

Leitfaden für Unternehmen gegen ausbeuterische Kinderarbeit

Praxis - Ratgeber

Für kleine und mittelständische Unternehmen

160 Millionen Kinder zwischen 5 und 17 Jahren arbeiten unter ausbeuterischen Bedingungen, etwas mehr als die Hälfte dieser Kinder ist unter 11 Jahren alt. 79 Millionen Kinder verrichten gefährliche Arbeiten, die sie akut in ihrer Gesundheit, Sicherheit und moralischen Entwicklung gefährden. Diese Zahlen veröffentlichten das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen UNICEF und die ILO (Internationale Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen) für das Jahr 2020 und muss dabei feststellen, dass die Zahl ausgebeuteter Kinder erstmals seit zwei Jahrzehnten wieder wächst.

In vielen Regionen der Erde sind Erwachsene arbeitslos, während Kinder arbeiten und nicht in die Schule gehen. Mangelnde Bildung führt dazu, dass diese Kinder auch als Erwachsene ihren Lebensunterhalt nur als Tagelöhner:innen oder Hilfsarbeitskräfte verdienen können. Reicht ihr Einkommen nicht für eine Familie aus, werden auch ihre Kinder wieder arbeiten. Diesen Kindern wird das „Kind sein“ verwehrt, werden Bildungschancen verweigert und ihr - dann noch einziges - Kapital Gesundheit zerstört.

Leitfaden für Unternehmen gegen ausbeuterische Kinderarbeit

**Praxis-Ratgeber
für kleine und mittelständische Unternehmen**

Überarbeitete 2. Ausgabe 2021

Impressum

Herausgeber:

earthlink
people & nature network

earthlink e.V.
Kampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“
Frohschammerstr. 14
D-80807 München

Text, Layout:

Bernhard Henselmann, Lydia
Stehberger, Christian Wannin-
ger

Mitarbeit, Recherche:

Vivien Führ, Sandra Henoeh,
Marie Maier, Mariana Pagiati,
Allyn Wetendorf

T: +49 - 89 - 35 65 21 02
F: +49 - 89 - 35 65 21 06
E-Mail: info@earthlink.de
Web: www.earthlink.de
www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de

Druck:

die UmweltDruckerei / Hannover,
gedruckt auf Recyclingpapier aus
100% Altpapier, ausgezeichnet
mit dem Blauen Umweltengel

Inhaltsverzeichnis

Zu diesem Leitfaden	4
Teil A	
Handlungsleitlinien für die Unternehmensebene.....	5
Teil B	
Handlungsleitlinien für die Produktionsebene.....	9
Teil C	
Handlungsleitlinien für Fälle von Kinderarbeit	13
Checkliste.....	16
Zertifizierung und Siegel gegen Kinderarbeit	17
Wirtschaftsinitiativen gegen Kinderarbeit	18
ILO - Konvention 138.....	20
ILO - Konvention 182	21
Kampagne	
„Aktiv gegen Kinderarbeit“.....	22

Zu diesem Leitfaden

Nachhaltige Unternehmensführung ist das Schlüsselthema für das 21. Jahrhundert. Die Verbindung ökonomischer, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit vermindert nicht nur Unternehmensrisiken, sondern ermöglicht auch, Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

Wichtige soziale Unternehmensaufgabe ist es, im eigenen Verantwortungsbereich ausbeuterischer Kinderarbeit entgegenzuwirken. **Verantwortungsbewusste Unternehmer:innen** möchten sicher gehen, dass ihre Produkte ohne Kinderarbeit erbracht wurden.

Informierte und kritische Konsument:innen, die zunehmend nach fairen Produkten und Dienstleistungen fragen, werden dies entsprechend honorieren.

earthlink hat deshalb Handlungsleitlinien zusammengestellt und im Rahmen seines Projekts „**Konsument:innen und Unternehmen gemeinsam aktiv gegen Kinderarbeit**“ in einer neuen Auflage aktualisiert, um insbesondere kleine und mittlere Unternehmen hierbei zu unterstützen.

Um sicherzustellen, dass diese Handlungsleitlinien möglichst praxisnah sind, hatten wir zahlreiche mit der Thematik bereits vertraute Unternehmen um ihre Einschätzung gebeten. Große, mittlere und kleine Unternehmen der relevanten Branchen wurden berücksichtigt. Darüber hinaus flossen auch Anregungen und Kritik von Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Sozial-Siegel-Organisationen, Zertifizierern und engagierten Non-Profit-Organisationen ein. Allen herzlich Dank für ihren Input!

Als Ergebnis dieses Prozesses ist der vorliegende Leitfaden für Unternehmen gegen ausbeuterische Kinderarbeit ein praxistauglicher Ratgeber geworden.

Der Leitfaden ist in 3 Teile gegliedert. Die Fragestellungen der einzelnen Teilabschnitte dienen dazu, die eigenen Managementprozesse auf deren Umsetzung zu überprüfen und anhand der insgesamt 24 Handlungsleitlinien unternehmensspezifisch zu erarbeiten. Nicht jede Leitlinie ist für jede Branche und jeden Betrieb gleichermaßen von Bedeutung. Hier sind Sie gefordert, eigene Schwerpunkte zu setzen und sachgerechte Differenzierungen passend für Ihr Unternehmen vorzunehmen.

Im Teil A gehen Sie der Frage nach, ob Ihre Unternehmenspolitik und Ihr unternehmerisches Handeln darauf ausgerichtet sind, ausbeuterische Kinderarbeit auszuschließen, zu erkennen und zu verhindern, und welche Maßnahmen für das Unternehmen getroffen werden sollen. Im Teil B klären Sie die Frage, welche Maßnahmen auf der Produktionsebene getroffen werden müssen. Teil C beinhaltet die Auseinandersetzung damit, was zu tun ist, wenn trotz aller Vorkehrungen unzulässige Kinderarbeit aufgetreten ist.

Außerdem werden Wirtschaftsinitiativen, Siegel und Zertifizierungsstellen genannt, die Sie bei der Umsetzung auch tatkräftig unterstützen können.

Schließlich haben wir für Sie alle Handlungsleitlinien noch einmal in einer Checkliste zusammengefasst. Sie können so auf einen Blick erkennen, an welchen Stellen in Ihrem Unternehmen Handlungsbedarf besteht, um ausbeuterischer Kinderarbeit wirksam zu begegnen.

Wir wünschen Ihnen hierbei viel Erfolg!

Teil A

Handlungsleitlinien für die Unternehmensebene

Ist Ihre Unternehmenspolitik und Ihr unternehmerisches Handeln darauf ausgerichtet, ausbeuterische Kinderarbeit auszuschließen, zu erkennen bzw. zu verhindern?

A1. Legen Sie in Ihrem Unternehmenskodex ausdrücklich fest, dass Kinderarbeit gemäß den beiden Konventionen Nr. 138 und Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) abgelehnt wird.

Indem Ihr Unternehmen selbst ausdrücklich Position bezieht und diese Position auch kommuniziert, macht es nach innen und außen deutlich, was das Unternehmen möchte. Damit wird allen Mitarbeitenden, Geschäftspartner:innen oder Auftragnehmer:innen, aber auch Kund:innen klar, dass Ihr Unternehmen Kinderarbeit nicht toleriert und das in seiner Macht stehende Unternehmen will, um Kinderarbeit wirksam zu begegnen.

Geben Sie dem Thema oberste Priorität - nicht allein, weil ausbeuterische Kinderarbeit menschenverachtendes Unrecht ist. Ein einziger Fall ausbeuterischer Kinderarbeit kann den Wert Ihrer Firma oder Marke beeinträchtigen. Betrauen Sie deshalb zuverlässige Mitarbeitende mit Umsetzung und Kontrolle und lassen Sie direkt der „Chefetage“ berichten.

Die beiden ILO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 (Auszüge auf Seite 20 / 21) wurden von einer überwältigenden Mehrzahl aller Staaten ratifiziert. Aber auch die Länder, die den Konventionen bisher nicht beigetreten sind, haben in den meisten Fällen nationale Gesetze, die Kinderarbeit verbieten.

Abweichend von den in der ILO-Konvention 138 zeitlich befristeten Ausnahmen sollten Sie der Klarheit wegen explizit Arbeit von Kindern unter 15 Jahren für Ihr Unternehmen und Ihre Geschäftspartner:innen ablehnen.

A2. Informieren Sie sich, wo in Ihrer Branche und an welchen Stellen in Ihrer Produktionskette die Gefahr von unzulässiger Kinderarbeit bestehen könnte! So können Sie diese Gefahr frühzeitig erkennen und unzulässige Kinderarbeit verhindern.

„Gefahr erkannt, Gefahr gebannt“ - das gilt nicht nur beim Umweltschutz oder der Arbeitssicherheit, sondern auch bei der Beachtung sozialer Arbeitsstandards. Kinderarbeit tritt nicht „plötzlich“ auf. Wenn ein Unternehmen „unerwartet“ damit konfrontiert wird, dann weil es über die Risiken in der eigenen Produktions- und Lieferkette nicht informiert war.

Bringen Sie zunächst in Erfahrung, welche Produktionsschritte in welchen Produktionsländern prinzipiell für Kinderarbeit anfällig sind. Prüfen Sie dann, ob die Herstellung ihrer Produkte schon allein auf Grund des gewählten Ortes davon betroffen sein könnten und nehmen Sie als risikobehaftet identifizierte Produktionsschritte genauer unter die Lupe.

Praxis-Beispiel:

***Schwartau**, mittelständische, lebensmittelherstellendes Unternehmen, weist in seinem Code of Conduct explizit auf die Einhaltung der ILO-Konventionen 138 und 182 hin und verpflichtet so seine Zulieferer, auf das empfohlene Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung zu achten.*

Praxis-Tipp:

Viele Unternehmen bearbeiten alle Nachhaltigkeitsthemen gebündelt in einer CSR-Abteilung. Dort ist das Thema „ausbeuterische Kinderarbeit“ sicherlich gut einzuordnen, zumal neben ökologischen Themen auch immer stärker Arbeitsbedingungen und andere soziale Themen in den Fokus unternehmerisch verantwortlichen Handelns rücken.

Praxis-Beispiel:

Im Jahr 2006 machten deutsche farbenherstellende Unternehmen, die Kinderarbeit ausdrücklich ablehnen, für sie völlig überraschend negative Schlagzeilen. Erst durch eine Reportage wurde ihnen bekannt, dass im brasilianischen Talkabbau in großer Anzahl Kinder arbeiten. Die Firmen bezogen von hier schon seit langem Rohstoffe.

Praxis-Beispiel:

*Die Firma **Deuter Sport** arbeitet seit mehreren Jahrzehnten mit zwei Produktionsfirmen zusammen. Aufgrund der einfachen Gestaltung seiner Lieferkette kann Deuter die entsprechenden Vorgaben in seinen Fabriken mit vergleichsweise geringem Aufwand umsetzen.*

Praxis-Beispiel:

*Der Bergsport-Ausrüster **Vaude** verpflichtet seine Lieferfirmen zur Einhaltung seiner Sozialstandards, die unter anderem auch Kinderarbeit verbieten. Bei Verstößen gegen das Verbot von Kinderarbeit wird eine Konventionalstrafe fällig - als Schadensersatz für das betroffene Kind.*

Praxis-Effekt:

Sie begegnen Wettbewerbsverzerrungen, die sich zu Ihren Ungunsten auswirken.

A3. Gestalten Sie Ihre Produktions- bzw. Lieferkette so einfach wie möglich.

Komplexe, vielschichtige Produktions- und Lieferketten erhöhen das Risiko unzulässiger Kinderarbeit und entsprechend auch den Kontrollaufwand, wenn ausbeuterische Kinderarbeit zuverlässig ausgeschlossen werden soll.

Suchen Sie für Produktionsschritte und Vorprodukte, bei denen Sie auf Zulieferfirmen angewiesen sind, deshalb gezielt nach Unternehmen, die selbst möglichst integriert produzieren und streben Sie mit diesen eine langfristige Zusammenarbeit an.

Ein stark zersplitterter Produktionsprozess wird meist mit geringeren Produktionskosten begründet. Der resultierende Kostenvorteil wird durch erhöhten Management- und Kontrollaufwand aber reduziert oder gar vollständig aufgezehrt.

A4. Führen Sie in Ausschreibungen und in den Verträgen mit Ihren Zulieferfirmen aus, dass Kinderarbeit überwunden werden muss und vereinbaren Sie, dass entsprechende arbeitsrechtsrechtliche Regelungen in der gesamten Produktionskette zwingend durchgesetzt werden.

Machen Sie gegenüber Ihren Geschäftskontakten in der Produktions- und Lieferkette deutlich, dass es für Ihren eigenen unternehmerischen Erfolg wichtig ist, dass ausbeuterische Kinderarbeit ausgeschlossen werden kann. Hierdurch sensibilisieren Sie diese für das Thema und schaffen eine Grundlage für die Durchsetzung von Regressansprüchen. Vereinbaren Sie konkrete Vertragsstrafen für Fälle unzulässiger Kinderarbeit im Verantwortungsbereich der Vertragsparteien, dessen Vorliefer- und Subunternehmen.

Bitten Sie Ihre Geschäftskontakte um die Benennung einer Ansprechperson für das Thema „Unternehmensverantwortung“ / CSR. Prüfen Sie auch, ob eine unabhängige Zertifizierung der Produktions- und Lieferkette nach anerkannten Sozialstandards möglich und sinnvoll ist.

Sie sind so in der Lage auch gegenüber Ihren Kund:innen nachzuweisen, dass Sie Kinderarbeit auch in den Vorstufen Ihrer Produktion nicht dulden.

A5. Kooperieren Sie bei der Bekämpfung von Kinderarbeit mit lokalen Vertretungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer:innen und spezialisierten Nicht-Regierungs-Organisationen, um entsprechende Arbeitsrechte auch über Ihren eigenen Betrieb hinaus durchzusetzen.

Die Zusammenarbeit mit anderen lokalen Akteur:innen macht die Durch- und Umsetzung von Sozial- und Umweltstandards einfacher oder manchmal überhaupt erst möglich. Über einen Austausch mit anderen Unternehmen lassen sich unter Umständen auch unlaute-re Angebote entdecken, die Sie bei Ihrer Produktion gerne meiden wollen.

Diese Kooperationen sind durchaus in Ihrem ureigenen betrieblichen Interesse. Sie können Wettbewerbsverzerrungen vermeiden oder vermindern, die durch ausbeuterische Arbeitsbedingungen in der „Nachbarfabrik“ leicht entstehen.

A6. Engagieren Sie sich in einer branchenübergreifenden oder branchenspezifischen Multi-Stakeholder-Initiative, die sich mit sozialen Aspekten der Arbeit befasst und treten Sie einem (inter)nationalen Rahmenabkommen bei, das gegen Kinderarbeit Stellung bezieht.

In Multi-Stakeholder-Initiativen arbeiten Unternehmen, Gewerkschaften, Nicht-Regierungs- und manchmal auch Regierungsorganisationen und wissenschaftliche Institutionen miteinander, um gemeinsame Ziele zu erreichen. Die Überwindung ausbeuterischer Kinderarbeit ist ein solches Ziel.

Von allen wichtigen Anspruchs- und Interessensgruppen gemeinsam verfolgte Ziele lassen sich leichter erreichen. Durch den Erfahrungsaustausch können Synergieeffekte entdeckt und genutzt werden.

Der Beitritt zu nationalen oder internationalen Rahmenabkommen hat zunächst einmal einen deklaratorischen Charakter. Sie machen damit nach außen deutlich, dass Ihrem Unternehmen die Überwindung der Kinderarbeit ein wichtiges Anliegen ist. Selbstverständlich wird auch Ihr konkretes unternehmerisches Handeln an diesen Worten gemessen werden.

A7. Nutzen Sie Ihren sozialen, politischen und wirtschaftlichen Einfluss, um ein verlässliches System zur Geburtenregistrierung zu fördern, wo ein solches nicht vorhanden ist.

Um unzulässige Kinderarbeit ausschließen zu können, muss das Alter eines Kindes zuverlässig und einfach zu ermitteln sein. In den meisten Ländern gibt es gesetzliche Regelungen, die die Registrierung einer Geburt innerhalb einer bestimmten Zeitspanne vorschreiben. Diese Gesetze sind jedoch oft nicht umfassend oder werden kaum durchgesetzt. Ineffiziente Bürokratien können die Implementierung erschweren bzw. sehr kostspielig werden lassen. Regierungen müssen dazu ermutigt werden, die notwendigen Ressourcen für die Geburtenregistrierung aufzuwenden.

Vor allem in abgelegenen Gebieten erkennen Eltern oft nicht den Sinn einer Geburtenregistrierung für ihre Kinder. Bewusstseinsbildende Kampagnen können helfen dies zu ändern.

Wenn für Sie in einer Region produziert wird, in der kein verlässliches System der Geburtenregistrierung besteht, müssen Sie und Ihre Produktionsfirma sich in vielen Fällen auf zweifelhafte Altersnachweise oder Schätzungen verlassen. Unternehmen sollten deshalb zusammen mit Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und anderen Interessensgruppen starke Fürsprecher sein, um die Einführung zuverlässiger Geburtenregistrierung zu beschleunigen.

A8. Nutzen Sie Ihren sozialen, politischen und wirtschaftlichen Einfluss in der Region, um für ein gutes Schul-, Bildungs- und Ausbildungssystem zu werben.

Als Unternehmen übernehmen Sie immer auch Verantwortung für die Region, in der für Sie produziert wird. Engagieren Sie sich deshalb, wenn Sie mangelnde Bildungsmöglichkeiten feststellen, und diskutieren Sie die Problematik mit den relevanten Agierenden aus Politik und Gesellschaft. Machen Sie deutlich, dass mittelfristig Ihre

Praxis-Beispiele:

*Mehrere hundert kleine, mittlere und große deutsche Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen haben sich dem **Global-Compact** angeschlossen, um sich 10 universellen Sozial- und Umweltprinzipien zu verpflichten. Ab Seite 18 finden Sie auch branchenspezifische Wirtschaftsinitiativen.*

Praxis-Hintergrund:

Obwohl die Zahl der bei der Geburt offiziell registrierten Kinder in den letzten Jahren angestiegen ist, sind weltweit mehr als ein Viertel - insgesamt 166 Millionen - in keinem Geburtenregister eingetragen. Mehr als jedes dritte Kind besitzt keine Geburtsurkunde.

***UNICEF** hält eine funktionierende Geburtenregistrierung für notwendig, um Gesetze zur Prävention von Kinderarbeit und Kinderhandel durchzusetzen.*

Praxis-Hintergrund:

Armut ist eine Ursache von Kinderarbeit - Kinderarbeit ist eine Ursache von Armut. Diesen Teufelskreis zu durchbrechen wird nur gelingen, wenn in Bildung investiert wird.

Praxis-Hintergrund:

Nach Schätzungen der UNESCO haben weltweit 17 Prozent der Heranwachsenden keinen Zugang zu schulischer Bildung.

wirtschaftlichen Aktivitäten auch von der Bildungssituation in der Region beeinflusst werden.

Von diesem Engagement wird das Unternehmen durchaus auch profitieren. Eltern, deren Kinder die Möglichkeit einer ordentlichen Schul- und Berufsausbildung haben, sind in der Regel motiviertere Mitarbeitende.

Außerdem stehen später qualifiziertere Arbeitskräfte zur Verfügung. Nicht zuletzt wird es auch dem Ruf des Unternehmens zu Gute kommen, wenn es sich für soziale Belange einsetzt.

A9. Entwickeln Sie ein Entschädigungsmodell für den Fall, dass unzulässige Kinderarbeit in Ihrer Produktions- oder Lieferkette auftritt.

Als verantwortlich handelndes Unternehmen haben Sie bereits vorsorglich alles Ihnen Mögliche getan, um unzulässige Kinderarbeit in Ihrer Produktions- und Lieferkette auszuschließen. Trotzdem gibt es kaum eine hundertprozentige Sicherheit, wenn in Regionen produziert wird, in denen Kinderarbeit an der Tagesordnung ist.

Um nicht unvorbereitet reagieren zu müssen, ist es sinnvoll, sich bereits jetzt detaillierte Gedanken zu machen, wie arbeits- oder gar menschenrechtliche Verletzungen entschädigt werden sollen, von denen Ihr Unternehmen mittelbar oder unmittelbar profitiert hat.

Stellen Sie mit einem vorbereiteten Entschädigungsmodell sicher, dass ein betroffenes Kind nicht erst um sein Recht kämpfen muss und dass jedes Kind gleich fair behandelt wird. Ein gutes Entschädigungsmodell hat das Wohl der gesamten betroffenen Familie im Blick.

Ein solches Modell sollte nicht nur direkte finanzielle Zuwendungen beinhalten, die den mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbundenen Einkommensverlust ausgleichen, sondern auch - gemessen an der Schwere des dem Kind zugefügten Schadens - eine angemessene Wiedergutmachung darstellen.

Sehen Sie auch eine tatkräftige Unterstützung zur Rückführung oder Eingliederung in das Schul- oder Ausbildungssystem vor.

Wo sinnvoll, sollte den Eltern oder anderen nahen Angehörigen des Kindes ein Arbeitsplatz angeboten werden, mit dem die Lebenshaltungskosten der Familie fortan bestritten werden können, ohne dass diese auf eine Erwerbstätigkeit der Kinder angewiesen ist.

Praxis-Hintergrund:

Wenn Sie ein faires Entschädigungsmodell entwickelt haben, wissen Sie, was Ihrem Unternehmen unzulässige Kinderarbeit direkt kosten würde. Zumindest diese Beträge sollten Sie auch mit Ihren Subunternehmen und Lieferfirmen als Regresszahlungen vereinbaren.

Teil B

Handlungsleitlinien für die Produktionsebene

Sind Ihre Produktionsstrukturen, -prozesse und -kontrollen so gestaltet, dass Kinderarbeit ausgeschlossen oder entdeckt und eliminiert werden kann?

B1. Stellen Sie sicher, dass bei jüngeren Arbeitskräften die Echtheit von Altersnachweisen überprüft wird.

Bevor Bewerber:innen die Arbeit aufnehmen, muss überprüft werden, dass das zulässige Mindestalter für die jeweilige Arbeit erreicht ist.

Wie bereits erwähnt, existiert in vielen Ländern keine zuverlässige Geburtenregistrierung. Das erschwert die genaue Ermittlung des Alters der Arbeiter:innen.

Skepsis ist angebracht, wenn Mitarbeitende jünger aussehen, als im Altersnachweis angegeben. Die Schätzung des Alters auf Grund des Aussehens ist jedoch sehr ungenau. Besser ist es, sich auf ärztliche Untersuchungen zu stützen oder Wissen und Kenntnisse der Mitarbeitenden zu testen.

B2. Sensibilisieren und schulen Sie eigene Mitarbeitende und die Ihrer Zulieferbetriebe vor Ort für unzulässige Kinderarbeit.

Dass Ihr Unternehmen Sozialstandards einhalten will und unzulässige Kinderarbeit nicht duldet, ist bei Mitarbeitenden und Zulieferbetriebe bekannt. Aber worauf muss der oder die einzelne Mitarbeitende achten, um im eigenen Arbeitsbereich diese Unternehmenspolitik auch umzusetzen? Was bedeutet das genau für Vorlieferfirmen und Subunternehmen?

Informieren Sie intern zum Einen allgemein über das Verbot von Kinderarbeit und zeigen Sie auf, in welchen für Ihr Unternehmen relevanten Produktionsschritten und Regionen ausbeuterische Kinderarbeit vorkommen könnte. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden in unterschiedlichen Arbeitsbereichen der Produktion, der Auftragsvergabe, dem Vertragswesen oder auch der Öffentlichkeitsarbeit auf, worauf geachtet werden muss, um Kinderarbeit zu vermeiden.

Mit Trainingsmaßnahmen oder Workshops können Sie Mitarbeitende in Schlüsselpositionen Ihres Unternehmens wirksam für die Einhaltung von Sozialstandards schulen.

Bieten Sie Ihren Geschäftskontakten in der Produktions- und Lieferkette branchenspezifisch Informationen über Kinderarbeit und Möglichkeiten, diese zu vermeiden. Überlegen Sie, ob dies auch in Zusammenarbeit mit anderen Auftraggebern der Zulieferfirma Sinn macht, um beispielsweise Synergieeffekte zu nutzen und Dopplungen zu vermeiden.

Übrigens: Ihre engagierte interne Informationsarbeit fördert auch die Identifikation Ihrer Mitarbeitenden mit dem Unternehmen. Dies wird im privaten Bereich kommuniziert und positiv mit Ihrer Firma und Marke verbunden.

Praxis-Beispiel:

*In den Produktionsstätten von **Hugo Boss** müssen Mitarbeitende einen gültigen Lichtbildausweis mit Altersnachweis vorlegen. Liegen keine entsprechenden Nachweise vor, werden Alterszertifikate von zugelassenen Stellen akzeptiert. Einem Verdacht auf falsche Dokumente wird nachgegangen.*

Praxis-Beispiel:

*Im Rahmen ihres Social-Improvement-Programms schult die **REWE-Group** alle Eigenmarken-Lieferfirmen mit Produktionsstätten hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte, darunter auch die Vermeidung von Zwangs- bzw. Kinderarbeit.*

B3. Schützen Sie jugendliche Arbeitskräfte vor gefährlichen Arbeiten.

Praxis-Hintergrund:

Soweit Produkte oder Vorprodukte in der Landwirtschaft erzeugt werden, ist auch die ILO-Konvention 184 - „Übereinkommen über den Arbeitsschutz in der Landwirtschaft“ - von Bedeutung. Hier sind insbesondere Schutzmaßnahmen zu beachten, wenn mit Chemikalien (z.B. Pestizide) oder landwirtschaftlichen Werkzeugen gearbeitet wird.

Analysieren Sie den Herstellungsprozess Ihrer Produkte auf Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit jugendlicher Arbeitskräfte gefährden könnten. Solche gefährliche Arbeiten gemäß der ILO-Konvention 138 - „Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung“ - (siehe Seite 20) dürfen nur von Mitarbeitenden durchgeführt werden, die über 18 Jahre alt sind. Welche Arbeiten in diesem Sinne als „gefährlich“ gelten, wurde in vielen ILO-Mitgliedsstaaten dezidiert festgeschrieben.

Orientieren Sie sich hieran. Schützen Sie aber darüber hinaus Jugendliche auch vor Arbeiten, die Sie selbst oder andere relevante Interessensvertretungen als gefährlich ansehen. Bedenken Sie auch, dass manche ungefährlich erscheinende Arbeiten für die Gesundheit gefährlich werden, wenn sie über einen längeren Zeitraum oder unter besonderen Bedingungen ausgeführt werden müssen.

Setzen Sie sich dafür ein, dass gemeinsam mit Vereinigungen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmer:innen, relevanten Nicht-Regierungsorganisationen und örtlichen Regierungsstellen eine umfassende, verständliche Liste gefährlicher Arbeiten erstellt wird, die auch landwirtschaftliche und Heim-Arbeit umfasst.

Sorgen Sie dafür, dass für solche Arbeiten oder in solchen Arbeitsbereichen ausschließlich über 18 jährige Arbeitskräfte eingesetzt sind. Altersnachweise müssen in diesem Bereich entsprechend sorgfältig überprüft werden.

B4. Richten Sie bei Ihren Produktionsstätten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten ein.

Viele arbeitende Eltern, besonders in der Landwirtschaft, auf Plantagen oder in der Kleinserienfertigung, bringen ihre sehr jungen Kinder mit zum Arbeitsplatz. Grund hierfür kann sein, dass das Kind sonst alleine zu Hause bleiben müsste. Oftmals hilft es den Eltern aber auch bei der Arbeit, bspw. um vorgeschriebene Stückzahlen oder Mengen erreichen zu können.

Damit die Eltern und Kinder nicht in diese Verlegenheit geraten, bietet sich die Einrichtung von Vorschulen und Kindertagesstätten an. Den Kindern können dabei auch Spiel- und Lernmöglichkeiten angeboten werden.

Hier können die Eltern ihr Kind gut aufgehoben wissen und sich so besser auf ihre Arbeit konzentrieren. Oder ältere Geschwister werden davon befreit, sich um die jüngeren zu kümmern, was oft von Schulbesuchen abhält.

Solche Einrichtungen haben für alle Beteiligte Vorteile:

Sie tragen zur Existenzsicherung der Eltern bei, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser möglich wird. Das Kind kann mit Gleichaltrigen in seiner Entwicklung altersgemäß gefördert werden. Das Unternehmen kann zum Einen auf motiviertere und konzentriertere Mitarbeitende zählen und zum Anderen steigt sein Ansehen in der Region.

Praxis-Beispiel:

*Zahlreiche Unternehmen betreiben in Deutschland firmeneigene Kindergärten bereits seit vielen Jahren oder gar Jahrzehnten. Das deutsche Textilunternehmen **Van Laack** geht noch einen Schritt weiter und betreibt einen firmeneigenen Kindergarten in seiner Produktionsstätte in Vietnam.*

B5. Integrieren Sie Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit in Ihr bestehendes Managementsystem!

Indem Sie konkrete Maßnahmen in Ihr Managementsystem integrieren, werden diese zur verbindlichen Arbeitsanweisung für Ihre Mitarbeitenden. Die Einhaltung der Leitlinien gegen Kinderarbeit wie auch anderer Sozialstandards sind damit unternehmensintern kontrollierbar, nachvollziehbar und sanktionierbar.

Schreiben Sie in Ihrem Managementsystem insbesondere fest, dass

- bei Zulieferbetrieben und Subunternehmen intensiv und aktiv nach unzulässiger Beschäftigung von Kindern und Verletzung anderer festgeschriebener Sozialstandards geforscht wird,
- ein solides Selbstkontrollsystem betrieben wird, das auch Zulieferbetriebe und Subunternehmen umfasst und ein anonym nutzbares und leicht zugängliches Beschwerdesystem beinhaltet,
- angekündigte und unangekündigte Kontrollen durch verlässliche Dritte durchgeführt werden, um die Einhaltung der festgelegten Sozialstandards vor Ort zu verifizieren,
- regelmäßig und transparent über die Unternehmenspolitik und -praxis im Sinne einer verantwortlichen Unternehmensführung berichtet wird und dass Fragen der verschiedenen Anspruchsgruppen ausführlich beantwortet werden.

B6. Bezahlen Sie adäquate, kostendeckende Preise an Lieferfirmen und Subunternehmen.

Tragen Sie dabei auch Sorge dafür, dass die Arbeitenden so bezahlt werden, dass sie mit ihrer Arbeit die Lebenshaltungskosten ihrer Familien bestreiten können und die Kinder nicht zusätzlich zum Familieneinkommen beitragen müssen.

Um dies einzuschätzen, stellen Sie fest, wie hoch die durchschnittlichen Lebenshaltungskosten vor Ort sind. Arbeiten Sie dabei auch mit Vertretungen von Arbeitnehmer:innen und Nichtregierungsorganisationen zusammen.

Fordern Sie von Ihren Lieferfirmen und Subunternehmern eine plausible, nachvollziehbare Kalkulation. Berücksichtigen Sie dabei auch, dass kurzfristige Änderungen oder kurze Lieferfristen zu Mehrkosten in der Produktion führen.

Öffentliche Bekanntgabe des notwendigen Mindestlohnes verbunden mit einem funktionierenden Beschwerdesystem kann sicherstellen, dass der benötigte Lohn auch tatsächlich bei der Arbeitnehmerin und dem Arbeitnehmer ankommt.

Praxis-Beispiel:

*Im Rahmen eines internen Management-Systems prüft **adidas** regelmäßig die Leistung des Unternehmens im Sozial- und Umweltbereich. Einen besonderen Fokus legt die Firma dabei auf die Messung des ökologischen Fußabdrucks sowie auf ihre Zulieferbetriebe im Hinblick auf die Einhaltung von Arbeitsplatzstandards im Sozial- und Umweltbereich.*

Praxis-Beispiele:

*Zahlreiche Unternehmen wehren sich erfolgreich gegen die „Geiz ist Geil“-Mentalität und haben die Bezahlung fairer Preise zum Unternehmensprinzip erklärt. In der Mode-Branche ist gar ein regelrechter Boom vor allem bei kleinen Labels zu verzeichnen: **Armed Angels, Contintal Clothing Company, fuxbau, hessnatur, Misericordia, Nudie Jeans** und viele andere bieten zum Teil sogar FairTrade-zertifizierte Ware in Öko-Qualität.*

Praxis-Beispiel:

Hugo Boss geht mit seinen Lieferbetrieben langfristige Partnerschaften ein. Dem Unternehmen ist es so nicht nur möglich, die vorbildlichen Produktionsbedingungen in den Betrieben zu garantieren, sondern auch eine gleichbleibend hohe Qualität zu gewährleisten.

Praxis-Beispiel:

Bei **Lego** ist der Verhaltenskodex immer Bestandteil von Verträgen mit Lieferbetrieben, Subunternehmen und Lizenznehmenden. Im Verhaltenskodex wird auch detailliert geregelt, was zu tun ist, wenn unzulässige Kinderarbeit auftreten sollte. Dabei werden auch umfangreiche Entschädigungsregeln vereinbart.

B7. Pflegen Sie eine dauerhafte, berechenbare, zuverlässige und faire Geschäftsbeziehung mit Ihren Zulieferbetrieben und Subunternehmen.

Ihr Geschäftskontakt soll nicht aufgrund Ihrer Geschäftsbeziehung auf die Ausbeutung von Kindern oder auf die Verletzungen anderer Sozialstandards angewiesen sein, um sein Unternehmen erfolgreich zu führen. Vereinbaren Sie mit Ihrem Geschäftskontakt auch, inwiefern er Subunternehmen und Vorlieferbetriebe einsetzt und wie er die von Ihnen gewünschten Sozialstandards auch dort durchsetzen kann.

Kommt es trotzdem einmal zu Verstößen, so finden sich auf der Basis einer vertrauensvollen Geschäftsbeziehung sicherlich tragfähige Lösungen.

Als berechenbare Vertragspartei planen Sie so sorgfältig, dass kurzfristige Änderungen oder kurze Lieferfristen auf seltene Ausnahmen begrenzt sind und tragen Sorge für faire Lieferbedingungen sowie eine zuverlässige, fristgerechte Begleichung der Rechnungen der liefernden Unternehmen.

B8. Vereinbaren Sie mit Ihren Zulieferbetrieben und Subunternehmen Art und Weise von Entschädigungen bei unzulässiger Kinderarbeit.

Nur konkret vereinbarte Entschädigungsregeln und Sanktionen lassen sich im Falle eines Falles letztlich durchsetzen. Der Geschäftskontakt weiß im Voraus, was es bedeutet, wenn gegen vereinbarte Sozialstandards verstoßen wird.

Vereinbaren Sie nicht nur monetäre Entschädigungen, sondern auch, wie mit den betroffenen Kindern umzugehen ist.

Bedenken Sie bei der Vereinbarung, dass auch das Image Ihres Unternehmens oder Ihrer Marke beschädigt wird, wenn öffentlich wird, dass Ihre Produkte mit Kinderarbeit in Verbindung gebracht wurden.

Damit Ihnen Verstöße gegen vereinbarte Sozialstandards frühzeitig bekannt werden, sollten Sie diese Sozialstandards vor Ort bekannt machen und ein einfach und sicher funktionierendes, anonymes Beschwerdesystem etablieren. Dies wird auch vorbeugend gegen schwerwiegende arbeits- oder menschenrechtliche Verstöße wirken.

Teil C

Handlungsleitlinien für Fälle von Kinderarbeit

Sollte unzulässige Kinderarbeit auftreten, wie gehen Sie damit um? Wird der entstandene Schaden so weit wie möglich wieder gut gemacht und werden vorbeugende Maßnahmen verbessert?

C1. Treten Fälle unzulässiger Kinderarbeit auf, müssen sofort die Personalien der Betroffenen festgehalten werden!

Stellen Sie sicher, dass dies sowohl in firmeneigenen Betrieben, wie auch in den Betrieben Ihrer Zulieferfirmen und Subunternehmen befolgt wird. Dies ist insbesondere bei Betrieben mit vielen Mitarbeitenden wichtig, um die Person später auch zweifelsfrei identifizieren und das Alter verifizieren zu können. Das betroffene Kind und seine Eltern sollten sofort über das weitere Vorgehen informiert werden.

Lassen Sie sich umgehend und umfassend informieren. Dies ist wichtige Voraussetzung für den aktiven Umgang mit der Problematik und versetzt Sie erst in die Lage, Ihr vorbereitetes Entschädigungsmodell anzuwenden.

C2. Stellen Sie sicher, dass die Kinder nicht entlassen, sondern bei Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt werden!

Das Kind wird selbstverständlich sofort von seinen Aufgaben entbunden. Dennoch sollte ihm der Lohn zunächst weiter bezahlt werden. Der Grund, warum Kinder erwerbsmäßig arbeiten, ist in aller Regel Armut. Durch abruptes Wegfallen einer Einnahmequelle würde sich die Situation des Kindes und seiner Familie weiter verschlechtern. Dies kann nicht im Sinne einer verantwortungsvollen Unternehmensführung sein. Die Lohnfortzahlung ist ein Teil der Entschädigung für erlittenes Unrecht.

C3. Entschädigen Sie die Kinder, die für Ihre Produktion in unzulässiger Weise gearbeitet haben!

Dem Kind, das unzulässiger Weise oder unter ausbeuterischen Bedingungen gearbeitet hat, wurde Unrecht getan. Es wurde vielleicht um seine Kindheit betrogen, um kindliche Freiheit und Lernchancen gebracht oder ihm sogar ein kaum wieder gut zu machender physischer oder psychischer Schaden zugefügt.

Das beschäftigende Unternehmen wie auch das Unternehmen, in dessen Auftrag produziert wurde, haben hiervon direkt oder indirekt, gewollt oder unbeabsichtigt profitiert. Insofern übernimmt Ihr Unternehmen Verantwortung, nicht nur für die eigenen Betriebe, sondern in gewissem Maße auch für Missstände in den Betrieben seiner Liefer- und Produktionskette.

Wenden Sie konsequent Ihr vorbereitetes Entschädigungsmodell an, damit das betroffene Kind auch zu seinem Recht kommt. Ein gutes Entschädigungsmodell hat das Wohl der gesamten betroffenen Familie im Blick und beinhaltet nicht nur einen angemessenen finanziellen Ausgleich, sondern auch tatkräftige Unterstützung durch Expert:innen vor Ort bei der Schul- oder Ausbildung.

Praxis-Beispiel:

Lego verpflichtet auch seine Zulieferbetriebe bei Fällen von Kinderarbeit umfassend und differenziert zum Wohle des Kindes zu handeln:

Ist das Kind unter dem nationalen gesetzlichen Mindestalter für leichte Arbeit, zahlt der Zulieferbetrieb dem Kind oder seiner Familie eine Abfindung und sorgt für den Unterricht des Kindes.

Hat es dieses Alter überschritten, so muss ihm Unterricht in Kombination mit leichter Teilzeitarbeit angeboten werden. Die LEGO-Gruppe unterstützt den Zulieferbetrieb bei der Einrichtung sozial verantwortlicher Abhilfemaßnahmen.

Lego behält sich auch das Recht vor, zusätzlich lokale oder internationale Organisationen mit einzubeziehen, um eine angemessene Wiedergutmachung sicherzustellen.

C4. Sorgen Sie dafür, dass die betroffenen Kinder eine Schulbildung oder ähnliches erhalten!

Arbeitende Kinder hatten meist keine oder wenig Gelegenheit, eine Schulbildung zu genießen. Selbst wenn sie neben der Arbeit noch zur Schule gehen, sind sie häufig zu erschöpft, um dem Unterricht aufmerksam folgen zu können.

Sollten für Ihr Unternehmen Kinder unzulässiger Weise gearbeitet haben, so tragen Sie dafür Sorge, dass diese Kinder eine solide Schulbildung oder Berufsausbildung erhalten. Bevorzugt sollte geprüft werden, ob die ehemaligen Kinderarbeiter:innen sich in das reguläre Schulsystem eingliedern können. Erscheint dies nicht sinnvoll oder nicht möglich, so könnten spezielle Überbrückungsschulen dazu dienen, das Kind auf den Besuch einer regulären Schule vorzubereiten.

Treten Sie mit lokal aktiven Nicht-Regierungsorganisationen in Kontakt, die entsprechende Erfahrungen haben und die Umstände vor Ort gut kennen. Sie können auch vertrauensvolles Bindeglied zwischen Unternehmen und Schule sein.

Tragen Sie auch Sorge dafür, dass die betroffene Familie es sich leisten kann, ihr Kind in die Schule zu schicken, anstatt zum Geldverdienen.

C5. Sorgen Sie dafür, dass den Eltern des betroffenen Kindes Arbeit angeboten wird!

Es geht in den meisten Fällen unzulässiger Kinderarbeit um einen finanziellen Beitrag für die Versorgung der gesamten Familie. Fühlen Sie sich deshalb dem Wohl der gesamten Familie des betroffenen Kindes verpflichtet!

Wenn Eltern oder nahe Angehörige kein eigenes geregeltes und existenzsicherndes Einkommen haben, dann könnte das Angebot eines sicheren Arbeitsplatzes helfen, verbunden mit einem Arbeitslohn, welcher die Lebenshaltungskosten der Familie sowie den Schulbesuch der Kinder sichert.

Hilfreich könnte auch sein, den Eltern Qualifizierungsmaßnahmen für den Arbeitsmarkt anzubieten, die zu höherem Arbeitseinkommen führen können.

C6. Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren, die bisher gefährliche Arbeiten durchgeführt haben, werden andere Arbeiten angeboten, die in diesem Alter zulässig sind!

Die ILO-Konvention 138 - „Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung“ - (siehe Seite 20) verbietet Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahren schädlich ist. Die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren ist aber nicht generell verboten. Welche Arbeiten als gefährlich gelten, wird meist auf nationaler Ebene festgelegt.

Jugendliche Arbeitskräfte über 15 Jahren sollten nicht entlassen werden, sondern es sollte ihnen eine nicht gefährliche Arbeit zugewiesen werden. Sorgen Sie dafür, dass diese dabei keine finanziellen Nachteile erfahren.

Praxis-Tipp:

Vielerorts werden Schulen auch von lokalen Hilfsorganisationen betrieben.

C7. Verbessern Sie die vorbeugenden Maßnahmen!

Am besten wäre es natürlich, Kinderarbeit würde in Ihrer Produktions- und Lieferkette gar nicht erst auftreten. Die Folgen unzulässiger Kinderarbeit sind für alle Beteiligten - wenn überhaupt - nur mit großen Mühen und Aufwand zu bewältigen. Investieren Sie deshalb auch in die Prävention.

Analysieren Sie die Ursachen des aufgetretenen Falles. Nutzen Sie dabei auch die Kenntnisse und Erfahrungen relevanter Interessensgruppen, wie Unternehmensvereinigungen, Gewerkschaften, Nicht-Regierungsorganisationen und lokalen Regierungsstellen sowie externer Berater:innen.

Untersuchen Sie Ihre vorbeugenden Maßnahmen und Managementprozesse im Hinblick auf mögliche Verbesserungen, um unzulässige Kinderarbeit künftig zuverlässiger ausschließen zu können.

Praxis-Effekt:

Es stärkt Ihre Glaubwürdigkeit, wenn Sie im „Falle eines Falles“ unzulässiger Kinderarbeit keinen Zweifel daran aufkommen lassen, dass Ihr Unternehmen für die gesamte Wertschöpfungskette seiner Produkte und Dienstleistungen Verantwortung übernimmt.

Checkliste

zum Leitfaden für Unternehmen gegen ausbeuterische Kinderarbeit.

Unternehmensspezifisch
erarbeitet & umgesetzt

	ja	teilweise	nein	nicht relevant
A1. Haben Sie in Ihrem Unternehmenskodex festgelegt, dass Kinderarbeit gemäß den beiden Konventionen Nr. 138 und Nr. 182 der ILO ausdrücklich abgelehnt wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A2. Wissen Sie, wo in Ihrer Branche und an welchen Stellen in Ihrer Produktionskette die Gefahr von unzulässiger Kinderarbeit besteht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A3. Haben Sie Ihre Produktions- bzw. Lieferkette so einfach wie möglich gestaltet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A4. Gestalten Sie Ausschreibungen und Ihre Verträge mit Lieferfirmen und Subunternehmen so, dass Kinderarbeit überwunden werden kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A5. Kooperieren Sie gegen Kinderarbeit mit lokalen Interessensvertretungen, damit Arbeitsrechte über Ihren eigenen Betrieb hinaus durchgesetzt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A6. Engagieren Sie sich in einer Multi-Stakeholder-Initiative gegen Kinderarbeit und sind Sie einem entsprechenden (inter)nationalen Rahmenabkommen beigetreten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A7. Nutzen Sie Ihren sozialen, politischen und wirtschaftlichen Einfluss, um ein verlässliches System zur Geburtenregistrierung zu fördern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A8. Nutzen Sie Ihren sozialen, politischen und wirtschaftlichen Einfluss in der Region, um für ein gutes Schul-, Bildungs- und Ausbildungssystem zu werben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A9. Haben Sie ein Entschädigungsmodell entwickelt für den Fall, dass unzulässige Kinderarbeit in Ihrer Produktions- und Lieferkette auftritt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1. Können Sie sicherstellen, dass bei jüngeren Arbeitskräften die Echtheit von Altersnachweisen überprüft wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2. Sensibilisieren und schulen Sie eigenes Personal, das Management und Zulieferbetriebe vor Ort für unzulässige Kinderarbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3. Werden jugendliche Arbeitskräfte vor gefährlichen Arbeiten geschützt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B4. Sind bei Ihren Produktionsstätten Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Beschäftigten eingerichtet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B5. Haben Sie in Ihr bestehendes Managementsystem Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit integriert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B6. Bezahlen Sie adäquate, kostendeckende Preise an Lieferfirmen und Subunternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B7. Pflegen Sie eine dauerhafte, berechenbare, zuverlässige und faire Geschäftsbeziehung mit Ihren Lieferfirmen und Subunternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B8. Haben Sie mit Ihren Lieferfirmen und Subunternehmen die Art und Weise von Entschädigungen bei unzulässiger Kinderarbeit geregelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C1. Können Sie sicherstellen, dass beim Auftreten von Fällen unzulässiger Kinderarbeit sofort die Personalien der Betroffenen festgehalten werden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2. Haben Sie sichergestellt, dass arbeitende Kinder nicht entlassen, sondern zunächst bei Lohnfortzahlung von der Arbeit freigestellt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C3. Entschädigen Sie die Kinder, die für Ihre Produktion unzulässiger Weise gearbeitet haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C4. Tragen Sie Sorge, dass die betroffenen Kinder eine Schulbildung oder ähnliches erhalten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C5. Haben Sie dafür gesorgt, dass den Eltern oder nahen Angehörigen des betroffenen Kindes Arbeit angeboten wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C6. Werden Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren, die bisher gefährliche Arbeiten durchgeführt haben, andere Arbeiten angeboten, die in diesem Alter zulässig sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C7. Haben Sie Ihre vorbeugenden Maßnahmen verbessert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zertifizierung und Siegel gegen Kinderarbeit

Unternehmen können die Einhaltung von Sozialstandards in ihrer Produktion oder Produktionskette überprüfen und sich bescheinigen lassen. Eine erfolgreiche Zertifizierung nach Kriterien einer Siegelorganisationen berechtigt dann zur Nutzung des entsprechenden Siegels.

ALLGEMEIN

SA8000 der Social Accountability International - SAI

Basierend auf den ILO-Kernarbeitsnormen, der UN-Menschenrechtscharta und der UN-Kinderrechtskonvention. Als weltweit anerkannter Standard für Sozialmanagementsysteme gewährleistet SA8000 eine unabhängige und transparente Überprüfung der Arbeitsbedingungen.

www.sa-intl.org

Fairtrade-Siegel

Kennzeichnet Waren - insbesondere landwirtschaftliche Produkte (aber auch Fußbälle, Gold), die nach den Richtlinien der Fairtrade Labelling Organization (FLO) - eine Multi-Stakeholder-Initiative - zu fairen Bedingungen produziert und gehandelt werden. Unzulässige Kinderarbeit wird nicht gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen definiert. Kinderarbeit in kleinen familieneigenen Betrieben wird unter bestimmten Bedingungen erlaubt.

www.fairtrade.net

Naturland

Bio-Siegel mit zusätzlichen Kriterien zu sozialer Verantwortung. Naturland-Siegel werden für Lebensmittel aus ökologischer Landwirtschaft und Aquakultur sowie auch für Produkte aus ökologischer Waldnutzung, Textilherstellung und Kosmetik vergeben. Unzulässige Kinderarbeit wird nicht gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen definiert. Kinderarbeit in kleinen familieneigenen Betrieben wird unter bestimmten Bedingungen erlaubt.

www.naturland.de

Rainforest Alliance

Zertifiziert und vergibt eigenes Siegel für landwirtschaftliche Produkte und Tourismus. Zertifizierung nach ökologischen und sozialen Kriterien. Unzulässige Kinderarbeit wird nicht gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen definiert. Kinderarbeit in kleinen familieneigenen Betrieben wird unter bestimmten Bedingungen erlaubt.

www.rainforest-alliance.org

Naturleder IVN zertifiziert

Einziger Standard für Naturleder in Europa mit Kriterien für Soziales, Ökologie und Qualität. Schließt Kinderarbeit gemäß ILO-Kernarbeitsnormen aus.

www.naturtextil.com

LANDWIRTSCHAFTLICHE PRODUKTE

LEDER

Global Organic Textile Standard - GOTS

Siegel mit sozialen und ökologischen Kriterien für die ganze Produktionskette, von der Ernte der Baumwolle bis hin zum Textilhandel. Schließt Kinderarbeit gemäß ILO-Kernarbeitsnormen aus.

www.global-standard.org

Naturtextil IVN zertifiziert BEST

Siegel mit höchsten Ansprüchen an textile Ökologie. Bildet die gesamte textile Produktionskette ab, in ökologischer und sozialverantwortlicher Hinsicht. Schließt Kinderarbeit gemäß ILO-Kernarbeitsnormen aus.

www.naturtextil.com

Cotton Madie in Afrika - CMIA

Siegel der Aid by Trade Foundation, die auf eine marktorientierte Form der Unterstützung setzt. Anbauverträge müssen zu mindestens 95% mit Kleinbauern und Kleinbäuerinnen abgeschlossen werden. Schließt Kinderarbeit gemäß ILO-Kernarbeitsnormen aus.

cottonmadeinafrica.org

Grüner Knopf

Staatliches deutsches Siegel für nachhaltige Textilien, das sich zum Teil auf als glaubwürdig eingeschätzte Siegel stützt. Kinderarbeit wird zwar gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen ausgeschlossen, zunächst jedoch nur bei den Arbeitsschritten „Zuschneiden und Nähen“.

www.gruener-knopf.de

Goodweave (ehem. Rugmark)

Siegel für Teppiche und gewebte Heimtextilien aus Indien, Nepal und Afghanistan, die gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen ohne Kinder- oder Zwangsarbeit hergestellt wurden.

goodweave.org

Label STEP

Siegel für handgefertigte Teppiche aus allen Produktionsgebieten. Akzeptiert keine ausbeuterische Kinderarbeit, toleriert jedoch die Mithilfe von Kindern innerhalb der Familie, wenn diese ein Kunsthandwerk erlernen.

www.label-step.org

TEXTILIEN

TEPPICHE / HANDGEWEBTES

XertifiX

Siegel für Naturstein aus Steinbrüchen und Fabriken in China, Vietnam und Indien. Schließt Kinderarbeit gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen aus und fordert Zahlung der Mindestlöhne an erwachsene Arbeiter. www.xertifix.de

Fair Stone

Zertifiziert Sozial- und Umweltstandards für Natursteinimporte aus China, Vietnam und anderen Ländern. Schließt Kinderarbeit gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen aus.

www.fairstone.org

Forest Stewardship Council - FSC

Siegel für nachhaltige Forstwirtschaft. Unterstützt von Umweltorganisationen, Sozialverbänden und Unternehmen der Forst-, Holz- und Papierbranche. Neben zahlreichen ökologischen und sozialen Kriterien, verlangt das FSC-Siegel auch die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen gegen Kinderarbeit, soweit diese im betreffenden Land ratifiziert wurden.

www.fsc-deutschland.de | www.fsc.org

Detailliertere Informationen zu diesen und weiteren Siegeln und Zertifikaten finden Sie auf unserer Website unter

siegel.aktiv-gegen-kinderarbeit.de



Wirtschaftsinitiativen gegen Kinderarbeit

In branchenübergreifenden und branchenspezifischen Wirtschaftsinitiativen engagieren sich Unternehmen für soziale Arbeitsbedingungen in ihrer Produktion und Lieferkette. Die Mitglieder erkennen einen vereinbarten Verhaltenskodex an und lassen sich und ihre Produktionsbetriebe zum Teil nach Sozialstandards zertifizieren. In sogenannten „Multi-Stakeholder-Initiativen“ (MSI) bringen sich nicht nur Unternehmen, sondern auch andere Anspruchs- und Interessensgruppen, wie Gewerkschaften, Sozialverbände und Nicht-Regierungsorganisationen ein.

Global Compact

Globaler Pakt zwischen Unternehmen und den Vereinten Nationen, um die Globalisierung gerechter und nachhaltiger zu gestalten. Mitglieder verpflichten sich zur Beachtung wichtiger Sozialstandards.

www.unglobalcompact.org

amfori Business Social Compliance Initiative - amfori BSCI

Wirtschaftsnaher Verband bietet einen Verhaltenskodex zur Verbesserung sozialer Standards in der Wertschöpfungskette. Mitglieder verpflichten sich zur Einhaltung und Überprüfung des BSCI-Kodex.

www.amfori.org

Ethical Trading Initiative - ETI

Multi-Stakeholder-Initiative mit Unternehmen, NGOs und Gewerkschaften. Mitglieder setzen sich für effektive und nachhaltige Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Schutzes der Arbeitskräfte in der gesamten Lieferkette ein.

www.ethicaltrade.org

Fair Labor Association - FLA

Multi-Stakeholder-Initiative US-amerikanischer Universitäten, Organisationen der Zivilgesellschaft und Unternehmen für einen nachhaltigen Schutz der Arbeitsrechte. Mitglieder müssen den Verhaltenskodex von FLA in ihrer gesamten

Lieferkette umsetzen und externe Kontrollen durchführen lassen.

www.fairlabor.org

Care & Fair

Industrie-Initiative des europäischen Teppichhandels gegen Kinderarbeit in der Teppichproduktion. Mitglieder setzen sich für verbesserte Lebensbedingungen, eine faire Produktion und für soziale Verantwortung ein.

www.care-fair.org

Fair Wear Foundation - FWF

Multi-Stakeholder-Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der weltweiten Bekleidungsindustrie. Mitglieder akzeptieren den FWF-Code of Labour Practice. FWF kontrolliert, zertifiziert und unterstützt seine Mitglieder und bietet ein Beschwerdesystem für Arbeitskräfte in FWF-zertifizierten Produktionsstätten.

www.fairwear.org

Internationaler Verband der Naturtextilwirtschaft - IVN

Verband mit Unternehmen aus allen Stufen der Textilproduktion, der für eine ökologische und sozial verantwortliche Wirtschaftsweise eintritt. Entwickelt international gültige Richtlinien für die Herstellung von Naturtextilien und Naturleder und vergibt entsprechende Siegel.

www.naturtextil.com

Fair Toys Organisation e.V - FTO

Multi-Stakeholder-Initiative, die ein glaubwürdiges Siegel für eine faire und umweltfreundliche Spielwarenproduktion entwickelt. Unternehmen werden auf ihrem Weg zur Verbesserung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten entlang der Lieferketten durch die FTO informiert, sensibilisiert und beraten.

www.fair-toys.org

ICTI Ethical toy program - IETP

Programm des internationalen Verbandes der Spielwaren-Industrie, das einheitliche Standards für verantwortliches Handeln in der gesamten Lieferkette der Spielwarenindustrie setzt. Kinder unter 15 Jahren dürfen gemäß den IETP-Prinzipien nicht beschäftigt werden.

www.ethicaltoyprogram.org

European fruit juice association - AIJN

Branchenverband der Fruchtsaftindustrie. Unterstützt Saft-Produzenten über die Juice CSR Plattform soziale Verantwortung in der gesamten Lieferkette zu übernehmen. Verhaltenskodex basiert auf den Six Fruit Juice CSR Prinzipien.

www.aijn.eu / www.juicecsr.eu

International Cocoa Initiative - ICI

Versteht sich als Multi-Stakeholder-Partnerschaft von Kakao- und Schokoladenindustrie, Zivilgesellschaft, Kakaoanbau, Regierungen und internationalen Organisationen, die Kinder- und Zwangsarbeit im Kakaoanbau beseitigen möchte. Der Fokus liegt auf dem Kakaoanbau in Ghana und der Elfenbeinküste.

www.cocoainitiative.org

Ethical Tea Partnership - ETP

Internationaler Branchenverband von 50 Tee-Produzierenden, der die Lebens- und Arbeitsbedingungen im Teesektor verbessern, Frauen stärken und den CO₂-Fußabdruck des Teesektors reduzieren möchte.

www.ethicalteapartnership.org

Common Code for the Coffee Community Association - 4C

Multi-Stakeholder-Initiative, die sich für international anerkannte Nachhaltigkeitsstandards im Kaffeesektor einsetzt. Der 4C-Verhaltenskodex schließt ausbeuterische Kinderarbeit aus und umfasst weitere soziale, ökologische und wirtschaftliche Prinzipien und Kriterien für alle in der Herstellungskette des Kaffees Beteiligte.

www.4c-coffeeassociation.org

Eliminate Child Labor in Tobacco Foundation - ECLT

Die von Tabakproduzierenden initiierte Stiftung will wichtige Beteiligte zusammen bringen, um sich gegen ausbeuterische Kinderarbeit im Tabakanbau zu engagieren. Sie verfolgt dabei in ausgewählten Anbaugebieten einen Multi-Stakeholder-Ansatz.

www.eclt.org

Responsible Business Alliance - RBA

Zusammenschluss von Unternehmen, in denen Elektronik eine Kernkomponente darstellt und die sich der sozialen Verantwortung von Unternehmen in globalen Lieferketten verschrieben hat. Mitglieder verpflichten sich dem Verhaltenskodex, der u.a. Kinderarbeit gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen ausschließt.

www.responsiblebusiness.org

International Council of Mining and Metals - ICMM

Internationaler Branchenverband von Bergbau- und Metallunternehmen sowie von Rohstoffverbänden, der sich für eine sichere, faire und nachhaltige Bergbau- und Metallindustrie einsetzt. Mitglieder müssen sich an festgelegte Umwelt-, Sozial- und Governance-Anforderungen halten, die unter anderem Kinder- und Zwangsarbeit sowie gefährliche Arbeiten für Jugendliche verbieten.

www.icmm.com

Responsible Jewellery Council - RJC

Internationaler Zusammenschluss von Unternehmen aus der Schmuck- und Uhrenbranche von der Mine bis zum Handel. Mitgliedschaft verpflichtet zur Zertifizierung nach dem „RJC-Code of Practices“, womit u.a. Kinderarbeit gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen ausgeschlossen wird.

www.responsiblejewellery.com

Global Platform for Sustainable Natural Rubber - GPSNR

Internationale Multi-Stakeholder-Plattform, die Nachhaltigkeit in der Wertschöpfungskette für Naturkautschuk festlegen möchte. Das GPSNR Policy Framework schließt Kinderarbeit gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen aus.

www.sustainablenaturalrubber.org

Detailliertere Informationen zu diesen und weiteren Wirtschaftsinitiativen finden Sie auf unserer Website unter

w-i.aktiv-gegen-kinderarbeit.de



ILO - Konvention 138

Auszug aus dem Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973, ratifiziert von:

Afghanistan - Albanien - Algerien - Angola - Antigua and Barbuda - Argentinien - Armenien - Österreich - Aserbaidschan - Bahamas - Bahrain - Barbados - Belarus - Belgien - Belize - Benin - Bolivarian Republic of Venezuela - Bolivien - Bosnien and Herzegowina - Botswana - Brasilien - Brunei - Bulgarien - Burkina Faso - Burundi - Cabo Verde - Kambodscha - Kamerun - Kanada - Central African Republic - Chad - Chile - China - Kolumbien - Comoros - Kongo - Democratic Republic of the Congo - Costa Rica - Côte d'Ivoire - Kroatien - Kuba - Zypern - Tschechien - Republik - Dänemark - Djibouti - Dominica - Dominikanische Republik - Ecuador - Ägypten - El Salvador - Äquatorial Guinea - Eritrea - Estland - Eswatini - Äthiopien - Fidschi - Finnland - Frankreich - Gabun - Gambia - Georgien - Deutschland - Ghana - Griechenland - Grenada - Guatemala - Guinea - Guinea-Bissau - Guyana - Haiti - Honduras - Ungarn - Island - Indien - Indonesien - Irak - Irland - Israel - Italien - Jamaika - Japan - Jordanien - Kasachstan - Kenia - Kiribati - Republik von Korea - Kuwait - Kirgizstan - Lao People's Democratic Republic - Letland - Libanon - Lesotho - Libyen - Litauen - Luxemburg - Madagaskar - Malawi - Malaysia - Malediven - Mali - Malta - Mauritania - Mauritius - Republik von Moldau - Mongolei - Montenegro - Marokko - Mosambik - Myanmar - Namibia - Nepal - Niederlande - Nicaragua - Niger - Nigeria - Nordmazedonien - Norwegen - Oman - Pakistan - Panama - Papua New Guinea - Paraguay - Peru - Philippinen - Polen - Portugal - Katar - Rumänien - Russische Föderation - Ruanda - Saint Kitts and Nevis - Saint Vincent and the Grenadines - Samoa - San Marino - Sao Tome and Principe - Saudi Arabien - Senegal - Serbien - Seychellen - Sierra Leone - Singapur - Slowakei - Slowenien - Solomon Islands - Südafrika - Südsudan - Spanien - Sri Lanka - Sudan - Suriname - Schweden - Schweiz - Syrische Arabische Republik - Tadschikistan - Vereinigte Arabische Emirate - Thailand - Togo - Trinidad and Tobago - Tunesien - Türkei - Turkmenistan - Uganda - Ukraine - Vereinigte Arabische Emirate - Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland - Uruguay - Usbekistan - Vanuatu - Vietnam - Jemen - Zambia - Zimbabwe

Artikel 1

Jedes Mitglied (...) verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik zu verfolgen, die dazu bestimmt ist, die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit sicherzustellen und das Mindestalter (...) Arbeit (...) anzuheben, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist.

Artikel 2

(...)

3. Das (...) Mindestalter darf nicht unter dem Alter, in dem die Schulpflicht endet, und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

4. Ungeachtet (dessen) kann ein Mitglied, dessen Wirtschaft und schulische Einrichtungen ungenügend entwickelt sind (...) anfangs ein Mindestalter von 14 Jahren angeben.

(...)

Artikel 3

1. Das Mindestalter für (...) Arbeit, die (...) voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, darf nicht unter 18 Jahren liegen.

(...)

3. Ungeachtet der Bestimmungen in Absatz 1 dieses Artikels kann die innerstaatliche Gesetzgebung oder die zuständige Stelle (...) eine Beschäftigung oder Arbeit ab dem Alter von 16 Jahren unter der Voraussetzung genehmigen, daß das Leben, die Gesundheit und die Sittlichkeit der betreffenden Jugendlichen voll geschützt sind und die Jugendlichen eine angemessene sachbezogene Unterweisung oder berufliche Ausbildung in dem entsprechenden Wirtschaftszweig erhalten haben.

(...)

Artikel 5

1. Ein Mitglied, dessen Wirtschaft und Verwaltungseinrichtungen ungenügend entwickelt sind, kann (...) den Geltungsbereich dieses Übereinkommens

anfangs begrenzen.

(...)

3. Der Geltungsbereich dieses Übereinkommens hat mindestens einzubeziehen: Industrien zur Gewinnung von Rohstoffen; verarbeitende Industrien; Baugewerbe und öffentliche Arbeiten; Elektrizität, Gas und Wasser; sanitäre Dienste; Verkehrswesen, Lagerung und Nachrichtenübermittlung; Plantagen und andere vorwiegend zu Erwerbszwecken erzeugende landwirtschaftliche Betriebe, mit Ausnahme von Familien- oder Kleinbetrieben, deren Erzeugnisse für den örtlichen Verbrauch bestimmt sind und die nicht regelmäßig Lohnarbeiter beschäftigen.

(...)

Artikel 6

Dieses Übereinkommen gilt nicht für Arbeiten, die von Kindern und Jugendlichen in allgemeinbildenden Schulen, berufsbildenden Schulen oder Fachschulen oder in anderen Ausbildungsanstalten oder von Personen, die mindestens 14 Jahre alt sind, in Betrieben ausgeführt werden, sofern diese Arbeiten (...) einen integrierenden Bestandteil bilden (...) eines Bildungs- oder Ausbildungslehrgangs (...), eines (...) anerkannten Ausbildungsprogramms, das überwiegend oder ausschließlich in einem Betrieb durchgeführt wird; oder eines Beratungs- oder Orientierungsprogramms, das dazu bestimmt ist, die Wahl eines Berufs oder eines Ausbildungsganges zu erleichtern.

Artikel 7

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann zulassen, daß Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren bei leichten Arbeiten beschäftigt werden oder solche Arbeiten ausführen, sofern diese Arbeiten a) für ihre Gesundheit oder Entwicklung voraussichtlich nicht schädlich sind; und b) nicht so beschaffen sind, daß sie ihren Schulbesuch, ihre Teilnahme an den von der zuständigen Stelle genehmigten beruflichen Orientierungs- oder Ausbildungsprogrammen oder ihre Fähigkeit beeinträchtigen, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen.

ILO - Konvention 182

Auszug aus dem Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, ratifiziert von:

Afghanistan - Albanien - Algerien - Angola - Antigua and Barbuda - Argentinien - Armenien - Australien - Österreich - Aserbaidschan - Bahamas - Bahrain - Bangladesch - Barbados - Belarus - Belgien - Belize - Benin - Bolivianische Republik von Venezuela - Bolivien - Bosnien und Herzegowina - Botswana - Brasilien - Brunei Darussalam - Bulgarien - Burkina Faso - Burundi - Kambodscha - Kamerun - Kanada - Kap Verde - Zentralafrikanische Republik - Chad - Chile - China - Kolumbien - Comoren - Kongo - Costa Rica - Côte d'Ivoire - Kroatien - Zypern - Tschechische Republik - Demokratische Republik des Kongo - Dänemark - Dschibuti - Dominica - Dominikanische Republik - Ecuador - Ägypten - El Salvador - Äquatorialguinea - Eritrea - Estland - Eswatini - Äthiopien - Fidschi - Finnland - Frankreich - Gabun - Gambia - Georgien - Deutschland - Ghana - Griechenland - Grenada - Guatemala - Guinea-Bissau - Guinea - Guyana - Haiti - Honduras - Ungarn - Island - Indonesien - Islamische Republik von Iran - Irak - Irland - Israel - Italien - Jamaika - Japan - Jordanien - Kasachstan - Kenia - Kiribati - Republik von Korea - Kuwait - Kirgisistan - Lao People's Democratic Republic - Letland - Libanon - Lesotho - Liberia - Libyen - Litauen - Luxemburg - Madagaskar - Malawi - Malaysia - Malediven - Mali - Malta - Marshallinseln - Mauritania - Mauritius - Mexiko - Republik von Moldau - Mongolei - Montenegro - Marokko - Mosambik - Myanmar - Namibia - Nepal - Niederlande - Neuseeland - Nicaragua - Niger - Nigeria - Nordmazedonien - Norwegen - Oman - Pakistan - Panama - Papua Neuguinea - Paraguay - Peru - Philippinen - Polen - Portugal - Qatar - Rumänien - Russische Föderation - Ruanda - Saint Kitts und Nevis - Saint Lucia - Saint Vincent und die Grenadinen - Samoa - San Marino - Sao Tome und Principe - Saudi Arabien - Senegal - Serbien - Seychellen - Singapur - Slowakei - Slowenien - Südafrika - Solomoninseln - Somalia - Sudan - Spanien - Sri Lanka - Sudan - Suriname - Schweden - Schweiz - Syrische Arabische Republik - Tadschikistan - Thailand - Osttimor - Togo - Tonga (ab 4. August 2021) - Trinidad und Tobago - Tunesien - Türkei - Turkmenistan - Uganda - Ukraine - Vereinigte Arabische Emirate - Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland - Vereinigte Republik von Tansania - Vereinigte Staaten - Uruguay - Usbekistan - Vanuatu - Vietnam - Jemen - Zambien - Zimbabwe

Artikel 1

Jedes Mitglied (...) hat unverzügliche und wirksame Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, daß die schlimmsten Formen der Kinderarbeit vordringlich verboten und beseitigt werden.

Artikel 2

Im Sinne dieses Übereinkommens gilt der Ausdruck „Kind“ für alle Personen unter 18 Jahren.

Artikel 3

Im Sinne dieses Übereinkommens umfaßt der Ausdruck „die schlimmsten Formen der Kinderarbeit“:

- a) alle Formen der Sklaverei oder alle sklaverei-ähnlichen Praktiken, wie den Verkauf von Kindern und den Kinderhandel, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern für den Einsatz in bewaffneten Konflikten;
- b) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zur Prostitution, zur Herstellung von Pornographie oder zu pornographischen Darbietungen;
- c) das Heranziehen, Vermitteln oder Anbieten eines Kindes zu unerlaubten Tätigkeiten, insbesondere zur Gewinnung von und zum Handel mit Drogen (...);
- d) Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

(...)

Artikel 7

1. Jedes Mitglied hat alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die wirksame Durchführung und Durchsetzung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens sicherzustellen, einschließlich der Festsetzung und Anwendung von

strafrechtlichen Maßnahmen oder gegebenenfalls anderen Zwangsmaßnahmen.

2. Jedes Mitglied hat unter Berücksichtigung der Bedeutung der Schulbildung für die Beseitigung der Kinderarbeit wirksame Maßnahmen innerhalb einer bestimmten Frist zu treffen, um:

- a) den Einsatz von Kindern bei den schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhindern;
- b) die erforderliche und geeignete unmittelbare Unterstützung für das Herausholen von Kindern aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit und für ihre Rehabilitation und soziale Eingliederung zu gewähren;
- c) allen aus den schlimmsten Formen der Kinderarbeit herausgeholt Kindern den Zugang zur unentgeltlichen Grundbildung und, wann immer möglich und zweckmäßig, zur Berufsbildung zu gewährleisten;
- d) besonders gefährdete Kinder zu ermitteln und zu erreichen; und
- e) der besonderen Lage von Mädchen Rechnung zu tragen.

3. Jedes Mitglied hat die zuständige Stelle zu bezeichnen, die für die Durchführung der Bestimmungen zur Umsetzung dieses Übereinkommens verantwortlich ist.

Artikel 8

Die Mitglieder haben geeignete Schritte zu unternehmen, um sich gegenseitig bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zu helfen, und zwar durch verstärkte internationale Zusammenarbeit und/oder Hilfeleistung, einschließlich der Unterstützung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung, für Programme zur Beseitigung von Armut und für universelle Bildung.



Kampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“

Ein Jahr nach der Ratifizierung im Bundestag trat in Deutschland im Jahr 2003 die ILO-Konvention 182 in Kraft, durch die die schwersten Formen der Kinderarbeit geächtet werden.

Im September 2003 startete earthlink e.V. am Weltkindertag seine Kampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“ zur Unterstützung des weltweiten Engagements gegen ausbeuterische Kinderarbeit.

Mit der Kampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“ informiert earthlink e.V. seitdem die Menschen in Deutschland über ihren möglichen Beitrag zur Überwindung der menschenverachtenden ausbeuterischen Kinderarbeit.

Von Beginn an wird das Ziel verfolgt, verantwortlich Handelnde in Städten, Gemeinden, Landkreisen und Bundesländern aufzuklären, wie sie bei ihrer eigenen öffentlichen Beschaffung Produkte aus ausbeuterischer Kinderarbeit ausschließen können. Über die Netzwerkarbeit mit lokalen Akteur:innen und kontinuierliche Informationsweitergabe an Fachpolitiker:innen sowie einen regen Austausch mit diesen, wurde für ein neues Vergaberecht sensibilisiert, dem schließlich auch der Bundestag und der Bundesrat zustimmten.


Parallel dazu erweiterte earthlink seine Informationskampagne und veröffentlicht seit 2005 auf seiner Kampagnen-Website aktiv-gegen-kinderarbeit.de eine Firmenliste, in der dargestellt wird, wie namhafte Unternehmen und Marken zum Thema „ausbeuterische Kinderarbeit“ Position beziehen und ob sie diese in ihrem Verantwortungsbereich bekämpfen. Diese Website ist wohl die umfassendste öffentlich zugängliche und deutschsprachige Wissensdatenbank rund um das Thema „Kinderarbeit“.

Wir - genau wie fast alle anderen Akteur:innen, die an diesem Themenkomplex arbeiten - sind uns sehr bewusst darüber, dass man das Phänomen Kinderarbeit nicht von heute auf morgen abschaffen kann.

Ebenso einig mit praktisch allen Kräften aus Politik, internationalen und nationalen Organisationen sowie einem Großteil der Wirtschaft wissen wir uns unterstützt in der Forderung, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit so schnell wie möglich eingedämmt und schließlich beendet werden müssen. Denn hier geht es um die eklatante Verletzung elementarster Menschenrechte.

Die Überwindung der ausbeuterischen Kinderarbeit - und das ist ebenfalls allen Beteiligten klar - wird nur möglich sein, wenn den Familien wirtschaftliche Alternativen geboten werden.

earthlink erkennt und leistet mit seiner Kampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“ seinen Beitrag hierfür, indem es die geforderten, verantwortlich Handelnden dabei unterstützt, dass sie in ihrem spezifischen Arbeitsbereich Strukturen schaffen und Maßnahmen umsetzen, um ausbeuterischer Kinderarbeit entgegen zu wirken.

Aktiv gegen Kinderarbeit ist eine Initiative von  earthlink
people & nature network

Förderhinweis

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projektes
„Konsument:innen und Unternehmen gemeinsam aktiv gegen Kinderarbeit“
aktualisiert. Dies wurde gefördert durch:

ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Brot
für die Welt

mit Mitteln des
Kirchlichen
Entwicklungsdienstes



Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt unserer Zuschussgeber wieder.



Kampagnen-Website
aktiv-gegen-kinderarbeit.de



Diese Broschüre
als PDF-Datei