

CODE OF CONDUCT

Verantwortung, Integrität und Respekt

Richtlinie der D'art Design Gruppe GmbH
2023-08-01

1 Worum geht es grundsätzlich?

Gestalterische Leidenschaft, Teamspirit, Unabhängigkeit – auf dieser Basis haben wir uns als D'art Design Gruppe seit 1991 zu erfolgreichen Experten und Expertinnen für Markeninszenierungen entwickelt. Als innovatives Unternehmen innerhalb einer stark wettbewerbsgeprägten Designbranche verstehen wir zudem die Bedeutung von Integrität, Respekt und verantwortungsvoller Zusammenarbeit sehr gut. Dabei tragen die, am gestalterischen Prozess beteiligten Parteien als Mittler zwischen gedanklichen Visionen und umgesetzten Realitäten eine gemeinsame Verantwortung: Die Gestaltungsbranche hat nicht selten Einfluss darauf, welche Materialien, Technologien oder Denkmuster in Projekten verwendet werden und kann durch ihre Arbeit das Kauf- und Konsumverhalten der Menschen verändern. Vor allen Dingen Digitale Produkte prägen hier zunehmend Entscheidungen und Verhaltensweisen von NutzerInnen. Damit einher geht auch eine Verantwortung der Gestaltenden gegenüber der Gesellschaft, unserer Umwelt und natürlich auch gegenüber Kundschaft, Geschäftskontakten sowie nicht zuletzt dem eigenen Unternehmen und den Mitarbeitenden.

Vor diesem Hintergrund dient der vorliegende Verhaltenskodex als Leitfaden für unser tägliches Handeln und unsere Entscheidungen – und hilft uns dabei sicherzustellen, dass wir unseren selbst gesetzten hohen ethischen Standards einerseits und den rechtlichen Vorgaben andererseits gerecht werden.

Als Richtlinie gilt unser Code of Conduct verpflichtend für alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Position oder Rolle im Unternehmen. Er bietet eine klare Anleitung für das erwartete Verhalten und die Standards, die wir in unserer Arbeit und in unseren Beziehungen zu KollegInnen, AuftraggeberInnen, Geschäftskontakten sowie der Gemeinschaft insgesamt einhalten. Wir sind der Meinung, dass Design einen Beitrag zu positiven Veränderungen in der Welt leisten kann – und wir erkennen an, dass dies nur möglich ist, wenn wir uns ethisch, respektvoll und verantwortungsbewusst verhalten. Daher bitten wir jede/n Einzelne/n, diesen Verhaltenskodex zu lesen, zu verinnerlichen und zu befolgen, um eine positive und produktive Arbeitsumgebung zu ermöglichen. Dabei ist unser Verhaltenskodex mehr, als nur eine Reihe von Regeln – er ist ein Ausdruck unserer Unternehmenskultur und unserer kollektiven Verpflichtung, mit Integrität und Respekt zu handeln.

Die in dieser Verhaltensrichtlinie beschriebenen ethischen Leitlinien beruhen insbesondere auf den Grundsätzen des UN Global Compact (s. Anhang), den ILO-Konventionen, auf der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, auf den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen sowie auf den OECD-Richtlinien für internationale Unternehmen. Die nachfolgenden Ziffern beschreiben unsere Mindeststandards und sollen Situationen vorbeugen, die die Integrität des Unternehmens und der Mitarbeitenden in Frage stellen können.

2 Allgemeine Grundsätze, Recht und Gesetz

Die Beachtung von Gesetz und Recht ist oberstes Prinzip. Alle Mitarbeitenden wie auch das Unternehmen, verpflichten sich bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen, die jeweils geltenden Gesetze, Rechtsordnungen sowie sonstigen maßgeblichen Bestimmungen der Länder, in denen agiert wird, zu beachten. Dies beinhaltet insbesondere für unsere Branche (aber nicht beschränkt auf): Gesetze zum geistigen Eigentum, Datenschutz, Arbeitsrecht, Umweltschutz und Anti-Korruptionsgesetze. Bei der Einhaltung dieser Vorschriften verpflichten wir uns ausnahmslos zur Erfüllung der höchsten Standards. Geschäftskontakte sind dabei jederzeit fair und respektvoll zu behandeln, Verträge werden stets eingehalten und Veränderungen von Rahmenbedingungen (z.B. durch die COVID-Krise) entsprechend fair berücksichtigt. Die gleiche konsequente Integrität gilt für alle internen Regelungen, die sich die D'art Design Gruppe gegeben hat und/oder die in den jeweiligen Arbeitsverträgen niedergelegt sind. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden (wie auch allen Geschäftskontakten), dass diese Grundsätze verstanden, verinnerlicht und eingehalten werden. Bei Unklarheiten oder Fragen zu spezifischen Situationen bitten wir darum, sich an die zuständige Stelle in unserem Unternehmen zu wenden [siehe internes „How to dart“-Wiki]. Es ist unsere gemeinsame Verantwortung, sicherzustellen, dass wir uns an diesen Grundsätzen orientieren und geltende Gesetze und Vorschriften einhalten. Mitarbeitende, die erfahren oder vermuten, dass das Unternehmen, KollegInnen oder GeschäftspartnerInnen sich nicht an das Gesetz gehalten haben oder einen Gesetzesverstoß beabsichtigen, müssen unverzüglich eine Person aus dem Dart Management Board oder der Geschäftsführung kontaktieren. Im Falle eines Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten müssen alle Mitarbeitenden mit disziplinarischen Konsequenzen rechnen (unabhängig von den im Gesetz vorgesehenen Sanktionen).

3 Korruption, Bestechung, Kartellrecht

3.1 Korruption und Bestechung

Unsere Erfolge sind das Ergebnis unserer eigenen Anstrengungen und Fähigkeiten. Wir greifen nicht auf Praktiken zurück, bei denen Personen etwas von Wert angeboten oder versprochen wird, um Geschäfte zu sichern, vorteilhafte Geschäftsbedingungen zu erzielen oder auf irgendeine Weise einen unfairen Geschäftsvorteil zu verschaffen. Im Umgang mit Geschäftskontakten (Auftraggebende, Zulieferbetriebe, etc.) und staatlichen Institutionen sind die Interessen des Unternehmens und die privaten Interessen von Mitarbeitenden auf beiden Seiten strikt voneinander zu trennen. Handlungen und (Kauf-) Entscheidungen erfolgen immer frei von sachfremden Erwägungen und persönlichen Interessen. Das jeweils geltende Strafrecht ist dabei unbedingt einzuhalten. Korruption und Bestechung sind ernsthafte Vergehen, die das Vertrauen in unser Unternehmen untergraben und rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können. In unserem

Bestreben, ethisch und gesetzeskonform zu handeln, tolerieren wir keinerlei Formen von Korruption oder Bestechung.

3.2 *Straftaten im Zusammenhang mit AmtsträgerInnen*

Die Gewährung persönlicher Vorteile (insbesondere geldwerter Art wie Zahlungen und Darlehen einschließlich der Gewährung kleinerer Geschenke über einen längeren Zeitraum) durch unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden an, mit einem Amt betraute Personen (wie Staatsangestellte oder Mitarbeitende im öffentlichen Dienst) mit dem Ziel, Vorteile für die D'art Design Gruppe oder sich selbst oder Dritte zu erlangen, sind nicht erlaubt.

3.3 *Straftaten im Geschäftsverkehr*

Geldwerte persönliche Vorteile als Gegenleistung für eine Bevorzugung im geschäftlichen Verkehr dürfen weder angeboten, versprochen, gewährt noch gebilligt werden. Ebenso dürfen im Umgang mit Geschäftskontakten persönliche Vorteile von Wert weder gefordert noch angenommen werden. Geschäftsführung und Mitarbeitende unseres Unternehmens dürfen im Geschäftsverkehr keine Geschenke, Zahlungen, Einladungen oder Dienstleistungen anbieten, versprechen, fordern, gewähren oder annehmen, die mit der Absicht gewährt werden, eine Geschäftsbeziehung in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder bei denen die Gefahr besteht, die professionelle Unabhängigkeit des Geschäftskontaktes zu gefährden. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

3.4 *Verhalten gegenüber Wettbewerbern (Kartellrecht)*

Wir achten den fairen Wettbewerb, daher halten wir stets alle geltenden Gesetze ein, die den Wettbewerb schützen und fördern, insbesondere die geltende Kartellgesetzgebung und sonstige Gesetze zur Regelung des Wettbewerbs. Im Umgang mit Wettbewerbern verbieten diese Regelungen insbesondere Absprachen und andere Aktivitäten, die Preise oder Konditionen beeinflussen, Verkaufsgebiete oder KundInnen zuteilen oder den freien und offenen Wettbewerb in unzulässiger Weise behindern. Ferner verbieten diese Regelungen Absprachen zwischen KundInnen und liefernden Unternehmen, mit denen KundInnen in ihrer Freiheit eingeschränkt werden sollen, ihre Preise und sonstigen Konditionen beim Wiederverkauf autonom zu bestimmen (Preis- und Konditionenbestimmung).

4 **Zwangsarbeit, Kinderarbeit**

4.1 *Zwangsarbeit*

Zwangsarbeit steht im klaren Widerspruch zu unseren Unternehmenswerten und wird unter keinen Umständen toleriert. Wir verpflichten uns (gemäß Übereinkommen 29 und 105 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO), sicherzustellen, dass weder in unserem Unternehmen noch in unserer Lieferkette Zwangsarbeit in irgendeiner Form praktiziert wird. Dies schließt jegliche Arbeit ein, die unter Androhung von Strafe oder Zwang geleistet wird, einschließlich Schuldknechtschaft und Menschenhandel. Alle Mitarbeitenden und Geschäftsbeteiligten müssen diese Verpflichtung teilen und aktiv daran arbeiten, Zwangsarbeit in allen ihren Formen zu verhindern. Wir fördern eine Kultur der Wachsamkeit und ermutigen alle, Bedenken oder Beweise für Zwangsarbeit zu melden.

4.2 *Kinderarbeit*

Wir achten die Regelungen der Vereinten Nationen zu Menschen- und Kinderrechten und lehnen somit Kinderarbeit in jeglicher Form strikt ab. Wir verpflichten uns, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass weder in unserem Unternehmen noch in unserer Lieferkette Kinderarbeit vorkommt. Dies schließt insbesondere die Einhaltung der Mindestalter für Beschäftigung (Übereinkommen 138 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO) und die Vermeidung von Arbeiten ein, die als gefährlich oder schädlich für die Gesundheit und das Wohl von Kindern gelten könnten, sowie das Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO) einzuhalten. Sieht eine nationale Regelung betreffend Kinderarbeit strengere Maßstäbe vor, so sind diese vorrangig zu beachten.

5 **Grundsätze zur sozialen Verantwortung**

5.1 *Menschenrechte*

Im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechtsgesetzgebungen bekennen wir uns uneingeschränkt zu den universellen Menschenrechten. Wir verpflichten uns, die Menschenrechte innerhalb unseres Einflussbereichs zu respektieren, zu schützen und zu fördern. Dies bedeutet, dass wir aktiv sicherstellen, dass unsere Geschäftstätigkeiten nicht zu Menschenrechtsverletzungen beitragen, und dass wir uns für positive Auswirkungen auf die Menschenrechte in den Gemeinschaften einsetzen, in denen wir tätig sind. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, Zulieferbetrieben, Geschäftskontakten und Auftraggebern, dass sie diese Verpflichtung teilen und in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechtsnormen auf Basis der Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen handeln.

5.2 *Diskriminierung*

Als Unternehmen verpflichten wir uns, eine diskriminierungs- und benachteiligungsfreie Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Mitarbeitende, Geschäftskontakte und Auszubildende gleichberechtigt und respektvoll behandelt werden. Wir sind davon überzeugt, dass alle Menschen das Recht haben, in einem sicheren, fairen und respektvollen Umfeld zu arbeiten, das Chancengleichheit fördert und diskriminierendes Verhalten untersagt. Denn nur in einer positiven und inklusiven Arbeitsumgebung können alle Teammitglieder ihre Fähigkeiten, Kreativität und Talente voll entfalten, was letztendlich allen zugutekommt und unseren langfristigen Erfolg sicherstellt. Benachteiligungen auf Grundlage einer tatsächlichen oder wahrgenommenen Verbindung mit einer bestimmten Identität oder einem bestimmten Merkmal wie ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Alter, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Religion oder Weltanschauung werden nicht toleriert. Wir setzen uns für eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ein und erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie ebenfalls benachteiligungsfrei handeln, sowie entsprechend auf Ihre Sprache und Verhaltensweisen achten. Die D'art Design Gruppe hat zu diesem wichtigen Thema eine verbindliche interne Richtlinie „Benachteiligungsfreies Unternehmen“ erlassen. Hierin sind alle Sachverhalte hinsichtlich möglicher Diskriminierungsformen und der, durch das AGG geschützten Merkmale detailliert erläutert und ein entsprechendes Vorgehen mit den verantwortlichen Ansprechpartnern des Teams „Vielfalt achten“ geregelt.

5.3 *Gesundheitsschutz*

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zählt schon lange zu unseren wichtigsten Werten. Wir verpflichten uns, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das hochwertige Standards für Gesundheit und Sicherheit bietet. Dies beinhaltet die Bereitstellung von angemessenen Schulungen, Ausrüstungen und Ressourcen, um Unfälle und Verletzungen zu verhindern. Wir sorgen aktiv dafür, dass unsere Betriebsstätten und deren Umfeld gute Arbeits- und Lebensräume darstellen und verpflichten uns weiterhin für eine nachhaltige und sozial verantwortliche Entwicklung zu sorgen und damit zur Unterstützung von sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen beizutragen. Alle Mitarbeitenden sind angehalten, sich aktiv an der Schaffung einer sicheren Arbeitsumgebung zu beteiligen und alle Bedenken hinsichtlich der Sicherheit unverzüglich an ein Mitglied des Management Boards zu melden (oder die Arbeitsgruppe „People Experience“ anzusprechen). Von unseren Zulieferbetrieben, Geschäftskontakten und unserer Kundschaft erwarten wir dabei vergleichbar hohe Standards.

5.4 *Faire Arbeitsbedingungen*

Unser Unternehmen verpflichtet sich nachdrücklich für faire Arbeitsbedingungen und legt großen Wert auf ein Arbeitsumfeld, das Gerechtigkeit, Respekt und Chancengleichheit fördert. Wir verpflichten uns, alle Mitarbeitenden gerecht und ohne Diskriminierung zu behandeln, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion oder anderen geschützten Merkmalen. Dies umfasst faire Löhne, angemessene Arbeitszeiten, Chancengleichheit in Bezug auf Beförderungen und Weiterbildungen sowie das Recht auf eine sichere und respektvolle Arbeitsumgebung. Wir fördern eine Kultur der Offenheit und des Dialogs, in der Mitarbeitende ermutigt werden, ihre Meinungen und Bedenken zu äußern und achten das Recht auf Koalitionsfreiheit unserer Mitarbeitenden im Rahmen der jeweils geltenden Rechte und Gesetze. Unsere Richtlinien und Verfahren sind darauf ausgerichtet, die Rechte und das Wohl aller Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern, und wir setzen uns dafür ein, die Standards für faire Arbeitsbedingungen kontinuierlich weiter zu optimieren.

5.5 *Umweltschutz*

Gestaltung bedeutet immer auch Haltung: wir verstehen es als unsere Aufgabe, die Umwelt für zukünftige Generationen im Rahmen geltender Gesetzgebung zu schützen. Als Unternehmen der Kreativwirtschaft haben wir nicht selten Einfluss darauf, welche Materialien, Technologien, Prozesse und Denkmuster in Projekten verwendet werden und können durch unsere Arbeit das Kauf- und Konsumverhalten der Menschen verändern. Umweltverträgliche und verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken sind daher Grundlage unserer Handlungen und Entscheidungen. Wir erkennen die Bedeutung des Umweltschutzes an und verpflichten uns nachdrücklich, verantwortungsbewusst und nachhaltig zu handeln. Wir streben danach, unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren, indem wir Ressourcen effizient nutzen, Abfall reduzieren und umweltfreundliche Technologien und Praktiken fördern. Dies beinhaltet die Einhaltung aller relevanten Umweltgesetze und -vorschriften sowie die kontinuierliche Überprüfung und Verbesserung unserer Umweltleistung. Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, sich aktiv am Umweltschutz zu beteiligen und Vorschläge zur Verbesserung unserer Praktiken und Konzepte zu machen. Hierzu kann jederzeit die interne Arbeitsgruppe „Nachhaltiges Unternehmen“ angesprochen werden. Unsere Richtlinien und Verfahren sind darauf ausgerichtet, nicht nur die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, sondern auch eine zunehmend führende Rolle im Umweltschutz innerhalb unserer Branche zu übernehmen. Unsere Bemühungen erstrecken sich dabei auf die gesamte Wertschöpfungskette, indem

wir auch unsere Geschäftskontakte in umweltbewusste und nachhaltige Praktiken mit einbeziehen.

5.6 *Geschäftsgeheimnisse*

Die Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung, und wir nehmen unsere Verpflichtung, vertrauliche Informationen zu schützen, sehr ernst. Alle Mitarbeitenden haben jederzeit die Integrität und Vertraulichkeit von Informationen zu wahren, die als Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse oder sensible Unternehmensinformationen gelten. Dies beinhaltet die Einhaltung aller relevanten Gesetzgebungen, Verträge und internen Richtlinien. Wir verpflichten uns dabei ausdrücklich, auch in der digitalen Sphäre mit der gleichen Integrität vorzugehen, wie wir uns auch in allen anderen Bereichen verhalten. Auch bei der Verarbeitung personenbezogener Daten halten wir hohe Standards auf Basis der DSGVO ein. Wir verwenden personenbezogene Daten ausschließlich für rechtmäßige und transparente Zwecke und in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutz-Gesetzen. Der unbefugte Zugang, die Weitergabe oder die Verwendung von Betriebs-/ Geschäftsgeheimnissen kann ernsthafte rechtliche und geschäftliche Konsequenzen nach sich ziehen. Wir fördern eine Kultur der Diskretion und des Vertrauens und erwarten von unseren Mitarbeitenden, Zulieferbetrieben, Geschäftskontakten und unserer Kundschaft, dass sie diese Verpflichtung teilen.

5.7 *Gesellschaftliches Engagement*

Wir engagieren uns in unterschiedlichen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. So unterstützen wir aktiv gemeinnützige Projekte mit finanziellen Beiträgen und Sachspenden, engagieren uns im Bereich Bildung & Kultur und helfen lokalen Initiativen, die das Wohl der Gemeinschaft fördern. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, sich auf persönlicher Ebene zu engagieren – wobei privater Einsatz stets klar von Unternehmensengagement zu trennen ist. Wir unterstützen ehrenamtliche Tätigkeiten und die Teilnahme an wohltätigen oder sozialen Aktivitäten, die von unseren Mitarbeitenden in ihrer Freizeit und im Rahmen der lokalen Gesetzgebungen übernommen werden.

6 **Abstrahlwirkung dieser Richtlinie**

Wir verpflichten uns, die Grundsätze dieser Richtlinie nicht nur unseren Mitarbeitenden, sondern allen direkten/indirekten Zulieferbetrieben, unseren Geschäftskontakten sowie Auftraggebenden ebenfalls zu vermitteln, die Einhaltung der Inhalte der Verhaltensrichtlinie durch diese bestmöglich zu fördern und sie dazu aufzufordern, die Richtlinie ebenfalls zu befolgen.

Mit freundlichen Grüßen

Freddy Justen, Jochen Höffler, Guido Mamczur, Dieter Wolff
(*Geschäftsführung*)

Uli Feikes, Dominik Hof, Linda Köper, Olga Mocek, Klaus Müller, Frank Wehner
(*Management Board*)

ANHANG

United Nations Global Compact

Als Initiative der Vereinten Nationen verfolgt der [UN Global Compact](#) auf Grundlage von zehn universellen Prinzipien die Vision einer inklusiveren und nachhaltigen Wirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft.

Die zehn Prinzipien des Global Compact beruhen auf einem weltweiten Konsens, der sich herleitet aus:

- _ der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte
- _ der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- _ der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung und
- _ dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption

Der Global Compact verlangt von den Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf dem Gebiet der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen:

Menschenrechte

- _ Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
- _ Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- _ Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für
- _ Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,
- _ Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und
- _ Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

- _ Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
- _ Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und
- _ Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

- _ Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

LINKS

UN

Die [Vereinten Nationen](#) (UN / United Nations) wurden 1945 nach den Zerstörungen durch den Zweiten Weltkrieg gegründet. Ihre zentrale Mission: der Erhalt von internationalem Frieden und Sicherheit. Mit der Unterzeichnung der [Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte](#), rückte der Menschenrechtsschutz ab 1948 in den Bereich des internationalen Rechts. Seitdem arbeitet die Organisation mithilfe verschiedener Rechtsinstrumente und Aktivitäten vor Ort für den Schutz der Menschenrechte weltweit.

UN-Kinderrechtskonvention

Das Übereinkommen über die Rechte des Kindes (engl. Convention on the Rights of the Child, CRC) kurz [Kinderrechtskonvention](#) genannt, wurde am 20. November 1989 von der UN-Generalversammlung angenommen und trat am 2. September 1990 in Kraft.

UN-CEDAW

Die Frauenrechtskonvention [CEDAW](#) ist das „Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women). Es ist das wichtigste internationale Abkommen zum Schutz der Rechte von Mädchen und Frauen.

OECD-Leitsätze

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development, [OECD](#)) gibt es seit 1961. Die [OECD-Leitsätze](#) für multinationale Unternehmen sind Handlungsempfehlungen der 34 OECD-Mitgliedsstaaten sowie 8 weiterer Staaten an international tätige Unternehmen. Die Leitsätze sind neben den ILO-Kernarbeitsnormen und dem UN Global Compact weltweit das wichtigste Instrument zur Förderung von verantwortungsvoller Unternehmensführung.

ILO

Die [Internationale Arbeitsorganisation](#) (ILO / International Labour Organization) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.

[ILO-Übereinkommen über Zwangsarbeit \(29\)](#)

[ILO-Übereinkommen über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen \(98\)](#)

[ILO-Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit \(100\)](#)

[ILO-Übereinkommen über die Abschaffung der Zwangsarbeit \(105\)](#)

[ILO Übereinkommen über Diskriminierung \(111\)](#)

[ILO-Übereinkommen zum Mindestalter von Beschäftigten \(138\)](#)

[ILO-Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit \(182\)](#)