

Leitfaden für Unternehmen gegen ausbeuterische Kinderarbeit

Praxis - Ratgeber

Für kleine und mittelständische Unternehmen

218 Millionen Kinder unter 15 Jahren arbeiten. Davon 126 Millionen unter ausbeuterischen Bedingungen. 73 Millionen sind jünger als 10 Jahre. Diese Zahlen veröffentlichte die Internationale Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen (ILO) im Jahr 2006.

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 oder Hilfsarbeiter verdienen können. Reicht ihr Einkommen nicht für eine Familie aus, werden auch ihre Kinder wieder arbeiten. Diesen Kinderarbeitern 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**

Impressum

Herausgeber:

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

Text und Layout

Bernhard Henselmann, Lydia Stehberger

Mitarbeit, Recherchen

Viven Führ, Sandra Henoeh, Marie Maier, Allyn Wetendorf

Förderhinweis

Diese Broschüre wurde im Rahmen des Projektes „Unternehmen aktiv gegen Kinderarbeit“ von der InWEnt gGmbH aus Mitteln des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) gefördert.

Druck

Laserline, Berlin, 02/2009
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
Wirtschaftsinitiativen gegen Kinderarbeit	17
Zertifizierung und Siegel gegen Kinderarbeit	18
ILO - Konvention 138.....	20
ILO - Konvention 182.....	21
Kampagne „Aktiv-gegen-Kinderarbeit“	22

Ausschließlich aus Gründen der Lesefreundlichkeit wird die männliche Sprachform verwendet.

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** möchten sicher gehen, dass ihre Produkte ohne Kinderarbeit hergestellt wurden.

Im Rahmen seines Projekts „**Unternehmen aktiv gegen Kinderarbeit**“ hat EarthLink deshalb Handlungsleitlinien zusammengestellt, um insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen hierbei zu unterstützen.

Wir wollten sicher stellen, dass diese Handlungsleitlinien möglichst praxisnah sind und haben deshalb 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 allen 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 erfassen, 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 jedem Mitarbeiter, jedem Lieferanten oder Auftragnehmer, aber auch jedem Kunden klar, dass Ihr Unternehmen Kinderarbeit nicht toleriert und das in seiner Macht stehende Unternehmen will, um Kinderarbeit wirksam zu beugen.

Machen Sie das Thema zur „Chefsache“ - nicht allein, weil ausbeuterische Kinderarbeit menschenverachtendes Unrecht ist. Ein einziger Fall ausbeuterischer Kinderarbeit kann den Wert Ihrer Firma oder Marke beeinträchtigen. Betrauen Sie deshalb einen zuverlässigen Mitarbeiter mit Umsetzung und Kontrolle, der direkt der „Chefetage“ berichtet.

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 die Produktionskette 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 bei 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 Produktionskette nicht informiert war.

Bringen Sie zunächst in Erfahrung, welche Ihrer 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 könnte und nehmen Sie als risikobehaftet identifizierte Produktionsschritte genauer unter die Lupe.

Startpunkt für Ihre Recherchen: www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de/welt

Praxis-Beispiel:

SaraLee, mittelständischer Konsumgüterhersteller, schreibt in seinen Globalen Standards seinen Geschäftspartnern vor, keine Kinder im schulpflichtigen Alter zu beschäftigen. Außerdem dürften keinesfalls Kinder unter 15 Jahren beschäftigt werden, soweit diese nicht für den Familienbetrieb arbeiten. Ausnahmen hiervon sind nur bei Kindern, die, unter Einhaltung der Bedingungen des Jugendarbeitsschutzes, als Darsteller für Werbeaufnahmen tätig sind.

Praxis-Beispiel:

Im Jahr 2006 machten deutsche **Farbenhersteller**, 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 ihr Rohstoffe.

Praxis-Beispiel:

Odlo, ein führender Hersteller funktioneller Sportbekleidung, produziert 70 Prozent seiner Markenartikel in 2 Produktionsstätten. Als Mitglied der Fair Wear Foundation wird Odlo die Einhaltung und Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Großteil seiner Produktion mit wenig Aufwand kontrollieren können.

Praxis-Beispiel:

*Der Bergsport-Ausrüster **Vaude** verpflichtet seine Lieferanten 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 Zulieferer angewiesen sind, deshalb gezielt nach Partnern, 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 Zulieferern aus, dass Kinderarbeit überwunden werden muss und vereinbaren Sie, dass entsprechende arbeitsrechtliche Regelungen in der gesamten Produktionskette des Subunternehmens oder Lieferanten zwingend durchgesetzt werden!

Machen Sie gegenüber Ihren Geschäftspartnern in der Produktions- und Lieferkette deutlich, dass es für Ihren eigenen unternehmerischen Erfolg wichtig ist, dass ausbeuterische Kinderarbeit ausgeschlossen werden kann. Hierdurch sensibilisieren Sie Ihre Lieferanten für das Thema und schaffen eine Grundlage für die Durchsetzung von Regressansprüche. Vereinbaren Sie konkrete Vertragsstrafen für Fälle unzulässiger Kinderarbeit in der Produktion des Vertragspartners, dessen Vorlieferanten und Subunternehmen.

Bitten Sie Ihre Geschäftspartner um die Benennung eines Ansprechpartners für das Thema „Unternehmensverantwortung“ / CSR. Prüfen Sie auch, ob eine unabhängige Zertifizierung der Produktion und Lieferkette nach anerkannten Sozialstandards möglich und sinnvoll ist.

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

A5. Kooperieren Sie bei der Bekämpfung von Kinderarbeit mit lokalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertretungen, um entsprechende Arbeitsrechte auch über Ihren eigenen Produktionsbetrieb hinaus durchzusetzen!

Die Zusammenarbeit mit anderen lokalen Akteuren 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 „schwarze Schafe“ entdecken, die bei der Produktion besser gemieden werden sollten.

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 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 häufig nicht umfassend und 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 sich in vielen Fällen auf zweifelhafte Altersnachweise oder Schätzungen verlassen. Unternehmen sollten deshalb zusammen mit Arbeitgebervereinigungen, Gewerkschaften und anderen Interessensgruppen starke Fürsprecher sein, um die Einführung zuverlässiger Geburtenregistrierung zu beschleunigen.

Praxis-Beispiele:

*Über 100 große, mittlere und kleine deutsche Unternehmen, wie **Faber-Castell, Otto, Puma, VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken** oder **Zöllner Elektronik** haben sich dem Global-Compact angeschlossen, um sich 10 universellen Sozial- und Umweltpinzipien zu verpflichten.*

Praxis-Hintergrund:

In Südasien sind 23 Millionen Kinder nicht registriert. Das sind 63% aller Geburten in der Region und 47% aller unregistrierten Geburten weltweit. (Zahlen: UNICEF 2003).

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

Praxis-Hintergrund:

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

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 Subunternehmern und Lieferanten als Regresszahlungen vereinbaren.

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

Als Unternehmer 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 Akteuren aus Politik und Gesellschaft. Machen Sie deutlich, dass mittelfristig Ihre 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 Mitarbeiter.

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 für Sie 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 darstellt.

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.

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 Mitarbeitern die Echtheit von Altersnachweisen überprüft wird!

Bevor ein Bewerber die Arbeit aufnimmt, 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.

Skepsis ist angebracht, wenn ein Mitarbeiter jünger aussieht, 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 des Mitarbeiters zu testen.

B2. Sensibilisieren und schulen Sie eigene Mitarbeiter und Zulieferer für unzulässige Kinderarbeit!

Dass Ihr Unternehmen Sozialstandards einhalten will und unzulässige Kinderarbeit nicht duldet, ist bei Mitarbeitern und Zulieferern bekannt. Aber worauf muss der einzelne Mitarbeiter achten, um in seinem eigenen Arbeitsbereich diese Unternehmenspolitik auch umzusetzen? Was bedeutet das genau für Vorlieferanten und Subunternehmen?

Informieren Sie intern zum Einen allgemein über das Verbot von Kinderarbeit, in welchen für Ihr Unternehmen relevanten Produktionsschritten und Regionen ausbeuterische Kinderarbeit vorkommen könnte. Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern 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 Mitarbeiter in Schlüsselpositionen Ihres Unternehmens wirksam für die Einhaltung von Sozialstandards schulen.

Bieten Sie Ihren Geschäftspartnern in der Liefer- und Produktionskette branchenspezifisch Informationen über Kinderarbeit und Möglichkeiten, diese zu vermeiden. Überlegen Sie, ob dies auch in Zusammenarbeit mit anderen Auftraggebern des Zulieferers Sinn macht, um beispielsweise Synergieeffekte zu nutzen und Dopplungen zu vermeiden.

Übrigens: Ihre engagierte interne Informationsarbeit fördert auch die Identifikation Ihrer Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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:

***Otto** unterstützt seine Lieferanten bei der praktischen Umsetzung seiner Sozialstandards durch Schulungen, Workshops, Gruppen- und Einzelcoachings. Otto-Mitarbeiter werden geschult, um eigene Kontroll- und Steuerungsprozesse zu optimieren.*

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.

Praxis-Beispiel:

*Zahlreiche Unternehmen betreiben in Deutschland firmeneigene Kindergärten bereits seit vielen Jahren oder gar Jahrzehnten. Die Firma **Faber-Castell** war schon im Jahre 1851 sozialer Vorreiter und richtete einen betriebseigenen Kindergarten ein.*

B3. Schützen Sie jugendliche Arbeiter vor gefährlichen Arbeiten!

Analysieren Sie den Herstellungsprozess Ihrer Produkte auf Arbeitsbedingungen, die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit jugendlicher Mitarbeiter gefährden könnten. Solche gefährliche Arbeiten gemäß der ILO-Konvention 138 dürfen nur von Mitarbeitern 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 Interessensvertreter 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 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen, 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 Mitarbeiter eingesetzt sind. Altersnachweise müssen in diesem Bereich entsprechend sorgfältig überprüft werden.

B4. Richten Sie bei Ihren Produktionsstätten Kinderkrippen und Tagespflegeplätze 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 können 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. Der Arbeitgeber kann zum Einen auf motiviertere und konzentriertere Mitarbeiter zählen und zum Anderen wird das Ansehen des Unternehmens in der Region steigen.

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 Mitarbeiter. 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 Zulieferern und Subunternehmen intensiv und aktiv nach unzulässiger Beschäftigung von Kindern und Verletzung anderer festgeschriebener Sozialstandards geforscht wird,
- ein solides Selbstkontrollsystem betrieben wird, das auch Zulieferer 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 an den Produktionsorten zu verifizieren,
- regelmäßig und transparent über die Unternehmenspolitik und -praxis im Sinne einer verantwortlichen Unternehmensführung berichtet wird und dass Fragen der Stakeholder ausführlich beantwortet werden.

B6. Bezahlen Sie adäquate, kostendeckende Preise an Lieferanten und Subunternehmen!

Tragen Sie dabei auch Sorge dafür, dass die Arbeiter 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 Arbeitnehmervertretungen und Nichtregierungsorganisationen vor Ort zusammen.

Fordern Sie von Ihren Lieferanten 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 beim Arbeitnehmer ankommt.

Praxis-Beispiel:

*Die Einhaltung seiner Sozial-Charta überwacht **Faber-Castell** mit seinem FABIQUS-Managementsystem für Qualität, Umwelt und Soziales. Das Managementsystem wird in allen Werken eingesetzt, um dank kontinuierlichen Monitorings Verbesserungen zu erzielen.*

Praxis-Beispiele:

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

Praxis-Beispiel:

Hugo Boss geht mit seinen Lieferanten 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 Lieferanten, Subunternehmen und Lizenznehmern. 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 Zulieferern und Subunternehmen!

Ihr Geschäftspartner soll nicht auf Grund 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 Geschäftspartner auch, inwiefern er Unterauftragnehmer und Vorlieferanten einsetzt und wie er die Durchsetzung der 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.

Um ein berechenbarer Geschäftspartner zu sein, muss auch auf Ihrer Seite so sorgfältig geplant werden, dass kurzfristige Änderungen oder kurze Lieferfristen auf seltene Ausnahmen begrenzt sind. Hinzu kommen faire Lieferbedingungen und eine zuverlässige, fristgerechte Begleichung der Lieferantenrechnung.

B8. Vereinbaren Sie mit Ihren Zulieferern 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 Geschäftspartner weiß im Voraus, was es für ihn bedeutet, wenn bei der Produktion 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 mittels Kinderarbeit hergestellt wurden.

Damit Ihnen Verstöße gegen vereinbarte Sozialstandards frühzeitig bekannt werden, sollten Sie Ihre Sozialstandards vor Ort bekannt machen und ein einfach und sicher funktionierendes, anonymes Beschwerdesystem etablieren. Dies wird auch vorbeugend gegen schwerwiegende arbeits- oder gar 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 Betrieben Ihrer Lieferanten und Subunternehmer befolgt wird. Dies ist insbesondere bei größeren Betrieben mit vielen Arbeitern 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 unzulässiger Weise gearbeitet haben!

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

Das beschäftigende Unternehmen wie auch dessen Auftraggeber 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.

Es stärkt Ihre Glaubwürdigkeit, wenn Sie im „Falle eines Falles“ unzulässiger Kinderarbeit daran keinen Zweifel aufkommen lassen.

Wenden Sie konsequent Ihr vorbereitetes Entschädigungsmodell an, damit das betroffene Kind nicht erst um sein Recht kämpfen muss. 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 Experten vor Ort bei der Schul- oder Ausbildung.

Praxis-Beispiel:

Lego verpflichtet auch seine Zulieferer 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 Zulieferer 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 Zulieferer bei der Einrichtung sozial verantwortlicher Abhilfemaßnahmen.

Lego behält sich auch das Recht vor, zusätzlich lokale oder internationale Organisationen mit einzu beziehen, 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 zu Schule gehen, so sind sie häufig zu müde, 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 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 dafür mit lokal aktiven Nicht-Regierungsorganisationen in Kontakt, die entsprechende Erfahrungen haben und die Umstände vor Ort gut kennen. Sie kann auch vertrauensvoller Mittler 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 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 Arbeiter über 15 Jahren sollten nicht entlassen werden, sondern es sollte ihnen eine nicht gefährliche Arbeit zugewiesen werden. Sorgen Sie dafür, dass sie dabei aber keine finanziellen Nachteile erfahren.

Praxis-Beispiele:

Ein Modehersteller finanzierte einem Kind, das in einer inzwischen geschlossenen illegalen Produktionsstätte arbeiten musste, eine Ausbildung.

Ein Technikunternehmen der Telekommunikationsbranche kooperiert mit einer Nichtregierungsorganisation, um eine gute Versorgung von Kindern zu gewährleisten, die früher für die Firma gearbeitet haben.

Kinderarbeiter, die von der Label-Organisation XertifiX in Steinbrüchen seiner Lizenznehmer entdeckt werden, werden in Schulprojekten der Hilfsorganisation Misereor aufgenommen.

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 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen, Nicht-Regierungsorganisationen und lokalen Regierungsstellen, sowie externer Berater.

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

Checkliste

Unternehmensspezifisch
erarbeitet & umgesetzt

zum Leitfaden für Unternehmen gegen ausbeuterische Kinderarbeit.

	Ja	Zum Teil	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 Lieferanten oder Subunternehmern 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 Produktionsbetrieb 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- oder Lieferkette auftritt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B1. Können Sie sicherstellen, dass bei jüngeren Mitarbeitern die Echtheit von Altersnachweisen überprüft wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2. Sensibilisieren und schulen Sie eigene Mitarbeiter und Zulieferer für unzulässige Kinderarbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3. Werden jugendliche Arbeiter vor gefährlichen Arbeiten geschützt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B4. Sind bei Ihren Produktionsstätten Kinderkrippen und Tagespflegeplätze 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 Lieferanten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B7. Pflegen Sie eine dauerhafte, berechenbare, zuverlässige und faire Geschäftsbeziehung mit Zulieferern und Subunternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B8. Haben Sie mit Ihren Zulieferern 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"/>

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 Produzenten zum Teil nach Sozialstandards zertifizieren. In sogenannten „Multi-Stakeholder-Initiativen“ (MSI) bringen sich nicht nur Unternehmen, sondern auch andere Interessensgruppen, wie Gewerkschaften, Sozialverbände und Nicht-Regierungsorganisationen ein.

BRANCHENÜBERGREIFEND

Global Compact

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

www.unglobalcompact.org

Business Social Compliance Initiative - BSCI

Initiative europäischer Einzelhandelsunternehmen und importorientierter Produzenten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der globalen Lieferkette. Mitglieder akzeptieren den BSCI-Verhaltenskodex, lassen ihre Zulieferer zertifizieren. SA8000 wird als *best practice* angesehen.

www.bsci-eu.com

Ethical Trading Initiative - ETI

Multi-Stakeholder-Initiative mit Unternehmen, NGOs und Gewerkschaften. Will Arbeitsbedingungen verbessern helfen durch Umsetzung des ETI-Verhaltenskodizes in der Lieferkette.

www.ethicaltrade.org

SPIELWAREN

Deutscher Verband der Spielwaren Industrie - DVSI

Branchenverband, der Mitgliedsfirmen verpflichtet und dabei umfassend unterstützt, menschenwürdige Arbeitsbedingungen bei ihren Lieferanten in Fernost nach dem ICTI-CARE Process nachzuweisen.

www.dvsi.de

TEPPICHE

Care & Fair

Branchenverband des Teppichhandels gegen illegale Kinderarbeit in der Teppichproduktion. Care & Fair hat einen Forderungskatalog entwickelt, den die Importeure zu Einkaufsbedingungen gegenüber den Teppichherstellern machen sollen.

www.care-fair.org

Fair Wear Foundation - FWF

Europäische 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 Mitarbeiter in FWF-zertifizierten Produktionsstätten.

en.fairwear.nl

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

MADE-BY

Verbraucherlabel für Modemarken und -händler, die soziale, ökonomische und ökologische Bedingungen in der Produktionskette ihrer Kollektionen verbessern und diese Ketten transparent machen möchten. Hierbei berät es Modeunternehmen und unterstützt bei der Erlangung von Sozialsiegeln.

www.made-by.nl/

Fair Labor Association - FLA

Initiative US-amerikanischer Colleges/Universitäten um unabhängige Kontrollen der Arbeitsbedingungen in der Produktion der angeschlossenen Handelsunternehmen aus der Textil- und Sportartikel-Branche.

www.fairlabor.org/

SGF (Sicher- Global- Fair)

Branchenverband der Fruchtsaftindustrie. Der SGF-Verhaltenskodex verbietet die Beschäftigung von Kindern unter 14 Jahren nicht ausnahmslos. Er bleibt damit deutlich hinter den ILO-Kernarbeitsnormen zurück.

www.sgf.org

MODE / BEKLEIDUNG / TEXTILIEN / SPORTARTIKEL

SÄFTE

International Cocoa Initiative - ICI
Multi-Stakeholder-Initiative der größten Schokolade-Marken, Kakao-Produzenten, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen. Will ausbeuterischer Kinderarbeit im Bereich des Kakaoanbaus und der Kakaoverarbeitung überwinden. ICI bemüht sich durch Sensibilisierung langfristig Erfolge zu erzielen.
www.cocoainitiative.org

Ethical Tea Partnership - ETP
Internationaler Branchenverband von Tee-Abpackern. Will Stärkung sozialer Verantwortung im Teehandel erreichen sowie sicherstellen und nach außen demonstrieren, dass ihre Produkte auf sozial verantwortliche Art und Weise hergestellt werden.
www.ethicalteapartnership.org

Common Code for the Coffee Community Association - 4C
Vom Deutschen Kaffeeverband initiiert. Besteht aus Kaffee-Produzenten und -Händlern. Der 4C-Verhaltenskodex schließt die schlimmsten Formen der Kinderarbeit aus und umfasst weitere soziale, ökologische und wirtschaftliche Prinzipien für alle Akteure in der Herstellungskette des Kaffees.
www.4c-coffeeassociation.org

Eliminate Child Labor in Tobacco Foundation - ECLT
Mitglieder sind Tabakunternehmen, der

internationale Tabakanbau-Verband und die internat. Gewerkschaft. ECLT will Kinderarbeit im Tabakanbau durch Untersuchungen, landesspezifischen Projekten und Erfahrungsaustausch bekämpfen.
www.eclt.org

Electronic Industry Citizenship Coalition - EICC

Internationale Wirtschaftsinitiative für sozialverantwortliche Arbeitsbedingungen in der Lieferkette der Elektronikindustrie. Der EICC-Verhaltenskodex schließt Kinderarbeit gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen aus.
www.eicc.info

International Council of Mining and Metals - ICMM

Zusammenschluss der größten Minen- und Metall-Unternehmen, die sich zu verantwortungsvoller Produktion und gesellschaftlichem Engagement verpflichten, und unter anderem auch Kinderarbeit ausschließen.
www.icmm.com

Responsible Jewellery Council - RJC

Internationaler Zusammenschluss von Unternehmen aus der Gold- und Juwelierwarenbranche von der Mine bis zum Handel. Will Vertrauen in die Schmuckbranche stärken durch Förderung verantwortungsvoller Unternehmenspraxis in der gesamten Lieferkette.
www.responsiblejewellery.com

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 Siegelorganisation berechtigt dann zur Nutzung des entsprechenden Siegels.

SA8000 der Social Accountability International - SAI
Basierend auf den ILO-Kernarbeitsnormen, der UN-Menschenrechtscharta und der UN-Kinderrechtskonvention. Zertifizierungsprozess bindet alle relevanten Interessensgruppen ein. Als weltweit anerkannter Standard für Sozialmanagementsysteme gewährleistet SA8000 eine unabhängige und transparente Überprüfung der Arbeitsbedingungen.
www.sa-intl.org

Fairtrade-Siegel von TransFair
Kennzeichnet Produkte, die nach den Richtlinien der Fairtrade Labelling Organization (FLO) (eine Multi-Stakeholder-

Initiative) zu fairen Bedingungen produziert und gehandelt werden. Zertifiziert werden insbesondere verschiedene landwirtschaftliche Produkte, wie tropische Früchte, Nüsse, Kakao, Kaffee, Tee, Getreide, Blumen, aber auch Baumwolle und Fußbälle. Unzulässige Kinderarbeit wird nicht gemäß den ILO-Kernarbeitsnormen definiert. Kinderarbeit in kleinen familieneigenen Betrieben wird unter bestimmten Bedingungen erlaubt.
www.transfair.org

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. Kinderarbeit in Familienbetrieben 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

Flower Label Program - FLP

Multi-Stakeholder-Initiative von Blumenproduzenten, Blumenhändlern, Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften, zertifiziert Blumenfarmen nach Kriterien, die den FLO-Richtlinien entsprechen und zum Teil darüber hinaus gehen. Unzulässige Kinderarbeit wird entsprechend den ILO-Kernarbeitsnormen definiert, womit FLP die bei FLO vorgesehenen Ausnahmen nicht akzeptiert.

www.fairflowers.de

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

Forest Stewardship Council - FSC

Multi-Stakeholder-Initiative die ein Siegel für nachhaltige Forstwirtschaft vergibt. 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-Konventionen gegen Kinderarbeit, soweit diese im betreffenden Land ratifiziert wurden.

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

RugMark

Siegel vergeben von gleichnamiger Organisation. RugMark setzt sich für die Abschaffung ausbeuterischer Kinderarbeit in der südasiatischen Teppichindustrie ein, sowie für angemessene Arbeitsbedingungen, Mindestlöhne sowie Gesundheitsschutz für erwachsene Arbeiter.

www.rugmark.de

Label STEP

Siegel für gute Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in den Produktionsgebieten von handgefertigten Teppichen, insbesondere der Knüpferinnen und Knüpfer. Akzeptiert keine „missbräuchliche“ Kinderarbeit, toleriert jedoch die Mithilfe von Kindern innerhalb der Familie, wenn diese ein Kunsthandwerk erlernen.

www.label-step.org

XertifiX

Initiative von Steinmetzen, Gewerkschaften, Hilfsorganisation und Politik. Zertifiziert und vergibt eigenes Siegel für Naturstein aus indischen Steinbrüchen. Schließt Kinderarbeit gemäß ILO-Konvention 182 aus und fordert Zahlung der Mindestlöhne an erwachsene Arbeiter.

www.xertifix.de

Fair Stone

Von der Unternehmensberatung Win=Win gegründet. Versteht sich als internationaler Sozialstandard für die Natursteinindustrie und Siegel zur Förderung des nachhaltigen und fairen Handels in der Natursteinindustrie - vom Steinbruch, über die Natursteinverarbeitung bis zum Handel. Fair Stone regelt - neben umfangreichen anderen sozialen und ökologischen Kriterien - auch das Verbot von Kinderarbeit. Ausgenommen sind Kinder (ohne Alterseinschränkung), die ihren Angehörigen bei der Arbeit helfen. Diese Ausnahmeregelung widerspricht den relevanten ILO-Konventionen.

Die Einhaltung der Sozialstandards wird frühestens nach 3 Jahren durch Auditoren kontrolliert.

www.fairstone.win--win.de

ILO - Konvention 138

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

Albania - Algeria - Angola - Antigua and Barbuda - Argentina - Armenia - Austria - Azerbaijan - Bahamas - Barbados - Belarus - Belgium - Belize - Benin - Bolivia - Bosnia and Herzegovina - Botswana - Brazil - Bulgaria - Burkina Faso - Burundi - Cambodia - Cameroon - Central African Republic - Chad - Chile - China - Colombia - Comoros - Congo - Democratic Republic of the Congo - Costa Rica - Côte d'Ivoire - Croatia - Cuba - Cyprus - Czech Republic - Denmark - Djibouti - Dominica - Dominican Republic - Ecuador - Egypt - El Salvador - Equatorial Guinea - Eritrea - Estonia - Ethiopia - Fiji - Finland - France - Gambia - Georgia - Germany - Greece - Grenada - Guatemala - Guinea - Guyana - Honduras - Hungary - Iceland - Indonesia - Iraq - Ireland - Israel - Italy - Jamaica - Japan - Jordan - Kazakhstan - Kenya - Republic of Korea - Kuwait - Kyrgyzstan - Lao People's Democratic Republic - Latvia - Lebanon - Lesotho - Libyan Arab Jamahiriya - Lithuania - Luxembourg - The former Yugoslav Republic of Macedonia - Madagascar - Malawi - Malaysia - Mali - Malta - Mauritania - Mauritius - Republic of Moldova - Mongolia - Montenegro - Morocco - Mozambique - Namibia - Nepal - Netherlands - Nicaragua - Niger - Nigeria - Norway - Oman - Pakistan - Panama - Papua New Guinea - Paraguay - Peru - Philippines - Poland - Portugal - Qatar - Romania - Russian Federation - Rwanda - Saint Kitts and Nevis - Saint Vincent and the Grenadines - Samoa - San Marino - Sao Tome and Principe - Senegal - Serbia - Seychelles - Singapore - Slovakia - Slovenia - South Africa - Spain - Sri Lanka - Sudan - Swaziland - Sweden - Switzerland - Syrian Arab Republic - Tajikistan - Tanzania United Republic of - Thailand - Togo - Trinidad and Tobago - Tunisia - Turkey - Uganda - Ukraine - United Arab Emirates - United Kingdom - Uruguay - Bolivarian Republic of Venezuela - Viet Nam - Yemen - 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:

Albania - Algeria - Angola - Antigua and Barbuda - Argentina - Armenia - Australia - Austria - Azerbaijan - Bahamas - Bahrain - Bangladesh - Barbados - Belarus - Belgium - Belize - Benin - Bolivia - Bosnia and Herzegovina - Botswana - Brazil - Brunei Darussalam - Bulgaria - Burkina Faso - Burundi - Cambodia - Cameroon - Canada - Cape Verde - Central African Republic - Chad - Chile - China - Colombia - Comoros - Congo - Democratic Republic of the Congo - Costa Rica - Côte d'Ivoire - Croatia - Cyprus - Czech Republic - Denmark - Djibouti - Dominica - Dominican Republic - Ecuador - Egypt - El Salvador - Equatorial Guinea - Estonia - Ethiopia - Fiji - Finland - France - Gabon - Gambia - Georgia - Germany - Ghana - Greece - Grenada - Guatemala - Guinea-Bissau - Guinea - Guyana - Haiti - Honduras - Hungary - Iceland - Indonesia - the Islamic Republic of Iran - Iraq - Ireland - Israel - Italy - Jamaica - Japan - Jordan - Kazakhstan - Kenya - Republic of Korea - Kuwait - Kyrgyzstan - Lao People's Democratic Republic - Latvia - Lebanon - Lesotho - Liberia - Libyan Arab Jamahiriya - Lithuania - Luxembourg - The former Yugoslav Republic of Macedonia - Madagascar - Malawi - Malaysia - Mali - Malta - Mauritania - Mauritius - Mexico - Republic of Moldova - Mongolia - Montenegro - Morocco - Mozambique - Namibia - Nepal - Netherlands - New Zealand - Nicaragua - Niger - Nigeria - Norway - Oman - Pakistan - Panama - Papua New Guinea - Paraguay - Peru - Philippines - Poland - Portugal - Qatar - Romania - Russian Federation - Rwanda - Saint Kitts and Nevis - Saint Lucia - Saint Vincent and the Grenadines - Samoa - San Marino - Sao Tome and Principe - Saudi Arabia - Senegal - Serbia - Seychelles - Singapore - Slovakia - Slovenia - South Africa - Spain - Sri Lanka - Sudan - Suriname - Swaziland - Sweden - Switzerland - Syrian Arab Republic - Tajikistan - Tanzania United Republic of - Thailand - Togo - Trinidad and Tobago - Tunisia - Turkey - Uganda - Ukraine - United Arab Emirates - United Kingdom - United States - Uruguay - Uzbekistan - Vanuatu - Bolivarian Republic of Venezuela - Viet Nam - Yemen - Zambia - 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.



www.ilo.org

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 Informationskampagne „Aktiv gegen Kinderarbeit“ zur Unterstützung des weltweiten Engagements gegen ausbeuterische Kinderarbeit. Mit der Kampagne informiert EarthLink die Menschen in Deutschland, wie sie dazu beitragen können, dass die menschenverachtende ausbeuterische Kinderarbeit überwunden wird.

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, nationalen und internationalen Akteuren, kontinuierliche Information der Fachpolitiker und einen regen Austausch mit diesen, wurde für ein neues Vergaberecht gestritten, das soziale Aspekte bei der Vergabe öffentlicher Aufträge unstrittig zulässt. Nach 5-jähriger Überzeugungsarbeit stimmten Bundestag und Bundesrat im Februar 2009 schließlich zu.

Parallel dazu erweiterte EarthLink seine Informationsarbeit und veröffentlicht seit 2005 auf der Website www.aktiv-gegen-kinderarbeit.de auch 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. Die Website ist wohl die umfangreichste öffentlich zugängliche und deutschsprachige Wissensdatenbank rund um das Thema „Kinderarbeit“.

Wir sind uns sehr bewusst darüber - genau wie fast alle anderen Akteure, die an diesem Themenkomplex arbeiten -, 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 der Wirtschaft wissen wir uns unterstützt in der Forderung, dass die schlimmsten Formen der Kinderarbeit so schnell wie möglich eingedämmt und schließlich abgeschafft 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 leistet mit der Kampagne „Aktiv-gegen-Kinderarbeit“ seinen Beitrag hierfür. Verantwortungsvoll Handelnde in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft werden unterstützt, in ihrem jeweiligen Entscheidungsbereich Strukturen zu schaffen und Maßnahmen zu ergreifen, die ausbeuterischer Kinderarbeit entgegen wirken.

„Aktiv-gegen-Kinderarbeit“ ist eine Initiative von

EarthLink
The People & Nature Network

