

Umgang mit Vorfällen und Vorwürfen im Zusammenhang mit Kinderarbeit

(Fokus: Jugendliche Arbeitnehmer*innen arbeiten unter gefährlichen Bedingungen)

1. Einleitung

Ziel dieser Verfahrensweise ist es, die Schritte zu präzisieren, die Geschäftspartner der Unternehmen der Otto Group (im Folgenden "Otto Group" genannt) einleiten sollen, um die Anforderungen der Otto Group bei Vorfällen oder Vorwürfen von Kinderarbeit - wie sie in der *Otto Group's Business Partner Declaration on Sustainability* (Abschnitt 2 "Menschenrechte - Anforderungen" und Anlage 2) aufgeführt sind - konsequent anzuwenden und zu befolgen.

Die Otto Group erwartet von ihren Geschäftspartnern und deren Lieferkettenakteuren Transparenz und wirksame Abhilfemaßnahmen für den Fall, dass Vorfälle oder Vorwürfe von Kinderarbeit bekannt werden.

Der Geschäftspartner kann die Umsetzung und/oder Überprüfung der in diesem Dokument genannten Anforderungen ganz oder teilweise anderen Parteien überlassen. Die endgültige Verantwortung liegt jedoch bei dem Geschäftspartner! Die Otto Group behält sich das Recht vor, die Umsetzung der Anforderungen dieser Verfahrensweise zu überprüfen, auch vor Ort. Bei unmittelbarer Gefahr für das Leben oder die Sicherheit des mutmaßlichen Kindes, muss das Kind sofort entfernt werden (weitere Einzelheiten siehe 5.1).

Diese Verfahrensweise unterliegt einer regelmäßigen Überprüfung. Die Historie des Dokuments befindet sich am Ende dieses Dokuments.

2. Allgemeine Prinzipien

2.1. Allgemeine Prinzipien dieser Verfahrensweise

Das Wohl des Kindes steht bei allen Handlungen immer im Vordergrund.

PRINZIP	BESCHREIBUNG
Priorisiere das Wohl des Kindes	Bei allen Handlungen, die sich auf Kinder auswirken, sollte das Wohl des Kindes das Leitprinzip sein. Das bedeutet, dass bei jedem Entscheidungsprozess der Schutz des Kindes, die Wahrung seines/ihrer Wohlergehens und sein/ihr Recht, in einer Umgebung zu leben, aufzuwachsen und zu arbeiten, die seiner/ihrer geistigen und körperlichen Entwicklung förderlich ist, Vorrang haben müssen.
Keinen Schaden verursachen	Verfolgen Sie stets einen "Do-no-harm"-Ansatz, der auf dem besten Interesse des Kindes beruht. Das bedeutet, dass bei den ergriffenen Handlungen der Gesamtkontext berücksichtigt werden sollte und ob sie sich negativ auf die Kinder in sozialer, finanzieller oder ökologischer Hinsicht auswirken. Wenn es Grund zu der Annahme gibt, dass

	bestimmte Handlungen oder Programme die Kinder schlechter stellen als zuvor, sollte die Maßnahme nicht durchgeführt werden.
Kontinuierliche Verbesserung	Die in diesem Verfahren beschriebenen Schritte zielen darauf ab, ein nachhaltiges System zum Schutz von Kindern und ihren Familien vor Risiken und Herausforderungen in der Lieferkette zu schaffen, und streben keine schnelle Lösung an. Daher ist es wichtig, dass angemessene Ressourcen für die nachhaltige Umsetzung der erforderlichen systemischen Veränderungen bereitgestellt werden und dass bei der Umsetzung dieser Verfahrensweise nach Möglichkeiten gesucht wird, alle Schritte systematisch in den Ablauf zu integrieren.
Vertraulichkeit und Datenschutz	Beim Umgang mit Informationen und Mitteilungen, die Kinder betreffen, ist stets das Recht der Kinder und ihrer Familien auf Vertraulichkeit und Privatsphäre zu berücksichtigen. Alle Daten und Informationen, die von Kindern und ihren Familien erhalten wurden und sich auf sie beziehen, dürfen nicht ohne ihr vorheriges Wissen und ihre informierte Zustimmung weitergegeben werden und müssen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften stehen.

2.2. Allgemeine Leitlinien für den Umgang mit Kindern und/oder den Umgang mit Fällen von Kinderarbeit

Wann immer die Geschäftspartner der Otto Group und/oder ihr Lieferkettenakteur mit dem betroffenen Kind und seiner Familie zu tun haben oder wenn sie Fälle von Kinderarbeit bearbeiten, sollten sie die folgenden Grundprinzipien beachten:

- Handeln Sie im besten Interesse des Kindes
- Verhalten Sie sich dem Kind gegenüber stets respektvoll
- Die Situation soll ruhig und so wenig dramatisch wie möglich angegangen werden
- Vergewissern Sie sich, dass Sie die ausdrückliche Zustimmung des Kindes und seines/ihrer Vormunds zu jeder Handlung haben
- Machen Sie keine Versprechungen, die Sie möglicherweise nicht einhalten können
- Geben Sie weder den Eltern noch dem Kind die Schuld. Das Abhilfeverfahren soll sicherstellen, dass weder das Kind noch die Eltern mit irgendwelchen Konsequenzen zu rechnen haben
- Hören Sie dem Kind zu und berücksichtigen Sie seine/ihre Bedürfnisse und Meinungen
- Lassen Sie das Kind in einer klaren, einfachen Sprache wissen, warum Sie mit ihm/ihr sprechen und welche Möglichkeiten zur Wiedergutmachung bestehen
- Ordnen Sie das Kind keiner Kategorie zu (nennen Sie es z.B. nicht „Kinderarbeiter“)
- Vermeiden Sie Fragen, Haltungen oder Kommentare, die wertend oder unsensibel gegenüber kulturellen Werten sind.

3. Ansatz der Otto Group zur Abhilfe von Kinderarbeit

Die Abhilfe von Kinderarbeit bezieht sich auf den Prozess, Kinder aus der Kinderarbeit herauszuholen, um sichere und angemessene Alternativen für sie zu gewährleisten, wie die Wiedereingliederung in das Bildungssystem oder, wenn sie das Mindestalter für die Arbeit überschritten haben, die Schaffung einer Möglichkeit in einem nicht gefährlichen Beruf zu arbeiten.

Die Otto Group erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass sie jeden Verdachtsfall von Kinderarbeit an die Otto Group melden, damit die Otto Group ihre Geschäftspartner dabei unterstützen kann, die richtigen Schritte zu unternehmen, um die Situation zu beheben und solche Vorfälle in Zukunft zu verhindern. Eine transparente Kommunikation hilft der Otto Group auch in ihrem Bestreben, das Managementsystem der Lieferkettenakteure kontinuierlich zu verbessern, und ist gleichzeitig der Schlüssel zum Schutz des Wohls des betroffenen Kindes.

Die Otto Group erwartet von ihren Geschäftspartnern, dass sie das Wohl des Kindes in den Vordergrund ihres Handelns stellen und sich an die einschlägigen Gesetze halten. Um eine faire und unabhängige Abhilfe für das betroffene Kind zu gewährleisten, ist in den meisten Fällen die Einbeziehung einer dritten Kinderrechtsorganisation in den Abhilfeprozess erforderlich.

Die Geschäftspartner sind dafür verantwortlich, dass die Abhilfe durchgeführt wird.

4. Überblick über das Verfahren zur Abhilfe von Kinderarbeit



* Die Schritte 3, 4, 5 und 6 sind von der Kinderrechtsorganisation oder mit ihrer Unterstützung durchzuführen.

5. Detaillierte Abhilfeschnitte und Anforderungen

5.1. Unmittelbare Maßnahmen nach der Feststellung von Kinderarbeit

Sind die unten genannten Maßnahmen bereits vollständig umgesetzt, wenn die Otto Group über den möglichen Verstoß informiert wird, fährt der Geschäftspartner mit 5.2 fort.

Werden jugendliche Arbeitnehmer*innen bei gefährlichen Arbeiten oder unter gefährlichen Bedingungen bei einem Lieferkettenakteur der Otto Group angetroffen, muss die Person (z. B. ein Vertreter des Geschäftspartners), die die Kinder identifiziert hat, die folgenden Maßnahmen ergreifen:

- Halten Sie den/die junge*n Arbeitnehmer*in sofort von der Durchführung der gefährlichen Arbeit ab und/oder begleiten Sie das Kind/die Kinder von der Gefahrenquelle weg
- Organisieren Sie einen sicheren Ort für das Kind/die Kinder, z. B. ein Wohnheim, einen kinderfreundlichen Raum (engl. „child-friendly space“) oder ein nahes gelegenes Gemeindezentrum.
- Wenn möglich, führen sie ein Gespräch mit der Geschäftsleitung und dem/der jugendlichen Arbeitnehmer*in, ob eine Versetzung auf einen altersgerechten, ungefährlichen Arbeitsplatz möglich ist, ohne das Gehalt oder die Leistungen zu kürzen.

5.2. Von der Einleitung des Abhilfeverfahrens bis zum Abschluss des Abhilfeplanes

Sobald der Fall der Otto Group gemeldet wird, setzt sich die Otto Group mit ihrer Partner-Kinderrechtsorganisation in Verbindung, um eine rasche Beurteilung und raschen Abhilfeprozess einzuleiten. Es muss ein Abhilfeplan erstellt werden, um die spezifischen Situationen zu lösen und den Bedürfnissen der Kinder gerecht zu werden. Dies sollte in erster Linie von der Kinderrechtsorganisation in Absprache mit dem Lieferkettenakteur und dem Geschäftspartner durchgeführt werden. Der Geschäftspartner muss sicherstellen, dass die unten genannten Maßnahmen von dem Lieferkettenakteur finanziert werden. Der Abhilfeplan muss der Otto Group zur endgültigen Genehmigung vorgelegt werden. Die Kinder und ihre Erziehungsberechtigten sollten bei der Ausarbeitung des Abhilfeplans eng einbezogen werden. Alle Parteien sollten zumindest innerhalb von 30 Arbeitstagen nach Feststellung des Kinderarbeitsfalls eine Einigung über die nachstehend beschriebenen Maßnahmen erzielen.

Der Abhilfeplan für Kinderarbeit bezieht sich normalerweise auf die Abhilfe- oder Verbesserungsmaßnahmen auf mehreren Ebenen:

5.2.1. Abhilfe auf der individuellen Ebene

Der Abhilfeplan ist abhängig vom Alter des Kindes, seinen/ihren Zukunftsplänen und der Verfügbarkeit lokaler Bildung oder Ausbildungsressourcen. Besonderes Augenmerk sollte auf die familiären Umstände und die tieferen Ursachen gelegt werden, da Trennung der Familie, Armut und begrenzte Möglichkeiten oft die Gründe für Kinderarbeit sind. Um eine erfolgreiche Abhilfe zu gewährleisten, wird empfohlen, für jedes Kind einen individuellen Abhilfeplan zu entwickeln.

Der Abhilfeplan für jugendliche Arbeitnehmer*innen in gefährlichen Arbeiten muss folgende Maßnahmen umfassen:

- Veranlassen Sie eine Gesundheitsuntersuchung und stellen Sie sicher, dass alle erforderlichen Behandlungen durchgeführt werden, auch bei langfristiger Exposition gegenüber Gefahren (z. B. Chemikalien, Staub usw.).
- Bieten Sie dem/der jungen Arbeitnehmer*in oder den Arbeitnehmern Zugang zu altersgerechter, nicht gefährlicher Arbeit, ohne sein/ihr Gehalt oder seine/ihre Leistungen zu kürzen.

- Geben Sie dem/der jugendlichen Arbeitnehmer*in/den jugendlichen Arbeitnehmern Informationen und Schulungen zu den Auswirkungen gefährlicher Arbeit auf die Gesundheit und Sicherheit.
- Kontrollieren Sie die Situation des jungen Arbeitnehmers/der jungen Arbeitnehmerin regelmäßig, um sicherzustellen, dass sie nicht wieder zu risikoreicheren Tätigkeiten zurückkehren.

Die Abhilfe auf individueller Ebene werden von der Kinderrechtsorganisation durchgeführt und überprüft. Der Abhilfeprozess endet in der Regel, wenn sechs Monate vergangen sind und die jungen Arbeitnehmer*innen nicht mehr mit gefährlichen Arbeiten beschäftigt sind.

5.2.2. Verbesserungsbedarf auf Ebene des Lieferkettenakteurs

Neben den Abhilfemaßnahmen für die betroffenen Personen wird der Geschäftspartner den betreffenden Lieferkettenakteur auffordern, Lücken in ihren internen Managementprozessen zu ermitteln (siehe Anhang 3 für eine Checkliste zur Ermittlung von Lücken), um zu verhindern, dass Fälle von Kinderarbeit in Zukunft erneut auftreten, und innerhalb von 30 Arbeitstagen mit der Umsetzung eines Plans für Abhilfemaßnahmen beginnen. Auf Grundlage der festgestellten Lücken kann der betreffende Lieferkettenakteur folgende Abhilfenahmen ergreifen:

- Schulungen zur Sensibilisierung für Kinderarbeit für die wichtigsten Stakeholder (z. B. Management der Lieferkette, Personalverantwortliche, Arbeitsvermittler, Arbeitgeber)
- Überprüfung der Kinderarbeitsrichtlinie und -verfahren
- Änderung der systematischen Lücken im Management und Verfeinerung der Verfahren
- Risikobewertung und Handlungsplanung für Kinderarbeit

5.2.3. Erwartungen der Otto Group an Geschäftspartner bei der Abhilfe von Kinderarbeit

Die Otto Group verpflichtet ihre Geschäftspartner zur uneingeschränkten Zusammenarbeit mit der Kinderrechtsorganisation und zu deren Unterstützung in der Phase der Umsetzung der Abhilfemaßnahmen, insbesondere wenn Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme oder der Kommunikation mit dem Kind und seiner Familie auftreten. Die direkten Geschäftspartner der Otto Group sind in vollem Umfang dafür verantwortlich, alle Informationen zu sammeln und die nachstehenden Abhilfemaßnahmen zu leiten:

No.	Abhilfemaßnahmen durch direkte Geschäftspartner in Zusammenarbeit mit den betroffenen Lieferkettenakteuren	Nachweise, die von direkten Geschäftspartnern in Zusammenarbeit mit den betroffenen Lieferkettenakteuren erbracht werden
1	Unterstützung der Kinderrechtsorganisation bei der Kontaktaufnahme und der Sammlung von Informationen über das Kind und seine/ihre Erziehungsberechtigten	Ausweisdokumente des Kindes und seiner/ihrer Erziehungsberechtigten
2	Teilnahme am ersten Treffen mit der Kinderrechtsorganisation, um den möglichen Abhilfeplan zu besprechen.	
3	Einigung mit dem Kind und seinen/ihren Erziehungsberechtigten über den Abhilfeplan auf der Grundlage des Vorschlags der	Unterschiedene Abhilfevereinbarung

	Kinderrechts-organisation und Unterzeichnung der Abhilfevereinbarung.	
4	Begleichung aller mit der Abhilfe verbundenen Kosten (z. B. Lebensunterhalt und Schulgeld für das Kind, Ausbildungsgebühr für die Produktionsstätte, Dienstleistungsgebühr für die Drittorganisation)	Überweisungsbeleg oder Quittung mit Unterschrift des Kindes oder seiner/ihrer Eltern oder Betreuungsperson(en)
5	Geben Sie dem Kind die Möglichkeit, von der Produktionsstätte wieder eingestellt zu werden, wenn es das Mindestarbeitsalter erreicht hat.	Schriftliche Erklärung des Geschäftspartners
6	Überprüfung und Verbesserung des internen Managementsystems, um Fälle von Kinderarbeit in Zukunft zu vermeiden.	Schriftliche Richtlinien und Nachweise, die die Annahme einer verbesserten Richtlinie und Verfahrensweise zum Verbot von Kinderarbeit belegen

Bei Vorfällen oder Vorwürfen von Kinderarbeit in Produktionsstätten bei Subunternehmern/Zulieferern, die über die Endfertigung hinausgehen, wird von den Geschäftspartnern der Otto Group erwartet, dass sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ihres Einflusses zur Abhilfe wie oben beschrieben beitragen.

Der Geschäftspartner muss mindestens die folgenden Punkte erfüllen:

- Informieren Sie VV-CR über den Vorfall oder die Vorwürfe und geben Sie so viele detaillierte Informationen an wie möglich
- Unterstützung oder Nutzung Ihres Einflusses zur Erleichterung von Gesprächen zwischen verschiedenen Partnern, um das oben beschriebene Abhilfeverfahren zu befolgen, zu dem auch eine Einigung über den Abhilfeplan und das Budget gehört
- Überprüfung und Analyse des Falles und Einbeziehung dieser Erkenntnisse in das System der kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftspartner für künftige Entscheidungen, z. B. bei der Auswahl von Geschäftspartnern

6. Die Vorgehensweise der Otto Group in Bezug auf nicht-kooperatives Verhalten in Fällen von Kinderarbeit

Die Durchführung dieser Verfahrensweise muss dokumentiert werden, da sich die Otto Group das Recht vorbehält, die Umsetzung zu überprüfen. Der Beschäftigungsstatus und die Dauer der Betriebszugehörigkeit des (potenziellen) Kindes sind für die Zwecke dieser Verfahrensweise irrelevant. Folglich gilt diese Verfahrensweise für unbefristete, befristete oder Gelegenheitsarbeitskräfte, unabhängig davon, ob sie direkt oder indirekt von der Geschäftsführung des Arbeitsplatzes beschäftigt werden, sowie für Kinder, die durch Menschenhandel oder Verkauf zur Arbeit gebracht wurden.

Wenn ein Verdachtsfall von Kinderarbeit aufgedeckt wird, erwartet die Otto Group von ihren Geschäftspartnern Transparenz, indem sie den Fall an die Otto Group melden und die in diesem Verfahren festgelegten Abhilfemaßnahmen strikt befolgen.

Die Otto Group wird den Geschäftspartner dafür verantwortlich machen, das Verhalten seiner Lieferakteure anzuregen, zu überwachen und zu unterstützen, sowie seine Verpflichtungen zur Abhilfe wie in dieser Verfahrensweise vorgesehen zu erfüllen.

Wenn der betreffende Geschäftspartner und/oder der Lieferkettenakteur es nicht schafft

- die oben genannten Maßnahmen innerhalb von 30 Arbeitstagen nach Feststellung des Falls von Kinderarbeit zu ergreifen oder
- die Otto Group einen Fall von Kinderarbeit entdecken, der nicht gemeldet wurde,

wird ein Warnschreiben verschickt, das dem Geschäftspartner eine zusätzliche 10-tägige Frist setzt, um mit der Umsetzung zu beginnen.

Die Otto Group wird alle Aufträge mit dem betroffenen Lieferkettenakteur pausieren, bis alle Parteien eine Einigung über den Abhilfeplan erzielt haben und bis alle Abhilfekosten beglichen sind. Die Otto Group behält sich das Recht vor, die Geschäftsbeziehung mit dem betreffenden Geschäftspartner zu beenden, wenn dieser nicht im Einklang mit dieser Verfahrensweise handelt und/oder wenn der betreffende Geschäftspartner und/oder der betreffende Lieferkettenakteur nicht bereit ist, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um eine der in diesem Verfahren dargelegten und/oder damit verbundenen Verpflichtungen zu erfüllen.

7. Referenzdokumente

- Business Partner Declaration (Version 1.0)

8. Zusätzliche Informationen

9. Dokumentenverlauf

Ursprüngliche Version

10. Anhang

ANHANG 1A: MELDEFORMULAR (FÜR ALLE LÄNDER MIT AUSNAHME VON CHINA)

MELDEFORMULAR FÜR KINDERARBEIT	
Datum und Uhrzeit des Eingangs des Anrufs	
Hauptansprechpartner aus der Otto Group/Konzerngesellschaft	
E-Mail	
Telefonnummer	
Region, in der sich der Fall ereignet hat	
Anzahl der identifizierten Fälle	
Datum und Uhrzeit der Identifizierung des/der Fälle(s)	
Audit-Typ: (angekündigt, unangekündigt, intern/Drittpartei)	
Kontaktdaten des Geschäftspartners (falls vorhanden)	
Name des Geschäftspartners	
Name der Kontaktperson (Englisch & Landessprache)	
Titel	
E-Mail	
Telefonnummer	
Anschrift	
Lieferkettenakteur	
Name	
Anschrift	
Kontaktperson (Englisch & Landessprache)	
E-Mail	
Telefonnummer	
Beziehung Geschäftspartner zu Lieferkettenakteur	☐ 1 st Tier Direktvertrag ☐ 1 st Tier indirekter Vertrag ☐ Sub-Lieferant/andere Tier (e.g., 2 nd , 3 rd) ☐ unautorisierte Sub-Lieferanten ☐ andere, bitte spezifizieren
Länge der Geschäftsbeziehung mit dem Lieferkettenakteur	

Fallnummer 1 (Je nach Anzahl der Fälle zu vervielfachen)

Der/die betroffene Arbeitnehmer*in hat der Weitergabe der nachstehenden Informationen an The Centre zugestimmt.

Name des Kindes (in Englisch und der Landessprache)	
Ausweisnummer oder Geburtsurkunde & Kopie als Anhang	
Geburtsdatum	
Geschlecht	
Arbeitsbeginn bei dem Lieferkettenakteuer	
Gehalt	
Arbeitsposition	
Aktuelle Situation und Aufenthaltsort des Kindes	
Heimatort oder Gebiet der Sozialregistrierung	
Telefonnummer	
Andere Möglichkeiten, in Kontakt zu bleiben	
Name der Eltern (Erziehungsberechtigten), Kontaktnummer und Ort	
Wenn die Eltern nicht der Betreuer sind, wer ist der/die Hauptbetreuer*in und die Kontaktnummer	
Hauptgründe, warum das Kind erwerbstätig war	
Handlungen/Schritte, die vom Auditor eingeleitet wurden	
Weitere Informationen (andere bei der Prüfung gesammelte Informationen und Fotos)	

ANHANG 1B: MELDEFORMULAR (FÜR CHINA)

Fallnummer 1 (Je nach Anzahl der Fälle zu vervielfachen)

MELDEFORMULAR FÜR KINDERARBEIT ALLGEMEINE INFORMATIONEN	
Datum und Uhrzeit des Eingangs des Anrufs	
Hauptansprechperson aus der Otto Group/Konzerngesellschaft	
E-Mail	
Telefonnummer	
Region, in der sich der Fall ereignet hat	
Anzahl der identifizierten Fälle	
Datum und Uhrzeit der Identifizierung des Falles/ der Fälle	
Audit-Typ: (angekündigt, unangekündigt, intern/Drittpartei)	
Geschäftspartner	
Name des Geschäftspartners	
Name der Kontaktperson (Englisch & Landessprache)	
Titel	
E-Mail	
Telefonnummer	
Anschrift	
Lieferkettenakteur	
Name	
Anschrift	
Name der Kontaktperson (Englisch & Landessprache)	
E-Mail	
Telefonnummer	
Beziehung Geschäftspartner zu Lieferkettenakteur	☐ 1 st Tier Direktvertrag ☐ 1 st Tier indirekter Vertrag ☐ Sub-Lieferant/andere Tier (e.g., 2 nd , 3 rd) ☐ unautorisierte Sub-Lieferanten ☐ andere, bitte spezifizieren
Länge der Geschäfts-beziehung mit dem Lieferkettenakteur	

MELDEFORMULAR FÜR KINDERARBEIT ALLGEMEINE INFORMATIONEN ÜBER DAS KIND	
Die nachstehenden Informationen müssen von dem/der betreffenden Arbeitnehmer*in an The Centre weitergegeben werden. Handelt es sich bei dem/der betroffenen Arbeitnehmer*in um ein Kind unter 14 Jahren, so müssen seine/ihre Erziehungsberechtigten der Weitergabe der oben genannten Informationen an The Centre zugestimmt haben. Alle Fragen mit * werden nur gestellt, wenn die Zustimmung des Kindes (ab 14 Jahren) oder des Erziehungsberechtigten (unter 14 Jahren) vorliegt.	
Name des Kindes (sowohl in Englisch als auch in der Landessprache)* (Wenn keine ausdrückliche Zustimmung eingeholt wird, nur die Initialen eintragen)	
Ausweisnummer oder Geburtsurkunde & Kopie	

als Anhang* (Wenn keine ausdrückliche Zustimmung eingeholt wurde, nur die letzten 4 Ziffern des Ausweises mitteilen)	
Geburtsdatum	
Geschlecht	
Arbeitsbeginn bei dem Lieferkettenakteuer	
Gehalt	
Position	
Aktuelle Situation und Aufenthaltsort des Kindes	
Heimatort oder Gebiet der Sozialregistrierung	
Telefonnummer*	
Andere Möglichkeiten, in Kontakt zu bleiben *	
Familienstand, einschließlich der für die Betreuung zuständigen Person und Wohnort der Eltern *	
Name und Kontaktnummer der Eltern (Erziehungsberechtigten)*	
Wenn die Eltern nicht der Betreuer sind, wer ist der Hauptbetreuer und die Kontaktnummer	
Hauptgründe, warum das Kind erwerbstätig war*	
Handlungen/Schritte, die vom Auditor eingeleitet wurden	
Weitere Informationen (andere bei der Prüfung gesammelte Informationen und Fotos) *	

ANHANG 2 FRAGELISTE ZUR ERMITTLUNG DES ALTERS VON KINDERN, BEI DENEN DER VERDACHT BESTEHT, DASS SIE KINDERARBEIT VERRICHTEN

Hallo, ich bin XXX aus XX und ich bin hier, um die Fabrik zu besuchen und zu sehen, wie es dir bei der Arbeit geht. Mir ist aufgefallen, dass du hier sehr hart arbeitest. Wie geht es dir? Darf ich dir ein paar Fragen stellen, um deine Arbeit hier zu verstehen?

- Kannst du ein wenig über dich erzählen? Wie alt bist du (und wann ist dein Geburtstag)? Woher kommst du? Arbeitest du gerne hier?
- Wie viele Familienmitglieder gibt es in deiner Familie? Was machen deine Eltern?
- Wie ist dein Geburtstag nach Tag, Monat und Jahr? Und wie alt bist du in diesem Fall?
- Was ist dein Sternzeichen? (falls zutreffend)
- Wie lange arbeitest du schon hier (Datum des Arbeitsantritts)? Ist dies deine erste Stelle? Welche Art von Arbeit hattest du davor?
- Wie viele Stunden arbeitest du normalerweise pro Tag? Wann hast du einen Ruhetag? Hast du schon einmal in der Nacht gearbeitet? Hast du für deine Arbeit ein Entgelt erhalten? Wenn ja, wie viel erhältst du?
- Arbeitest du die ganze Zeit in dieser Position oder erledigst du auch andere Aufgaben?

Danke, dass du dir die Zeit genommen hast mit mir zu sprechen. Könntest du mir die Namen und Telefonnummern deiner Eltern nennen und auch deine Kontaktinformationen, Telefonnummer oder andere Möglichkeiten, dich zu erreichen? So können wir auf dich zukommen, falls wir weitere Fragen haben.

ANHANG 3: CHECKLISTE FÜR DIE SELBSTBEWERTUNG DES INTERNEN MANAGEMENTSYSTEMS (FÜR LIEFERKETTENAKTEURE)

	Yes/No
Richtlinien und Verfahrensweisen für Kinderarbeit	
Haben Sie eine Richtlinie für Kinderarbeit?	
Entspricht die Richtlinie den Anforderungen von Otto und ist sie rechtskonform?	
Enthält die Richtlinie zur Bekämpfung von Kinderarbeit die folgenden Elemente? (1) Eine feste Verpflichtung zur Abschaffung von Kinderarbeit; (2) Eine betriebliche Verfahrensweise der Kinderarbeitsrichtlinie, die mit dem allgemeinen Verfahren dieses Dokuments übereinstimmt; (3) Ein Abhilfeverfahren	
Verfügen Sie über eine wirksame Verfahrensweise zur Verhinderung von Kinderarbeit?	
Besteht die Verfahrensweise aus spezifischen Methoden und Schritten, die sich auf vor, während und nach dem Einstellungsprozess beziehen und die Verantwortlichkeiten jeder Ebene festlegt?	
Haben Sie eine Verfahrensweise, wie Sie vorgehen, wenn sie Kinderarbeit in ihrer Einrichtung feststellen?	
Führen Sie eine Liste der gefährlichen Arbeiten in Ihrem Produktionsprozess?	
Verantwortliche Person	
Sind diese Methoden und Schritte bekannt und werden sie von den jeweils verantwortlichen Personen ohne Zögern durchgeführt?	
Hat die oberste Leitungsebene eine verantwortliche Person für die Verhinderung von Kinderarbeit ernannt?	
Verfügen Sie über eine geeignete und geschulte Personalabteilung/ Personal, die mit den rechtlichen Anforderungen vertraut ist und den lokalen Kontext versteht?	
Einstellungsprozess und Kapazität der Personalabteilung	
Haben Sie ein Einstellungsverfahren , das das Alter der Arbeitnehmer*innen vor der Einstellung ausreichend überprüft?	
Gibt es einen Schritt zur Überprüfung der Echtheit von altersbezogenen Dokumenten, einschließlich der Maßnahmen, die im Falle von Zweifeln zu ergreifen sind?	
Verfügen Sie über formelle Zugangswege zu den örtlichen Behörden, um Altersnachweise für Arbeitnehmer*innen zu erhalten und zu überprüfen?	
Verfügen Sie über ein Verfahren zur Regelung des Einsatzes von Arbeitsvermittlern?	
Bewahren Sie alle erforderlichen Dokumente in den Personalakten der Arbeitnehmer*innen auf, einschließlich Kopien von Ausweisen und spezifischen Dokumenten zur Altersverifizierung?	
Führen Sie eine getrennte Datei für Kinder und jugendliche Arbeitnehmer*innen?	
Bieten Sie Schulungen für die Personalabteilung und die damit verbundenen Mitarbeiter an, um sie mit ausreichendem Wissen über Kinderarbeit und Kompetenzen zur Altersüberprüfung auszustatten?	
Führen Sie in angemessenem Umfang Sensibilisierungsschulungen für die oberste Führungsebene, für Mitarbeiter ohne Personalverantwortung, für Vorgesetzte und Arbeitnehmer*innen durch?	
Verfügen die Mitarbeiter der Personalabteilung über ausreichende Kenntnisse der Rechte von Kindern und über die Fähigkeit, mit dem Kind und seinen Eltern zu sprechen?	
Risikomanagement	
Führen Sie Risikobewertungen in Bezug auf die bei Einstellungsverfahren einzusetzenden Ressourcen, alle Produktionsprozesse und die Kontrolle von Unterauftragnehmern und Vertragspartnern durch?	

	Yes/No
Verfügen Sie über ein Verfahren zur Auswahl, Überwachung und Kontrolle der Unterauftragnehmer und Vertragspartner?	
Führen die zuständigen Führungskräfte regelmäßig Kontrollen vor Ort durch, um sicherzustellen, dass Kinder und Jugendliche keine gefährlichen Arbeiten verrichten?	
Stellen Sie in Ihren Finanzplänen ein Budget für Schulungen zur Verhinderung von Kinderarbeit und andere Aktivitäten sowie für Abhilfemaßnahmen bereit, wenn Verstöße aufgedeckt werden?	
Versteht das Finanzpersonal, wie das Abhilfebudget berechnet wird?	
Weiß Ihr Finanzpersonal, wie man die Kosten für die Abhilfe von Kinderarbeit berechnet?	

Wenn die meisten Ihrer Antworten "ja" lauten, bedeutet dies, dass Ihr internes Managementsystem zur Verhinderung von Kinderarbeit bereits relativ umfassend ist. Wenn die meisten Ihrer Antworten "nein" lauten, bedeutet dies, dass Sie erhebliche und positive Veränderungen vornehmen können, indem Sie die folgenden Elemente in Ihr Managementsystem aufnehmen. Schritt für Schritt können Sie auf einen kinderarbeitsfreien Arbeitsplatz hinarbeiten.

Elemente eines guten Managementsystems müssen sein:

- Eine wirksame Richtlinie und Verfahrensweise für Kinderarbeit, die mit den Anforderungen von Otto übereinstimmen, sind vorhanden.
- Personal, das für die Einstellung verantwortlich ist und über die gesetzlichen Anforderungen geschult wurde, kann die in dieser Verfahrensweise geforderten Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit durchführen (einschließlich Altersüberprüfung).
- Maßnahmen zur Kontrolle von Risiken in Bezug auf Ressourcen, die bei Einstellungs- und Betriebsprozessen eingesetzt werden, einschließlich der Verwaltung von Vermittlern, Unterauftragnehmern und Untervertragspartnern, sind vorhanden.
- Ein Mechanismus zur Auswahl, Überwachung und Kontrolle der Unterauftragnehmer und Vertragspartner ist vorhanden.
- Ernennung einer verantwortlichen Person, die über die Befugnis und die Mittel verfügt, die Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit und die Abhilfemaßnahmen ohne Zögern durchzuführen.
- Maßnahmen, um zu verhindern, dass junge Arbeitnehmer*innen gefährliche Arbeiten ausführen, einschließlich der Führung einer Liste gefährlicher Aufgaben, einer regelmäßig aktualisierten Liste junger Arbeitnehmer*innen und Kontrollen vor Ort, um sicherzustellen, dass keine jungen Arbeitnehmer*innen mit gefährlichen Arbeiten beschäftigt sind.
- Ein vorhandenes Budget für Schulungen zur Verhinderung von Kinderarbeit und für Abhilfeprogramme.