



SA 8000

Social Accountability





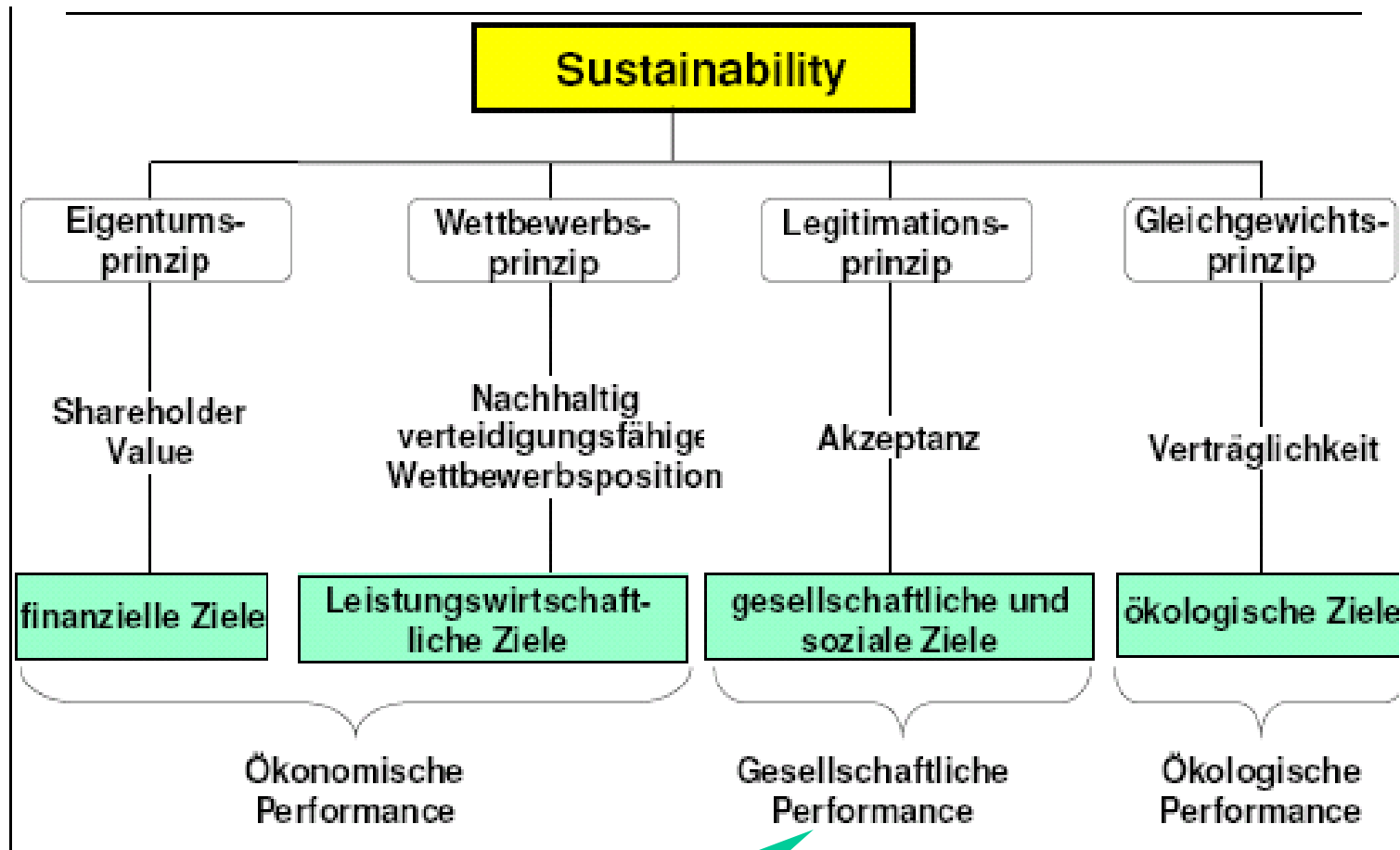
Sustainability - Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist eine ökonomische Entwicklung, welche die Bedürfnisse der heutigen Generation mit den Anforderungen der zukünftigen Generationen in Übereinstimmung bringt.

Teilbereich:

Soziale und gesellschaftliche Performance





SA 8000

SA 8000

- SA 8000 ist eine umfassende, weltweite Norm für die Auditierung und Zertifizierung der Unternehmensverantwortung
- Basiert auf unabhängiger (“third party”) Auditierung
- Für Unternehmen jeder Größenordnung geeignet
- Wurde mit den verschiedensten Interessenpartnern entwickelt
- Lokale Gesetzgebung / Forderungen müssen berücksichtigt werden



SA 8000

Der Standard wurde 1997 durch die Social Accountability International (SAI), vormals Council on Economic Priorities (CEP), ins Leben gerufen.

SAI ist eine gemeinnützige Organisation, die sich der Entwicklung, Einführung und des freiwillig zertifizierbaren Sozial- und Ethik-Standards gewidmet hat.





SA 8000 - Forderungen

Der Standard basiert auf verschiedenen Regelwerken zu internationalen Menschenrechten, einschließlich der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen und der UN Konvention für die Rechte der Kinder

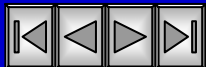




Kinderarbeit

SA 8000 verbietet Kinderarbeit (in den meisten Fällen Kinder unter 15 Jahren).

Zertifizierte Unternehmen müssen Geldmittel für die Bildung der Kinder freistellen, die möglicherweise ihre Arbeit aufgrund des Standards verlieren.





Zwangsarbeit

Von den Mitarbeitern kann nicht verlangt werden, ihre Papiere zu hinterlegen oder eine “Anzahlung” als Bedingung für die Einstellung, zu leisten.





Gesundheit und Sicherheit

Unternehmen müssen einen Mindeststandard für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld sicherstellen.

Hierzu gehören die Bereitstellung von Trinkwasser, Aufenthaltsräumen, entsprechende Sicherheitsausrüstung und die Durchführung notwendiger Ausbildungen.





Diskriminierung

Keine Diskriminierung auf Grund von Rasse, Gesellschaftsklasse, Nationalität, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Gewerkschafts- oder politischer Zugehörigkeit wird geduldet.





Disziplinarmaßnahmen

Psychischer, physischer und verbaler Missbrauch oder deren Duldung sowie Nötigung der Mitarbeiter sind verboten.





Arbeitszeiten

Die maximale Arbeitszeit pro Woche beträgt 48 Stunden. Mindestens 1 Tag in der Woche bleibt frei. Es dürfen nur bis zu 12 Überstunden pro Woche geleistet werden. Die Überstunden werden mit einem höheren Stundensatz oder einer Prämie vergütet.





Vergütung

Der Lohn muss mindestens dem gesetzlichen Mindestsatz entsprechen und ausreichend sein, um den Grundbedarf zu decken plus eines zusätzlich frei verfügbaren Einkommens.





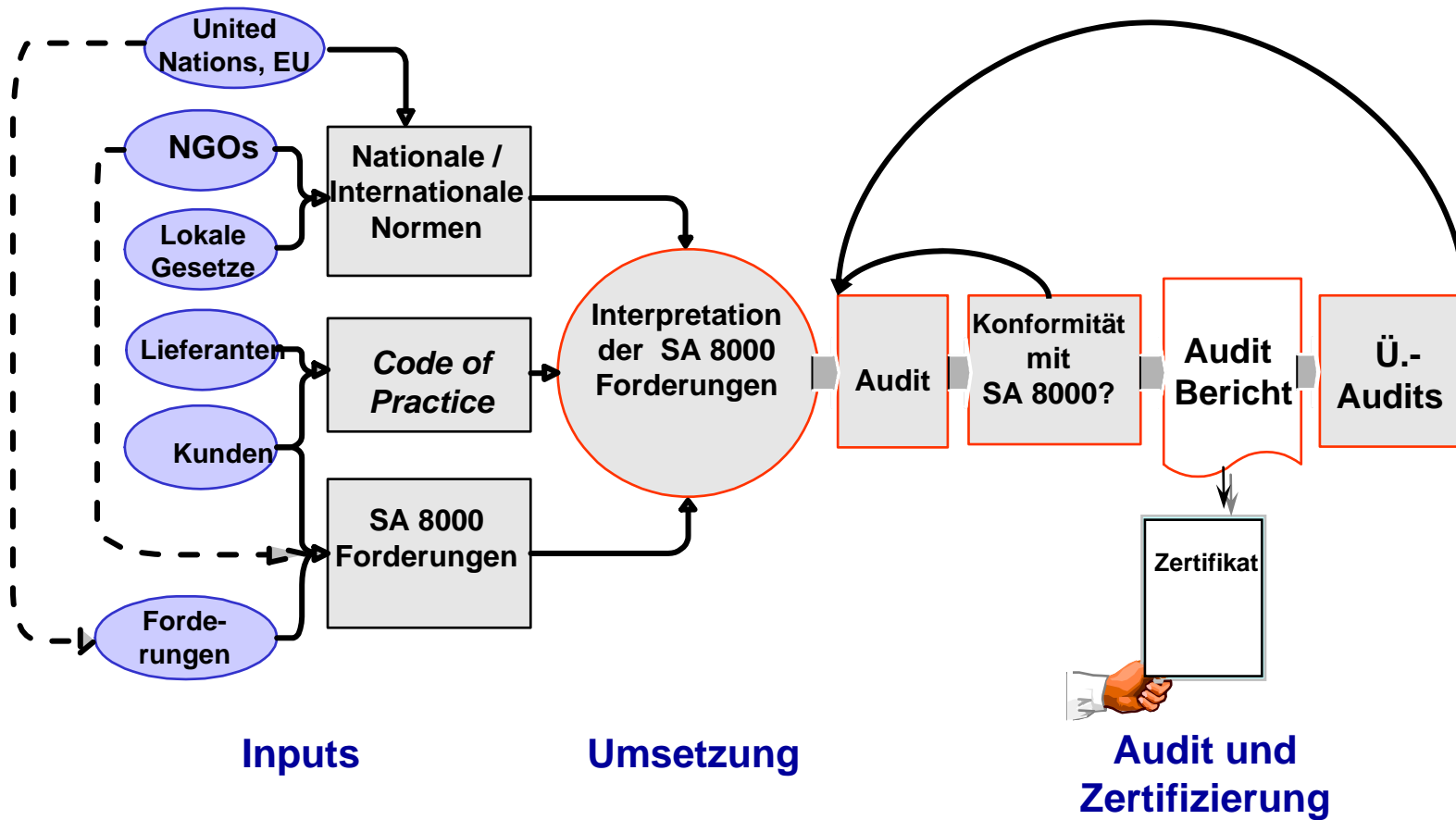
Managementsysteme

Das Management erfüllt die Anforderungen an den Standard SA 8000, überprüft regelmäßig die Einhaltung und kommuniziert die Ergebnisse an die Mitarbeiter.

Eine geeignete Dokumentation belegt die Umsetzung der Anforderungen und bei Abweichungen werden angemessene Korrekturmaßnahmen eingeleitet. In der Verantwortung des Unternehmers liegt auch die Sicherstellung dieser Standardanforderungen bei seinen Zulieferern.



Zertifizierungsprozess





SA 8000 – Besonderheiten beim Audit

Auswahl des Auditorenteams

- Geschlecht
- Sprache
- Kenntnisse der nationalen Gesetze und Regeln
- Kulturverständnis



SA 8000 – Besonderheiten beim Audit

Interview der Mitarbeiter

- Anonymität
- Einfache, verständliche Fragen
- Sprache
- Geschlecht
- Evtl. Off-site Interviews





SA 8000 – Besonderheiten beim Audit

Auditierung von Gruppen

- Gruppen von zufällig ausgewählten Mitarbeitern
- Zwei / drei Themenbereiche





Vorteile für Mitarbeiter

- Wahrung der Arbeitnehmerrechte
- Höheres Bewusstsein über Arbeitnehmerrechte
- Bessere Kommunikation mit dem Management
- Bessere Geschäftspraktiken führen zu wirtschaftlichem Wachstum und neuen Arbeitsplätzen/Aufstiegsmöglichkeiten
- Weniger Arbeitsunfälle

Vorteile für Arbeitgeber

- Glaubwürdiger Ansatz zur Umsetzung sozialer Verantwortlichkeit
- Verbesserung der Reputation von Unternehmen/Marken - Imagegewinn
- Höhere Mitarbeiterzufriedenheit
- Verbesserte Mitarbeitertreue / geringere Rotation
- Qualitäts- und Produktivitätsgewinne
- Bessere Beziehung zu Arbeitnehmern, Gewerkschaften, Geschäftspartnern, NGOs und Regierungsstellen



Vorteile für Kunden

- Verlässliche Information für diejenigen, die ihre Lieferantenauswahl auch unter Berücksichtigung ethischer Ansätze und sozial verantwortlich machen
- Verlässliche Information für sozial verantwortliche Investoren
- Identifizierung von Produkten, die unter menschlichen Umweltbedingungen hergestellt wurden



SA 8000 - CIP

Das CIP (Corporate Involvement Program) wurde 1999 errichtet und vereinigt Unternehmen mit einem Jahresumsatz von mehr als 100 Mrd. US\$ (z.B. Amana SA, Avon, Cutter & Buck, Dole, Eileen Fisher, Otto Versand, Tex Line, Toys "R" Us, UNOPS, Vögele Mode).

Schulungen, Unterstützung bei der Einführung von SA 8000.





Weitere Informationen



<http://www.sa-intl.org>



DQS
Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung
von Managementsystemen

info@dqs.de

www.dqs.de

