

PUMA gegen ausbeuterische Kinderarbeit

Reiner Hengstmann und Stefan Seidel

Das Recht eines Kindes ist es, die Kindheit spielend und lernend zu verbringen und nicht als billige Arbeitskraft in heruntergekommenen Fabriken der Textilindustrie. Bereits vier aufeinander folgende Fälle von Kinderarbeit wurden in diesem Jahr (2007) publiziert. Es handelte sich hierbei allerdings nicht um die direkten Zulieferer namhafter Marken, sondern vielmehr um Materiallieferanten und Subunternehmer derer Produzenten.

Wie weit geht hier die Verantwortung einer Marke in der Beschaffungskette, um sicherzugehen, dass keine Verstöße gegen Menschenrechte stattfinden? Welche Maßnahmen müssen nachhaltig implementiert werden, um derartige Verstöße bereits im Vorfeld zu vermeiden?

Um es gleich vorweg zu nehmen: Auch PUMA kann (noch) keine hundertprozentige Kontrolle der kompletten Lieferkette vom Baumwollsaamen zum fertigen Produkt garantieren. Allerdings wurde mit dem S.A.F.E. Konzept in den letzten Jahren bei PUMA ein umfangreiches Überwachungssystem implementiert, um die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bei allen Vertragspartnern zu gewährleisten.

Nachfolgend soll hier exemplarisch für das Kodex Element ‚Verhinderung von Kinderarbeit‘ erklärt werden, wie welche Systeme an den verschiedenen Stellen der Lieferkette greifen.

1. PUMA Verhaltenskodex

Als Basis aller Arbeit des S.A.F.E. Teams gilt der PUMA Verhaltenskodex, der inhaltlich auch dem Verhaltenskodex der Fair Labor Association (FLA) entspricht. Dieser Kodex hängt weltweit bei allen Vertragspartnern von PUMA in Landessprache aus und limitiert die Beschäftigung von Arbeit-

nehmern auf ein Mindestalter von 15 Jahren bzw. auf das gesetzliche Mindestalter, falls dieses höher liegen sollte (siehe Abbildung 1).

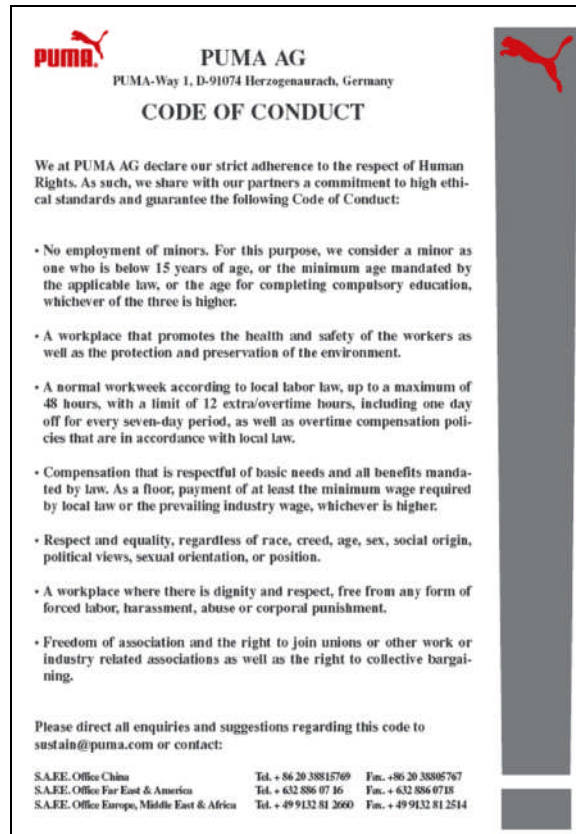


Abbildung 1: PUMA Verhaltenskodex

Um dem Hersteller die einzelnen Kodex-Elemente zu erläutern und darüber hinaus gehende Anforderungen hinsichtlich Umwelt- und Sozialstandards näher zu bringen, hat PUMA jeweils ein S.A.F.E. Handbuch für Sozialstandards und für Umweltstandards erstellt. Beide Handbücher werden regelmäßig aktualisiert und können auf der Website www.about.puma.com im Bereich Nachhaltige Entwicklung abgerufen werden.

2. Kodex als rechtsverbindlicher Vertragsbestandteil

Als rechtsverbindlichen Bestandteil jeder Vertragsbeziehung mit PUMA müssen alle Hersteller die PUMA Grundsatzerklärung oder auch „Declaration of Principles“ unterzeichnen. Diese Erklärung verpflichtet die Produzenten nicht nur zur Einhaltung des PUMA Verhaltenskodex im eigenen Unternehmen, sondern bezieht auch die Ebene der Untervertragsnehmer ein.

Zusätzlich muss jeder Hersteller von PUMA Artikeln jährlich mit der ‚FLA Annual Certification‘ eine Erklärung unterzeichnen, in der die Einhaltung aller Kodex- Elemente einzeln bestätigt wird. Auch hier muss der Hersteller schriftlich erklären, dass keine Verlagerung von Produktionsprozessen an Subunternehmen stattgefunden hat, die nicht mit PUMA abgesprochen wurde (siehe Abbildung 2)

Annual supplier certification

Please read this document carefully and indicate whether your facility meets each of the following criteria. PUMA AG is a participant in the FLA and is committed to upholding the FLA charter and workplace code of conduct. As such, we will only work with suppliers who share that commitment. We require that our suppliers reaffirm that annually by filling out a supplier certification form. Fill out one form for each factory producing goods for PUMA AG.

As a representative of the company and factory indicated below, I certify that this facility is in compliance with the following conditions (checking the box indicates compliance):

- Forced Labor.** There shall not be any use of forced labor, whether in the form of prison labor, indentured labor, bonded labor or otherwise.
- Child Labor.** No person shall be employed at an age younger than 15 (or 14 where the law of the country of manufacture allows) or younger than the age for completing compulsory education in the country of manufacture where such age is higher than 15.
- Harassment or Abuse.** Every employee shall be treated with respect and dignity. No employee shall be subject to any physical, sexual, psychological or verbal harassment or abuse.
- Nondiscrimination.** No person shall be subject to any discrimination in employment, including hiring, salary, benefits, advancement, discipline, termination or retirement, on the basis of gender, race, religion, age, disability, sexual orientation, nationality, political opinion, or social or ethnic origin.
- Health and Safety.** Employers shall provide a safe and healthy working environment to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with, or occurring in the course of work or as a result of the operation of employer facilities.
- Freedom of Association and Collective Bargaining.** Employers shall recognize and respect the right of employees to freedom of association and collective bargaining.
- Wages and Benefits.** Employers recognize that wages are essential to meeting employees' basic needs. Employers shall pay employees, as a floor, at least the minimum wage required by local law or the prevailing industry wage, whichever is higher, and shall provide legally mandated benefits.
- Hours of Work.** Except in extraordinary business circumstances, employees shall (i) not be required to work more than the lesser of (a) 48 hours per week and 12 hours overtime or (b) the limits on regular and overtime hours allowed by the law of the country of manufacture or, where the laws of such country do not limit the hours of work, the regular work week in such country plus 12 hours overtime and (ii) be entitled to at least one day off in every seven day period.
- Overtime Compensation.** In addition to their compensation for regular hours of work, employees shall be compensated for overtime hours at such premium rate as is legally required in the country of manufacture or, in those countries where such laws do not exist, at a rate at least equal to their regular hourly compensation rate.
- Informed Workplace.** The contractor has informed employees about the workplace standards orally and through the posting of standards in a prominent place and undertaken other efforts to educate employees about the standards on a regular basis.
- Subcontractors.** You have not utilized any subcontractors without first notifying PUMA AG.

Noted here are any areas of the code that we are unable to fully comply with at this time:

Furthermore, I understand and agree that as a PUMA AG supplier, we will be subject to periodic compliance audits by PUMA AG monitors or external to allow them to enter my facility to interview managers and workers, to review company records and to inspect factory and dormitory buildings.

Supplier Name _____

Abbildung 2: FLA annual supplier certification

3. Kontrolle über interne und externe Audits

In Übereinstimmung mit der Erfahrung, dass schriftliche Erklärungen von Lieferanten zwar eine erste Stufe zur Einhaltung von Standards darstellen, diese aber noch nicht umfänglich garantieren, werden bei PUMA seit Ende der Neunziger Jahre Herstelleraudits durchgeführt. Dazu wurde ein Team mit derzeit 11 Mitglieder geschaffen, deren Aufgabe es ist, alle PUMA Hersteller regelmäßig zu besuchen und auf die Einhaltung der Vorgaben des Verhaltenskodex zu prüfen. Ein Audit läuft dabei in der Regel nach folgendem Schema ab:

1. Eröffnungsmeeting mit dem Fabrikmanagement;
2. Kompletter Fabrikrundgang inklusive Sozialräume, Toiletten, Lager usw.;
3. Gespräche mit zufällig ausgewählten Mitarbeitern ohne Beisein des Managements, ggf. Gespräche mit Arbeitnehmervertretern;
4. Prüfung von Dokumenten wie Personalakten, Lohnlisten, Sozialversicherungsbeiträgen, etc.;
5. Abschlussmeeting mit dem Fabrikmanagement und ggf. Verabschiedung von verbindlichen Korrekturplänen.

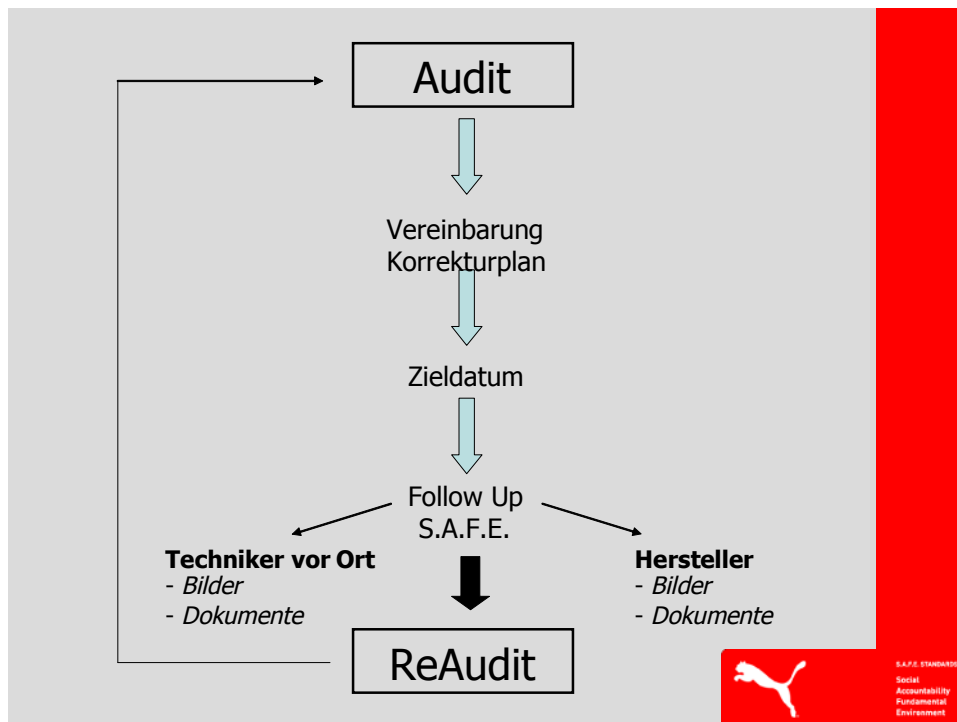


Abbildung 3: S.A.F.E. Audit Zyklus

Für die S.A.F.E. Audits wurde eigens eine Software kreiert, welche die Bewertung der Audits standardisiert und die Reports jederzeit abrufbar macht. Im Hinblick auf die einzelnen Kodex-Elemente kommen hierzu spezielle Fragebögen zum Einsatz. Für das Beispiel zur ‚Verhinderung von Kinderarbeit‘ siehe Abbildung 4:

| CHILD LABOR AND YOUNG WORKERS | | The factory does not employ children who are below 15 years old or the higher age required by the country for employment or completion of compulsory education. | |
|---|--|---|----------|
| Does the factory have clear written policy on child labor and young workers? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Are the employees aware of this policy? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Does the hiring age policy comply with the legal requirement and PUMA Code of Conduct? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Does the factory require official age documentation from applicants? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Are the recruitment procedures clear, understood by people concerned and strictly followed? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Does the factory observe legal regulations regarding young workers? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Does the factory keep complete and organized employment records of all workers, including trainees, temporary and contract workers? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Do employment records contain the important relevant data such as birthday, family background, employment history? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Do the records all have the age documentation? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Total | | 45 | 0 |
| Other Information: | | | |
| Does the factory employ apprentices or students? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | | |
| What official age documentation is required by the factory? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | | |
| Remarks: | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | | |
| Data gathered through: | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | | |
| COMPENSATION WORKING HOURS & REST DAY | | The factory pays the workers at least the minimum wage and all the legally mandated benefits. There is at least one day off in a week and working hours do not exceed 60 hours a week. | |
| Does the factory have clear and written policy on wages, working hours, and rest days? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Are supervisors and workers aware of this policy? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Does the factory pay the legal minimum wage? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Are all the workers aware of the minimum wage? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |
| Does the factory pay the correct overtime premium prescribed by law? | <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No | 5 | 0 |

Abbildung 4: Audit-Fragebogen zu Kinderarbeit und jugendlichen Mitarbeitern

Es werden nicht nur die aktuelle Anwesenheit oder Abwesenheit von Kindern in den Fabriken bewertet, sondern vielmehr auch, ob die Fabriken ein geeignetes Management- und Dokumentationssystem geschaffen haben, um Kinderarbeit generell ausschließen zu können. So wird beispielsweise abgefragt, ob die Firmenrichtlinien zum Einstellungsalter dem PUMA Code entsprechen und in allen Personalunterlagen verlässliche Dokumente zum Altersnachweis (in der Regel Kopie des Personalausweises) enthalten sind. Weiterhin wird abgefragt, ob spezifische Regelungen zum Jugendschutz in der Firma bekannt sind und eingehalten werden.

Ergänzt wird dieses interne Monitoring seit 2004 durch eine externe Verifizierung über die Fair Labor Association (www.fairlabor.org). Im Rahmen

seiner Mitgliedschaft bei der FLA liefert PUMA regelmäßig aktuelle Herstellerlisten an die FLA, die seit 2005 übrigens auch der Öffentlichkeit zugänglich sind. Diese sucht dann nach einem PUMA unbekanntem Prinzip jährlich ca. 5% der Hersteller für unangemeldete und externe Audits durch FLA akkreditierte lokale Organisationen aus. Die Ergebnisse dieser Überprüfungen werden auf der Website der FLA veröffentlicht. Nach einer dreijährigen Implementierungsphase wurde das PUMA S.A.F.E. Programm Anfang 2007 von der FLA vollständig akkreditiert.

Allerdings beschränkt sich PUMAs FLA Mitgliedschaft nicht nur auf Durchführung von externen Audits. Über die FLA werden unter dem Schlagwort ‚Capacity Building‘ ebenfalls verschiedene Projekte sowie Schulungsmaßnahmen für unsere Hersteller organisiert.

Beispielsweise nimmt PUMA derzeit an dem Projekt (JO-IN) zur Kodex-Implementierung in der Türkei teil. Dieses ambitionierte mehrjährige Projekt, in dem sich vier Multistakeholder-Organisationen sowie zwei NGOs beteiligen, strebt nach einem gemeinsamen Verhaltenskodex und untersucht insbesondere die Themen Löhne, Arbeitszeiten sowie Gewerkschaftsfreiheit. Teilnehmende Organisationen sind:

- Fair Labor Association (Multi Stakeholder Initiative, MSI)
- Fair Wear Foundation (MSI)
- Ethical Trading Initiative (MSI)
- Social Accountability International (MSI)
- Clean Clothes Campaign (NGO)
- Workers Rights Consortium (NGO)

Das Projekt soll Ende des Jahres 2007 abgeschlossen werden. Weitere Informationen sind im Internet unter www.jo-in.org erhältlich.

4. Herausforderungen

Die genannten Kontrollsysteme sind bei PUMA seit Jahren implementiert. Die Erfahrung aus über 1500 Audits zeigen, dass nahezu alle besuchten Fabriken die Notwendigkeit zum absoluten Verbot von Kinderarbeit verstehen und unterstützen. Dies gilt selbst für Fabriken, die wegen anderer Kodex-Elemente unsere Audits nicht bestanden haben.

Dennoch zeigen sich auch hier Grenzen der Überwachbarkeit auf. Beispielsweise verlassen sich die Auditoren des PUMA S.A.F.E. Teams und der Fair Labor Association im Allgemeinen auf die Authentizität von offiziellen Altersnachweisen wie Personalausweisen oder Geburtsurkunden. Nur im Fall, dass diese Dokumente fehlen oder berechtigte Zweifel bestehen, wird beispielsweise ein medizinischer Altersnachweis verlangt.

Weiterhin besucht unser S.A.F.E. Team, wo immer möglich, auch Subunternehmer (oder auch Second Tier Supplier) der PUMA-Hersteller, sofern vorhanden. Dies setzt jedoch voraus, dass alle Subunternehmer PUMA auch gemäß der eingangs genannten FLA Annual Supplier Certification gemeldet werden.

Schließlich stellt sich die Frage nach den Materiallieferanten und Subunternehmen der Untervertragsnehmer (Material oder Third Tier Supplier). Hier baut sich eine natürliche Barriere in der Kontrolle durch das Fehlen einer direkten Vertragsbeziehung auf. Schwierig wird es insbesondere dann, wenn Materialien über den allgemeinen Markt zugekauft werden, ohne dass der Hersteller des Materials explizit bekannt ist.

Davon abgesehen soll auch die Problematik der Produktfälschungen nicht unerwähnt bleiben. Oftmals werden Produktfälschungen unter wissentlicher Missachtung von geringsten Umwelt- und Sozialstandards hergestellt. Während der Kunde glaubt, am Strand ein Schnäppchen zu erstehen, unterstützt er damit nicht selten unwissentlich ausbeuterische Kinderarbeit.

5. Grenzen der Verantwortung

Angesichts der oben genannten Schwierigkeiten muss die Frage diskutiert werden, wie weit die Verantwortung eines einzelnen Unternehmens gehen kann. Während die Textil- und Sportartikelindustrie bislang die Grenze bei den direkten Vertragspartnern angesetzt hat und progressive Unternehmen eventuell noch deren Subunternehmen in die Überprüfungen aufnimmt, werden diese Grenzen gemäß Definition der noch zu verabschiedenden ISO 26.000 auf die gesamte Lieferkette ausgedehnt.

Dies ist aus Sicht der betroffenen Arbeiter zu begrüßen, allerdings fehlt es bislang an praktischen Anwendungsmöglichkeiten und Beispielen, wie ein Unternehmen aus der Bekleidungs- oder Sportartikelbranche dieser erweiterten Verantwortung gerecht werden kann. Selbst Hersteller von Waren,

die mit Fair-Trade-Siegeln oder Bio-Labeln versehen sind, können hier bislang keine hundertprozentige Sicherheit garantieren.

PUMA versucht seit Jahren, mit innovativen Konzepten und Ideen Akzente im Bereich von Sozial- und Umweltstandards zu setzen. Unsere Maßnahmen diskutieren wir auf jährlichen Multistakeholder-Dialogen in Kooperation mit dem Deutschen Netzwerk für Wirtschaftsethik mit allen interessierten Stakeholdern wie beispielsweise Greenpeace, Oxfam, Gewerkschaftsverbänden und der FLA. Eine Übersicht über unsere Aktivitäten stellen wir regelmäßig in Form von Nachhaltigkeitsberichten zusammen.

Unser aktueller Nachhaltigkeitsbericht (<http://about.puma.com/DE/6/>) wurde gemäß den anspruchsvollen Richtlinien der Global Reporting Initiative erstellt, vom TÜV Rheinland extern testiert und von der GRI in die Kategorie A+ eingestuft. Die positive Bewertung unserer Produkte hinsichtlich Schadstoffen durch Greenpeace sowie die Aufnahme von PUMA in die renommierten Nachhaltigkeits-Indizes Dow Jones Sustainability Index und FTSE4Good spornen uns an, auf dem eingeschlagenen Weg weiterzugehen.

Als Mitglied des UN Global Compact und des Deutschen Runden Tisches für Verhaltenskodizes werden wir es uns auch weiterhin zur Aufgabe machen, klar und unmissverständlich Stellung gegen ausbeuterische Kinderarbeit zu beziehen, Kinderarbeit in jeglicher Form aus unserer Lieferkette zu eliminieren sowie das Prinzip der Nachhaltigen Entwicklung in unsere Kerngeschäftsprozesse zu integrieren.