

Annex 2 zur Business Partner Declaration on Sustainability: Kinderarbeit & jugendliche Arbeitnehmer*innen

An alle Otto Group Geschäftspartner für Handelsware

Bestandteil der Business Partner Declaration

Der Annex ist ein fester Bestandteil der Business Partner Declaration. Alle Bedingungen, auf die in dieser Erklärung und in der Business Partner Declaration Bezug genommen wird, sind für den Geschäftspartner bindend.

Geltungsbereich

Die nachfolgenden Anforderungen gelten für alle Geschäftspartner konzerneigener (Eigen- und Lizenzmarken und konzernfremder Handelsware (Marken) sowie für Marktplatzpartner.

Detaillierte Anforderungen zu Kinderarbeit & jugendlichen Arbeitnehmer*innen:

Kinderarbeit ist bei allen Geschäftspartnern der Otto Group und in deren Lieferketten strengstens untersagt. In Übereinstimmung mit dem ILO-Übereinkommen (International Labour Organization) über das Mindestalter (Nr. 138), dem Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Nr. 182) und den nationalen Rechtsvorschriften gestattet die Otto Group weder direkt noch indirekt die Beschäftigung von Personen, die jünger als 15 Jahre sind (es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmen).

Die Otto Group erlaubt auch nicht die Einstellung von Personen, die jünger sind als das Alter, in dem die Schulpflicht endet, oder die jünger sind als das gesetzliche Arbeitsalter, wenn dieses höher ist als 15 Jahre (Gregorianischer Kalender).

Außerdem dürfen sich Kinder unter dem Mindestarbeitsalter nicht auf dem Gelände der Produktionsstätten¹ aufhalten, es sei denn, es handelt sich um Orte, die für die Kinderbetreuung vorgesehen sind.

¹ Mit Produktionsstätte sind in diesem Annex sowohl Endfertigungsfabriken als auch verarbeitende Fabriken und Rohstoffproduzenten gemeint.

Verpflichtungen für Geschäftspartner

1) Vorbeugende Maßnahmen

a. Standard für die Zulassung zur Beschäftigung für formale Produktionsstätten

Geschäftspartner müssen sicherstellen, dass niemand unter 15 Jahren in den Produktionsstätten beschäftigt wird (es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmen) oder unter dem Alter für den Abschluss der Schulpflicht oder dem gesetzlichen Arbeitsalter, wenn dieses in einem Land, in dem die Otto Group tätig ist, höher als 15 Jahre ist (Gregorianischer Kalender).

b. Standard für die Zulassung zur Beschäftigung in Heimarbeit (nicht anwendbar in einer formalen Produktionsstätte)

Die Otto Group strebt faire und humane Arbeitsbedingungen für die Produktion zu Hause an. Aufgrund des informellen Charakters und der Komplexität von Heimarbeit versteht die Otto Group die Schwierigkeit, das handwerkliche Lernen der Kinder von der Produktherstellung zu unterscheiden. In Übereinstimmung mit den ILO-Normen erlaubt die Otto Group in Ländern, in denen das Alter für leichte Arbeit sowie die Art von leichter Arbeit staatlich reguliert sind, die Beschäftigung oder Arbeit von Personen, um einige leichte Arbeiten in Heimarbeit in ihrem eigenen Haushalt für ihre Eltern oder Erziehungsberechtigten zu erledigen.

Die entsprechenden Kriterien sowie weitere Details sind in der entsprechenden Verfahrensweise spezifiziert und unbedingt verbindlich einzuhalten (siehe Punkt 7 der Business Partner Declaration).

c. Solider Mechanismus zur Altersüberprüfung

Der Geschäftspartner muss prüfen, dass in den Produktionsstätten seiner Lieferkette im Rahmen des Einstellungsverfahrens ein solider Mechanismus zur Altersüberprüfung eingerichtet ist, der mit den internationalen und nationalen Rechtsvorschriften im Einklang steht und sich an alle Arbeitnehmer*innen richtet, einschließlich Wanderarbeitnehmer*innen, Zeitarbeitern und Studenten oder Auszubildenden. Dieser Mechanismus sollte zumindest Folgendes gewährleisten:

- eine Einstellungspolitik oder ein Einstellungsverfahren, in dem das Mindestalter für allgemeine und gefährliche Arbeiten ausdrücklich festgelegt ist
- Während des Einstellungsverfahrens müssen die Bewerber gültige und originale Ausweisdokumente vorlegen, die den nationalen Gesetzen entsprechen
- Die Einstellungsbeauftragten müssen die Echtheit der von den Bewerbern vorgelegten Altersdokumente gründlich überprüfen und alle relevanten Dokumente müssen die Mindestanforderungen für dokumentierte Nachweise gemäß den nationalen Gesetzen erfüllen.
- Persönliche Vorstellungsgespräche mit allen Bewerbern sind obligatorisch und dürfen in keiner Weise entwürdigend oder respektlos gegenüber den Personen sein.
- Die Fabrik ernannt eine Person (d.h. den Einstellungsbeauftragten), die allein für Personalmaßnahmen zuständig ist: Kein anderer Mitarbeiter (z.B. ein Linien- oder Produktionsleiter) darf zur Durchführung von Personalmaßnahmen befugt sein.
- Die Einstellungsbeauftragten sind laufend fachlich zu qualifizieren und zu schulen.

Die vorgenannten Anforderungen gelten auch für alle anderen am Produktions- und Handelsprozess Beteiligten, z.B. Arbeitsvermittler, Makler, Subunternehmer usw. Auch hier muss eine strenge Alterskontrolle durch den Arbeitgeber erfolgen, selbst wenn die Ausweispapiere der Arbeitnehmer*innen von den Arbeitsagenturen oder Vermittlern überprüft wurden. Wenn die Geschäftspartner der Otto Group keine direkte Kontrolle über das Einstellungsverfahren haben, wird empfohlen, dass sie die Durchführung von Altersüberprüfungsverfahren in den Produktionsstätten, in denen die Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, regelmäßig kontrollieren.

d. Besonderer Schutz für junge Arbeitnehmer*innen

Die Otto Group respektiert das Recht junger Arbeitnehmer*innen auf Arbeit und ihre Rechte am Arbeitsplatz. Die Otto Group und seine Geschäftspartner schließen junge Arbeitnehmer*innen, die das gesetzliche Mindestarbeitsalter erreicht haben, nicht allein aufgrund der Tatsache aus, dass sie unter 18 Jahre alt sind, sondern begrüßen Initiativen von Geschäftspartnern, um Jugendlichen menschenwürdige Arbeitsmöglichkeiten zu bieten. Wenn junge Arbeitnehmer*innen eingestellt werden, müssen alle Arbeitgeber alle gesetzlichen Anforderungen erfüllen, um sicherzustellen, dass die jungen Arbeitnehmer*innen keinen Schäden ausgesetzt sind. Sie müssen auch die notwendigen Mechanismen einführen, um Schäden an jungen Arbeitnehmer*innen zu verhindern, zu erkennen und zu mindern. Zu diesen Mechanismen sollten insbesondere die Begrenzung der Arbeitszeiten, die Beschränkung gefährlicher Arbeiten, die Bereitstellung von und der Zugang zu wirksamen betrieblichen Beschwerdemechanismen für junge Arbeitnehmer*innen und zu Schulungsprogrammen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gehören, die speziell auf die Bedürfnisse junger Arbeitnehmer*innen zugeschnitten sind.

2) Abhilfemaßnahmen

Die Otto Group erwartet von seinen Geschäftspartnern und deren Produktionsstätten Transparenz und wirksame Abhilfemaßnahmen für den Fall, dass Kinder unter dem gesetzlichen Mindestarbeitsalter oder über dem Mindestalter, aber unter 18 Jahren beschäftigt werden und gefährliche Arbeiten verrichten.

Die Otto Group erwartet von seinen Geschäftspartnern, dass sie im Sinne des Kindeswohls und im Rahmen der geltenden Gesetze handeln. Um eine faire und unabhängige Abhilfe für das betroffene Kind zu gewährleisten, ist in den meisten Fällen die Einbeziehung einer dritten Partei, vorzugsweise einer Kinderrechtsorganisation, in den Abhilfeprozess erforderlich. Die Geschäftspartner sind für die Durchführung des Abhilfemaßnahmen verantwortlich. Sie sollten jedoch keine Maßnahmen ohne vorherige Absprache mit der Otto Group durchführen.

Im Falle von Kinderarbeit, müssen die in den entsprechenden Verfahrensweise beschriebenen Schritte zur Kommunikation und zu Abhilfemaßnahmen für die betroffenen Kinder sofort eingeleitet werden. Diese werden beim Eintreten eines Verdachts/ Kinderarbeitsfalles zur Verfügung gestellt.