

Leseprobe zum Download



Liebe Besucherinnen und Besucher unserer Homepage,

tagtäglich müssen Sie wichtige Entscheidungen treffen, Mitarbeiter führen oder sich technischen Herausforderungen stellen. Dazu brauchen Sie verlässliche Informationen, direkt einsetzbare Arbeitshilfen und Tipps aus der Praxis.

Es ist unser Ziel, Ihnen genau das zu liefern. Dafür steht seit mehr als 30 Jahren die FORUM VERLAG HERKERT GMBH.

Zusammen mit Fachexperten und Praktikern entwickeln wir unser Portfolio ständig weiter, basierend auf Ihren speziellen Bedürfnissen.

Überzeugen Sie sich selbst von der Aktualität und vom hohen Praxisnutzen unseres Angebots.

Falls Sie noch nähere Informationen wünschen oder gleich über die Homepage bestellen möchten, klicken Sie einfach auf den Button „In den Warenkorb“ oder wenden sich bitte direkt an:

FORUM VERLAG HERKERT GMBH

Mandichostr. 18

86504 Merching

Telefon: 08233 / 381-123

Telefax: 08233 / 381-222

E-Mail: service@forum-verlag.com

www.forum-verlag.com

6.3.3 Social Accountability 8000

Prinzipien	Auditierbarer Standard mit Anforderungen an Organisationen
Entstehung	US-Nichtregierungsorganisation Social Accountability International
Jahr der Verabschiedung	1997
Zielgruppe	Alle Unternehmen, ungeachtet ihrer Größe, ihrer Branche und ihres Standorts
Rechtlicher Status	Freiwillig: Möglichkeit der Zertifizierung, Social Accountability 8000 ist kompatibel mit den Normen der DIN EN ISO 9001:2015, DIN EN ISO 14001:2015 und OHSAS 18001.
Detaillierung	Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit, Gesundheit und Sicherheit, Versammlungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen, Diskriminierung, Disziplinarverfahren, Arbeitszeiten, Vergütung, Managementsystem
Thematische Aspekte	Arbeits- und Sozialstandard
Transparenz	Offizielle Liste aller zertifizierten Standorte ¹ , http://www.saasaccreditation.org/?q=node/23

Tab. 6.3.3-1: Social Accountability im Überblick

Social Accountability (SA) 8000 ist ein internationaler, freiwilliger Standard für Organisationen. Er basiert auf den UN-Menschenrechtskonventionen, den Sozialstandards der Internationalen Arbeitsorganisation und den nationalen Arbeitsgesetzen. Ziel des SA 8000 Standards ist es, den Schutz aller Angestellten eines Unternehmens und aller Arbeitenden, die von Aktivitäten des Unternehmens beeinflusst werden, zu gewährleisten. Der Standard ist für jede Art von Unternehmen anwendbar, unabhängig von Größe, Standort oder Industriezweig; er ist daher auch anwendbar auf Gebäuderei-

Internationaler, freiwilliger Standard für Organisationen

¹ Vgl. die Übersicht unter www.saasaccreditation.org/?q=node/23.

nigungsbetriebe. Im Weiteren werden die Anforderungen des SA 8000 Standards näher vorgestellt.

Soziale Verantwortung – Anforderungen

Kinderarbeit

*Personen unter
15 Jahren*

Definition: Kinderarbeit ist Arbeit, die von Personen unter 15 Jahren durchgeführt wird. Ausnahmen gelten entsprechend den ILO-Kernarbeitsnormen.

- Kinderarbeit soll nicht unterstützt oder durchgeführt werden.
- Schriftliche Grundsätze sollen dokumentiert und an die Belegschaft und andere Interessengruppen kommuniziert werden. Dazu gehören auch Maßnahmen zur finanziellen und anderweitigen Förderung von Opfern von Kinderarbeit.
- Gebäudereinigungsbetriebe können junge Arbeiter anstellen. Allerdings dürfen diese nur außerhalb von Unterrichtszeiten arbeiten, falls sie der Schulpflicht unterliegen. Junge Menschen dürfen auf keinen Fall länger als acht Stunden am Tag arbeiten, zusammen mit Unterrichts- und Fahrtzeiten nicht länger als zehn Stunden am Tag. Außerdem dürfen junge Menschen nicht nachts arbeiten.
- Kinder und junge Arbeiter dürfen nicht Situationen ausgesetzt werden, die ihre physische oder psychische Gesundheit oder ihr Wachstum gefährden.

Zwangs- und Pflichtarbeit

- Gebäudereinigungsbetriebe dürfen keine Zwangs- oder Pflichtarbeit durchführen oder unterstützen. Dazu zählt auch Gefängnisarbeit. Sie sollen keine Ausweispapiere einbehalten oder Angestellte dazu anhalten, zu Arbeitsbeginn ein „Pfand“ abzugeben.
- Kein Gebäudereinigungsbetrieb darf Arbeitnehmern Gehalt, andere Leistungen oder Dokumente vorenthalten, um sie zur Weiterführung ihrer Arbeit zu zwingen.
- Gebäudereinigungsbetriebe sollten sicherstellen, dass keine Anstellungskosten oder -gebühren auf Angestellte übertragen werden.
- Die Belegschaft sollte das Recht haben, den Arbeitsplatz nach Ende ihres Arbeitstages zu verlassen und es soll ihnen freigestellt sein, das Arbeitsverhältnis zu beenden, wenn sie dies vorher angemessen kommunizieren.
- Menschenhandel sollte nicht unterstützt oder durchgeführt werden.

Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

Gesundheit und Sicherheit

- Gebäudereinigungsbetriebe sollten einen sicheren Arbeitsplatz bereitstellen. Es sollten effektive Schritte unternommen werden, um Arbeitsunfälle und Krankheiten aufgrund von Arbeitstätigkeiten zu verhindern.
- Arbeitsrisiken für werdende oder stillende Mütter sollten abgeschätzt werden und alle vernünftigen

Sicherer Arbeitsplatz

Schritte zur Reduzierung dieser Risiken sollten umgesetzt werden.

- Minimierung von Risiken.
- Falls trotz der Minimierung von Risiken weitere Gefährdungen bestehen, sollte die Belegschaft mit einer angemessenen Schutzausrüstung ausgestattet werden. Im Falle eines Arbeitsunfalls sollte der Gebäudereinigungsbetrieb Erste Hilfe leisten und der betroffenen Person zu weiterer medizinischer Versorgung verhelfen.
- Der Reinigungsbetrieb sollte eine Führungskraft ernennen, die für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sorgt.
- Ein Gesundheits- und Sicherheitsausschuss, der sich aus Führungskräften und Arbeitnehmern zusammensetzt, sollte eingeführt und beibehalten werden. Mindestens ein Mitglied des Komitees sollte ein Vertreter der Arbeitnehmer sein. Die Mitglieder des Ausschusses sollten regelmäßig geschult werden und an der kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheitsstandards arbeiten. Regelmäßige Sicherheitsprüfungen sollten durchgeführt und dokumentiert werden. Alle Entscheidungen und Maßnahmen sind der Belegschaft angemessen zu kommunizieren.
- Der Gebäudereinigungsbetrieb sollte regelmäßig Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für die Arbeitnehmer durchführen. Diese Schulungen sind auch für neue Mitarbeiter und bei der Einführung neuer Technologien abzuhalten.
- Der Betrieb sollte Maßnahmen zur Erkennung, Prävention, Minimierung und Beseitigung potenzieller Gesundheits- und Sicherheitsrisiken einführen und

*Gesundheits- und
Sicherheits-
schulungen*

dokumentieren. Alle Arbeitsunfälle sollten dokumentiert werden.

- Allen Mitarbeitern sollte Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und angemessenen Orten für Essenspausen gewährt werden.
- Falls Schlafunterkünfte zur Verfügung gestellt werden, sollten diese sauber und sicher sein und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht werden.
- Alle Arbeitnehmer sollten das Recht haben, sich von direkten ernsthaften Gefahrenquellen zu entfernen, ohne um Erlaubnis bitten zu müssen.

Versammlungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen

- Alle Arbeitnehmer sollten das Recht haben, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten. Der Gebäudereinigungsbetrieb sollte seiner Belegschaft mitteilen, dass sie einer Gewerkschaft beitreten können, ohne Nachteile zu erfahren. Der Reinigungsbetrieb sollte sich nicht in Angelegenheiten der Gewerkschaften einmischen.
- Wenn die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, sollte der Gebäudereinigungsbetrieb seinen Arbeitnehmern erlauben, eigene Repräsentanten zu wählen.
- Gewerkschaftsmitglieder und Repräsentanten der Arbeitnehmer dürfen nicht diskriminiert, eingeschüchtert oder bestraft werden.

Recht auf Gewerkschaftsgründung

Bestellmöglichkeiten



Handbuch Gebäudereinigung

Für weitere Produktinformationen oder zum Bestellen hilft Ihnen unser Kundenservice gerne weiter:

Kundenservice

☎ **Telefon: 08233 / 381-123**

✉ **E-Mail: service@forum-verlag.com**

Oder nutzen Sie bequem die Informations- und Bestellmöglichkeiten zu diesem Produkt in unserem Online-Shop:

Internet

🌐 **<http://www.forum-verlag.com/details/index/id/5735>**