

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.*
