



Internationale
Arbeitsorganisation



A powerful
and balanced
voice for business

▶ Leitfaden der IAO und der IOE für Unternehmen zum Umgang mit Kinderarbeit

Wie Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit unter
Achtung des Rechts von Kindern auf Freiheit von
Kinderarbeit ausüben können



▶ Leitfaden der IAO und der IOE für Unternehmen zum Umgang mit Kinderarbeit

Wie Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit unter Achtung des Rechts von Kindern auf Freiheit von Kinderarbeit ausüben können

Copyright © Internationale Arbeitsorganisation 2022

Erste Auflage 2022

Veröffentlichungen des Internationalen Arbeitsamtes sind gemäss Zusatzprotokoll 2 des Welturheberrechtsabkommens urheberrechtlich geschützt. Gleichwohl sind kurze Auszüge ohne Genehmigung zulässig, sofern die Quelle angegeben wird. Das Recht zur Wiedergabe und Übersetzung ist zu beantragen bei ILO Publishing (Rights and Licensing), Internationales Arbeitsamt, CH-1211 Genf 22, Schweiz oder per Email: rights@ilo.org. Dem Internationalen Arbeitsamt sind solche Anträge willkommen.

Bibliotheken, Institutionen und andere Nutzer, die bei einer Urheberrechtsorganisation registriert sind, können gemäss den ihnen für diesen Zweck ausgestellten Lizenzen Vervielfältigungen anfertigen. Siehe www.ifrro.org für die Urheberrechtsorganisation in Ihrem Land.

IAO und IOE, *Wie Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit unter Achtung des Rechts von Kindern auf Freiheit von Kinderarbeit ausüben können: Leitfaden der IAO und der IOE für Unternehmen zum Umgang mit Kinderarbeit*, Internationale Arbeitsorganisation, Genf, 2022.

ISBN: 978-92-2-037715-4 (print); 978-92-2-037716-1 (web PDF)

Ausserdem verfügbar in Englisch: *How to do business with respect for children's right to be free from child labour: ILO-IOE child labour guidance tool for business*, ISBN 978-92-2-130367-1 (print), Genf 2015; Französisch: *Comment faire des affaires en respectant le droit des enfants à ne pas être astreints au travail des enfants: Outil d'orientation du BIT et l'OIE sur le travail des enfants à l'intention des entreprises*, ISBN 978-92-2-231060-9 (print), Genf 2015; Italienisch: *Come operare rispettando il diritto dei minori di essere liberi dal lavoro minorile: Strumento di orientamento dell'OIL e dell'IOE per le imprese in materia di lavoro minorile*, ISBN: 978-92-2-037713-0 (print), Genf 2022; Spanisch: *Herramienta de orientación de la OIT y la OIE sobre el trabajo infantil destinada a las empresas: Cómo hacer negocios respetando el derecho de los niños a estar libres del trabajo infantil*, ISBN 978-92-2-331086-8 (print), Genf 2015.

Die in Veröffentlichungen der IAO verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäusserung der IAO hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Verantwortung für Meinungen, die in Artikeln, Untersuchungen und sonstigen Beiträgen unter dem Namen des Autors zum Ausdruck gebracht werden, liegt ausschliesslich bei dem betreffenden Autor, und die Veröffentlichung bedeutet nicht, dass die IAO diesen Meinungen beipflichtet.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass die IAO sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Informationen über Veröffentlichungen und digitale Produkte der IAO finden sich unter www.ilo.org/publns.

Danksagung

Das englische Original dieser 2015 veröffentlichten Publikation wurde unter der Koordination von Benjamin Smith (IAO Genf) herausgegeben. Besonderer Dank gilt David Vermijs und Rachel Davis (SHIFT) und Amelia Espejo (IOE), die bei der Erstellung dieses Dokuments sehr hilfreich waren, sowie den Mitgliedern der Child Labour Platform (CLP) für ihre wertvollen Beiträge.

Diese Version wurde mit Unterstützung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) der Schweizerischen Eidgenossenschaft erstellt.

www.ilo.org/childlabour

► Inhaltsverzeichnis

Vorwort	iv
Teil A:	
Einleitung: weshalb ist dieser Leitfaden wichtig, und an wen richtet er sich?	1
Wie verbreitet ist Kinderarbeit weltweit?	2
Wie könnte mein Unternehmen in Kinderarbeit verwickelt sein?	3
Weshalb steigen die Erwartungen an Unternehmen?	4
Worin unterscheidet sich dieser Leitfaden von den bisherigen Leitlinien der IAO und der IOE für Arbeitgeber?	4
An wen richtet sich der Leitfaden?	5
Kann mir dieser Leitfaden wirtschaftliche Argumente liefern, um meine Arbeitskollegen zu überzeugen?	6
Teil B:	
Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte: welche Massnahmen sollten Unternehmen gegen Kinderarbeit ergreifen?	9
B.1 Die Implikationen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	10
B.2 Situationen von Kinderarbeit	14
B.3 Die Verantwortung der Unternehmen zur Achtung des Rechts von Kindern auf Freiheit von Kinderarbeit	17
Teil C:	
Situationen von Kinderarbeit vermeiden und beseitigen: praktische Massnahmen für die Unternehmen	23
C.1 Eine Grundsatzverpflichtung erarbeiten und in der gesamten Organisation verankern	24
C.2 Situationen von Kinderarbeit bewerten	29
C.3 Situationen von Kinderarbeit durchgängig berücksichtigen und dagegen vorgehen	34
C.4 Wirkungskontrolle in Bezug auf Kinderarbeit	42
C.5 Die Wirkung der Massnahmen gegen Kinderarbeit kommunizieren	47
C.6 Einbindung der Interessenträger	50
C.7 Wiedergutmachungs- und Beschwerdemechanismen	52
Anhang A:	
Internationale Normen und Instrumente	55

► Vorwort

Im Zuge der kontinuierlichen Revolution der Informations- und Kommunikationstechnologien schreitet der wirtschaftliche Integrationsprozess unaufhaltsam voran. Dadurch rückt die Welt immer näher zusammen, und gleichzeitig nimmt die Komplexität der Lieferkette laufend zu. Für die Arbeitgeber wird es zu einer immer dringlicheren Aufgabe nachzuweisen, dass sie die Menschenrechte achten und mit der nötigen Sorgfalt agieren, um die Rechte anderer nicht zu beschneiden, und dass sie schädliche Auswirkungen ihrer Tätigkeiten beheben. Dies zu bewerkstelligen ist jedoch in einem Umfeld mit weit verbreiteter Informalität, ungenügender Rechtsdurchsetzung und anhaltender Armut alles andere als einfach. Ein Beispiel dafür ist Kinderarbeit: Trotz rascher Erfolge in den letzten Jahren sind weltweit noch immer 168 Millionen Kinder über alle Regionen und alle Sektoren hinweg in Kinderarbeit gefangen.

Die vom UN-Menschenrechtsrat 2011 einstimmig angenommenen UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) dienen den Arbeitgebern als Modell, mit dessen Hilfe sie solide Managementsysteme zur Wahrung ihrer Sorgfaltspflicht («Due Diligence») entwickeln können. Im Kern sprechen die UNGP auch die Verpflichtung des Staates an, Personen vor Menschenrechtsverletzungen zu schützen, so auch wenn Unternehmen daran beteiligt sind, und betonen die Notwendigkeit eines besseren Zugangs zu Rechtsmitteln. Die UNGP schaffen keine neuen rechtlichen Verpflichtungen, sondern klären, was die bestehenden internationalen Instrumente für die Unternehmen bedeuten, und nehmen direkten Bezug auf die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) von 1998 über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, zu denen auch das IAO-Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, sowie das IAO-Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, gehören. Wenngleich diese Übereinkommen nur für Regierungen rechtlich bindend sind, die sie ratifiziert haben, stellen sie die massgeblichen Normen für Lieferketten in Bezug auf Kinderarbeit dar.

Der vorliegende Leitfaden zum Umgang mit Kinderarbeit wurde gemeinsam von der IAO und von der Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE) als Ressource für Unternehmen erstellt, um diese bei der Einhaltung der in den UNGP dargelegten Sorgfaltspflichten in Bezug auf Kinderarbeit zu unterstützen. Er beruht auf der langjährigen Erfahrung des Internationalen Programms der IAO für die Beseitigung von Kinderarbeit (IAO-IPEC) bei der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern zur Bekämpfung von Kinderarbeit in Lieferketten. An der Erarbeitung haben ausgewählte Unternehmen aktiv mitgewirkt: The Coca-Cola Company, AngloGold Ashanti, Vale, Japan Tobacco und Sterling Manufacturing haben wertvolle Beiträge geleistet. Durch ihre am Gemeinwohl orientierte und offene Art der Zusammenarbeit mit dem Projektteam – bestehend aus der IAO, der IOE und Shift, einem gemeinnützigem Kompetenzzentrum im Bereich UNGP – konnten diese Unternehmen ihre Einblicke und Erfahrungen aus den unterschiedlichsten Bereichen und Regionen einbringen. Sie haben damit sichergestellt, dass der Leitfaden praktikabel ist und den wichtigsten Schwierigkeiten Rechnung trägt, mit welchen Unternehmen in diesem Bereich konfrontiert sind.

Wir sind davon überzeugt, dass dieser Leitfaden den Unternehmen eine wertvolle Orientierungshilfe sein wird. Als IOE, der globalen Stimme der Arbeitgeber, und als IAO, der Hüterin der internationalen Arbeitsnormen und Organ der Vereinten Nationen für die Welt der Arbeit, ist es unser Anspruch, dass diese neue Ressource ein grösseres Engagement und eine bessere Zusammenarbeit bewirkt und uns damit dem Erreichen unseres gemeinsamen Ziels näher bringt, nämlich der Beseitigung aller Formen von Kinderarbeit.

Genf, 15. Dezember 2015.

Beate Andrees

Leiterin

Abteilung Grundlegende Prinzipien und
Rechte bei der Arbeit (FUNDAMENTALS)
IAO

Linda Kromjong

Generalsekretärin

Internationale Arbeitgeber-Organisation
(IOE)

▶ Teil A:

Einleitung: weshalb ist dieser Leitfaden wichtig, und an wen richtet er sich?



► Wie verbreitet ist Kinderarbeit weltweit?

Dank jahrzehntelanger gemeinsamer Anstrengungen zur Bekämpfung von Kinderarbeit konnte die absolute Zahl der zur Arbeit gezwungenen Kinder auf beeindruckende Weise gesenkt werden. Dennoch zeigen die *Global Estimates of Child Labour 2020*,¹ dass immer noch 160 Millionen Kinder von Kinderarbeit betroffen sind, wovon 79 Millionen Kinder unter gefährlichen Arbeitsverhältnissen arbeiten – eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, mit äusserst gravierenden Folgen für ihre physische und psychische Gesundheit. Auf globaler Ebene ist etwa jedes zehnte Kind von Kinderarbeit betroffen; in Subsahara-Afrika ist es mehr als jeder fünfte. Kinder arbeiten auf den Feldern und in den Bauernhöfen, in Fabriken, als Hausangestellte oder in informellen Sektoren wie dem handwerklichen Bergbau, als Strassenverkäufer und Müllsammler. Dabei riskieren sie, Opfer von sexueller Ausbeutung zu werden, in einen bewaffneten Konflikt zu geraten oder in den Drogenhandel hineingezogen zu werden.

Kinderarbeit bleibt somit ein dringliches und grossflächiges Problem. Das Internationale Programm der IAO für die Beseitigung von Kinderarbeit (IPEC) appelliert an alle Akteure einschliesslich der Unternehmen, ihrer Verpflichtung zur schrittweisen Beseitigung aller Formen von Kinderarbeit auf der Welt nachzukommen. Der vorliegende Leitfaden ist Teil dieser umfassenden Anstrengungen.

► Definition von Kinderarbeit

Kinderarbeit ist Arbeit, welche Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und ihre physische und psychische Entwicklung schädigt, auch indem sie ihre Schulbildung beeinträchtigt.

Für weitergehende Informationen zur Definition von Kinderarbeit siehe Abschnitt B.2.

Weitere Informationen:

Siehe Abschnitt B.2 sowie Leitlinie I der Leitlinien der IAO und der IOE für Arbeitgeber.²



¹ IAO und UNICEF: *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward* (Genf und New York, IAO und UNICEF, 2021). Verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_797515.pdf.

² IAO-IOE: *Eliminating child labour: Guides for Employers* (Genf, IAO, 2007), Guide One. Verfügbar unter: www.ilo.org/global/topics/child-labour/publications/WCMS_864258/lang--en/index.htm.

▶ Wie könnte mein Unternehmen in Kinderarbeit verwickelt sein?

Zunächst einmal müssen alle Unternehmen ungeachtet ihrer Grösse sicherstellen, dass Kinder keine Arbeit im Rahmen ihrer eigenen Einrichtungen oder Aktivitäten leisten. Die IAO und die IOE haben praktische Leitlinien für Arbeitgeber³ erstellt, die erklären, wie sie Kinderarbeit in ihrem Unternehmen identifizieren und verhüten können. Diese Leitlinien beruhen auf drei Pfeilern:

- ▶ **Einstellungen:** die Praxis des Einstellens von Kindern beenden;
- ▶ **Gefahren:** gefährliche Kinderarbeit beseitigen;
- ▶ **Arbeitszeiten:** die Arbeitszeiten für alle Kinder oberhalb des Mindestalters so begrenzen, dass sie die nach dem einzelstaatlichen Recht erlaubte Anzahl Stunden für leichte und regelmässige Arbeiten nicht überschreiten.

Bei vielen grossen Unternehmen und multinationalen Konzernen ist das Risiko, dass Kinder in ihren eigenen Einrichtungen arbeiten, wohl eher gering. Allerdings ist Kinderarbeit – insbesondere in ihren schlimmsten Formen – oft in der gesamten Lieferkette, in der Praxis von Unterauftragnehmern oder in lokalen Gemeinschaften im Umfeld von Unternehmen mit bestimmten Tätigkeitsgebieten anzutreffen. Zwar unterhalten die Unternehmen möglicherweise nicht immer vertragliche oder geschäftliche Beziehungen zu den Wirtschaftseinheiten, die Situationen von Kinderarbeit schaffen, doch können ihre Aktivitäten, Produkte oder Dienstleistungen über eine Geschäftsbeziehung mit solchen Situationen verknüpft sein. Für derartige Unternehmen stellen diese «Verknüpfungen» die Hauptrisikquelle in Bezug auf Kinderarbeit dar.

Weitere Informationen:

Die Definitionen dieser drei Begriffe sind in Abschnitt B.2 aufgeführt.

▶ Beispiele von Unternehmen, die in Situationen von Kinderarbeit verwickelt sein können

- ▶ Unternehmen, die Agrarprodukte beziehen, wie etwa Kakao, Kaffee, Tee, Zucker, Tabak, Gewürze, Nüsse, Meeresfrüchte, Saatgut, Forsterzeugnisse und Fleisch.
- ▶ Bekleidungsunternehmen oder Unternehmen, die Kleider, Schuhe oder Accessoires beziehen.
- ▶ Elektronikunternehmen mit Fertigungsketten.
- ▶ Unternehmen, die Metalle, Mineralien oder Edelsteine direkt oder über Zulieferer beziehen.
- ▶ Unternehmen, die Produkte mit hochwertigen Verpackungen herstellen oder verkaufen, welche möglicherweise von Kindern eingesammelt und wiederverkauft werden.

³ IAO-IOE: *Eliminating child labour* (2007), op.cit., Guide Two, Step 3.

- Unternehmen, die Tourismus- oder Transportdienstleistungen anbieten oder darauf angewiesen sind.
- Unternehmen, die in Regionen mit aktuellen oder jüngeren Konflikten tätig sind oder von dort Produkte beziehen.
- Unternehmen, die in Ländern mit grossen informellen Sektoren tätig sind oder von dort Produkte beziehen.

► Weshalb steigen die Erwartungen an Unternehmen?

Im Laufe der letzten Jahre hat sich das Bewusstsein für die Problematik der Kinderarbeit in den globalen Wertschöpfungsketten verstärkt, auch dank der wichtigen Anstrengungen der IAO, der Regierungen, der Sozialpartner, der Organisationen der Zivilgesellschaft und der Medien. Dadurch hat sich der Druck unter anderem vonseiten der Investoren, Gewerkschaften, NGO und Konsumenten auf die Unternehmen erhöht, Situationen von Kinderarbeit zu vermeiden und zu bekämpfen.

Die wahrscheinlich wichtigste Entwicklung ist jedoch die Klarstellung der Verpflichtung aller Unternehmen zur Achtung der Menschenrechte bei ihrer eigenen Tätigkeit und in all ihren Geschäftsbeziehungen in den **UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**⁴ (UNGP). Die UNGP wurden 2011 von den Mitgliedstaaten des UN-Menschenrechtsrates einstimmig gebilligt und haben seither zu einer grösseren weltweiten Angleichung bezüglich der Erwartungen an die Unternehmen geführt.

Weitere Informationen:

Die Leitprinzipien werden in Abschnitt B.1 eingehender behandelt.

► Worin unterscheidet sich dieser Leitfaden von den bisherigen Leitlinien der IAO und der IOE für Arbeitgeber?

Dieser Leitfaden basiert auf den UNGP und baut auf den Leitlinien der IAO und der IOE für Arbeitgeber von 2007⁵ auf, indem er aus der Sicht der UNGP beleuchtet, welche Erwartungen an die nationalen und multinationalen Unternehmen bezüglich der Massnahmen bestehen, die sie ergreifen müssen, um den globalen Anspruch zu erfüllen, die Menschenrechte bei all ihren Tätigkeiten – einschliesslich ihrer Lieferketten – zu achten. Er untersucht, was von den Unternehmen erwartet wird, wenn es darum geht,

⁴ OHCHR: *Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte - Umsetzung des Rahmens der Vereinten Nationen «Schutz, Achtung und Abhilfe»* (New York, 2011). Verfügbar unter: www.globalcompact.de/migrated_files/wAssets/docs/Menschenrechte/Publikationen/leitprinzipien_fuer_wirtschaft_und_menschenrechte.pdf.

⁵ IAO-IOE: *Eliminating child labour* (2007), op.cit.

tief in ihren Lieferketten verwurzelte Kinderarbeit zu vermeiden und zu bekämpfen, unter anderem auch in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, allen voran den Regierungen. Der Leitfaden nimmt Bezug auf die einschlägigen internationalen Normen der IAO und ist Ausdruck der Erfahrungen einzelner Unternehmen, die sich um die Umsetzung der UNGP bemühen.

Da dieser Leitfaden sich speziell mit den Implikationen der UNGP für die Bemühungen der Unternehmen um die Vermeidung und Bekämpfung von Kinderarbeit befasst, haben die IAO und die IOE bei seiner Erstellung mit Shift zusammengearbeitet, einer gemeinnützigen Organisation unter dem Vorsitz von Prof. John Ruggie, dem Autor der Leitprinzipien. Das Team von Shift war massgeblich an der Konzeption und Abfassung der UNGP beteiligt.

Der Leitfaden wurde mit Beiträgen von Unternehmen und anderen Mitgliedern der **Child Labour Platform (CLP)**⁶ der IAO und des Globalen Paktes der Vereinten Nationen erstellt. Er verweist auf bestehende Berichte, Instrumente und Materialien im Bereich Kinderarbeit, sofern diese hier von besonderem Wert sind.

► An wen richtet sich der Leitfaden?

Dieser Leitfaden baut auf den bestehenden Leitlinien der IAO und der IOE auf. Wie oben erwähnt, sind in den Leitlinien für Arbeitgeber von 2007 die Massnahmen aufgeführt, die alle Unternehmen ergreifen sollten, um Kinderarbeit bei ihren eigenen Aktivitäten zu vermeiden und zu beseitigen.

Im Mittelpunkt stehen die UNGP und die Erwartungen an die Unternehmen bezüglich der Massnahmen, die sie ergreifen sollten, falls sie über ihre Wertschöpfungsketten mit Situationen von Kinderarbeit verknüpft sind. Insofern dürfte der Leitfaden besonders nützlich für grosse Unternehmen und multinationale Konzerne mit erweiterten Wertschöpfungsketten sein. Er sollte sich aber auch für kleine und mittlere Unternehmen hilfreich erweisen, die innerhalb solcher Wertschöpfungsketten agieren und ihre eigenen Anstrengungen gegen Kinderarbeit intensivieren wollen, etwa um Geschäftspartner zu gewinnen oder ihnen Zusicherungen zu geben. Schliesslich dürfte er auch für Unternehmen von Nutzen sein, die riskieren, in Situationen von Kinderarbeit in lokalen Gemeinschaften verwickelt zu werden, welche möglicherweise von den Aktivitäten der Unternehmen (insbesondere im Bergbau oder in der Landwirtschaft) oder von ihren Finanzierungs- und Investitionsentscheiden betroffen sind.

Dieser Leitfaden zielt darauf ab, Unternehmen zu unterstützen, die in jeweils unterschiedlichem Ausmass dem Risiko von Kinderarbeit unterliegen, sich dieser Risiken bewusst sind und über Kapazitäten zu ihrer Bewältigung verfügen.

Mein Unternehmen möchte...	So kann mir dieser Leitfaden helfen
wissen, ob Kinderarbeit ein grosses Risiko für das Unternehmen darstellt.	<ul style="list-style-type: none"> ► Abschnitt B.2 beschreibt die Arten der Situationen von Kinderarbeit. ► Abschnitt B.3 erklärt, wie die Unternehmen bewerten können, ob Kinderarbeit für sie ein folgenschweres Menschenrechtsproblem darstellt.
die neuen, in den UNGP dargelegten Erwartungen an die Unternehmen in Bezug auf Situationen von Kinderarbeit verstehen.	<ul style="list-style-type: none"> ► Abschnitt B.1 beschreibt die UNGP; Abschnitt B.3 erklärt, inwieweit sie für die Unternehmen gelten. ► Teil C beschreibt detailliert die wichtigsten Grundsätze und Prozesse, die Unternehmen festlegen sollten, um diese Erwartungen zu erfüllen.

⁶ Website der Plattform Kinderarbeit: <https://childlabourplatform.org/>.

Mein Unternehmen möchte...	So kann mir dieser Leitfaden helfen
seine bisherigen Anstrengungen gegen Kinderarbeit mit den Erwartungen der UNGP abgleichen.	<ul style="list-style-type: none"> ► Jeder Abschnitt des Teils C enthält diagnostische Fragen, mit denen die bisherigen Ansätze geprüft werden können. ► Bestimmte Hauptschwierigkeiten, denen Unternehmen bei der Durchführung von Programmen im Bereich Kinderarbeit begegnen, werden jeweils unter «Harte Frage» im Teil C besprochen.

Ausser für die Unternehmen selbst kann dieser Leitfaden auch für weitere Interessenträger nützlich sein, welche die Unternehmen bei ihren Bemühungen zur Verhinderung oder Bekämpfung der Kinderarbeit unterstützen, sie dazu ermutigen oder dies von ihnen verlangen. Das können Investoren, Gewerkschaften, Organisationen der Zivilgesellschaft oder auch Regierungen sein.

► Wie wurde dieser Leitfaden entwickelt?

- Desktoprecherche zur Suche nach bestehenden Orientierungshilfen.
- Entwicklung eines Diagnose-Protokolls auf der Basis der UNGP.
- Eingehende Bewertungen der Anstrengungen von fünf Unternehmen aus verschiedenen Sektoren zur Verhinderung und Bekämpfung von Kinderarbeit.
- Von IAO und IOE ausgerichtete Multi-Stakeholder-Workshops.
- Bilaterale Gespräche mit den Unternehmen zur Sammlung weiterer Beispiele.
- Feedback von sachkundigen Interessenträgern zu Entwurfsfassungen.

► Kann mir dieser Leitfaden wirtschaftliche Argumente liefern, um meine Arbeitskollegen zu überzeugen?

Das Leid von Kindern zu verhindern und zu bekämpfen ist ein überaus wichtiges Anliegen der Menschenrechte, für das sich zahlreiche Unternehmen ohnehin freiwillig einsetzen. Viele Unternehmen benötigen jedoch Hilfe, um herauszufinden, welche Massnahmen sie – über einen postulierten Grundsatz hinaus – treffen sollen, wie sie die Wirksamkeit ihrer bestehenden Ansätze bewerten können und wie sich unwirksame Ansätze ändern lassen.

Angesichts widerstreitender Prioritäten und begrenzter Ressourcen benötigen allerdings auch interne Fürsprecher möglicherweise zusätzliche Argumente. Folgende Punkte können dabei als Überzeugungshilfe dienen:

- **Verbessertes Risikomanagement:** Wenn ein Unternehmen in Kinderarbeit verwickelt ist, kann es plötzlich in öffentlicher Kritik stehen und Zielscheibe von Kampagnen zivilgesellschaftlicher Organisationen oder der Medien werden. Dadurch entsteht ein Reputationsschaden, was wiederum die Fähigkeit des Unternehmens schwächt, Personal zu rekrutieren oder zu binden.
- **Auswirkungen auf die Märkte:** Kinderarbeit beeinträchtigt die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes ebenso wie die Einkommen der Konsumenten, die es für den langfristigen Geschäftserfolg braucht.

- ▶ **Verbesserter Zugang zu Geschäftsmöglichkeiten:** Geschäftskunden erkennen zunehmend, dass durch die Zusammenarbeit mit Firmen, die ihre Risiken im Bereich Menschenrechte effizient handhaben, auch ihre eigenen Risiken verringert werden, insbesondere weil die Vorschriften in Bezug auf öffentliche Beschaffungen immer häufiger auch die Menschenrechte thematisieren.
- ▶ **Positive Anerkennung:** Investoren sorgen sich vermehrt um Menschenrechtsfragen und würdigen zudem die Bemühungen des Unternehmens, diesbezügliche Herausforderungen anzugehen.
- ▶ **Wachsende Offenlegungspflichten:** Nationale Gesetze und Finanzmärkte stellen höhere Anforderungen an die Unternehmen bezüglich der Offenlegung ihrer Systeme für den Umgang mit den Menschenrechte, wie im nachfolgenden Kasten zusammengefasst wird.

▶ Wachsende menschenrechtliche Anforderungen an Offenlegung und Beschaffungen

- ▶ Ab 2016 müssen die 6000 grössten kotierten Gesellschaften in der Europäischen Union (EU) **offenlegen**, wie sie die Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte handhaben, inklusive Situationen von Kinderarbeit. Die EU-Länder setzen gegenwärtig die einschlägige EU-Richtlinie in ihr nationales Recht um.
- ▶ In **Kalifornien** tätige Unternehmen mit weltweiten Umsätzen von mehr als 100 Millionen US-Dollar müssen über ihre Massnahmen zur Bekämpfung von Sklaverei und Menschenhandel – auch im Zusammenhang mit Kindern – in ihren Lieferketten Bericht erstatten.
- ▶ Mit dem **britischen Gesetz gegen moderne Sklaverei (UK Modern Slavery Act)** wurden Berichtspflichten zur Sorgfaltsprüfung der Unternehmen in Bezug auf Risiken von Sklaverei und Menschenhandel in ihrer gesamten Lieferkette eingeführt.
- ▶ **Finanzmärkte** unter anderem in Indien, Malaysia, Singapur und Südafrika verlangen von den Unternehmen, dass sie über ihre Massnahmen zur Bewältigung ihrer Menschenrechtsauswirkungen Bericht erstatten.
- ▶ US-amerikanische Unternehmen, die in **Myanmar**, einem Land mit einem hohen Mass an Kinderarbeit investieren, müssen ihre Massnahmen zur menschenrechtlichen Sorgfaltsprüfung offenlegen, einschliesslich in Bezug auf ihre **Zulieferer, die möglicherweise auf Kinderarbeit zurückgreifen**.
- ▶ Regierungen verlangen eine immer grössere Transparenz vonseiten der Unternehmen in Form ihrer Beschaffungsvorschriften. So ist etwa in den Niederlanden die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der IAO – einschliesslich zu Kinderarbeit – eine Voraussetzung dafür, dass Unternehmen für **öffentliche Aufträge** überhaupt in Betracht kommen. In den USA verlangt die Bundesregierung von Unternehmen, welche sich um Bundesverträge bemühen, die Einhaltung der Sorgfaltspflicht bezüglich Menschenhandel, was auch Zwangs- und Kinderarbeit beinhaltet.⁷

⁷ US Defense Department, General Services Administration, and National Aeronautics and Space Administration: "Federal Acquisition Regulation - Ending Trafficking in Persons". Verfügbar unter: www.federalregister.gov/documents/2015/01/29/2015-01524/federal-acquisition-regulation-ending-trafficking-in-persons#:~:text=It%20provides%20for%20the%20use,to%20comply%20with%20the%20requirements.



▶ Teil B:

**Die UN-Leitprinzipien
für Wirtschaft und
Menschenrechte: welche
Massnahmen sollten
Unternehmen gegen
Kinderarbeit ergreifen?**



▶ B. 1 Die Implikationen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Worin bestehen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte?

Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGP) wurden im Juni 2011 vom Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen mit Unterstützung der Regierungen aller Regionen der Welt einstimmig gebilligt. Sie wurden verfasst von Prof. John Ruggie, dem ehemaligen Sonderbeauftragten des UN-Generalsekretärs für Unternehmen und Menschenrechte.

Ein entscheidender Beitrag der UNGP besteht darin, dass sie explizit die Pflichten der Staaten und die Verantwortlichkeiten der Unternehmen darlegen, die Achtung der Menschenrechte im unternehmerischen Handeln zu gewährleisten. Die UNGP beruhen auf folgenden drei Säulen:

- ▶ der **Pflicht des Staates**, Schutz vor Menschenrechtsverletzungen – auch vonseiten der Unternehmen – durch angemessene Politik, Regulierung und gerichtliche Entscheidungsverfahren zu gewähren;
- ▶ der **Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu achten**, d. h. unter Wahrung ihrer Sorgfaltspflicht zu vermeiden, die Menschenrechte anderer zu beeinträchtigen, und negative menschenrechtlichen Auswirkungen, an denen sie beteiligt sind, zu beheben;
- ▶ der **Notwendigkeit eines besseren Zugangs zu wirksamer Abhilfe gerichtlicher und aussergerichtlicher Art** für die Opfer von mit Unternehmen zusammenhängenden Menschenrechtsverletzungen.

Die UNGP ergänzen die **MNU-Erklärung der IAO**⁸ aus dem Jahr 1977. Seit ihrer Billigung haben die UNGP zu einer stärkeren Angleichung der internationalen Rahmenwerke und Verpflichtungen zum Thema Unternehmen und Menschenrechte geführt, was ihre Position als massgebender globaler Rahmen für die Erwartungen an Unternehmen hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte gestärkt hat. Die UNGP werden in Rahmenwerken wie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, der ISO-Norm 26000 zur gesellschaftlichen Verantwortung, den Leistungsstandards der IFC, den zehn Prinzipien des Globalen Paktes der Vereinten Nationen sowie einer wachsenden Anzahl von Verpflichtungen verschiedener Branchen- und Multi-Stakeholder-Initiativen aufgegriffen.

Die aus den UNGP hervorgehenden Erwartungen an die Unternehmen betreffen alle international anerkannten Menschenrechte. Dies umfasst mindestens:

- ▶ Die Internationale Menschenrechtscharta,⁹ bestehend aus:
 - ▶ der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948;
 - ▶ dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte;
 - ▶ dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte;

⁸ IAO: Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik, Angenommen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes auf seiner 204. Tagung (Genf, November 1977) und abgeändert auf seiner 279. (November 2000), 295. (März 2006) und 329. (März 2017) Tagung. Verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf.

⁹ Die Internationale Menschenrechtscharta ist verfügbar (in Englisch) unter: www.ohchr.org/Documents/Publications/Compilation1.1en.pdf.

- Die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit¹⁰.
- In den UNGP wird klargestellt, dass Unternehmen auch zusätzliche Normen beachten sollen, welche die Rechte von Personen oder Gruppen thematisieren, die besonders anfällig für negative Auswirkungen sind, was eindeutig auch Kinder einschliesst.¹¹

Was bedeuten die UNGP für die Rolle des Staates in Bezug auf Kinderarbeit?

Die Staaten haben völkerrechtliche Verpflichtungen festgelegt, wonach die international anerkannten Menschenrechte einzuhalten, zu schützen und zu erfüllen sind, darunter das Recht auf Freiheit von Kinderarbeit. Die UNGP bringen keine neuen Verpflichtungen für die Staaten mit sich, sondern verstärken vielmehr das Erfordernis für die Staaten, zu prüfen, ob ihre nationale Politik und Gesetzgebung wirksam vor einer Beteiligung der Unternehmen an Kinderarbeit schützt, und anderenfalls zu prüfen, wo diese Politik und Gesetzgebung inhaltlich oder bezüglich der Durchsetzung gestärkt werden könnte.

Dem Staat fallen verschiedene zentrale Rollen zu, wenn es darum geht, die Grundlagen für die Beseitigung von Kinderarbeit und entsprechende Abhilfe zu schaffen. Dabei muss er unter anderem sicherstellen, dass:

- das nationale Recht im Einklang mit den IAO-Übereinkommen über das Mindestalter, über gefährliche Arbeiten und weitergehende Schutzbestimmungen für Kinder steht und dass es in Bezug auf in- wie ausländische Unternehmen wirksam durchgesetzt wird;
- ein wirksames Arbeitsaufsichtssystem vorhanden ist, dessen Aufgaben unter anderem die Ermittlung von Kinderarbeit und die Behebung solcher Fälle umfassen;
- die notwendigen Massnahmen in Bezug auf Löhne, Sozialschutz, Beihilfen zur Schaffung von Arbeitsplätzen, Formalisierung der informellen Wirtschaft sowie weitere Massnahmen zur Bekämpfung von Haushaltsarmut eingeführt wurden;
- eine nationale Politik samt Aktionsprogrammen zur Beseitigung von Kinderarmut vorhanden ist, wozu auch eine angemessene allgemeine und berufliche Bildung als Alternative zur Kinderarbeit gehört;
- die Schulen innerhalb einer für ihre voraussichtlichen Schüler zumutbaren Entfernung liegen, für die Kinder und ihre Familien kostenlos sind und eine ausreichende Qualität bieten (eine Aufgabe, die oft den Lokal- oder Regionalverwaltungen obliegt);
- in Fällen von systemischer Kinderarbeit in bestimmten Sektoren oder Gemeinschaften Programme vorhanden sind, die dafür sorgen, dass die Kinder von der Arbeitswelt in die Vollzeit-Schulbildung überführt werden können, einschliesslich von Brückenangeboten zur Fortsetzung der Schulbildung oder zur Berufslehre für ältere Kinder und Jugendliche;
- in Fällen von Kinderarbeit angemessene Abhilfe geschaffen wird, wobei dem Wohl der betroffenen Kinder umfassend Rechnung zu tragen ist.

¹⁰ IAO: Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemassnahmen, angenommen von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 86. Tagung, Genf, 18. Juni 1998 Genf (revidierter Anhang vom 15. Juni 2010 und geändert im Juni 2022). Verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_849105.pdf.

¹¹ Eine allgemeine Erläuterung der UNGP für Arbeitgeber befindet sich in: IOE: *UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Employer's Guide* (Genf, 2012). Verfügbar unter: www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/2012-02_UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_-_Employers_Guide.pdf.

Was bedeuten die UNGP für Unternehmen, die Gefahr laufen, in Kinderarbeit verwickelt zu sein?

In den UNGP wird klargestellt, welche Massnahmen die Unternehmen in Bezug auf die Erwartung ergreifen müssen, dass sie das Recht der Kinder auf Freiheit von Kinderarbeit achten, und zwar sowohl bei ihren eigenen Tätigkeiten als auch in ihren Geschäftsbeziehungen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, müssen Unternehmen, wenn sie Gefahr laufen, in Kinderarbeit verwickelt zu sein:

- eine angemessene Grundsatzverpflichtung eingehen, die in der gesamten Unternehmenskultur verankert ist;
- verfahren zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht einrichten, mit denen Situationen von Kinderarbeit bei ihrer eigenen Tätigkeit oder in ihrer Wertschöpfungskette identifiziert, vermieden, gehandhabt und offengelegt werden können;
- verfahren zur Wiedergutmachung implementieren, um negative Auswirkungen, die durch das Unternehmen verursacht worden sind, zu beheben, und/oder einen angemessenen Beitrag zur Behebung der Folgen einer solchen Situation zu leisten, der im Verhältnis zu dem vom Unternehmen verursachten Schaden steht.

Weitere Informationen:

Abschnitt B.3 erklärt im Detail, was von den Unternehmen im Rahmen der UNGP erwartet wird. Teil C enthält konkrete Massnahmen und Vorschläge darüber, wie die Unternehmen dieser Verantwortung in Bezug auf Kinderarbeit gerecht werden können.

Was geschieht, wenn der Staat seiner Schutzverpflichtung nicht nachkommt?

Wenn der Staat seine Schutzverpflichtung nicht erfüllt, ist es für Unternehmen unbestrittenermassen schwerer, ihrer Verantwortung zur Achtung der Rechte des Kindes nach den UNGP gerecht zu werden. Allerdings rechtfertigt dies nicht, dass sie untätig bleiben. So ist es zwar Aufgabe des Staates, ein wirksames Arbeitsaufsichtssystem einzurichten, doch müssen die Unternehmen über eigene Grundsätze und Verfahren verfügen, um das Alter ihrer Beschäftigten auf eine menschenwürdige Art und Weise zu überprüfen.

Gemäss den UNGP wird von den Unternehmen erwartet, dass sie die nationalen Rechtsvorschriften auch dann einhalten, wenn diese nicht durchgesetzt werden. Im Fall von Konflikten zwischen dem nationalen Recht und den internationalen Normen im Bereich Kinderarbeit müssen die Unternehmen nach den UNGP Wege zur Einhaltung der in den einschlägigen internationalen Normen verankerten Grundsätze suchen.

Zahlreiche Unternehmen haben erkannt, dass es schwierig, wenn nicht gar unmöglich ist, ohne eine sinnvolle Beteiligung des Staates auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene wirksam gegen Kinderarbeit vorzugehen. Damit die Unternehmen ihrer Verpflichtung zur Achtung der Rechte des Kindes dennoch nachkommen können, ist es oft ratsam, dass sie Wege finden, in Zusammenarbeit mit den Regierungen die entscheidende Rolle des Staates beim Schutz der Kinder zu erörtern. Dabei kann es besonders hilfreich sein, den Dialog über die nationalen Arbeitgeberverbände zu suchen.¹²

Weitere Informationen:

Abschnitt B.3 und Teil C behandeln den Prozess der Zusammenarbeit mit den Regierungen zur Minderung der Risiken von Kinderarbeit.

Welche Rolle spielen andere Interessenträger bei der Vermeidung und Beseitigung von Kinderarbeit?

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Organisationen der Zivilgesellschaft, internationale Organisationen und andere Interessenträger können allesamt konstruktiv zur Beseitigung von Kinderarbeit beitragen. Die Unternehmen arbeiten im Rahmen ihrer Bemühungen zur Vermeidung und Beseitigung von Situationen von Kinderarbeit oft mit diesen Akteuren zusammen oder gehen Partnerschaften mit ihnen ein.

Besonders die Arbeitgeberorganisationen können zur Erarbeitung einer nationalen Politik zur Bekämpfung von Kinderarbeit beitragen, für die effektive Beseitigung von Kinderarbeit eintreten und ihre Mitglieder bezüglich der Rechtsvorschriften zur Kinderarbeit beraten. Sie können ihren Mitgliedern zudem bezüglich der Einstellungspraktiken von Zulieferern beratend zur Seite stehen, speziell im informellen Sektor. Darüber hinaus können die Arbeitgeberorganisationen an kollektiven Aktionen ihre Mitglieder zur Beseitigung von Kinderarbeit in einem Land, einer Region oder einer Branche teilnehmen.

Die Gewerkschaften spielen eine wichtige Beobachterrolle und können direkte Massnahmen zur Verhütung von Kinderarbeit ergreifen und Kinderarbeiter aus einer Beschäftigung herauslösen. So können sie zum Beispiel eine Ausbildung anbieten oder sich für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen einsetzen, welche die Risiken für Kinder über dem Mindestalter ebenso wie für erwachsene Beschäftigte reduzieren. Zudem können sie sich an der Erarbeitung einer Grundsatzpolitik beteiligen und auf nationaler Ebene Druck ausüben. Die Gewerkschaften sind darüber hinaus eine der drei Parteien, die bei den dreigliedrigen Erörterungen die nationalen Listen der gefährlichen Arbeiten erstellen und aktualisieren.

Die nationalen und internationalen Organisationen der Zivilgesellschaft, die sich mit Kinderarbeit und mit den Rechten des Kindes allgemein befassen, können ebenfalls verschiedene Rollen einnehmen. Sie können zum Beispiel die Aktivitäten der Unternehmen und des Staates überwachen, Feldforschung im Bereich Kinderarbeit betreiben, sich an Multi-Stakeholder-Initiativen beteiligen, Unternehmen zu einer aktiveren Rolle in der Bekämpfung von Kinderarbeit ermutigen oder auf kommunaler Ebene für Programme gegen Kinderarbeit eintreten.

Weitere Informationen:

Abschnitt B.3 und Teil C behandeln den Prozess der Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren zur Minderung der Risiken von Kinderarbeit.

¹² IAO-IOE: *Eliminating child labour* (2007), op.cit., Guide Three, S. 28–30.

► B.2 Situationen von Kinderarbeit

Worin besteht eine Situation von Kinderarbeit?

Generell ist **Kinderarbeit** eine Arbeit, welche Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und ihre physische und psychische Entwicklung schädigt, auch indem sie ihre Schulbildung beeinträchtigt. Konkret bezieht sich dies auf alle Formen der Arbeit, die Kinder unterhalb des jeweiligen gesetzlichen Mindestalters nicht verrichten dürfen.

Kinder haben ein international anerkanntes Recht auf Freiheit von Kinderarbeit. Eine **Situation von Kinderarbeit** bezieht sich auf eine tatsächliche oder potenzielle Beeinträchtigung des Rechts auf Freiheit von Kinderarbeit (d. h. das Recht wird eingeschränkt oder untergraben).

Wann ist die von einem Kind verrichtete Arbeit als «Kinderarbeit» einzustufen?

Ein Kind ist eine Person unter 18 Jahren. Nicht alle von Kindern verrichteten Arbeiten sind als Kinderarbeit zu betrachten. Millionen junger Menschen über dem jeweiligen Mindestalter gehen einer bezahlten oder unbezahlten Arbeit nach, die rechtmässig, ihrem Alter und ihrer Reife angemessen und Teil ihrer Sozialisierung und ihres Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt ist. Durch ihre Arbeit lernen diese jungen Menschen, Verantwortung zu übernehmen, sich Fähigkeiten anzueignen, ihr Einkommen und ihren Wohlstand für sich selbst oder ihre Familien zu mehren und zur Wirtschaft ihres Landes beizutragen.

Kinderarbeit umfasst alle inakzeptablen Formen der Arbeit, die von Kindern verrichtet werden. Es handelt sich um Arbeit, bei der Kinder geschädigt oder missbraucht werden können, da sie : 1) potenziell die Bildung und die volle Entwicklung des Kindes (aufgrund seines Alters) beeinträchtigen, und/oder 2) das physische, psychische oder moralische Wohlergehen des Kindes (aufgrund der Art der Arbeit) gefährden.

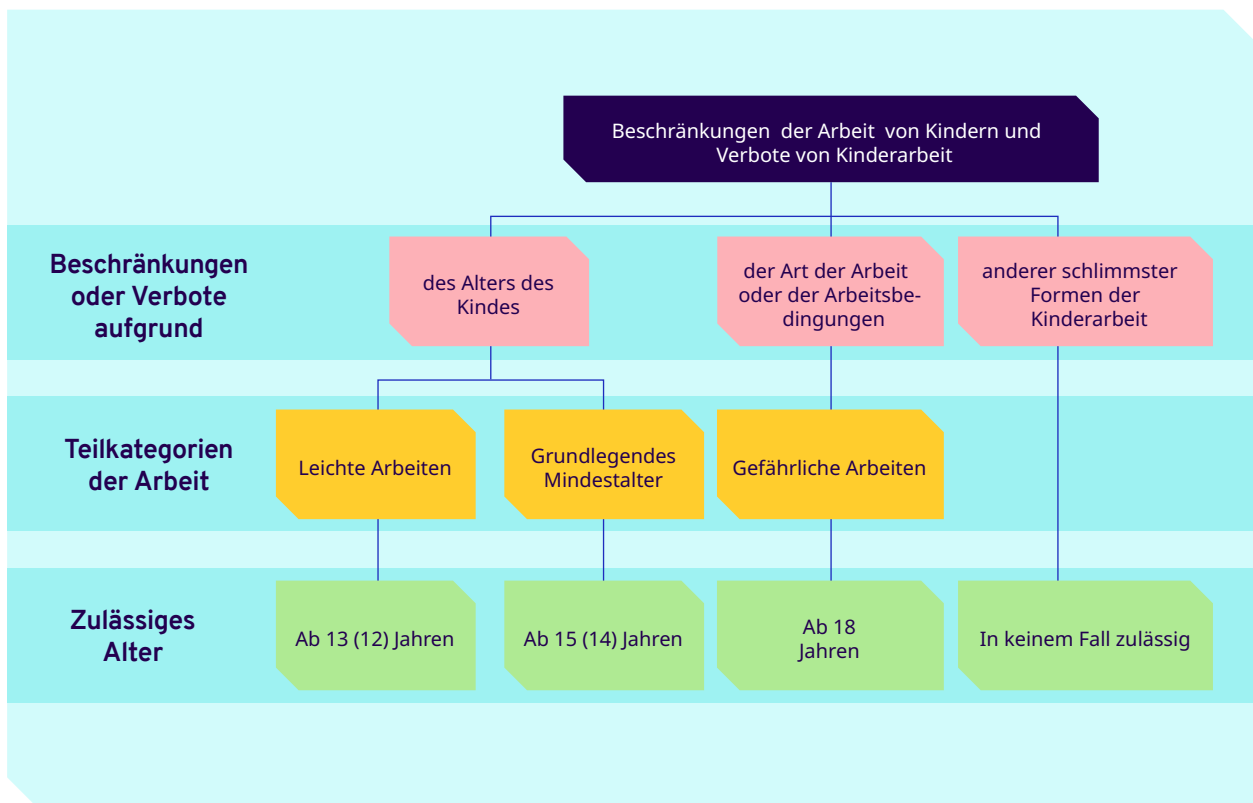
Die folgenden Begriffe sind wichtig für das Verständnis der Frage, wann die Arbeit eines Kindes zur Kinderarbeit wird:

- **Leichte Arbeiten:** Dies sind Arbeiten, welche Kinder verrichten können, sofern sie nicht ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden oder sie am Schulbesuch oder der Berufsausbildung hindern (allgemein ungefährliche Arbeiten im Umfang von weniger als 14 Stunden pro Woche). Sie sollten nur von Kindern im Alter von mindestens 13 Jahren (oder vorübergehend 12 Jahren in gewissen Entwicklungsländern) ausgeführt werden, wenn das lokale Recht dies zulässt.
- **Grundlegendes Mindestalter:** Das Mindestalter, um arbeiten zu dürfen, sollte nicht niedriger sein als das Alter beim Ende der obligatorischen Schulzeit, in jedem Fall aber nicht niedriger als 15 Jahre (oder vorübergehend 14 Jahre in gewissen Entwicklungsländern). Einige Länder haben das Mindestalter auf 16 Jahre festgelegt.
- **Gefährliche Arbeiten:** Als eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit ist dies Arbeit, die von Natur aus gefährlich ist, etwa die Arbeit mit Pestiziden oder unter Tage oder Arbeit unter Bedingungen, die für Kinder besonders gefährlich sind, etwa überlange Arbeitszeiten oder hohe Temperaturen. Solche Arbeiten sollten nicht von Personen unter 18 Jahren ausgeführt werden. Die Staaten können im Dialog mit den nationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden begrenzte Ausnahmen für Kinder ab 16 Jahren festlegen, sofern die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit der betroffenen Kinder vollauf geschützt sind und diese konkrete Anweisungen zur betreffenden Aktivität erhalten haben.

- **Andere schlimmste Formen der Kinderarbeit:** Diese umfassen Sklaverei, Kinderhandel, Schuldknechtschaft und sonstige Formen von Zwangsarbeit, darunter Zwangsrekrutierung von Kindern zum Einsatz in bewaffneten Konflikten, Missbrauch von Kindern zum Zweck der Prostitution oder Pornografie und illegale Tätigkeiten wie organisiertes Betteln oder Handel mit oder Verkauf von Betäubungsmitteln. Kinder sollten an solchen Aktivitäten niemals beteiligt sein.

Weitere Informationen:
Abbildung 1 fasst zusammen, was diese Begriffe bedeuten. Anhang A enthält die Definitionen der wichtigsten internationalen Normen und Instrumente mit Relevanz für Kinderarbeit.

► **Abbildung 1: Beschränkungen der Arbeit von Kindern und Verbote von Kinderarbeit**



Wie sind die Kategorien von Kinderarbeit auf nationaler Ebene definiert?

Die IAO-Übereinkommen lassen einen gewissen Spielraum bei der Festlegung des Mindestalters und der Bestimmung der Frage, was gefährliche Arbeiten sind. Das grundlegende Mindestalter wird oft auf 15 Jahre festgesetzt, in einigen Ländern allerdings auch höher. So gehören Brasilien, China und Kenia zu den 35 Ländern, wo das Mindestalter derzeit bei 16 Jahren liegt. Wie bereits oben erwähnt, können Entwicklungsländer das Mindestalter vorübergehend auf 14 Jahre festlegen (rund 47 Länder haben dies getan) oder für einen bestimmten Zeitraum und bestimmte Arten der Arbeit Ausnahmen vorsehen (in der Praxis tun dies allerdings nur wenige Länder).

Die nationalen Regierungen legen im Rahmen eines dreigliedrigen Prozesses zusammen mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden fest, was als gefährliche Arbeit anzusehen ist, und fassen diese Tätigkeiten in «Listen gefährlicher Arbeiten» zusammen. Die Unternehmen können im Vergleich zu den Listen strengere Regeln anwenden, doch dürfen diese niemals freizügiger als die Listen sein.

Was sind die Ursachen für Kinderarbeit und welche Hintergrundfaktoren erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Situationen von Kinderarbeit auftreten?

Kinderarbeit tritt oft dort auf, wo die Durchsetzung der Gesetze gegen Kinderarbeit begrenzt ist, wo es an Sozialschutz für Kinder und ihren Familien – insbesondere einer kostenlosen, qualitativ guten Schulbildung – fehlt, wo weit verbreitete Armut herrscht und wo der Rechtsstaat schwach ist. Ausserdem gibt es eine Reihe von Hintergrundfaktoren, die zu einem höheren Risiko von Situationen von Kinderarbeit beitragen. In Kontexten, in denen Kinderarbeit auftritt, gibt es sowohl «Push»- als auch «Pull»-Faktoren, die dazu führen, dass ein Kind mit grösserer Wahrscheinlichkeit von Kinderarbeit betroffen ist.

Die nachfolgende Tabelle stützt sich auf eine ausführlichere Erörterung der Ursachen von Kinderarbeit in den Leitlinien der IAO und der IOE für Arbeitgeber.¹³ Sie enthält die allgemeinen Hintergrundfaktoren, welche das generelle Risiko von Situationen von Kinderarbeit erhöhen, sowie spezifische Push- und Pull-Faktoren.

Ursachen und allgemeine Hintergrundfaktoren	
<ul style="list-style-type: none"> ► Mangelhafte Durchsetzung der Gesetze zu Kinderarbeit ► Ungenügender Sozialschutz ► Fehlen einer qualitativ hochwertigen Schulbildung für arme Familien 	<ul style="list-style-type: none"> ► Weit verbreitete Armut ► Schwacher Rechtsstaat ► Fehlende Systeme der betrieblichen Zusammenarbeit ► Informalität in grossen Teilen der Wirtschaft ► Ländliche Gebiete mit unangemessener Infrastruktur
Push-Faktoren	Pull-Faktoren
<ul style="list-style-type: none"> ► Armut der Haushalte und Gemeinschaften ► Wirtschaftliche Schocks (z. B. unerwartete gesundheitliche Probleme) ► Soziale Akzeptanz von Kinderarbeit ► Ungenügende Bildungsmöglichkeiten und/oder soziale oder bürokratische Hürden für den Zugang zu Bildung ► Diskriminierung beim Zugang zu Schulbildung oder zu gewissen Arbeitsplätzen ► Fehlende elterliche Begleitung oder Unterstützung 	<ul style="list-style-type: none"> ► Attraktivität eines eigenen Einkommens ► Unregulierte Unternehmen in der informellen Wirtschaft ► Ungeschützte Migranten auf der Suche nach Verdienstmöglichkeiten ► Familienbetriebe, die auf die Erwerbstätigkeit ihrer Kinder angewiesen sind, da sie sich keine erwachsenen Arbeitskräfte leisten können ► Gewisse Arbeiten, die allgemein so organisiert sind, dass sie nur von Kindern ausgeführt werden können (z. B. handwerklicher Bergbau ohne geeignete Ausrüstung, um Schächte auszuheben, die gross genug für Erwachsene sind) ► Einstellungspraxis von Personal- oder Arbeitsagenturen oder Vorgehensweisen einzelner Arbeitsvermittler

¹³ IAO-IOE: *Eliminating child labour* (2007), op.cit., Guide One, S. 15–22.

▶ B.3 Die Verantwortung der Unternehmen zur Achtung des Rechts von Kindern auf Freiheit von Kinderarbeit

Wie kann mein Unternehmen seiner Verantwortung nachkommen?

Um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte – einschliesslich Situationen von Kinderarbeit – zu vermeiden und zu beheben, sollten Unternehmen über ein Managementsystem mit folgenden Elementen verfügen.

Elemente der Verantwortung zur Achtung der Rechte

- ▶ Eine **Grundsatzverpflichtung**, die in der gesamten Organisation verankert ist.
- ▶ **Verfahren zur Gewährleistung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht**, die folgende Elemente beinhalten:
 - Bewertung der Folgen, inklusive der Risiken von Kinderarbeit;
 - Berücksichtigung der Resultate bei Massnahmen und Entscheiden;
 - Wirkungskontrolle;
 - Bereitschaft zur Kommunikation über die Leistung.
- ▶ **Wiedergutmachungsprozesse**, inklusive Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene.

Diese Elemente können entweder Teil eines eigenständigen Systems für den Umgang mit Menschenrechtsrisiken oder in andere vorhandene Systeme des Unternehmens integriert sein. In jedem Fall müssen sie auf die Risiken für Menschen (in diesem Fall für Kinder) statt allein auf die Risiken für das Unternehmen ausgerichtet sein.

Es gibt kein allgemeingültiges Vorgehen, und die Umsetzung hängt von der Grösse des Unternehmens, den Ländern, in denen es tätig ist, den Eigentumsverhältnissen, der Unternehmensstruktur sowie der Art der Geschäftstätigkeit ab. Ebenfalls ausschlaggebend ist die Frage, ob Kinderarbeit für das Unternehmen ein «folgenschweres Menschenrechtsproblem» darstellt oder nicht, worauf nachstehend eingegangen wird.

Wie können wir feststellen, ob Kinderarbeit ein «folgenschweres Menschenrechtsproblem» für unser Unternehmen ist?

Folgenschwere Menschenrechtsprobleme betreffen diejenigen Menschenrechte, die aufgrund der wirtschaftlichen Aktivitäten oder Beziehungen des Unternehmens potenziell den gravierendsten negativen Auswirkungen unterliegen können. Die Schwere dieser Auswirkungen wird in den UNGP wie auch in diesem Leitfaden anhand von drei Faktoren bewertet:

- ▶ **Ausmass:** Schwere der Auswirkungen auf die betroffenen Personen;
- ▶ **Umfang:** Anzahl der betroffenen Personen;
- ▶ **Möglichkeit einer Wiedergutmachung:** jede Begrenzung der Fähigkeit, die betroffenen Personen in mindestens die gleiche oder eine gleichwertige Lage zu versetzen wie vor den Auswirkungen.

Diese drei Faktoren lassen sich folgendermassen zusammenfassen: Wie schwer ist der verursachte Schaden? Wie umfangreich ist er? Kann er wiedergutmacht werden?

Wenn diese Faktoren einzeln oder in Kombination vorliegen, können die Auswirkungen gravierend sein. Bei hoher Wahrscheinlichkeit von Auswirkungen erhöht sich auch die Folgeschwere des Problems. Da die Folgeschwere jedoch auf die Schwere des Schadens für die betroffenen Personen abstellt, sollten sehr gravierende Auswirkungen trotz ihrer geringen Eintretenswahrscheinlichkeit prioritäre Aufmerksamkeit erhalten.

Kinderarbeit geht häufig mit einem schweren Schaden für die Kinder einher, dessen Wiedergutmachung schwierig sein kann. Bei der Beurteilung der Verbreitung und Wahrscheinlichkeit menschenrechtlicher Auswirkungen sollten die Unternehmen beispielsweise prüfen, ob sie:

- Agrarprodukte beziehen, deren Anbau bekanntlich mit gravierenden Situationen von Kinderarbeit verbunden ist (z. B. Kakao, Saatgut, Zuckerrohr, Tabak, Baumwolle, Haselnüsse oder Vanille);
- in Ländern oder Regionen mit einem hohen Mass an Kinderarbeit in verschiedenen Sektoren aktiv sind;
- in Ländern aktiv sind, in denen viele der oben erläuterten kontextbezogenen Push- und Pull-Faktoren vorliegen, welche das Risiko von Kinderarbeit steigern oder Kinderarbeit verfestigen (z. B. ein grosser informeller Sektor).

Auf welche unterschiedlichen Arten kann mein Unternehmen in Situationen von Kinderarbeit verwickelt sein?

Gemäss den UNGP können die Unternehmen auf drei verschiedene Arten in Kinderarbeit verwickelt sein:

Beschreibung	Beispiele
Ein Unternehmen kann Situationen von Kinderarbeit durch eigenes Handeln oder eigene Entscheide verursachen .	Beschäftigung von Kindern unter dem im IAO-Übereinkommen Nr. 138 vorgesehenen Mindestalter. Beschäftigung von Kindern unter 18 Jahren unter gefährlichen Arbeitsbedingungen.
Ein Unternehmen kann zu Situationen von Kinderarbeit durch seine Geschäftsbeziehungen (z. B. mit einem Zulieferer, einem Kunden oder einer staatlichen Stelle) oder durch sein eigenes Handeln in Verbindung mit dem Handeln Dritter beitragen .	Wiederholte Änderung der Produkthanforderungen für Zulieferer ohne Anpassung der Termine oder Preise, was diese dazu veranlassen kann, Subunternehmer zu beschäftigen, die auf Kinderarbeit zurückgreifen. Beitrag zur kumulativen Verschmutzung eines Gewässers, was negative Auswirkungen auf die Lebensgrundlagen der lokalen Landwirte hat und sie dazu bringt, ihre Kinder zum Arbeiten zu schicken, um den Verdienstaussfall zu kompensieren.
Ein Unternehmen, das weder Situationen von Kinderarbeit verursacht noch dazu beiträgt, aufgrund seiner Tätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen jedoch mit einer solchen Situation verknüpft ist, da sie von einer Einrichtung verursacht wird, mit der das Unternehmen eine Geschäftsbeziehung unterhält.	Stickerarbeiten auf den Bekleidungsstücken einer Einzelhandelsfirma, die an einen Zulieferer untervergeben werden, der unter Verstoss gegen die Vertragsbedingungen und ohne Veranlassung durch die Einzelhandelsfirma auf Heimarbeit von Kindern zurückgreift. Beschaffung von Rohstoffen, die mit Kinderarbeit auf dem Spot-(Kassa-)Markt oder über einen Handelsvertreter produziert wurden.

Weitere Informationen:
 In Teil C wird auf die Unterschiede zwischen diesen Arten der Verwicklung, insbesondere auf den Beitrag und die Verknüpfung, detaillierter eingegangen.

Welche Massnahmen sollten Unternehmen wann ergreifen?

Wenn ein Unternehmen Kinderarbeit **verursacht** oder durch seine eigenen Aktivitäten **dazu beiträgt**, wird erwartet, dass es dieser Situation ein Ende setzt und Wiedergutmachung für den verursachten Schaden oder seinen Beitrag dazu leistet. Wenn die Aktivitäten, Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens über eine Geschäftsbeziehung mit Kinderarbeit **verknüpft** sind, sollte das Unternehmen Massnahmen ergreifen, um das Risiko einer Fortsetzung oder Wiederholung dieser Situation zu vermindern. Nach den UNGP wird nicht erwartet, dass das Unternehmen in einem solchen Fall Wiedergutmachung leistet, wenngleich einige Unternehmen dies freiwillig tun. Die nachfolgende Tabelle fasst die Implikationen für die Unternehmen zusammen.

Wenn ein Unternehmen ...	Sollte es...	Und...	Und...
eine Situation von Kinderarbeit verursacht hat oder verursachen könnte	eine solche Situation verhindern oder verbessern		Wiedergutmachung für den durch die Situation entstandenen Schaden leisten
zu einer Situation von Kinderarbeit beigetragen hat oder beitragen könnte	seinen Beitrag dazu verhindern oder mindern	gemeinsam mit anderen verantwortlichen Stellen seinen Einflussvermögen nutzen oder verstärken , um eine solche Situation zu verhindern oder zu verbessern	wenn die Situation eingetreten ist, je nach dem Ausmass seiner Beteiligung zur Wiedergutmachung des Schadens beitragen
in Bezug auf seine Aktivitäten, Produkten oder Dienstleistungen über eine Geschäftsbeziehung mit einer Situation von Kinderarbeit verknüpft ist oder sein könnte		gemeinsam mit anderen verantwortlichen Stellen sein Einflussvermögen nutzen oder verstärken , um eine solche Situation möglichst zu verhindern oder zu verbessern	Das Unternehmen ist nicht zur Wiedergutmachung verpflichtet, kann dies aber freiwillig tun.

Wenn die Risiken von Kinderarbeit direkt mit den Unternehmensaktivitäten verknüpft sind, können die Bemühungen des Unternehmens zur Minimierung dieser Risiken auch Beiträge zu umfassenderen Programmen zur Prävention und Bekämpfung von Kinderarbeit, etwa zu Wiedergutmachungsprogrammen, beinhalten. Zur Klarstellung: Wenn die UNGP von «Wiedergutmachung» sprechen, so ist damit die spezifische Wiedergutmachung eines konkreten Schadens gemeint, den eine bestimmte Person erlitten hat.

Was versteht man unter Einflussvermögen, und wie kann mein Unternehmen dieses vergrössern und nutzen?

Einflussvermögen ist ein zentrales Konzept innerhalb der UNGP. Von Einflussvermögen Gebrauch zu machen ist unerlässlich für die Verhinderung und Beseitigung von Kinderarbeit bei den Geschäftsbeziehungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg.

Möglicherweise nimmt ein Unternehmen an, dass sein Einflussvermögen auf Dritte, die eine Situation von Kinderarbeit verursachen oder dazu beitragen, beschränkt ist, etwa weil es keine Vertragsbeziehung mit der Einrichtung unterhält oder weil die Erwartung an einen Geschäftspartner, seine Praktiken zu ändern, mit anderen

Einflussvermögen ist die Fähigkeit eines Wirtschaftsunternehmens, eine Änderung der unrechtmässigen Praktiken von Dritten herbeizuführen, die eine Situation von Kinderarbeit verursachen oder dazu beitragen.

Herausforderungen verbunden sein kann. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass die Unternehmen oft über grösseres Einflussvermögen in diesen Fragen verfügen, als ihnen bewusst ist, und dass sie ihr Einflussvermögen verstärken können, wenn es zu gering ist, auch durch Zusammenarbeit mit Dritten.

Die wichtigsten Formen von Einflussvermögen umfassen:¹⁴

- **Traditionelles geschäftliches Einflussvermögen:** Einflussvermögen, das sich aus den routinemässigen Aktivitäten des Unternehmens im Rahmen seiner Geschäftsbeziehungen ergibt, wie etwa der Auftragsvergabe;
- **Erweitertes geschäftliches Einflussvermögen:** Einflussvermögen, das ein Unternehmen selbst über Aktivitäten ausüben kann, die allerdings für seine Geschäftsbeziehungen nicht üblich oder typisch sind, wie etwa der Kapazitätsaufbau, darunter Sensibilisierung und «moralische Überzeugungsarbeit»;
- **Einflussvermögen in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen:** Einflussvermögen, das durch ein gemeinsames Vorgehen mit anderen Unternehmen branchenintern oder -übergreifend entsteht;
- **Einflussvermögen durch bilaterale Zusammenarbeit:** Einflussvermögen, das durch persönliche Zusammenarbeit mit einem oder mehreren Akteuren erzeugt wird, beispielsweise mit Regierungen, anderen Unternehmen, Gewerkschaften, internationalen Organisationen oder Organisationen der Zivilgesellschaft;
- **Einflussvermögen mittels Multi-Stakeholder-Zusammenarbeit:** Einflussvermögen, das durch ein gemeinsames Vorgehen mit Regierungen, Gewerkschaften, anderen Unternehmen, internationalen Organisationen und/oder Organisationen der Zivilgesellschaft entsteht.

Weitere Informationen:

Teil C veranschaulicht diese Arten des Einflussvermögens anhand von praktischen Beispielen.

Wird von meinem Unternehmen erwartet, dass es die Rechte des Kindes fördert und achtet?

Wie in Abschnitt B.1 erklärt, ist die Achtung der Menschenrechte einschliesslich des Rechts auf Freiheit von Kinderarbeit eine grundlegende Norm, die von jedem Unternehmen einzuhalten ist.

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich dafür, zur allgemeinen Förderung der Menschenrechte einschliesslich der Kinderrechte beizutragen. Die **MNU-Erklärung der IAO**¹⁵ hat zum Ziel, «den positiven Beitrag, den multinationale Unternehmen zum wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt leisten können, zu fördern» und fordert die Unternehmen dazu auf, «einen Beitrag zur Verwirklichung der 1998 angenommenen Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihrer Folgemaassnahmen» zu leisten, was Kinderarbeit einschliesst.

Einige multinationale Unternehmen leisten einen positiven Beitrag zur Prävention von Kinderarbeit, indem sie sich den nationalen Entwicklungsbemühungen zur Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für Jugendbeschäftigung anschliessen. Dies kann durch Programme erfolgen, welche die Herausbildung und Entwicklung von Fertigkeiten fördern und Berufsberatung bieten, wie dies in der MNU-Erklärung der IAO unterstrichen wird.

¹⁴ Diese Formen des Einflussvermögens werden beschrieben in Shift: *Using Leverage in Business Relationships to Reduce Human Rights Risks* (New York, 2013), S. 6. Verfügbar unter: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2013/11/Shift_leverageUNGPs_2013.pdf.

¹⁵ IAO: Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (1977), op.cit.

Darüber hinaus gehen Unternehmen, die sich zum Globalen Pakt der Vereinten Nationen bekennen, die Verpflichtung zu Förderung und Achtung der Menschenrechte mitsamt den Kinderrechten ein. Die von UNICEF, dem Globalen Pakt der Vereinten Nationen und Save the Children erstellte Studie **«Children's Rights and Business Principles»**¹⁶ hält Unternehmen dazu an, die Kinderrechte auf verschiedene Arten zu fördern.

Wenn ein Unternehmen keine konstruktiven Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Kinderarbeit in seinen Geschäftstätigkeiten oder seiner Wertschöpfungskette ergreift, kann dies nicht dadurch wettgemacht werden, dass es in einem anderen Bereich Gutes tut. Allerdings sind die Anstrengungen eines Unternehmens zur Bekämpfung systemischer menschenrechtlicher Risiken – wie etwa Kinderarbeit in der Lieferkette – und seine Bemühungen zur Förderung der Menschenrechte einschliesslich der Kinderrechte oft enger miteinander verknüpft, als es möglicherweise bewusst ist.

Weitere Informationen:

In den Abschnitten C.3 und C.7 wird dieses Thema vertieft.

¹⁶ Siehe: www.childrenandbusiness.org.



五洲国际

FICT

▶ Teil C:

**Situationen von
Kinderarbeit vermeiden
und beseitigen: praktische
Massnahmen für die
Unternehmen**



► C.1 Eine Grundsatzverpflichtung erarbeiten und in der gesamten Organisation verankern

Was wird erwartet?

Alle Unternehmen sollten sich öffentlich zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte bekennen. Darunter fällt auch das Recht auf Freiheit von Kinderarbeit. Nicht alle Unternehmen müssen zwingend über eine eigenständige Grundsatzpolitik in Bezug auf Kinderarbeit verfügen. Welcher Ansatz auch immer gewählt wird – er sollte einer potenziellen Verwicklung des Unternehmens in Risiken von Kinderarbeit Rechnung tragen. So kann sich beispielsweise ein Unternehmen, das in einem Sektor mit erheblichen und weit verbreiteten Risiken von Kinderarbeit tätig ist, für die Abgabe einer gesonderten Erklärung zu Kinderarbeit entscheiden. Unabhängig von der gewählten Form sollte die Verpflichtung für die gesamte Organisation gelten. Das bedeutet, dass die Achtung der Menschenrechte auf allen Ebenen der Organisation gefördert und in ihrer Geschäftskultur und ihren Werten verankert wird.

Welches sind die wichtigsten Schritte?

C.1.1 Inhalt und Anwendbarkeit: Eine spezifische Verpflichtung im Bereich Kinderarbeit muss den einschlägigen internationalen Normen (siehe Anhang A) Rechnung tragen. Zudem muss sie die Erwartungen des Unternehmens an sein Personal und an seine Geschäftspartner klar benennen.

Diagnostische Fragen

- Hat das Unternehmen eine öffentliche Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte abgegeben, einschliesslich des Rechts von Kindern auf Freiheit von Kinderarbeit?
- Stellt die Verpflichtung den Bezug zur **Internationalen Menschenrechtscharta und/oder zur IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** her? Nimmt sie Bezug auf die UNGP?
- Nimmt die Verpflichtung Bezug auf die einschlägigen Normen zu Kinderrechten, wie das UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes, das IAO-Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter oder das IAO-Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit?
- Lässt sie sichere Arbeit für Kinder über dem Mindestalter zu, sofern eine solche Arbeit vorhanden ist?
- Wird durch die Verpflichtung klar, was das Unternehmen von seinem Personal, seinen Geschäftspartnern und Dritten erwartet, die direkt mit seinen Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen verknüpft sind?

C.1.2 Erarbeitung und Genehmigung: Die Erarbeitung der Grundsatzverpflichtung sollte unter Einbezug von Personen in internen Schlüsselpositionen – wie Beschaffung oder Personalwesen – sowie vom Expertenwissen im Bereich Kinderrechte oder allgemeine Arbeitnehmerrechte innerhalb oder ausserhalb des Unternehmens erfolgen. Es kann zudem nützlich sein, die Verpflichtungserklärung bei den betroffenen Geschäftspartnern, für welche sie gelten wird, sowie bei Vertretern von direkt betroffenen Akteuren zu erproben. Eine offizielle Genehmigung der Verpflichtung durch die oberste Unternehmensleitung fördert ihre Relevanz.

Diagnostische Fragen

- Beruht die Verpflichtungserklärung auf dem einschlägigen internen und/oder externen Expertenwissen?
- Wurde die Erklärung von der obersten Unternehmensleitung genehmigt?
- Wurden bei ihrer Erarbeitung die Meinungen einschlägiger Geschäftspartner einschliesslich der Zulieferer berücksichtigt?
- Wurden weitere Akteure einbezogen? Auf welche Weise?

C.1.3 Verbreitung: Das Unternehmen muss sich überlegen, wie es seine Verpflichtung am besten an alle diejenigen kommuniziert, die an ihrer Umsetzung beteiligt sein müssen (wie z. B. das Personal, Auftragnehmer, Zulieferer) oder die ein direktes Interesse an ihrer Umsetzung haben (wie z. B. die möglicherweise betroffenen Kinder und ihre Familien oder die lokalen Gemeinschaften).

Diagnostische Fragen

- ▶ Ist die Verpflichtung öffentlich einsehbar und wurde sie intern oder extern an das gesamte Personal, die Geschäftspartner und andere einschlägige Beteiligte kommuniziert?
- ▶ Ist sie in den relevanten Sprachen verfügbar und wird sie so kommuniziert, dass sie die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen berücksichtigt?

C.1.4 Interne Abstimmung: Das Unternehmen sollte etwaige Widersprüche zwischen der Verpflichtung und anderen betrieblichen Regelungen, Verfahren oder Leitlinien prüfen und beseitigen. Zudem sollte es entsprechende Verantwortung für die Umsetzung der Verpflichtung zuweisen.

Diagnostische Fragen

- ▶ Sind die einschlägigen betrieblichen Regelungen und Verfahren auf die Verpflichtung abgestimmt und wurden eventuelle Widersprüche beseitigt?
- ▶ Wurde eine entsprechende interne Verantwortung für die Umsetzung der Verpflichtung zugewiesen?
- ▶ Beweist die oberste Leitungsebene der Organisation Führungskompetenz in Bezug auf die in der Verpflichtung oder Erklärung angesprochenen Themen?

C.1.5 Anwendung auf Geschäftsbeziehungen: Die Geschäftspartner sollten auf die Grundsatzverpflichtung des Unternehmens aufmerksam gemacht und angemessen unterstützt, motiviert oder aufgefordert werden, sich an ihren Inhalten auszurichten.

Diagnostische Fragen

- ▶ Auf welche Weise wird die Grundsatzverpflichtung oder Verpflichtungserklärung in die für die Geschäftsbeziehungen (z. B. mit Zulieferern, Joint-Venture-Partnern, Kunden) geltenden Bedingungen integriert?



Wo finde ich weitergehende Informationen?

- ▶ Der IAO *Helpdesk for Business* stellt Informationen zu Kinderarbeit bereit, die bei der Erarbeitung einer Grundsatzverpflichtung hilfreich sein können: assistance@ilo.org.
- ▶ Bei der **Internationalen Arbeitgeber-Organisation (IOE)** und ihren Mitgliedern, einschliesslich des repräsentativen Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbands auf nationaler Ebene.
- ▶ Globaler Pakt der Vereinten Nationen und OHCHR: *How to develop a human rights policy – A guide for business*, Zweite Auflage (New York, 2015). Verfügbar unter: www.unglobalcompact.org/library/22.

Leitlinien zur unternehmensweiten Verankerung der Achtung der Menschenrechte allgemein:

- ▶ Globaler Pakt der Vereinten Nationen: *Good practice note: Organizing the human rights function within a company* (New York, 2014). Verfügbar unter: www.unglobalcompact.org/library/921.
- ▶ Shift: *Embedding respect for human rights within a company's operations*. Shift workshop report No. 1, Juni 2012. Verfügbar unter: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/05/Shift_embedding2012.pdf.
- ▶ Der Berichtsrahmen für die *UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte* bietet weitere Anleitung zur Erarbeitung einer Grundsatzverpflichtung und ihrer unternehmensweiten Umsetzung: www.ungreporting.org.

Harte Frage Nr. 1

Wie sollte die Grundsatzverpflichtung meines Unternehmens Widersprüchen zwischen dem lokalen Recht und den IAO-Übereinkommen Rechnung tragen?

Das Problem

Die Unternehmen müssen die Gesetze der Länder einhalten, in denen sie tätig sind. Allerdings besagen die UNGP klar, dass die Unternehmen versuchen sollten, die den internationalen Menschenrechtsnormen zugrunde liegenden Prinzipien zu achten, sofern die innerstaatlichen Gesetze unter diesen Normen liegen oder ihnen direkt zuwiderlaufen.

Innerstaatliche Gesetze weisen häufig folgende Defizite auf:¹⁷

- Das Mindestalter für die Arbeitsaufnahme ist niedriger als das Alter am Ende der obligatorischen Schulzeit.
- Es besteht eine Lücke zwischen dem Alter, in dem junge Menschen von der Schule abgehen dürfen, und dem Mindestalter für die Arbeitsaufnahme.
- Gewisse Arten leichter oder gefährlicher Arbeiten sind ab einem Mindestalter unterhalb der in den entsprechenden IAO-Übereinkommen festgelegten Grenzen zulässig.
- Es wurde keine Liste der gefährlichen Arbeiten angenommen, oder die vorhandenen Listen decken die gemäss den IAO-Übereinkommen bzw. in der Empfehlung Nr. 190 der IAO als gefährlich eingestuften Arbeiten nicht ab oder sind sehr allgemein oder unklar formuliert.
- Gewisse Sektoren (z. B. Landwirtschaft) oder Formen der Arbeit (z. B. Hausarbeit) sind entgegen den IAO-Übereinkommen von den Vorschriften zum Mindestalter ausgenommen.

Unternehmenspraxis Nr. 1

► Länderspezifische Informationen

Ein Unternehmen erstellte in Zusammenarbeit mit der IAO und der IOE für jedes Land, in dem es tätig ist, länderspezifische Berichte zum innerstaatlichen Recht und zu anderen Massnahmen in Bezug auf von Kindern verrichtete gefährliche Arbeiten. Diese Berichte wurden verwendet, um die Umsetzung der globalen Verpflichtungen des Unternehmens im Bereich Kinderarbeit auf nationaler Ebene zu unterstützen.

Praktische Ansätze der Unternehmen

Ein erster wichtiger Schritt besteht für viele Unternehmen darin, für jedes Land, in dem sie tätig sind oder aus dem sie Güter beziehen, die Normen zur Kinderarbeit eingehend in Bezug auf das Mindestalter und Listen gefährlicher Arbeiten zu analysieren, um zu verstehen, wo allenfalls Probleme auftauchen könnten.

Die IAO verfügt mit dem sogenannten «Countries Dashboard» über eine öffentlich zugängliche Datenbank, welche die in den einzelnen Ländern geltende nationale Gesetzgebung und Politik im Bereich Kinderarbeit (wie z. B. die Gesetze zur obligatorischen Schulbildung) erfasst. Diese Datenbank enthält zudem Bewertungen zur Anwendung der IAO-Übereinkommen im Bereich Kinderarbeit.

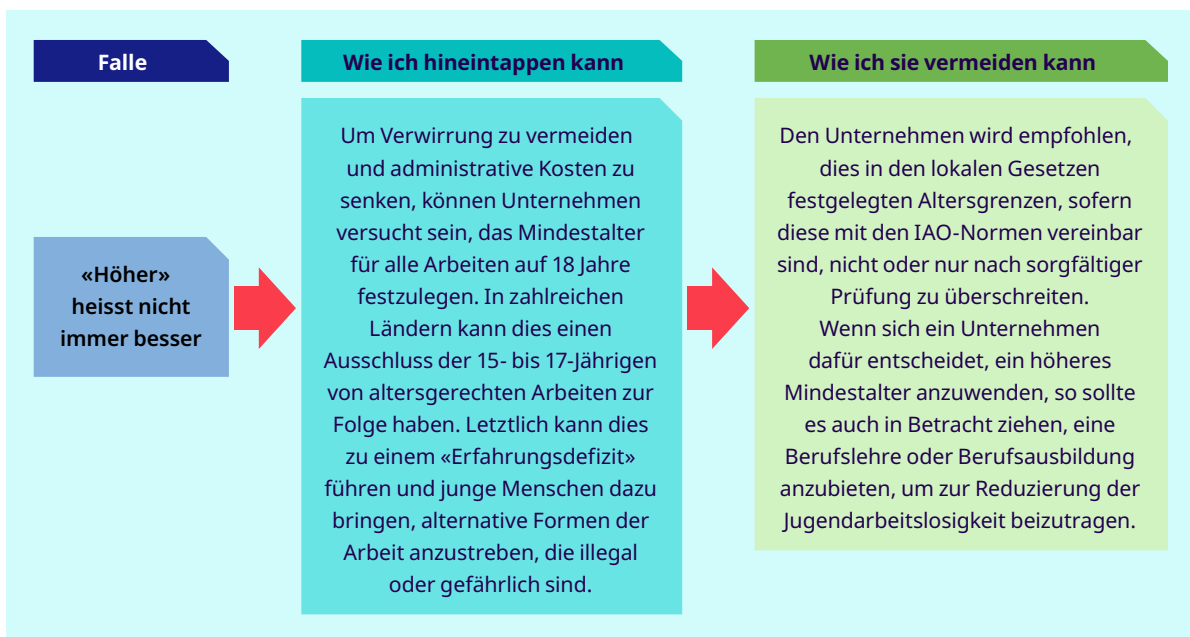
¹⁷ Weitere Informationen zu Normen im Bereich Kinderarbeit sowie zur nationalen Gesetzgebung und Praxis: IAO-IOE: *Guides for Employers* (2007), op. cit., Guide One, S. 8–14.

Einige Unternehmen haben diese Datenbank für eine detaillierte Analyse für jedes der Länder, in denen sie tätig sind, genutzt. Ausgehend davon haben sie ihre eigene Evaluation gefährlicher Arbeiten entsprechend den IAO-Normen vorgenommen. Gewisse dieser Unternehmen haben auch mit den Regierungen zusammengearbeitet, um Klarstellungen oder aktualisierte Angaben zu den Listen gefährlicher Arbeiten anzufordern (siehe Unternehmenspraxis Nr. 2).



Darüber hinaus haben manche multinationalen Unternehmen **internationale (oder globale) Rahmenabkommen** mit globalen Gewerkschaftsverbänden abgeschlossen, über die sie sich verpflichten, in allen Ländern, wo sie tätig sind, die gleichen Normen in Bezug auf Arbeitnehmerrechte anzuwenden, einschliesslich im Bereich Kinderarbeit.

► **Abbildung 2: Zu vermeidende Fallen**



Wo finde ich weitergehende Informationen?

- Die IAO-Übereinkommen einschliesslich derjenigen zum Mindestalter, zu Listen gefährlicher Arbeiten und zu anderen Normen werden in **Abschnitt B.2** und in **Anhang A** erklärt.
- OHCHR: *The corporate responsibility to respect: An interpretative guide* (New York, 2011). Verfügbar unter: www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf. Die Leitlinien wurden mit Zustimmung von John Ruggie veröffentlicht und beinhalten weitere Ideen zu der Frage, wie Unternehmen mit einander zuwiderlaufenden innerstaatlichen und internationalen Normen umgehen können (S. 78–79).

Unternehmenspraxis Nr. 2

► Die Selbstverpflichtung der Tabakunternehmen

Einer der Wirtschaftszweige, in denen Kinderarbeit besonders häufig vorkommt, ist die Tabakindustrie. Kinder, die in Gemeinschaften leben, welche Tabak anbauen und grosse internationale Tabakkonzerne beliefern (entweder direkt oder über Handelsvertreter), sind häufig in Kinderarbeit verwickelt, auch unter extrem gefährlichen Bedingungen. Die Stiftung «Eliminating Child Labour in Tobacco Growing (ECLT)» vereint Unternehmen (Erzeuger, Abnehmer und Hersteller), Vertreter von Landwirten, Organisationen der Zivilgesellschaft, internationale Organisationen und weitere Akteure in dem Bestreben, Kinderarbeit in Tabak anbauenden Gemeinschaften zu beseitigen.

Ende 2014 haben die an der ECLT beteiligten Unternehmen eine Selbstverpflichtung der Mitglieder verabschiedet, ihre Massnahmen zur Erfüllung der Stiftungsziele zu verstärken. Darin wird auf die IAO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 zur Kinderarbeit sowie auf die UNGP Bezug genommen. Unternehmen, die Tabak kaufen und Tabakwaren herstellen, verpflichten sich zu den folgenden Massnahmen über ihre «gesamte Tabak-Zulieferkette hinweg»:

- eine angemessene Grundsatzverpflichtung zur Beseitigung von Kinderarbeit einzugehen;
- ihre Sorgfaltspflicht entsprechend ihrer Grösse und ihrer Umstände wahrzunehmen, um ihre nachteiligen Auswirkungen in Bezug auf Kinderarbeit zu erkennen, zu verhüten, zu mildern und ihnen Rechnung zu tragen;
- legitime Wiedergutmachungsverfahren vorzusehen oder darin mitzuarbeiten;
- zum Kapazitätsaufbau bei Landwirten und ihren Verbänden beizutragen.

Alle Mitglieder verpflichten sich zur Zusammenarbeit mit:

- den Arbeitnehmerverbänden und den Kooperativen zur Bekanntmachung der in der Selbstverpflichtung enthaltenen Anforderungen;
- einer breiten Palette von Akteuren, darunter Arbeitnehmerverbände, Organisationen der Zivilgesellschaft, Bildungseinrichtungen, lokale Gemeinschaften und Kinder, um gegen Kinderarbeit einzutreten und die Selbstverpflichtung zu unterstützen;
- den Regierungen, um die in den UNGP verankerte Schutzverpflichtung des Staates zu unterstützen und leistungsfähige nationale Regelwerke zur Kinderarbeit einzufordern und zu unterstützen.

▶ C.2 Situationen von Kinderarbeit bewerten

Was wird erwartet?

Um mit Situationen von Kinderarbeit umgehen zu können, muss ein Unternehmen zunächst wissen, worin solche Situationen bestehen oder bestehen könnten. Das Unternehmen hat wahrscheinlich bereits seine menschenrechtlichen Risiken analysiert, um seine folgenschweren Menschenrechtsprobleme zu bestimmen. Möglicherweise braucht es aber im Hinblick auf die Ausarbeitung wirksamer Massnahmen zur Prävention und Milderung von Kinderarbeit eine detailliertere Bewertung. Solche Bewertungen können entweder eigenständig erfolgen oder Teil eines übergeordneten Prozesses sein; im Mittelpunkt sollten jedoch immer die Risiken für die Menschen statt für das Unternehmen allein stehen. Sie sollten zudem eine fortlaufende Aufgabe sein, da sich Risiken mit der Zeit verlagern können.

Welches sind die wichtigsten Schritte?

C.2.1 Systematische Bewertungsprozesse: Die Bewertungsprozesse sollten aufzeigen, wo und auf welche Weise Kinder aufgrund der Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen des Unternehmens einem Risiko von Kinderarbeit unterliegen.

Diagnostische Fragen

- ▶ Identifiziert und bewertet das Unternehmen systematisch die tatsächlich oder potenziell vorhandenen Situationen von Kinderarbeit, in die es verwickelt sein könnte?
- ▶ Überprüft das Unternehmen sowohl seine Geschäftsbeziehungen als auch seine eigenen Aktivitäten?
- ▶ Berücksichtigt das Unternehmen die Risiken, die sich aus speziellen Geschäftsumfeldern ergeben?

C.2.2 Priorisierung: Wenn es aufgrund legitimer Ressourcenzwänge notwendig ist, im Rahmen einer detaillierteren Bewertung bestimmten Geschäftstätigkeiten oder Beziehungen in der Wertschöpfungskette Priorität einzuräumen, so sollte das Unternehmen diese Priorisierung grundsätzlich im Einklang den UNGP vornehmen (siehe auch Harte Frage Nr. 2).

Diagnostische Fragen

- ▶ Wenn das Unternehmen bei einer Bewertung gewissen Tätigkeiten oder Beziehungen Priorität einräumt, geht es dabei von der Annahme aus, dass die tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen (bezüglich ihres Ausmasses, ihres Umfangs oder der Möglichkeiten einer Wiedergutmachung) besonders gravierend sind?

C.2.3 Expertenwissen und Einbezug der Interessenträger: Bei der Bewertung von Situationen von Kinderarbeit sollte das Unternehmen das einschlägige interne Personal einbinden (z. B. bei Kinderarbeit in der Lieferkette die für Beschaffungen zuständigen Personen, bei Kinderarbeit in den lokalen Gemeinschaften die für öffentliche Beziehungen zuständigen Personen usw.). Bei Bedarf können zusätzlich externe Fachleute einbezogen werden. Um die fraglichen Situationen vollständig zu verstehen, sollte das Unternehmen auch mit den voraussichtlich betroffenen Akteuren oder ihren Vertretern zusammenarbeiten oder – wenn eine direkte Zusammenarbeit nicht möglich ist – mit glaubwürdigen Bevollmächtigten, um ihre Meinung einzuholen. Dieses Thema wird weiter unten vertieft behandelt.

Diagnostische Fragen

- ▶ Greift das Unternehmen bei der Bewertung dieser Situationen auf entsprechendes internes und externes Expertenwissen zurück?
- ▶ Arbeitet das Unternehmen bei der Bewertung dieser Situationen konstruktiv mit den potenziell betroffenen Gruppen (oder glaubwürdigen Bevollmächtigten zur Einholung ihrer Meinung) sowie anderen einschlägigen Akteuren zusammen?

C.2.4 Fortlaufende Bewertungen: Die Bewertung der Situationen sollte keine einmalige Massnahme darstellen. Sie sollte vielmehr Teil eines fortlaufenden Prozesses sein, damit Anpassungen an veränderte Umstände vorgenommen werden können.

Diagnostische Fragen

- Bewertet das Unternehmen fortlaufend seine Verwicklung in Situationen von Kinderarbeit?



Wo finde ich weitergehende Informationen?

Weitergehende Informationen zur Bewertung von Situationen von Kinderarbeit:

- UNICEF und The Danish Institute for Human Rights: *Children's rights in impact assessments – A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children* (Genf, 2013), S. 19– 23. Verfügbar unter: www.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf.
- Shift: *Business and human rights impacts: Identifying and prioritizing human rights risks* (New York, 2014). Verfügbar unter: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/01/Shift_SERworkshop_identifyHRrisks_2014.pdf. Shift und der Sozial-Ökonomische Rat der Niederlande (SER) haben hier die Ergebnisse eines mit Unternehmen und fachkundigen Interessenträgern durchgeführten Workshops dokumentiert.
- Der Berichtsrahmen für die *UN Guiding Principles Reporting Framework* enthält Anleitung zur Identifizierung folgeschwerer Menschenrechtsprobleme und zur Bewertung ihrer Auswirkungen: www.ungpreporting.org.

Weitergehende Informationen zu Situationen von Kinderarbeit in bestimmten Sektoren oder Ländern:

- Die **Website von IAO-IPEC** bietet Informationen über Situationen von Kinderarbeit auf sektorieller Basis. Auch über eine Länder-Dashboards sind Informationen über Situationen von Kinderarbeit erhältlich: www.ilo.org/ipec.
- Der IAO **Helpdesk for Business** berät Unternehmen dazu, wie sie ihre Geschäftstätigkeiten mit den Grundsätzen der MNU- Erklärung und mit den internationalen Arbeitsnormen in Einklang bringen können: unter assistance@ilo.org.
- Das **Bureau of International Labor Affairs des US-Arbeitsministeriums** publiziert Berichte über Produkte/Waren und die schlimmsten Formen der Kinderarbeit: www.dol.gov/ilab/.
- Der **Human Rights and Business Country Guide** bietet Informationen über Kinderarbeit für mehr als ein Dutzend Länder: <https://globalnaps.org/human-rights-and-business-country-guides/>.
- **Human Rights Watch** hat zahlreiche Berichte zur Frage der Kinderarbeit in bestimmten Ländern und Sektoren publiziert: www.hrw.org.
- Die Initiative **Stop Child Labour** und ihre Mitglieder haben Forschungsberichte zu verschiedenen Sektoren und Ländern erarbeitet und damit zusammenhängende Erfahrungen zusammengestellt: www.stopchildlabor.org.

Harte Frage Nr. 2

Kann ich Bereiche meiner Lieferkette prioritär behandeln, wenn ich weiss, dass mehrere Situationen von Kinderarbeit auftreten?

Das Problem

Im Einklang mit den UNGP müssen die Unternehmen prüfen, inwieweit sie in ihren Wertschöpfungsketten in Situationen von Kinderarbeit verwickelt sein könnten. Für Unternehmen mit Hunderten oder gar Tausenden von Zulieferern (oder anderen Geschäftspartnern) kann sich dies jedoch als gewaltiges Unterfangen erweisen. Natürlich wird ein solches Unternehmen seine Aufmerksamkeit auf gewisse Sektoren richten. Derzeit befassen sich die Unternehmen tendenziell vor allem mit denjenigen Elementen, über die sie die grösste Kontrolle haben oder die das höchste Risiko für das Unternehmen darstellen. Die UNGP sehen jedoch grundsätzlich eine andere Herangehensweise für eine solche Priorisierung vor, falls sie notwendig sein sollte. Demnach sollten die Unternehmen, wenn sie Zulieferer oder andere Geschäftspartner prioritär behandeln, dabei in Anbetracht der Schwere der Situationen von Kinderarbeit (und anderer Menschenrechtsverletzungen) vorgehen.

Praktische Ansätze von Unternehmen

Einige Unternehmen haben ein «Mapping» der Art ihrer möglichen Verwicklung in Situationen von Kinderarbeit erstellt:

Dies umfasst die Identifizierung der verschiedenen Wirtschaftseinheiten in ihrer Wertschöpfungskette oder in der Wertkette bestimmter Rohstoffe, in denen Situationen von Kinderarbeit vorliegen können, deren (ungefähre) Anzahl und die Art der Verknüpfung des Unternehmens mit diesen Einheiten.

Nachfolgend wird ein Beispiel dafür gegeben, wie sich dies aus der Sicht von Markenfirmen und Detailhändlern darstellt, welche in ihren Produkten Zucker verwenden. Bei Zuckerrohr treten die meisten Situationen von Kinderarbeit auf der Ebene der Kleinbauern und Plantagen auf. Bei anderen Rohstofflieferketten überwiegen solche Situationen möglicherweise auf anderen Stufen der Wertkette bis hin zur Endnutzung.

Nachfolgend wird ein Beispiel dafür gegeben, wie sich dies aus der Sicht von Markenfirmen und Detailhändlern darstellt, welche in ihren Produkten Zucker verwenden. Bei Zuckerrohr treten die meisten Situationen von Kinderarbeit auf der Ebene der Kleinbauern und Plantagen auf. Bei anderen Rohstofflieferketten überwiegen solche Situationen möglicherweise auf anderen Stufen der Wertkette bis hin zur Endnutzung.

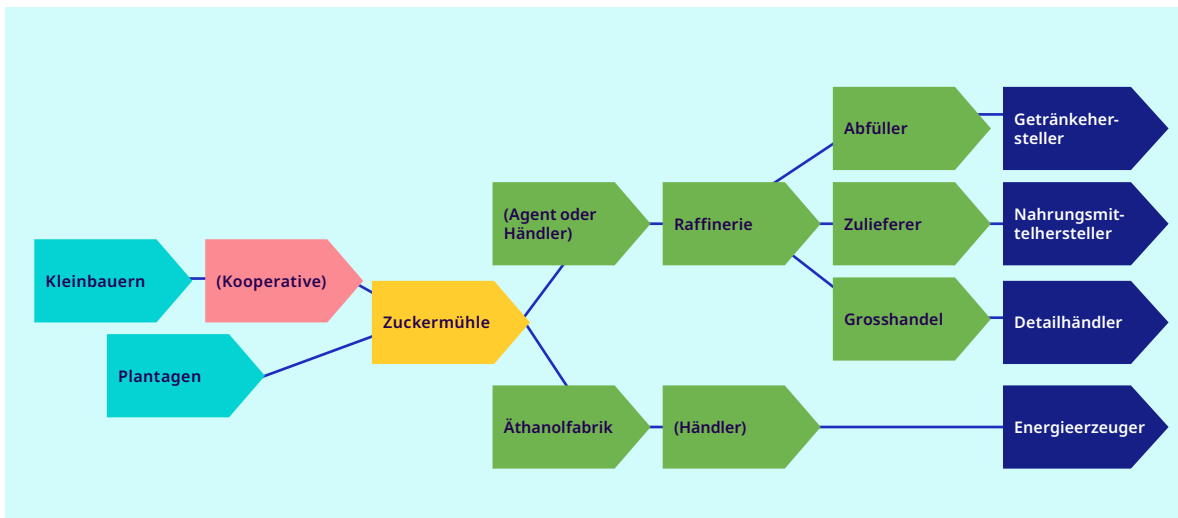
Erprobung des Mapping bei fachkundigen Interessenträgern: Dies kann dem Unternehmen dabei helfen, die Analyse weiterzuentwickeln oder zu verfeinern, auch durch angemessene Priorisierung. Das Unternehmen kann den Interessenträgern zudem eine aktive Rolle in späteren Phasen der Sorgfaltsprüfung zuweisen, sofern es beabsichtigt, Schritte zu unternehmen oder deren Wirksamkeit zu evaluieren.

Zur Erinnerung

Die Schwere einer Situation von Kinderarbeit wird bestimmt durch deren:

- **Ausmass:** Wie gravierend ist die Situation (handelt es sich z. B. um eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit)?
- **Umfang:** Wie viele Kinder sind betroffen?
- **Möglichkeit einer Wiedergutmachung:** Können die betroffenen Kinder wieder in die gleiche Lage wie vor ihrer Schädigung versetzt werden?

► **Abbildung 3: Beispiel für das Mapping einer Rohstoff-Wertschöpfungskette für Zuckerrohr**



Unternehmenspraxis Nr. 3

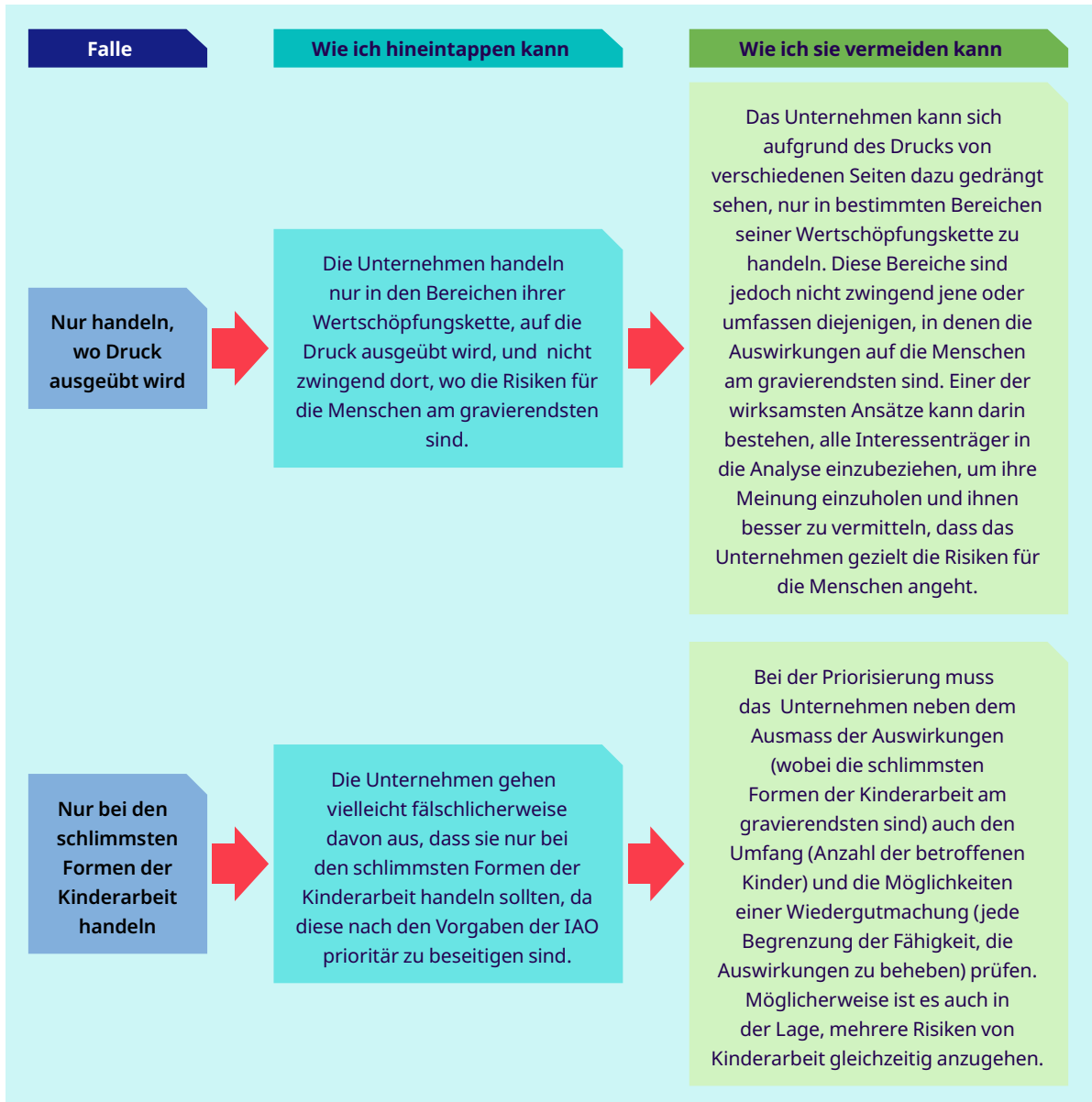
► Mapping der gesamten Wertschöpfungskette eines Unternehmens

Ein Nahrungsmittel- und Getränkehersteller erstellte ein umfassendes Mapping seiner Wertschöpfungskette, um die Menschenrechtsrisiken (einschliesslich Kinderarbeit) in all seinen Aktivitäten systematisch priorisieren zu können. Der Prozess wurde nach jedem Managementkreislauf weiter verfeinert.

Die Wertschöpfungskette wurde in fünf Teilen erfasst: Rohstoffe, Produktion, Distribution, Marketing und Recycling. Das Unternehmen analysierte die spezifischen Akteure, welche betroffen sein könnten – darunter Angestellte, Vertragsarbeiter, Arbeitskräfte in der Lieferkette (erste und nachfolgende Stufen), lokale Gemeinschaften und vulnerable Gruppen – sowie die Menschenrechte, welche möglicherweise verletzt werden, wobei es sich auf Beiträge interner und externer Sachverständiger (einschliesslich zu Kinderarbeit) stützte.

Das Mapping liess erkennen, dass die Risiken von Kinderarbeit in der gesamten Wertschöpfungskette auftraten, sich jedoch in ihrer Ausprägung unterschieden. Bei der Rohstoffbeschaffung etwa trifft Kinderarbeit häufig in landwirtschaftlichen Familienbetrieben auf, beim Recycling in der Regel dagegen in Verbindung mit dem Einsammeln von Müll. Das Unternehmen erfasste sodann die spezifischen Hochrisikoprodukte, um die Anzahl der Wirtschaftseinheiten in der Wertschöpfungskette sowie sein Einflussvermögen bei diesen Einheiten zu identifizieren und so eine Strategie zur Beseitigung der festgestellten Risiken zu entwickeln.

► **Abbildung 4: Zu vermeidende Fallen**



► C.3 Situationen von Kinderarbeit durchgängig berücksichtigen und dagegen vorgehen

Was wird erwartet?

Sobald die Unternehmen festgestellt haben, wie sie möglicherweise in Situationen von Kinderarbeit verwickelt sind, und bei Bedarf gewisse Situationen als prioritär eingestuft haben, müssen sie wirksame Präventions- und Minderungsmaßnahmen ergreifen. Wenn diese Situationen in der Wertschöpfungskette auftreten, spielt das Einflussvermögen eine zentrale Rolle. Einflussvermögen heisst in diesem Zusammenhang die Fähigkeit eines Unternehmens, eine Veränderung im Verhalten von Dritten zu bewirken, die Situationen von Kinderarbeit verursacht oder dazu beiträgt, oder die Teil der Lösung sein müssen, um das fortgesetzte oder wiederholte Auftreten von Situationen von Kinderarbeit zu verhüten.

Wie bereits zuvor ausgeführt, sind Defizite in der Verwaltungsführung, etwa eine geringwertige Bildung, eine unzureichende Durchsetzung der Rechte im Bereich Kinderarbeit und ein schwacher Rechtsstaat oftmals zentrale Ursachen von Kinderarbeit. Folglich ist staatliches Handeln entscheidend wichtig für den Erfolg nachhaltiger Anstrengungen zur Prävention und Beseitigung solcher Situationen. Unternehmen können nicht an die Stelle der Regierungen treten, um diese grundlegenden Aufgaben des Staates zu übernehmen. Eine wirksame Zusammenarbeit mit den Regierungen ist daher unerlässlich für die Anstrengungen der Unternehmen gegen Situationen von Kinderarbeit.

Weitere Informationen:

Abschnitt C.7 befasst sich mit Abhilfemaßnahmen bei Situationen von Kinderarbeit, die das Unternehmen verursacht oder zu denen es beigetragen hat.

Welches sind die wichtigsten Schritte?

C.3.1 Zuständigkeit, Ressourcen und Entscheidungsfindung: Um wirksame Massnahmen ergreifen zu können, müssen geeignete interne Entscheidungsstrukturen vorhanden sein. Dabei müssen alle die Personen, deren Entscheide oder Tätigkeiten sich auf den Umgang mit Situationen von Kinderarbeit auswirken können, mit einbezogen werden.

Diagnostische Fragen

- Hat das Unternehmen intern eine angemessene Zuständigkeit für den Umgang mit Situationen von Kinderarbeit festgelegt, einschliesslich der Situationen, die von seinen Geschäftsbeziehungen herrühren?
- Hat das Unternehmen ausreichende interne Ressourcen bereitgestellt, um wirksame Gegenmassnahmen ergreifen zu können?
- Sind an den Entscheidungsprozessen wichtige Mitarbeiter beteiligt, deren Tätigkeiten oder Entscheide den Umgang mit Situationen von Kinderarbeit beeinflussen können?
- Wie werden Widersprüche zu anderen Regelungen oder Erfordernissen des Unternehmens gehandhabt?

C.3.2 Optionen zur Vermeidung oder Milderung potenzieller Auswirkungen: Wenn ein Unternehmen festgestellt hat, dass es in Situationen von Kinderarbeit verwickelt sein könnte, bestimmt die Art der Verwicklung (Ursache, Beitrag oder Verknüpfung), welche Gegenmassnahmen angemessen sind.

Diagnostische Fragen

- ▶ Wie unterscheidet das Unternehmen die Formen seiner tatsächlichen oder potenziellen Verwicklung in Situationen von Kinderarbeit?
- ▶ Wenn das Unternehmen Situationen von Kinderarbeit verursacht oder verursachen könnte: Unternimmt es die nötigen Schritte, um dies zu unterbinden oder zu verhindern?
- ▶ Wenn das Unternehmen zu Situationen von Kinderarbeit beiträgt oder beitragen könnte: Unternimmt es die nötigen Schritte, um seinen Beitrag zu unterbinden oder zu verhindern, und nutzt (oder steigert es) sein Einflussvermögen, um den verbleibenden Beitrag möglichst weitgehend zu verringern?
- ▶ Wenn die Tätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen des Unternehmens mit einer nachteiligen Auswirkung verknüpft sind oder sein könnten: Nutzt es (oder steigert es) sein Einflussvermögen, um das Risiko einer Fortsetzung oder Wiederholung dieser Situation zu mindern?

C.3.3 Nutzung des Einflussvermögens in Geschäftsbeziehungen: Einflussvermögen ist entscheidend wichtig in dem Bestreben, nachteilige Auswirkungen in der Wertschöpfungskette zu vermeiden oder zu mildern, indem eine Verhaltensänderung bei den Akteuren herbeigeführt wird, welche diese Auswirkungen verursachen oder dazu beitragen.

Diagnostische Fragen

- ▶ Wenn ein Risiko von Situationen von Kinderarbeit besteht: Wie versucht das Unternehmen, sein Einflussvermögen in seinen Geschäftsbeziehungen zu nutzen oder zu vergrössern?
- ▶ Wenn es dem Unternehmen nicht gelingt, sein Einflussvermögen hinsichtlich seiner Geschäftsbeziehungen zu nutzen: Betrachtet es alle relevanten Faktoren (und zwar die Bedeutung der Geschäftsbeziehung, die Schwere der fraglichen Auswirkungen und jegliche nachteilige Konsequenzen einer Beendigung dieser Beziehung, um zu bestimmen, welches Vorgehen angemessen ist?

C.3.4 Niedrigere oder im Widerspruch zueinander stehende Normen: Wenn die nationalen Normen niedriger angesetzt sind, sollten die Unternehmen sich bemühen, die internationalen Normen zu Kinderarbeit einzuhalten. Eine grössere Herausforderung für die Unternehmen sind Situationen, bei denen nationale Gesetze den internationalen Normen zur Kinderarbeit zuwiderlaufen. Die folgenden diagnostischen Fragen bieten Ansätze, die dabei hilfreich sein können.

Diagnostische Fragen

- ▶ Verfügt das Unternehmen über eine Grundsatzpolitik für den Umgang mit Konflikten zwischen den internationalen Normen zur Kinderarbeit und den innerstaatlichen Gesetzen (siehe auch Harte Frage Nr. 1)?
- ▶ Gibt es formale Verfahren dafür, wie in solchen Fällen Entscheide getroffen oder unterstützt werden sollen?
- ▶ Werden solche Entscheide auf einer ausreichend hohen Führungsebene des Unternehmens getroffen?
- ▶ Sind externe Experten dem Unternehmen bei der Beilegung solcher Konflikte behilflich?



Wo finde ich weitergehende Informationen?

- Der IAO *Helpdesk for Business* gibt Antworten auf Fragen zum Umgang mit Situationen von Kinderarbeit und berät Unternehmen in dieser Hinsicht: assistance@ilo.org.
- Shift: *Using leverage in business relationships to reduce human rights risks* (New York, 2013). Verfügbar unter: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2013/11/Shift_leverageUNGPs_2013.pdf. Der Bericht untersucht mögliche Wege dafür, wie Unternehmen ihr Einflussvermögen nutzen und ausbauen können, um Menschenrechtsrisiken in einer breiten Palette von Geschäftsbeziehungen, darunter mit Zulieferern, Joint-Venture-Partnerschaften, Geschäftskunden und Regierungen, zu mildern.
- Europäische Kommission: *Employment and recruitment agencies sector guide on implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (Brüssel, 2012). Verfügbar unter: https://op.europa.eu/o/portal-service/thumbnail/cellar/7fa3f4c2-9f0f-46df-b698-cdd627cabe31.0001.01/DOC_1. Besondere Risiken können bei Beziehungen entstehen, die ein Unternehmen direkt oder über seine Zulieferer mit Personal-Rekrutierungs- oder Vermittlungsagenturen in Kontexten unterhält, in denen diese Agenturen nicht wirksam reguliert werden und verschiedene Push- oder Pull-Faktoren für Kinderarbeit wirken. Dieser Bericht bietet eine Anleitung zu den Implikationen der UNGP für die Praxis der Rekrutierungs- und Vermittlungsagenturen, die Unternehmen helfen kann, einige der Warnsignale zu verstehen, die sie bei ihren Grundsätzen und Prozessen beachten sollten.

Harte Frage Nr. 3

Wie trägt mein Unternehmen durch eigene Aktionen oder Entscheide möglicherweise zu Situationen von Kinderarbeit bei, die von einem Dritten verursacht werden?

Das Problem

Aus den UNGP geht klar hervor, dass Unternehmen zu Situationen von Kinderarbeit entweder im Zusammenspiel mit anderen Akteuren oder dadurch beitragen können, dass sie es einer Drittpartei ermöglichen oder sie dazu bringen, eine solche Situation zu verursachen oder dazu beizutragen. Um zu verstehen, wie die eigenen Tätigkeiten oder Entscheide eines Unternehmens negative Auswirkungen seitens eines Geschäftspartners oder eines geschäftlich verbundenen Dritten auslösen oder begünstigen

können, müssen die Geschäftsbeziehungen über die rein vertraglichen Bedingungen hinaus auch darauf untersucht werden, wie sich die Beziehung in der Praxis gestaltet.

Ein typisches Beispiel ist ein Unternehmen, das eine klare Regelung in Bezug auf Zulieferer hat, wonach Kinderarbeit untersagt ist. Allerdings ändert das Unternehmen wiederholt die Auftragspezifikationen für den Zulieferer, ohne den Preis oder die Lieferfristen anzupassen. Dem Unternehmen ist nicht bewusst, welche Auswirkungen diese Änderungen auf die Fähigkeit des Zulieferers haben, die Regelung weiterhin einzuhalten.

Ein Zulieferer kann aus verschiedenen Gründen auf Aufträge eines bestimmten Unternehmens angewiesen sein:

Unternehmen können Situationen von Kinderarbeit **verursachen oder dazu** beitragen oder in Bezug auf ihre Tätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen damit **verknüpft** sein (siehe Abschnitt B.3). In dieser harten Frage geht es um den Beitrag.

- ▶ Kleinbauern (z. B. Anbauer von Zuckerrohr, Tabak, Kakao oder Saatgut) produzieren oft nur für einen einzigen Abnehmer oder haben einen Direktvertrag mit einem grossen multinationalen Unternehmen. Selbst wenn Kleinbauern vertraglich in der Lage sind, an andere Abnehmer zu verkaufen, riskieren sie schwere Strafen oder sind mit anderen praktischen Hürden konfrontiert.
- ▶ Zulieferer im Niedrigkosten-/Massenproduktionssegment (z. B. Bekleidung) sind oft starker Konkurrenz von Fabriken in ihrer Industriezone oder Region, innerhalb des eigenen Landes oder gar aus Nachbarländern ausgesetzt. Diese Konkurrenz gibt den Abnehmern eine grosse Marktmacht gegenüber einem bestimmten Zulieferer.
- ▶ Selbst wenn der Auftrag des Abnehmers vielleicht nur einen kleinen Teil des Gesamtgeschäfts des Zulieferers ausmacht (wie es oft in der Elektronikindustrie der Fall ist), hat der Zulieferer aufgrund der Markenbekanntheit, mit der er andere Kunden gewinnen kann, möglicherweise dennoch das Gefühl, dass er sich stark darum bemühen muss, den Abnehmer zu halten.

Bei einer solchen – tatsächlichen oder vermeintlichen – Dynamik ist die Wahrscheinlichkeit geringer, dass sich ein Zulieferer gegen die Forderungen des Abnehmers wehrt. Einkaufspraktiken, welche die Zulieferer dahingehend unter Druck setzen, entweder die Kosten zu reduzieren oder die Produktion zu beschleunigen, können eine Reihe negativer Auswirkungen in Bezug auf Kinderarbeit haben, wie beispielweise:

- ▶ die temporäre Einstellung von Kindern, darunter von Familienmitgliedern derzeitiger Beschäftigter;
- ▶ das Verschreiben übermässig langer Arbeitszeiten: Dies kann dazu führen, dass junge Beschäftigte über die nach innerstaatlichem Recht zulässigen Arbeitszeiten hinaus arbeiten oder erwachsene Beschäftigte nicht in der Lage sind, die eigenen Kinder zu Hause zu betreuen, sodass sie diese zur Arbeit mitnehmen;
- ▶ das Untersagen angemessener Pausen für Beschäftigte einschliesslich junger Beschäftigter, womit diese potenziell gefährlichen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind;
- ▶ die teilweise Weitervergabe von Arbeit an andere Zulieferer, die auf Kinderarbeit zurückgreifen;
- ▶ während solche Praktiken möglicherweise gegen die Regelung des Unternehmens für Zulieferer verstossen, müssen Abnehmerunternehmen nach den UNGP auch ihre eigene Einkaufspraxis darauf prüfen, ob diese zu negativen Auswirkungen beigetragen haben könnte.

Unternehmenspraxis Nr. 4

▶ Kapazitätsaufbau für Kleinproduzenten und Integration des Lieferketten-Managements

Eine Firma, die einen landwirtschaftlichen Rohstoff in grossen Mengen von Kleinbauern bezieht, hat damit begonnen, ein Coaching-System einzurichten, das den Bauern dabei hilft, die Unternehmensanforderungen – auch im Bereich Kinderarbeit – zu erfüllen. Die Coaches sind auch bei der Kostenanalyse sowie bei der Verbesserung der Ernteerträge und -qualität behilflich, damit die Bauern höhere Einkommen erzielen. Mit diesen Massnahmen können die Anreize für Kinderarbeit reduziert werden.

Das Unternehmen hat zudem eine strategische Entscheidung getroffen, um grosse Teile der Versorgungskette vertikal zu integrieren, d.h. direkt mit den Kleinproduzenten statt über Zwischenhändler zu arbeiten. Es hat die Verantwortung für den Umgang mit möglicherweise auf den Farmen auftretende Kinderarbeit direkt dem Beschaffungsteam unterstellt. Damit wird die Wahrscheinlichkeit reduziert, dass Kleinproduzenten unterschiedliche Anweisungen vom Personal in Einkauf und Sourcing erhalten.

Praktische Ansätze von Unternehmen

Unternehmen, die ihre Beschaffungspraxis genau unter die Lupe genommen haben, sind dabei oft zu der Erkenntnis gelangt, dass diese Praxis eher aus einer Gewohnheit als aus einer Notwendigkeit heraus entstanden ist. Führende Unternehmen haben unter anderem folgende Massnahmen ergriffen:

- ▶ die Zulieferer und anderen Geschäftspartner proaktiv über die kurz- und mittelfristigen Bedürfnisse zu informieren, sodass sich diese angemessen darauf einstellen können;
- ▶ die Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen dem Beschaffungsteam und den Experten für Nachhaltigkeit oder verantwortungsvolles Beschaffungswesen innerhalb des einkaufenden Unternehmens zu fördern;
- ▶ zur Integration der beiden Funktionen überzugehen, indem die Verantwortung für die Einhaltung der Sozialstandards bei den Zulieferer direkt den Beschaffungsmanagern unterstellt wird;
- ▶ an Branchen- oder Sektor-Initiativen teilzunehmen, deren Verhaltenskodex die Mitglieder dazu verpflichtet, die mögliche Rolle ihrer Einkaufspraxis bei der Förderung von negativen Auswirkungen durch Zulieferer zu evaluieren.



Wo finde ich weitergehende Informationen?

- ▶ Insight Investment and Acona: *Buying your way into trouble? The challenge of responsible supply chain management* (London, 2004). Verfügbar unter: <https://carnstone.com/download/InsightFile?insight=4>. Eine Studie zu potenziellen Konflikten zwischen der Einkaufspraxis und einem verantwortungsvollen Beschaffungswesen.
- ▶ Global Social Compliance Programme: *Reference tool on supply chain social performance management systems* (Issy-les-Moulineaux, Frankreich, 2013). Verfügbar unter: www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/01/GSCP_Reference_Tools_SPMS_interactive.pdf. Eine Anleitung dafür, wie mit den UNGP vereinbare Systeme zur Einhaltung von Sozialstandards entwickelt werden können.

Harte Frage Nr. 4

Was soll mein Unternehmen tun, wenn Situationen von Kinderarbeit bei Rohstoffen auftreten, die zwar mit unseren Produkten verknüpft, in der Wertschöpfungskette jedoch mehrere Stufen von uns entfernt sind?

Das Problem

Vielen Unternehmen kann das Bemühen um eine Verringerung des Risikos von Kinderarbeit und anderer Menschenrechtsrisiken über die erste Stufe der Wertschöpfungskette hinaus als unlösbare Aufgabe erscheinen. Oft gilt es schwierige Entscheidungen hinsichtlich der Zuweisung von Ressourcen zur Vermeidung und Bekämpfung negativer Auswirkungen innerhalb der Wertschöpfungsketten zu treffen. Die UNGP bieten den Unternehmen Hilfestellung mit der Anwendung des Prinzips der Schwere der Auswirkung (siehe Harte Frage Nr. 2).

Wenn ein Unternehmen in Bezug auf Kinderarbeit über solide Regelungen und Prozesse zur Wertschöpfungskette verfügt und Schritte unternommen hat, um sicherzustellen, dass es keine unbeabsichtigten Anreize für den Einsatz von Kinderarbeit durch Zulieferer schafft (siehe Harte Frage Nr. 3), so trägt es wahrscheinlich nicht zu solchen Situationen bei. Dennoch können derartige Situationen

aufgrund der damit zusammenhängenden Geschäftsbeziehungen mit seinen Tätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen verknüpft sein.

Zwar wird von Unternehmen im Rahmen der UNGP nicht erwartet, dass sie Situationen wiedergutmachen, die sie weder verursacht noch zu denen sie beigetragen haben, doch sind sie gehalten, vorausschauende Massnahmen zu ergreifen, um eine Fortsetzung oder Wiederholung dieser Situationen möglichst zu verhindern. Dies bedeutet in der Regel zu erkunden, wie sie ihr Einflussvermögen am besten nutzen können, um die gravierendsten Situationen, in die sie möglicherweise verwickelt sind, zu beseitigen.

Unternehmenspraxis Nr. 5

► Beispiele von Unternehmen, die den Blick über die erste Wertschöpfungsstufe hinaus richten

Die **Coca-Cola Company** hat mit IAO-IPEC und weiteren Partnern zusammengearbeitet, um Kinderarbeit auf Zuckerrohr-Plantagen zu bekämpfen, die in der Wertschöpfungskette oft bis zu sechs Stufen vorgelagert sind. Um diese Bemühungen zu unterstützen, hat das Unternehmen eine *öffentlich verfügbare Checkliste für die Sorgfaltsprüfung* entwickelt.

Mehrere Bekleidungsfirmen haben über ihre Arbeitnehmerverbände multilaterale Bestrebungen unterstützt, um sicherzustellen, dass die usbekische Regierung die IAO-Übereinkommen zu Kinderarbeit ratifiziert und umsetzt. Dadurch konnte das Risiko von Kinderarbeit in der usbekischen Baumwollproduktion reduziert werden.

JTI bemüht sich in Zusammenarbeit mit IAO-IPEC darum, Situationen von Kinderarbeit auf Ebene von Erzeugergemeinschaften im Tabakanbau und ihren rund 40 000 angeschlossenen Bauern zu bekämpfen.

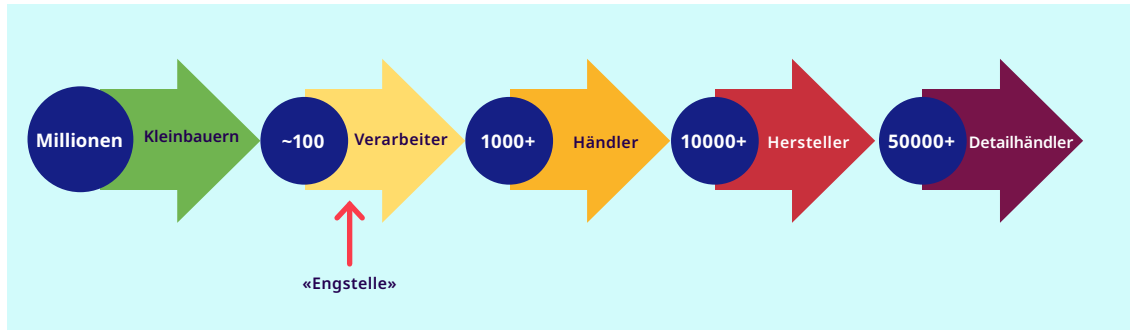
Nestlé erstellt derzeit gemeinsam mit der Fair Labor Association ein Mapping von Situationen von Kinderarbeit in seiner Kakao-Lieferkette in Côte d'Ivoire und setzt sich auf Ebene der Gemeinschaften für deren Vermeidung und für Wiedergutmachung ein.

Praktische Ansätze von Unternehmen

Um praktikable Ansätze für Situationen von Kinderarbeit zu erarbeiten, die fernab der eigenen Tätigkeiten des Unternehmens auftreten, gilt es ein Verständnis davon zu entwickeln, wie die Wertschöpfungskette funktioniert, welche tiefere Ursachen dem Einsatz von Kinderarbeit an wichtigen Punkten der Wertschöpfungskette zugrunde liegen und wo in der Kette das Unternehmen – entweder allein oder im Zusammenspiel mit anderen Akteuren – sein Einflussvermögen am besten nutzen könnte.

In der Wertschöpfungskette für Zuckerrohr (siehe Harte Frage Nr. 2) beispielsweise ist das Risiko von Kinderarbeit am höchsten bei den Millionen von Kleinbauern, die im Anbau tätig sind. Kleinbauern verkaufen an eine relativ geringe Zahl von Zuckermühlen, die ihrerseits den Rohzucker an eine grössere Gruppe von Händlern, Agenten und Unternehmen weiterverkaufen. Am anderen Ende der Wertschöpfungskette steht eine grosse Anzahl von Nahrungsmittel- und Getränkeherstellern, Detailhändlern und weitere Marken.

Da Zuckermühlen zahlenmässig am geringsten und relativ nahe am Ort des Auftretens von Kinderarbeit angesiedelt sind, können sie gewissermassen als «Engstelle» in der Wertschöpfungskette angesehen werden, wo sich die Wirkung jeder Umstellung der Praxis aufgrund der relativ geringen Anzahl von Akteuren potenziert. Für Unternehmen in der Zuckerrohr-Wertschöpfungskette ist es daher sinnvoll, nach Möglichkeit direkt mit den Zuckermühlen zusammenzuarbeiten oder an entsprechenden Initiativen teilzunehmen, weil das Einflussvermögen dort am grössten sein dürfte. Dies wird in Abbildung 5 hypothetisch veranschaulicht.

► **Abbildung 5: Hypothetische Rohstoff-Wertschöpfungskette**

Die Conflict-Free Sourcing Initiative¹⁸ richtet den Fokus zwar nicht auf Situationen von Kinderarbeit, verfolgt jedoch einen ähnlichen Ansatz. Die ursprünglich von Elektronikunternehmen ins Leben gerufene Initiative, die mittlerweile Mitglieder verschiedener Branchen umfasst, setzt an Schmelzhütten als engster Stelle der Wertschöpfungskette für eine Reihe von Mineralien an. Einige der beteiligten Unternehmen sind in der Wertkette bis zu zehn Stufen von der Gewinnung von Konfliktmineralien entfernt.

Harte Frage Nr. 5

Mein Unternehmen beteiligt sich an einer Multi-Stakeholder-Initiative zur Bekämpfung von Situationen von Kinderarbeit. Wie evaluiere ich deren Rolle im Lichte der UNGP?

Das Problem

Um Risiken am entgegengesetzten Ende der Wertschöpfungskette wirksam bekämpfen zu können, ist meist eine Zusammenarbeit mit anderen Akteuren erforderlich. Formale Kooperationen zwischen Unternehmen, Organisationen der Zivilgesellschaft und anderen Akteuren – oft als Multi-Stakeholder-Initiativen (MSI) bezeichnet – spielen bei der Bewältigung derartiger Menschenrechtsrisiken eine immer grössere Rolle.

MSI können dazu beitragen, Leitstandards zu einer bestimmten Frage oder für einen spezifischen Sektor festzulegen und bei den Regierungen eine bessere Regulierung und Einhaltung der geltenden Standards einzufordern, ein Forum für die Zusammenarbeit mit dem fachkundigen Interessenträgern bieten oder einzelne Unternehmen bei der Stärkung ihrer Ansätze zur Sorgfaltspflicht durch die Weitergabe gesammelter Erfahrungen unterstützen.

Im vergangenen Jahrzehnt wurden verschiedene MSI mit dem Ziel begründet, gemeinsam gegen Risiken von Kinderarbeit vorzugehen. Der Erfolg dieser Initiativen war unterschiedlich. Einige Unternehmen waren versucht, ihre Bemühungen individuell fortzusetzen, eigene Programme zu entwickeln und aus ihrer MSI auszusteigen.

Schlussendlich zählt aus der Perspektive der UNGP, ob der globale Ansatz des Unternehmens zur Verhinderung und Bekämpfung von Risiken von Kinderarbeit vollständig berücksichtigt, wo die gravierendsten Situationen auftreten, und ob es seine Fortschritte im Zeitverlauf unter Beweis stellen kann. Die Beteiligung an einer MSI oder an anderen gemeinsamen Initiativen sollte immer vor dem Hintergrund dieses Ziels geprüft werden.

¹⁸ Siehe: www.conflictreesourcing.org.

Praktische Ansätze von Unternehmen

Unternehmen sollten sich der speziellen Rolle(n), die eine MSI spielen soll und kann (z. B. ein Lernforum für diejenigen, die sich erstmals mit der Agenda der Initiative vertraut machen), der Beschränkungen ihrer Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit den Schlüsselakteuren sowie des Umstands bewusst sein, dass MSI oft erst nach einer gewissen Zeit Ergebnisse vorzuweisen haben.

Bei der Evaluation der Effektivität einer MSI hinsichtlich der Bekämpfung von Situationen von Kinderarbeit¹⁹ fanden einige Unternehmen die Beachtung einer Reihe von Schlüsselfaktoren hilfreich:

- Setzt die Initiative an den Grundursachen von Kinderarbeit an?
- In welchem Ausmass unterstützt die Initiative die Sorgfaltsprozesse des Unternehmens?
- Richtet die Initiative den Fokus auf diejenigen Bereiche, in denen die gravierendsten Risiken von Kinderarbeit auftreten?
- Arbeitet die Initiative hauptsächlich mit einer Zertifizierung, bei der lediglich Häkchen gesetzt und somit oft systemische Risiken übersehen werden, oder aber mit eher ganzheitlichen oder kooperativen Ansätzen der Risikobewertung und des Kapazitätsaufbaus?
- Verfügt die Initiative über eine mittel- bis langfristig skalierbare Strategie? Dazu könnte die Entwicklung von Pilotprogrammen gehören, die von den Mitgliedern oder anderen repliziert werden können.
- Bezieht die Initiative Experten für Kinderarbeit und andere ein, die in der Lage sind, das Thema von verschiedenen Seiten her zu beleuchten, damit sie und ihre Mitglieder die Wirksamkeit ihres Ansatzes leichter evaluieren können? Diese Experten können entweder selbst Mitglieder der Initiative sein oder in ihrer Führungsstruktur oder einem sie beratendes Gremium angehören.
- Bemüht sich die Initiative um Zusammenarbeit mit den nationalen Regierungen und/oder lokalen Behörden zu Fragen der Kinderarbeit? War dieses Bemühen bislang konstruktiv?
- Bietet oder ermöglicht die Initiative Zugang zu einem wirksamen Beschwerdemechanismus, der Beschwerden entgegennimmt und behandelt, entweder auf Ebene der Initiative selbst oder indem sie Minimalanforderungen für solche Mechanismen bei ihren einzelnen Mitgliedern aufstellt?
- Hat die Initiative ihre eigenen Regelungen und Leitlinien mit den Anforderungen der UNGP abgeglichen?

Unternehmenspraxis Nr. 6

► Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und MSI

Ein grosses Konsumgüterunternehmen arbeitete mit einer MSI an einem Mapping seiner landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette, der Identifizierung und Priorisierung der eventuell mit seinen Produkten verknüpften Situationen von Kinderarbeit sowie der Entwicklung geeigneter Präventions- und Milderungsmassnahmen. Das Unternehmen machte seine daraus gezogenen Lehren öffentlich, um die Transparenz hinsichtlich der eigenen Praxis zu erhöhen und um seine Erkenntnisse für andere Unternehmen und Interessenträger nutzbar zu machen.

¹⁹ Das «Institute for Multi-Stakeholder Initiative Integrity» bietet weitergehende Informationen darüber, wie die Effektivität einer MSI zu evaluieren ist, siehe: www.msi-integrity.org.

▶ C.4 Wirkungskontrolle in Bezug auf Kinderarbeit

Was wird erwartet?

Ein Unternehmen muss überprüfen, ob seine Bemühungen zur Prävention und Bekämpfung von Situationen von Kinderarbeit, in die es verwickelt sein könnte, im Laufe der Zeit Wirkung entfalten. Dies ist aus drei Gründen wichtig: Erstens werden dadurch die Anstrengungen des Unternehmens zur Prävention möglicher Situationen gestärkt. Zweitens kann dadurch in Fällen, in denen das Unternehmen Situationen ermittelt, die es verursacht oder zu denen es beigetragen hat, sichergestellt werden, dass die Abhilfemaßnahmen in der Praxis wirksam sind (siehe Abschnitt C.7). Und drittens gibt die Wirkungskontrolle dem Unternehmen die Informationen, die es benötigt, um die Interessenträger über seine Anstrengungen zur Bekämpfung von Kinderarbeit informieren zu können (siehe Abschnitt C.5).

Welches sind die wichtigsten Schritte?

C.4.1 Systeme für die Nachhaltung der ergriffenen Massnahmen: Unternehmen verfügen in der Regel über eine Reihe von Instrumenten, die bei der Wirkungskontrolle hilfreich sein können, wie interne und Lieferanten-Audits, Systeme zur Überprüfung des Arbeitsschutzes, Zusammenarbeit mit Gewerkschaften oder Umfragen bei Angestellten oder externen Interessenträgern. Um die Wirksamkeit der Massnahmen eines Unternehmens gegen Situationen von Kinderarbeit zu überprüfen, werden sowohl quantitative als auch qualitative Ansätze benötigt.

Diagnostische Fragen

- ▶ Welche bestehenden Systeme nutzt das Unternehmen, um seine Massnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Kinderarbeit nachzuhalten?
- ▶ Basiert die Wirkungskontrolle auf geeigneten qualitativen und quantitativen Indikatoren (z. B. aus den IAO-Übereinkommen zur Kinderarbeit abgeleitete oder vom Unternehmen selbst, von einem Branchenverband, von einer MSI oder in einem Berichterstattungsrahmen entwickelte Indikatoren)?

C.4.2 Nachhaltung der ergriffenen Massnahmen durch Geschäftsbeziehungen: Da Kinderarbeit oft auf tieferen Stufen der Versorgungskette auftritt oder anderweitig mit den Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen des Unternehmens verknüpft ist, spielt die Wirkungskontrolle im Fall von Geschäftsbeziehungen eine besonders wichtige Rolle.

Diagnostische Fragen

- ▶ Welche Systeme sind im Unternehmen vorhanden, um die Massnahmen zur Bekämpfung von Situationen von Kinderarbeit, die durch Geschäftsbeziehungen zustande kommen, nachzuhalten?
- ▶ Beteiligt sich das Unternehmen an einem Monitoring-System für Kinderarbeit auf lokaler oder regionaler Ebene, das andere relevante unternehmensfremde Akteure mit einbezieht, oder unterstützt es ein solches?

C.4.3 Internes und externes Feedback: Die Wirkungskontrolle sollte Feedback sowohl von internen Quellen als auch von externen Akteuren einbeziehen. Sie sollte nach Möglichkeit auch Rückmeldungen von Betroffenen wie Kindern und ihren Familien oder anderenfalls die Auffassungen glaubwürdiger Bevollmächtigter umfassen. Die Frage der Zusammenarbeit mit Betroffenen wird in Abschnitt C.6 eingehender erörtert.

Diagnostische Fragen

- Beruht die Nachhaltigkeit der Massnahmen auf Rückmeldungen sowohl von internen als auch von externen Akteuren, wenn möglich auch von Betroffenen?
- In welcher Verbindung steht die Nachhaltigkeit mit allgemeineren Prozessen des Unternehmens für den Einbezug von Akteuren?
- Ist sie mit einem Beschwerdemechanismus auf betrieblicher Ebene verknüpft?

C.4.4 Laufende Verbesserung: Die Ergebnisse der Wirkungskontrolle sollten in die Ansätze des Unternehmens zur Verhinderung und Milderung von Kinderarbeit einfließen, damit diese um etwaige Erkenntnisse bereichert und im Laufe der Zeit weiter gestärkt werden können.

Diagnostische Fragen

- Fließen die Ergebnisse der Wirkungskontrolle in laufende Verbesserungsprozesse ein, und wenn ja, auf welche Weise?



Wo finde ich weitergehende Informationen?

- Die **Website von IAO-IPEC** bietet umfassende Informationen zum Child Labour Monitoring (CLM), einem Prozess zur Überwachung von Kinderarbeit. Auf lokaler Ebene beinhaltet CLM regelmässige, unmittelbare Nachforschungen, um Kinderarbeiter zu identifizieren und die Risiken einzuschätzen, denen sie ausgesetzt sind, die Weiterverweisung dieser Kinder an geeignete Stellen, die Nachprüfung ihrer Herauslösung aus dieser Situation und Folgemaassnahmen, die sicherstellen sollen, dass sich ihre Situation verbessert hat. CLM sollte idealerweise mit nationalen Arbeitsaufsichtssystemen verknüpft sein und diesen Informationen liefern. Angesichts ihrer direkten Präsenz im Betrieb sollten allerdings auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände eng mit einbezogen werden. CLM erfolgt in der Regel über multidisziplinäre Teams, die die erforderliche Kombination von Qualifikationen und Erfahrungen für diese sehr komplexe Aufgabe mitbringen. Um effektiv zu sein, sollte CLM in einen grösseren Rahmen eingebunden sein, der alle sowohl am Monitoring als auch an der Auswertung der generierten Daten Beteiligten zusammenbringt: www.ilo.org/ipec/Action/Childlabourmonitoring.
- Zwar werden die Unternehmen in der Harten Frage Nr. 6 dazu ermutigt, sich mit der geeigneten Rolle der Audits zu beschäftigen, doch können diese auch Bestandteil eines umfassenderen Ansatzes der Wirkungskontrolle sein. IAO-IOE: **Guide for Employers: Guide Two: How employers can eliminate child labour** (Genf, 2007). Verfügbar unter: www.ilo.org/global/topics/child-labour/publications/WCMS_864258/lang--en/index.htm. Der Leitfaden enthält Abschnitte zum Umgang mit Kinderarbeit bei Direktzulieferern (S. 32–38), zur Erarbeitung eines Verhaltenskodex (S. 39–45) sowie zu Audits, Monitoring und Zertifizierung (S 46–52).
- Der Berichtsrahmen für die **UN Guiding Principles Reporting Framework** gibt weitere Orientierungen zur Wirkungskontrolle im Kontext von generellen Menschenrechtsthemen (S. 81–85). Siehe: www.ungpreporting.org.

Harte Frage Nr. 6

Worin besteht die geeignete Rolle von Audits bei der Kontrolle der Wirksamkeit unserer Massnahmen gegen Situationen von Kinderarbeit in weit von uns entfernten Bereichen der Wertschöpfungskette?

Das Problem

Viele Unternehmen verfügen bereits über Systeme zur Wirkungskontrolle im Zusammenhang mit Menschenrechtsproblemen in ihrer Wertschöpfungskette, darunter Selbstbewertungen von Zulieferern und vom Unternehmen oder von Dritten geleitete Audits. Diese bestehenden Systeme beinhalten wahrscheinlich auch Beurteilungen der Situationen von Kinderarbeit. Die Frage ist, ob diese Systeme effektiv sind oder nicht.

Die meisten Programme für das Lieferkettenmanagement sind derzeit durch Ansätze der «Überwachung» gekennzeichnet. Diesen Fällen liegt die Annahme zugrunde, dass die Zulieferer und andere Geschäftspartner nicht willens oder in der Lage sind, die Menschenrechte zu achten, und dass deshalb unternehmenseigene Verhaltenskodizes von oben nach unten festgelegt werden müssen. Um Betrug zu verhindern, müssen diese Kodizes durch Audits überwacht werden.

Diese Annahme ist jedoch oft falsch. Möglicherweise sind Zulieferer gewillt, die Normen einzuhalten, in der Praxis jedoch nicht dazu fähig. Wie Forschungsarbeiten zeigen, können Arbeitsbedingungen mit der richtigen Unterstützung und in einem förderlichen Umfeld erheblich verbessert werden.²⁰ Zudem erkennen führende Audit-Firmen an, dass das Audit-Modell allein nur begrenzt einen nachhaltigen Wandel bewirken kann.²¹

Zunehmend wird deutlich, dass überwachungsbasierte Audit-Programme für sich genommen nur begrenzt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte und zur Achtung ihrer Rechte beitragen; das trifft auch auf die Prävention und Bekämpfung von Kinderarbeit zu. Einige der Gründe dafür werden im nachstehenden Kasten zusammengefasst.

Im Kontext der Kinderarbeit veranschaulichen die Erkenntnisse aus kritischen Eingriffen wie in der Fussballindustrie in Sialkot, Pakistan, dass es notwendig ist, über das reine Auditing (das zur Diagnose des Problems beitrug) hinauszugehen, um die Grundursachen, etwa den extensiven Rückgriff auf Produktion in haushaltsbasierten Unternehmen, zu verstehen und anzugehen.²²

²⁰ Siehe Locke, R.; Qin, F. und Brause, A.: "Does monitoring improve labor standards?", in *Lessons from Nike*, ILR Review (2007); und Locke, R.: *The promise and limits of private power: Promoting Labor Standards in a Global Economy* (2014).

²¹ Siehe Ernst & Young: *Human rights and professional wrongs: Rethinking corporate social compliance in the supply chain* (2014). Verfügbar unter: <https://docplayer.net/docview/100/144869476/#file=/storage/100/144869476/144869476.pdf>.

²² IAO-IPEC: *Pakistan – Prevention and elimination of child labour in global supply chains: the soccer ball industry* (Genf, IAO, 2010). Verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_ipec_pub_14356.pdf.

▶ Gründe, weshalb das traditionelle Audit-Modell keine Resultate geliefert hat

- ▶ **mangelhafte Offenlegung** genauer Informationen seitens der Zulieferer über ihr Abschneiden während Audit-Prozesse, was den Wert und die Validität der gesammelten Information infrage stellt;
- ▶ ein **Mangel an Kapazitäten** bei den Zulieferern, um die identifizierten Probleme nachhaltig beheben zu können;
- ▶ **fehlende erkennbare interne und externe Anreize** für die Zulieferer, Fragen der Sozialstandards anzugehen, und damit einhergehend mangelnde Bereitschaft, in nachhaltige Verbesserungen zu investieren;
- ▶ **systemische Herausforderungen**, die sich der Kontrolle der einzelnen Zulieferer entziehen, darunter das soziale Umfeld, der regulatorische Rahmen und branchenweite Probleme;
- ▶ die **Beschaffungspraxis** globaler Marken und Detailhändler sowie die Notwendigkeit, dass sie ihren möglichen Beitrag zu den Auswirkungen auf Beschäftigte anerkennen und verbessern (diskutiert in der Harten Frage Nr. 3).

Siehe: Shift: *From audit to innovation: Advancing human rights in global supply chains* (2013). Verfügbar unter: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2013/08/Shift_audittoinnovationsupplychains_2013.pdf.

Praktische Ansätze von Unternehmen

Führende Unternehmen haben verstanden, dass Audits zwar ein wichtiges Diagnose-Instrument sind, für sich allein aber kein Management-System darstellen können. Sie haben deshalb begonnen, eine Reihe von innovativen Ansätzen zu verwenden (siehe nachstehende Tabelle). Es ist nach wie vor schwierig, diese Ansätze zu verallgemeinern. Die Unternehmen müssen allerdings auch nicht alle Antworten sofort liefern. Stattdessen kann von ihnen erwartet werden, dass sie die Grenzen der bestehenden audit-basierten Systeme erkennen und neue, auf die gravierendsten Risiken für die Menschen ausgerichtete Ansätze unter Einbezug der Ansichten fachkundiger Interessenträger prüfen.

Unternehmenspraxis Nr. 7

▶ Ein Unternehmen, komplementäre Ansätze

Ein globales Unternehmen, das ein Agrarerzeugnis in grossen Mengen bezieht, führt ergänzend zu seinem traditionellen Ansatz für Audits bei Kleinproduzenten ein umfassendes, ganzheitliches Programm durch, das gezielt Kinderarbeit in den Gemeinschaften angeht, in denen gefährdete Kinder leben. Das Programm basiert auf einer Zusammenarbeit mit der IAO und einer internationalen NGO und setzt an den Grundursachen von Kinderarbeit an. Dies geschieht unter anderem, indem alternative Verdienstmöglichkeiten für Familien geschaffen, Bildungsangebote für Jugendliche bereitgestellt und die Eltern für das Thema sensibilisiert werden. Darüber hinaus schult das Unternehmen seine eigenen Agrarwissenschaftler darin, Kinderarbeit zu erkennen und an die geeignete Stelle zu melden, sodass Wiedergutmachung geleistet werden kann. Das Unternehmen beteiligt sich auch an einer branchenspezifischen MSI mit dem Ziel, Kinderarbeit durch Engagement auf politischer Ebene zu bekämpfen.

Eine neue Generation von Programmen zur Einhaltung der Sozialstandards in Lieferketten – Trends

- ▶ Zulieferern geschäftliche Anreize für Verbesserungen bei der Einhaltung der Sozialstandards bieten, wie z. B. Preise, Auftragsvolumen, Fristen und bevorzugter Zuliefererstatus.
- ▶ Interne Beschaffungspraktiken an Menschenrechtsverpflichtungen ausrichten.
- ▶ Übergang von binären Beurteilungen (erfüllt/nicht erfüllt) hin zu umfassenden Programmen mit dem Ziel ständiger Verbesserung.
- ▶ Integration von Ansätzen zur Kapazitätsbildung für Zulieferer.
- ▶ Entwicklung von Messgrößen, mit denen die Zulieferer die wirtschaftlichen Gründe für eine bessere Einhaltung der Sozialstandards erkennen können.
- ▶ Ersetzen von Audits durch kooperative Bewertungen und Analysen der Grundursachen gemeinsam mit den Zulieferern.
- ▶ Stärkere Beachtung der potenziellen Rolle von Beschwerdemechanismen bei der Verbesserung der Einhaltung der Sozialstandards, ohne die Rolle der Gewerkschaften zu untergraben.
- ▶ Anstrengungen der Abnehmerfirmen, ihr Einflussvermögen zu nutzen, um systemische Probleme durch unterschiedliche Formen der Partnerschaft mit Organisationen der Zivilgesellschaft oder durch Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern oder im Rahmen von MSI anzugehen.



▶ C.5 Die Wirkung der Massnahmen gegen Kinderarbeit kommunizieren

Was wird erwartet?

Die Unternehmen müssen darauf eingestellt sein, über ihre Anstrengungen zur Bekämpfung und Milderung von Kinderarbeit zu kommunizieren, insbesondere wenn Bedenken von oder im Zusammenhang mit möglicherweise betroffenen Akteuren geäussert werden. Unternehmen, die in gravierende Situationen von Kinderarbeit verwickelt sein könnten, sollten formell über ihre Massnahmen Bericht erstatten.

Welches sind die wichtigsten Schritte?

C.5.1 Kommunikation mit Akteuren: Nach den UNGP sollte die Kommunikation eines Unternehmens in puncto Form und Häufigkeit seine menschenrechtlichen Auswirkungen widerspiegeln.

Diagnostische Fragen

- ▶ Wenn das Unternehmen in gravierende Situationen von Kinderarbeit verwickelt ist oder sein könnte: Berichtet es formell darüber, wie es mit diesen Situationen umgeht?
- ▶ Beinhalten die formellen Mitteilungen des Unternehmens Informationen oder Beobachtungen von Betroffenen und werden dadurch glaubwürdiger?
- ▶ In welcher anderen Form kommuniziert das Unternehmen mit den Akteuren, inklusive der potenziell Betroffenen und ihrer Vertreter, über seine Anstrengungen in Bezug auf Kinderarbeit?
- ▶ Wie prüft das Unternehmen nach, dass die Informationen, die es verbreitet, dem Zielpublikum zugänglich sind?
- ▶ Wie ist die Kommunikation mit den allgemeinen Prozessen des Unternehmens zum Einbezug der Interessenträger verknüpft (siehe Abschnitt C.6)?

C.5.2 Art der bereitgestellten Informationen: Die vom Unternehmen bereitgestellten Informationen – sei es in formellen Berichten oder in anderer Form – sollte es den Interessenträgern ermöglichen, seine Anstrengungen zur Prävention und Bekämpfung von Kinderarbeit angemessen zu evaluieren.

Diagnostische Fragen

- ▶ Sind die vom Unternehmen bereitgestellten Informationen ausreichend, um die Angemessenheit der getroffenen Massnahmen zu evaluieren?
- ▶ Sind die Informationen genau und ehrlich?

C.5.3 Transparenz und Risiken der Kommunikation: Bei der Kommunikation über ihre Anstrengungen sollten sich die Unternehmen nach Möglichkeit eher transparent zeigen. Gleichzeitig wird in den UNGP eingeräumt, dass es unter bestimmten Umständen legitime Einschränkungen der Fähigkeit zur Weitergabe von Informationen gibt. Diese können sich aus dem Umstand, dass die Weitergabe bestimmter Informationen ein Risiko für die Betroffenen oder für das Unternehmenspersonal darstellt, oder aus legitimen, die Wahrung des Geschäftsgeheimnisses betreffenden Anforderungen ergeben. Wie aus dem OHCHR-Leitfaden zur sozialen Verantwortung der Unternehmen und zu den Menschenrechte hervorgeht, kann dies beispielsweise Informationen, die für Verhandlungen über einen bedeutenden Geschäftsvorgang entscheidend sind, und zwar für die Dauer dieser Verhandlungen, oder Informationen umfassen, die gesetzlich vor einer Offenlegung gegenüber Dritten geschützt sind.²³

²³ OHCHR: *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: An Interpretative Guide* (Genf, 2012), S.61. Verfügbar unter: www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf.

Diagnostische Fragen

- Welchen allgemeinen Ansatz verfolgt das Unternehmen bezüglich der Transparenz seiner Anstrengungen zur Bekämpfung der festgestellten Situationen von Kinderarbeit?
- Berücksichtigt das Unternehmen Risiken für Betroffene (Kinder und ihre Familien), die sich aus ihrer Kommunikation ergeben könnten?



Wo finde ich weiterführende Informationen

- Der Berichtsrahmen für die *UN Guiding Principles Reporting Framework* bietet einen umfassenden Rahmen für die Kommunikation der Unternehmen über ihre Umsetzung der UNGP: www.ungpreporting.org.
- UNICEF: *Children's rights in sustainability reporting – A guide for integrating children's rights into the GRI reporting framework* (Genf, 2014). Verfügbar unter: www.unicef.org/csr/css/Childrens_Rights_in_Reporting_Second_Edition_HR.pdf.
Dieser Bericht enthält Anleitungen zu einschlägigen Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) bezüglich Auswirkungen auf verschiedene Kinderrechte.
- UNICEF: *Children are everyone's business: Workbook 2.0 – A guide for integrating children's rights into policies, impact assessments and sustainability reporting* (Genf, 2013). Verfügbar unter: www.unicef.org/csr/css/Workbook_2.0_231213_Web.pdf.

Harte Frage Nr. 7

Welche Informationen sind sinnvoll für die Berichterstattung über die Anstrengungen meines Unternehmens zur Prävention und Bekämpfung von Situationen von Kinderarbeit, insbesondere wenn diese fortbestehen?

Das Problem²⁴

Viele Unternehmen verfassen ihre Berichte über Nachhaltigkeit oder ihre soziale Verantwortung heute gemäss dem Grundsatz der Wesentlichkeit. Allerdings bleiben bei einem alleinigen Fokus auf der Wesentlichkeit, für die es zahlreiche Definitionen gibt, folgenschwere Menschenrechtsprobleme möglicherweise unberücksichtigt.

Die Unternehmen unterstützen Bestrebungen zur Entwicklung differenzierterer Ansätze bei der Berichterstattung im Bereich Menschenrechte, die sich an den UNGP und den darin genannten Menschenrechtsnormen, darunter an der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, orientieren. So ziehen immer mehr Unternehmen den **Berichtsrahmen für die UN-Leitprinzipien** heran, um ihre Offenlegung im Bereich Menschenrechte zu stärken. Der UNGP-Berichtsrahmen ist unter den bestehenden nichtfinanziellen Berichtsinitiativen einzigartig, da er den Fokus auf folgenschwere Menschenrechtsprobleme richtet, also auf jene Menschenrechte, bei denen die gravierendsten negativen Auswirkungen auftreten könnten. Der UNGP-Berichtsrahmen hilft Unternehmen dabei, ihre **folgenschweren Menschenrechtsproblemen** zu identifizieren und ihre Berichterstattung – ebenso wie ihre zugrunde liegenden Managementbemühungen – danach auszurichten, wie diese Probleme verhindert und behoben werden können. Im Mittelpunkt der Berichterstattung stehen die gravierendsten Risiken für die Menschen, nicht allein für das Unternehmen.

Eine weitere Herausforderung bei der Menschenrechtsberichterstattung allgemein, insbesondere jedoch bei einem Thema wie Kinderarbeit, besteht darin, dass sich die Diskussion häufig um die freiwilligen Bemühungen dreht, die ein Unternehmen durch philanthropische oder andere Programme unternimmt.

²⁴ Siehe Website zum "UN Guiding Principles Reporting Framework", stützt sich auf die Analyse von Problemen bei der gegenwärtigen Berichterstattung zu Menschenrechtsfragen: www.ungpreporting.org/resources/faq.

Die Offenlegung von philanthropischen Programmen erfolgt oft losgelöst von der Anerkennung der Tatsache, dass ein Unternehmen in Fällen, in denen seine Tätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen mit Situationen von Kinderarbeit verknüpft sind, gemäss den UNGP die Verantwortung hat, solche Situationen möglichst zu verhindern und anzugehen, indem es sein Einflussvermögen nutzt.

Soziale Investitionen oder philanthropische Aktivitäten zur Unterstützung oder Förderung der Beseitigung von Kinderarbeit und der Wiedergutmachung können aus Sicht der UNGP relevant sein, wenn sie Teil einer bewussten Strategie zur Verhinderung und Bekämpfung der Situationen von Kinderarbeit sind, in die das Unternehmen möglicherweise verwickelt ist. Wenn dies nicht der Fall ist, so postuliert der **Berichterstattungsgrundsatz D** des UNGP-Berichtsrahmens klar, sollte ein Unternehmen sicherstellen, dass derartige Informationen nicht von der Offenlegung darüber ablenken, wie das Unternehmen seiner Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte, einschliesslich des Rechts auf Freiheit von Kinderarbeit, nachzukommen versucht, oder diese in den Hintergrund treten lassen.

Praktische Ansätze von Unternehmen

Unternehmen, für die Kinderarbeit ein folgenschweres Menschenrechtsproblem darstellt, können eine Palette von Informationen vorlegen, die ihren Ansatz zur Verhinderung und Beseitigung von Situationen von Kinderarbeit veranschaulichen. Zu Beispielen aus kürzlich veröffentlichten Offenlegungsberichten von Unternehmen zählen:

- Die Vorlage von detaillierten Informationen über Situationen von Kinderarbeit, die aufgrund von Audit-Erkenntnissen erkannt wurden (z. B. Anzahl der identifizierten Kinderarbeiter) und darüber, wie das Unternehmen sein Einflussvermögen nutzt, um sicherzustellen, dass diese Situationen angegangen werden (z. B. indem es einem Zulieferer dabei hilft, Verfahren zur Nachprüfung und Dokumentation von Altersnachweisen einzurichten, um zukünftig die Anstellung minderjähriger Arbeitskräfte zu verhindern);
- Durchführung von Forschungsarbeiten zur Verbreitung und Art von Kinderarbeit in Teilsektoren, Gemeinschaften und Ländern, aus denen das Unternehmen Güter bezieht, und Weitergabe der Forschungsergebnisse;
- Erläuterungen dazu, wie das Unternehmen über seine eigenen Tätigkeiten in Situationen von Kinderarbeit verwickelt sein könnte, selbst wenn diese in seinen Tätigkeiten oder denjenigen seiner unmittelbaren Geschäftspartner nicht auftreten (z. B. ein Tourismusunternehmen, bei dem direkt keine Kinderarbeit vorkommt, das jedoch in einem Umfeld agiert, das mit einem signifikanten Risiko von Kinderarbeit in anderen Teilen der touristischen Wertschöpfungskette, etwa der Herstellung und dem Verkauf von Souvenirs, einhergeht);
- Veröffentlichung der Bewertungen von Drittparteien (ganz oder in Teilen) zur Effektivität des Vorgehens des Unternehmens gegen Kinderarbeit in besonderen Hochrisikoumfeldern;
- Beschreibung der Partner, mit denen das Unternehmen zusammenarbeitet, um dort, wo Fälle von Kinderarbeit festgestellt werden, Abhilfe zu schaffen, des einschlägigen Expertenwissens der Partner und der Struktur dieser Partnerschaften;
- Weitergabe von Fallstudien, aus denen hervorgeht, welche komplexe Dynamik in einem bestimmten Sektor zu Kinderarbeit führt, welche verschiedenen Akteure benötigt werden, um die Situation auf sinnvolle Weise anzugehen, und welche Rolle das Unternehmen im jeweiligen Kontext je nach Art seiner Verwicklung (Ursache, Beitrag oder Verknüpfung) spielt oder zu spielen gedenkt;
- Informationen, die dabei helfen, die jährliche Leistung des Unternehmens in diesem Bereich und die Wirkung von Programmen zu den Grundursachen von Kinderarbeit im Laufe der Zeit nachzuvollziehen.

► C.6 Einbindung der Interessenträger

Was wird erwartet?

Eine sinnvolle Einbindung der möglicherweise betroffenen Menschen bzw. ihrer legitimen Vertreter ist ein wesentlicher Bestandteil der Sorgfaltsprüfung im Bereich der Menschenrechte. Dies gilt auch für die Situationen von Kinderarbeit. Solche Anstrengungen helfen dem Unternehmen, ein umfassendes Verständnis dafür zu entwickeln, wie sich seine Handlungen und Entscheide auf Kinder und deren Familien auswirken können.

Der Einbezug von potenziell Betroffenen ist im Rahmen der UNGP besonders wichtig, wenn es darum geht, die Situationen zu bewerten (um zu verstehen, wie das Unternehmen in Situationen von Kinderarbeit verwickelt sein könnte) und die erzielten Ergebnisse zu verfolgen (um zu bewerten, inwieweit die Präventions- und Milderungsmassnahmen erfolgreich waren). Im Falle von Kindern, die von Kinderarbeit bedroht sind, muss jedoch äusserst behutsam vorgegangen werden, wenn eine solche direkte Einbindung in Betracht gezogen wird. Die Unternehmen werden im Kontext von Kinderarbeit häufig auf die Auskunft von sachkundigen Quellen statt auf die potenziell betroffenen Kinder selbst zurückgreifen müssen.

Welches sind die wichtigsten Schritte?

C.6.1 Zusammenarbeit mit potenziell Betroffenen: Die Unternehmen sollten mit denjenigen Menschen zusammenarbeiten, die möglicherweise durch ihre Aktivitäten betroffen sind, und deren Sichtweise berücksichtigen. Wenn eine solche Zusammenarbeit nicht möglich ist, wie das oft bei Kindern der Fall sein dürfte, sollte das Unternehmen überlegen, wie es die Sichtweise dieser Kinder durch die Einbindung lokaler und/oder fachkundiger Akteure in Erfahrung bringen kann, die Zugang zu diesen Kindern haben oder deren Sichtweise glaubwürdig wiedergeben können. Bei der Erwägung eines direkten Einbezugs von Kindern müssen die Unternehmen speziell auf deren besondere Gefährdung achten und sich an Empfehlungen von Experten orientieren, wie ein angemessener Einbezug aussehen könnte.

Diagnostische Fragen

- Ist das Unternehmen bestrebt, die potenziell betroffenen Kinder und deren Familien einzubeziehen, insbesondere bei der Bewertung der von ihm verursachten Situationen und der Kontrolle der Wirkung seiner Massnahmen?
- Befolgt das Unternehmen die Leitlinien von Experten bei der Gestaltung oder Umsetzung eines direkten Einbezugs der Kinder?
- Wenn ein direkter Einbezug nicht möglich ist: Konsultiert das Unternehmen glaubwürdige Bevollmächtigte, um die Meinung der Kinder einzuholen, wie beispielsweise die lokalen Kinderrechtsexperten oder gemeinschaftsnahe Organisationen?

C.6.2 Einbindung anderer Interessenträger: Wie in Abschnitt C.3 erwähnt, sind Regierungen wichtige Akteure, die in nachhaltige Bemühungen zur Beseitigung der Situationen von Kinderarbeit eingebunden werden müssen. Zu verschiedenen Zeitpunkten wollen die Unternehmen sicher auch andere relevante Interessenträger in ihr Management der Risiken von Kinderarbeit einbeziehen. Dazu können Vertreter von Gewerkschaften, politisch ausgerichtete Organisationen der Zivilgesellschaft, internationale Organisationen und einzelne Regierungen gehören. Diese Akteure können als wichtige Informationsquellen oder als Partner für gemeinsame Massnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Situationen von Kinderarbeit dienen.

Diagnostische Fragen

- Wie identifiziert das Unternehmen andere relevante Interessenträger, die es in Bezug auf Risiken von Kinderarbeit einbeziehen will?
- Wie oft und in welcher Form tauscht sich das Unternehmen mit diesen Interessenträgern über diese Themen aus?
- Können Interessenträger selbst eine Zusammenarbeit mit dem Unternehmen zu diese Themen initiieren, und tun sie dies auch?
- Was sind die Ziele eines solchen Einbezugs, und werden diese Ziele in der Praxis erreicht? Wenn nein, weshalb?
- Wie beeinflussen die Meinungen dieser Interessenträger die Entscheide und Massnahmen des Unternehmens?

C.6.3 Vulnerable und marginalisierte Gruppen: Unter den potenziell Betroffenen sind Kinder möglicherweise eine der vulnerabelsten Gruppen. Darüber hinaus können Kinder zu Personengruppen gehören, die verstärkt von Vulnerabilität und Marginalisierung bedroht sind. Zu diesen Gruppen zählen indigene Völker, ethnische Minderheiten, bestimmte religiöse Gruppen, Menschen einer bestimmten Abstammung oder Kaste oder Arbeitsmigranten aus einem anderen Land. Es kann auch sehr unterschiedliche Auswirkungen auf Knaben und Mädchen geben.

Diagnostische Fragen

- Berücksichtigt das Unternehmen Auswirkungen auf Kinder, die zu Bevölkerungsgruppen oder -teilen gehören, welche verstärkt von Vulnerabilität oder Marginalisierung bedroht sind? Wie?
- Berücksichtigt das Unternehmen potenziell unterschiedliche Auswirkungen auf Knaben oder Mädchen? Wie?



Wo finde ich weitergehende Informationen?

- Die **IAO-IPEC Website** bietet Informationen zur Bedeutung des sozialen Dialogs bei der Bekämpfung von Kinderarbeit: www.ilo.org/ipec/Action/social-dialogue.
- UNICEF: *Engaging stakeholders on children's rights: A tool for companies* (Genf, 2014). Verfügbar unter: www.unicef.org/csr/css/Stakeholder_Engagement_on_Childrens_Rights_021014.pdf.
- Stop Child Labour: *Action plan for companies to combat child labour* (Den Haag, 2012). Anleitung zum Einbezug von Interessenträgern. Verfügbar unter: www.stopchildlabour.org/assets/2015/06/actionplanchildlabour.pdf.
- Shift: *Bringing a Human Rights Lens to Stakeholder Engagement*. Shift workshop report No. 3, August 2013. Publikation zum allgemeinen Einbezug von Interessenträgern. Verfügbar unter: www.securityhumanrightshub.org/sites/default/files/2020-04/Shift_stakeholderengagement2013.pdf.
- UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes: *General comment No. 16 (2013) on State obligations regarding the impact of the business sector on children's rights*. Verfügbar unter: www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/CRC.C.GC.16.pdf. Nichtamtliche deutsche Übersetzung: https://kinderrechtekommentare.de/wp-content/uploads/2022/07/GC16_dt_2021.pdf.

► C.7 Wiedergutmachungs- und Beschwerdemechanismen

Was wird erwartet?

Wenn ein Unternehmen feststellt, dass es eine Situation von Kinderarbeit verursacht oder dazu beigetragen hat, ist es dafür verantwortlich, legitime Verfahren zur Wiedergutmachung der Auswirkungen bereitzustellen oder sich daran zu beteiligen. Die Wiedergutmachung im Zusammenhang mit Kinderarbeit ist ein heikler und oft komplexer Prozess, der entsprechendes Fachwissen erfordert. Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass von Unternehmen zwar nicht erwartet wird, dass sie Wiedergutmachung für Auswirkungen leisten, die sie nicht verursacht oder zu denen sie nicht beigetragen haben. Sie können sich jedoch freiwillig dafür entscheiden oder zu umfassenderen Massnahmen im Rahmen eines vorausschauenden Ansatzes beitragen, um das Risiko zu mindern, dass solche Situationen fortbestehen oder wieder auftreten (siehe Abschnitt B.3).

Der Schritt Nr. 4 von Leitlinie 2 der IAO-IOE-Leitlinien für Arbeitgeber²⁵ enthält hilfreiche Hinweise für Arbeitgeber, die sie bei Massnahmen zur Beseitigung von Kinderarbeit berücksichtigen sollten. In dem Leitfaden werden die Arbeitgeber darauf aufmerksam gemacht, dass die Entlassung von Kinderarbeitern sehr gefährlich sein kann, wenn nicht geprüft wird, ob sich das verlorene Familieneinkommen ersetzen lässt.

Die Unternehmen sollten wirksame Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene einrichten oder sich an solchen Mechanismen beteiligen, um Situationen von Kinderarbeit zu erkennen und zu beheben. Zudem sollten sie ihre Geschäftspartner ermutigen und gegebenenfalls dazu verpflichten, solche Mechanismen einzurichten. Die UNGP machen deutlich, dass solche Beschwerdemechanismen so nah wie möglich am Ort der Auswirkung (z. B. in der Fabrik oder auf Gemeindeebene) angesiedelt sein sowie weder den Zugang zu gerichtlichen Mechanismen ausschliessen noch die Rolle der Gewerkschaften und der anwendbaren Arbeitsbeziehungsprozesse untergraben sollten.

Eine besondere Herausforderung besteht darin, kindergerechte Mechanismen zu entwickeln. In der Regel werden Beschwerdemechanismen von Erwachsenen im Namen oder Interesse von Kindern in Anspruch genommen. Das können z. B. Gewerkschaften, lokale Gemeindevertreter, Unternehmensangestellte, die für Besuche oder die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden vor Ort zuständig sind, externe Prüfer oder Auditoren, Organisationen der Zivilgesellschaft, die sich für die Rechte von Kindern einsetzen, und andere sein.

Da die nachhaltige Beseitigung der Situationen von Kinderarbeit eng mit der Ursachenbekämpfung verknüpft ist, ist es für Unternehmen in der Regel wichtig zu wissen, welche Wiedergutmachungsprozesse und Beschwerdemechanismen auf staatlicher Ebene bestehen und wie das Unternehmen diese Prozesse und Mechanismen durch seine eigenen Bemühungen nutzen oder unterstützen kann. Nationale Arbeitgeberverbände können Unternehmen in dieser Hinsicht beraten und unterstützen.

Welches sind die wichtigsten Schritte?

C.7.1 Wiedergutmachungsprozesse einrichten oder sich daran beteiligen: Ein Unternehmen sollte darauf eingestellt sein, Wiedergutmachung zu leisten, wenn es Situationen von Kinderarbeit verursacht oder dazu beigetragen hat. Es sollte über erprobte Verfahren verfügen, die den internationalen Normen und den Leitlinien von Experten entsprechen.

²⁵ IAO-IOE: *Eliminating child labour* (2007), op. cit., Guide Two, Step 4.

Diagnostische Fragen

- ▶ Welche Prozesse sind im Unternehmen vorhanden, um Wiedergutmachung zu leisten oder sich daran beteiligen zu können, wenn es eine Situation von Kinderarbeit verursacht oder dazu beigetragen hat?
- ▶ Sind diese Prozesse in die Politik oder Prozesse des Unternehmens eingebunden?
- ▶ Wird mit diesen Prozessen sichergestellt, dass ungeachtet des gewählten Vorgehens das Wohl des Kindes geschützt wird? Wie?
- ▶ War das Unternehmen mit Herausforderungen konfrontiert bei der Wiedergutmachung in Fällen von Kinderarbeit, die es verursacht oder zu denen es beigetragen hat? Wenn ja, wie ist es damit umgegangen?

C.7.2 Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene: Nach den UNGP sollten aussergerichtliche Beschwerdemechanismen bestimmte Kriterien erfüllen, um wirksam zu sein. Die Unternehmen sollten sicherstellen, dass ihre eigenen Mechanismen und andere, mit denen sie zusammenarbeiten oder die sie fördern, die nachstehenden Kriterien erfüllen (für weitere Informationen siehe UN-Leitprinzip 31).

In manchen Kontexten gibt es spezielle nationale Mechanismen speziell zum Schutz von Kindern (z. B. in Bezug auf die sexuelle Ausbeutung von Kindern in der Reise- und Tourismusbranche). In solchen Fällen sollten die einzelnen Unternehmen diese Mechanismen unterstützen, indem sie sie bei Interessenträgern, Geschäftspartnern und anderen als erste Anlaufstelle bekannt machen.

Diagnostische Fragen

Hat das Unternehmen einen effektiven Beschwerdemechanismus auf betrieblicher Ebene eingerichtet, mit dem Situationen von Kinderarbeit identifiziert und bekämpft werden können, oder beteiligt es sich daran?

Erfüllt der Beschwerdemechanismus die folgenden Kriterien? Ist er:

- ▶ Legitim: Vertrauen ihm die möglichen Nutzenden?
- ▶ Zugänglich: Ist er den potenziellen Nutzenden bekannt und wird Unterstützung für diejenigen geleistet, für die möglicherweise Zugangshürden bestehen?
- ▶ Berechenbar: Bietet er ein klares und bekanntes Verfahren?
- ▶ Ausgewogen: Haben die Nutzenden ausreichend Zugang zu Informationen und Unterstützung, um unter fairen, sachlich fundierten und respektvollen Bedingungen teilnehmen zu können?
- ▶ Transparent: Werden die Parteien laufend über den Fortgang des Verfahrens informiert?
- ▶ Rechte-kompatibel: Entsprechen die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel den internationalen Menschennormen?
- ▶ Eine Quelle kontinuierlichen Lernens: Zieht er Lehren zur Verhütung zukünftiger Schäden?
- ▶ Auf Zusammenarbeit und Dialog gestützt: Werden die potenziellen Nutzenden hinsichtlich der Gestaltung und Leistung des Mechanismus konsultiert, und wird auf Dialog als Mittel zur Beilegung von Missständen gesetzt?

C.7.3 Die Rolle der Geschäftspartner bei der Wiedergutmachung: Wenn ein Unternehmen über einen Geschäftspartner oder einen Zulieferer (etwa infolge höheren Drucks aufgrund seiner Einkaufspraxis) zu einer Situation von Kinderarbeit beiträgt, ist die andere Partei möglicherweise am besten in der Lage, bei der Wiedergutmachung die Federführung zu übernehmen, weil sie dem Ort, an dem die Situation auftrat, vielleicht am nächsten ist. Sollte das Unternehmen zu der Situation beigetragen haben, wird dennoch erwartet, dass es sich entsprechend dem Umfang seines Beitrags an der Wiedergutmachung beteiligt.

Wenn das Unternehmen eine Situation nicht verursacht oder dazu beigetragen hat, sollte es seine Geschäftspartner dennoch dabei unterstützen, Abhilfe zu schaffen, oder sie dazu auffordern. Die Unternehmen haben erkannt, dass solche Anforderungen in der Praxis wirksamer sind, wenn sie gleichzeitig Unterstützung oder Anreize für Geschäftspartner, die mit legitimen Einschränkungen konfrontiert sind (beispielsweise aufgrund der Kosten), in Betracht ziehen.

Diagnostische Fragen

- Welche Massnahmen ergreift das Unternehmen, um seine Geschäftspartner, Zulieferer und andere dazu anzuregen oder aufzufordern, einen effektiven Beschwerdemechanismus einzurichten und Wiedergutmachung zu leisten, wenn diese Situationen von Kinderarbeit verursacht oder dazu beigetragen haben?
- Wie bringt das Unternehmen in Erfahrung, ob diese Mechanismen effektiv sind und ob die bereitgestellten Abhilfen dem Wohl der betroffenen Kinder dienen?

C.7.4 Beschwerdemechanismen im Rahmen von Kooperationsinitiativen: Beschwerdemechanismen sollten auch Bestandteil externer Branchen-, Multi-Stakeholder- oder anderer Kooperationsinitiativen zur Bekämpfung von Kinderarbeit sein, an denen sich das Unternehmen beteiligt.

Diagnostische Fragen

- Ist das Unternehmen an einer Branchen-, Multi-Stakeholder- oder Kooperationsinitiative zur Bekämpfung von Situationen von Kinderarbeit beteiligt? Verfügen diese über einen Beschwerdemechanismus?
- Wie bringt das Unternehmen in Erfahrung, ob dieser Beschwerdemechanismus effektiv ist?

**Wo finde ich weitergehende Informationen?**

- UNICEF und The Danish Institute for Human Rights: *Children's rights in impact assessments - A guide for integrating children's rights into impact assessments and taking action for children* (Genf, 2013). Verfügbar unter: www.unicef.org/csr/css/Children_s_Rights_in_Impact_Assessments_Web_161213.pdf. Dieser Bericht enthält Ratschläge zu Beschwerdemechanismen auf der Grundlage des Prinzipienkatalogs «Children's Rights and Business Principles».
- ECPAT: *Don't Look Away project*: <https://dontlookaway.report/>. Dieses Projekt hat zum Ziel, die Bekanntheit der bestehenden nationalen Hotlines zur Meldung von Kindsmisbrauch im Kontext der sexuellen Ausbeutung in der Reise- und Tourismusbranche zu erhöhen.
- Shift: *Remediation, grievance mechanisms and the corporate responsibility to respect human rights*. Shift Workshop Report Nr. 5, Mai 2014. Verfügbar unter: https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2014/05/Shift_remediationUNGPs_2014.pdf.
- Rees, Caroline: *Piloting principles for effective company-stakeholder grievance mechanisms: A report of lessons learned*. CSR Initiative, Harvard Kennedy School (Cambridge, 2011). Verfügbar unter: www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/grievance-mechanism-pilots-report-harvard-csri-jun-2011.pdf. Projekt über Beschwerdemechanismen auf betrieblicher Ebene, das von der CSR-Initiative im Auftrag des UN-Generalsekretärs für Wirtschaft und Menschenrechte durchgeführt wurde.

▶ Anhang A

Internationale Normen und Instrumente

IAO-Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973²⁶	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Legt das Mindestalter für verschiedene Arten von Arbeit fest ▶ Wurde von 168 Ländern ratifiziert und umgesetzt ▶ Ausnahmen für Entwicklungsländer bestehen, werden jedoch nur selten angewendet
IAO-Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999²⁷	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Definiert gewisse Arten von Kinderarbeit als «schlimmste Formen», die prioritär abgeschafft werden sollten ▶ Das am schnellsten ratifizierte IAO-Übereinkommen mit 179 ratifizierenden Ländern ▶ Unterzeichnerstaaten haben «Listen gefährlicher Arbeiten» zu erstellen, in denen Tätigkeiten aufgeführt sind, die nicht von Personen unter 18 Jahren ausgeführt werden sollten
MNU-Erklärung der IAO, 1977²⁸	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anleitung für multinationale Unternehmen, Regierungen sowie Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände ▶ Erstes IAO Instrument, das sich direkt an Unternehmen richtet ▶ Enthält Vorschriften zum Mindestalter und zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit
IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998²⁹	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Verpflichtet die Staaten zur Achtung, Förderung und Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte, und zwar ungeachtet dessen, ob sie die relevanten IAO-Übereinkommen ratifiziert haben ▶ Enthält Prinzipien bezüglich der Grundrechte in den Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 zur Kinderarbeit ▶ Wird in den UNGP erwähnt ▶ Viele Länder haben sich zu ihrer Umsetzung verpflichtet
UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes, 1989³⁰	<ul style="list-style-type: none"> ▶ UN-Vertrag ▶ Der am häufigsten ratifizierte UN-Vertrag (194 Länder) ▶ Deckt eine breite Palette von Kinderrechten ab und geht auch auf Kinderarbeit ein

²⁶ IAO-Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973. Verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_de.htm.

²⁷ IAO-Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999. Verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c182_de.htm.

²⁸ IAO, Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik (MNU-Erklärung der IAO), angenommen 1977 und abgeändert 2000 und 2017. Verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_579897.pdf.

²⁹ IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998. Verfügbar unter: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-berlin/documents/normativeinstrument/wcms_193727.pdf.

³⁰ UN-Übereinkommen über die Rechte des Kindes, 1989. Verfügbar unter: www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1998/2055_2055_2055/de.

Abteilung Grundlegende Prinzipien und
Rechte bei der Arbeit (FUNDAMENTALS)

Internationale Arbeitsorganisation (IAO)

4 route des Morillons
CH-1211 Genf 22 – Schweiz
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: childlabour@ilo.org

ilo.org/childlabour

@ILO_Childlabour

ISBN 978-92-2-037715-4



9 789220 377154