

SAI
SA8000®: 1997

Soziale Bewertungsregeln 8000 (Social Accountability 8000)



I. ZIELSETZUNG UND GELTUNGSBEREICH

Diese Normen sehen Erfordernisse für soziale Bewertungsregeln vor. Diese machen es einem Unternehmen möglich:

- a) politische Linien und Verfahren zu entwickeln, zu verfolgen und umzusetzen, um solche Probleme, die es kontrollieren oder beeinflussen kann, zu bewältigen;
- b) den beteiligten Parteien darzulegen, daß sich die politischen Linien, Verfahren und Praktiken an die Erfordernissen dieser Normen halten;

Die Erfordernisse dieser Normen sind allgemein anwendbar, was geographische Lage, Industriesektor und Unternehmensgröße betrifft.

II. NORMATIVE ELEMENTE UND DEREN INTERPRETATION

Das Unternehmen beachtet innerstaatliche und andere anwendbaren Gesetzen, sonstige Erfordernisse, die das Unternehmen unterschreibt, und die vorliegenden Normen. Wenn innerstaatliche und andere anwendbaren Gesetze und sonstige Erfordernisse, die das Unternehmen unterschreibt, und die vorliegenden Normen die gleiche Frage angehen, dann ist die strengste Bestimmung anwendbar.

Das Unternehmen beachtet darüber hinaus die Grundsätze der folgenden internationalen Instrumentarien:

IAO-Übereinkommen 29 und 105 (Zwangs- und Sklavenarbeit)
IAO-Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit)
IAO-Übereinkommen 98 (Recht zu Kollektivverhandlungen)

IAO-Übereinkommen 100 und 111 (gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit; Diskriminierung)

IAO-Übereinkommen 135 (Übereinkommen bezüglich Arbeitnehmervertreter)

IAO-Übereinkommen 138 & Empfehlung 146 (Mindestbeschäftigungsalter und Empfehlung)

IAO-Übereinkommen 155 & Empfehlung 164 (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz)

IAO-Übereinkommen 159 (Berufsausbildung & Beschäftigung/Behinderte)

IAO-Übereinkommen 177 (Heimarbeit)

Allgemeine Erklärung über die Menschenrechte

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes

III. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. **Definition eines Unternehmens:** die Gesamtheit einer Organisation oder geschäftlichen Entität, die für die Umsetzung der Erfordernisse dieser Normen verantwortlich ist, unter Einschluß von allen Angestellten (d.h. Direktoren, Vorstandsmitglieder, Manager, Aufseher und nicht leitende Angestellte, egal ob das Unternehmen sie direkt beschäftigt, vertraglich verpflichtet oder sie das Unternehmen anderswie vertreten).

2. **Definition eines Lieferanten:** eine geschäftliche Entität, die dem Unternehmen Güter liefert und/oder Dienstleistungen erbringt, die für die Produktion der Erzeugnisse und/oder Dienstleistungen des Unternehmens wesentlich sind und in der/für die Produktion verwendet werden.

3. **Definition eines Subunternehmers:** eine geschäftliche Entität in der Lieferkette, die dem Lieferanten direkt oder indirekt Güter liefert und/oder Dienstleistungen für ihn erbringt, die für die Produktion der Erzeugnisse und/oder Dienstleistungen des Unternehmens wesentlich sind und in der/für die Produktion verwendet werden.

4. **Definition Abhilfemaßnahmen:** Maßnahmen, die Nichtbeachtung beseitigen.
5. **Definition korrigierenden Eingreifens:** Maßnahmen, die die Wiederholung einer Nichtbeachtung verhindern.
6. **Definition einer beteiligten Partei:** Einzelperson oder Gruppe, die das soziale Benehmen des Unternehmens angeht oder die dadurch erfaßt wird.
7. **Definition eines Kindes:** Personen unter dem 15. Lebensjahr, es sei denn, das lokale Gesetz über Mindestbeschäftigungsalter bestimmt ein höheres Alter für die Zulassung zur Arbeit oder für obligatorische Ausbildung. In diesem Fall ist das höchste Alter anwendbar. Wenn das lokale Mindestbeschäftigungsalter jedoch gemäß den in IAO-Übereinkommen 138 für Entwicklungsländer vorgesehenen Ausnahmen auf 14 Jahre festgesetzt ist, ist das niedrigere Alter anwendbar.
8. **Definition eines jugendlichen Arbeitnehmers:** Beschäftigte, die älter als das oben definierte Alter eines Kindes und unter dem 18. Lebensjahr sind.
9. **Definition Kinderarbeit:** Arbeit durch ein Kind, das jünger als das oben definierte Alter eines Kindes ist, ausgenommen den Bestimmungen der IAO-Empfehlung 146.
10. **Definition Zwangsarbeit:** alle Tätigkeiten oder Dienstleistungen, die einer Person unter Androhung von Strafmaßnahmen auferlegt werden und für die sich die genannte Person nicht freiwillig angeboten hat.
11. **Definition Hilfsmaßnahmen für Kinder:** alle erforderliche(n) Unterstützung und Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit, Gesundheit, Ausbildung und

Entwicklung von Kindern, die gemäß der oben genannten Definition Kinderarbeit geleistet haben, und die entlassen sind.

IV. ERFORDERNISSE FÜR SOZIALE BEWERTUNGSREGELN

1. KINDERARBEIT

Kriterien:

1.1 Das Unternehmen wird nicht auf gemäß der oben genannten Definition bestimmte Kinderarbeit zurückgreifen oder deren Anwendung unterstützen.

1.2 Das Unternehmen wird für seine Belegschaft und andere beteiligten Parteien politische Linien und Verfahren einführen, dokumentieren und verfolgen, um Kindern in einer der oben beschriebenen Definition von Kinderarbeit entsprechenden Situation zu helfen. Es wird adäquate Hilfe bereitstellen, damit diese Kinder in die Schule gehen und diese besuchen können, bis sie nicht mehr der oben angegebenen Definition entsprechen.

1.3 Das Unternehmen wird für seine Belegschaft und andere beteiligten Parteien politische Linien und Verfahren einführen, dokumentieren, verfolgen und ihnen diese wirkungsvoll mitteilen zur Förderung der Ausbildung von Kindern (gemäß IAO-Empfehlung 146) und von jugendlichen Arbeitnehmern, die den lokalen Gesetzen über Schulpflicht unterliegen oder die die Schule besuchen. Dies bedeutet, daß Maßnahmen getroffen werden, um dafür zu sorgen, daß keine Kinder oder jugendlichen Arbeitnehmer während der Schulzeit beschäftigt werden und, daß die zusammengezählte Zeit des täglichen Transports (von und nach der Arbeit und der Schule), des Unterrichts und der Arbeit 10 Stunden am Tag nicht übersteigt;

1.4 Das Unternehmen wird Kinder oder jugendliche Arbeitnehmer weder innerhalb noch außerhalb des Arbeitsplatzes Situationen aussetzen, die gefährlich, unsicher oder ungesund sind.

2. ZWANGSARBEIT

2.1 Kriterium: das Unternehmen wird sich weder auf Zwangsarbeit einlassen noch diese unterstützen. Auch wird die Belegschaft beim Anfang der Beschäftigung im Unternehmen nicht verpflichtet, 'Depositen' zu hinterlegen oder Identitätspapiere abzugeben.

3. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

Kriterien

3.1 Den aktuellen Wissensstand der Industrie und spezifische Gefahren berücksichtigend, wird das Unternehmen eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung bieten und es wird die erforderlichen Maßnahmen treffen, um Unfälle und Gesundheitsschäden zu vermeiden, die sich infolge, in Verbindung mit oder im Laufe der Arbeit ergeben, indem es, soweit vernünftigerweise möglich, die Ursachen der inhärenten Gefahren der Arbeitsumgebung minimiert;

3.2 Das Unternehmen ernennt im führenden Management einen Vertreter, der für die Gesundheit und Sicherheit der ganzen Belegschaft verantwortlich, und für die Anwendung der Gesundheits- und Sicherheitsbestimmungen dieser Normen rechenschaftspflichtig ist;

3.3 Das Unternehmen wird gewährleisten, daß die ganze Belegschaft regelmäßig Ausbildung über Gesundheit und Sicherheit bekommt, daß diese registriert wird und, daß diese Ausbildung für neues und versetztes Personal wiederholt wird;

3.4 Das Unternehmen wird Systeme einrichten, um eine potentielle Gefährdung der Gesundheit und Sicherheit der ganzen Belegschaft zu entdecken und zu vermeiden oder auf diese zu reagieren;

3.5 Das Unternehmen wird saubere Toiletten, Zugang zu Trinkwasser und, wenn erforderlich, Sanitäranlagen für die Lagerung von Nahrung bereitstellen. Diese dürfen durch die ganze Belegschaft benutzt werden;

3.6 Das Unternehmen wird gewährleisten, daß ggf. bereitgestellte Schlafräume sauber und sicher sind und den grundlegenden Erfordernissen des Personals entsprechen.

4. VEREINIGUNGSFREIHEIT UND RECHT ZU KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

Kriterien

4.1 Das Unternehmen wird das Recht der ganzen Belegschaft auf Gründung von und Beitritt zu Gewerkschaften ihrer Wahl und das Recht zu Kollektivverhandlungen beachten;

4.2 Das Unternehmen wird in solchen Situationen, in denen das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, parallele Möglichkeiten für unabhängige und freie Vereinigung und Kollektivverhandlungen für die ganze Belegschaft bieten;

4.3 Das Unternehmen wird gewährleisten, daß Vertreter oder dieses Personal nicht diskriminiert werden und daß diese Vertreter am Arbeitsplatz Zugang zu ihren Mitgliedern haben.

5. DISKRIMINIERUNG

Kriterien:

5.1 Das Unternehmen wird sich nicht auf Diskriminierung einlassen oder diese unterstützen, indem Menschen aufgrund von Rasse, Kaste, nationaler Herkunft, Glaubensbekenntnis, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mitgliedschaft einer Gewerkschaft oder politischer Zugehörigkeit eingestellt und bezahlt werden, oder Zugang zu Ausbildung bekommen, oder auch befördert, entlassen oder pensioniert werden.

5.2 Das Unternehmen mischt sich nicht in die Ausübung der Rechte seiner Belegschaft ein, die ihre Glaubenslehre oder -praktiken beachten, oder die Erfordernisse in bezug auf Rasse, Kaste, nationale Herkunft, Glaubensbekenntnis, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Mitgliedschaft einer Gewerkschaft oder politische Zugehörigkeit erfüllen will;

5.3 Das Unternehmen wird kein Benehmen tolerieren, darunter verstanden Gesten, Äußerungen und Körperberührung, das sexuell nötigend, bedrohend, beleidigend oder ausbeutend ist.

6. DISZIPLINARMAßNAHMEN

Kriterium:

6.1 Das Unternehmen wird sich nicht auf die Anwendung von Körperstrafen, psychischer oder körperlicher Zwangsmaßnahmen und Wortschwall einlassen oder diese unterstützen.

7. ARBEITSZEIT

Kriterien:

7.1 Das Unternehmen wird die anwendbaren Gesetze und Industrienormen über Arbeitszeit beachten; auf keinen Fall wird von der Belegschaft verlangt, daß regelmäßig über

48 Stunden pro Woche gearbeitet wird und das Personal erhält mindestens einen freien Tag in jeder siebentägigen Periode;

7.2 Das Unternehmen wird gewährleisten, daß Überarbeit (über 48 Stunden pro Woche) für jeden Beschäftigten nicht 12 Stunden pro Woche übersteigt, daß sie nur in außerordentlichen und zeitlich beschränkten Umständen im Arbeitsbereich verlangt wird und, daß sie stets mit Prämienzahlungen entlohnt wird.

8. LÖHNE

Kriterien:

8.1 Das Unternehmen wird gewährleisten, daß die für eine normale Arbeitswoche bezahlten Löhne mindestens dem gesetzlich oder in der Industriebranche vorgeschriebenen Mindestlohn entsprechen und, daß der Lohn stets ausreicht, um die Grunderfordernisse der Belegschaft zu erfüllen und, daß man noch einen Teil zur freien Verfügung hat;

8.2 Das Unternehmen wird gewährleisten, daß Lohnabzüge nicht als Disziplinarmaßnahmen erfolgen und es wird gewährleisten, daß die Beschäftigten in einer deutlichen Form und an regelmäßigen Zeitpunkten detaillierte Angaben über Lohn und Zulagen bekommen. Das Unternehmen wird auch gewährleisten, daß Löhne und Zulagen im Einklang mit allen anwendbaren Gesetzen bezahlt werden und, daß sie entweder auf eine für die Beschäftigten praktische Weise in bar oder mit einem Scheck bezahlt werden;

8.3 Das Unternehmen wird gewährleisten, daß keine Arbeitsverträge mit illegalen Leiharbeitgebern und falschen Lehrstellen abgeschlossen werden, mit denen es der Belegschaft gegenüber die Verpflichtungen der einschlägigen Gesetze

und Regelungen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts vermeiden will.

9. MANAGEMENTSYSTEME

Kriterien:

Politik

9.1 Das Topmanagement wird die vom Unternehmen für soziale Bewertungsregeln und Arbeitsbedingungen gefolgte Politik definieren, so daß:

- a) sie ein Engagement enthält, um sich an alle Erfordernisse dieser Normen zu halten;
- b) sie ein Engagement enthält, um nationale und andere anwendbaren Gesetze sowie andere vom Unternehmen unterschriebenen Erfordernisse durchzuführen und die internationalen Instrumentarien und deren (in Abschnitt II aufgelistete) Interpretationen zu beachten;
- c) sie ein Engagement für beständige Verbesserung enthält;
- d) sie effektiv dokumentiert, umgesetzt, gewahrt, mitgeteilt und für die ganze Belegschaft in einer verständlichen Form zugänglich ist - einschließlich Direktoren, Vorstandsmitgliedern, Management, Aufsehern und Angestellten, egal ob sie direkt durch das Unternehmen eingestellt sind, Vertragsarbeit leisten oder das Unternehmen auf eine andere Weise vertreten;
- e) diese Politik öffentlich verfügbar ist.

Überprüfung durch das Management

9.2 Das Topmanagement wird die Zulänglichkeit, Angemessenheit und fortwährende Wirksamkeit der politischen Linien, Verfahren und Leistungen des Unternehmens, den Erfordernissen dieser Normen und anderen durch das Unternehmen unterschriebenen Erfordernissen gegenüber überprüfen. Wenn angebracht wird das System

geändert und ggf. werden Verbesserungen angebracht.

Vertreter des Unternehmens

9.3 Das Unternehmen wird einen Vertreter des Topmanagements ernennen, der ungeachtet seiner anderen Verantwortlichkeiten gewährleistet wird, daß die Erfordernisse dieser Normen erfüllt werden;

9.4 Das Unternehmen wird es der Belegschaft ohne führende Positionen ermöglichen, einen Vertreter aus der eigenen Gruppe zu wählen, der die Kommunikation mit dem Topmanagement über Fragen bezüglich dieser Normen erleichtert.

Planung und Umsetzung

9.5 Das Unternehmen wird gewährleisten, daß die Erfordernisse dieser Normen auf allen Ebenen der Organisation verstanden und umgesetzt werden. Die Methoden dazu enthalten, aber sind nicht beschränkt auf:

- a) eine deutliche Definition der Rolle, Verantwortlichkeit und Machtbefugnis;
- b) Ausbildung der neuen und/oder Gelegenheitsarbeiter am Augenblick der Einstellung;
- c) periodische Ausbildungs- und Bewußtwerdungsprogrammen für die existierende Belegschaft;
- d) ständige Überprüfung der Tätigkeiten und Ergebnisse, um die Wirksamkeit der angewandten Systeme bei der Erfüllung der politischen Linien des Unternehmens sowie der Erfordernisse dieser Normen zu demonstrieren.

Kontrolle der Lieferanten

9.6 Das Unternehmen wird angemessene Verfahren einführen und verfolgen, um die Lieferanten aufgrund deren Fähigkeiten zur Erfüllung dieser Normen zu bewerten und auszuwählen.

9.7 Das Unternehmen wird angemessene Aufzeichnungen über das Engagement für die sozialen Bewertungsregeln führen. Diese enthalten, aber sind nicht beschränkt auf die schriftliche Bestätigung des Lieferanten, um:

- a) sich an alle Erfordernisse dieser Normen (einschließlich dieser Klausel) zu halten;
- b) auf Anfrage an den Überprüfungen des Unternehmens teilzunehmen;
- c) direkt irgendwelche Ereignisse, die nicht mit den Erfordernissen dieser Normen im Einklang sind, abzuhelpfen;
- d) das Unternehmen und alle relevanten geschäftlichen Verbindungen bei anderen Lieferanten und Subunternehmern direkt und vollständig zu informieren;

9.8 Das Unternehmen wird angemessene Beweise über die Beachtung dieser Normen durch Lieferanten und Subunternehmer sammeln.

Probleme angehen und korrigierend eingreifen

9.9 Das Unternehmen wird jegliche Anliegen der Beschäftigten und anderer beteiligten Parteien bezüglich der Beachtung/Nichtbeachtung der politischen Linie des Unternehmens und/oder Erfordernisse dieser Normen untersuchen, angehen und auf sie reagieren; das Unternehmen wird von Strafen, Kündigung oder anderen diskriminierenden Maßnahmen gegen Angestellte, die Information über die Beachtung dieser Normen erteilt haben, absehen.

9.10 Das Unternehmen wird Abhilfe bringen, korrigierend eingreifen und die geeigneten Mittel einsetzen, die Art und Schwere der ausfindig gemachten Nichtbeachtung der politischen Linie des Unternehmens und/oder der

Erfordernissen dieser Normen angemessen sind.

Berichterstattung

9.11 Das Unternehmen wird Verfahren einrichten und unterhalten, um allen beteiligten Parteien regelmäßig Daten und andere Informationen über Handlungen zuwider den Erfordernissen dieses Dokuments zu übermitteln. Diese müssen die Ergebnisse der Überprüfungen durch die Betriebsleitung und der anderen Überprüfungen enthalten, aber sie dürfen nicht auf sie beschränkt sein.

Zugang für Überprüfungen

9.12 Wenn dies vertraglich bestimmt ist, wird das Unternehmen angemessene Angaben bereitstellen und beteiligten Parteien, die die Beachtung der Erfordernisse dieser Normen prüfen wollen, Einsicht gewähren. Weiter werden auch die Lieferanten und Subunternehmer des Unternehmens ähnliche Angaben machen, indem diese Erfordernisse in die Ankaufverträge des Unternehmens aufgenommen werden, wenn dies allerdings vertraglich festgelegt ist.

Aufzeichnungen

9.13 Das Unternehmen wird angemessene Aufzeichnungen führen, um die Beachtung der Erfordernisse dieser Normen zu beweisen.

Ref.: SA8000DE