

SA 8000 – Internationaler Standard zur Sozialen Verantwortung

von Social Accountability International

Juni 2014

SA8000®: 2014

Ersetzt vorherige Versionen: 2001, 2004 und 2008

Die offizielle Sprache dieses Standards sowie der ergänzenden Dokumente ist Englisch. Im Falle von Unstimmigkeiten zwischen den Versionen hat die englische Version Gültigkeit.



¹ SA8000® ist eine eingetragene Marke von Accountability International

Über den Standard

Dies ist die vierte Ausgabe des SA8000, einem freiwilligen Standard für prüffähige Verifizierungen durch Dritte, der die Voraussetzungen festlegt, die von Organisationen erfüllt werden müssen, einschließlich der Festlegung und Verbesserung von Arbeitnehmerrechten, Arbeitsbedingungen und von einem effektiven Managementsystem. Jedoch ist eine Zertifizierung nur pro spezifischer Arbeitsstätte möglich.

Die Grundelemente dieses Standards basieren auf der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen, auf Übereinkommen der ILO (*Internationale Arbeitsorganisation*), internationalen Menschenrechtsnormen und nationalem Arbeitsrecht. Die normativen Referenzdokumente zur Prüfung der SA8000-Zertifizierung sind der SA8000: 2014 Standard und der *Anhang zum SA8000-Leistungsindikator*. Ergänzend unterstützt der *SA8000-Leitfaden* die Einhaltung des Standards.

Der *Anhang zum SA8000-Leistungsindikator*, ein normatives Dokument, legt die zu erwartende Mindestleistung einer SA8000-zertifizierten Organisation dar. Der *Anhang zum Leistungsindikator* ist **ausschließlich in englischer Sprache** auf der [SAI-Website](#) zu finden.

Der *SA8000-Leitfaden* enthält Auslegungen des SA8000 und wie seine Anforderungen umzusetzen sind; enthält Beispiele dazu, wie die Einhaltung nachgewiesen werden kann; und dient außerdem als Handbuch für Revisoren und für Organisationen, die eine SA8000-Zertifizierung anstreben. **Auch finden sich weitere Erläuterungen zu den wichtigsten Begrifflichkeiten im Leitfaden.** Der *Leitfaden* steht online **in englischer Sprache** auf der [SAI-Website](#) zur Verfügung.

Obwohl der SA8000 universell anwendbar ist und eine Zertifizierung im Grunde in jedem Staat oder Industriezweig möglich ist, gibt es Ausnahmen bezüglich der SA8000-Zertifizierung. Der SAI-Beirat zieht in Erwägung, dass es einige Bereiche gibt, in denen es aufgrund von Industrienormen und technischen Anforderungen besonders schwierig ist, alle Anforderungen des Standards einzuhalten. Die Liste der aktuellen Ausnahmen kann online auf der [SAI-Website](#) eingesehen werden.

Der SA8000 wird regelmäßig überarbeitet, da sich auch die Bedingungen und Umstände verändern. Teil der Überarbeitungen sind auch Korrekturen und Verbesserungen, die von beteiligten Parteien übermittelt wurden. Wir hoffen, dass sich der Standard, sein *Anhang zum Leistungsindikator* und sein *Leitfaden* weiterhin verbessern werden - mit der Unterstützung vieler unterschiedlicher Helfer. SAI freut sich auch über Ihre Vorschläge. Um eine Anmerkung zum SA8000, dem *Anhang zum SA8000-Leistungsindikator* oder dem *SA8000-Leitfaden* weiterzugeben, senden Sie bitte Ihre schriftlichen Anmerkungen entweder per Post oder per E-Mail wie unten aufgeführt an uns.

SAI
Social Accountability International
© SAI 2014

DER SA8000-STANDARD DARF NUR NACH VORHERIG EINGEHOLTER, SCHRIFTLICHER ZUSTIMMUNG VON SAI
VERVIELFÄLTIGT WERDEN.

SAI

15 West 44th Street
6th Floor
New York, NY 10036
USA
+1-212-684-1414
+1-212-684-1515 (Fax)
E-Mail: info@sa-intl.org

Inhalt

I. EINFÜHRUNG

1. Zweck und Umfang
2. Managementsystem

II. NORMATIVE ELEMENTE UND IHRE BEDEUTUNG

III. DEFINITIONEN

1. Kind
2. Kinderarbeit
3. Vereinbarung zur Tarifverhandlung
4. Abhilfemaßnahme
5. Vorbeugende Maßnahme
6. Zwangs- oder Pflichtarbeit
7. Heimarbeiter
8. Menschenhandel
9. Beteiligte Parteien
10. Bedürfnislohn
11. Nichtkonformität
12. Organisation
13. Belegschaft
14. Arbeiter
15. Private Arbeitsvermittler
16. Wiedergutmachung für Kinderarbeiter
17. Risikoeinschätzung
18. SA8000-Arbeitervertreter
19. Sozialperformance
20. Stakeholder Engagement
21. Lieferant/Sub-Unternehmer
22. Unterlieferant
23. Arbeiterorganisation
24. Junge Arbeiter

IV. SOZIALE VERANTWORTUNG - ANFORDERUNGEN

1. Kinderarbeit
2. Zwangs- oder Pflichtarbeit
3. Gesundheitsschutz und Sicherheit
4. Vereinigungsfreiheit & Recht auf Tarifverhandlungen
5. Diskriminierung
6. Disziplinarmaßnahmen
7. Arbeitszeit
8. Vergütung
9. Managementsystem

I. Einführung

1. ZWECK UND UMFANG

Zweck: Zweck des SA8000 ist es, einen prüffähigen, freiwilligen Standard zur Verfügung zu stellen, der auf der UN-Menschenrechtserklärung, der ILO und anderen internationalen Menschenrechten und Arbeitsnormen sowie nationalem Arbeitsrecht beruht, um die Arbeiter zu stärken und zu schützen, die unter der Kontrolle und dem Einfluss einer Organisation stehen und Produkte oder Dienstleistungen für eben diese Organisation erbringen, einschließlich den Arbeitern, die von der Organisation selbst, deren Sub-Unternehmer und Unterlieferanten angestellt sind, und den Heimarbeitern. Es wird beabsichtigt, dass eine Organisation diesen Standard durch ein angemessenes und effektives Managementsystem erfüllt.

Umfang: Er ist universell für jede Art Organisation anwendbar ungeachtet z. B. deren Größe, geographischer Lage oder Industriebereich.

2. MANAGEMENTSYSTEM

Beachten Sie bitte während Ihrer Überprüfung der nächsten acht Elemente des SA8000 die Anforderungen des Elements „Managementsystem“, besonders in Bezug auf ihre korrekte Umsetzung, Aufzeichnung und Durchführung. Das Managementsystem bietet einen Überblick, der es der Organisation ermöglicht, eine vollständige und nachhaltige Einhaltung des SA8000 zu erreichen und sich dabei gleichzeitig kontinuierlich zu verbessern. Dies ist auch bekannt unter der Bezeichnung „Sozialperformance“.

Bei der Einführung des Managementsystem-Elements ist besonders zu beachten, dass die Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Management während des gesamten Compliance-Vorgangs mit allen Elementen des Standards etabliert, aufgenommen und beibehalten wird. Dies hat besondere Wichtigkeit um Nonkonformität zu identifizieren und zu korrigieren und eine weitere Einhaltung zu garantieren.

II. Normative Elemente und ihre Bedeutung

Die Organisation soll die entsprechenden lokalen und nationalen Gesetze sowie alle weiteren anwendbaren Gesetze, maßgeblichen Industriestandards, weiteren Anforderungen, denen die Organisation untersteht, sowie diesen Standard einhalten. Wenn Gesetze, Standards oder andere Anforderungen, die die Organisation befolgt, sowie dieser Standard denselben Streitpunkt behandeln, finden die Bestimmungen, die Arbeitnehmern am ehesten entgegenkommen, Anwendung.

Die Organisation soll außerdem die Grundsätze folgender internationaler Übereinkommen anerkennen:

ILO-Übereinkommen 1 (Arbeitszeiten - Industrie) und Empfehlung 116 (Arbeitszeitverkürzung)	ILO-Übereinkommen 181 (Private Arbeitsvermittler)
ILO-Übereinkommen 29 (Zwangsarbeit) und 105 (Abschaffung der Zwangsarbeit)	ILO-Übereinkommen 182 (Schlimmste Formen der Kinderarbeit)
ILO-Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit)	ILO-Übereinkommen 183 (Mutterschutz)
ILO-Übereinkommen 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen)	Leitfaden der ILO zu HIV/AIDS in der Welt der Arbeit
ILO-Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts) und 111 (Diskriminierung – Beschäftigung und Beruf)	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
ILO-Übereinkommen 102 (Soziale Sicherheit - Mindestnormen)	Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
ILO-Übereinkommen 131 (Festlegung Mindestlohn)	Der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte
ILO-Übereinkommen 135 (Arbeitnehmervertreter)	Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes
ILO-Übereinkommen 138 und Empfehlung 146 (Mindestalter)	Das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
ILO-Übereinkommen 155 und Empfehlung 164 (Arbeits- und Gesundheitsschutz)	Das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung
ILO-Übereinkommen 159 (Berufliche Rehabilitation und Beschäftigung von Behinderten)	Das Leitprinzip der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
ILO-Übereinkommen 169 (Eingeborene und in Stämmen lebende Völker)	
ILO-Übereinkommen 177 (Heimarbeit)	

III. Definitionen (Auflistung nach Alphabet oder logischem Aufbau)

1. **Kind:** Jede Person unter 15 Jahren, es sei denn, das Mindestalter für Arbeit oder der Schulpflicht ist nach lokalen Gesetzen höher. In diesem Fall gilt das festgesetzte höhere Alter an diesem Ort.
2. **Kinderarbeit:** Jede Arbeit, die von einem Kind ausgeführt wird, das jünger ist als das unter Punkt Eins definierte Alter eines Kindes, außer als vorgesehen in der ILO-Empfehlung 146.
3. **Tarifvertrag:** Ein Vertrag, der die Arbeitsbedingungen darlegt, die zwischen einer Organisation (z. B. Arbeitgeber) oder einer Gruppe von Arbeitgebern und einer oder mehrerer Arbeitnehmerorganisationen verhandelt worden sind.
4. **Abhilfemaßnahme:** Maßnahme zur Eliminierung der Ursache(n) oder Hauptursache(n) einer *aufgedeckten* Nonkonformität. Hinweis: Abhilfemaßnahmen werden ergriffen, um einem *Wiederauftreten vorzubeugen*.
5. **Vorbeugende Maßnahme:** Maßnahme zur Eliminierung der Ursache(n) oder Hauptursache(n) einer *möglichen* Nonkonformität. Hinweis: Vorbeugende Maßnahmen werden ergriffen, um einem *Auftreten vorzubeugen*.
6. **Zwangs- oder Pflichtarbeit:** Jede Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person nicht freiwillig angeboten und unter Androhung von Strafe oder Repressalien geleistet oder als Rückzahlung einer Schuld eingefordert wurde.
7. **Heimarbeiter:** Eine Person, die von der Organisation oder ihrem Lieferanten, Unterlieferanten oder Sub-Unternehmer angestellt ist, jedoch nicht in deren Geschäftsräumen arbeitet.
8. **Menschenhandel:** Die Anwerbung, Überstellung, Beherbergung oder Aufnahme von Personen mittels Drohungen, Gewaltanwendung oder anderen Formen der Nötigung zum Zwecke der Ausbeutung.
9. **Beteiligte Parteien:** Eine Einzelperson oder Gruppe, die sich mit der Sozialperformance und/oder den Aktivitäten der Organisation befasst oder davon betroffen ist.
10. **Bedürfnislohn:** Die Vergütung, die ein Arbeitnehmer für eine Standardarbeitswoche an einem bestimmten Ort erhält, ausreichend, um einen annehmbaren Lebensstandard für den Arbeitnehmer und seiner Familie zu ermöglichen. Bestandteile eines annehmbaren Lebensstandards beinhalten Essen, Wasser, Unterbringung, Bildung, Gesundheitsversorgung, Beförderung, Bekleidung und weiterer essentieller Bedarf wie Versorgung bei unerwarteten Ereignissen.
11. **Nonkonformität:** Nonkonformität mit einer Anforderung.
12. **Organisation:** Die Gesamtheit einer Wirtschaftseinheit oder Nicht-Wirtschaftseinheit, die verantwortlich ist für die Umsetzung der Anforderungen dieses Standards einschließlich für die gesamte Belegschaft, die von dieser Organisation angestellt ist. Hinweis: Organisationen umschließen zum Beispiel: Firmen, Unternehmen, Bauernhöfe, Plantagen, Genossenschaften, Nichtregierungsorganisationen und staatliche Einrichtungen.
13. **Belegschaft:** Alle Einzelpersonen, die bei einer Organisation eingestellt oder unter Vertrag genommen sind, einschließlich aber nicht beschränkt auf Vorstände, Führungspersonen, Manager, Dienstvorgesetzte, Arbeiter und Leiharbeiter wie Sicherheitspersonal, Kantinenpersonal, Hausmeister und Reinigungspersonal.
14. **Arbeiter:** Alle Arbeitnehmer aus dem Nicht-Management-Bereich.

Internationaler Standard

- 15. Privater Arbeitsvermittler:** Jede Einheit, die unabhängig von Behörden arbeitet und einen oder mehrere der folgenden Arbeitsmarktdienstleistungen anbietet:
- Anpassung von Einstellungsangeboten und Bewerbungen, ohne dass der Vermittler Teil des möglichen Arbeitsverhältnisses wird;
 - Einstellung von Arbeitern im Hinblick darauf, diese für einen Dritten verfügbar zu machen, der wiederum ihnen ihre Aufgaben zuteilt und die Ausführung dieser Aufgaben betreut.
- 16. Wiedergutmachung für Kinderarbeiter:** Jegliche notwendige Unterstützung und Maßnahme zur Sicherstellung der Sicherheit, Gesundheit, Bildung und Entwicklung von Kindern, die Kinderarbeit wie oben definiert ausgesetzt waren, und deren Arbeit beendet wurde.
- 17. Risikobewertung:** Ein Verfahren, die Gesundheits-, Sicherheits- und Arbeitspolitiken und -praktiken einer Organisation zu bestimmen und damit zusammenhängende Risiken zu priorisieren.
- 18. SA8000-Arbeitervertreter:** Ein oder mehrere Arbeitervertreter, von den Arbeitern frei gewählt, um die Kommunikation mit den Vertretern der Führungsebene in Bezug auf den SA8000 zu erleichtern. In gewerkschaftlich organisierten Einrichtungen, *muss* der Arbeitervertreter einer anerkannten Gewerkschaft angehören, sollte diese sich bereiterklären. Im Falle, dass die Gewerkschaft keinen Vertreter ernannt oder die Organisation nicht gewerkschaftlich organisiert ist, *dürfen* Arbeiter den Arbeitervertreter für diesen Zweck frei wählen.
- 19. Sozialperformance:** Die vollständige und nachhaltige Einhaltung des SA8000 einer Organisation während sie sich ständig verbessert.
- 20. Stakeholder Engagement:** Die Teilnahme von Interessengruppen, einschließlich aber nicht begrenzt auf die Organisationen, Gewerkschaften, Arbeiter, Arbeiterorganisationen, Lieferanten, Unternehmer, Käufer, Konsumenten, Investoren, Nichtregierungsorganisationen, Medien und Vertreter aus der Kommunal- und Landespolitik.
- 21. Lieferant/Sub-Unternehmer:** Jede Einheit oder Einzelperson(en) in der Lieferkette, die direkt die Organisation mit Gütern oder Dienstleistungen versorgt, die für die Produktion der Güter oder für die Dienstleistungen der Organisation wesentlich sind oder verwendet werden.
- 22. Unterlieferant:** Jede Einheit oder Einzelperson(en) in der Lieferkette, die die Organisation mit Gütern und/oder Dienstleistungen versorgt, die für die Produktion der Güter oder für die Dienstleistungen der Organisation wesentlich sind oder verwendet werden.
- 23. Arbeiterorganisation:** Eine autonome, freiwillige Vereinigung von Arbeitern zum Zweck der weiteren Förderung und Verteidigung der Rechte und Interessen der Arbeiter.
- 24. Junger Arbeiter:** Jeder Arbeiter jünger als 18 Jahre aber älter als ein Kind, wie oben definiert.

IV. Soziale Verantwortung - Anforderungen

1. KINDERARBEIT

Kriterien:

- 1.1 Die Organisation soll sich nicht an Kinderarbeit wie oben definiert beteiligen oder diese unterstützen.
- 1.2 Die Organisation soll schriftliche Richtlinien und Vorgehensweisen zur Wiedergutmachung für Kinderarbeiter erstellen, dokumentieren, beibehalten und wirksam an die Belegschaft und weitere beteiligte Parteien kommunizieren, und sie soll außerdem eine angemessene finanzielle oder andere Unterstützung für diese Kinder zur Verfügung stellen, sodass sie die Schule so lange (weiter) besuchen können, bis sie kein Kind mehr nach obiger Definition sind.
- 1.3 Die Organisation *darf* junge Arbeiter einstellen, wo aber diese jungen Arbeiter der verbindlichen Schulpflicht unterliegen, *dürfen* sie nur außerhalb der Schulzeiten arbeiten. Unter keinen Umständen *darf* die gesamte Schul-, Arbeits- und Reisezeit eines jungen Arbeiters 10 Stunden am Tag überschreiten und in keinem Fall *dürfen* junge Arbeiter mehr als 8 Stunden am Tag arbeiten. Junge Arbeiter dürfen außerdem nicht nachts arbeiten.
- 1.4 Die Organisation *darf* Kinder oder junge Arbeiter nicht Situationen aussetzen - am oder außerhalb des Arbeitsplatzes -, die gefährlich oder unsicher sind bezogen auf ihre physische und psychische Gesundheit und Entwicklung.

2. ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT

Kriterien:

- 2.1 Die Organisation *darf* Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschließlich Gefängnisarbeit, wie im Übereinkommen 29 definiert, *nicht* veranlassen oder unterstützen, *soll nicht* Original-Ausweispapiere zurückhalten und *soll nicht* von der Belegschaft verlangen, „Einlagen“ an die Organisation zu zahlen, um eine weitere Beschäftigung zu garantieren.
- 2.2 Weder die Organisation noch jede andere Einheit, die der Organisation Arbeitskraft zur Verfügung stellt, darf Teile der Arbeiterlöhne, Zusatzleistungen, Eigentum oder Dokumente zurückhalten, um diese Arbeitnehmer zu nötigen, weiterhin für die Organisation zu arbeiten.
- 2.3 Die Organisation *muss* sicherstellen, dass keine Beschäftigungsgebühren oder -kosten teilweise oder vollumfänglich von den Arbeitern getragen werden.
- 2.4 Die Belegschaft *hat* das Recht, den Arbeitsplatz nach Abschluss ihres üblichen Arbeitstages zu verlassen und ihre Beschäftigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu kündigen.

Internationaler Standard

- 2.5** Weder die Organisation noch jede andere Einheit, die der Organisation Arbeitskraft zur Verfügung stellt, darf Menschenhandel betreiben oder unterstützen.

3. GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT

Kriterien:

- 3.1** Die Organisation *muss* dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit am Arbeitsplatz nachkommen und soll daher effektiv Schritte unternehmen, um möglichen Problemen in diesem Bereich vorzugreifen und arbeitsbedingte Verletzungen oder Krankheiten, die aus der Arbeit heraus entstehen, damit zusammenhängen oder im Verlauf dieser Arbeit vorkommen können, zu vermeiden. Sie soll, sofern vertretbar, die Ursachen aller Risiken im Arbeitsumfeld minimieren oder eliminieren, basierend auf dem maßgeblichen Kenntnisstand im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz im jeweiligen Industriebereich und bezogen auf jegliches Risiko.
- 3.2** Die Organisation soll alle Arbeitsplatzrisiken für neue, werdende und stillende Mütter, einschließlich derer, die aus ihrer Tätigkeit aussteigen müssen, einschätzen, um sicherzustellen, dass alle angemessenen Schritte unternommen werden, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu beseitigen oder zu verringern.
- 3.3** Dort, wo Risiken auch nach wirksamer Verringerung oder Beseitigung der Ursachen aller Risiken im Arbeitsumfeld weiter bestehen, *muss* die Organisation auf eigene Kosten die Belegschaft bei Bedarf mit einer angemessenen persönlichen Schutzausrüstung versorgen. Im Falle einer arbeitsbezogenen Verletzung *muss* die Organisation erste Hilfe veranlassen und dem Arbeiter dabei behilflich sein, weitere medizinische Versorgung zu erhalten.
- 3.4** Die Organisation soll einen Vertreter der Geschäftsführung ernennen, der für die Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds für alle Arbeitnehmer zuständig ist und für die Umsetzung der Anforderungen dieses Standards zu Gesundheitsschutz und Sicherheit Sorge trägt.
- 3.5** Ein Ausschuss für Gesundheitsschutz und Sicherheit bestehend aus einer ausgeglichenen Gruppe von Vertretern der Geschäftsführung und von Arbeitern soll eingerichtet und beibehalten werden. Sofern nicht anderweitig vom Gesetz vorgegeben, *soll* mindestens ein Ausschussmitglied der Arbeiterseite von einem anerkannten Gewerkschaftsvertreter besetzt werden, sollte sich dieser bereit erklären. Im Falle, dass die Gewerkschaft keinen Vertreter ernennt oder die Organisation nicht gewerkschaftlich organisiert ist, sollen Arbeiter den Arbeitervertreter nach ihrer Ansicht bestimmen. Die vom Ausschuss getroffenen Entscheidungen *sind* effektiv an die gesamte Belegschaft mitzuteilen. Der Ausschuss *erhält* regelmäßig Schulungen und Umschulungen, um sich kompetent engagiert um die Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz zu kümmern. Er soll formale, regelmäßige arbeitstechnische Gesundheits- und Sicherheitsrisiken bewerten, um aktuelle und mögliche Gesundheits- und Sicherheitsrisiken zu erkennen und anzugehen.

Internationaler Standard

Berichte dieser Bewertungen sowie vorgenommene Abhilfe- und Vorsorgemaßnahmen *sind* aufzubewahren.

- 3.6** Die Organisation *ermöglicht* den Arbeitnehmern regelmäßig effektive Gesundheits- und Sicherheitsschulungen, einschließlich einer Schulung vor Ort und, wenn notwendig, einer arbeitsbezogenen Schulung. Diese Schulungen sollen außerdem für neue und neu zugeteilte Arbeitnehmer und dort, wo sich Vorfälle ereignet haben und sich Änderungen bei der Technologie ergeben haben und/oder die Einführung neuer Maschinen mögliche Risiken für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bedeuten, wiederholt werden.
- 3.7** Die Organisation *eröffnet* dokumentierte Vorgänge, um mögliche Risiken für Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer festzustellen, ihnen vorzubeugen, diese zu minimieren, beseitigen oder anderweitig auf diese zu reagieren. Die Organisation *bewahrt* schriftliche Berichte zu allen Gesundheits- und Sicherheitsvorfällen auf, die am Arbeitsplatz und in allen Unterkünften und auf Grundstücken, die von der Organisation gestellt werden, unabhängig davon, ob diese im Besitz der Organisation stehen oder von einem Dienstleister gepachtet oder vertraglich übernommen werden.
- 3.8** Die Organisation *gewährt* allen Arbeitnehmern freien Zugang zu: sauberen sanitären Anlagen, Trinkwasser, angemessenen Räumlichkeiten für Essenspausen und, wo notwendig, Sanitäranlagen zur Lagerung von Lebensmitteln.
- 3.9** Die Organisation *stellt sicher*, dass sämtliche Schlafunterkünfte, die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, sauber und sicher sind und die Grundbedürfnisse decken, unabhängig davon, ob sie diese besitzt oder die Schlafunterkünfte von einem Dienstleister pachtet oder vertraglich übernimmt.
- 3.10** Alle Arbeitnehmer *haben* das Recht, sich aus ernsthaften Gefahrensituationen zu entfernen, ohne vorab die Erlaubnis bei der Organisation einzuholen.

4. VEREINIGUNGSFREIHEIT & RECHT AUF TARIFVERHANDLUNGEN

Kriterien:

- 4.1** Alle Arbeitnehmer *haben* das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu gründen, diesen beizutreten oder diese zu organisieren und vertretungsweise kollektiv mit der Organisation zu verhandeln. Die Organisation soll dieses Recht respektieren und die Arbeitnehmer effektiv darüber *informieren*, dass sie einer Arbeiterorganisation ihrer Wahl beitreten dürfen, ohne negative Konsequenzen oder Repressalien von der Organisation fürchten müssen. Die Organisation soll auf keine Art und Weise auf die Einrichtung, Arbeitsweise oder Verwaltung von Arbeiterorganisationen oder Tarifverhandlungen störend einwirken.
- 4.2** In Situationen, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlung per Gesetz eingeschränkt ist, *erlaubt* die Organisation den Arbeitern, ihre eigenen Vertreter frei zu wählen.

Internationaler Standard

- 4.3** Die Organisation *stellt sicher*, dass Gewerkschaftsmitglieder, Arbeitnehmervertreter und sonstige Arbeitnehmer, die sich mit der Organisation von Arbeitern beschäftigt, nicht diskriminiert, schikaniert, bedroht oder unterdrückt werden, weil sie Gewerkschaftsmitglieder, Arbeitnehmervertreter sind oder mit der Organisation von Arbeitern beschäftigt sind und, dass diese Vertreter Zugang zu ihren Mitgliedern am Arbeitsplatz haben.

5. DISKRIMINIERUNG

Kriterien:

- 5.1** Die Organisation soll bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand nicht nach Rasse, Staatsangehörigkeit oder territorialer oder sozialer Herkunft, Kaste, Geburt, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienverpflichtungen, Familienstand, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansichten, Alter oder jeglicher anderer, möglichen Situation diskriminierend vorgehen oder Diskriminierung unterstützen.
- 5.2** Die Organisation darf der Ausübung von Rechten der Arbeitnehmer, Grundsätze oder Praktiken zu überwachen oder dem Recht, Bedürfnisse bezüglich Rasse, Staatsangehörigkeit oder sozialer Herkunft, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Familienverpflichtungen, Gewerkschaftsmitgliedschaft, politischer Ansichten oder jeglicher anderer, möglicher Situationen, die Anlass zu Diskriminierung geben könnten, zu decken *nicht* entgegenstehen.
- 5.3** Die Organisation *verbietet* jedes Verhalten, das drohend, beleidigend, ausbeutend oder sexuell nötigend ist, einschließlich Gesten, Sprache und Körperkontakt am Arbeitsplatz und in allen von der Organisation zur Verfügung gestellten Unterkünfte und Grundstücke, unabhängig davon, ob sie diese besitzt oder von einem Dienstleister gepachtet oder vertraglich übernommen hat.
- 5.4** Die Organisation darf die Belegschaft *unter keinen Umständen* zu Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests nötigen.

6. DISZIPLINARMASSNAHMEN

Kriterium:

- 6.1** Die Organisation *behandelt* die Belegschaft mit Anstand und Respekt. Die Organisation darf sich nicht an dem Einsatz von körperlicher Züchtigung, seelischer oder physischer Nötigung oder verbalem Missbrauch der Arbeitnehmer beteiligen oder diesen tolerieren. Harte oder unmenschliche Behandlungen sind untersagt.

7. ARBEITSZEIT

Kriterien:

- 7.1** Die Organisation *befolgt* die geltenden Gesetze, Tarifverträge (wo zutreffend) und Industriestandards bezüglich Arbeitszeit, Pausen und gesetzlichen Feiertagen. Die normale Arbeitswoche, ohne Mehrarbeit, ist *gesetzlich definiert*, darf aber 48 Stunden nicht überschreiten.
- 7.2** Die Arbeitnehmer *müssen* wenigstens einen freien Tag nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen gewährt bekommen. Ausnahmen zu dieser Regelung gelten nur, wenn beide der folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- a) Das Landesrecht erlaubt es, dass die Arbeitszeit dieses Limit überschreitet; und
 - b) ein frei verhandelter Tarifvertrag ist in Kraft, der durchschnittliche Arbeitszeiten einschließlich angemessener Ruhepausen zulässt.
- 7.3** Jegliche Mehrarbeit *muss* freiwillig erbracht werden, außer wie unter 7.4 unten dargelegt, darf 12 Stunden pro Woche nicht überschreiten und darf nicht regelmäßig eingefordert werden.
- 7.4** In Fällen, in denen Mehrarbeit benötigt wird, um eine kurzfristige Nachfrage zu decken, und die Organisation an einem frei verhandelten Tarifvertrag beteiligt ist, der einen erheblichen Teil der Arbeitskräfte vertritt, *darf* die Organisation eine solche Mehrarbeit gemäß dieses Vertrages einfordern. Ein jeder solcher Vertrag muss die anderen Voraussetzungen dieses Elements zur Arbeitszeit erfüllen.

8. VERGÜTUNG

Kriterien:

- 8.1** Die Organisation *respektiert* das Recht der Arbeitnehmer auf Bedürfnislohn und stellt sicher, dass der Lohn für eine normale Arbeitswoche, ausschließlich Mehrarbeit, immer wenigstens den gesetzlichen oder Industriemindeststandards oder Tarifverträgen (wo zutreffend) entspricht. Löhne sollen zur Deckung der Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer und für einen Teil davon zur freien Verfügung ausreichen.
- 8.2** Die Organisation darf wegen Disziplinarmaßnahmen keine Lohnabzüge vornehmen. Ausnahmen zu dieser Regelung gelten nur, wenn beide der folgenden Bedingungen erfüllt sind:
- a) Lohnabzüge für disziplinäre Maßnahmen sind durch Landesrecht erlaubt, und
 - b) Ein frei verhandelter Tarifvertrag, der diese Vorgehensweise erlaubt, ist in Kraft.
- 8.3** Die Organisation *stellt sicher*, dass die Löhne und Sozialleistungen der Arbeitnehmer diesen klar, ausführlich und regelmäßig per Auszahlungszeitraum in Schriftform erläutert werden. Die

Internationaler Standard

Organisation leistet alle Löhne und Sozialleistungen rechtmäßig und für die Arbeiter dienlich aber unter keinen Umständen verspätet oder begrenzt wie in Form von Gutscheinen, Coupons oder Wechselbriefen.

- 8.4** Jede Mehrarbeit soll zu einem Prämiensatz wie im Landesrecht oder Tarifvertrag festgelegt erstattet werden. In Ländern, in denen ein Prämiensatz für Mehrarbeit nicht gesetzlich oder im Tarifvertrag geregelt ist, *ist* die Belegschaft für Mehrarbeit mit dem Prämiensatz der Organisation oder einem Prämiensatz gleich dem vorherrschenden Industriestandard, welcher auch immer höher ist, zu entschädigen.
- 8.5** Die Organisation *darf nicht* Nur-Arbeitskraft-Verträge, aufeinanderfolgende kurzfristige Verträge und/oder falsche Lehrverhältnisse oder andere Programme verwenden, um ihre Verpflichtungen den Arbeitnehmern gegenüber gemäß geltendem Recht und Regelungen die Arbeit und Soziale Sicherheit betreffend zu umgehen.

9. MANAGEMENTSYSTEM

Kriterien:

9.1 Richtlinien, Maßnahmen und Aufzeichnungen

- 9.1.1** Die Geschäftsleitung *verfasst* eine Grundsatzerklärung, um die Arbeitnehmer in allen dienlichen Sprachen zu informieren, dass sie sich für die Einhaltung des SA8000 entschieden hat.
- 9.1.2** Diese Grundsatzerklärung stellt die Verpflichtung der Organisation zur Einhaltung aller Anforderungen des SA8000-Standards und zur Anerkennung der internationalen Rechtsinstrumente wie im vorherigen Abschnitt zu den Normativen Elementen und ihre Bedeutung aufgelistet dar. Die Grundsatzerklärung *verpflichtet* die Organisation außerdem, Landesrechte, weiteres geltendes Recht und andere Anforderungen, zu denen die Organisation sich verpflichtet, einzuhalten.
- 9.1.3** Diese Grundsatzerklärung und der SA8000-Standard sind deutlich sichtbar und auffällig, in angemessener und verständlicher Form, am Arbeitsplatz in den von der Organisation zur Verfügung gestellten Unterkünften und Anwesen, unabhängig davon, ob sie diese besitzt oder von einem Dienstleister gepachtet oder vertraglich übernommen hat, auszuhängen.
- 9.1.4** Die Organisation *entwickelt* Maßnahmen und Vorgänge, um den SA8000-Standard umzusetzen.
- 9.1.5** Diese Richtlinien und Maßnahmen *müssen* effektiv und in allen dienlichen Sprachen an die Arbeitnehmer kommuniziert werden und für die Arbeitnehmer zugänglich sein. Diese Kommunikation soll auch deutlich mit Kunden, Lieferanten, Sub-Unternehmern und Unterlieferanten geteilt werden.
- 9.1.6** Die Organisation *pfl egt* angemessene Aufzeichnungen, um die Einhaltung und Umsetzung des SA8000-Standards, einschließlich der in diesem Element genannten Anforderungen an das

Internationaler Standard

Managementsystem, zu demonstrieren. Zugehörige Aufzeichnungen *sind* aufzubewahren und schriftliche oder mündliche Zusammenfassungen sind dem SA8000-Arbeitervertreter zu geben.

- 9.1.7 Die Organisation führt *regelmäßig* eine Managementbewertung durch zu dessen Grundsatzerklärung, Richtlinien, Maßnahmen zur Umsetzung dieses Standards und Leistungsergebnisse, um sich permanent zu verbessern.
- 9.1.8 Die Organisation veröffentlicht auf wirksame Art und Weise ihre Grundsatzerklärung für beteiligte Parteien und macht diese auf Nachfrage zugänglich.

9.2 Sozialperformance-Team

- 9.2.1 Ein Sozialperformance-Team (SPT) soll eingerichtet werden, um alle Elemente des SA8000 umzusetzen. Das Team *muss* bestehen aus einer ausgewogenen Vertretung von:
 - a) SA8000-Arbeitervertreter; und
 - b) Geschäftsführung.

Die Erfüllung der Verantwortlichkeit für diesen Standard obliegt ausschließlich der Geschäftsleitung.

- 9.2.2 In gewerkschaftlich organisierten Einrichtungen *muss* der Arbeitervertreter im SPT von einer anerkannten Gewerkschaft stammen, sollte diese sich bereit erklären. Im Falle, dass die Gewerkschaft keinen Vertreter ernennt oder die Organisation nicht gewerkschaftlich organisiert ist, *dürfen* Arbeiter einen oder mehrere SA8000-Arbeitervertreter aus ihren eigenen Reihen für diesen Zweck frei wählen. Unter keinen Umständen ist der SA8000-Arbeitervertreter als Ersatz für die Gewerkschaftsvertretung zu verstehen.

9.3 Ermittlung und Bewertung von Risiken

- 9.3.1 Das SPT soll *regelmäßig* schriftliche Risikobewertungen durchführen, um Gebiete gegenwärtiger oder möglicher Nonkonformität dieses Standards zu ermitteln und zu priorisieren. Es soll außerdem der Geschäftsleitung, die diese Risiken angeht, Maßnahmen vorschlagen. Maßnahmen, um diese Risiken anzugehen, sind entsprechend ihrer Schwere zu priorisieren oder, wenn eine Verzögerung der Maßnahme es unmöglich machen würde, sind diese Risiken anzugehen.
- 9.3.2 Das SPT soll diese Bewertungen basierend auf ihren empfohlenen Daten und Datensammlungstechniken und in sinnvoller Konsultation mit beteiligten Parteien durchführen.

9.4 Überwachung

- 9.4.1 Das SPT *überwacht* effektiv Aktivitäten am Arbeitsplatz zur:
 - a) Einhaltung des Standards;
 - b) Umsetzung von Maßnahmen, um die vom SPT ermittelten Risiken effektiv anzugehen; und

Internationaler Standard

c) zur Effektivität der eingeführten Systeme, um die Richtlinien der Organisation und die Voraussetzungen dieses Standards einzuhalten.

Es *hat* die Befugnis, Informationen von beteiligten Parteien (Stakeholder) einzuholen oder diese in seine Überwachungsmaßnahmen einzubeziehen. Es soll außerdem mit anderen Abteilungen zusammenarbeiten, um jede mögliche Nicht-Einhaltung(en) des SA8000-Standards zu untersuchen, definieren, analysieren und/oder anzugehen.

- 9.4.2** Das SPT soll auch regelmäßige interne Audits unterstützen und Berichte der Performance und den Nutzen der unternommenen Maßnahmen zur Einhaltung des SA8000-Standards, einschließlich Aufzeichnungen über ermittelte Abhilfe- und Vorbeugemaßnahmen, für die Geschäftsleitung erstellen.
- 9.4.3** Das SPT hält außerdem *regelmäßig Meetings* ab, in denen der Fortschritt überprüft wird und mögliche Maßnahmen zur Stärkung der Umsetzung des Standards ermittelt werden.

9.5 Interne Einbindung und Kommunikation

- 9.5.1** Die Organisation soll der Belegschaft effektiv verständlich die Voraussetzungen des SA8000 demonstrieren und regelmäßig die Voraussetzungen des SA8000 mithilfe routinierter Kommunikation vermitteln.

9.6 Beschwerdemanagement und Beilegung

- 9.6.1** Die Organisation erstellt ein *schriftliches Beschwerdeverfahren*, das vertraulich, unvoreingenommen, nicht-repressiv und für die Belegschaft und für beteiligte Parteien für Kommentare, Empfehlungen, Berichte oder Beschwerden bezogen auf den Arbeitsplatz und/oder Nonkonformität mit dem SA8000-Standard zugänglich und verfügbar ist.
- 9.6.2** Die Organisation soll Vorgänge zur Ermittlung, Nachverfolgung und Übermittlung von Beschwerdeergebnissen bezogen auf den Arbeitsplatz und/oder Nonkonformität mit dem Standard oder seiner Richtlinien und Vorgänge vorhalten. Diese Ergebnisse sollen der gesamten Belegschaft und, auf Nachfrage, beteiligten Parteien frei zugänglich sein.
- 9.6.3** Die Organisation darf die Belegschaft oder beteiligte Parteien nicht bestrafen, entlassen oder anderweitig wegen der Bereitstellung von Informationen zur Einhaltung des SA8000 oder wegen Beschwerden über den Arbeitsplatz diskriminieren.

9.7 Externe Kontrolle und Stakeholder Engagement

- 9.7.1** Im Falle von angekündigten und nicht angekündigten Audits zum Zweck der Bescheinigung der Einhaltung der Anforderungen dieses Standards *muss* die Organisation mit externen Revisoren umfassend zusammenarbeiten, um die Schwere und Häufigkeit sämtlicher Probleme zu ermitteln, die bei der Einhaltung des SA8000-Standards aufkommen könnten.

Internationaler Standard

- 9.7.2** Die Organisation nimmt am Stakeholder Engagement teil, um eine nachhaltige Einhaltung des SA8000-Standards zu erreichen.

9.8 Abhilfe- und Vorbeugemaßnahmen

- 9.8.1** Die Organisation formuliert Richtlinien und Maßnahmen zur umgehenden Umsetzung von Abhilfe- und Vorbeugemaßnahmen und hält ausreichend Ressourcen für diese bereit. Das SPT *muss* sicherstellen, dass diese Maßnahmen wirksam umgesetzt werden.
- 9.8.2** Das SPT *muss* Aufzeichnungen, einschließlich Zeitleisten, aufbewahren, die mindestens die Nonkonformität bezogen auf den SA8000 auflistet, ihre Hauptursachen, die ergriffenen Abhilfe- und Vorbeugemaßnahmen sowie die Ergebnisse der Umsetzung.

9.9 Schulung und Kapazitätenaufbau

- 9.9.1** Die Organisation *muss* einen Schulungsplan für die gesamte Belegschaft einführen, um den SA8000-Standard gemäß der Ergebnisse der Risikobewertung umzusetzen. Die Organisation soll regelmäßig die Wirksamkeit der Schulung messen und ihre Art und Häufigkeit aufzeichnen.

9.10 Verwaltung von Lieferanten und Unternehmen

- 9.10.1** Die Organisation *muss* der Sorgfaltspflicht zur Einhaltung des SA8000-Standards durch ihre Lieferanten/Sub-Unternehmern, privaten Arbeitsvermittler und Unterlieferanten nachkommen. Dieselbe Sorgfaltspflicht soll ebenfalls bei der Wahl neuer Lieferanten/Sub-Unternehmer, privater Arbeitsvermittler und Unterlieferanten Anwendung finden. Die Mindestmaßnahmen für die Organisation zur Erfüllung dieser Anforderung *sind* aufzuzeichnen und sollen folgendes beinhalten:
- a) Anforderungen dieses Standards an die Geschäftsleitung effektiv an Lieferanten/Sub-Unternehmer, private Arbeitsvermittler und Unterlieferanten kommunizieren;
 - b) erhebliche Risiken der Nonkonformität durch Lieferanten/Sub-Unternehmer, private Arbeitsvermittler und Unterlieferanten bewerten;
 - c) angemessene Bemühungen unternehmen, um sicherzustellen, dass diese erheblichen Risiken von Lieferanten/Sub-Unternehmern, privaten Arbeitsvermittlern und Unterlieferanten ausreichend angegangen werden, wo und wenn angebracht, und dass sie diese entsprechend der Möglichkeiten und Ressourcen der Organisation, auf diese Einheiten einzuwirken, priorisieren; und
 - d) Maßnahmen zur Überwachung und Verfolgen von Leistungen der Lieferanten/Sub-Unternehmer, privaten Arbeitsvermittler und Unterlieferanten einrichten, um sicherzustellen, dass diese erheblichen Risiken wirksam angegangen werden.
- 9.10.2** Dort, wo die Organisation Güter und/oder Dienstleistungen von Lieferanten/Sub-Unternehmern oder Unterlieferanten, die als Heimarbeiter eingestuft sind, erhält, abwickelt oder fördert, *muss*

Internationaler Standard

die Organisation wirksame Maßnahmen umsetzen um sicherzustellen, dass diesen Heimarbeitern ein Sicherheitsniveau gleich dem der anderen Arbeiter der Organisation gemäß der Anforderungen dieses Standards gewährt wird.