

TriStyle Group

Richtlinie zu Kinderarbeit

Richtlinie zu Kinderarbeit

Inhaltsverzeichnis

Änderungshistorie	3
I. Einführung.....	4
II. Zielsetzung.....	4
II1. Inhalt.....	4
II2. Ziel.....	4
III. Verpflichtung.....	4
IV. Kinderarbeit	5
IV1. Definition von Kinderarbeit	5
IV2. Verbot von Kinderarbeit.....	6
IV3. Vermeidung von Kinderarbeit	6
IV4. Maßnahmen zur Wiedergutmachung bei Fällen von Kinderarbeit.....	6
V. Junge Mitarbeiter	7
V1. Definition von Jungen Mitarbeitern	7
V2. Schutz und Prävention für Junge Mitarbeiter vor ausbeuterischer Arbeit ..	7
V3. Maßnahmen zur Abhilfe für Verstöße gegen Regeln für Junge Mitarbeiter	7
VI. Zusammenarbeit & Beendigung der Zusammenarbeit im Falle von Kinderarbeit oder Verstößen bei der Arbeit von Jungen Mitarbeitern	8
VI1. Neue potenzielle Lieferanten	8
VI2. Bestehende Lieferanten des aktuellen Lieferantenportfolios.....	8
VII. Kommunikation & Ansprechpartner	8

Änderungshistorie

Datum	Kapitel	alter Text	neuer Text
15.05.2020	II. Zielsetzung	Die Tristyle Gruppe ist eine Holding mit den drei Unternehmen Peter Hahn GmbH, Madeleine Mode GmbH, Long Tall Sally Ltd. [...].	Die Tristyle Group ist eine Holding bestehend aus Madeleine Mode GmbH und Peter Hahn GmbH inklusive des Tochterunternehmens TriStyle Brands GmbH.

I. Einführung

Zahlen der Vereinten Nationen (UN) besagen, dass rund 152 Millionen Kinder Opfer von Kinderarbeit sind und fast 50% davon unter gefährlichen Arbeitsbedingungen leiden¹. Da Kinderarbeit die schlimmste Form von Arbeitsmissbrauch ist, haben verschiedene internationale Initiativen und Standards Kinderarbeit klar definiert und Ziele sowie Maßnahmen beschrieben, um diese inakzeptable Form der Arbeit zu eliminieren.

Die „Ziele für nachhaltige Entwicklung“, definiert von den Mitgliedern der UN als gemeinsamer Plan für Frieden und Wohlstand für die Menschen und die Welt², enthalten Ziele die schlimmsten Formen von Kinderarbeit zu verbieten und abzuschaffen³, festgehalten in „Ziel 8–Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und in „Ziel 16–Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen“.

Die Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) haben bereits seit Jahren das Mindestalter in dem „Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973, (No. 138)“ sowie die Erläuterung und die Abschaffung von Kinderarbeit in dem „Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (No. 182)“ definiert.

II. Zielsetzung

Diese Richtlinie stellt klar, dass der Schutz der Menschenrechte, insbesondere der von Kindern, sehr wesentlich für die TriStyle Group ist.

Die Tristyle Group ist eine Holding bestehend aus Madeleine Mode GmbH und Peter Hahn GmbH inklusive des Tochterunternehmens TriStyle Brands GmbH. Die Unternehmen verkaufen Bekleidung, Schuhe, Accessoires und Wohntextilien als Multichannel-Händler per Katalog, Online und den stationären Handel. Zur Gruppe gehört ebenfalls die TriStyle Sourcing Limited, die Waren und Dienstleistungen bei Lieferanten einkauft und beschafft.

II.1. Inhalt

Die Kinderarbeitsrichtlinie klärt die Definition von Kinderarbeit, Prävention und Prozessen sowie Maßnahmen der Wiedergutmachung im Falle von Kinderarbeit.

II.2. Ziel

Alle in dieser Richtlinie definierten Aktivitäten dienen der Vermeidung von Kinderarbeit und dem Schutz von Kindern.

III. Verpflichtung

Daher verpflichtet sich die TriStyle Group gesetzliche Vorgaben einzuhalten und Maßnahmen gegen Kinderarbeit in der Lieferkette zu ergreifen.

Die Gruppe und ihre Unternehmen sowie Lieferanten und Partner müssen mit verantwortungsvollen Maßnahmen gegen illegale Kinderarbeit vorgehen. Des Weiteren haben Lieferanten und Partner der TriStyle Group und ihrer Unternehmen die Pflicht die Vermeidung von Kinderarbeit mit direkten, indirekten, fest angestellten Mitarbeitern oder Heimarbeitern der Lieferanten zu unterstützen.

Der Arbeitgeber muss die Mitarbeiter in Bezug auf ihre Rechte und Pflichten in geeigneter Form schulen, damit sichere Arbeitsbedingungen im Rahmen der lokalen Gesetzgebung

¹ <https://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm> , March 2020

² <https://sustainabledevelopment.un.org/> , March 2020

³ https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/child-labour/WCMS_559713/lang--en/index , March 2020

und internationaler Standards gewährleistet werden können. Kinderarbeit ist ein „Zero-Tolerance“ Fall und im Zuge identifizierter Kinderarbeit, wird die TriStyle Group mit den betroffenen Parteien sowie externen Organisationen zusammenarbeiten, um sofortige Abhilfe zu schaffen.

Regelmäßige Überprüfungen vor Ort helfen sinnvolle Prozesse und notwendige Verantwortlichkeiten zu definieren, damit Kinderarbeit vorgebeugt wird.

IV. Kinderarbeit

IV1. Definition von Kinderarbeit

Die ILO Konvention „Übereinkommen über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973, (No. 138)“⁴ und die ILO Konvention No 146 “ Empfehlung betreffend das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung, 1973, (No. 146)“⁵ sowie die ILO Konvention “Übereinkommen über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (No. 182)“⁶ definieren das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und inakzeptabler Missbrauch von Arbeit.

Das Mindestalter einer beschäftigten Personen **darf nicht unter dem Alter sein, in dem die offizielle Schulpflicht endet und darf auf keinen Fall jünger als 15 Jahre sein.**

Falls eine Beschäftigung oder Arbeit, die „wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist“, darf das Mindestalter nicht unter 18 Jahren liegen.⁷

Somit ist Kinderarbeit definiert als Arbeit, die⁸

- von einer Person unter 15 Jahren ausgeführt wird (oder jemand, der jünger als 14 Jahren ist in Ländern, in denen das die Mindestaltersgrenze ist)
- geistig, körperlich, sozial und/oder moralisch gefährdet
- Kinder Schaden zufügt
- den regelmäßigen Schulbesuch beeinträchtigt, da die Arbeit⁹:
 - die Möglichkeit die Schule zu besuchen einschränkt
 - die Kinder zwingt die Schule vorzeitig zu verlassen
 - es erforderlich macht den Schulbesuch mit übermäßigen Arbeitszeiten und harter Arbeit versuchen zu vereinbaren
- nicht als “leichte Arbeit“ betrachtet werden kann. Leichte Arbeit bezieht sich auf die Beteiligung der Kinder oder Heranwachsender bei folgenden Arbeitsaktivitäten wie:
 - Unterstützung der Eltern im Haushalt (inclusive Hilfe in der Landwirtschaft)
 - Unterstützung im Familienbetrieb
 - Verdienst von Taschengeld außerhalb von Schul- oder in Ferienzeiten

⁴ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 , March 2020

⁵ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R146 , March 2020

⁶ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182 , March 2020

⁷ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_de.htm , March 2020

⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c138_de.htm , March 2020

⁹ https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30215/lang--en/index.htm , March 2020

IV2. Verbot von Kinderarbeit

Aufgrund der Einhaltung internationaler Standards und die Verpflichtung zur Sicherung des Wohlergehens von Kindern, hat die TriStyle Group ein strenges Verbot von Kinderarbeit. Die Gruppe fordert alle Lieferanten und Partner auf, sich an die Mindeststandards von Beschäftigung zu halten, sichere Arbeitsbedingungen zu bieten und jegliche Form von Kinderarbeit vorzubeugen. Dies ist dazuhin mit allen Lieferanten vertraglich vereinbart und basiert auf dem amfori BSCI Code of Conduct.

IV3. Vermeidung von Kinderarbeit

Die Vorbeugung vor Kinderarbeit muss erste Priorität für alle Geschäftspartner sein und erfordert Maßnahmen.

Das Verständnis von Risiken und negative Auswirkungen von Kinderarbeit ist somit der erste Schritt sich für die Prävention zu engagieren.

Kernelemente sind hierbei die Definition von Vorgehensweisen und deren Dokumentation zum Verständnis von Risiken der Kinderarbeit (bspw. durch eigene oder indirekte Einstellung), die Verfolgung und die Meldung der angemessenen Entfernung sowie die Wiedereingliederung des Kindes in die Gesellschaft und Trainingsmaßnahmen.¹⁰

Das Aufsetzen wirksamer Prozesse zum Schutz von Kinder und der Vermeidung von Kinderarbeit sind¹¹:

- Erstellung einer Grundsatzerklärung zum Verbot von Kinderarbeit
- Einführung von Kontrollmechanismen bei der Einstellung von Personen für Altersprüfung
- Beurteilung von offiziellen Dokumenten wie Personalausweis, Geburtsurkunde oder medizinische Dokumente oder andere Nachweise des Alters
- Nutzung von Arbeitsverträgen, auch bei Vermittlungsagenturen
- Durchführung von Schulungen für alle Mitarbeiter (Arbeitnehmer, Management und Personalabteilung) zum Verständnis von negativen Auswirkungen sowie der Verantwortlichkeiten zur Vorbeugung von Kinderarbeit
- Definition von Abhilfemaßnahmen bei identifizierter Kinderarbeit

IV4. Maßnahmen zur Wiedergutmachung bei Fällen von Kinderarbeit

Im Falle von gefundener Kinderarbeit müssen Maßnahmen zur Wiedergutmachung entwickelt und nachverfolgt werden.

Abhilfemaßnahmen enthalten¹²:

- Entfernung des Kindes aus der Gefahrenzone und Wiedereingliederung in die Gesellschaft
- Überprüfung wie das Wohlergehens des Kindes am besten gewahrt ist, auch mit Entschädigungszahlungen
- Mögliche Zusammenarbeit mit Interessengruppen, die im Falle von identifizierten Kinderarbeitsfällen unterstützen können.

Der Arbeitgeber vereinbart mit den betroffenen Parteien die Wiedergutmachungsmaßnahmen, setzt diese um und stellt sicher, dass diese menschenwürdig erfolgen.

Die TriStyle Group kann Nachweise für die Umsetzung der notwendigen Schritte fordern.

¹⁰ <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-system-manual-2018.pdf>, page 200ff

¹¹ <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-system-manual-2018.pdf>, Point 8.3, page 201f

¹² <https://www.amfori.org/sites/default/files/amfori-system-manual-2018.pdf>, Point 8.4, page 202

V. Junge Mitarbeiter

V1. Definition von Jungen Mitarbeitern

Basierend auf der ILO Konvention¹³ zu Jungen Mitarbeitern sind junge Personen, die nach dem Ende der offiziellen Schulpflicht oder zwischen 15 und 18 Jahren einer Beschäftigung nachgehen.

Neuere ILO Studien von 2017 definieren das Alter von Jungen Mitarbeitern von 15 bis 24 Jahren¹⁴ und machen es notwendig, dass ihre Arbeit im Einklang mit nationalen Gesetzen ist.

Für diese beschäftigten jungen Menschen gelten besondere Regeln für die Art und die Bedingungen der Anstellung.

V2. Schutz und Prävention für Junge Mitarbeiter vor ausbeuterischer Arbeit

Die ILO Empfehlung R146 definiert die Aktivitäten, die für den Schutz der Jungen Mitarbeiter für und während der Beschäftigung erfolgen sollen:

- Die Registrierung der Jungen Mitarbeitern bei den relevanten Behörden
- Die Risikoeinschätzung für die Arbeit, um sie für die Eignung für Junge Mitarbeiter zu überprüfen
- Die strikte Einhaltung von Arbeitsstunden pro Tag und pro Woche, und das Verbot von Überstunden. Damit soll die Zeit für Ausbildung und Schulung (inklusive Zeit für bspw. Hausaufgaben), für ausreichende Erholung pro Tag und Freizeitaktivitäten gegeben ist.
- Die Garantie, dass ein 12 Stunden-Zeitraum für die Nachtruhe sowie übliche wöchentliche Erholungszeiten eingehalten werden
- Die Zusicherung, dass bezahlter Jahresurlaub für mindestens 4 Wochen gewährt wird und dies nicht weniger sein darf als der Urlaub für Erwachsene
- Die Abdeckung durch die Sozialversicherung, inklusive Unfallversicherung, medizinische Versorgung und Krankengeld, unabhängig von der Art der Beschäftigung
- Einhaltung von zufriedenstellenden Sicherheitsstandards und Gesundheitsschutz sowie angemessene Anweisungen und Beaufsichtigung¹⁵

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass sämtliche Vorgehensweisen eingehalten und dokumentiert werden, um den Schutz der Jungen Mitarbeiter vor ausbeuterischer Arbeit zu gewährleisten.

V3. Maßnahmen zur Abhilfe für Verstöße gegen Regeln für Junge Mitarbeiter

Bei Verstößen gegen Junge Arbeitnehmer-Regeln, muss der Arbeitgeber die Situation sofort beheben und dies für die Zukunft dokumentieren. Zusätzlich hat das Management die Registrierung, die Gesundheit, die Sicherheitsanweisungen, die Arbeitszeiten und Pausenzeiten, die Bezahlung, inklusive Sozialversicherung und Zuschüsse, abzusichern und alle Vorgesetzten zu schulen sowie dauerhaft die Vorbeugung zu unterstützen.

¹³ Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138 & Minimum Age Recommendation, 1973 (No. 146)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R146

¹⁴ Guide to International Labour Standards and Rights at Work concerning Young People, p 25

https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_613959/lang--en/index.htm

¹⁵ Minimum Age Recommendation, 1973 (No. 146)

VI. Zusammenarbeit & Beendigung der Zusammenarbeit im Falle von Kinderarbeit oder Verstößen bei der Arbeit von Jungen Mitarbeitern

VI1. Neue potenzielle Lieferanten

Da Kinderarbeit ein "Zero-Tolerance"-Fall ist, wird die TriStyle bei Verstößen die Zusammenarbeit mit neuen potenziellen Lieferanten nicht beginnen.

Jedoch muss das Management des potenziellen Lieferanten dafür sorgen, dass Abhilfemaßnahmen sofort getroffen werden und alle notwendigen Schritte eingeleitet werden, um Kinderarbeit in der Zukunft zu vermeiden.

Im Falle von Verstößen gegen Regeln für Junge Mitarbeiter, wird die Geschäftsbeziehung nicht aufgenommen oder so lange verschoben, bis Wiedergutmachung erfolgt und die zukünftigen Verantwortlichkeiten vom Management dahingehend übernommen werden, dass solche Vorfälle verhindert werden.

VI2. Bestehende Lieferanten des aktuellen Lieferantenportfolios

Falls Kinderarbeit bei einem bestehenden Geschäftspartner entdeckt wird, muss dieser das unverzüglich an die TriStyle Group melden. Maßnahmen der Wiedergutmachung müssen sofort eingeleitet werden und müssen das Wohlergehen des Kindes bei der Entfernung aus dem Arbeitsverhältnis sicherstellen. Zusätzlich muss das Management nachweisen, dass alle notwendigen Vorgehensweisen eingeführt werden, so dass unbedingt in der Zukunft verhindert wird.

Die Zusammenarbeit mit diesem Geschäftspartner wird sorgfältig hinsichtlich der Zukunft überprüft und kann sogar beendet werden.

Im Falle von Verstößen gegen Regeln für Junge Mitarbeiter, muss der Geschäftspartner alle notwendigen Abhilfemaßnahmen vornehmen. Des Weiteren muss die Geschäftsleitung sicherstellen, dass alle notwendigen Prozesse zur zukünftigen Vermeidung von Vorfällen optimiert werden und vorhanden sind.

Die Zusammenarbeit mit diesem Geschäftspartner wird sorgfältig hinsichtlich der Zukunft überprüft und kann sogar beendet werden.

VII. Kommunikation & Ansprechpartner

Der Geschäftspartner oder Lieferanten muss offen über Prozesse und Maßnahmen zur Vorbeugung von Kinderarbeit und der Einhaltung der Regeln für Junge Mitarbeiter kommunizieren.

Für Unterstützung und zur gemeinsamen Weiterentwicklung kann sich der Partner an die TriStyle Group oder an die TriStyle Unternehmen wenden.

Im Falle von Verstößen, ist die folgende Email Adresse umgehend zu kontaktieren:

social-standards@tristylegroup.com.