Informationen werden von SONNENTOR vertraulich behandelt und mittels einer schriftlichen Selbstauskunft und/oder eines persönlichen Audits vor Ort eingeholt. LieferantInnen-Audits vor Ort werden von internem SONNENTOR Personal (CSR-Abteilung) und/oder mit externen Auditorinnen und Auditoren durchgeführt. Das liefernde Unternehmen bestätigt, diese Audits zu ermöglichen und vor Ort offen und kooperativ zu begleiten.

KERNAUSSAGEN DES
SONNENTOR VERHALTENSKODEX

BITTE
ANKREUZEN

- 1** | Die UN-Menschenrechte sind universal gültig und werden überall und für alle Menschen vollumfänglich eingehalten.

- 2** | Freies Mitteilen von Standpunkten und somit das Recht auf Meinungsfreiheit ist für alle Arbeitnehmenden garantiert.

- 3** | Vielfalt und Gleichstellung werden im Unternehmen gelebt und gefördert. Diskriminierung jeglicher Art hat keinen Platz!

- 4** | Alle Arbeitnehmenden profitieren von klar definierten und fairen Arbeitsbedingungen und erhalten eine angemessene Vergütung.

- 5** | Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmenden haben höchste Priorität und werden bestmöglich vom Unternehmen gewährleistet.

- 6** | Kinder erleben eine unbeschwerte Kindheit, in der sie sich bestmöglich entwickeln und entfalten können.

- 7** | Alle Mitarbeitenden leisten aus freiem Willen ihren Dienst für das Unternehmen und sind keinen Repressalien ausgesetzt.

- 8** | Das Unternehmen wirtschaftet nachhaltig mit seinen Ressourcen und sorgt somit für eine enkeltaugliche Umwelt für Mensch und Natur.

- 9** | Ethik nimmt neben einer intelligenten Verknüpfung von Ökonomie, Ökologie und Sozialem einen wichtigen Stellenwert in der Unternehmensführung ein.

1 | **Einhaltung der UN-Menschenrechte und der lokal zutreffenden Gesetze^{vii}**

Die UN-Menschenrechte sind universal gültig und werden überall und für alle Menschen vollumfänglich eingehalten.

SONNENTOR erwartet, dass die UN-Menschenrechte in der gesamten Prozesskette aller Produkte in vollem Umfang eingehalten werden. Alle zuliefernden Unternehmen, sowie deren zuliefernde Unternehmen und Subunternehmen setzen sich mit den internationalen UN-Menschenrechten auseinander und halten diese ohne Ausnahmen ein. Nationale und lokale Gesetze des jeweiligen Landes werden eingehalten. Wenn nationale rechtliche Vorgaben die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) der UN-Erklärung der Menschenrechte übertreffen, werden diese vorgezogen.

2 | **Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen^{ix}**

Freies Mitteilen von Standpunkten und somit das Recht auf Meinungsfreiheit ist für alle Arbeitnehmenden garantiert.

Das liefernde Unternehmen garantiert seinen Arbeitnehmenden das Recht auf Versammlungs- bzw. Vereinigungsfreiheit und das Führen kollektiver Verhandlungen. Die Mitarbeitenden dürfen dabei keine Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen vom Unternehmen befürchten. Die Arbeitnehmenden dürfen einen Betriebsrat gründen oder sich einer bestehenden Gewerkschaft anschließen. In Ländern, in denen die Vereinigungsfreiheit eingeschränkt oder in Entwicklung ist, muss eine Diskussion über Löhne und Arbeitsbedingungen im Unternehmen ermöglicht werden, ohne dass dabei negative Folgen der Unternehmensleitung befürchtet werden müssen.

3 | **Ausschluss von Diskriminierungen aller Art^x**

Vielfalt und Gleichstellung werden im Unternehmen gelebt und gefördert. Diskriminierung jeglicher Art hat keinen Platz!

Eine Diskriminierung von Arbeitnehmenden im liefernden Unternehmen aufgrund folgender Kriterien wird weder unterstützt noch geduldet:

- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- sexuelle Orientierung
- Religion
- soziale Herkunft
- körperliche oder geistige Behinderung/Einschränkung
- Alter
- politische Ansichten
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- Art der Anstellung

Weiter finden keine diskriminierenden Handlungen bezüglich Förderungen und Fortbildungsmöglichkeiten, Bezahlung, Art der Tätigkeit oder Anstellung, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Pensionierung oder Ähnlichem statt. Der Zugang zu religiösen Einrichtungen bzw. die Einhaltung religiöser Praktiken wird nicht behindert.

4 | Angemessene Vergütung und zumutbare Arbeitszeiten^{xi}

Alle Arbeitnehmenden profitieren von klar definierten und fairen Arbeitsbedingungen und erhalten eine angemessene Vergütung.

- Alle Arbeitnehmenden des liefernden Unternehmens sind im Besitz eines schriftlichen Arbeitsvertrags, der Arbeitsverhältnis und Arbeitsbedingungen klar definiert und regelt. In dem Arbeitsvertrag werden konkret Arbeitszeit, Bezahlung, Überstundenregelung, Urlaubsanspruch, Beiträge zur Sozial- und Krankenversicherung, Anspruch auf Jahresurlaub, Bedingungen für Mutterschutz, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall/Unfall schriftlich festgehalten und bei gegenseitigem Einverständnis von der Unternehmensführung und der/dem Arbeitnehmenden unterzeichnet.
- Die Arbeitsbedingungen entsprechen der Menschenwürde. Es herrschen keine prekären Arbeitsverhältnisse, die Arbeitnehmende in eine sozial oder wirtschaftlich problematische Lage bringen.
- Die Löhne werden zur Gänze direkt an die arbeitende Person zu einem vereinbarten Termin ausbezahlt und liegen mindestens beim national gesetzlichen Mindestlohn.
- Das liefernde Unternehmen führt Aufzeichnungen über die Lohnabrechnung.
- Die Arbeitszeiten sind zumutbar und klar geregelt, sie überschreiten die gesetzlich definierte maximale Arbeitszeit nicht. Die maximale Wochenstundenzahl von 48 darf nicht überschritten werden, Überstunden werden freiwillig und nicht regelmäßig geleistet sowie entsprechend vergütet. Die Vergütung der Überstunden erfolgt monatlich, sofern dies gesetzlich nicht anders geregelt ist.
- Über Ausnahmen bei saisonalen Tätigkeiten wie Ernte und Verarbeitung werden die Arbeitnehmenden im Vorfeld informiert.
- Diese Regelungen betreffen den gesamten Einflussbereich des Unternehmens (siehe Geltungsbereich).

5 | Arbeitsschutz: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz^{xii}

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Arbeitnehmenden haben höchste Priorität und werden bestmöglich vom Unternehmen gewährleistet.

Das Arbeitsumfeld im liefernden Unternehmen entspricht den internationalen Richtlinien für Arbeitssicherheit, welche im Folgenden zusammengefasst werden:

- Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden haben höchste Priorität im liefernden Unternehmen. Ein hohes Niveau an Maßnahmen zur Unterstützung der Sicherheit wird zur Verfügung gestellt.
- Gegebenenfalls wird vom liefernden Unternehmen ein kostenloser Arbeitsschutz zur Verfügung gestellt, welcher Mitarbeitende schützt, die gesundheitsgefährdenden Umständen ausgesetzt sind (Lärm, Staub, Beleuchtung, gefährlich Stoffe oder sonstige spezifische Belastungen). Alle betroffenen Mitarbeitenden haben Zugriff auf relevante Sicherheitsausrüstung und verwenden diese.
- Verwendete Maschinen und Gerätschaften werden in regelmäßigen Intervallen sicherheitsgeprüft.
- Die Mitarbeitenden werden über mögliche gesundheitliche Gefahren, die mit der Arbeit verbunden sind, aufgeklärt. Darüber hinaus erhalten sie Informationen, wie sie diese Gefahren für die Gesundheit abwenden können.
- Unfälle in den Arbeitsstätten während der Arbeitszeit werden dokumentiert und die Mitarbeitenden in diesem Fall medizinisch versorgt, wobei Materialien für die Erstversorgung zur Verfügung gestellt werden.

- 
- Unfallzonen sind angemessen gekennzeichnet und werden kontinuierlich neu eingeschätzt und bewertet, um den höchstmöglichen Sicherheitsstandard zu gewährleisten.
 - Der Zugang zu notwendiger medizinischer Versorgung (z. B. Zahnärztin/-arzt) wird vom Unternehmen gewährleistet.
 - Weiterbildungen für die Mitarbeitenden zum Thema Arbeitsschutz werden regelmäßig durchgeführt. Es steht in allen Bereichen mindestens eine geschulte ersthelfende Person zum Einsatz bereit.
 - Alle Arbeitnehmenden haben Zugang zu Trinkwasser, sanitären Infrastrukturen und einem Aufenthaltsraum, der in den Pausen genutzt werden kann. Hygienematerialien wie Toilettenpapier und Seife werden zur Verfügung gestellt.

6 | **Verbot von Kinderarbeit**^{xiii}

Kinder erleben eine unbeschwerte Kindheit, in der sie sich bestmöglich entwickeln und entfalten können.

Kinderarbeit, das heißt die organisierte Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren, wird vom liefernden Unternehmen nicht toleriert. Kinder im gesamten Einflussbereich des Unternehmens (siehe Geltungsbereich) müssen vor jeglicher Form der Ausbeutung und gefährlichen Arbeit geschützt sein. Die erheblichen Unterschiede in den Strukturen und Zusammenhängen von früh industrialisierten Ländern und Ländern des globalen Südens sind SONNENTOR bewusst. Wenn Kinder im begrenzten Umfang innerhalb ihrer Familie Unterstützung leisten, wird dies bis zu einem gewissen Grad akzeptiert und von organisierter Kinderarbeit außerhalb der Familie unterschieden. Die schulische Ausbildung sowie die physischen, psychischen, moralischen und sozialen Entwicklungen der Kinder dürfen nicht behindert werden.

7 | **Verbot von Zwangsarbeit und Disziplinarmaßnahmen**^{xiv}

Alle Mitarbeitenden leisten aus freiem Willen ihren Dienst für das Unternehmen und sind keinen Repressalien ausgesetzt.

Jede Art von Zwangsarbeit oder Sklaverei innerhalb des Geltungsbereiches des liefernden Unternehmens ist inakzeptabel. Psychische und physische Misshandlungen von Mitarbeitenden sowie unverhältnismäßige Bestrafungen werden weder angewendet noch toleriert. Die Mitarbeitenden werden nicht bedroht, diskriminiert, entlassen oder disziplinarisch bestraft, wenn sie auf Missstände hinweisen. Falls bei einem schuldhaften Vergehen der/des Arbeitnehmenden Disziplinarmaßnahmen angewendet werden, müssen diese angemessen, nachvollziehbar, transparent und fair gestaltet sein. Es wird kein Druck, Zwang oder Bedrohung auf Personen ausgeübt, die dazu zwingen, eine Arbeit anzunehmen oder den Arbeitsplatz zu behalten. Weiter werden keine persönlichen Dokumente oder Gegenstände vom Personal zurückgehalten und von der Unternehmensführung als Druckmittel benutzt.

8 | **Umweltorientierte Unternehmensführung zum Schutz von Mensch und Natur**

Das Unternehmen wirtschaftet nachhaltig mit seinen Ressourcen und sorgt somit für eine enkel-taugliche Umwelt für Mensch und Natur.

Alle an SONNENTOR gelieferten landwirtschaftlichen Rohstoffe entsprechen mindestens den Vorgaben der EU-Bioverordnung und werden regelmäßig von einer EU-akkreditierten Bio-Kontrollstelle



überprüft. Weitergehende Bio-Zertifizierungen sind wünschenswert. Vom liefernden Unternehmen wird eine umweltorientierte Unternehmensführung erwartet, wobei folgende Anwendungen und Maßnahmen für Klima-, Umwelt- und Ressourcenschutz umgesetzt oder erarbeitet werden:

- Einhaltung aller vorgeschriebenen und darüber hinausgehenden Umweltstandards. Das Unternehmen ist angewiesen, Emissionen in den Boden, in die Luft und in das Wasser zu vermeiden oder zu verringern.
- Sparsamer Einsatz von Energie und Ressourcen in der Prozesskette (z. B. Rohwaren, Betriebsstoffe). Die Verwendung von erneuerbaren Energiequellen im Unternehmen (Betrieb, Produktion, Transport) wird gefördert und ist fossilen Rohstoffen vorzuziehen. Abfallstoffe werden je nach Möglichkeit vermieden, recycelt sowie ordnungsgemäß entsorgt.
- Der Einsatz der Ressource Wasser soll nach Möglichkeit sparsam erfolgen, sodass sauberes Wasser nachhaltig zur Verfügung steht und keine Nutzungskonflikte entstehen. Durch den Gebrauch kontaminiertes Wasser wird gereinigt und aufbereitet, bevor es in den natürlichen Kreislauf rückgeführt wird.
- Bei der Bewirtschaftung von Boden sind dessen Schutz und der Erhalt der Bodenfruchtbarkeit wesentlich (z. B. Humusaufbau, Erhaltung von Nährstoffen im Boden, Vermeidung von Bodenerosion, Bodenverdichtung und Versiegelung).
- Biodiversität und genetische Vielfalt gilt es in den möglichen Wirkungsbereichen aktiv zu fördern. Dies kann bei der landwirtschaftlichen Produktion auf den Feldern passieren (z. B. Agroforstwirtschaft) oder durch diverse Maßnahmen am Standort des liefernden Unternehmens (z. B. Fassadenbegrünung).
- Ein verantwortungsvoller Einsatz sowie eine gewissenhafte Entsorgung von umweltschädlichen Stoffen und Chemikalien sind geboten, um die Sicherheit für Mensch und Natur zu gewährleisten.
- Verpackungsmaterialien werden unter Berücksichtigung der Qualitätssicherung sparsam eingesetzt und sind je nach Möglichkeit umweltfreundlich.
- Aufgrund der Klimaerhitzung und der damit einhergehenden Veränderungen verfolgt das Unternehmen Strategien und Überlegungen für diverse Anpassungen im Betrieb.
- Wälder und speziell tropische Wälder dienen dem Weltklimaschutz und werden vom Unternehmen nicht für landwirtschaftliche Nutzung gerodet.



9 | **Ethische und soziale Unternehmensführung**

Ethik nimmt neben einer intelligenten Verknüpfung von Ökonomie, Ökologie und Sozialem einen wichtigen Stellenwert in der Unternehmensführung ein.

Ein integriertes Geschäftsverhalten, welches auf einem wertschätzenden Miteinander aller Beteiligten der Lieferkette beruht, ist für SONNENTOR und seine liefernden Unternehmen bedeutend und entscheidend.

- Korruption sowie illegale Geschäftspraktiken wie Preisabsprachen, Erpressung und die Gewährung von Vorteilen werden nicht toleriert.
- Die Lebens-, Land- und Wirtschaftsrechte von ortsansässigen Personen in den Produktionsländern werden respektiert.
- Geltende Landrechte und die Rechte indigener Bevölkerungsgruppen werden nicht verletzt, eine illegitime Aneignung von Land für die wirtschaftliche Nutzung wird nicht toleriert. Liefernde Unternehmen, die in Ländern mit offenen Landrechtsfragen produzieren, werden dazu angehalten, aktiv zu fairen Lösungen mit und für die lokale Bevölkerung beizutragen.



SONNENTOR®

Anerkennung des SONNENTOR Verhaltenskodex für liefernde Unternehmen

Wir bestätigen hiermit die Einhaltung der Kriterien des
SONNENTOR Verhaltenskodex.

Die Anerkennung und gewissenhafte Unterzeichnung dieser
Unternehmensstandards sowie eine aktive Kommunikation mit der
SONNENTOR Kräuterhandelsgesellschaft m.b.H. legen den
Grundstein für eine faire Partnerschaft und eine erfolgreiche und
langfristige Zusammenarbeit.

.....
Lieferndes Unternehmen: *in Druckbuchstaben oder Stempel*

.....
Geschäftsleitung Verantwortliche/r: *Name in Druckbuchstaben*

.....
CSR-Verantwortliche/r: *Name in Druckbuchstaben*

.....
Kontakt CSR-Verantwortliche/r: *Mailadresse, Telefonnummer*

.....
Unterschrift CSR-Verantwortliche/r

Ort, Datum

- ⁱ **SONNENTOR Gemeinwohlbericht:** https://web.ecogood.org/media/filer_public/14/eb/14eba29d-3159-46d5-b988-00b3715f291c/gemeinwohlbericht_2019_sonnentor.pdf
- ⁱⁱ **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**
DE: <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>, EN: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>
- ⁱⁱⁱ **UN Global Compact**
DE: <https://globalcompact.at/10-prinzipien/>, EN: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>
- ^{iv} **OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen**
DE: <https://mneguidelines.oecd.org/48808708.pdf>, EN: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>
- ^v **Internationalen Arbeitsorganisation**
EN: <https://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- ^{vi} **BSCI-Verhaltenskodex**
DE: http://www.bsb-obp.de/pdf/2_bsci_codeofconduct_german_pdf.pdf, EN: <http://ethics.iit.edu/codes/BSCI%202014.pdf>
- ^{vii} **Nachhaltigkeitsziele der UNO**
DE: <https://www.sdgwatch.at/de/ueber-sdgs/>, EN: <https://sdgs.un.org/goals>
- ^{viii} **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UN 1948)**
DE: <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf>, EN: https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf
- ^{ix} **ILO 87, 98, 135**
- **C 087** – Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)
 - **C 098** – Übereinkommen über das Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (Right to Organise and Collective Bargaining Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098)
 - **C 135** – Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb (Workers' Representatives Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135)
- ^x **ILO 100, 111, 158, 159, 169**
- **C 100** – Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit (Equal Remuneration Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
 - **C 111** – Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Discrimination [Employment and Occupation] Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
 - **C 158** – Übereinkommen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber (Termination of Employment Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303)
 - **C 159** – Übereinkommen über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung der Behinderten (Vocational Rehabilitation and Employment [Disabled Persons] Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C159:NO)
 - **C 169** – Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern (Indigenous and Tribal Peoples Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C169)
- ^{xi} **ILO 1, 14, 97, 102, 103, 116, 132, 183**
- **C 001** – Übereinkommen über die Begrenzung der Arbeitszeit in gewerblichen Betrieben (Hours of Work [Industry] Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001)
 - **C 014** – Übereinkommen über den wöchentlichen Ruhetag in gewerblichen Betrieben (Weekly Rest (Industry) Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C014)
 - **C 097** – Übereinkommen über Wanderarbeiter (Migration for Employment Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242)
 - **C 102** – Übereinkommen über die Mindestnormen der sozialen Sicherheit (Social Security [Minimum Standards] Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102)
 - **C 103** – Übereinkommen über den Mutterschutz (Maternity Protection Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248:NO)
 - **C 116** – Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit (Final Articles Revision Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C116:NO)
 - **C 132** – Übereinkommen über den bezahlten Jahresurlaub (Holidays with Pay Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C132)
 - **C 183** – Übereinkommen über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Maternity Protection Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)
- ^{xii} **ILO 32, 164**
- **C 032** – Protection against Accidents [Dockers] Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C032)
 - **C 164** – Übereinkommen über den Gesundheitsschutz und die medizinische Betreuung der Seeleute (Health Protection and Medical Care [Seafarers] Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C164)
- ^{xiii} **ILO 138, 182**
- **ILO-Definition Kinderarbeit:** <http://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>
 - **C138** – Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Minimum Age Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)
 - **C182** – Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Worst Forms of Child Labour Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182)
- ^{xiv} **ILO 29, 105, 155**
- **C 029** – Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit (Forced Labour Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029)
 - **C 105** – Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit (Abolition of Forced Labour Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105)
 - **C 155** – Übereinkommen über Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt (Occupational Safety and Health Convention https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

Zugriff für alle oben angeführten Links: November 2020