

# Fairtrade Standard für lohnabhängig Beschäftigte

**Aktuelle Version: 15.01.2014\_v1.1**

**Nächste überarbeitete Version voraussichtlich: 2019**

**Ihr Kontakt für Kommentare: [standards@fairtrade.net](mailto:standards@fairtrade.net)**

**Weiterführende Informationen und Download von Standards in  
englischer Sprache: [www.fairtrade.net/standards.html](http://www.fairtrade.net/standards.html)**

## **Hinweis**

Es handelt sich um die deutsche Übersetzung des *Fairtrade Standard for Hired Labour* in der Version vom 15.01.2014. Diese ersetzt alle vorangehenden Versionen. Allein die englischsprachige Originalversion hat Rechtskraft.

Copyright © 2005 Fairtrade Labelling Organizations International e.V. Alle Rechte vorbehalten. Ohne vollständige Quellenangabe darf dieses Dokument weder reproduziert noch in einem Datenabfragesystem gespeichert werden, oder in irgendeiner Form elektronisch, mechanisch, durch Fotokopie, Aufzeichnung oder anderweitig übertragen werden.

# Inhalt

Einführung .....	3
Das Ziel .....	3
Verweise .....	3
Zur Anwendung des Standards.....	3
Implementierung.....	5
Anwendung.....	5
Definitionen.....	6
Aktualisierungen .....	7
Übersicht bisheriger Änderungen .....	7
1. Allgemeine Voraussetzungen und Mitwirkung bei Fairtrade.....	8
1.1 Zertifizierung.....	8
2. Soziale Entwicklung.....	11
2.1 Zum Umgang mit der Fairtrade-Prämie .....	11
2.2 Personal- und Organisationsentwicklung .....	18
3. Arbeitsbedingungen .....	22
3.1 Verbot von Diskriminierung.....	22
3.2 Verbot von Zwangsarbeit .....	24
3.3 Kinderarbeit und Schutz von Minderjährigen .....	25
3.4 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen .....	27
3.5 Arbeitsbedingungen .....	33
3.6 Sicherheit am Arbeitsplatz .....	41
4. Ökologische Entwicklung .....	50
4.1 Umweltmanagement.....	50
4.2 Schädlingsbekämpfung .....	50
4.3 Böden und Wasser .....	56
4.4 Abfall .....	59
4.5 Genetisch veränderte Organismen (GVO).....	60
4.6 Biologische Vielfalt.....	61
4.7 Energie und Treibhausgas-Emissionen .....	64
5. Handel .....	66
5.1 Rückverfolgbarkeit.....	66
5.2 Bezugsquellen .....	67
5.3 Verträge .....	68
5.4 Verwendung des Fairtrade-Siegels .....	68
Anhang 1 Geografischer Geltungsbereich .....	70
Anhang 2 Liste verbotener Substanzen .....	73
Anhang 3 Abkommen zur Vereinigungsfreiheit .....	88

# **Einführung**

## ***Das Ziel***

Fairtrade ist eine Strategie für nachhaltige Entwicklung und zur Armutsbekämpfung durch gerechtere Handelsbeziehungen.

Der Zweck des Fairtrade-Standards für lohnabhängig Beschäftigte ist es, die Anforderungen an Arbeitsbedingungen für Beschäftigte festzulegen, die für die Teilnahme am Fairtrade-System einzuhalten sind. Er gibt Arbeiterinnen und Arbeiter die Möglichkeit, ihre Armut zu bekämpfen, ihre Verhandlungsposition zu stärken und mehr Kontrolle über ihr Leben zu gewinnen. Die Anforderungen stellen sicher, dass Arbeitgeber angemessene Löhne zahlen, dass sie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gewährleisten und dass die Einhaltung von Sicherheits- und Umweltauflagen sicher gestellt ist.

Die Fairtrade-Standards umfassen außerdem Handelsbedingungen. Die meisten Produkte haben einen Fairtrade-Mindestpreis, dieser definiert den Mindestbetrag, der an die Produzenten gezahlt werden muss. Zusätzlich erhalten die Produzenten einen weiteren Betrag, die Fairtrade-Prämie, die sie zum Wohle von Arbeiterinnen und Arbeitern und ihres gesamten Umfelds investieren.

## ***Verweise***

Bei der Formulierung der Fairtrade-Standards folgt Fairtrade International (FLO) weltweit anerkannten Standards und Konventionen, wie die der Internationalen Arbeitsorganisation (dt.: IAO, internat.: ILO).

Fairtrade International verlangt, dass Unternehmen stets nationale Gesetze einhalten, es sei denn, die Gesetzesvorgabe widerspricht international anerkannten Standards und Konventionen. In diesen Fällen gilt die höhere Anforderung. Sollte die landeseigene Gesetzgebung höhere Standards setzen als Fairtrade oder in irgendeiner Hinsicht günstigere Bedingungen für lohnabhängig Beschäftigte bieten, gelten diese. Gleiches gilt für regionale und branchenspezifische Praktiken.

Fairtrade International betrachtet die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen als das Fundament zur Einhaltung von Arbeitsrechten und hält unabhängige und demokratische Gewerkschaften für den besten Weg, um diese zu verwirklichen.

## ***Zur Anwendung des Standards***

### **Geltungsbereich**

Dieser Standard gilt ausschließlich für den Einsatz von Lohnarbeit in den Ländern, die im

geographischen Raum in Anhang 1 definiert sind. Die Anforderungen dieses Standards sind anzuwenden auf alle produzierenden Betriebe (Farmen, Plantagen, Landgüter, Hersteller, etc.), die lohnabhängig Beschäftigte anstellen.

Dieser Standard setzt die Bedingungen für Lohnarbeit innerhalb des Fairtrade-Systems und Ihr Unternehmen ist an diese gebunden, unabhängig von dem Produkt, das Ihr Unternehmen zertifizieren lassen möchte. Fairtrade International gibt außerdem Produktbezogene Standards heraus, die zusätzlich eingehalten werden müssen, um ein bestimmtes Produkt zertifizieren zu lassen.

## Abschnitte

Der Fairtrade-Standard für lohnabhängig Beschäftigte umfasst fünf Abschnitte: Allgemeine Voraussetzungen, Soziale Entwicklung, Arbeitsbedingungen, Ökologische Entwicklung und Handel.

- Der Abschnitt **Allgemeine Voraussetzungen** beschreibt die Anforderungen für die Zertifizierung und den Geltungsbereich dieses Standards.
- Der Abschnitt **Soziale Entwicklung** besteht aus Anforderungen, die den speziellen Fairtrade-Ansatz ausmachen und die Grundlage für mehr Empowerment<sup>1</sup> sowie Entwicklungsprozesse bilden.
- Die Anforderungen des Abschnitts **Arbeitsbedingungen** sollen akzeptable Bedingungen für lohnabhängig Beschäftigte gewährleisten.
- Mit den Auflagen des Abschnitts zur **Ökologischen Entwicklung** soll sichergestellt werden, dass landwirtschaftliche Praktiken und der Umgang mit der Umwelt im Rahmen eines nachhaltigen Produktionssystems zur Minimierung von Gesundheits- und Umweltrisiken sowie zum Schutz und der Förderung von Artenvielfalt auf den Farmen beitragen.
- Die Anforderungen im Abschnitt **Handel** geben vor, woran Sie sich halten müssen, wenn Sie Fairtrade-Produkte produzieren und anschließend verkaufen möchten.

## Aufbau

Jeder Abschnitt des Standards enthält:

- Eine Erläuterung des **Zwecks und des Geltungsbereichs**, die die Zielen und den Anwendungsbereich des Abschnitts beschreiben;
- Die **Anforderungen**, die die Grundlage der konkreten Auflagen bilden, die es einzuhalten gilt. Die Inspektionen Ihres Unternehmens erfolgen gemäß dieser Anforderungen.
- **Hinweise** zur Interpretation der Anforderungen. Diese umfassen bewährte Praxisbeispiele, Vorschläge und Ideen, wie sich die Anforderungen umsetzen lassen. Des Weiteren erhalten Sie eine ausführliche Erklärung der Anforderungen mitsamt ihren Gründen und/oder ihrem Zweck. Sie werden bei Inspektionen nicht auf die Erfüllung der Hinweise geprüft.
- 

---

<sup>1</sup> „Empowerment“ ist schwierig zu übersetzen und entspricht im Deutschen am ehesten dem Begriff „Selbstbestimmung“. Da der englische Begriff „empowerment“ im Sprachgebrauch des fairen Handels allgemein etabliert ist, wird er auch in der deutschsprachigen Übersetzung des Fairtrade Standard für lohnabhängig Beschäftigte verwendet.

## **Anforderungen**

Dieser Standard enthält zwei verschiedenen Arten von Anforderungen:

- **Kernanforderungen**, die die Fairtrade-Prinzipien widerspiegeln und eingehalten werden müssen. Sie sind mit dem Wort "Kern" in der linken Spalte des Standards gekennzeichnet.
- **Entwicklungsindikatoren**, die sich auf die steten Verbesserungen beziehen, die zertifizierte Unternehmen im Allgemeinen erreichen müssen, bemessen an einem Zielkatalog, der u.a. durchschnittliche Mindestwerte definiert und vom Zertifizierer vorgegeben wird. Sie sind mit dem Wort "Entw" in der linken Spalte des Standards gekennzeichnet.

Sie entsprechen dem Fairtrade-Standard für lohnabhängig Beschäftigte, wenn Ihr Unternehmen alle Kernanforderungen erfüllt **und** die Mindestwerte der Entwicklungsindikatoren erreicht, wie vom Zertifizierer vorgegeben. Weitere Informationen zur Inspektion gemäß Kernanforderungen und Entwicklungsindikatoren erhalten Sie auf der Website des Zertifizierungsunternehmens: <http://www.flo-cert.net>.

Jeder Anforderung ist eine Zahl zugeordnet (0, 1, 3 oder 6). Diese Zahl steht für den Zeitraum in Jahren bis zur nächsten Überprüfung der jeweiligen Anforderung. Bitte beachten Sie, dass einige Anforderungen eventuell nicht für Ihr Unternehmen gelten. Wenn Ihr Unternehmen beispielsweise nur bis zu 25 Lohnabhängige beschäftigt, werden Sie nicht auf die Anforderungen überprüft, die für Unternehmen mit mehr als 25 Arbeitskräften gelten. Oder falls Ihr Unternehmen keine Pestizide verwendet, erfolgt keine Inspektion hinsichtlich der Anforderungen in Verbindung mit Pestiziden. In solchen Fällen würde das Zertifizierungsunternehmen die jeweiligen Anforderungen als unzutreffend betrachten.

## **Implementierung**

Das Zertifizierungsunternehmen entwickelt technische Kriterien für die Inspektionen und als Grundlage der Zertifizierungsentscheidungen. Diese Kriterien folgen dem Wortlaut und Zielen der Anforderungen in diesem Dokument.

Die Standard-Abteilung von Fairtrade International hält Dokumente zur Erläuterung mit weiteren Informationen über diesen Standard bereit. Sie erhalten diese Dokumente in englischer, französischer und spanischer Sprache auf der Website von Fairtrade International: <http://www.fairtrade.net>. Die Dokumente zur Erläuterung sind nicht Bestandteil von Inspektionen.

Die Unternehmensleitung ist für die Implementierung dieses Standards verantwortlich.

## **Anwendung**

Diese Version des Fairtrade-Standards für Lohnarbeit gilt ab 1. Februar 2014. Sie ersetzt alle vorigen Versionen und beinhaltet neue, sowie veränderte Anforderungen. Neue Anforderungen sind in diesem Standard kenntlich gemacht durch den Zusatz "Neu 2014".

Organisationen, die ihre Zertifizierung am oder nach dem 1. Juli 2014 beginnen, müssen alle für sie zutreffenden Anforderungen dieses Standards erfüllen. Der in den Anforderungen angegebene zeitliche Rahmen bezieht sich auf die Anzahl der Jahre nach der ersten Zertifizierung.

Organisationen, die vor dem 1. Juli 2014 zertifiziert wurden, müssen im Rahmen ihres normalen Zertifizierungszyklus<sup>1</sup> alle für sie zutreffenden Anforderungen erfüllen. Für die Erfüllung der als "Neu 2014" gekennzeichneten Anforderungen erhalten sie eine Übergangsfrist, definiert vom Zertifizierungsunternehmen in den Kriterien zur Erfüllung der Standards nach der Vollendung eines Überprüfungszyklus<sup>1</sup>.

Die im Abschnitt Ökologische Entwicklung mit "Neu 2011" gekennzeichneten Anforderungen sind seit 1. Juli 2011 wirksam. Für Unternehmen, die vor dem 1. Juli 2011 zertifiziert wurden, besteht noch eine Übergangsfrist für Jahr-3- und Jahr-6-Anforderungen, definiert vom Zertifizierungsunternehmen in den Kriterien zur Erfüllung der Standards.

## **Definitionen**

Der Begriff **lohnabhängig Beschäftigte** umfasst alle Arbeiterinnen und Arbeiter inklusive Wanderarbeiter, Zeitarbeitskräfte, Saisonarbeitskräfte, Leiharbeitskräfte und festangestellte Arbeitskräfte. „Arbeitskräfte“ bezieht sich nicht nur auf Feldarbeiterinnen und -arbeiter, sondern umfasst alle lohnabhängig Beschäftigten, z.B. auch Angestellte, die in der Verwaltung Ihres Unternehmens tätig sind. Der Begriff ist beschränkt auf Angestellte, die sich gewerkschaftlich organisieren können und schließt von daher gewöhnlich mittleres und oberes Management aus.

**Wanderarbeiterinnen und -arbeiter** sind Personen, die sich für eine Anstellung von einer Gegend in eine andere Gegend Ihres Landes bewegen (inländische Migration) oder über Grenzen hinweg (Aus-/Zuwanderung).

**Saisonarbeitskraft** umfasst Beschäftigte, deren Arbeit sich dadurch auszeichnet, dass sie nur unter gewissen saisonalen Bedingungen und zu einer bestimmten Jahreszeit ausgeführt werden kann.

**Zeitarbeitskräfte** sind Beschäftigte, die nur für kurze Zeit und nicht regelmäßig für das zertifizierte Unternehmen tätig sind. Eine Zeitarbeitskraft kann eine Saisonarbeitskraft sein.

**Übliche Arbeiten** bezieht sich auf Tätigkeiten, die dauerhaft für den Anbau eines Fairtrade-Produkts anfallen und schließt alle saisonalen Tätigkeiten aus.

**Unübliche Arbeiten** sind sporadisch anfallende Aufgaben, die sich nicht dem Kerngeschäfts des Unternehmens zuordnen lassen.

**Gewählte Gewerkschafts-/Arbeitervertretungen** sind Arbeiterinnen und Arbeiter, die demokratisch gewählt wurden, um die Angestellten des Unternehmens zu vertreten und ihre Rechte zu verteidigen.

**Arbeitervertreter des Fairtrade-Prämienkomitees (FPC)** sind Arbeiterinnen und Arbeiter, die demokratisch in das Fairtrade-Prämienkomitee gewählt wurden und die speziellen Aufgaben wahrnehmen, die mit dieser Rolle verbunden sind.

Ein **Plantagenverbund** ist ein Unternehmen, das strukturell von Arbeiterinnen und Arbeitern abhängt und aus mehr als einer Plantage mit voneinander unabhängigen Verwaltungen besteht. Eine zentrale Steuerungsstelle ist verantwortlich für die Arbeitsbedingungen der Angestellten auf allen Plantagen. Alle Anforderungen gelten für alle Betriebe. Einige zusätzliche Anforderungen gelten ausschließlich für Plantagenverbunde, dies ist an den entsprechenden Stellen im gesamten Standard vermerkt.

Ein **Kleinunternehmen** ist ein Betrieb, der bis zu 25 festangestellte Arbeitskräfte beschäftigt. Diese Zahl kann je nach Land und Industriezweig variieren und wird vom Zertifizierungsunternehmen festgelegt. Alle Anforderungen gelten für alle Unternehmen, allerdings wurden einige Kriterien für Kleinunternehmen angepasst, dies ist an den entsprechenden Stellen im gesamten Standard vermerkt.

## **Aktualisierungen**

Unter Umständen kann Fairtrade International die Fairtrade-Standards im Rahmen gewisser Standardverfahren ändern, weitere Informationen hierüber liefert <http://www.fairtrade.net/setting-the-standards.html>. Die Anforderungen eines Fairtrade-Standards können ergänzt, gelöscht oder verändert werden. Wenn Sie Fairtrade-zertifizierte Produkte herstellen, ist es Ihre Pflicht, die Website von Fairtrade International regelmäßig zu besuchen und Änderungen der Standards nachzuverfolgen.

Die Fairtrade-Zertifizierung gewährleistet, dass Sie die Fairtrade-Standards erfüllen. Änderungen der Fairtrade-Standards können Veränderungen der Zertifizierungsanforderungen nach sich ziehen. Wenn Sie sich durch Fairtrade zertifizieren lassen wollen, oder es bereits sind, sind Sie verpflichtet, die Kriterien zur Erfüllung der Standards und die Zertifizierungsbedingungen auf der Website des Zertifizierungsunternehmens unter <http://www.flo-cert.net> regelmäßig auf Änderungen zu prüfen.

## **Übersicht bisheriger Änderungen**

<b>Version</b>	<b>Veröffentlichung</b>	<b>Änderungen</b>
15.01.2014_v1.0	15/01/14	Anwendung der NSF-Struktur <sup>2</sup> . Neuordnung der Kapitel. Einblick in die Hauptänderungen im Rahmen der kompletten Überarbeitung auf Basis der Fairtrade-Strategie für Arbeiterrechte erhalten Sie auf Fairtrade Internationals Internetseite <a href="http://www.fairtrade.net/hired-">http://www.fairtrade.net/hired-</a>

<sup>2</sup> NSF: New Standards Framework; neue Gliederungsstruktur für alle Standards, u.a. modularer Aufbau. Eingeführt 2011

		<a href="#">labour-standards.html</a>
15.01.2014_v1.0	15.07.2014	Änderung des Geographischen Geltungsbereichs für Baumwollanbau in China unter dem FSP-Modell.
15.01.2014_v1.0	19.01.2015	Einarbeitung der überarbeiteten Richtlinie zum Geographischen Geltungsbereich
15.01.2014_v1.1	31.08.2015	<p>“Monitoring review”<sup>3</sup> des Standards. Redaktionelle/unwesentliche Änderungen bzgl. besserer Verständlichkeit, Hinweisen und um Überschneidungen/ Doppelnennungen zu reduzieren. Ergänzungen zu 2.1.6, Rechnungsbelege für Prämien notwendig, Definition „wesentlicher Projekte“.</p> <p>Entsprechend den Standards für kleinbäuerliche Produktion und Vertragsanbau, würde eine Anforderung zu Verträgen (5.3.4) hinzugefügt und die Anforderung 5.3.2 bzgl. Suspendierungsregeln ergänzt.</p>

---

<sup>3</sup> Routineüberarbeitung nach einem Jahr Praxiserfahrung; üblicher Vorgang für jeden neuen/überarbeiteten Standard

<b>1. Allgemeine Voraussetzungen und Mitwirkung bei Fairtrade</b>		
	<b>Zweck und Geltungsbereich</b>	
	Dieses Kapitel beschreibt die Anforderungen der Zertifizierung und den Geltungsbereich dieses Standards.	
<b>1.1 Zertifizierung</b>		
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Audits zulassen</b></p> <p><b>1.1.1</b> Ihr Unternehmen <b>akzeptiert</b> angekündigte und unangekündigte Kontrollen Ihres Betriebsgeländes und <b>verpflichtet</b> Subunternehmen dazu, Kontrollen auf ihrem Gelände zuzulassen. Sie stellen alle Informationen <b>zur Verfügung</b>, die das Zertifizierungsunternehmen in Verbindung mit den Fairtrade-Standards anfordert.</p>
<b>Jahr 1</b> <b>Neu 2014</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Ergebnisse der Audits müssen Arbeitskräften mitgeteilt werden</b></p> <p><b>1.1.2</b> Ihr Unternehmen <b>teilt</b> die Ergebnisse von Kontrollen mit den Arbeitskräften, in einem für sie geeigneten Format und einer ihnen vertrauten Sprache.</p> <p><b>Hinweis:</b> Es empfiehlt sich, dass eine Arbeitervertretung dem Auftakttreffen und dem Abschlusstreffen des Audits beiwohnt, damit Arbeitskräfte besser eingebunden werden und die Prozesse zur Übereinstimmung mit den Kriterien verstehen. Der Arbeitervertretung sollte ein gewisser Zeitumfang eingeräumt werden, damit sie alle Angestellten über die Ergebnisse des Audit-Abschlussberichts des Kontrollgremiums informieren kann.</p> <p>Dies ist eine gute Gelegenheit, die Ergebnisse des Audits mit Arbeiterinnen und Arbeitern zu besprechen und gemeinsam Ideen für Maßnahmen zur Einhaltung der Kriterien zu entwickeln.</p>
<b>Jahr 0</b> <b>Neu 2014</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Vertreter von Fairtrade International dürfen mit Arbeitskräfte interagieren</b></p> <p><b>1.1.3</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Vertretern von Fairtrade International <b>erlauben</b>, mit Arbeitskräften in Verbindung zu treten, um Fairtrade-Belange je nach Bedarf zu besprechen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Vertreter von Fairtrade International können auch Fairtrade Liaison Officer, Vertreterinnen oder Vertreter von Produzentennetzwerken oder von nationalen Fairtrade-Organisationen sein. Diesen Vertreterinnen oder Vertretern sollte es möglich sein, auf ihre oder auf Anfrage der Arbeitskräfte nach Rücksprache mit der Unternehmensleitung mit den Beschäftigten zusammen zu kommen. Die übliche Arbeit sollte hierdurch nicht unterbrochen werden.</p>

## 1.2 Engagement für Fairtrade

Jahr 0	Kern	<p><b>Fairtrade-Beauftragter</b></p> <p><b>1.2.1</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> eine Person <b>benennen</b>, die für Fairtrade-Angelegenheiten verantwortlich ist. Sie wird Fairtrade-Beauftragte/r genannt. Diese Person legt der Unternehmensleitung Rechenschaft ab und ist verantwortlich für die allgemeine Koordination von Fairtrade innerhalb Ihres Unternehmens sowie für alle erforderliche Fairtrade-bezogene Kommunikation.</p> <p>Aufgaben der/des Fairtrade-Beauftragten sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlungstätigkeit zwischen Fairtrade International, dem Zertifizierungsunternehmen, Arbeitskräften und der Leitungsebene in Fairtrade-Angelegenheiten;</li> <li>• Sicherstellung der Umsetzung und Kontrolle der durch das Unternehmen erbrachten Leistungen zur Erfüllung der Fairtrade-Anforderungen;</li> </ul> <p>Die/der Fairtrade-Beauftragte <b>muss</b> über das nötige Wissen <b>verfügen</b> und genug Erfahrung haben, um diese Aufgaben zu erfüllen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die/der Fairtrade-Beauftragte sollte einen der Sitze der Leitungsververtretung im Fairtrade-Prämienkomitee innehaben (vgl. 2.1.1). Die Aktivitäten der/des Fairtrade-Beauftragten führen zu stärkerer interner Kontrolle und Selbstüberwachung, was längerfristig eine nachhaltigere Lösung darstellt. Die/der Fairtrade-Beauftragte braucht nicht exklusiv für diese Rolle angestellt werden, sondern kann auch andere Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereiche im Unternehmen haben.</p> <p>Im Fall eines Plantagenverbunds ist die/der Fairtrade-Beauftragte am Hauptsitz ansässig und verantwortlich für alle Plantagen des Verbunds, die Fairtrade-zertifiziert sind.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Leitbild</b></p> <p><b>1.2.2</b> Das Leitbild oder die Leitlinien Ihres Unternehmens <b>muss/müssen Aussagen darüber machen</b>, wie eine kontinuierliche Verbesserung von sozialen und nachhaltigen Produktionspraktiken in Ihrem Unternehmen erreicht wird; und eine Aussage zu Ihrem Engagement für die Ziele und Werte von Fairtrade.</p> <p><b>Hinweis:</b> Von Ihrem Unternehmen wird verlangt, dass es positive soziale und kulturelle Beiträge über die legalen Verpflichtungen hinaus macht.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Zeit und weitere Ressourcen zur Umsetzung von Fairtrade-Angelegenheiten</b></p>

**1.2.3** Ihr Unternehmen muss innerhalb der regulären Arbeitszeiten **Zeit und weitere Ressourcen zur Verfügung stellen**, die für die erfolgreiche Umsetzung der Fairtrade-Belange notwendig sind.

Diese Ressourcen **beinhalten**:

- Zeit für regelmäßige Treffen des Fairtrade-Prämienkomitees, Gewerkschafts- oder gewählter Arbeitnehmervertreter und anderer an Fairtrade beteiligter Komitees;
- Zeit für regelmäßige Treffen des Fairtrade-Prämienkomitees und Gewerkschafts- oder gewählter Arbeitnehmervertreter mit den Angestellten;
- Zeit für eine Betriebsversammlung aller Arbeiterinnen und Arbeiter mindestens einmal jährlich;
- Zeit für Mitglieder des Komitees und Beauftragte, um ihre Pflichten und relevante Aufgaben in Verbindung mit Fairtrade zu erfüllen;
- Einen Ort im Büro für Meetings sowie Raum für das Fairtrade-Prämienkomitee, für Gewerkschafts- oder gewählter Arbeitnehmervertreter und andere an Fairtrade beteiligte Komitees zur Aufbewahrung ihrer Arbeitsmittel und Akten;
- Weitere Ressourcen wie Einrichtungen, Arbeitsmittel, Fortbildungen, etc.;
- Kompensationszahlungen für Akkordarbeiter und auf ähnlicher Basis entlohnte Arbeit für die mit der Umsetzung von Fairtrade benötigte Zeit.

**Hinweis:** Die Zeit, die für Meetings veranschlagt wird, sollte angemessen und zwischen Betriebsleitung und Arbeitnehmern abgesprochen sein. Ein Beispiel für die notwendige Zeit für Pflichten in Verbindung mit Fairtrade kann auch Treffen mit Mitgliedern des FPK benachbarter Unternehmen zwecks Erfahrungsaustauschs umfassen.

**Jahr 0  
Neu  
2014**

**Kern**

### **Legale Landnutzung**

**1.2.4** Ihr Unternehmen **muss** über einen Rechtsanspruch auf und das legitime Recht zur Nutzung des Lands und für die Grundstückspacht **verfügen**. Außerdem **muss** sie die Landrechte lokaler und indigener Gruppen **respektieren**. Streitfälle über Ländereien **müssen** verantwortungsvoll und transparent **gelöst werden**, bevor eine Zertifizierung erfolgen kann. Sollten Ansprüche auf die Ländereien und Streitigkeiten andauern, muss ein **Nachweis erfolgen**, dass eine rechtliche Lösung in Aussicht steht.

**Hinweis:** Ihr Unternehmen sollte sich in vollem Einklang mit der ILO Konvention C169 (Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern), Teil II und mit den "Freiwilligen Leitlinien zur verantwortlichen Regierungsführung im Umgang mit Landbesitz", herausgegeben vom FAO-Ausschuss für Welternährungssicherheit im Mai 2012

[\(http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-Guidelines/en/\)](http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-Guidelines/en/) befinden.

Legitimes Recht zur Landnutzung bedeutet, dass alle Plantagen unter demselben Firmennamen über angemessene offizielle Dokumente verfügen, die den Rechtsanspruch auf das Land belegen. Sie müssen außerdem eines dieser Kriterien nachweisen:

- a) Dass keine erheblichen Streitigkeiten über Landnutzung, Pacht und Zutritt bestehen, oder;
- b) Das freiwillige, vorausgegangene und wohl informierte Einverständnis lokaler Gruppen hinsichtlich des Landes.

Sollten Ansprüche auf das Land und Streitigkeiten andauern, muss ein Nachweis erfolgen, dass eine rechtliche Lösung in Aussicht steht.

Die Einhaltung der Rechte lokaler und indigener Gruppen bezieht sich auf die Einhaltung ihrer Menschenrechte.

<b>2. Soziale Entwicklung</b>	
	<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Dieser Abschnitt umreißt die Anforderungen, die den speziellen Fairtrade-Ansatz ausmachen und die Grundlage für mehr Empowerment sowie Entwicklungsprozesse bilden.</p>
<b>2.1 Zum Umgang mit der Fairtrade-Prämie</b>	
	<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Fairtrade sollte zum Empowerment von Arbeiterinnen und Arbeitern führen und zu einer nachhaltigen sozialen und ökonomischen Entwicklung der Arbeitskräfte und ihrer Umgebung.</p> <p>Mit diesem Abschnitt soll sichergestellt werden, dass die direkten Nutznießer von Fairtrade, insbesondere über die Fairtrade-Prämie, Arbeitnehmer und das soziale Umfeld sind, in dem diese leben. Dies beinhaltet festangestellte Arbeitskräfte, Wanderarbeiter, Saison- und Zeitarbeitskräfte.</p>
<b>Jahr 0</b>	<p><b>Kern</b></p> <p><b>Fairtrade Prämien Komitee</b></p> <p><b>2.1.1</b> Es <b>muss</b> ein Fairtrade-Prämienkomitee (FPK) <b>gegründet werden</b>, das aus gewählten FPK-Arbeitervertretern und ernannten Beratern der Unternehmensleitung besteht und den Zweck verfolgt, die Fairtrade-Prämie (FP) zum Wohle aller Angestellten zu verwalten.</p> <p>Die Anzahl der Arbeitervereinerinnen und -vertreter im Fairtrade-Prämienkomitee <b>muss</b> deutlich <b>höher sein</b> als die Zahl der Berater seitens der Unternehmensleitung.</p> <p>Im Fall eines Plantagenverbunds <b>muss</b> ein FPK in jeder zugehörigen Plantage des Verbunds <b>bestehen</b>. Es sollte außerdem ein zentrales FPK am Hauptsitz geben.</p>
<b>Jahr 1</b>	<p><b>Kern</b></p> <p><b>Fairtrade Prämien Komitees für Plantagenverbände</b></p> <p><b>2.1.2</b> Die zentrale Einrichtung eines Plantagenverbunds <b>muss</b> dem Zertifizierungsunternehmen eine Übersicht des Gesamteinkommens der Fairtrade-Prämie unternehmensweit, der Verteilung der Fairtrade-Prämie an die lokalen Fairtrade-Prämienkomitees und eine Zusammenstellung der individuellen Prämien-Pläne <b>liefern</b>.</p>
<b>Jahr 0</b>	<p><b>Kern</b></p> <p><b>Existenz einer legalen Körperschaft</b></p> <p><b>2.1.3</b> Es <b>muss</b> eine offizielle Körperschaft <b>existieren</b>, die gesetzlich anerkannt und von einer juristischen Person des öffentlichen Rechts</p>

angemeldet wurde und über die die Arbeiterinnen und Arbeiter die einzigen Eigentümer und Nutznießer der Prämie sind. Die Körperschaft **muss in der Lage sein**, Eigentum zu besitzen, rechtskräftige Verträge einzugehen und ein Konto zu führen. Diese Anforderung gilt nicht, wenn die Registrierung unter der nationalen Gesetzgebung unerschwinglich ist und / oder bisher noch kein Anlagevermögen erwirtschaftet wurde.

**Hinweis:** Das Fairtrade-Prämienkomitee fungiert als Verwalter dieser Körperschaft. Die Mitglieder des FPK sind Verwalter der Fairtrade-Prämie und vertreten alle Angestellten des Unternehmens, die Eigentümer / Nutznießer der Fairtrade-Prämie sind, und alles Eigentum, das mit der Fairtrade-Prämie erworben wurde.

Weder dem Unternehmen, noch den einzelnen Mitgliedern des FPK gehört die FP und die Anschaffungen, die mit der FP getätigt wurden. Ohne die offizielle Körperschaft besteht das Risiko, dass sich Einzelne oder Interessengruppen am Vermögen bereichern.

### **Aufgabenbeschreibung für das Fairtrade Prämien Komitee**

**2.1.4** Das Fairtrade-Prämienkomitee **muss** einen Aufgabenbereich **setzen** und diesem **folgen**. Dieser muss definieren:

- Die Zielsetzungen des Komitees;
- Die Zusammensetzung (wer sind die Mitglieder)
- Wie werden die Mitglieder gewählt, die die Arbeiterschaft im Komitee vertreten;
- Arbeitsabläufe innerhalb des Komitees (Bestimmung der Amtsdauer, der Häufigkeit von Treffen, wie Entscheidungen gefällt werden, Kriterien zur Auswahl von Fairtrade-Prämienprojekten, die Dokumentation, welche Berichte vorgelegt werden sollen, und was mit dem Komitee geschieht, wenn das Unternehmen dezertifiziert oder aufgelöst wird);
- Interne Regelungen, Zuständigkeiten, insbesondere wer für die Finanzen zuständig ist;
- Dass allen Beschlüsse über die Verwendung der Prämie von der jährlichen Betriebsversammlung (BV) aller Arbeiterinnen und Arbeiter zugestimmt werden muss;
- Das Delegiertensystem der BV, wenn zutreffend;
- Inwiefern die Interessen von Wanderarbeitern und Saison-/Zeitarbeitskräften berücksichtigt werden.

Im Fall eines Plantagenverbunds **muss es ein System geben**, wie gewählte Delegierte jede zugehörige Plantage in einem zentralen FPK vertreten, falls ein solches existiert.

Dem Aufgabenbereich **muss** von der Generalversammlung der Arbeiterinnen und Arbeiter **zugestimmt werden** und er muss in geeigneter Sprache den Arbeiterinnen und Arbeitern **zugänglich**

Jahr 1 Kern

		<p><b>gemacht werden.</b></p> <p><i>Hinweis:</i> Entscheidungen sollten im Konsens getroffen werden – siehe dazu Beispiele in den Erläuterungen.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Einrichtung eines separaten Bankkontos für die Fairtrade-Prämie</b></p> <p><b>2.1.5</b> Ein separates Konto für die Fairtrade-Prämie <b>muss eingerichtet werden</b> und Arbeitnehmervertreter des Fairtrade-Prämienkomitees müssen mit der Unternehmensleitung gemeinsam unterschreibungsberechtigt sein.</p> <p><i>Hinweis:</i> „Gemeinsam unterschreibungsberechtigt“ bedeutet, dass mindestens ein Arbeitervertreter und eine Führungskraft gemeinsam unterschreiben müssen. Der Aufgabenbereich des FPK kann genauere Regeln definieren, z.B. 2 Arbeitnehmer/innen und 1 Führungskraft.</p> <p>Es empfiehlt sich, dass die Führungskraft, die unterschreibungsberechtigt ist, auch Mitglied des FPK ist.</p> <p>Im Fall von Plantagenverbunden sollte es einzelne Konten für die Fairtrade-Prämie jedes lokalen FPK geben oder aber ein gemeinsames Konto für alle.</p>
<b>Jahr 0</b> <b>Neu</b> <b>2014</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Bedingung für die Fairtrade-Prämienzahlungen und Rechnungsstellung</b></p> <p><b>2.1.6</b> Fairtrade-Prämienzahlungen <b>müssen</b> direkt auf das offizielle Konto / die offiziellen Konten für die Fairtrade-Prämie <b>getätigt werden</b>. Wenn unter besonderen Umständen die Fairtrade-Prämie von Ihrem Unternehmen erhalten wurde, <b>müssen</b> Sie diese so schnell wie möglich auf das Konto / die Konten der Fairtrade-Prämie <b>überweisen</b> oder unter besonderen Umständen innerhalb von 30 Tagen ab Erhalt der Zahlung.</p> <p>Prämien <b>müssen hinreichend zeitnah in Rechnung gestellt werden</b>, und Prämienrechnungen müssen einer vom Management nachzuhaltenden Aufsicht unterliegen.</p> <p>Nur in Indien kann dieser Zeitraum u.U. mit Genehmigung des Zertifizierungsunternehmens erweitert werden<sup>4</sup>.</p> <p><i>Hinweis:</i> z.B. wenn es die Umstände erfordern, falls es vom Prämienkomitee bevorzugt wird oder fall es gesetzliche Regelungen gibt, , welche den Geldtransfer auf ein separates Konto beschränken. Auf Grund von Bequemlichkeit von Unternehmen oder Händlern ist dies nicht zulässig.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Verteilung der Fairtrade-Prämie auf Plantagenverbände</b></p> <p><b>2.1.7</b> Bei Plantagenverbunden <b>müssen</b> die Verteilungsmechanismen der</p>

<sup>4</sup> Grund hierfür sind besonderer nationale Regelungen im Steuerrecht.

		<p>Fairtrade-Prämie <b>transparent sein</b> und in den internen Richtlinien der lokalen Fairtrade-Prämienkomitees <b>dokumentiert sein</b>. Der Verteilerschlüssel für Fairtrade-Prämieneinnahmen kann auf Abnahmevolumen oder die Anzahl der Arbeiterinnen und Arbeiter basieren, die vom lokalen Fairtrade-Prämienkomitee vertreten werden.</p>
<p><b>Jahr 1</b> <b>Neu 2014</b></p>	<p><b>Kern</b></p>	<p><b>Vorkehrungen im Falle von Dezertifizierung oder Unternehmensauflösung</b></p> <p><b>2.1.8</b> Bei Einrichtung des Kontos für die Fairtrade-Prämie <b>muss</b> Ihr Unternehmen eine rechtsverbindliche Erklärung mit der Körperschaft <b>unterzeichnen</b>, die die Fairtrade-Prämie verwaltet (siehe 2.1.3). Die Erklärung muss besagen, dass im Falle einer Dezertifizierung oder der Auflösung Ihres Unternehmens das Guthaben auf dem Konto der Fairtrade-Prämie dem Fairtrade-Prämienkomitee <b>zugänglich gemacht</b> und für bestehende und geplante Prämien-Projekte <b>verwendet wird</b> oder aber innerhalb von 3 Monaten nach Dezertifizierung oder Auflösung unter allen Arbeiterinnen und Arbeitern verteilt werden muss, gemäß der rechtlichen Vorgaben für die Körperschaft.</p>
<p><b>Jahr 0</b></p>	<p><b>Kern</b></p>	<p><b>Demokratische Wahl der Arbeitnehmervertreter des Fairtrade Prämien Komitees</b></p> <p><b>2.1.9</b> Alle Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter des Fairtrade-Prämienkomitees <b>müssen demokratisch</b> von den Beschäftigten <b>gewählt worden sein</b>. Dieses Verfahren <b>muss in Einklang</b> mit dem Aufgabenbereich des Komitees verlaufen und angemessen dokumentiert werden. Berater aus den Reihen des Führungspersonals <b>müssen</b> von der Unternehmensleitung <b>ernannt werden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Alle Arbeiterinnen und Arbeiter, gleich welcher Nationalität oder Aufenthaltsstatus, Saison-/Teilzeitarbeiter und Wanderarbeiter eingeschlossen müssen an der Wahl des Fairtrade-Prämienkomitees teilnehmen und nominiert werden können. Falls die Teilnahme an allen Treffen für Wanderarbeiter, Saison-/Teilzeitarbeiter nicht praktikabel ist, kann ein gewählter ständiger Vertreter ausgewählt werden, um ihre Interessen zu vertreten.</p> <p>Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter des FPK können jederzeit externe Unterstützung (inkl. Gewerkschaftsvertretern) einladen, sie bei den Wahlen und den Treffen des FPK zu unterstützen.</p>
<p><b>Jahr 3</b></p>	<p><b>Entw</b></p>	<p><b>Repräsentative Zusammensetzung des Fairtrade Prämien Komitees</b></p> <p><b>2.1.10</b> Die Zusammensetzung des Fairtrade-Prämienkomitees <b>muss</b> die Zusammensetzung der Belegschaft <b>widerspiegeln</b> und dabei Geschlecht, Arbeitsbereiche, ethnische Zugehörigkeit, Gewerkschaftszugehörigkeit, und wenn zutreffend, Wanderarbeiter, Zeit- / Saisonarbeitskräfte und Leiharbeitskräfte berücksichtigen.</p>

		<p><b>Hinweis:</b> Hinsichtlich der Zusammensetzung des FPK ist eine faire Vertretung von Frauen und Männern und von unterschiedlichen Interessengruppen wie Wanderarbeitern oder Zeitarbeitskräften entscheidend, um die Fairtrade-Prämie so zu verwalten, dass alle Arbeiterinnen und Arbeiter ohne Diskriminierung von ihr profitieren. „Fair“ bedeutet hier proportional, soweit möglich.</p> <p>Wenn Saison- / Zeitarbeitskräfte im Arbeitsalltag nicht an den Treffen teilnehmen können, kann ein/e gewählte/r festangestellte/r Arbeiter/in bestimmt werden, um die Interessen dieser Gruppe zu vertreten.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Regelmässige Treffen des Fairtrade Pämien Komitees</b></p> <p><b>2.1.11</b> Das Fairtrade-Prämienkomitee <b>muss sich</b> regelmäßig innerhalb der Arbeitszeit <b>treffen</b>. Es muss ein Protokoll zu jedem Treffen <b>geführt werden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Treffen können monatlich, quartalsweise oder zweimal pro Jahr stattfinden, in Abhängigkeit von der Höhe und dem Verfügbarkeit der erhaltenden Fairtrade-Prämie.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Berichtspflicht an das Fairtrade Pämien Komitee</b></p> <p><b>2.1.12</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> bei Treffen des Fairtrade-Prämienkomitees die aktuellen Zahlen zu Fairtrade-Abverkäufen <b>vorlegen</b>, damit diese mit der erhaltenen Fairtrade-Prämie verglichen werden können. Das Protokoll <b>muss</b> diese Information zusammen mit dem aktuellen Kontostand der Fairtrade-Prämie <b>wiedergeben</b>.</p> <p>Alle relevanten Bücher, die mit dem Konto der Fairtrade-Prämie zusammenhängen, <b>müssen</b> allen Mitgliedern des FPKs und dem Zertifizierungsunternehmen <b>zugänglich sein</b>. Ihr Unternehmen <b>muss belegen können</b>, dass die Fairtrade-Prämie gemäß der gültigen Richtlinien verwendet wird (vgl. 2.1.19).</p> <p><b>Hinweis:</b> Rechnungen über große Absatzmengen sollten den Mitgliedern des FPK unverzüglich zwischen den Treffen gemeldet werden. Die Mitglieder des FPK wurden auf möglich Gebühren in Verbindung mit der Nutzung eines Kontos oder einer Treuhänderschaft hingewiesen.</p> <p>Es empfiehlt sich, die relevanten Bücher, die mit dem Konto der Fairtrade-Prämie zusammenhängen, durch einen speziellen Ausschuss für interne Kontrollen überprüfen zu lassen. Detaillierte Informationen hierzu erhalten Sie in den Erläuterungen dieses Standards<sup>5</sup>.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Teilnahme des Management am Fairtrade Prämien Komitee</b></p>

<sup>5</sup> Siehe dazu [http://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/2014-03-31\\_Ex\\_Doc\\_FPC\\_EN.pdf](http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/2014-03-31_Ex_Doc_FPC_EN.pdf)

		<p><b>2.1.13</b> Die Unternehmensleitung <b>muss</b> vermittelt ihrer entsandten Berater aktiv am Fairtrade-Prämienkomitee <b>teilnehmen</b> und Verantwortung übernehmen, außerdem ist sie <b>verpflichtet</b>, die Arbeiterschaft bei der Verwaltung der Fairtrade-Prämie zu <b>unterstützen</b>.</p> <p>Die von der Unternehmensleitung gesandten Beraterinnen und -berater haben im FPK eine reine Beraterrolle und kein Stimmrecht. Sie haben jedoch das Recht, Ausgaben zu blockieren, die gegen die Regeln zur Verwendung der Fairtrade-Prämie verstoßen würden, wenn die vorgeschlagene Verwendung der Fairtrade-Prämie illegal ist oder sie nachweisliche negative strukturelle, finanzielle oder soziale Auswirkungen auf das Unternehmen hätte.</p> <p><b>Hinweis:</b> Aktive Beteiligung der Unternehmensführung bedeutet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Unternehmensleitung bestimmt ihre Vertreterinnen und Vertreter im FPK;</li> <li>• Die Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensleitung nehmen regelmäßig an den Treffen des FPK teil;</li> <li>• Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmensführung im FPK sollten Prozesse unterstützen, aber nicht leiten. Sie sollten die Arbeiterinnen und Arbeiter beraten und diese unterstützen, indem sie ihr Fachwissen, ihre Erfahrung und ihre Verbindungen mit ihnen teilen, ohne ihnen ihre eigene Perspektive aufzuzwingen.</li> </ul>
<p><b>Jahr 3</b></p>	<p><b>Entw</b></p>	<p><b>Beratungen des Fairtrade Premium Committee mit den Arbeitnehmern</b></p> <p><b>2.1.14</b> Das Fairtrade-Prämienkomitee <b>muss</b> sich regelmäßig mit den Arbeiterinnen und Arbeitern <b>treffen und beraten</b>, damit es ihre Bedürfnisse kennt und mit ihnen Projektideen besprechen kann.</p> <p>Diese Informations- und Beratungstreffen <b>müssen</b> innerhalb regulärer Arbeitszeiten <b>stattfinden</b> und sich an einen Zeitplan halten, dem zuvor von der Unternehmensleitung zugestimmt wurde. Diese Treffen müssen nicht notwendig im Rahmen der Generalversammlung aller Arbeitskräfte abgehalten werden.</p> <p>Die Ergebnisse dieser Treffen <b>müssen dokumentiert werden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen von Arbeiterinnen und Arbeitern müssen Berücksichtigung finden. Im Falle von Wanderarbeitern und Zeitarbeitskräften sollte eine Analyse der Bedürfnisse ihrer Heimatgemeinden in Erwägung gezogen werden, um festzustellen, wie diese Gruppe am besten von der Fairtrade-Prämie profitieren kann.</p>
<p><b>Jahr 1</b></p>	<p><b>Kern</b></p>	<p><b>Fairtrade Prämienplan</b></p> <p><b>2.1.15</b> Als Ergebnis der Beratung mit den Arbeiterinnen und Arbeitern <b>muss</b> das Fairtrade-Prämienkomitee einen jährlichen Fairtrade-</p>

	<p>Prämienplan <b>aufstellen</b>, der die Bedürfnisse aller Arbeitnehmergruppen <b>berücksichtigt</b>.</p> <p>Der Fairtrade-Prämienplan <b>muss</b> ein angemessenes Budget im Verhältnis zu den zu erwartenden Prämieinnahmen <b>festsetzen</b> mit Priorität auf der Verwendung der Fairtrade-Prämie. Im Laufe des Jahres <b>muss</b> der Plan <b>angepasst werden</b>, wenn die Einnahmen der Fairtrade-Prämie höher oder niedriger sind als erwartet.</p> <p>Die Beschreibung eines jeden Projekts <b>muss enthalten</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zweck und Ziele</li> <li>• Zielgruppe(n) / Nutznießer (z.B. Männer, Frauen oder alle Arbeitskräfte, Wanderarbeiter und Zeitarbeitskräfte, Familienangehörige; Umfeld);</li> <li>• Aktivitäten:</li> <li>• Rollen und Verantwortlichkeitsbereiche:</li> <li>• Projekt-Budget (gesamt / jährlich);</li> <li>• Beginn und Ende (Datum);</li> <li>• Wie das Projekt überwacht werden soll;</li> <li>• Das Datum der Zustimmung durch die BV.</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Die Bedürfnisse aller Gruppen (u.a. Wanderarbeiter und Saison-/Zeitarbeitskräfte, Frauen und Männer, usw.) sollten so weit wie möglich in Erwägung gezogen werden und das Fairtrade-Prämienkomitee sollte die beste Verwendung der Fairtrade-Prämie ermitteln. Entscheidungshilfen für die Wahl eines Projekts sind z.B. Bedarfsanalysen, Prioritätensetzung, Machbarkeitsstudien und Kostenanalysen. Weitere Hilfestellungen für das FPK erhalten Sie in den ergänzenden Dokumenten zu diesem Standard<sup>6</sup>.</p>
<p><b>Jahr 1 Kern</b></p>	<p><b>Jahreshauptversammlung des Fairtrade Prämien Komitees</b></p> <p><b>2.1.16</b> Ihr Unternehmen <b>muss dafür sorgen</b>, dass das Fairtrade-Prämienkomitee mindestens einmal jährlich eine Betriebsversammlung (BV) aller Arbeiterinnen und Arbeiter abhält. Der Zweck dieser BV ist die Berichterstattung (vgl. 2.1.18) und die demokratische Abstimmung über den Fairtrade-Prämienplan (2.1.15).</p> <p><b>Hinweis:</b> Es kann durchaus vorkommen, dass der Fairtrade-Prämienplan zwischen den Treffen der BV verändert werden muss. Dies kann nötig werden, wenn Sie z.B. höhere oder niedrigere Erlöse aus der Fairtrade-Prämie erhalten als geplant, oder wenn Mitglieder oder Ihr Umfeld von unerwarteten Ereignissen betroffen sind und Sie darauf reagieren wollen. Sollte dies der Fall sein, muss das FPK die Entscheidungen über diese Änderungen dokumentieren, die Änderungen erläutern und nachträglich von der BV ratifizieren lassen. Die BV sollte zu einer Jahreszeit abgehalten werden, wenn die Mehrheit der Belegschaft anwesend ist.</p>

<sup>6</sup> [http://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/2014-03-31\\_Ex\\_Doc\\_FPC\\_EN.pdf](http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/generic-standards/2014-03-31_Ex_Doc_FPC_EN.pdf)

		<p>Sie können, wie im Aufgabenbereich des FPK beschrieben (vgl. 2.1.4), ein Delegiertensystem einführen, wenn die Belegschaft besonders groß ist und dies dazu führt, dass alle Arbeitskräfte angemessen repräsentiert werden.</p>
<p><b>Jahr 1 Neu 2014</b></p>	<p><b>Kern</b></p>	<p><b>Verantwortungsvolle Verwaltung des Prämienfonds</b></p> <p><b>2.1.17</b> Das Fairtrade-Prämienkomitee ist <b>verpflichtet</b>, den Prämienfonds verantwortungsvoll <b>zu verwalten</b>, weshalb für alle Großprojekte eine Risikoanalyse <b>durchgeführt und über die auf der Jahreshauptversammlung berichtet werden muss</b>. Großprojekte umfassen Auszahlung von Prämiegeldern und alle Arten von Darlehen und Investitionen von mehr als 50% des jährlichen Prämieinnahmen oder welche US\$ 10.000, übersteigen, was immer auch die größere Summe ist. Solche Darlehen und Investitionen müssen unter Einhaltung aller nötigen Formalien und Garantieren vergeben bzw. durchgeführt werden.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die Erläuterungen zu diesem Standard enthalten Hinweise, wie einfache Risikoanalysen durchgeführt werden können. Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema Risikoanalyse sind außerdem empfehlenswert und können von Vertreterinnen und Vertreter von Fairtrade International oder auf Anfrage des FPK auch von Dritten durchgeführt werden. bieten Ihnen u.U. solche Fortbildungen an, alternativ können sie aber vom FPK oder der Unternehmensleitung organisiert werden. Eine Risikoanalyse muss von einem Externen Anbieter durchgeführt werden, wenn das FPK nicht über die nötigen Qualifikationen verfügt, und kann vom Management auf Anfrage des FPK organisiert werden.</p>
<p><b>Jahr 1</b></p>	<p><b>Kern</b></p>	<p><b>Überwachung und Berichterstattung über die Fairtrade Prämien-Aktivitäten</b></p> <p><b>2.1.18</b> Das Fairtrade-Prämienkomitee muss die mit der Fairtrade-Prämie finanzierten Aktivitäten überwachen, jährlich über diese in der Generalversammlung aller Arbeitskräfte Bericht erstatten (Fairtrade Premium plan 2.1.15), sowie über die Entwicklung bestehender Projekte. Der Bericht <b>muss</b> dokumentiert werden und mindestens folgende Informationen <b>enthalten</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angabe der erhaltenen Fairtrade-Prämiegesamteinnahmen, Ausgaben und Kontostand;</li> <li>• Eine Beschreibung eines jeden Projekts, das innerhalb des letzten Berichtzyklus' geplant wurde, sich in Durchführung befand oder abgeschlossen wurde;</li> <li>• Wurden die geplanten Aktivitäten durchgeführt, ja oder nein? Wenn nicht, warum?</li> <li>• Wann wurden sie durchgeführt?</li> <li>• Welche Ausgaben waren damit verbunden?</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wurde das Ziel erreicht oder sind weitere Maßnahmen nötig?</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Die Absicht hinter dieser Anforderung besteht darin, dass das FPK den Arbeiterinnen und Arbeitern Rechenschaft schuldig ist über den Prämienplan und dass der Erfolg des Plans messbar sein muss. Der Bericht sollte auf Grundlage der regelmäßigen Überwachung und Auswertung der Prämienprojekte zusammengestellt werden.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Zweck der Fairtrade Prämie</b></p> <p><b>2.1.19</b> Von der Fairtrade-Prämie <b>müssen</b> Arbeitskräfte, ihre Familien und deren soziales Umfeld über Prämienprojekte <b>profitieren</b>, die auf ihre Bedürfnisse und Prioritäten reagieren, wie zuvor beschlossen und von den Arbeiterinnen und Arbeitern offiziell bestätigt.</p> <p>Die Fairtrade-Prämie <b>darf nicht</b> für folgende Zwecke <b>verwendet werden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um Zahlungen zu leisten, die im gesetzlichen Zuständigkeitsbereich des Unternehmens liegen (z.B. zur Erfüllung von Gesundheitsschutzauflagen am Arbeitsplatz);</li> <li>• Um bereits bestehende Ausgaben für soziale und ökologische Zwecke des Unternehmens zu erstatten;</li> <li>• Um die Betriebskosten des Unternehmens zu decken;</li> <li>• Für Kosten, die entstehen, um diesem Standard oder anderer Fairtrade-Standards zu entsprechen, soweit nicht anderweitig geregelt;</li> <li>• Zur Beteiligung an illegalen Aktivitäten jeglicher Art oder Aktivitäten, die das Unternehmen oder die Zertifizierung des Unternehmens aufs Spiel setzen oder die nachweislich negative strukturelle, finanzielle oder soziale Auswirkungen auf das Unternehmen haben;</li> <li>• Zur Gehaltsaufbesserung einzelner Arbeitskräfte;</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Projekte, in deren Verlauf einzelne Ausgaben von nicht verbrauchbaren Waren vorkommen, sind erlaubt, sofern diese allen Arbeitskräften gleichermaßen zugänglich gemacht werden. Es handelt sich in diesem Fall nicht um Zahlungen an Arbeitskräfte im Sinne von Gehaltsaufbesserungen.</p>
Jahr 0 Neu 2014	Kern	<p><b>Option zur Verteilung der Fairtrade Prämie an die Arbeitnehmer</b></p> <p><b>2.1.20</b> Wenn sich die Arbeiterinnen und Arbeiter dazu entscheiden, kann bis zu 20% der Fairtrade-Prämie (und in Ausnahmefällen bis zu 50%) pro Jahr zu gleichen Teilen an alle Arbeitskräfte in bar als Fairtrade-Bonus ausgezahlt werden.</p> <p>In den Fällen, in denen Arbeiterinnen und Arbeiter sich für die Auszahlung eines Teils der Prämie in bar entscheiden, <b>muss sich</b> das Fairtrade-Prämienkomitee mit Arbeitnehmervertretern <b>beraten</b>, um sicher zu stellen, dass keine Tarifverhandlungen untergraben werden.</p>

**Hinweis:** Genauso wie alle anderen prämienfinanzierten Ausgaben müssen Barzahlungen den Anforderungen aus 2.1.19 genügen und im Fairtrade-Prämienplan auftauchen (2.1.15). Nicht zuletzt müssen den Barzahlungen außerdem in der Generalversammlung der Arbeiterinnen und Arbeiter demokratisch zugestimmt worden sein (2.1.16), und unter den jeweiligen nationalen Gesetzen zulässig sein. Geldauszahlungen werden als Großprojekt eingestuft und erfordern eine auf der Jahreshauptversammlung vorzustellende Risikoanalyse (2.1.17).

Anhand der 20%-Grenze soll vermeiden werden, dass die Fairtrade-Prämie auf die regulären Gehälter aufgeschlagen wird und somit unter Umständen andauernde Tarifverhandlungen untergräbt. Der Prozentsatz für Barauszahlungen kann unter besonderen Umständen auf bis zu 50% der Gesamtprämie erhöht werden, wenn z.B. die Mehrheit der Angestellten aus Wanderarbeitern besteht, die nicht von Prämienprojekten profitieren können, oder bei Naturkatastrophen oder anderen Ausnahmesituationen. In diesen fallen sind Ausnahmeanträge an den Zertifizierer zu richten und von diesem zu bestätigen bevor jegliche Barauszahlung stattfinden kann.

Eventuell sind Gewerkschafts-/Arbeitervertreterinnen oder -vertreter im FPK in aktuelle Tarifverhandlungen involviert. In diesem Fall braucht keine Beratung mit anderen Repräsentanten außerhalb des FPKs stattfinden.

## 2.2 Personal- und Organisationsentwicklung

### Zweck und Geltungsbereich

Mit diesem Abschnitt soll erreicht werden, dass Arbeitskräfte auf allen Ebenen Ihres Unternehmens die Vorteile von Fairtrade kennen und wissen, was von Ihrem Unternehmen verlangt wird, um sich an Fairtrade zu beteiligen. Zusätzlich stellt dieser Abschnitt sicher, dass Arbeitskräfte eine Unterstützung erhalten, die ihre individuellen Fähigkeiten stärkt, ihre Kompetenzen erhöht und ihre Begabungen fördert.

### Kenntnisse über Fairtrade verbessern

**2.2.1** Ihr Unternehmen **muss** Arbeitskräfte auf allen Ebenen über Fairtrade **informieren**, damit diese die Vorteile von Fairtrade kennen. Insbesondere müssen sie informiert sein über:

- Die Vorteile der Fairtrade-Prämie
- Die verschiedenen Funktionen, Pflichten und Positionen des Fairtrade-Prämienkomitees, anderer mit Fairtrade verbundenen Ausschüsse und gewählter Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter.

Ihr Unternehmen **muss sicherstellen**, dass der Unternehmensführung auf allen Ebenen, inklusive des Aufsichtspersonals, die Auswirkungen bekannt sind, die Fairtrade auf die Arbeitsabläufe Ihres Unternehmens hat

Jahr 1 Kern

		<p>(z.B. einzuräumende Zeit für Ausschuss-Treffen innerhalb der Arbeitszeit).</p> <p><b>Hinweis:</b> „Alle Ebenen“ umfasst oberes und mittleres Management, Aufsichtspersonal, Arbeiterinnen und Arbeiter inklusive Wanderarbeitern und Zeitarbeitskräfte und ihre Interessenvertretungen (z.B. Gewerkschaften und Ausschüsse).</p> <p>Management und Aufsichtspersonal, die von außerhalb des Unternehmens eingestellt wurden, müssen bei Antritt ihrer Tätigkeit eine spezielle Schulung zu Fairtrade absolvieren.</p> <p>Ihr lokaler Ansprechpartner kann Sie bei Arbeitsrechtsschulungen unterstützen (vgl. 3.4.2).</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Arbeitnehmern den Zweck der Fairtrade Prämie und des Komitees erklären</b></p> <p><b>2.2.2</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> den Zweck der Fairtrade Prämie (Anforderung 2.1.19) and die Rolle des FPK <b>erklären</b> bevor die Arbeiter die Gelegenheit wahrnehmen, ihre Vertreter für die Wahl zu nominieren.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Training für Arbeitnehmervertreter des Fairtrade Prämien Komitees</b></p> <p><b>2.2.3</b> Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b>, den Arbeitervertreterinnen und -vertretern im Fairtrade-Prämienkomitee <b>Fortbildungen anzubieten</b>, die gewährleisten, dass sie ihre Funktion angemessen ausüben können. Diese Fortbildungen finden zum Teil während der Arbeitszeit statt und <b>müssen</b> für jede/n neu gewählte/n bzw. ernannte/n Vertreter/in <b>wiederholt werden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die Fortbildung für das FPK sollte wenn möglich bereits vor der Zertifizierung beginnen, so dass die Mitglieder auf die Arbeit mit der Fairtrade-Prämie gut vorbereitet sind, sobald diese kurz nach der Zertifizierung fließt. Training zu partizipativer Projektplanung und finanziellem Management wird als grundlegend betrachtet, damit das FPK ordnungsgemäß seine Aufgaben erfüllen kann. Fairtrade Producer Services Teams können Sie mit Handreichungen und Fortbildungen unterstützen.</p> <p>Ein Beratungsangebot für neue FPK-Mitglieder, mittels dessen aktuelle und/oder ehemalige Mitglieder Unterstützung und Training anbieten, wird empfohlen.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Entw</b>	<p><b>Training für Gewerkschaftsvertreter/gewählte Arbeitnehmervertreter</b></p> <p><b>2.2.4</b> Gewerkschaftsvertreter/gewählte Arbeitnehmervertreter werden in Arbeitsrecht und Verhandlungsmethoden trainiert.</p> <p>Fortbildungen <b>müssen</b> innerhalb der Arbeitszeit und auf einer jährlichen Basis <b>stattfinden</b>.</p> <p>Ihr Unternehmen <b>muss</b> alle Fortbildungsmaßnahmen <b>dokumentieren</b>.</p>

		<p>Die Dokumente <b>müssen</b> Angaben zu Themen, Zeiten, Dauer, sowie Namen von Teilnehmenden und Trainern <b>enthalten</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Fortbildungen für Arbeitskräfte sind entscheidend für Empowerment. Fortbildungen können von Gewerkschaften, Fairtrade International oder anderen externen Organisationen durchgeführt werden.</p>
Jahr 3	Entw	<p><b>Professionelle Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeiter und Angestellte</b></p> <p><b>2.2.5</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Ihren Arbeitskräften und Angestellten wann immer möglich die <b>Gelegenheit geben</b>, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen weiterzuentwickeln.</p> <p><b>Hinweis:</b> Fortbildungen und andere Maßnahmen zur Förderung Ihrer Angestellten sollten auf die Verbesserung der Position aller Arbeitergruppen Ihrer Belegschaft abzielen.</p>
Jahr 3	Entw	<p><b>Empowerment/Selbstbestimmung für Frauen</b></p> <p><b>2.2.6</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> besonderes <b>Augenmerk</b> auf das Empowerment von Frauen <b>legen</b> und entsprechend abgestimmte Fortbildungen, Personalentwicklungsangebote, Beratungen, Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen je nach Bedarf bereit halten.</p>
Jahr 3 Neu 2014	Entw	<p><b>Gleichberechtigung am Arbeitsplatz</b></p> <p><b>2.2.7</b> Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b>, Maßnahmen <b>zu ergreifen</b>, die für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz sorgen. Dazu gehört auch, gezielt Personen aus benachteiligten Gruppen oder Minderheiten bei geeigneter Qualifikation einzustellen oder zu befördern.</p> <p><b>Hinweis:</b> Gleichberechtigung bedeutet eine faire oder gerechte Behandlung aller Menschen. Ziel dieser Anforderung ist es, Einstellungshürden abzuschaffen für benachteiligte Personen wie Menschen mit Behinderung und Menschen, die einer Minderheit angehören.</p> <p>Benachteiligte oder Minderheitengruppen umfassen Einzelne oder Gruppen die aufgrund ihrer Eigenschaften, Religion, Geschlecht, Rasse, Alter, Klasse, sexueller Orientierung oder ähnlichem diskriminiert werden und wenig oder keine Mittel haben, sie betreffende Angelegenheiten zu beeinflussen, sowohl innerhalb Ihrer Gemeinschaften im Allgemeinen und/oder am Arbeitsplatz. Dies kann z.B. religiöse Minderheiten betreffen oder Analphabeten, Menschen mit Behinderung, Kinder und Jugendliche, Frauen, Migranten, Menschen unterschiedlicher Hautfarbe, unterschiedlicher sexueller Orientierung, etc..</p> <p>Maßnahmen, mit denen Gleichberechtigung am Arbeitsplatz geschaffen werden kann, sind beispielsweise: Bildung und Fachausbildungen für Frauen oder andere benachteiligte Menschen oder Angehörige von Minderheiten, damit sie sich für anspruchsvollere Positionen qualifizieren;</p>

		Richtlinien und Maßnahmen, die bewirken, dass Hürden abgeschafft werden; eine angemessene Repräsentation aller in der Belegschaft vorkommenden Gruppen auf allen Ebenen.
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Zugang zur Grundschulbildung für Kinder der Beschäftigten</b></p> <p><b>2.2.8</b> Ihr Unternehmen <b>muss dafür sorgen</b>, dass alle Kinder Ihrer festangestellten Beschäftigten den <b>Zugang</b> zu einer Grundschulbildung erhalten.</p> <p><b>Hinweis:</b> „Zugang“ bedeutet entweder geeignete Einrichtungen mit qualifiziertem Lehrpersonal auf Ihrem Gelände oder ein Beförderungsangebot, mit dem die Kinder die nächstgelegenen staatlichen Schulen erreichen können. Der Schulweg soll kein Sicherheitsrisiko für die Kinder darstellen.</p>
<b>Jahr 3</b>	<b>Entw</b>	<p><b>Bildung für Kinder der Arbeitnehmer verbessern</b></p> <p><b>2.2.9</b> Ihr Unternehmen <b>muss Maßnahmen</b> zur Verbesserung der Bildung der Kinder aller Arbeiterinnen und Arbeiter <b>einführen</b>, einschließlich der Kinder von Wanderarbeitern und Zeit- bzw. Saisonarbeitern.</p>
<b>Jahr 6</b>	<b>Entw</b>	<p><b>Unterstützung hinsichtlich Kinderbetreuung</b></p> <p><b>2.2.10</b> Ihr Unternehmen muss Unterstützung für Krippenplätze für die Kinder Ihrer Arbeiterinnen und Arbeiter entweder auf oder ausserhalb Ihres Betriebsgeländes bieten.</p>

### 3. Arbeitsbedingungen

#### Zweck und Geltungsbereich

Mit diesem Abschnitt sollen hinreichende Arbeitsbedingungen sichergestellt werden. Fairtrade International betrachtet die Erklärung der ILO über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit von 1998 ebenso wie alle anderen relevanten ILO-Konventionen als maßgeblich für hinreichende Arbeitsbedingungen.

Als Arbeiterinnen und Arbeiter gelten lohnabhängig Beschäftigte, gleichgültig, ob sie dauerhaft oder nur zeitweise angestellt sind, ob Wanderarbeiter oder ortsansässig, Leiharbeiter oder direkt Angestellte. Die Bezeichnung „Arbeiterinnen und Arbeiter“ umfasst alles Personal, von der Feldarbeit über die Verarbeitungsbetriebe bis hin zur Verwaltung. Höhere Führungskräfte und andere Hochqualifizierte zählen nicht zu dieser Kategorie.

Wanderarbeiterinnen und -arbeiter sind Personen, die sich für eine Anstellung von einer Gegend in eine andere Gegend Ihres Landes bewegen (inländische Migration) oder über Grenzen hinweg (Aus-/Zuwanderung).

Der Begriff „Saisonarbeitskraft“ bezeichnet Wanderarbeiter, deren Arbeit sich dadurch auszeichnet, dass sie nur unter gewissen saisonalen Bedingungen und zu einer bestimmten Jahreszeit ausgeführt werden kann.

Wenn Ihr Unternehmen einen gesonderten Betrieb ohne Verbindung zur Fairtrade-Produktion führt, gelten die Anforderungen dieses Abschnitts nicht für diesen Betrieb.

#### 3.1 Verbot von Diskriminierung

#### Zweck und Geltungsbereich

Mit diesem Abschnitt soll die Diskriminierung von Arbeiterinnen und Arbeitern verhindert werden. Als Basis gilt der Inhalt der ILO Konvention zu Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf) C111 und zu Plantagen (C110). Um eine faire Behandlung von Wanderarbeitern zu gewährleisten, bezieht sich dieser Standard auf die ILO-Konventionen C97 zu Wanderarbeitern und C143: Zusatzbestimmungen zu Wanderarbeitern.

Diskriminierung bezeichnet eine ungerechte unterschiedliche Behandlung zweier Personen aus Gründen jenseits von Fähigkeiten oder erbrachter Leistung.

		<p><b>Diskriminierungsverbot</b></p> <p><b>3.1.1</b> Ihr Unternehmen <b>darf niemanden</b> aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Familienstand, HIV-Infizierung/AIDS-Erkrankung, Alter, Religion, politischer Anschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Aktivitäten für andere Arbeitervvertretungen, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft oder jedweder anderer Eigenschaft bei Einstellungen, Beförderungen, dem Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen, der Entlohnung, der Zuteilung von Aufgaben, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Ruhestand, genereller Behandlung am Arbeitsplatz oder anderen Gelegenheiten <b>diskriminieren, oder Diskriminierung unterstützen bzw. tolerieren.</b></p> <p><i>Hinweis:</i> Sollte Diskriminierung innerhalb eines Bereichs oder einer Region vorkommen, wird von dem Unternehmen erwartet, dass es Gegenmaßnahmen in Form von Richtlinien und in der Praxis ergreift.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Keine Tests zur Feststellung von Schwangerschaft, HIV/AIDS oder Erbkrankheiten</b></p> <p><b>3.1.2</b> Im Rahmen von Einstellungsverfahren <b>darf</b> Ihr Unternehmen Arbeiterinnen und Arbeiter <b>nicht</b> auf Schwangerschaft, HIV oder Erbkrankheiten <b>überprüfen.</b></p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Verbot von Missbrauch jeglicher Art</b></p> <p><b>3.1.3</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> körperliche Bestrafungen, psychischen oder körperlichen Zwang, Einschüchterungen, Schikanen, Missbrauch oder Beschimpfungen <b>weder anwenden, noch unterstützen oder verteidigen</b>, gleichgültig ob direkt oder indirekt.</p>
Jahr 1	Kern	<p><b>Richtlinie zu Disziplinarmaßnahmen</b></p> <p><b>3.1.4</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> eine Richtlinie für faire und verhältnismäßige Disziplinarmaßnahmen <b>einführen</b> und <b>anwenden.</b> Es ist außerdem dazu <b>verpflichtet</b>, Ihre Arbeitskräfte über die Richtlinie in Kenntnis zu setzen. Die Richtlinie darf dem Verbot von Diskriminierung nicht widersprechen.</p> <p><i>Hinweis:</i> Eine eindeutige Richtlinie kann unangebrachten Disziplinarmaßnahmen vorbeugen</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Nulltoleranz für sexuelle Belästigung</b></p> <p><b>3.1.5</b> Ihr Unternehmen <b>darf weder direkt noch indirekt</b> Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch oder sexuelle Ausbeutung in Gesten, Worten oder Körperkontakt <b>tolerieren.</b> Dies gilt gleichermaßen für das Management als auch für alle Arbeitskräfte.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Richtlinie zu sexueller Belästigung</b></p> <p><b>3.1.6</b> Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b>, eine Richtlinie <b>einzuführen</b> und</p>

		anzuwenden, welche sexuelle Belästigung definiert und verbietet. Arbeiter <b>müssen</b> über die Richtlinie und ihre Inhalte <b>informiert sein</b> . <b>Hinweis:</b> Beachten Sie die Anforderung 3.5.27 zum Ablauf des Beschwerdeverfahrens für sexuelle Belästigung.
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>Ausschluss negativer Folgen für die Nutzung des Beschwerdeverfahrens</b> <b>3.1.7</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> Arbeitskräfte für die Nutzung eines Beschwerdeverfahrens (vgl. 3.5.27 über Beschwerdeverfahren) <b>weder entlassen, noch in irgendeiner Form diskriminieren oder Disziplinarmaßnahmen</b> gegen sie <b>einleiten</b> .
<b>Jahr 3</b>	<b>Kern</b>	<b>Dokumentationspflicht für beendete Verträge</b> <b>3.1.8</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> eine Übersicht aller beendeten Verträge <b>führen</b> . Diese <b>muss</b> den Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und einen entsprechenden Hinweis <b>enthalten</b> , wenn Angestellte Mitglieder einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung sind.
<b>3.2 Verbot von Zwangsarbeit</b>		
		<b>Zweck und Geltungsbereich</b>  Mit diesem Abschnitt soll Zwangs- und Pflichtarbeit einschließlich Menschenhandel und sexueller Ausbeutung, nach Maßgabe der ILO-Konventionen C29 und C105 gegen Zwangsarbeit, Menschenhandel und Dienstleistungen gegen den freien Willen einer Person (u.a. sexuelle Ausbeutung) verhindert werden.
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>Verbot von Zwangsarbeit</b>  <b>3.2.1</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> sich <b>weder direkt noch indirekt</b> an Zwangsarbeit <b>beteiligen</b> , diese <b>unterstützen oder tolerieren</b> . Darunter fallen auch Pflicht- und Gefängnisarbeit.  Arbeiterinnen und Arbeitern steht es frei jederzeit das Arbeitsverhältnis zu beenden kündigen, falls es sich dabei um Zwangsarbeit handelt.  <b>Hinweis:</b> „Als „Zwangs- oder Pflichtarbeit“ im Sinne dieses Übereinkommens gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die sie sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat“ (ILO-Konvention C29, Artikel 2). Arbeitsverhältnisse mit unerfüllbaren Kündigungsfristen werden ebenfalls als Zwangs- oder Pflichtarbeit eingestuft.  Sklaverei, Missbrauch von Gefängnisarbeit, Zwangseinstellungen, Schuldknechtschaft, Menschenhandel zwecks Ausbeutung von Arbeitskraft oder sexueller Dienste sind Beispiele für Zwangsarbeit. Es gilt als Zwangsarbeit, wenn Ihr Unternehmen Teile des Gehalts, Fördermittel, Eigentum oder Dokumente von Arbeitskräften einbehält oder dafür Pfand

		<p>oder Auslöse verlangt, um diese zur Fortführung ihrer Arbeit zu zwingen. Wenn Ihr Unternehmen unter Einsatz von körperlichen oder psychischen Druckmitteln von Arbeitskräften verlangt (oder diese zwingt), gegen ihren Willen das Arbeitsverhältnis mit Ihnen aufrechtzuerhalten, ist das Zwangsarbeit. Der Ausdruck "Pflichtarbeit" oder "Schuldknechtschaft" beinhaltet alle Darlehen, die ein Unternehmen an Arbeitskräfte über überhöhte Summen vergibt und / oder zu unverhältnismäßigen und/oder ungerechten Rückzahlungsbedingungen, über die Arbeiterinnen und Arbeiter und/oder ihre Familien festgehalten werden, um das Darlehen in Form ihrer Arbeitskraft gegen ihren Willen abzugelten.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Keine Einschränkung der Arbeitnehmerfreiheit für Ehepartner</b></p> <p><b>3.2.2</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> die Anstellung einer Arbeiterin oder eines Arbeiters oder ein Angebot zur deren Unterbringung <b>nicht</b> von der Beschäftigung deren Ehepartner <b>abhängig machen</b>. Ehepartner haben das Recht andernorts zu arbeiten.</p> <p><b>Hinweis:</b> Dies gilt auch, wenn die Arbeitskraft und ihre Familie eine bereitgestellte Unterkunft nutzt.</p>
<p><b>3.3 Kinderarbeit und Schutz von Minderjährigen</b></p>		
		<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Mit diesem Abschnitt soll Arbeit verhindert werden, die laut ILO-Konvention C182 (Schlimmste Formen der Kinderarbeit) und laut ILO-Konvention C138 (Mindestalter für Beschäftigung) schädlich ist für Kinder.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Einstellungsverbot für Kinder unter 15 Jahren</b></p> <p><b>3.3.1</b> Ihr Unternehmen <b>darf keine Kinder anstellen</b>, die jünger sind als 15 Jahre oder als die örtlichen Gesetze vorgeben, je nachdem, welches Alter höher ist.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die Anforderungen zum Mindestalter gelten auch für Kinder, die von Ihrem Unternehmen indirekt angestellt sind, wenn beispielsweise Kinder von Festangestellten, Wanderarbeitern, und / oder Saison- bzw. Zeitarbeitskräften mit ihren Eltern auf den Feldern Ihres Unternehmens arbeiten. Wenn Sie das Alter eines Kindes nicht kennen, müssen Sie das Alter gemäß der Richtlinien für Kinderrechte nach besten Kräften in Erfahrung bringen.</p> <p>Unter allen Umständen sollten Sie zuallererst die Kinderrechte beachten, wie in den Leitlinien der UN-Kinderrechtskonvention (UNCRC) formuliert, insbesondere in Hinsicht auf Schutzmaßnahmen. Beispielsweise bei von Kindern geführten Haushalten, in denen alle Mitglieder unter 18 Jahre alt sind, sollten die Anforderungen zum Mindestalter im Sinne der Kinderrechte interpretiert werden und das Augenmerk auf das Interesse des Kindes gelegt werden.</p>

Jahr 0	Kern	<p><b>Verbot gefährlicher oder ausbeuterischer Arbeit für Minderjährige</b></p> <p><b>3.3.2</b> Ihr Unternehmen <b>darf weder direkt oder indirekt</b> Arbeitskräften unter 18 Jahren <b>Aufgaben erteilen</b>, die ihre Gesundheit, Sicherheit, moralische Unversehrtheit oder ihre Anwesenheit am Schulunterricht gefährden könnten.</p> <p><i><b>Hinweis:</b></i> Zu Beispielen für potentiell schädliche Arbeit zählen Tätigkeiten, die in einer gesundheitsschädlichen Umgebung stattfinden, übermäßig lange Arbeitstage, Nachtschichten, die Arbeit oder der Kontakt mit giftigen Chemikalien, Arbeit in gefährliche Höhe, die Verwendung gefährlicher Geräte.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Richtlinie zu Kinderarbeit</b></p> <p><b>3.3.3</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> eine Richtlinie zum Thema Kinderarbeit <b>einführen</b> und <b>anwenden</b>, die u.a. ein eindeutiges Bekenntnis gegen Kinderarbeit und für die Einhaltung von Kinderrechten zum Schutz und zur Rehabilitation von betroffenen Kindern enthält.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Richtlinie zur Bekämpfung von Kinderarbeit</b></p> <p><b>3.3.4</b> Sollte Ihr Unternehmen in der Vergangenheit Kinder unter 15 Jahren in irgend einer Form angestellt haben, oder Kinder unter 18 Jahren an gefährlichen und ausbeuterischen Tätigkeiten beteiligt gewesen sein, <b>müssen Sie sicherstellen</b>, dass diese Kinder keinesfalls Gefahr laufen oder tatsächlich in schlimmere Arbeitsverhältnisse geraten. Zu diesen zählen: gefährliche Arbeiten, Sklaven-ähnliche Verhältnisse, Rekrutierungen für bewaffnete Auseinandersetzungen, Sexarbeit, Menschenhandel von Arbeitskräften mit dem Zweck illegaler Aktivitäten.</p> <p>Ihr Unternehmen <b>ist verpflichtet</b>, entlang des Regelwerks der UNO-Kinderrechtskonvention eine Kombination aus Korrekturregelungen und Rehabilitationsprogramm <b>zu entwickeln</b>, die beschreibt, wie Kinder aus diesen Verhältnissen herausgelöst werden können und wie sich verhindern lässt, dass sie in schlimmere Arbeitsverhältnisse geraten. Das Programm sollte Rehabilitationsprojekte umfassen, damit betroffene Kinder unverzüglich und dauerhaft geschützt werden. Sie können bei Ihren Projekten mit fachkundigen Partnerorganisationen zusammen arbeiten, vorzugsweise mit regionalen.</p> <p><i><b>Hinweis:</b></i> Das Regelwerk der Kinderrechtskonvention der UNO besagt, dass das beste Interesse des Kindes immer oberste Priorität hat, dass ihr Überlebensrecht und Recht auf Entwicklung geachtet wird, dass Sie diese Rechte allen Kindern ohne Diskriminierung einräumen, dass die Ansichten des Kindes Gehör finden und respektiert werden und dass Kinder zu jeder Zeit vor Gewalt geschützt werden.</p> <p>Wenn schlimmste Formen von Kinderarbeit aufgedeckt werden, sollte Ihr Unternehmen die Verbesserung der Lebensbedingungen von Kindern und jungen Erwachsenen in den Fairtrade-Gemeinwesen zur Priorität machen.</p>

		<p>Wenn Sie sich dazu entscheiden, gemeinsam mit Fairtrade und/oder einem seiner Partner für Kinderrechte, Kinder aus Umständen schlimmster Formen von Kinderarbeit zu entfernen, benötigen Sie eine unterschriebene Strategie und Verfahren zum Schutz von Kindern, die belegt, dass Sie sich dazu verpflichten, betroffene Kinder unter Einhaltung der Kinderrechte zu schützen. Sie und Ihre zuständigen Beschäftigten müssen auf dem Gebiet der Kinderrechte ausgebildet sein und Ihr Beauftragte/r oder ein anderer Stellvertreter der Unternehmensleitung sollte zuständig sein für die Entwicklung, Ratifizierung, Einführung und Kontrolle Ihrer Strategie, Programme und aller anderer Maßnahmen zum Schutz von Kindern.</p>
<p><b>Jahr 3 Entw</b></p>		<p><b>Prävention von Kinderarbeit</b></p> <p><b>3.3.5</b> Sollte die Möglichkeit bestehen, dass Ihr Unternehmen von Kinderarbeit betroffen ist, <b>müssen</b> Sie angemessene Verfahren <b>anwenden</b>, die verhindern, dass Kinder unter 15 Jahren irgendeine Form von Arbeit und dass Kinder unter 18 Jahren gefährliche oder ausbeuterische Arbeit verrichten.</p> <p><b>Hinweis:</b> Als angemessenes Verfahren zählt die Dokumentation aller Arbeiterinnen und Arbeiter unter Angabe ihres Alters, Geschlechts, ihrer Personalien, ihres Migrationsstatus und anderer relevanter Informationen. Ihr Unternehmen ist dazu aufgefordert, ein durch die Mitglieder Ihrer Gemeinwesen unter Einbeziehung von Jugendlichen dauerhaft durchgeführtes Kontroll- und Korrektursystem gegen Kinderarbeit aufbauen. Dieses System würde beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation von Kinderarbeit oder von Kinderarbeit bedrohter Kinder,</li> <li>• regelmäßige Berichte über die Situation identifizierter Kinder,</li> <li>• Dokumentation erfolgreicher Entfernungen von Kindern aus Kinderarbeit und Präventionen;</li> <li>• Verhinderung, dass aus Kinderarbeit entfernte Kinder durch andere ersetzt werden.</li> </ul> <p>Ideen, wie Ihr Gemeinwesen unter Einbeziehung von Jugendlichen ein Kontroll- und Korrektursystem gegen Kinderarbeit aufbauen kann, geben Ihnen Fairtrade's Info- und Trainingsmaterialien, zu bestellen beim Producer Support Team.</p>
<p><b>3.4 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen</b></p>		
	<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Mit diesem Abschnitt sollen Arbeiterinnen und Arbeiter vor Diskriminierung geschützt werden, wenn sie Ihre Koalitionsfreiheit und ihr Recht auf gemeinsame Verhandlungen über ihre Arbeitsbedingungen ausüben auf Grundlage der ILO-Konventionen C87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes), C98 (Vereinigungsfreiheit und Recht auf</p>	

		<p>Kollektivverhandlungen), C135 (Übereinkommen über Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb), C141 (Übereinkommen über die Verbände ländlicher Arbeitskräfte und ihre Rolle in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung) und ILO-Empfehlung R143 (Empfehlung betreffend Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb). Es wird von Unternehmen erwartet, dass sie ihre Pflicht erfüllen und diese Menschenrechte respektieren, selbst wenn sie nicht von staatlicher Seite geschützt werden.</p> <p>Fairtrade International fördert das Koalitionsrecht sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und hält unabhängige und demokratische Gewerkschaften für den besten Weg, um diese zu verwirklichen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Diskriminierungsverbot von Gewerkschaftsvertretern</b></p> <p><b>3.4.1</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> Gewerkschaftsmitglieder oder Arbeitnehmervertreter <b>weder bestrafen, bedrohen, einschüchtern, schikanieren oder bestechen, noch</b> darf es Arbeitnehmer wegen ihrer ehemaligen oder aktuellen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten <b>diskriminieren</b>. Die <b>Anstellung</b> durch Ihr Unternehmen <b>darf nicht</b> an den Verzicht oder die Beendigung der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft <b>gebunden sein</b>.</p> <p><i>Hinweis:</i> Beispiele für Bestrafungen sind Kündigung, Versetzung, Degradierung oder Zurückstufung einer Arbeitskraft, die Verweigerung von Überstunden, Lohnsenkung, Beschränkungen für Zusatzleistungen oder die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung oder Änderungen ihrer Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus dürfen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern keine Anreize anbieten, um sie davon abzuhalten, einer Gewerkschaft beizutreten oder sich an Gewerkschaftsaktivitäten zu beteiligen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Garantie der Arbeitnehmerrechte</b></p> <p><b>3.4.2</b> Ihr Unternehmen <b>ist verpflichtet:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Recht aller Arbeitnehmer auf die Gründung oder den Beitritt zu einer Gewerkschaft <b>zu respektieren</b>;</li> <li>• das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen auch in der Praxis <b>zu respektieren</b>;</li> <li>• sich <b>nicht</b> an irgendeiner Form von Diskriminierungen gegen Gewerkschaften oder Einmischungen zu beteiligen;</li> <li>• Zutrittsrechte für Gewerkschaften <b>nicht</b> zu verwehren;</li> <li>• zu <b>akzeptieren</b>, dass Ihr Unternehmen die Pflicht hat, in gutem Glauben Verhandlungen mit Gewerkschaften zu führen;</li> <li>• die Belegschaft über die lokalen Ansprechpartner zu <b>informieren</b> und die entsprechenden Kontaktdaten so am Arbeitsplatz aufzuhängen, dass sie von den Arbeitskräften gesehen und</li> </ul>

		<p>verstanden werden, sofern kein rechtsverbindlicher Tarifvertrag in Kraft ist<sup>7</sup>.</p> <p>Ihr Unternehmen <b>darf</b> diese Rechte in der Praxis <b>nicht verwehren</b> und <b>darf</b> innerhalb der letzten 2 Jahre vor Erhalt der Zertifizierung <b>nicht</b> gegen eines dieser Rechte <b>verstoßen haben</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Sollte es innerhalb der zwei Jahre vor Ihrem Antrag auf Zertifizierung zu Verstößen in irgend einer Form gegen diese Rechte gekommen sein, ist Ihr Unternehmen nicht qualifiziert, die Zertifizierung zu erhalten, es sei denn, Sie können nachweisen, dass sich die entsprechenden Umstände substantiell verändert haben, z.B. bei Wechsel des Managements, das für die vorigen Verstöße verantwortlich war, und dass die Verstöße vollständig behoben sind.</p> <p>Die lokalen Ansprechpartner werden von Fairtrade International bestimmt unter Zustimmung des regionalen Produzentennetzwerks. Sie sollen den Arbeitnehmern dabei helfen, ihre Rechte zu kennen und zu verstehen, aber auch Unterstützung bei der Gründung und dem Alltagsgeschäft von Gewerkschaften liefern. Die lokalen Ansprechpartner werden vom Fairtrade-Beratungsdienst vermittelt.</p>
Jahr 0 Neu 2014	Kern	<p><b>Abkommen zur Vereinigungsfreiheit</b></p> <p><b>3.4.3</b> Ihr Unternehmen <b>muss explizit</b> die Bedingungen aus Anforderung 3.4.2 <b>anerkennen, indem</b> es das Abkommen zur Vereinigungsfreiheit <b>unterzeichnet</b>, das Fairtrade International Ihnen in Anhang 3 dieses Standards zur Verfügung stellt.</p> <p>Sollte der Eigentümer oder die Leitung des Unternehmens wechseln, muss das Abkommen zur Vereinigungsfreiheit von dem neuen Eigentümer / der neuen Unternehmensleitung innerhalb von 3 Monaten unterschrieben werden.</p>
Jahr 0 Neu 2014	Kern	<p><b>Mitteilungspflicht bezüglich Vereinigungsfreiheit</b></p> <p><b>3.4.4</b> Die Garantie, dass Arbeitskräfte ihr Vereinigungsrecht wahrnehmen können, die das Abkommen zur Vereinigungsfreiheit enthält, <b>muss</b> Arbeitskräften mindestens anhand folgender Maßnahmen <b>vermittelt werden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Übersetzung des Dokuments in für die Arbeitnehmerschaft verständliche Sprachen</li> <li>• Öffentliche Aushänge des übersetzten Dokuments am Arbeitsplatz.</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Diese Anforderung unterstützt ihr Unternehmen dabei, dass Ihre gesamte Belegschaft unmissverständlich über ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit informiert ist und dieses Recht zur Kenntnis nimmt. Dies demonstriert das Bemühen Ihres Unternehmens, eine offene und</p>

<sup>7</sup> Z.B. falls es im betreffenden Staat kein Tarifrecht gibt.

		positive Haltung gegenüber Arbeitervertretungen einzunehmen.
<b>Jahr 0</b> <b>Neu 2014</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Verpflichtung zur Ermöglichung von Treffen von Gewerkschaftsvertretern mit Arbeitnehmern</b></p> <p><b>3.4.5</b> Unabhängig davon ob es eine Gewerkschaftsvertretung gibt oder nicht, , <b>muss</b> ihr Unternehmen Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften, die die Interessen von Arbeitskräften der jeweiligen Branche oder der Region vertreten, den Zutritt zum Unternehmensgelände für Treffen mit Arbeitskräften zu vereinbarten Zeiten <b>genehmigen</b>, damit die Gewerkschaftsvertreter über Gewerkschaftsaktivitäten informieren und ihre Aufgaben am/zur einvernehmlich vereinbartem Ort/Zeit wahrnehmen kann. Zeit und Ort dieser vereinbarten Treffen <b>müssen zumutbar sein</b> und die Unternehmensleitung <b>darf in keiner Form</b> in die Treffen <b>eingreifen</b> oder diese überwachen.</p> <p>Wo Arbeitskräfte nicht an Kollektivverhandlungen beteiligt waren, wird das Zertifizierungsunternehmen untersuchen, ob diese Entscheidung in irgendeiner Form von Einschüchterung oder Zwang beeinflusst wurde.</p> <p><b>Hinweis:</b> Eine Gewerkschaft ist eine ständige Organisation, gegründet zu dem Zweck die Interessen von Arbeiterinnen und Arbeitern zu vertreten, u.a. durch Kollektivverhandlungen über die Vertragsbedingungen ihrer Arbeit. Die Legitimität einer Gewerkschaft hängt ab von ihrem Grad an Unabhängigkeit und der Kontrolle ihrer Mitglieder. Arbeitern soll immer erlaubt sein, während regulärer Pausen und außerhalb der Arbeitszeit an Gewerkschaftstreffen teilzunehmen. Arbeiter können sich ebenfalls entscheiden, sich mit Gewerkschaftsvertretern an jedem beliebigen Ort zu treffen. Die von Fairtrade International benannten lokalen Ansprechpartner können Arbeiterinnen und Arbeiter unterstützen und für sie Treffen mit Gewerkschaften organisieren (vgl. 3.4.2).</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Unabhängige Arbeiterorganisation</b></p> <p><b>3.4.6</b> Es <b>muss</b> eine demokratisch gewählte und unabhängige Arbeiterorganisation in irgendeiner Form <b>vorhanden sein</b>, deren Zweck es ist, die Arbeitskräfte in Ihrem Unternehmen zu vertreten und Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zu führen.</p> <p>Arbeiterinnen und Arbeiter <b>müssen</b> selbst die Initiative <b>ergreifen</b> und die <b>Möglichkeit erhalten</b>, sich unabhängig von der Unternehmensleitung zu organisieren. Die Unternehmensleitung hat Arbeiterinnen und Arbeitern die Gelegenheit einzuräumen, dass diese sich organisieren können. Sie <b>darf</b> jedoch <b>weder</b> in diesen Prozess <b>eingreifen</b> noch direkt oder indirekt Wahlen abhalten, die mit der Gründung, Anerkennung oder Führung der Organisation in Verbindung stehen.</p> <p>Ihr Unternehmen <b>muss</b> die selbständige Organisierung Ihrer Arbeitskräfte <b>anerkennen</b> und in einen regelmäßigen Dialog mit den Vertreterinnen und Vertretern dieser Organisationen treten.</p>

		<p><b>Hinweis:</b> Wenn Arbeitskräfte eine Gewerkschaft an ihrem Arbeitsplatz gründen möchten, wird vom Unternehmen verlangt, die nötige Unterstützung zu liefern, um die Arbeitskräfte welche dies möchten nach Bedarf dazu zu befähigen. Diese Beschäftigten erhalten innerhalb eines angemessenen Zeitumfangs eine bezahlte Freistellung, um an den entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Vgl. Anforderung 1.1.6 zur Bereitstellung von Ressourcen und Zeit für solche Aktivitäten. Die lokalen Ansprechpartner können Arbeitskräfte dabei unterstützen, Kollektivverhandlungen zu organisieren und durchzuführen (siehe 3.4.2).</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Keine Beeinträchtigung der Vereinigungsfreiheit</b></p> <p><b>3.4.7</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> die Vereinigungsfreiheit <b>keinesfalls</b> beeinträchtigen. Die Überwachung oder Behinderung von Gewerkschaften oder anderen gewählten Arbeitervetretern ist ebenso untersagt wie die bevorzugte Behandlung einer Arbeitnehmerorganisation im Vergleich zu anderen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Als Beeinträchtigung zählt auch die finanzielle oder anderweitige Förderung von einzelnen Arbeitnehmerorganisationen, oder auch Versprechungen sowie Drohungen, die Arbeitnehmer dazu veranlassen können, sich einer gewissen Arbeitnehmervertretung anzuschließen oder auf eine Mitgliedschaft zu verzichten.</p> <p>Eine bevorzugte Behandlung einer Organisation liegt beispielsweise vor, wenn Ihr Unternehmen mit einer Organisation in Verhandlungen tritt, während sie eine andere von den Verhandlungen ausschließt oder der einen die Nutzung von Einrichtungen gewährt, aber nicht einer anderen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Verpflichtung zur Ermöglichung von Treffen von Gewerkschaftsvertretern/gewählten Arbeitnehmervertretern</b></p> <p><b>3.4.8</b> Ihr Unternehmen <b>hat zu gewährleisten</b>, dass alle gewählten Arbeitnehmervertreterinnen/Gewerkschaftsvertreter:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der Zugang zu allen Beschäftigten während der Arbeitszeit möglich ist, ohne Einmischung oder Anwesenheit eines Stellvertreters der Unternehmensleitung und zu vereinbarten Zeiten, durchschnittlich alle drei Monate;</li> <li>• sich mindestens einmal monatlich für eine Stunde miteinander zu regulären Arbeitszeiten treffen können;</li> <li>• sich mindestens alle drei Monate innerhalb der Arbeitszeit mit Vertretern des obersten Managements treffen können. Diese Treffen <b>müssen regelmäßig stattfinden und dokumentiert werden.</b></li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Arbeitnehmervertreter sollten hinreichend Zeit gewährt werden um an Gewerkschaftsaktivitäten teilzunehmen. Die Unternehmensleitung kann Regeln einführen welche den Zeitaufwand für Organisatorisches regeln. Zeitliche Begrenzungen sollten die Ausübung der Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigen. Siehe 1.1.6 zur Bereitstellung von Ressourcen für</p>

		<p>diese Treffen.</p> <p>„Oberes Management“ bezeichnet diejenigen, die über Entscheidungskompetenzen verfügen. Die Treffen mit dem oberen Management dienen dazu, Beschwerden der Arbeitnehmer und Bedenken der Leitungsebene zu besprechen. Es empfiehlt sich, dass Arbeiterinnen und Arbeiter dazu ermutigt werden, ihre Meinungen bei regelmäßigen Arbeitstreffen mit ihren Vorgesetzten auszutauschen, um allgemeine Bedenken informell zu lösen und Eskalationen zu vermeiden.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Ergebnisse von Treffen mit der Leitungsebene</b></p> <p><b>3.4.10</b> Die Ergebnisse der Treffen mit der Leitungsebene (siehe 3.4.9) <b>müssen unterzeichnet und</b> nach dem Treffen <b>dokumentiert</b> werden.</p> <p>Hinweis: Arbeitnehmer sollen durch ihre Vertreter auf die wesentlichen Ergebnisse solcher Treffen hingewiesen werden. Die Unternehmensleitung kann diese Ergebnisse mit Einverständnis der Teilnehmer solcher Treffen aushängen.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Einhaltung von Branchentarifverträgen</b></p> <p><b>3.4.11</b> Sollte in Ihrem Land ein Branchentarifvertrag (Collective Bargaining Agreement, CBA) für die Branche abgeschlossen worden sein, in dem Ihr Unternehmen tätig ist, <b>muss</b> Ihr Unternehmen diese Vereinbarung <b>unterzeichnen</b> und <b>befolgen</b>. Kollektivverhandlungen können innerhalb Ihres Unternehmens stattfinden, selbst wenn ein branchenweiter Tarifvertrag wirksam ist. Allerdings dürfen Vereinbarungen auf Betriebsebene keine schlechteren Bedingungen als die branchenweiten Verträge beinhalten.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Verhandlungen bei Fehlen von Branchentarifverträgen</b></p> <p><b>3.4.12</b> Sollte es bisher keinen wirksamen Kollektivvertrag geben, <b>muss</b> sich Ihr Unternehmen <b>proaktiv</b> in Verhandlungen für einen Tarifvertrag mit den gewählten Arbeitnehmervertretern <b>begeben</b>. Ihr Unternehmen sollte keine ernstzunehmende Gelegenheit zu Tarifverhandlungen mit Arbeitnehmern ausschlagen.</p> <p>Verhandlungen können mit einer anerkannten Gewerkschaft oder gewählten Arbeitnehmervertretern stattfinden, falls es keine Gewerkschaft gibt; jedoch nur dort, wo gewählte Arbeitnehmervertreter gesetzlich zugelassen und rechtlich zu Verhandlungen autorisiert sind (siehe 3.4.6).</p> <p>In Fällen, in denen Arbeiterinnen und Arbeiter sich frei und ausdrücklich dazu entschlossen haben, keine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft beizutreten und rechtlich nicht zu Kollektivverhandlungen autorisiert sind, gilt die Anforderung zu Kollektivverhandlungen nicht. In diesen Fällen wird das Zertifizierungsunternehmen untersuchen, ob diese Entscheidung in irgendeiner Form von Einschüchterung oder Zwang beeinflusst wurde (vgl. 3.4.4). Die Entscheidung kann nicht in einer Abstimmung gefällt worden sein, an der die Unternehmensleitung in</p>

irgendeiner Weise beteiligt war.

**Hinweis:** Gewerkschaften haben das Recht, über Kollektivverhandlungen oder andere Rechtsmittel die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder anzustreben. Arbeitgeber sollten dieses Recht respektieren und akzeptieren, dass eine Pflicht zu Verhandlungen in gutem Glauben besteht, wo Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch machen wollen. Die Pflicht zu Verhandlungen zu akzeptieren bedeutet, dass Ihr Unternehmen angemessene Zeiten und Orte für Verhandlungen akzeptieren sollte, an Treffen teilnehmen, Vorschläge ernsthaft überdenken und beantworten, sowie Gründe für die Antwort anführen sollte. Des Weiteren sollte Ihr Unternehmen nach besten Kräften versuchen, eine Übereinkunft zu erzielen.

Eine zwischen einer anerkannten Gewerkschaft oder gewählter Arbeitnehmervvertretung und Ihrer Unternehmensführung ausgehandelte Vereinbarung sollte die Themen behandeln, die üblicherweise Teil eines Kollektivvertrags sind. Dazu zählen mindestens Gehaltsklassen, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch und Überstundenregelungen. Die lokalen Ansprechpartner können in diesem Prozess als Vermittler fungieren (siehe 3.4.2).

Es empfiehlt sich, dass sich Gehaltsverhandlungen zwischen Unternehmensführung und Gewerkschaft an einem Benchmarking-Systems orientieren (Vergleiche ziehen mit Gehältern und anderen Leistungen vergleichbarer Unternehmen) und das Zusatzeinkommen berücksichtigen, die das Unternehmen über Fairtrade erhält.

Wenn es keine Gewerkschaft gibt, können die Unternehmensleitung und die gewählte Arbeitnehmervvertretung in einen Dialog mit dem nationalen Gewerkschaftsbund für die entsprechende Branche und mit der Global Union Federation (oder dem zuständigen International Trade Secretariat) treten über eine Verbesserung der Arbeitnehmervvertretung und die Einführung eines Kollektivvertrags.

<b>3.5 Arbeitsbedingungen</b>	
	<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Mit diesem Abschnitt soll dafür gesorgt werden, dass Arbeiterinnen und Arbeiter angemessen bezahlt und dass ihre Arbeitsbedingungen den ILO-Konventionen C95 (Lohnschutz), C100 (Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit), und C110 (Arbeitsbedingungen von Plantagenarbeitern) entsprechen.</p> <p>Mit diesem Abschnitt soll außerdem erreicht werden, dass Unternehmen vorbildliche Praktiken für Arbeitsausfälle wegen Krankheit, Sozialversicherungsschutz, Mutterschutz und zur Unterbringung von Arbeitskräften anwenden, basierend auf den ILO-Konventionen C102 (Mindestnormen der Sozialen Sicherheit), Teil III, C121 (Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten), C130 (Ärztliche Betreuung und Krankengeld), C183 (Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz) und ILO-Empfehlung R115 (Empfehlungen zu Arbeiterwohnungen).</p>
<b>Jahr 0</b>	<p><b>Kern</b></p> <p><b>Löhne und Arbeitsbedingungen</b></p> <p><b>3.5.1</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Löhne und weitere Arbeitsbedingungen für Ihre Arbeitskräfte <b>festlegen</b>, die bestehenden gesetzlichen Vorschriften oder Kollektivvereinbarungen, dem regionalen Durchschnittsverdienst oder den offiziellen Mindestlöhnen der Branche entsprechen – je nach dem, welche davon am höchsten sind und mit der Absicht, die Löhne kontinuierlich zu erhöhen (siehe 3.5.4).</p> <p>Ihr Unternehmen muss Löhne für alle Anstellungsvarianten Ihrer Arbeitskräfte festsetzen, z.B. einen Stücklohn.</p> <p><b>Hinweis:</b> Nationale Gesetzesvorgaben und die für Ihren Betrieb geltenden Kollektivvereinbarungen sind einhalten, insbesondere, wenn sie über diesen Standard hinausgehen. Dagegen gelten die Vorgaben dieses Standards, wenn er über Gesetze und Bestimmungen hinausgeht.</p>
<b>Jahr 0</b>	<p><b>Kern</b></p> <p><b>Keine Gehaltsabzüge</b></p> <p><b>3.5.2</b> Ihr Unternehmen <b>darf keine</b> Abzüge von Gehältern <b>vornehmen</b>, es sei denn, dies ist nach nationalem Recht gestattet, in einer Kollektivvereinbarung festgehalten oder der/die jeweilige Angestellte hat sein / ihr schriftliches Einverständnis erteilt.</p> <p>Wenn Ihr Unternehmen Abzüge von Gehältern für Leistungen vornimmt, die es erbringt, <b>müssen</b> die Beträge den tatsächlichen Kosten <b>entsprechen</b>, die für Ihr Unternehmen anfallen. Gehaltsabzüge <b>dürfen keinesfalls</b> als Disziplinarmaßnahmen <b>erfolgen</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Beispielsweise gehören zu abzugsberechtigten Leistungen</p>

		Ihres Unternehmens Kosten für Unterbringung und in einzelnen Fällen können Rückzahlungen für Darlehen aus der Fairtrade-Prämie über Abzüge innerhalb der Gehaltsabrechnung erfolgen.
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Gleichwertigkeit zu Stundenlöhnen</b></p> <p><b>3.5.3</b> Für leistungsbezogene Vergütung wie Leistungsprämien und Akkordarbeit zu üblichen Arbeitszeiten ist Ihr Unternehmen <b>verpflichtet</b>, das Äquivalent zum durchschnittlichen Stundenlohn auf Basis einer überschaubaren Arbeitsauslastung <b>zu zahlen</b>. Dieser Betrag <b>darf nicht</b> unter dem proportionalen Mindestlohn oder dem branchenüblichen Durchschnittslohn liegen, je nachdem, welcher höher ist. Die Informationen über den Lohnsatz <b>müssen</b> für alle Beschäftigten und Arbeitnehmerorganisationen <b>transparent und verfügbar</b> sein.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Gehaltserhöhungen</b></p> <p><b>3.5.4</b> Wenn die Entlohnung (Gehälter zuzüglich aller Leistungen) unterhalb des von Fairtrade International festgelegten Höhe existenzsichernder Löhne liegt<sup>8</sup>, <b>hat</b> Ihr Unternehmen dafür <b>Sorge zu tragen</b>, dass die Reallöhne jährlich erhöht werden, um die Differenz zu existenzsichernden Löhnen kontinuierlich zu verringern.</p> <p>Die schrittweise Annäherung und der Zeitrahmen zur Umsetzung der Lohnerhöhungen <b>müssen</b> mit gewählten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern unter Berücksichtigung existenzsichernden Löhne <b>ausgehandelt werden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Der Begriff Reallöhne bezeichnet Löhne, die an die Inflation angeglichen wurden. Der Erhöhung des Reallohns soll das Lohnniveau auf die Höhe existenzsichernder Löhne anheben. Sobald existenzsichernde Löhne erreicht sind, wird von Ihnen erwartet, dass weitere Lohnerhöhungen mit der Inflation schritthalten. Wenn die Höhe existenzsichernde Löhne noch nicht festgelegt ist, sind über den Inflationsausgleich hinausgehende Lohnerhöhungen notwendig.</p> <p>Solange die Reallöhne jährlich steigen, sind keine jährlichen Verhandlungen über Lohnerhöhungen nötig. Verhandlungen können in branchenüblichen Zyklen stattfinden, beispielsweise jährlich, jedes zweite oder dritte Jahr, je nach der im Lohnabkommen definierten Frist.</p> <p>Wenn Löhne auf einer regionaler Ebene oder für eine Branche so festgelegt werden, dass sich die Diskrepanz zu existenzsichernden Löhnen nicht durch regelmäßige Lohnerhöhungen aufheben lässt, kann der Arbeitgeber diese Anforderung erfüllen, indem er andere Entlohnungsvarianten erhöht, solange Gewerkschafts-/Arbeitnehmervertreterinnen bzw. -vertreter dem zustimmen.</p> <p>Fairtrade definiert existenzsichernde Löhne als die Entlohnung für eine</p>

<sup>8</sup> Diese Festlegung erfolgt anhand einer von der ISAEAL Alliance for Social and Environmental Labelling überprüften und bestätigten Methode.

		<p>durchschnittliche Arbeitswoche einer Arbeitskraft an einem bestimmten Ort, die die Kosten eines angemessenen Lebensstandards der Arbeitskraft und ihrer Familie deckt. Bestandteile eines angemessenen Lebensstandards sind u.a. der freie Zugang zu Lebensmitteln, Wasser, Unterkunft, Bildung, medizinischer Versorgung, Verkehrsmitteln, Kleidung und die Befriedigung weiterer Grundbedürfnisse wie die Vorsorge für unvorhersehbare Ereignisse.</p> <p>Entlohnung besteht aus Löhnen, anderen finanziellen Leistungen und Sachleistungen.</p> <p>Wenn sich ein Unternehmen in einer finanziellen Krise befindet oder die Fairtrade-Verkäufe nicht ausreichen, um Lohnerhöhungen zur Erreichung des existenzsichernder Löhne zu rechtfertigen, müssen immer noch Erhöhungen erfolgen, die zumindest die Inflation ausgleichen, bis es eine Lösung für diese Situation gibt.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Regelmässig und dokumentierte Zahlungen an Arbeitende</b></p> <p><b>3.5.5</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Arbeiterinnen und Arbeiter regelmäßig zu einem festen Zeitpunkt <b>entlohnen</b> und dies mit einer Gehaltsabrechnung <b>belegen</b>. Die Zahlung <b>muss</b> anhand eines gesetzlichen Zahlungsmittels <b>erfolgen</b>.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Arbeitsverträge</b></p> <p><b>3.5.6</b> Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b>, mit allen fest angestellten Arbeiterinnen und Arbeitern einen rechtsgültigen schriftlichen Vertrag <b>abschließen</b>, der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet wurde und mindestens folgende Punkte umfasst: Tätigkeitsbeschreibung, Arbeitszeiten, Lohnsatz, Überstundenregelungen, Anspruch auf Sozialleistungen und damit verbundene Abzüge, bezahlter Jahresurlaub, Schutz der/des Beschäftigten im Krankheitsfall, bei Behinderung oder Unfall und eine Kündigungsfrist, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer gilt.</p> <p><b>Hinweis:</b> Als Hilfestellung für Vertragsentwürfe kann sich Ihr Unternehmen an geeigneten Verträgen Ihrer Branche orientieren. Im Vertrag können Sie außerdem Bestandteile der Kollektivvereinbarung aufführen.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>Arbeitsverträge für Zeitarbeiter</b></p> <p><b>3.5.7</b> Zeitarbeiter, die unregelmässig über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten angestellt werden, <b>müssen</b> einen rechtskräftigen schriftlichen Arbeitsvertrag mit einer Tätigkeitsbeschreibung <b>erhalten</b>, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnen. In diesem Fall gilt auch 3.5.8.</p> <p>Bei Vertragsauflösung <b>muss</b> die Kündigungsfrist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer <b>gleich sein</b>.</p>

		<p><b>Hinweis:</b> Der Vertrag schützt Arbeitnehmer vor Lohnausfall bei Krankheit, Behinderung oder Unfall.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Kenntnis und Verständnis der Arbeitsverträge</b></p> <p><b>3.5.8</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> dafür <b>Sorge tragen</b>, dass alle Arbeitskräfte im Rahmen ihres legalen Arbeitsvertrags ihre Rechte, Pflichten, Verantwortungsbereiche, Einkommen und Arbeitszeiten zur <b>Kenntnis nehmen</b>.</p> <p>Sie <b>müssen sicherstellen</b>, dass alle Arbeitskräfte über eine unterzeichnete Kopie ihres Arbeitsvertrags <b>verfügen</b> und den Inhalt des Vertrags <b>verstehen</b>, indem Sie den Vertrag in einem für sie verständlichen Format und einer verständlichen Sprache ausstellen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Arbeitszeiten und Überstundenregelungen</b></p> <p><b>3.5.9</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> sich hinsichtlich Arbeitszeiten und Überstundenregelungen an die für Sie zutreffenden nationalen und regionalen Gesetzesvorgaben sowie an Branchenstandards <b>halten</b>. Ihr Unternehmen <b>darf nicht</b> von Arbeitskräften <b>verlangen</b>, regelmäßig mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten.</p> <p><b>Hinweis:</b> Ausnahmen von der 48-Stunden-Regelung sind möglich, wenn Arbeitskräfte Bereitschaftsdienst haben. Für Mehrarbeit fallen Zuschläge an (vgl. 3.5.12).</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Obligatorische Ruhetage</b></p> <p><b>3.5.10</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Arbeitskräften nach 6 aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens einen Ruhetag <b>einräumen</b>, außer in außergewöhnliche Umständen.</p> <p>Bei außergewöhnlichen Umständen <b>muss</b> Ihr Unternehmen eine Ausnahmegenehmigung beim Zertifizierungsunternehmen <b>beantragen</b>, die auf ein Kalenderjahr beschränkt ist. Eine vom Zertifizierungsunternehmen erteilte Ausnahmegenehmigung <b>muss</b> den Arbeitnehmern <b>mitgeteilt werden</b> und darf nicht in Widerspruch zur nationalen Gesetzgebung stehen. Ihr Unternehmen ist dafür verantwortlich, dass Sie die Arbeitsgesetze Ihres Landes einhalten.</p> <p>Eine Ausnahmeregelung gilt für maximal 12 Wochen pro Kalenderjahr. Ihnen wird nicht gestattet, dass Arbeitnehmer mehr als 14 Stunden pro Tag oder mehr als 72 Stunden pro Woche oder mehr als 18 Arbeitstage ohne Ruhetag arbeiten.</p> <p><b>Hinweis:</b> Zu außergewöhnlichen Umständen zählen beispielsweise Produktionsspitzenzeiten oder plötzliche Wetterumschwünge.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Überstundenbegrenzung</b></p> <p><b>3.5.11</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> von Arbeitskräften <b>nicht verlangen</b>, dass</p>

		<p>sie Mehrarbeit leisten. Mehrarbeit ist gestattet, wenn sie freiwillig geleistet wird und weder regelmäßig, noch über mehr als drei Monate hinweg vorkommt. Sie <b>darf nicht</b> 12 Stunde pro Woche <b>überschreiten</b>, es sei denn außergewöhnliche Umstände treten ein (siehe 3.5.10). In jedem Fall fallen Zuschläge für erbrachte Mehrarbeit an (vgl. 3.5.12).</p> <p>Es gelten die <b>gesetzlichen Vorgaben</b> Ihres Landes, wenn diese über die Anforderungen dieses Standards hinausgehen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Zu außergewöhnlichen Umständen zählen beispielsweise Produktionsspitzenzeiten oder plötzliche Wetterumschwünge.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Überstundenvergütung</b></p> <p><b>3.5.12</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Mehrarbeit mit einem zusätzlichen Aufschlag <b>vergüten</b>. Dieser Aufschlag <b>muss</b> bei einem Faktor von 1,5 für Arbeit an üblichen Arbeitstagen <b>liegen</b>, für Arbeit an regional üblichen Ruhetagen, öffentlichen Feiertagen und für Nacharbeit <b>müssen</b> Sie einen Aufschlag zum Faktor 2 <b>zahlen</b>, es sei denn nationale Gesetzesvorgaben, Kollektivvereinbarungen oder Gewerkschaftsvereinbarungen schreiben andere Bestimmungen vor.</p> <p>Wenn Ihr Unternehmen Mehrarbeit mit der Bewilligung von Freizeit ausgleicht, <b>müssen</b> Sie auch hier den Faktor für Aufschläge <b>anwenden</b>.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Bezahlter Jahresurlaub</b></p> <p><b>3.5.13</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Arbeitskräften mindestens zwei Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr <b>gewähren</b>, dieser beinhaltet keinen Krankenstand und keinen Gelegenheitsurlaub. Der Umfang des Jahresurlaubs <b>muss</b> den gesetzlichen Vorschriften Ihres Landes und / oder den Absprachen eines individuellen oder branchenspezifischen Kollektivabkommens <b>entsprechen</b>, wenn darin mehr als 2 Wochen vereinbart sind.</p> <p><b>Hinweis:</b> Woche bedeutet „Kalenderwoche“.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Mittags- und Arbeitspausen</b></p> <p><b>3.5.14</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Mittags- und Arbeitspausen <b>gewähren</b> und <b>respektieren</b>.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>Richtlinie für Krankenstand</b></p> <p><b>3.5.15</b> Ihr Unternehmen <b>ist verpflichtet</b>, eine Richtlinie für Krankenstand und durch Arbeitsunfälle verursachten Krankenstand <b>anzuwenden</b>. Die Richtlinie <b>muss gewährleisten</b>, dass Arbeitskräfte nicht während vorübergehender Abwesenheit auf Grund von Krankheit entlassen werden. Außerdem <b>muss</b> sie Arbeitskräften eine Form von Einkommen während ihres Krankheitsausfalls <b>garantieren</b>. Krankenstand <b>darf nicht</b> vom Jahresurlaub <b>abgezogen werden</b>.</p>

		<p>Die Richtlinie <b>muss</b> mindestens der nationalen Rechtslage <b>entsprechen</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Als Richtwert empfehlen wir Ihrem Unternehmen mindestens 5 Tage bezahlten Krankenstand pro Jahr zu gewähren.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.5.16</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Arbeitskräften mindestens acht Wochen Mutterschutz <b>einräumen</b>, verbunden mit einer Vergütung, die den gesetzlichen Vorschriften Ihres Landes entspricht oder nicht weniger als 2/3 des üblichen Einkommens ausmacht, je nachdem welcher Wert höher ist. Jahresurlaub ist vom Mutterschutz nicht betroffen und aus dieser Zeit der Abwesenheit dürfen weder Vorteile noch Nachteile entstehen. Ihr Unternehmen <b>darf</b> das Anstellungsverhältnis mit einer Frau <b>nicht beenden</b>, solange sie schwanger oder im Mutterschutz ist, es sei denn es liegen Gründe jenseits der Schwangerschaft oder Geburt des Kindes vor.</p> <p>Es gelten die <b>gesetzlichen Vorgaben Ihres Landes</b>, wenn diese über die Anforderungen dieses Standards hinausgehen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Woche bedeutet „Kalenderwoche“.</p>
Jahr 3	Entw	<p><b>3.5.17</b> Wenn der Mutterschutz weniger als 12 Wochen umfasst, <b>muss</b> Ihr Unternehmen ihn um eine Woche pro Jahr <b>erhöhen</b>, bis 12 Wochen erreicht sind. Die Vergütung muss der Anforderung 3.5.18 entsprechen.</p> <p>Es gelten die <b>gesetzlichen Vorgaben Ihres Landes</b>, wenn diese über die Anforderungen dieses Standards hinausgehen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.5.18</b> Ihr Unternehmen <b>ist verpflichtet</b>, stillenden Müttern bis zu 9 Monaten nach der Geburt ihres Kindes eine oder mehr Pausen täglich innerhalb ihrer Arbeitszeit zu gewähren oder ihre tägliche Arbeitszeit zu reduzieren, damit sie ihre Kinder stillen können.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.5.19</b> Ihr Unternehmen muss für eine gesetzliche Sozialversicherung aller Arbeitskräfte sorgen.</p> <p>Siehe 3.5.21 zu gleichwertigen Leistungen für Wanderarbeiter und Saison- bzw. Zeitarbeitskräfte.</p>
Jahr 3	Entw	<p><b>3.5.20</b> Sie <b>müssen darauf hinwirken</b>, dass alle festangestellten Arbeitskräfte über eine Vorsorgereserve oder eine Rentenversicherung verfügen.</p> <p>Es gelten die <b>gesetzlichen Vorgaben Ihres Landes</b>, wenn diese über die Anforderungen dieses Standards hinausgehen.</p> <p>Siehe 3.5.21 zu gleichwertigen Leistungen für Wanderarbeiter und Saison- bzw. Zeitarbeitskräfte.</p>
Jahr 1	Kern	<p><b>3.5.21</b> Ortsansässige und Wanderarbeiter, Saison- und Zeitarbeitskräfte und Festangestellte <b>müssen</b> gleichwertige Leistungen und Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit <b>erhalten</b>.</p> <p>In Fällen, in denen gewissen Arbeitnehmergruppen wie Wanderarbeitern</p>

		<p>oder Zeit- bzw. Saisonarbeitskräften keine gleichwertigen Leistungen geboten werden können, z.B. Rentenversicherungen oder Sozialversicherungsleistungen, <b>müssen</b> die betroffenen Arbeitnehmer eine gleichwertige Alternative über andere Wege <b>erhalten</b>.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.5.22</b> Alle übliche Arbeit <b>muss</b> von festangestellten Arbeitskräften <b>geleistet werden</b>. Zeitlich begrenzte Verträge und Unterverträge sind zu Spitzenzeiten erlaubt, soweit sie die Erledigung spezieller Aufgaben abdecken und unter besonderen Umständen abgeschlossen werden.</p> <p>Ihr Unternehmen <b>darf</b> Anstellungsverhältnisse mit leistungsbezogener Vergütung wie Prämien und Akkord <b>nicht nutzen</b>, um damit Verträge mit Zeitlohn zu umgehen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Ausschließlich wenn vorübergehende Beschäftigung zur üblich verausgabten Arbeit innerhalb von Spitzenzeiten hinzukommt, darf diese von Saison- oder Zeitarbeitskräften geleistet werden. Übliche Arbeiten bezieht sich auf Tätigkeiten, die dauerhaft für den Anbau eines Fairtrade-Produkts anfallen und schließt alle saisonalen Tätigkeiten aus. Vorübergehende Beschäftigung erfolgt nur für besondere Aufgaben, die gelegentlich oder zu bestimmten Jahreszeiten anfallen.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.5.23</b> Im Rahmen der Produktion für Fairtrade <b>muss</b> Ihr Unternehmen alle Standardverträge für Saison- und Zeitarbeitskräfte direkt <b>abschließen</b> anstatt über ein Subunternehmen (zu Unterverträgen für außergewöhnliche Arbeiten 3.5.24).</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.5.24</b> Ihr Unternehmen darf Arbeitnehmer nur über Unterverträge für außergewöhnliche Tätigkeiten oder unter besonderen Umständen beschäftigen, wenn es Ihnen nicht möglich ist, einen direkten Vertrag abzuschließen. Wenn es zum Abschluss von Unterverträgen kommt, <b>müssen</b> Sie so gut wie möglich folgende Regeln <b>einhalten</b>:</p> <p>Wenn ein Subunternehmen eingeschaltet werden soll, <b>müssen</b> Sie als Unternehmensleitung angemessene Kriterien zur Beauftragung eines Dienstleisters <b>entwickeln</b>. Bevor Sie einen Vertrag mit einem Subunternehmen unterzeichnen, <b>muss</b> Ihr Unternehmen dessen Referenzen <b>zur Kenntnis genommen</b> haben und diese <b>gutheißen</b>.</p> <p>Subunternehmen <b>müssen in der Lage sein</b>, Dienstleistungen in Einklang mit der Gesetzgebung Ihres Landes, ILO-Konvention C181 (Private Arbeitsvermittler) und mit den Kriterien aus Abschnitt 3 dieses Standards zu Arbeitsbedingungen hinsichtlich Entlohnung, Verträgen und Arbeitszeiten (Anforderungen 3.5.1, 3.5.8, 3.5.9), Vereinigungsfreiheit (Anforderungen 3.4.1, 3.4.8), Zwangs- und Pflichtarbeit (Anforderung 3.2.1), Kinderarbeit (Anforderungen 3.3.1, 3.3.2), Diskriminierung (3.1.1) und Sicherheit am Arbeitsplatz (3.6.1) zu erbringen.</p> <p>Zusätzlich <b>muss sich</b> das Subunternehmen in einem Vertrag (zwischen Ihrem Unternehmen und dem Subunternehmen) dazu <b>verpflichten</b>, diese Anforderungen einzuhalten und für Kontrollen <b>zur Verfügung zu stehen</b>, wenn das Zertifizierungsunternehmen dies für nötig befindet.</p>

		<p><b>Hinweis:</b> Unübliche Arbeiten sind Tätigkeiten, die sich nicht dem Kerngeschäfts des Unternehmens zuordnen lassen.</p>
Jahr 1	Kern	<p><b>3.5.25</b> Wenn Ihr Unternehmen Arbeitskräfte über Unterverträge beschäftigt, <b>müssen Sie über Dokumente</b> über diese Arbeitskräfte (vom Subunternehmer) <b>verfügen</b>, die Auskunft geben über deren Anzahl, ihre Entlohnung und ihre Arbeitszeiten.</p>
Jahr 0 Neu 2014	Kern	<p><b>3.5.26</b> Wenn Ihr Unternehmen proaktiv Arbeitskräfte aus andern Teilen Ihres Landes oder aus anderen Ländern anwirbt, <b>haben Sie dafür zu sorgen</b>, dass die Einstellungspraktiken jeder beteiligten Agentur oder Person den Anforderungen aus 3.5.24 genügt. Ihr Unternehmen <b>muss</b> für alle Anwerbungskosten, Kosten für Agenturen und Visa-Gebühren <b>aufkommen</b>. Ihr Unternehmen <b>muss</b> außerdem für die Reisekosten für Arbeitskräfte von und zu ihren Heimatländern oder -regionen zu Beginn und Ende ihres Arbeitszeitraums <b>aufkommen</b>, wenn dieser kürzer als ein Jahr ist.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.5.27</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> über ein Beschwerdeverfahren <b>verfügen</b>, das den Arbeitskräften bekannt ist und:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ihnen gestattet, Beschwerden direkt und anonym einzureichen;</li> <li>• direkte und anonyme Beschwerden von Dritten ermöglicht;</li> <li>• sicher stellt, dass zeitnah Lösungen gefunden und Korrekturen vorgenommen werden;</li> <li>• Arbeitnehmer, die Beschwerde einlegen, vor Gegenbeschuldigungen schützt;</li> <li>• der beschwerdeführenden Person einen vollständigen Bericht liefert und ihr Gelegenheit zu einem Widerspruchsverfahren gibt.</li> </ul> <p>Ihr Unternehmen hat dafür Sorge zu tragen, dass Ihren Arbeitskräften dieses Verfahren bekannt ist, dass sie das Verfahren verstehen und ihnen klar ist, dass sie das Recht haben, sich Gehör zu verschaffen und Beschwerde bei einer unabhängigen Instanz einzulegen.</p> <p>Das Beschwerdeverfahren <b>muss</b> auch ein Verfahren für Fälle sexueller Belästigung <b>enthalten</b>. Beschwerden über sexuelle Belästigung sollten an speziell hierfür ernannte Frauen oder Frauenausschüsse gehen, die möglichst mit einer weiblichen Führungskraft in Verbindung stehen, und direkten Kontakt zum/zur Vorstandsvorsitzenden haben. Dasselbe gilt für sexuelle Belästigung aller Personen anderer Gruppen.</p> <p>Das Beschwerdeverfahren <b>muss</b> der nationalen Rechtslage <b>entsprechen</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Ein Beschwerdeverfahren ist eine Handlungsanweisung zur Konfliktlösung. Arbeitnehmervvertreterinnen und -vertreter sollten in diesem Verfahren geschult werden und eine aktive Rolle in der Anwendung des Verfahren übernehmen. Sie müssen alle eingereichten Beschwerden prüfen, weiterverfolgen und dokumentieren.</p>

**3.5.28** Wenn Ihr Unternehmen Unterkünfte für Festangestellte, Wanderarbeiter, Saison- und Zeitarbeitskräfte oder ehemalige Angestellte bereit stellt, **muss** dies **so geschehen**, dass die bautechnische Sicherheit und ein adäquates Maß an Anstand, Privatsphäre, Sicherheit und Hygiene gewährleistet sind. Des Weiteren sind Sie zur regelmäßigen Instandhaltung und Modernisierung der Unterkünfte und zugehörigen Gemeinschaftseinrichtungen verpflichtet. Bei gemeinsam genutzten sanitären Einrichtungen **muss** eine ausreichende Zahl an Toiletten und Waschgelegenheiten mit sauberem Wasser, bemessen an der Nutzerzahl und regionalen Gewohnheiten **zur Verfügung stehen**.

Sie **müssen** in allen Fällen nationale oder staatliche Auflagen **einhalten** und regionale Normen berücksichtigen.

Wenn Ihr Unternehmen für die Unterbringung Mietzahlungen verlangt, **müssen** diese dem örtlichen Durchschnitt **entsprechen**. Wenn Ihr Unternehmen der Mehrheit Ihrer Angestellten kostenlosen Wohnraum zur Verfügung stellt, **müssen** Sie Arbeitnehmer **entschädigen**, denen keine kostenlose Unterkunft angeboten werden kann, indem Sie ihnen eine Beihilfe zahlen, die es ihnen ermöglicht ein Haus desselben Standards anzumieten. Arbeitnehmern muss die Freiheit zur Entscheidung eingeräumt werden, ob sie auf der Farm wohnen wollen oder nicht.

**Hinweis:** Unterkünfte für Arbeitnehmer sollten nur bereit gestellt werden, wenn Farmen sich weit ab von Siedlungsgebieten befinden, nicht genug Unterkünfte in der Umgebung des Unternehmens vorhanden sind oder wenn die/der Beschäftigte zur Erfüllung der Tätigkeit kurzfristig verfügbar sein muss. Die Anforderung und Hinweise folgen international anerkannten Arbeitsstandards. Leitlinien für angemessene und zumutbare Unterkünfte als Teil eines geeigneten Lebensumfelds für Angestellte sollten folgendes gewährleisten:

Für Familienunterkünfte und Schlafsäle

- ausreichend Tageslicht und Zugang zu künstlichem Licht bei Nacht, hell genug um lesen zu können;
- ein Belüftungssystem, das die Luft in Bewegung hält bei allen möglichen Wetter- und Klimabedingungen sowie bei Vorhandensein einer Feuerstelle im Haus zum Heizen oder Kochen;
- Eine Versorgung mit sauberem Trinkwasser in ausreichender Menge, um Trink- und Essensbedarf zu stillen;
- Sanitäre Anlagen in ausreichender Anzahl, die Privatsphäre bieten und hygienische Anforderungen erfüllen;
- Ein Abwassersystem, das für Hygiene sorgt und die Umwelt nicht belastet;
- Feuerschutzmaßnahmen;
- Sichere elektrische Installationen, wo vorhanden.

Für Schlafsäle (generell nur zur kurzzeitigen Unterbringung geeignet):

Jahr 3 Kern

- Nach Geschlechtern getrennte Unterbringung;
- Ein eigenes Bett je Arbeitskraft;
- Genug Kopffreiheit, die volle Bewegungsfreiheit gewährt;
- Das Innenmaß von Schlafplätzen muss mindestens 198 x 80 Zentimeter betragen;
- Betten sollten nicht zu mehr als zwei Etagen angeordnet werden;
- Materialien für Bettzeug und -rahmen sollten so gestaltet sein, dass sie Ungeziefer abhalten;
- Heizung, wenn angebracht;
- Geeignete Möbel für jede Arbeitskraft zur sicheren Aufbewahrung ihrer Habseligkeiten.

Damit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer nach Privatsphäre erfüllt werden können, empfiehlt es sich, dass die Unternehmensleitung sich mit ihnen auf eine Lösung einigt, wie ihren Ansprüchen in der Praxis genügt werden kann.

Weitere Informationen zu diesem Thema in englische Sprache liefert Ihnen das ILO Helpdesk Factsheet No. 6 aus dem Jahr 2009 zur Unterbringung von Arbeitskräften.

### 3.6 Sicherheit am Arbeitsplatz

#### Zweck und Geltungsbereich

Mit diesem Abschnitt sollen Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz vermieden werden. Er basiert auf die ILO-Konventionen C155 (Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) und C184 (Arbeitsschutz in der Landwirtschaft) sowie ILO-Empfehlung R164 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt).

Mit diesem Abschnitt soll außerdem die Gesundheit und das Wohlergehen von Beschäftigten gewährleistet werden, basierend auf ILO-Konventionen C077 und C078 (ärztliche Untersuchung der Eignung von Kindern und Jugendlichen zur Arbeit, im Gewerbe und zu nichtgewerblichen Arbeiten) sowie Empfehlung R102 (Sozialeinrichtungen für Arbeitnehmer).

**Jahr 0 Kern**

**3.6.1** Ihr Unternehmen **muss** Arbeitsabläufe, Arbeitsplätze, Maschinen und Ausrüstungen auf dem Produktionsgelände so sicher wie möglich **gestalten** und alle einhergehenden Gesundheitsrisiken durch angemessene Kontrollmaßnahmen minimieren.

Erforderliche Sicherheitsmaßnahmen:

- Gefahrenbereiche und mögliche Gefahren **müssen eindeutig** durch Warnschilder in geeigneten Sprachen und wenn möglich mit Piktogrammen **gekennzeichnet werden**;
- Sicherheitshinweise und Sicherheitsvorkehrungen (z.B. Vermeidung von Unfällen und Verhaltensmaßnahmen bei Unfällen), **müssen vorhanden sein** und den Angestellten

		<p><b>vermittelt werden;</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gefährliche Maschinen und Geräte <b>müssen</b> mit angemessenen Sicherheitsfunktionen <b>ausgestattet sein</b>;</li> <li>• Schutzabdeckungen <b>müssen</b> über beweglichen Teilen <b>angebracht sein</b>;</li> <li>• alle Arbeitskräfte <b>müssen</b> eine Sicherheitsausrüstung und eine Einführung in deren fachgerechte Verwendung <b>erhaltenen</b>, und bei Benutzung beaufsichtigt werden;</li> <li>• Chemische Spritzmittel und zugehörige Ausrüstungen <b>müssen</b> sicher <b>aufbewahrt werden</b>.</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Gemäß der Anforderungen für Subunternehmen haftet die Unternehmensleitung für Sicherheitsmängel der Maschinen von Subunternehmen.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.2</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> eine/n Beauftragte/n für Sicherheit am Arbeitsplatz <b>ernennen</b>, die/der für alle Belange rund um Gesundheitsschutz und Sicherheit in Ihrem Unternehmen zuständig ist.</p> <p>Die Unternehmensleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass die/der Beauftragte in angemessenem Umfang für diese Ausfrage ausgebildet wird und eine Tätigkeitsbeschreibung erhält, die mindestens folgende Zuständigkeiten umfasst: Umsetzung, Empfehlung, Planung und Überprüfung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz, sowie Informationen und Schulungen zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz für Angestellte.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die/der Beauftragte für Sicherheit am Arbeitsplatz braucht nicht exklusiv für diese Rolle angestellt werden, sondern kann auch andere Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereiche im Unternehmen haben.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.3</b> Ihr Unternehmen <b>ist zur Aufstellung</b> eines Ausschusses für Sicherheit am Arbeitsplatz unter Einbeziehung von Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern <b>verpflichtet</b>. Dieser Ausschuss <b>muss</b> sich regelmäßig mit dem/der Beauftragten <b>treffen</b> und sich über die Sicherheitsbedingungen in Ihrem Unternehmen austauschen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Der Ausschuss sollte die Zusammensetzung Ihrer Belegschaft widerspiegeln und einen angemessenen Frauenanteil aufweisen. Die/der Beauftragte für Sicherheit am Arbeitsplatz arbeitet eng mit dem Ausschuss zusammen und evaluiert gemeinsam eingereichte Beschwerden und Empfehlungen für Verbesserungen.</p> <p>Der Ausschuss ist mit der Arbeitnehmerkommunikation zum Thema Sicherheit am Arbeitsplatz betraut und reicht Empfehlungen für Verbesserungen bei der/dem Beauftragten ein.</p> <p>Diese Anforderung gilt nicht für Kleinbetriebe, es sei denn, die Gesetzeslage Ihres Landes verlangt etwas Anderes.</p>

Jahr 3	Entw	<p><b>3.6.4</b> Ihr Unternehmen <b>ist</b> zu regelmäßigen Sicherheitstests in Zusammenarbeit mit Arbeitskräften und ihren Interessenvertretern <b>verpflichtet</b> (vgl. 3.6.3) und muss die betrieblichen Sicherheitsmaßnahmen entsprechend angleichen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Diese Anforderung gilt nicht für Kleinbetriebe, es sei denn, die Gesetzeslage Ihres Landes verlangt etwas Anderes.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.6.5</b> Alle Informationen, Sicherheitshinweise, Wiederbetretungsfristen und Hygienemaßnahmen in Zusammenhang mit gefährlichen Tätigkeiten <b>müssen</b> klar erkennbar an einem gut sichtbaren Ort in den Sprachen Ihrer Arbeitnehmer und mit Piktogrammen am Arbeitsplatz <b>angebracht werden</b>.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.6.6</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Angestellte und ihre Interessenvertreter regelmäßig (mindestens einmal jährlich) in den Grundsätzen für Sicherheit am Arbeitsplatz, geeigneten Gesundheitsschutzmaßnahmen und Erster Hilfe <b>schulen</b>.</p> <p>Die Schulungen <b>müssen dokumentiert werden</b> und Angaben zu Themen, Zeiten, Dauer, sowie Namen von Teilnehmenden und Trainern enthalten.</p> <p><b>Hinweis:</b> Bestandteil dieser Schulungen ist auch, Arbeitskräfte über ihr Recht zu informieren, sich aus unsicheren Situationen zu entfernen, ohne dafür bestraft zu werden.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.6.7</b> Ihr Unternehmen <b>hat</b> Arbeitskräfte, die mit potenziell gefährlichen Arbeiten zu tun haben, angemessen für die von ihnen verrichteten Tätigkeiten <b>zu schulen</b>. Die Schulung <b>muss</b> über Risiken der Produkte für Gesundheit und Umwelt <b>informieren</b>, mit denen die Angestellten arbeiten, soweit zutreffend, und sie befähigen, bei einem Unfall die richtigen Sofortmaßnahmen zu ergreifen.</p> <p>Die Schulungen <b>müssen dokumentiert werden</b> und Angaben zu Themen, Zeiten, Dauer, sowie Namen von Teilnehmenden und Trainern enthalten.</p> <p><b>Hinweis:</b> Gefährliche Arbeiten umfassen z.B. das Ausbringen von Spritzmitteln, die Arbeit mit gefährlichen Chemikalien, aber auch die Bedienung von Fahrzeugen und Maschinen wie Gabelstaplern oder Hydraulikpressen, oder auch Arbeiten in großer Höhe.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.6.8</b> Ihr Unternehmen ist dazu <b>verpflichtet</b>, sauberes Trinkwasser in nächster Nähe für alle Beschäftigten und <b>eindeutig markierte</b> Trinkwasseranlagen <b>zur Verfügung zu stellen</b>. Wenn die Wasserqualität ein Problem darstellt, <b>muss</b> das Trinkwasser mindestens zweimal jährlich <b>analysiert werden</b>, um saisonale Schwankungen abzubilden.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>3.6.9</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> saubere Toiletten und eine nahegelegene Möglichkeit zum Waschen der Hände, sowie Umkleideräume für alle Beschäftigten <b>zur Verfügung stellen</b>. Für Arbeiterinnen und Arbeiter, die mit Pestiziden arbeiten, müssen Sie saubere Duschen anbieten und auf</p>

		<p>Wunsch abschließbare Aufbewahrungssysteme. Diese Einrichtungen <b>müssen</b> für Frauen und Männer <b>getrennt</b> und <b>in ausreichender Anzahl für die Menge Ihrer Beschäftigten vorhanden sein</b> (im Mindestverhältnis von 1:25). Ihr Unternehmen <b>muss</b> außerdem Möglichkeit zum Waschen der Hände nahe der Kantine <b>anbieten</b>. Alle Einrichtungen <b>müssen</b> regelmäßig <b>gereinigt werden</b> und über abgedeckte Abflüsse und Rohre verfügen.</p>
<b>Jahr 6</b>	<b>Entw</b>	<p><b>3.6.10</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> den Beschäftigten geeignete Bereiche für Ruhepausen <b>bieten</b> sowie Kantinen mit Kochgelegenheiten, wo nötig und von den Beschäftigten gewünscht.</p> <p><i>Hinweis:</i> Sie sollten für Männer und Frauen getrennte Ruhebereiche einrichten, wenn von den Beschäftigten gewünscht. Kantinen sind in Kleinbetrieben nicht notwendig.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.11</b> Ihr Unternehmensgelände und seine Umgebung <b>muss frei</b> von offensichtlichen Mängeln sowie zu jeder Zeit in einem sicheren, sauberen und, wo nötig, hygienischen Zustand <b>gehalten werden</b>.</p> <p><i>Hinweis:</i> Insbesondere alle fertiggestellten Waren, Ihr Inventar und Lagerbestände sind in einem sauberen und gesicherten Zustand aufzubewahren und müssen leicht zugänglich sein.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.12</b> Arbeitsplätze in geschlossenen Räumen <b>muss</b> Ihr Unternehmen mit ausreichender Beleuchtung, Heizsystem und einem den örtlichen Wetterbedingungen angemessenen Belüftungssystem <b>ausstatten</b>.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.13</b> Elektrische Geräte, Verkabelung und Steckdosen in den Einrichtungen Ihres Unternehmens <b>müssen</b> ordnungsgemäß platziert, geerdet und von einer Fachkraft regelmäßig auf Überlastung und Fehlströme überprüft werden.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.14</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> dem Industriestandard folgend alle Arbeitsplätze in geschlossenen Räumen mit klar gekennzeichneten Feuerausgängen, Fluchtwegen, Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und Feueralarmvorrichtungen <b>ausstatten</b>. Feuerausgänge und Fluchtwege <b>müssen frei</b> von Hindernissen <b>gehalten werden</b>, um ein zügiges und sicheres Verlassen der Räumlichkeiten bei einem Notfall zu gewährleisten.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.15</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> neue und vorhandene Beschäftigte regelmäßig in Rettungsmaßnahmen <b>schulen</b>.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.16</b> Ihr Unternehmen <b>ist verpflichtet</b>, angemessene Erste-Hilfe-Einrichtungen für Notfälle, Ausrüstungen und hinreichend ausgebildete betriebliche Ersthelfer <b>bereitzustellen</b>, so dass Sie auf alle vorhersehbaren Erste-Hilfe-Szenarien vorbereitet sind.</p> <p>Eine sinnvolle Zahl Ihrer Beschäftigten (im Verhältnis zur Gesamtmenge Ihrer Angestellten und der Art ihrer Tätigkeit) <b>muss</b> regelmäßige Schulungen in Erster-Hilfe <b>erhalten</b>.</p> <p><i>Hinweis:</i> Geeignete Erste-Hilfe-Ausrüstungen für Notfälle umfassen u.a.</p>

		sicher aufbewahrte Erste-Hilfe-Kästen, die jederzeit schnell verfügbar sind.
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>3.6.17</b> Zu den <b>Pflichten</b> des/der Beauftragten für Sicherheit am Arbeitsplatz gehört die <b>Berichterstattung</b> über Arbeitsunfälle und regelmäßige Erste-Hilfe-Maßnahmen.
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>3.6.18</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> den Zugang zu einer angemessenen medizinischen Versorgung <b>leisten</b> bei arbeitsbedingter Krankheit oder Verletzungen.  <b>Hinweis:</b> Zugang zu angemessener medizinischer Versorgung beinhaltet die Gewährleistung eines kostenlosen Transports zum nächstgelegenen Krankenhaus innerhalb der Arbeitszeit oder kostenlose dauerhafte medizinische Betreuung auf dem Betriebsgelände innerhalb der Arbeitszeit, die über die nötige Expertise und Ausrüstung verfügt, um Unfälle und Fälle von akuter Vergiftung zu behandeln.
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>3.6.19</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> geeignete persönliche Schutzausrüstungen (PSA) für Beschäftigte <b>bereitstellen</b> , die mit gefährlichen Chemikalien umgehen und dafür <b>Sorge tragen</b> , dass diese Beschäftigten Schulungen erhalten sowie die Ausrüstung ordnungsgemäß verwenden (vgl. 4.2.4).  Beschäftigte <b>müssen</b> diese Ausrüstungen <b>stets verwenden</b> .  <b>Hinweis:</b> Dies gilt für alle Beschäftigten, Zeitarbeitskräfte eingeschlossen. Geeignete persönliche Schutzausrüstung bezeichnet Schutzkleidung, die die Angriffsfläche für gefährliche Chemikalien wirksam einschränkt und für deren Ersatz und Ausgabe rechtzeitig von Ihrem Unternehmen gesorgt werden muss. Die Produktetiketten von Pestiziden geben Ihnen weitere Hinweise zur angemessenen PSA, die beim Anmischen, Aufbringen und Versprühen von Chemikalien verwendet werden sollte.
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>3.6.20</b> PSA und die Ausrüstung zum Aufbringen von Pestiziden oder anderen gefährlichen Chemikalien <b>müssen</b> nach jedem Gebrauch in einem speziell hierfür vorgesehenem Bereich <b>gereinigt werden</b> .  PSA <b>müssen getrennt gelagert werden</b> , um die Verunreinigung mit Pestiziden zu vermeiden. Beschäftigten ist es <b>unter keinen Umständen gestattet</b> , diese mit <b>nach Hause zu nehmen</b> .
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<b>3.6.21</b> Beschäftigte, die oft mit potentiell gefährlichen Stoffen umgehen, <b>müssen regelmäßig</b> (mindestens einmal jährlich) von einem Arzt <b>untersucht werden</b> .  Diese Untersuchungen <b>müssen</b> für die jeweiligen Beschäftigten <b>kostenlos und vertraulich</b> erfolgen.  <b>Hinweis:</b> Medizinische Daten müssen vom Arzt vertraulich behandelt werden. Anonymisierte medizinische Daten hingegen müssen dem Arbeitgeber zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit gemeldet werden. Personenbezogene medizinische Informationen dürfen dem Arbeitgeber

		<p>nicht ohne Einverständnis des/der betroffenen Angestellten zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Die Häufigkeit solcher Untersuchungen hängt davon ab, wie stark eine Arbeitskraft Chemikalien ausgesetzt ist.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.22</b> Folgende Personen <b>dürfen keinesfalls</b> an potentiell gefährlicher Arbeit <b>beteiligt werden</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personen unter 18 Jahren;</li> <li>• Schwangere oder stillende Frauen;</li> <li>• Personen mit geistiger Behinderung;</li> <li>• Personen mit chronischen Erkrankungen, Leber- oder Nierenschäden;</li> <li>• Personen mit Atemwegserkrankungen.</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Eine medizinische Untersuchung von Beschäftigten, die an potentiell gefährlicher Arbeit beteiligt sind, empfiehlt sich um sicher zu gehen, dass diese in der Lage zur Ausführung solcher Arbeiten sind.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.23</b> Alle Beschäftigten, die mit Chemikalien arbeiten,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>müssen</b> von einer anerkannten Einrichtung oder von Spezialisten gewissenhaft in die sichere Verwendung und die Risiken von Pestiziden und Chemikalien <b>eingeführt</b> sowie regelmäßig <b>geschult</b> werden. Sicherheitshinweise von Produktetiketten <b>müssen eingehalten werden</b>;</li> <li>• <b>müssen</b> einem Rotationsprinzip folgend regelmäßig vom Spritzen befreit werden und andere Aufgaben <b>erhalten</b>;</li> <li>• <b>müssen</b> nach dem Spritzen die gesamte Ausrüstung <b>abspülen</b> und ihre persönliche Schutzausrüstung reinigen, bevor sie sie ablegen;</li> <li>• <b>müssen</b> nach dem Spritzen <b>duschen</b>;</li> <li>• <b>müssen</b> die Filter ihrer Atemschutzmasken regelmäßig <b>kontrollieren und auswechseln</b>. Hierzu sollte eine Check-Liste verwendet werden;</li> <li>• <b>müssen</b> die Spritzausrüstung ordnungsgemäß <b>einstellen</b>.</li> </ul>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.24</b> Nach dem Spritzen <b>muss</b> die vom Hersteller angegebene Wiederbetretungsfrist <b>streng eingehalten werden</b>. Wenn keine Informationen zur Wiederbetretungsfrist vorliegen oder sich der Hersteller nicht explizit zu den von Ihnen angewandten Anbaumethoden äußert (z.B. die Verwendung von Gewächshäusern) gelten folgende Wiederbetretungsfristen in Anlehnung an die Kategorien akuter Toxizität der Weltgesundheitsorganisation (WHO):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochgefährliche Pestizide (WHO Ib): 24 Stunden;</li> <li>• Giftige Pestizide (WHO II): 12 Stunden;</li> <li>• Weniger giftige Pestizide (WHO III): 6 Stunden.</li> <li>• Wahrscheinlich ungefährliche Pestizide (WHO U): 4 Stunden.</li> </ul>

		<p>In allen Fällen <b>muss</b> die Wiederbetretungsfrist <b>befolgt werden</b> und die Blätter <b>müssen</b> vor Wiederbetreten <b>vollständig trocken sein</b>.</p> <p>Die Wiederbetretungsfrist beginnt bei Ende des Spritzvorgangs. Während der Wiederbetretungsfrist <b>darf kein Zutritt</b> zu dem betroffenen Bereich <b>gestattet werden</b>. Schilder müssen auf den verbotenen Zutritt hinweisen.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.25</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> allen Beschäftigten geeignete Werkzeuge und Kleidung für ihre jeweiligen Aufgaben <b>zur Verfügung stellen</b> und diese kostenfrei in regelmäßigen Abständen ersetzen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Für Tätigkeiten, die den Umgang mit gefährlichen Chemikalien einschließen, gilt diese Anforderung für Betriebe aller Größen. Arbeitskleidung bezeichnet angemessene persönliche Sicherheitsausrüstungen (PSA).</p> <p>Diese Anforderung gilt nicht für Tätigkeiten ohne Kontakt mit gefährlichen Chemikalien in Kleinbetrieben.</p>
<b>Jahr 3</b>	<b>Entw</b>	<p><b>3.6.26</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Ihrer Belegschaft eine kostenlose medizinische Versorgung am Arbeitsplatz <b>bieten</b>.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.27</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> hierfür eine/n medizinische/n Beauftragte/n <b>ernennen</b> und der Belegschaft <b>bekannt machen</b>, die/der für Gesundheitsversorgung und -schutz zuständig ist. Die/der medizinische Beauftragte <b>muss</b> für diese Aufgabe <b>qualifiziert sein</b>, geeignet sind z.B. ausgebildetes medizinisches Personal, Krankenpflegekräfte oder Ärzte. Er / sie ist verantwortlich für Vorschläge, Konzeption und Überwachungsmaßnahmen zur Verbesserung der medizinischen Versorgung und des Gesundheitsschutzes innerhalb Ihres Unternehmens.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die/der medizinische Beauftragte braucht nicht exklusiv für diese Rolle angestellt werden, sondern kann auch andere Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereiche im Unternehmen haben.</p> <p>Diese Anforderung gilt nicht für Kleinbetriebe, es sei denn, die Gesetzeslage Ihres Landes verlangt etwas Anderes.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.28</b> Die / der medizinische Beauftragte <b>ist</b> zur fortlaufenden vollständige Dokumentation aller Erkrankungen und Unfälle <b>verpflichtet</b> und schlägt Maßnahmen zu deren möglicher Vermeidung vor.</p> <p><b>Hinweis:</b> Vorgeschlagene Maßnahmen sollten auf einer Risikoanalyse zur Sicherheit am Arbeitsplatz beruhen (siehe 3.6.4).</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>3.6.29</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> allen Beschäftigten regelmäßige Untersuchungen und Vorsorgeuntersuchungen durch einen Schulmediziner mindestens alle drei Jahre <b>anbieten</b>, die die Beschäftigten auf freiwilliger Basis wahrnehmen können. Alle Befunde <b>müssen</b> den Beschäftigten vertraulich und in leicht verständlicher Weise <b>mitgeteilt werden</b>.</p>

		<p>Für jede/n Beschäftigte/n <b>muss</b> eine eigene Krankenakte bei Einstellungsbeginn <b>angelegt werden</b>. Diese Daten <b>müssen</b> vertraulich <b>behandelt werden</b> und die Unternehmensleitung <b>darf keinen Zugang</b> zu ihnen <b>erhalten</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Medizinische Daten müssen vom Arzt vertraulich behandelt werden. Anonymisierte medizinische Daten hingegen müssen dem Arbeitgeber zur Gewährleistung der Arbeitssicherheit gemeldet werden. Personenbezogene medizinische Informationen dürfen dem Arbeitgeber nicht ohne Einverständnis des/der betroffenen Angestellten zur Verfügung gestellt werden.</p> <p>Diese Anforderung gilt nicht für Kleinbetriebe, es sei denn, die Gesetzeslage Ihres Landes verlangt etwas Anderes.</p>
<b>Jahr 3</b>	<b>Entw</b>	<p><b>3.6.30</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Beschäftigten regelmäßig eine kostenlose medizinische Versorgung und Beratung <b>bieten</b>, erhältlich am Arbeitsplatz zu festen Zeiten innerhalb der Arbeitszeit.</p> <p>Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b>, eine Apotheke auf Ihrem Betriebsgelände <b>einzurichten</b>, soweit erlaubt, mit einer funktionstüchtigen Ausstattung und einem Bestand an Arzneimitteln zur Behandlung der verbreitetsten Erkrankungen und von akuter Vergiftung. Sie muss von professionellem medizinischen Personal geführt werden (z.B. Arzt, Pflegekraft, anderen medizinischen Fachkräften), die innerhalb von gewissen Öffnungszeiten anwesend sind, die an der Apotheke angebracht sind.</p> <p>Wenn kein Arzt regelmäßig in der Apotheke ist, <b>muss</b> Ihr Unternehmen eine Vertrag mit einem Arzt <b>abschließen</b> und diesen bezahlen. Zu diesem Arzt werden Ihre Beschäftigten überwiesen, er führt medizinische Vorsorgeuntersuchungen durch und berät bzw. leitet Ihre betriebliche Pflegekraft bzw. medizinische Fachkraft an.</p> <p><b>Hinweis:</b> Diese Anforderung gilt nicht für Kleinbetriebe, es sei denn, die Gesetzeslage Ihres Landes verlangt etwas Anderes.</p>
<b>Jahr 6</b>	<b>Entw</b>	<p><b>3.6.31</b> Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b>, eine Richtlinie zur Verhinderung und zum Umgang mit den verbreitetsten ansteckenden Krankheiten <b>einzuführen und anzuwenden</b>, die auch eine Meldeprozedur im Fall von Epidemien umfasst. Diese Richtlinie <b>muss</b> insbesondere die Situation vor Ort (z.B. hinsichtlich HIV/AIDS) <b>berücksichtigen</b>.</p>

## 4. Ökologische Entwicklung

### Zweck und Geltungsbereich

In diesem Abschnitt geht es darum, dass Ihr Unternehmen Praktiken in der Landwirtschaft und in Rücksicht auf die Umwelt anwendet, die in Verbindung stehen mit einem nachhaltigen Produktionssystem, das Gesundheits- und Umweltrisiken so gering wie möglich hält. Der Schutz und die Förderung von Artenvielfalt auf Ihrer Farm und angrenzenden Bereichen trägt zum Ziel eines nachhaltigeren Produktionssystems bei.

### 4.1 Umweltmanagement

#### Zweck und Geltungsbereich

Mit diesem Abschnitt wollen wir erreichen, dass Ihr Unternehmen und Ihre Beschäftigten in koordinierten Aktionen sowie über Weiterbildung und persönlicher Entwicklung ein nachhaltiges Produktionssystem aufbauen.

Die Anforderungen dieses Abschnitts gelten für Unternehmen, die Fairtrade-Produkte anbauen.

Jahr 0 Kern

**4.1.1** Eine Person aus Ihrem Unternehmen **muss** zum/zur Zuständigen für die Durchführung der betrieblichen Veränderungen **ernannt werden**, die zur Erfüllung der Anforderungen aus Abschnitt 4, Ökologische Entwicklung, nötig sind.

Jahr 0 Kern

**4.1.2** Ihr Unternehmen **muss** ein Verfahren **entwickeln** und anwenden, mit dem es Ihre Beschäftigten für die Anforderungen aus Abschnitt 4, Ökologische Entwicklung, angemessen sensibilisiert.

### 4.2 Schädlingsbekämpfung

#### Zweck und Geltungsbereich

Mit diesem Abschnitt sollen Risiken verringert werden bei der Anwendung von und dem Umgang mit Pestiziden. Um dieses Ziel zu erreichen, ist Ihr Unternehmen dazu aufgefordert, die Menge der von Ihnen verwendeten Pestizide zu reduzieren, die am wenigsten giftigen Pestizide zu verwenden, soweit wirtschaftlich und technisch möglich, und integrierten Pflanzenschutz zu betreiben.

Die Anforderungen zur Schädlingsbekämpfung gelten für alle Nutzpflanzen, für die die Organisation zertifiziert ist und für die Felder, auf denen diese angebaut werden.

Das bedeutet, dass auch der Einsatz verbotener Pestizide auf zertifizierten Pflanzen untersagt ist, die nicht für den Fairtrade-Markt gedacht sind.

Integrierter Pflanzenschutz		
Jahr 0	Kern	<p><b>4.2.1</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> mit einem Experten für integrierten Pflanzenschutz <b>in Verbindung stehen</b> und von diesem <b>angeleitet werden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Diese/r Berater/in braucht nicht von Ihrem Unternehmen angestellt werden, aber das Unternehmen muss über die vorhandenen und für Sie zutreffenden Informationen verfügen, um integrierten Pflanzenschutz betreiben zu können. Dazu zählt das Fachwissen über Alternativen zu Pestiziden, Präventivmaßnahmen und die Beobachtung von Schädlingen und Krankheiten.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>4.2.2</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> mindestens eine Alternative zu Pestiziden <b>anwenden</b> und mindestens eine Präventivmaßnahme gegen Schädlinge, um zu demonstrieren, dass Sie Schädlinge und Krankheiten auf Fairtrade-Nutzpflanzen unter Kontrolle haben.</p> <p><b>Hinweis:</b> Als Alternativen zu Pestiziden gelten Methoden, die keine chemischen Pestizide verwenden. Darunter fallen u.U. der Einsatz von natürlichen Feinden oder physikalische Maßnahmen wie Klebefallen, um Schädlinge zu fangen, sowie andere Vorrichtungen, mit denen sich die Schädlingspopulation verringern und/oder kontrollieren lässt.</p> <p>Präventivmaßnahmen umfassen die Einführung von Techniken, die die Anwesenheit von Schädlingen oder ihre Auswirkungen verhindern. Zur Auswahl stehen beispielsweise Fruchtwechsel, die Verwendung von Bodendeckern, die Verwendung von Kompost im Boden, das Entfernen befallener Pflanzenteile, das Entfernen von Pflanzen, die u.U. befallen sind, oder auch Mischkulturen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>4.2.3</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> verbreitete Schädlinge und Krankheiten von Fairtrade-Nutzpflanzen <b>beobachten</b> und ein Schadensniveau <b>bestimmen</b>, jenseits dessen der Einsatz von Chemikalien gerechtfertigt ist. Ihr Unternehmen <b>muss vermeiden</b>, dass Resistenzen gegen Pestizide weiter ansteigen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Das Wissen über verbreitete Schädlinge auf Fairtrade-Nutzpflanzen und ihre Eigenschaften wird Ihnen helfen, bessere Entscheidungen zu deren Bekämpfung zu treffen. Dazu gehört die Kenntnis darüber, wie die Schädlinge die Pflanzen beeinflussen, Bedingungen, die die Pflanzen dem Risiko eines Befalls aussetzen, welche Teile der Pflanze betroffen sind, wo sich die Schädlinge entwickeln und über mögliche Wirtspflanzen.</p> <p>Wenn Sie die Verbreitung des Befalls auf den Feldern genau dokumentieren, kann Ihr Unternehmen seine Aktivitäten zur Anwendung von Pestiziden auf punktuelle Behandlungen konzentrieren. Entscheidungen zur Anwendung von Pestiziden müssen sich auf die Beobachtung des Schädlingsbefalls stützen.</p> <p>Zur Vermeidung des weiteren Anstiegs von Resistenzen gegen Pestizide</p>

		trägt ein speziell ausgearbeitetes System zur Anwendung von Pestiziden bei, das mit wechselnden Methoden zur Schädlingsbekämpfung arbeitet. Es hat sich bewährt die angewandten Methoden zur Bekämpfung bestimmter Schädlinge oder Krankheiten zu dokumentieren.
<b>Angemessene Verwendung und Handhabung von Pestiziden und anderen gefährlichen Chemikalien</b>		
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.4</b> Ihr Unternehmen <b>ist dazu verpflichtet</b>, dass alle Beschäftigten Schulungen über Gefahren in Verbindung mit Pestiziden und anderen gefährlichen Chemikalien innerhalb ihrer Arbeitszeit <b>erhalten</b>, die mit diesen Materialien zu tun haben. Außerdem müssen Sie dafür Sorge tragen, dass mit diesen Chemikalien ordnungsgemäß umgegangen und die vorschriftsmäßige persönliche Schutzausrüstung (PSA) verwendet wird (siehe 3.6.19).</p> <p><b>Hinweis:</b> Der Umgang mit Chemikalien umfasst den Transport, die Verwendung, Vorbereitung, Anwendung, Lagerung und Entsorgung. Die strategische Wahl bestimmter Zusammensetzungen und Anwendungsmethoden kann die Belastung außerdem reduzieren. Weitere Hinweise erhalten Sie beim Lieferanten oder Hersteller der Pestizide.</p> <p>Sie sollten regelmäßige Schulungen zum ordnungsgemäßen Umgang mit Chemikalien planen und während der Arbeitszeit durchführen, damit Sie aktuelle Informationen vermitteln und auch neue Beschäftigte erreichen.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.5</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> außerdem <b>dafür Sorge tragen</b>, dass allen Beschäftigten, die nicht direkt mit Pestiziden oder anderen gefährlichen Chemikalien umgehen, die Gefahren bewusst sind, die von diesen Stoffen ausgehen.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.6</b> Ihr Unternehmen <b>darf keine</b> Pestizide oder andere gefährliche Chemikalien in der Nähe von Gegenden <u>mit menschlicher Aktivität</u> (Wohngebiete, Kantinen, Büros, Lagerhallen etc.) <b>anwenden</b>. Sie <b>müssen</b> eine Pufferzone von mindestens 10 Metern <b>einhalten</b>, es sei denn eine Barriere reduziert Pestizidverwehungen deutlich.</p> <p><b>Hinweis:</b> Wie groß eine verringerte Pufferzone sein muss, hängt von Faktoren wie der Dichte der Barriere oder der Anwendungsmethode ab.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.7</b> Ihr Unternehmen <b>darf keine</b> Pestizide oder andere gefährliche Chemikalien aus der Luft über und in der Nähe von Orten mit menschlicher Aktivität oder über und in der Umgebung von Wasserquellen <b>anwenden</b>. Wenn Sie ein Subunternehmen mit dem Spritzen beauftragen, <b>hat</b> Ihr Unternehmen <b>sicherzustellen</b>, dass alle Anforderungen zur Anwendung von Pestiziden eingehalten werden.</p> <p><b>Hinweis:</b> Beim Versprühen aus der Luft müssen die Pufferzonen größer sein, als beim Spritzen/Sprühen am Boden. Damit Pufferzonen wirklich eingehalten werden, sollte Ihr Unternehmen Orte mit menschlicher Aktivität, Flüsse und andere Wasserquellen auf einer Karte markieren und diese dem Pilot zur Verfügung stellen, der das Sprühen übernimmt. Wenn das Sprühen über kleinen Flüssen oder Bewässerungskanälen auf</p>

		Feldern unvermeidlich ist, können diese durch Schutzpflanzungen geschont werden.
Jahr 0	Kern	<p><b>4.2.8</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> die Lagerung von Pestiziden und anderen gefährlichen Chemikalien so <b>vornehmen</b>, dass Risiken minimiert werden. Der Lagerraum</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>muss verriegelt sein</b> und nur ausgebildetes und autorisiertes Personal darf Zugang haben;</li> <li>• <b>muss belüftet sein</b>, zum Schutz vor giftigen Dämpfen;</li> <li>• <b>muss ausgerüstet sein</b> für Unfälle und Verschüttung, z.B. mit saugfähigem Material;</li> <li>• <b>muss über ausreichend Licht verfügen</b>, damit die zuständigen Personen die Etiketten auf den Behältern gut lesen können;</li> <li>• <b>muss</b> aus feuerfestem Material <b>bestehen</b>;</li> <li>• <b>darf nicht</b> für die gemeinsame Lagerung von Pestiziden und Lebensmitteln, persönlichen Schutzausrüstungen oder anderen Werkzeugen oder Maschinen verwendet werden;</li> <li>• <b>darf</b> nur Behältnisse <b>enthalten</b>, deren Etiketten eindeutig Auskunft geben über Inhalt, Warnhinweise und Anwendungsgebiete, möglichst die Originalbehälter;</li> <li>• <b>muss</b> Informationen zum ordnungsgemäßen Umgang (Sicherheitsdatenblätter) <b>enthalten</b>.</li> </ul> <p><i>Hinweis:</i> Um Risiken noch weiter zu minimieren, ist es ratsam, so geringe Mengen wie möglich auf Vorrat zu lagern, sofern für Sie praktikabel und abhängig von Bedarf, Jahreszeit und Entfernung zum Lieferant. Es hat sich bewährt, überflüssige oder abgelaufene Stoffe in einem Lager aufzubewahren, bis sie sicher entsorgt werden können.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>4.2.9</b> Ihr Unternehmen <b>muss über die nötige Ausrüstung verfügen</b>, um dort auf Unfälle oder ausgelaufene/verschüttete Spritzmittel zu reagieren, wo Pestizide oder andere gefährliche Chemikalien vorbereitet oder angemischt werden. Sollten Pestizide auslaufen, müssen Sie <b>verhindern</b>, dass die Chemikalie in den Boden oder <b>ins Wasser sickert</b>. Ihr Unternehmen <b>muss</b> Sprüheinsätze so <b>planen</b>, dass Sie keine oder nur geringe Mengen Sprühflüssigkeit übrig behalten.</p> <p><i>Hinweis:</i> Die Ausrüstung zur Behandlung von ausgelaufene/verschüttete Spritzmittel kann sehr einfach sein, z.B. saugfähiges Material. Durch Spritzmittel kontaminierter Boden muss abgetragen und gelagert werden, bis Sie eine ordnungsgemäße Entsorgungslösung gefunden haben. Ihr Unternehmen sollte versuchen, sich Rat und Unterstützung für die Entsorgung des verunreinigten Bodens bei Ihrem Lieferanten und/oder den Behörden vor Ort zu holen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>4.2.10</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> Behältnisse von Pestiziden oder anderen gefährlichen Chemikalien <b>nicht</b> zur Aufbewahrung von Lebensmitteln oder Wasser <b>verwenden</b>. Sie <b>müssen</b> leere Pestizidbehälter <b>dreifach ausspülen</b> und das Spülwasser <b>muss</b> für die Mischung des nächsten Pestizideinsatzes <b>verwendet werden</b>. Nach dem dreifachen Ausspülen</p>

		<p><b>müssen</b> Sie leere Behälter <b>einstecken</b> und bis zu ihrer Entsorgung aufbewahren. Alle ausrangierten Ausrüstungen, die mit Pestiziden in Berührung gekommen sind, <b>müssen</b> angemessen <b>gesäubert</b> und <b>aufbewahrt werden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> „Angemessen aufbewahren“ bedeutet, Gefahren zu minimieren, indem Sie kontaminierte Gegenstände von Menschen, Tieren und Wasserquellen fernhalten. "Ausrangierte Ausrüstungen" bezeichnet weitere zu entsorgende Materialien, die in Kontakt mit Pestiziden gekommen sind, beispielsweise persönliche Schutzausrüstungen (PSA), Filter, Messausrüstung und Geräte. Ihr Unternehmen sollte für die Entsorgung dieser Materialien Ihren Lieferanten und/oder Ihre Behörden vor Ort kontaktieren. Rückstände von Pestiziden und anderen gefährlichen Substanzen werden in den Anforderungen zur Lagerung thematisiert.</p>
<b>Wahl der Pestizide</b>		
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.11</b> Ihr Unternehmen <b>darf keine</b> Substanzen aus dem ersten Teil von Fairtrade Internationals Liste verbotener Substanzen (rote Liste) auf Fairtrade-Pflanzen <b>einsetzen</b> (s. Anhang 2). Nur wenn Pestizide in Ihrem Land zur Verwendung freigegeben sind, dürfen sie auf Fairtrade-Pflanzen verwendet werden. Pestizide, die laut Fairtrade Internationals Liste verbotener Substanzen verboten sind, <b>müssen</b> klar mit den Worten "Nicht für Fairtrade-Pflanzen verwenden" <b>markiert werden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Ihr Unternehmen darf Chemikalien, die auf der Liste der verbotenen Substanzen auftauchen auf Pflanzen verwenden, die nicht für Fairtrade genutzt werden, allerdings werden Sie Kontrolleuren darüber Auskunft erteilen müssen, für welche Pflanzen und gegen welche Schädlinge Sie diese einsetzen. Wir raten grundsätzlich von der Verwendung dieser Substanzen ab, denn sie sind gefährlich für Gesundheit und Umwelt.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.12</b> Abweichend von 4.2.11, <b>darf</b> Ihr Unternehmen <b>unter Umständen</b> gewisse Stoffe aus Teil 1 der Liste der verbotenen Substanzen (rote Liste) <b>einsetzen</b>. Diese Anforderung gilt nur dann, wenn das Zertifizierungsunternehmen den Einsatz eines Mittels aus der roten Liste der verbotenen Substanzen von Fairtrade International ausnahmsweise genehmigt. Der Zertifizierer kann nur Genehmigungen erteilen für Stoffe und ihren Einsatzumfang, die in Teil 1 (rote Liste) der von Fairtrade International verbotenen Substanzen aufgeführt sind.</p> <p>Sie müssen glaubwürdig darlegen, dass eindeutiger Bedarf für den Einsatz dieser Stoffe besteht, dieser so gering wie möglich gehalten wird und ausschließlich unter Anwendung ordnungsgemäßer Schutzmaßnahmen erfolgt. Sie müssen einen angemessenen Plan vorlegen, wie Sie die Substanzen ersetzen werden, und dies dokumentieren.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.13</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> ein Verfahren <b>anwenden</b>, das sicherstellt, dass keine Stoffe aus Teil 1 (rote Liste) von Fairtrade Internationals Liste</p>

		<p>verbotener Substanzen auf Fairtrade-Feldern eingesetzt wird.</p> <p><b>Hinweis:</b> Das Verfahren beschreibt alle möglichen Maßnahmen, die für Ihr Unternehmen funktionieren.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.14</b> Ihr Unternehmen <b>muss beschließen</b>, Herbizide nur bei Auftreten von Unkraut und in Ermangelung alternativer Bekämpfungsmethoden einzusetzen. Wenn Sie zu Unkrautvernichtungsmitteln greifen, sollten diese nur eine von mehreren Methoden einer integrierten Strategie zur Unkrautbekämpfung darstellen und nur für Punktbehandlungen verwendet werden.</p> <p><b>Hinweis:</b> Sollten Sie für den Anbau von Fairtrade-Produkten Herbizide einsetzen, muss Ihr Unternehmen dies ausführlich begründen.</p> <p>Die Methoden können beinhalten, dass Sie Wachstumsbedingungen für Unkraut erschweren, Konkurrenz für Unkraut erzeugen, oder alternative Kontrollmaßnahmen einsetzen, wie mechanisches oder manuelles Jäten sowie Pflanzenfresser oder biologische Unkrautbekämpfung.</p>
<b>Jahr 3</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.2.15</b> Ihr Unternehmen <b>verpflichtet sich</b>, eine Liste der von Ihnen verwendeten Pestizide <b>zu führen</b>. Sie <b>müssen</b> darauf die Substanzen <b>markieren</b>, die in der Fairtrade International Liste verbotener Substanzen (PML) aufgeführt sind: Teil 1, rote Liste und Teil 2, gelbe Liste (s. Anhang 2). Die Mindestangaben, die Sie in der Liste machen müssen, sind: Name der Person, die die Pestizide ausgebracht hat, Bezeichnung und Menge des verwendeten Pestizids, Anwendungsmethode, Bezeichnung des zu bekämpfenden Schädlings oder der Krankheit, Datum und Anwendungsort. Sie <b>müssen</b> die Dokumentation mindestens der letzten 12 Monate <b>vorweisen können</b> und Ziele zur Reduktion Ihres Pestizideinsatzes oder für maximale Verwendungsmengen auf deren Basis <b>definieren</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die Dokumentation der von Ihnen verwendeten Pestizide wird Ihrem Unternehmen Einblicke in das Verhältnis zwischen der verwendeten Pestizidmenge und deren Wirkung für die Schädlingsbekämpfung geben, wenn Sie sie mit den Informationen aus der Schädlingsbeobachtung vergleichen.</p> <p>Das Unternehmen wird in der Lage sein, Entwicklungen zu analysieren und Ziele für die Reduktion und Höchstmengen zu setzen. Sie sollten sowohl die Handelsbezeichnung als auch den Wirkstoff dokumentieren. Es empfiehlt sich, die verwendete Pestizidmenge als Menge des Wirkstoffs pro Flächeneinheit anzugeben.</p> <p>„Anwendungsmethode“ bezieht sich auf die Art von Ausrüstung oder die Rezeptur, die Sie verwendet haben. Für den „zu bekämpfenden Schädling oder die Krankheit“ reicht es, die gebräuchliche Bezeichnung aufzuführen. Sie sollten auch das betroffene Feld angeben. Fairtrade Internationals Liste verbotener Substanzen besteht aus zwei Teilen: Teil 1, der rote Liste mit verbotenen Substanzen und Teil 2, der gelben Liste mit Substanzen,</p>

deren Einsatz überwacht wird, bis 2015 die Entscheidung fällt, ob sie der roten Liste hinzugefügt werden. Ihr Unternehmen sollte keine Substanzen aus der gelben Liste verwenden.

### 4.3 Böden und Wasser

#### Zweck und Geltungsbereich

Mit diesem Abschnitt soll sichergestellt werden, dass Sie vorbildliche Maßnahmen für die Wasserversorgung, Ihren Wasserverbrauch, Wasseraufbereitung und den Umgang mit Abwässern anwenden. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Düngemitteln kann die Belastung von Wasserquellen reduzieren und verbraucht weniger Ressourcen. Die Verbesserung der Bodenfruchtbarkeit ist wichtig für mehr Nachhaltigkeit in der Landwirtschaft.

Die Anforderungen in diesem Abschnitt gelten für Fairtrade-Produkte und Felder, auf denen sie angebaut werden.

#### Umgang mit Düngemitteln

Jahr 0	Kern	<p><b>4.3.1</b> Ihr Unternehmen <b>darf keinen</b> Klärschlamm menschlicher Herkunft als Düngemittel <b>verwenden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Klärschlamm menschlicher Herkunft birgt Gesundheitsrisiken für diejenigen, die mit ihm arbeiten und kann, wenn in der Lebensmittelgewinnung verwendet, zu Lebensmittelvergiftungen führen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>4.3.2</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> anorganische und organische Düngemittel so <b>lagern</b>, dass Sie die keine Wasserverschmutzung verursachen. Düngemittel und Pestizide sollten Sie getrennt lagern.</p> <p><b>Hinweis:</b> Düngemittel, insbesondere Stickstoff, kann Wasserquellen verunreinigen. Kreuzkontamination von Düngemitteln und Pestiziden kann Ihrer Ernte schaden, deshalb sollten Sie sie nicht nahe beieinander lagern. Das bedeutet nicht, dass Sie sie in unterschiedlichen Räumen lagern müssen. Wenn die Etiketten oder die Anwendungshinweise eine Vermischung erlauben, können sie gemeinsam gelagert werden.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>4.3.3</b> Ihr Unternehmen <b>darf keinesfalls</b> unbehandeltes Abwasser zur Bewässerung und Verarbeitung von Fairtrade-Produkten <b>verwenden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Unbehandeltes Abwasser menschlicher Herkunft birgt Gesundheitsrisiken für diejenigen, die mit ihm oder in der Nähe arbeiten, es kann sogar Lebensmittelvergiftungen verursachen, wenn es in der Lebensmittelgewinnung verwendet wird.</p>
Jahr 1	Kern	<p><b>4.3.4</b> Ihr Unternehmen <b>darf</b> Düngemittel (anorganisch und organisch) nur in Mengen <b>verwenden</b>, die dem Nährbedarf der Nutzpflanzen entsprechen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Unternehmen müssen den Nährgehalt von Anbauflächen analysieren und ihre Düngung daran ausrichten. Jedes Unternehmen legt</p>

		die Häufigkeit der Analysen selbst fest.
<b>Bodenerosion</b>		
<b>Jahr 3</b>	<b>Entw</b>	<p><b>4.3.5</b> Ihr Unternehmen <b>ist zur Identifikation</b> von Anbauflächen <b>verpflichtet</b>, die von Erosion bedroht oder bereits erodiert sind und muss Maßnahmen zur Reduktion bzw. Prävention von Erosion durch Wind, Wasser und/oder menschliche bzw. tierische Einwirkungen ergreifen.</p> <p><i>Hinweis:</i> Zu Maßnahmen zur Reduktion bzw. Prävention von Bodenerosion zählen Präventivmaßnahmen gegen begünstigende Bedingungen für Erosion sowie ausgleichende Maßnahmen, die Verwendung von Bodendeckern oder anderer Pflanzen.</p>
<b>Jahr 3</b> <b>NEU</b> <b>2011</b>	<b>Entw</b>	<p><b>4.3.6</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Bereiche <b>identifizieren</b>, auf denen Bodendecker benötigt werden und einen maximalen Zeitrahmen für die Ansiedlung des Bodendeckers auf diesen Bereichen <b>festlegen</b>, so dass kein Boden unbedeckt bleibt.</p> <p><i>Hinweis:</i> Sie sollten Bodendecker pflanzen, um damit Bodenerosion zu verhindern, die Verfügbarkeit von Wasser zu erhöhen und Unkraut einzudämmen. Wenn Bodenerosion bei Ihnen nicht vorkommt, ist es dennoch empfehlenswert, Böden nicht unbedeckt zu lassen und Bodendecker anzupflanzen. Innerhalb mehrjähriger Anbausysteme eingesetzt hat ganzjähriger Bodendecker viele Vorteile: Er schützt den Boden, erhöht die Fruchtbarkeit und erhält natürliche Ressourcen sowie die Artenvielfalt. Für nicht dauerhaft angebaute Kulturen sollten Sie die Verwendung von Bodendeckern ausprobieren. Jedoch eignen sich Bodendecker nicht in Verbindung mit allen Nutzpflanzen.</p>
<b>Bodenfruchtbarkeit</b>		
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.3.7</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Maßnahmen zur Verbesserung der Bodenfruchtbarkeit <b>einführen</b>.</p> <p><i>Hinweis:</i> Unternehmen sollten ihre eignen internen Richtlinien für Mindestanforderungen aufstellen, damit sie tatsächlich eine bessere Bodenfruchtbarkeit und -struktur erzielen. Die Mindestanforderungen sollten auf Techniken und Maßnahmen beruhen, die für ihre langfristige Wirkung bekannt sind. Ihr Unternehmen muss mögliche Ursachen für geringe Bodenfruchtbarkeit und schlechte Bodenstruktur ermitteln und Ausgleichsmaßnahmen ergreifen.</p> <p>Mögliche Maßnahmen sind Fruchtwechsel, Zwischenfruchtbau, Agroforstwirtschaft, der Einsatz von Bodendeckern sowie die Beigabe von Kompost oder Gründünger in den Boden.</p>
<b>Nachhaltige Wasserversorgung</b>		
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.3.8</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> mögliche Risiken in Verbindung mit Bewässerungswasser <b>bewerten</b>. Falls nötig müssen Sie eine Wasseranalyse vornehmen und auf die Ergebnisse der Untersuchung entsprechend reagieren.</p>

		<p><b>Hinweis:</b> Wenn Wasserquellen unter Verdacht stehen, Krankheitserreger zu enthalten (wenn z.B. ein Dorf stromaufwärts liegt), sollte das Unternehmen eine Wasseranalyse durchführen, Gesundheitsrisiken für Beschäftigte identifizieren und eine realistische Lösungen finden.</p>
Jahr 1	Kern	<p><b>4.3.9</b> Ihrem Unternehmen <b>muss bekannt sein</b>, woher das Wasser stammt, das Sie zur Bewässerung und Verarbeitung von Fairtrade-Produkten verwenden. Sie <b>müssen</b> eine Bestandsliste der Wasserquellen <b>vorlegen können</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Ihr Unternehmen benötigt Karten oder schematische Zeichnungen, in denen die Wasserquellen verzeichnet sind.</p>
Jahr 1	Kern	<p><b>4.3.10</b> Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b>, Maßnahmen für eine effiziente und sinnvolle Verwendung von Wasserquellen <b>anzuwenden</b>. Dazu gehören Voraussagen über benötigte Wassermengen zur Bewässerung der Felder, Messungen (oder Einschätzungen), wie viel Wasser aus Wasserquellen entnommen wurde und wie viel davon tatsächlich zur Bewässerung und Verarbeitung von Fairtrade-Produkten verwendet wurde, Instandhaltung des Bewässerungssystems und die Übernahme von Methoden zur Zirkulation, Wiederverwendung und/oder Aufbereitung von Wasser, soweit sinnvoll.</p> <p><b>Hinweis:</b> Bei der Voraussage des benötigten Wassers sollten Sie auch Wasserverluste durch Verdunstung und Transpiration einrechnen. Die Mengenangaben können anhand einfacher Methoden geschätzt oder sehr genau mit anspruchsvollen technologischen Hilfsmitteln gemessen werden. Ihr Unternehmen sollte effizientere Methoden zur Verwendung von Wasser in Ihren Produktionsstätten ausprobieren.</p>
Jahr 3 NEU 2011	Entw	<p><b>4.3.11</b> Ihr Unternehmen <b>muss sich</b> über den Zustand der Wasserquellen in Ihrer Umgebung <b>auf dem Laufenden halten</b>. Sollten Ihre zuständige Umweltbehörde oder andere Einrichtungen feststellen, dass Ihre Wasserversorgung erschöpft ist, sich in einem kritischen Zustand befindet oder unter hohem Druck steht, <b>muss sich</b> Ihr Unternehmen mit den Behörden und Initiativen vor Ort <b>in Verbindung setzen</b>, um herauszufinden, wie Sie in Nachforschungen und einen Lösungsprozess eingebunden werden können.</p> <p><b>Hinweis:</b> Oft ist es nicht einfach zu wissen, ob eine Wasserquelle nachhaltig ist oder ob sie sich wieder auffüllt. Deshalb ist es um so wichtiger, dass Sie alle vorhandenen Kenntnisse über die Wasserquellen und ihre Verfügbarkeit sammeln und so für sich selbst und / oder im Fall von Forderungen an regionale Behörden, Universitäten oder Organisationen Ihrer Region über diese verfügen.</p>
Jahr 6 NEU 2011	Entw	<p><b>4.3.12</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> die beste Ihnen zur Verfügung stehende (oder örtlich erhältliche) Technologie zur Bewässerung und Verarbeitung <b>anwenden</b>, um Ihren Wasserverbrauch zu optimieren.</p> <p><b>Hinweis:</b> Es empfiehlt sich, dass Ihr Unternehmen sich zum Ziel setzt, die Effizienz seines aktuellen Systems zu verbessern oder durch ein</p>

		effizienteres zu ersetzen.
<b>Jahr 3</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.3.13</b> Ihr Unternehmen ist <b>verpflichtet</b>, Abwasser von Produktionsstätten <b>so zu behandeln</b>, dass keine negativen Folgen für die Wasserqualität, die Bodengesundheit und -struktur oder die Lebensmittelsicherheit entstehen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Abwasser von Produktionsstätten umfasst sowohl vom Produktionsprozess verunreinigtes Wasser als auch Abwasser von Sanitäreanlagen. Sie sollten einen Plan zur Überwachung der Qualität des Abwassers Ihrer Produktionsstätten aufstellen. Solch ein Plan muss enthalten: Mindestqualität für Abwasser, Methode(n) zur Analyse der Wasserqualität und die Häufigkeit der Prüfungen, sowie das angebrachte Vorgehen zur Behebung im Fall von Wasserverschmutzung verschiedener Schwere.</p> <p>Sie sollten Filter- oder andere Wasseraufbereitungssysteme in Ihren Produktionsstätten anwenden.</p>
<b>4.4 Abfall</b>		
		<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Dieser Abschnitt soll den ordnungsgemäßen Umgang, die Vermeidung und Wiederverwertung von Abfall sicherstellen, um das Risiko von gefährlichem Sondermüll zu mindern, was zu einer besseren Umwelt und verbesserten Arbeitsbedingungen führt.</p> <p>Die Anforderungen dieses Abschnitts gelten für Felder, auf denen Fairtrade-Produkte angebaut werden.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.4.1</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> das Betriebsgelände frei von gefährlichem Sondermüll <b>halten</b>. Sie <b>müssen</b> über spezielle Bereiche zur Lagerung und Entsorgung von Sondermüll <b>verfügen</b> und diese regelmäßig <b>verwenden</b>.</p> <p>Gefährlicher Sondermüll <b>darf nicht verbrannt werden</b>. Wenn keine angemessene Entsorgungsanlage verfügbar ist, dürfen kleine Mengen Sondermüll an einem gut belüfteten Ort verbrannt werden – abseits von Menschen, Tieren oder Nutzpflanzen. Sie dürfen Sondermüll nur dann verbrennen, wenn die ortsüblichen Regelungen dies gestatten und alle empfohlenen Sicherheitsvorkehrungen eingehalten werden.</p> <p><b>Hinweis:</b> Ihr Unternehmen kann eine Schulung ins Leben rufen, die alle Beschäftigten darüber informiert, wo gefährlicher Sondermüll auf dem Produktionsgelände vorkommt und wie sie mit diesem umgehen und diesen ordnungsgemäß lagern können. Sie müssen das Risiko von Umweltbelastungen durch Lager- oder Entsorgungsbereiche für gefährlichen Sondermüll ausschließen oder zumindest gering halten.</p> <p>Das Unternehmen sollte außerdem Lieferanten und örtliche Behörden um</p>

		Unterstützung bei der Identifikation von Sondermüll und um Rat für bessere Entsorgungspraktiken bitten.
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.4.2</b> Ihr Unternehmen <b>muss über</b> einen Plan zur Abfallwirtschaft <b>verfügen</b>, der Strategien zur Müllvermeidung, für Wiederverwertung, Wiederverwendung und Entsorgungsalternativen umfasst. Dieser Plan <b>muss</b> Zeiträume <b>definieren</b>, innerhalb derer das Unternehmen die Hauptabfälle, Methoden zu ihrer Reduktion und Wiederverwendung, soweit möglich, identifiziert hat, und wie sie sich am besten entsorgen lassen unter den örtlichen Bedingungen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Ihr Unternehmen ist dazu aufgefordert, sich an einer regionalen Initiative für Abfallwirtschaft zu beteiligen und seine Strategien zu aktualisieren, sobald sich Alternativen in Ihrer Region bieten. Sie müssen alle potentiellen Quellen für Abfall identifizieren. Die Prioritäten Ihres Plans sollten im auf Grund von Kriterien wie Giftigkeit von Abfällen, geschätzter Menge und anderen relevanten Kriterien gesetzt werden. Im Plan müssen Alternativen für das Sammeln und die Entsorgung gefährlichen und ungefährlichen Abfalls sowie für alle Stoffe, die wiederverwertet werden können, benannt werden. Die Alternativen sind von deren Verfügbarkeit in Ihrer Region abhängig.</p>
<b>Jahr 3</b>	<b>Entw</b>	<p><b>4.4.3</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> organischen Abfall auf nachhaltige Weise <b>nutzen</b>, hierzu müssen Sie Verfahrensweisen etablieren, die die Wiederverwertung von Produktionsstoffen ermöglichen.</p> <p>Die Fütterung von Tieren mit organischem Abfall, der mit Pestiziden kontaminiert wurde, ist untersagt.</p> <p>Sie dürfen organischen Abfall nur dann verbrennen, wenn es die Gesetzeslage aus gesundheitlichen Gründen verlangt oder es die nachweislich nachhaltigere Vorgehensweise ist.</p> <p><b>Hinweis:</b> Beispiele für nachhaltige Maßnahmen sind Kompostierung, Mulchen und die Verwendung von Gründünger. Wenn organischer Abfall aus Gesundheitsgründen verbrannt wird, sollte dies unter streng kontrollierten Bedingungen erfolgen, um Flächenbrände oder Rauchentwicklung zu vermeiden. Den organischen Abfall als Brennstoff zu verwenden ist eine weitaus nachhaltigere Lösung.</p>
<b>4.5 Genetisch veränderte Organismen (GVO)</b>		
		<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Mit diesem Abschnitt soll verhindert werden, dass genetisch veränderte Pflanzenkulturen absichtlich für den Fairtrade-Anbau verwendet werden. Genetisch verändert (GV) Nutzpflanzen stellen langfristig keinen Beitrag zur Nachhaltigkeit dar. Sie erhöhen Ihre Abhängigkeit von externen Bezugsquellen und stehen einem ganzheitlichen Ansatz für Ihr Produktionssystem entgegen, während sie gleichzeitig die Widerstandsfähigkeit der Pflanzen hemmen. Genetisch veränderte</p>

		<p>Nutzpflanzen haben möglicherweise negative Folgen für Gesundheit und Umwelt.</p> <p>Die Auflagen zu genetisch veränderten Organismen in diesem Standard gelten für alle Nutzpflanzen, für die Ihre Organisation zertifiziert ist und darüber hinaus für alle Pflanzen, die auf derselben Nutzfläche angebaut werden.</p> <p>Das bedeutet, dass eine gleichzeitige Produktion von GV und nicht-GV Sorten zertifizierter Pflanzen innerhalb Ihrer Organisation, selbst wenn diese nicht für den Fairtrade-Markt vorgesehen sind, untersagt ist.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.5.1</b> Ihr Unternehmen <b>verpflichtet</b> sich, <b>kein</b> genetisch verändertes Saat- oder Pflanzgut <b>wissentlich</b> für Fairtrade-Produkte <b>zu verwenden</b>. Es ist erforderlich, dass Sie Verfahren zur Vermeidung von GV-Kontaminierung des Saatguts <b>anwenden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Sie sollten das Risiko abschätzen, inwiefern genetisch verändertes Saat- und/oder Pflanzgut verwendet werden könnten und sollten die genmanipulierten Sorten und Produkte kennen, die in Ihrem Land oder Ihrer Region registriert sind und als Fairtrade verkauft werden könnten. Für Sorten, die betroffen sein können, sollte Ihr Unternehmen zusätzliche Richtlinien zur Vermeidung dieses Saatguts aufstellen.</p>
<h2><b>4.6 Biologische Vielfalt</b></h2>		
		<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Zweck dieses Abschnitts ist die Bewahrung und der Schutz von Artenvielfalt und natürlichen Ökosystemen.</p> <p>Biologische Vielfalt fördert das natürliche Ökosystem. Der Verlust natürlicher Ökosysteme stellt eine Bedrohung dar für die Nachhaltigkeit Ihrer Produktion, weil die mit ihnen verbundenen Vorteile verloren gehen. Zu diesen Vorteilen zählen höhere Wasserreinheit, Bodenfruchtbarkeit, u.U. alternative Nutzpflanzen, Lebensraum für natürliche Feinde und ein Vorrat an Produkten, die für die Menschen vor Ort von Bedeutung sind. Natürliche Ökosysteme bilden außerdem einen Puffer, der die Auswirkungen des Klimawandels abmildert oder sich ihnen anpasst. Ihr Unternehmen sollte sich an einer Initiative in Ihrer Region oder an einer nationalen Initiative beteiligen.</p> <p>Die Auflagen dieses Abschnitts gelten für den gesamten landwirtschaftlichen Betrieb, inklusive aller Plantagen, die Teil eines Plantagenverbunds sind, auf denen Fairtrade-Produkte angebaut werden.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.6.1</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> ab Antragstellung ihrer Zertifizierung negative Einwirkungen auf Schutzgebiete und Gebiete mit hohem Schutzwert innerhalb und außerhalb ihres Betriebs und ihrer Arbeitsbereiche <b>vermeiden</b>. Die Bereiche, die sie zur Produktion der Fairtrade-Produkte verwenden oder konvertieren wollen, <b>müssen</b> den</p>

	<p>nationalen gesetzlichen Bestimmungen zur landwirtschaftlichen Nutzung von Flächen <b>entsprechen</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Ein „Schutzgebiet“ ist ein klar definierter geografischer Raum, der aufgrund rechtlicher oder anderer wirksamer Mittel anerkannt und gemanagt wird und dem Erreichen eines langfristigen Schutzes und Erhalts der Natur sowie der darauf beruhenden Ökosystemleistungen und kulturellen Werte dient (IUCN 2008). Schutzgebiete können öffentliche, aber auch private Naturreservate sein. Ihre örtlichen, regionalen oder nationalen Behörden können Ihnen helfen, die Schutzgebiete in Ihrer Umgebung ausfindig zu machen.</p> <p>„Gebiete mit hohem Schutzwert“ entsprechen einem vom Forest Stewardship Council –FSC- entwickelten Konzept. Der Begriff bezeichnet Gebiete, die schützenswert sind, weil sie auf lokaler, regionaler oder globaler Ebene von Bedeutung sind. Unter diese Definition fallen auch soziale Werte, beispielsweise wenn Menschen von einem Gebiet profitieren, weil es von kultureller Wichtigkeit ist oder eine Einkommensquelle der Region darstellt. Ihr biologischer Wert umfasst außerdem Ökosysteme oder Lebensräume von gefährdeten Arten. Diese Räume sind üblicherweise gekennzeichnet durch natürliche Vegetation mit nur geringer Einwirkung durch Ackerbau, Forstwirtschaft, Industrie, Verstädterung, usw.. Sie sollten zu Beginn die Kenntnisse innerhalb Ihres Unternehmens und Ihrer angrenzenden Gemeinden nutzen, um Gebiete mit hohem Schutzwert zu identifizieren. Es kann sehr nützlich sein, den Rat Älterer und von Menschen aus Ihrem Umfeld einzuholen, die sich mit der natürlichen Vegetation Ihrer Region auskennen.</p> <p>Weitere Informationen über Gebiete mit hohem Schutzwert erhalten Sie unter: <a href="http://www.fsc.org">www.fsc.org</a> und <a href="http://www.hcvnetwork.org">www.hcvnetwork.org</a>.</p> <p>„Negative Einwirkungen“ bezieht sich auf die teilweise oder vollständige Zerstörung eines Schutzgebiets oder den Verlust seines Schutzwerts.</p>
<p><b>Jahr 0 Kern</b></p>	<p><b>4.6.2</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Pufferzonen <b>betreiben</b>: um Gewässer, sowie um Wasserscheiden und Einzugsgebiete für Grundwasserneubildung, und zwischen Produktionszonen und Gebieten mit hohem Schutzwert, seien sie bereits geschützt oder nicht. Es ist <b>untersagt</b>, Pestizide, andere gefährliche Chemikalien und Düngemittel in den Pufferzonen <b>anzuwenden</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> In diesem Abschnitt dienen Pufferzonen dem Zweck, die Artenvielfalt zu schützen. Eine Gruppe kleiner landwirtschaftlicher Betriebe kann als eine einzige Produktionsstätte zählen, mit Pufferzonen, die die Gruppe nur von außen umschließen. Wir raten Ihnen, nicht Ihr gesamtes Land für Ackerbau zu nutzen. Auch ist es empfehlenswert, Pufferzonen so weit wie möglich miteinander zu verbinden, um ökologische Korridore zu erzeugen.</p> <p>Ökologische Korridore lassen sich außerdem durch aktive Ansiedlung von</p>

		<p>Pflanzen herstellen oder durch den Schutz des Gebiets, so dass sich heimische Pflanzen von selbst wieder ansiedeln. Ein Mindestabstand wird in den Anforderungen nicht definiert.</p>
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.6.3</b> Das Ernten von Wildpflanzen in unkultivierten Gebieten, <b>müssen</b> Sie so <b>betreiben</b>, dass für den Fortbestand und das Überleben der betreffenden Pflanzenart in ihrem natürlichen Lebensraum gesorgt ist.</p> <p><b>Hinweis:</b> Das Ernten von Produkten von Wildpflanzen setzt voraus, dass die einzige produktive Aktivität in dem unkultivierten Gebiet die Ernte selbst ist. Alle Aktivitäten darüber hinaus (wie das Anlegen von Wegen oder das Aufschlagen eines Camps) sollten unter so geringem menschlichen Eingriff wie möglich erfolgen. Den Fortbestand der Pflanzen zu sichern, bezieht sich auf eine Art der Ernte,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei der die Pflanzenart erhalten bleibt und sie sich weiterhin vermehren kann;</li> <li>• die Verfügbarkeit des Produkts für andere Arten des Ökosystems sichert, die von ihm abhängig sind;</li> <li>• die gewährleistet, dass der nächste Erntezyklus eine vergleichbare Menge hervorbringt.</li> </ul>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.6.4</b> Ihr Unternehmen <b>muss dafür sorgen</b>, dass keine seltenen oder bedrohten Arten gesammelt oder gejagt werden und dass keine Neobiota eingeführt werden.</p> <p><b>Hinweis:</b> Eine erste Bestimmung seltener und bedrohter Arten sowie die Identifikation neobiotischer Arten kann Ihr Unternehmen anhand seiner eigenen Kenntnisse vornehmen. Mit der Zeit sollte Ihr Unternehmen jedoch einen Experten Ihrer Region hinzuziehen, der Ihnen bei der Identifikation seltener und bedrohter Arten und der Überarbeitung Ihrer zuvor vorgenommenen Einschätzung behilflich sein kann, und der bei der Identifikation neobiotischer Arten mit Ratschlägen zur Seite steht, wie sich die Ansiedlung und Verbreitung dieser Arten vermeiden lässt.</p> <p>Zusätzliche Informationen liefert Ihnen die Rote Liste der gefährdeten Arten, herausgegeben von der IUCN unter <a href="http://www.iucnredlist.org">http://www.iucnredlist.org</a>.</p> <p>Weitere Informationen über neobiotische Arten liefert Ihnen die Konvention über biologische Vielfalt unter <a href="http://www.cbd.int/invasive/">http://www.cbd.int/invasive/</a></p>
<b>Jahr 3</b> <b>NEU</b> <b>2011</b>	<b>Entw</b>	<p><b>4.6.5</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> sich aktiv an Umweltprojekten in Ihrer Umgebung oder Region <b>beteiligen</b> oder über einen Aktionsplan zum Schutz der Artenvielfalt verfügen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Der Plan muss im ersten Schritt die wichtigsten Bedrohungen für die Artenvielfalt in Ihrer Region identifizieren und im zweiten Schritt Vorschläge unterbreiten, wie Ihr Unternehmen etwas zur Verbesserung der Situation beitragen kann.</p> <p>Für die Ausarbeitung oder Einführung eines Aktionsplans zum Schutz der Artenvielfalt brauchen Sie keine externe Beratung in Anspruch zu</p>

		nehmen. Das Wissen Ihrer Angestellten und aus Ihrem Umfeld ist wertvoll und kann in den Plan einfließen. Im Laufe der Zeit wird Ihr Unternehmen sicher vom Rat der Experten vor Ort profitieren, z.B. von Behörden, Universitäten und NROs.
<b>Jahr 3</b> <b>NEU</b> <b>2011</b>	<b>Entw</b>	<p><b>4.6.6.</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> die Einführung eines Agroforstsystems und die Anwendung von Diversifizierung der Landwirtschaft <b>prüfen</b>, soweit sinnvoll.</p> <p><b>Hinweis:</b> Für Agroforst-Kulturen oder Nutzpflanzen, die ursprünglich im Schatten oder in einer Waldumgebung wachsen, kann es von Vorteil sein, diese unter ihren ursprünglichen Bedingungen zu produzieren. So lassen sich Bodenqualität und die Umwelt in Ihrer Umgebung verbessern, solange es wirtschaftlich zumutbar ist.</p> <p>Diversifizierung der Landwirtschaft bedeutet den Anbau verschiedener Feldfrüchte, was dem Unternehmen alternative Einkommensquellen eröffnet. Sie sollten bevorzugt dieser Strategie folgen, solange es wirtschaftlich zumutbar ist.</p>
<b>4.7 Energie und Treibhausgas-Emissionen</b>		
		<p><b>Zweck und Geltungsbereich</b></p> <p>Ziel dieses Abschnitts ist die Stärkung regionaler Produktionssysteme durch weniger Abhängigkeit von äußeren Einflüssen und die Anerkennung dieser wichtigen Methode, um sich dem Klimawandel anzupassen. Einerseits ist Landwirtschaft den Auswirkungen des Klimawandels ausgesetzt, doch sie birgt auch das Potential, den Klimawandel zu mildern durch verminderten Ausstoß von Emissionen, mehr Kohlenstoffsenken, Förderung von Biodiversität und den Erhalt natürlicher Lebensräume.</p> <p>Die Auflagen dieses Abschnitts gelten für den gesamten landwirtschaftlichen Betrieb, inklusive aller Plantagen, die Teil eines Plantagenverbunds sind, auf denen Fairtrade-Produkte angebaut werden.</p>
<b>Jahr 1</b>	<b>Kern</b>	<p><b>4.7.1</b> Wenn in Produktionsstätten nicht erneuerbare Energie verwendet wird, <b>müssen</b> Sie den Energieverbrauch <b>dokumentieren</b>, <b>Maßnahmen</b> zum effizienteren Energieverbrauch <b>ergreifen</b> und nicht erneuerbare Energiequellen so weit wie möglich durch erneuerbare <b>ersetzen</b>.</p> <p><b>Hinweis:</b> Die Dokumentation wird Ihnen helfen, geeignete Maßnahmen für einen effizienten Energieverbrauch zu definieren und eine fundierte Entscheidung zu treffen, wie Sie Ihren Energieverbrauch senken können.</p> <p>Eine geeignete Maßnahme, um Energie effizienter zu nutzen, ist die ordnungsgemäße Instandhaltung von Betriebseinrichtungen.</p>
<b>Jahr 6</b>	<b>Entw</b>	<b>4.7.2</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> Methoden zur Reduktion von Treibhausgas-Emissionen und zur Steigerung der Kohlenstoffbindung

**NEU  
2011**

Ihrer Böden **in Erfahrung bringen und anwenden.**

**Hinweis:** Die Verwendung von Gründünger auf Ihren Feldern und ein erhöhter Anteil an organischem Material in Ihren Böden trägt zur besseren Kohlenstoffbindung bei.

## 5. Handel

### Zweck und Geltungsbereich

Dieses Kapitel beschreibt die Regeln, die es zu befolgen gilt, wenn Sie Fairtrade-Produkte verkaufen.

Es **umfasst** hingegen **nicht** die Anforderungen, die Sie erfüllen müssen, um mit Produkten **anderer** zertifizierter Organisationen zu handeln. In diesem Falle gelten Sie als Händler und müssen die Auflagen des Fairtrade-Händlerstandards erfüllen.

Auch Ihre **Abnehmer müssen** den Fairtrade-Händlerstandard **befolgen**, wenn sie Ihnen Fairtrade-Produkte abkaufen. Wir raten Ihnen, sich über die betreffenden Regelungen zu informieren, denn deren Kenntnis verschafft Ihnen eine bessere Verhandlungsposition für Geschäftsabschlüsse unter Fairtrade-Bedingungen. Sie werden im Fairtrade-Händlerstandard erklärt, nachzulesen in englischer Sprache unter <http://www.fairtrade.net/>

### 5.1 Rückverfolgbarkeit

Jahr 0	Kern	<b>5.1.1</b> Wenn Ihr Unternehmen ein Fairtrade-Produkt verkauft, <b>müssen</b> Sie eindeutig in den zugehörigen Dokumenten (z.B. Rechnungen oder Lieferscheinen) <b>kenntlich machen</b> , dass es sich um ein Fairtrade-Produkt handelt.
Jahr 0	Kern	<b>5.1.2</b> Ihr Unternehmen <b>muss</b> über Ihre gesamten Fairtrade-Absätze <b>Buch führen</b> . Ihre Aufzeichnungen <b>müssen</b> das Absatzvolumen, den Namen des Abnehmers, seine Fairtrade International Identifikationsnummer, das Datum der Transaktion und einen Verweis auf Verkaufsbelege <b>dokumentieren</b> , und zwar so, dass das Zertifizierungsunternehmen diese Aufzeichnungen den entsprechenden Verkaufsbelegen zuordnen kann.
Jahr 0	Kern	<b>5.1.3</b> Wenn Ihr Unternehmen Fairtrade-Produkte verarbeitet, <b>sind Sie verpflichtet</b> , die Menge eines Produkts vor und nach der Verarbeitung zu <b>dokumentieren</b> .
Jahr 0	Kern	<b>5.1.4</b> Wenn Ihr Unternehmen ein Fairtrade-Produkt verkauft, <b>muss</b> es das Produkt eindeutig <b>kennzeichnen</b> , so dass es als Fairtrade-Produkt zu erkennen ist.  <b>Hinweis:</b> Ihr Unternehmen entscheidet darüber, auf welche Weise es das Produkt kennzeichnen und somit als Fairtrade-Produkt kenntlich macht (z.B. die Fairtrade International Identifikationsnummer, oder „Fairtrade International/Fairtrade“ auf der Verpackung und den Belegen), so lange die Kennzeichnung gut sichtbar und eindeutig ist.
Jahr 0	Kern	<b>5.1.5</b> Wenn Ihr Unternehmen auch mit Produkten arbeitet, die nicht Fairtrade sind, <b>muss</b> es die Fairtrade-Produkte <b>physisch</b> von den

		anderen Produkten zu jedem Produktionsschritt (z.B. Lagerung, Transport, Verarbeitung, Verpackung, Auszeichnung und Abwicklung) <b>getrennt halten</b> .
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>5.1.6</b> Sollte Ihr Unternehmen Saft oder Tee aus Kamelie sowohl produzieren als auch verarbeiten und das Produkt an Einrichtungen ohne physische Rückverfolgbarkeit verkaufen, braucht Ihr Unternehmen die Fairtrade-Produkte bei der Verarbeitung nicht physisch von anderen Produkten getrennt zu halten. Ihr Unternehmen <b>muss</b> folgende Regeln <b>einhalten</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Menge verkaufter Fairtrade-Produkte <b>darf</b> die Menge der erzeugten Produkte <b>zu keiner Zeit übersteigen</b>;</li> <li>• Das verkaufte Fairtrade-Produkt <b>muss</b> von derselben Produktionsstätte <b>stammen</b>, zu der das Fairtrade-Produkt für die Verarbeitung geliefert wurde;</li> <li>• Das als Fairtrade angebaute Produkt <b>muss</b> in Art und Qualität dem in die Verarbeitung eingeflossenen Fairtrade-Produkt <b>entsprechen</b> (Angemessenheitsprinzip, like-for-like);</li> <li>• Wenn Ihr Unternehmen Saft und Tee an Einrichtungen verkaufen will, die physische Rückverfolgbarkeit bieten, <b>sind Sie verpflichtet</b>, Ihre Produkte während des Produktionsprozesses <b>physisch getrennt zu halten</b>.</li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Die oben beschriebenen Auflagen werden als Mengenausgleich bezeichnet. Zur Illustration, was „in Art entsprechen“ für ein Produkt bedeutet, hier ein Beispiel: Wenn Ihr Unternehmen Fairtrade Bio-Tee verkauft, darf das Produkt, das Ihr Unternehmen hierfür einkauft, kein konventioneller Fairtrade-Tee sein. Die Vermischung von Fairtrade-Produkten und konventionellen Produkten ist nur im Rahmen der Verarbeitung gestattet, wenn Sie selbst oder ein Subunternehmen die Produkte verarbeiten.</p>
<b>5.2 Bezugsquellen</b>		
<b>Jahr 0</b>	<b>Kern</b>	<p><b>5.2.1</b> Wenn Sie das Fairtrade-Zertifikat erhalten, können Sie die Ware, die Sie auf Lager haben, als Fairtrade-Produkte verkaufen, allerdings gilt dies <b>nicht</b> für Produkte, die <b>mehr als ein Jahr vor</b> Ihrer ersten Zertifizierung erzeugt wurden.</p> <p><b>Hinweis:</b> Diese Auflage bedeutet, dass Produzenten, die neu zertifiziert werden, bereits ihre vorrätigen, innerhalb der letzten 12 Monate geernteten Produkte verkaufen können und nicht auf die nächste Ernte nach der Zertifizierung warten brauchen.</p> <p>Auch für diese Produkte gelten die Auflagen zur Rückverfolgbarkeit, d. h. sie müssen von registrierten Produzenten stammen.</p>

### 5.3 Verträge

Jahr 0	Kern	<p><b>5.3.1</b> Wenn Fairtrade International neue Fairtrade-Mindestpreise ausgibt, <b>muss</b> Ihr Unternehmen alle zuvor eingegangenen Verträge zu den in diesen vereinbarten Preisen <b>erfüllen</b>.</p> <p><i>Hinweis:</i> Der Preis in einem Vertrag darf nur dann verändert werden, wenn sowohl Sie als auch Ihr Abnehmer der Änderung schriftlich zustimmen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>5.3.2</b> Wenn Ihr Unternehmen oder Ihr Abnehmer suspendiert ist, <b>darf</b> Ihr Unternehmen <b>keine</b> neuen Fairtrade-Verträge <b>abschließen</b>. Sie <b>müssen</b> die bereits unterzeichneten Verträge <b>erfüllen</b>, dürfen jedoch nicht darüber hinaus gehen. Diese Regelung gilt für die Dauer von maximal 6 Monaten nach Suspendierung.</p> <p><i>Hinweis:</i> Verträge lassen sich nur dann frühzeitig beenden, wenn sowohl Ihr Unternehmen als auch Ihr Abnehmer der Vertragsauflösung schriftlich zustimmen.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>5.3.3</b> Wenn Ihr Unternehmen dezertifiziert wurde, <b>darf</b> es ab dem Tag der Dezertifizierung <b>keine</b> Fairtrade-Produkte mehr <b>verkaufen</b>, selbst wenn Sie Verträge eingegangen sind, die Sie noch erfüllen müssen.</p>

### 5.4 Verwendung des Fairtrade-Siegels

Jahr 0	Kern	<p><b>5.4.1</b> Wenn Ihr Unternehmen als Großhändler das Fairtrade-Siegel auf Verpackungen oder Werbematerialien für den externen Gebrauch abbilden möchten (z.B. auf Broschüren, Internetseiten oder Rechnungen für Fairtrade-Produkte), müssen Sie zuerst Fairtrade International um Zustimmung bitten, und zwar unter der Emailadresse <a href="mailto:artwork@fairtrade.net">artwork@fairtrade.net</a>.</p> <p><i>Hinweis:</i> Fairtrade International ermutigt Produzenten, das Fairtrade-Siegel zu verwenden, muss allerdings prüfen, ob Sie es gemäß der Leitlinien zur Siegelverwendung nutzen werden, um seine Integrität zu bewahren. Bitte planen Sie 5 bis 6 Wochen für die Abwicklung dieses Prozesses ein.</p> <p>Sollten Sie das Fairtrade-Siegel bereits ohne vorherige Genehmigung eingesetzt haben, müssen Sie es nicht gleich entfernen. Kontaktieren Sie einfach <a href="mailto:artwork@fairtrade.net">artwork@fairtrade.net</a> um gemeinsam zu besprechen, was zu tun ist.</p>
Jahr 0	Kern	<p><b>5.4.2</b> Wenn Sie Fairtrade-Produkte für Endverbraucher produzieren und unter Ihrer eigenen Marke mit dem Fairtrade-Siegel an diese verkaufen, ist es <b>erforderlich</b>, dass Sie einen <b>Vertrag</b> mit Fairtrade International oder einer nationalen Fairtrade-Organisation <b>abschließen</b>.</p> <p><i>Hinweis:</i> Bitte kontaktieren Sie Fairtrade International unter <a href="mailto:license@fairtrade.net">license@fairtrade.net</a> für weitere Informationen.</p>

## Anhang 1 Geografischer Geltungsbereich

Grundsatz zum geografischen Geltungsbereich für die Zertifizierung von Produzenten durch Fairtrade International

Die Standards von Fairtrade International gelten für Produzenten in den folgenden Ländern:

<b>AFRIKA</b>				
<b>Östliches Afrika</b>	<b>Mittleres Afrika</b>	<b>Nördliches Afrika</b>	<b>Südliches Afrika</b>	<b>Westliches Afrika</b>
Burundi Komoren Dschibuti Eritrea Äthiopien Kenia Madagaskar Malawi Mauritius Mayotte Mosambik Ruanda Seychellen Somalia Uganda Vereinigte Republik Tansania Sambia Simbabwe	Angola Kamerun Zentralafrikanische Republik Tschad Kongo Kongo, Demokratische Republik Äquatorialguinea Gabon São Tomé und Principe	Algerien Ägypten Libyen Marokko Sudan Tunesien	Botswana Lesotho Namibia Südafrika Swasiland	Benin Burkina Faso Kapverden Elfenbeinküste Gambia Ghana Guinea Guinea-Bissau Liberia Mali Mauretanien Niger Nigeria St. Helena Senegal Sierra Leone Togo

<b>AMERIKA (Lateinamerika und Karibik)</b>		
<b>Karibik</b>	<b>Mittelamerika</b>	<b>Südamerika</b>
Anguilla Antigua and Barbuda Barbados Kuba Dominica Dominikanische Republik Grenada Haiti Jamaika Montserrat St. Lucia St. Kitts und Nevis St. Vincent und die Grenadinen Trinidad und Tobago Turks- und Caicosinseln	Belize Costa Rica El Salvador Guatemala Honduras Mexiko Nicaragua Panama	Argentinien Bolivien Brasilien Chile Kolumbien Ecuador Guyana Paraguay Peru Surinam Uruguay Bolivarische Republik Venezuela

<b>ASIEN</b>				
<b>Zentralasien</b>	<b>Östliches Asien</b>	<b>Südliches Asien</b>	<b>Südöstliches Asien</b>	<b>Westliches Asien</b>
Kasachstan Kirgisistan Tadschikistan Turkmenistan Usbekistan	China* Demokratische Volksrepublik Korea Mongolei	Afghanistan Bangladesch Bhutan Indien Islamische Republik Iran Malediven Nepal Pakistan Sri Lanka	Kambodscha Indonesien Demokratische Volksrepublik Laos Malaysia Myanmar Philippinen Thailand Osttimor Vietnam	Armenien Aserbaidshon Georgien Irak Jordanien Libanon Besetzte palästinensische Gebiete Oman Saudi Arabien Syrische Arabische Republik Jemen

<b>OZEANIEN</b>		
<b>Melanesien</b>	<b>Mikronesien</b>	<b>Polynesien</b>
Fidschi Papua-Neuguinea Solomon-Inseln Vanuatu	Kiribati Marshallinseln Föderierte Staaten von Mikronesien Nauru Palau	Cookinseln Niue Samoa Tonga Tuvalu Tokelau Wallis und Futuna

\* In China ist die Fairtrade-Zertifizierung auf den Fairtrade-Standard für Kleinbauernorganisationen und den Fairtrade-Händlerstandard (mit Ausnahme von nichtentkörnter Baumwolle) beschränkt. Der Fairtrade-Standard für lohnabhängig Beschäftigte, der Fairtrade-Standard für Vertragsanbau und der Fairtrade-Produktstandard für nichtentkörnte Baumwolle gelten in China nicht.

### **Fairtrade Internationals geografischer Geltungsbereich**

Fairtrade International zertifiziert Produzenten in Ländern mit geringem oder mittlerem Entwicklungsstand. Diese Definition bezieht sich auf die vom Ausschuss für Entwicklungshilfe (DAC) herausgegebene Liste der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) der Empfängerländer von Leistungen für öffentliche Entwicklungszusammenarbeit. Die Liste enthält Länder mit niedrigem und mittlerem Bruttosozialprodukt pro Kopf, das von der Weltbank definiert wird<sup>9</sup>.

Fairtrade Internationals geografischer Geltungsbereich umfasst den Großteil der Länder Afrikas, Lateinamerikas und der Karibik, Ozeaniens, sowie die ärmsten Länder Asiens. Die Zuordnung von Ländern und Regionen erfolgt gemäß der geografischen Makroregionen, definiert durch die Vereinten Nationen.

<sup>9</sup> Die Weltbank ordnet Mitgliedsstaaten und alle anderen Wirtschaftsräume mit mehr als 30.000 Einwohnern anhand des Bruttonationaleinkommens (GNI) pro Kopf diesen Kategorien zu. Wirtschaftsregionen werden gemäß der Atlas-Methode der Weltbank unterteilt. Die Gruppen mit geringem und mittlerem Einkommen sind definiert wie folgt: niedriges Einkommen bis zu \$875; niedriges mittleres Einkommen: \$876 - \$3,465; gehobenes mittleres Einkommen: \$3,466 - \$10,725.

Von Fairtrade Internationals geografischem Geltungsbereich ausgeschlossen sind die Länder Europas (einschließlich osteuropäische Länder und die Türkei<sup>10</sup>) und alle G8-Länder (wobei Russlands Wirtschaft zur Kategorie der gehobenen mittleren Pro-Kopf-Einkommen zählt).

### **Überarbeitung des geografischen Geltungsbereichs von Fairtrade International**

Die Anpassung von Fairtrade Internationals geografischen Geltungsbereich folgt der Standardvorgehensweise, die alle 5 Jahre eine Routineüberarbeitung vorsieht und weitere Überarbeitungen bei Bedarf. Änderungen der DAC-Liste der OECD bewirken u.U. eine vorzeitige Überarbeitung.

---

<sup>10</sup> Die Türkei gehört laut UNO-Zuordnung zu Westasien, ist jedoch offizieller Kandidat für eine EU-Mitgliedschaft.

## Anhang 2 Liste verbotener Substanzen

Die Liste verbotener Substanzen (PML) ist in zwei Listen unterteilt: die rote Liste und die gelbe Liste.

### Rote Liste

**Die rote Liste umfasst Substanzen, die von Produzenten keinesfalls verwendet werden dürfen, solange sie mit Fairtrade-Produkten arbeiten.** Dies beinhaltet alle Aktivitäten von Produzenten, vom Anbau, über Ernte, die Verarbeitung nach der Ernte, die Lagerung bis hin zum Transport.

### Gelbe Liste

**Die gelbe Liste umfasst Substanzen, die derzeit von Fairtrade International überprüft werden und als Kandidaten für die roten Liste der verbotenen Substanzen gelten.**

Substanzen von der gelben Liste dürfen von Produzenten für ihre Nutzpflanzen verwendet werden. Allerdings müssen Produzenten melden, dass sie diese verwenden. Die Untersuchungen werden drei Jahre andauern und enden im Juni 2015, woraufhin die rote und die gelbe Liste überarbeitet werden. Produzenten sollte bewusst sein, dass diese Substanzen ab einem gewissen Punkt verboten sein können, von ihrem Gebrauch sollte ihnen abgeraten werden.

### Aufbau der roten und der gelben Liste

Die Listen enthalten folgende Informationen:

**Substanz:** Angabe der Substanzbezeichnung

**Referenzliste:** zeigt in sieben Spalten, aus welchen internationalen Listen oder Auflagen Fairtrade International die Einstufung der Substanz übernommen hat. Als Referenz dienen:

- POP: Das Stockholmer Übereinkommen über langlebige organische Schadstoffe
- PIC: Das Rotterdamer Übereinkommen über den Handel mit gefährlichen Chemikalien sowie Pflanzenschutz- und Schädlingsbekämpfungsmitteln
- PAN 12: Die Liste des Pesticide Action Networks mit derzeit 18 Pestiziden
- WHO 1a und 1b: Von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) als extrem gefährlich (1a) bzw. hochgefährlich (1b) eingestufte Substanzen
- EU: In der EU verbotene oder streng beschränkte Substanzen, entspricht der PAN Liste
- US: Durch die amerikanische Umweltschutzbehörde (EPA) verbotene oder streng beschränkte Pestizide, entspricht der PAN Liste

### Spezielle Auflagen in der roten Liste

Hier erhalten Sie Informationen über spezielle Anwendungen von Substanzen und folgende Angaben:

Ausnahmeregelung möglich, muss vor Einsatz erfolgen: Die Substanz darf nicht verwendet werden, es sei denn das Zertifizierungsunternehmen erteilt eine

Ausnahmegenehmigung. Der mögliche Einsatzbereich für Produkte und ein Zeitplan für Ausnahmeregelungen ist angegeben.

Verbote beschränkt auf bestimmte Nutzpflanzen und bestimmte Anwendungen: Die Substanz darf nicht auf bestimmten Nutzpflanzen und für bestimmte Zwecke verwendet werden.

Verbot seit letzter Aktualisierung: Die Substanz war bisher erlaubt, ist jedoch seit Veröffentlichung dieser Liste verboten. Eine Ausnahmeregelung kann eventuell möglich sein. Das Zertifizierungsunternehmen wird eine Übergangsphase für zertifizierte Produzenten festsetzen, in der diese Gelegenheit haben die betreffende Substanz zu eliminieren oder aber sie wird auf Anfrage Ausnahmegenehmigungen erteilen.

## Teil 1: Fairtrade Internationals rote Liste verbotener Substanzen

Substanz	Referenzliste							Spezielle Angaben
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
1,2-Dibromethan (Ethylendibromid) (EDB)		X	X			X	X	
(1,2-Dichloroethan (Ethylendichlorid)		X				X	X	
2,4,5-T (2,4,5-Trichlorphenoxyessigsäure) und ihre Salze und Ester (Dioxinkontaminationen)		X	X			X	X	
3-Chlor-1,2-propanediol (Alpha-chlorohydrin)					X			
Acrolein					X			
Aldicarb			X	X		X		
Aldrin	X	X	X			X	X	
Allylalkohol					X			
Alpha-Hexachlorcyclohexan (alpha-HCH)	X							
Amoxicillin								Verboten nach der Ernte für Bananen
Asbest (z.B. Krokydolith, Aktinolith, Anthophyllite, Amosit und Tremolit)		X						
Azinphosethyl					X	X		
Azinphosmethyl	X				X	X		Ausnahmeregelungen auf Anfrage möglich, ausschließlich für Zitrusfrüchte und Laubpflanzen bis 1. Juni 2015
Beta-Cyfluthrin					X			Verboten seit 2011, Ausnahmegenehmigungen auf Anfrage möglich bis 1. Juni 2015
Beta-HCH (Beta-Hexachlorcyclohexan)	X							
Binapacryl		X				X	X	

Substanz	Referenzliste							Spezielle Angaben
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
Blasticidin (Blasticidin-S)					X			
Brodifacoum				X				
Bromadiolon				X				
Bromethalin				X				
Butocarboxim					X			
Butoxycarboxim					X			
Cadusafos (Ebufos)					X	X		Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich, nur für Zitrus- und Laubpflanzen und für Blumen und Pflanzen bis 1. Juni 2015
Calciumarsenat					X		X	
Calciumcyanid				X				
Captafol		X		X		X	X	
Carbofuran					X	X	X	Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich ausschließlich für Blumen und Pflanzen bis 1. Juni 2015
Chlordan	X	X	X			X	X	
Chlordecon (Kepon)	X					X	X	
Chlordimeform		X	X			X	X	
Chlorethoxyfos				X				
Chlorfenvinphos					X	X		
Chlormephos				X		X		
Chlorobenzilat		X				X	X	
Chlorophacinon				X				
Kupferacetoarsenite (Schweinfurter Grün)					X			
Coumaphos					X			
Coumatetralyl					X			Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich bis 1. Juni 2015

Substanz	Referenzliste							Spezielle Angaben
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
Cyfluthrin					X			Verboten seit 2011 Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich bis 1. Juni 2015
DBCP (Dibromchlorpropan)			X					
DDT (Dichlordiphenyltrichlorethan)	X	X	X			X	X	
Demeton-S-methyl					X			
Dichlorvos					X	X		Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich nur für Zitrus- und Laubpflanzen bis 1. Juni 2015
Dicrotophos					X			
Dieldrin	X	X	X			X	X	
Difenacoum				X				
Difethialon				X				
Dinoseb, seine Acetate und Salze		X				X		
Dinoterb					X	X		
Diphacinon				X				
Disulfoton				X				
DNOC (Dinitro-o-kresol) und seine Salze (Ammonium, Kalium, Natrium)		X			X	X		
Verstäubbare Pulverformulierungen, die Mischungen enthalten aus: - Benomyl zu 7% oder höher, - Carbofuran zu 10% oder höher, - Thiram zu 5% oder höher (PIC: 15%)		X				X		
Edifenphos (EDDP)					X			
Endosulfan	X					X		

Substanz	Referenzliste							Spezielle Angaben
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
Endrin	X		X			X	X	Verboten seit 2011
EPN				X			X	
Ethiofencarb					X			
Ethoprophos (Ethoprop)				X				
Ethylenoxid (Oxiran)		X				X	X	
Famphur					X			
Fenamiphos					X			Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich bis 1. Juni 2015
Flocoumafen				X				
Flucythrinat					X			
Fluoracetamid		X			X	X	X	
Formaldehyd								Verboten für Blumen und Pflanzen
Formetanat					X			
Furathiocarb					X	X		
HCH-Isomergemische (mit weniger als 99.0% des Gamma-Isomers)		X				X		
Heptachlor	X	X	X			X	X	
Heptenophos					X			
Hexachlorbenzen (HCB) (Benzolhexachlorid)	X	X		X		X	X	
Hexachlorcyclohexan HCH/BCH - (Isomergemisch)	X		X					
Isoxathion					X	X		
Bleiarsenat					X		X	
Lindan (Gamma-HCH)	X	X	X					
Mecarbam					X			
Quecksilberchlorid		X		X		X		

Substanz	Referenzliste							Spezielle Angaben
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
Quecksilberverbindungen (u.a. Quecksilberoxid, Quecksilber(I)-chlorid (Kalomel), Phenylquecksilberacetat (PMA), Phenylquecksilberoleat (PMO) weitere anorganische Quecksilberverbindungen: Alkylquecksilber, Alkyloxyalkyl- und Arylquecksilberverbindungen)		X				X		
Quecksilberoxid		X			X	X		
Methamidophos		X			X	X	X	
Methidathion					X	X		Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich nur für Zitrus- und Laubpflanzen bis 1. Juni 2015
Methiocarb (Mercaptodimethur)					X			Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich bis 1. Juni 2015
Methomyl					X			Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich bis 1. Juni 2015
Parathion-methyl (Methyl Parathion)		X	X	X		X	X	
Mevinphos				X			X	
Mirex	X					X	X	Verboten seit 2011
Monocrotophos		X			X	X		
Nicotin					X			
Omethoat					X	X		
Oxamyl					X			Ausnahmegenehmigung auf Anfrage möglich bis 1. Juni 2015

Substanz	Referenzliste							Spezielle Angaben
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
Oxydemeton-methyl					X	X		
Paraquat (alle Formulierungen)			X					
Parathion		X	X	X		X	X	
Pentachlorbenzol	X							Verboten seit 2011
Pentachlorphenol (PCP), seine Salze und Ester		X	X		X	X	X	
Phenylquecksilberacetat (PMA)				X				
Phorate				X				
Phosphamidon (Fosfamidon)		X		X		X	X	
Phostebupirim (Tebupirimfos)				X				
Polybromierte Biphenylgemische (PBB)		X						
Polychlorierte Biphenyle (PCB) (außer mono- und dichlorierte) (Aroclor)	X	X						
Polychlorierter Terphenyle (PCT)		X						
Propetamphos					X			
Natriumarsenit					X		X	
Natriumcyanid					X			
Natriumfluoracetat (1080)				X				
Strychnin					X	X		
Sulfotep				X				
Tebupirimfos (Phostebupirim)				X				
Tefluthrin					X			
Terbufos				X		X		
Tetraethylblei		X						
Tetramethylblei		X						
Thalliumsulfat					X	X	X	
Thiofanox					X			

Substanz	Referenzliste							Spezielle Angaben
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US	
Thiometon					X			
Toxaphen (Camphechlor)	X	X	X			X	X	
Triazophos					X	X		
TRIS (2,3-dibromopropyl) Phosphat		X						
Vamidotion					X	X		
Warfarin (Coumaphen)					X			
Zeta-Cypermethrin					X			
Zinkphosphid					X			

## Teil 2: Fairtrade Internationals gelbe Liste der Substanzen unter Beobachtung

Substanz	Referenzliste						
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US
2,3,4,5-bis (2-Butylen) Tetrahydrofurfural [Repellent-11]							X
2,4,5-TCP (Kalium 2,4,5-Trichlorphenol)							X
Acephat						X	
Alachlor						X	
Amitraz						X	
Arsenverbindungen (EPA: Arsentrioxid: Kalzium, Kupfer, Blei und Natriumarsenat Natriumarsenit)						X	
Atrazin						X	
Bromoxynil							X
Bromoxynil-Butyrat							X
Butylat							X
Kadmium und seine Verbindungen							X
Carbaryl						X	
Carbontetrachlorid							X
Carbosulfan						X	
Chloranil							X
Chlorfenapyr						X	
Chloromethoxypropylquecksilberacetat (CPMA)							X
Chlozolinat						X	
Kupferarsenat							X
Cyhalothrine (aber nicht Lambda-Cyhalotrin Isomere)						X	
Daminozid (Alar)							X
DDD (Dichlordiphenyl-dichlorethan) [TDE]							X
Di(Phenylquecksilber) dodeceny succinat (PMDS)							X
Dicofol						X	

Substanz	Referenzliste						
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US
Dicofol aus weniger als 78% p,p - Dicofol oder >1 g/kg DDT und DDT-Verbindungen						X	
Dimethenamid						X	
Ethylhexylenglycol							X
Fenthion						X	
Fentinacetat						X	
Fentinhydroxid						X	
Fenvalerat						X	
Ferbam						X	
Haloxypop-R (Haloxypop-(P)-Methylester)						X	
Leptophos							X
Malathion						X	
Maleinsäurehydrazid und seine Salze, außer Cholin-, Kalium- und Natrium-Salze ; Cholin-, Kalium- und Natrium-Salze; Maleinsäurehydrazid aus mehr als 1 mg/kg freien Hydrazins auf Basis des Säure-Äquivalents						X	
Monolinuron						X	
Monuron						X	
Nitrofen (TOK)						X	X
Nonylphenoethoxylate						X	
OmpA (octamethylpyrophosphoramid)							X
Permethrin						X	
Phosalon						X	
Propham						X	
Pyrazophos						X	
Pyriminil (Vacor)							X
Quintozen						X	
Safrol							X
Silvex							X
Simazin						X	

Substanz	Referenzliste						
	POP	PIC	PAN 12	WHO 1a	WHO 1b	EU	US
Tecnazen						X	
Chlorterpen (Stroban)							X
Thiodicarb						X	
Triazamate							
Trichlorfon						X	
Triorganische Zinnverbindungen (Tributylzinn-Verbindungen)						X	
Vinylchlorid							X
Zineb						X	

## Anhang 3      **Abkommen zur Vereinigungsfreiheit**

zugestimmt von  
**[Fairtrade-zertifiziertes Unternehmen]**  
nachstehend als „**das Unternehmen**“ bezeichnet

1. Das Unternehmen willigt ein, die Menschengerechte der betroffenen Beschäftigten zu respektieren, insbesondere das Recht aller Arbeitnehmer auf die Gründung oder den Beitritt zu einer Gewerkschaft und auf Kollektivverhandlungen über die Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit leisten. Der Fairtrade-Standard enthält Anforderungen darüber, inwiefern zertifizierte Unternehmen die Rechte zur Vereinigungsfreiheit einhalten müssen.
2. Das Unternehmen verpflichtet sich, Beschäftigte in keiner Weise von der Gründung oder dem Beitritt zu einer Gewerkschaft abzuhalten. Das Unternehmen wird keine ernstzunehmende Gelegenheit zu Kollektivverhandlungen mit Arbeitnehmern ausschlagen, selbst wenn es gesetzlich nicht dazu verpflichtet ist. Das Unternehmen willigt ein, Vertreterinnen und Vertretern von Gewerkschaften, die die Interessen von Arbeitskräften der Branche oder der Region vertreten, den Zutritt zum Unternehmensgelände für Treffen mit Arbeitskräften zu vereinbarten Zeiten zu gewähren. Das Unternehmen wird sich weder in diese Treffen einmischen, noch diese Treffen in irgendeiner Form überwachen. Das Unternehmen darf sich in keiner Weise einmischen, wenn Beschäftigte ihre Interessenvertreter/innen wählen. Das umfasst das Abhalten, Beobachten und das Ausstellen von Bescheinigungen von Wahlen.
3. Das Unternehmen wird den Arbeitnehmervertreterinnen und Vertretern die nötigen Mittel zur Verfügung stellen und Beschäftigte wenn nötig freistellen, damit diese ihre Funktion ausführen können, ohne dabei Überstunden machen zu müssen. Es darf von den Repräsentanten erwartet werden, dass sie dieser Funktion und ihren Arbeitsaufgaben nachgehen, jedoch nicht in einer Form, dass es ihnen unmöglich ist, die Interessen der Arbeitskräfte angemessen zu vertreten.
4. Das Unternehmen willigt ein, Arbeitsverhältnisse zu fördern geprägt von gegenseitigem Respekt, häufigem Austausch und fairen Verfahren zwischen Arbeitgeber einerseits und Arbeitnehmern und ihren Interessenvertretungen andererseits.
5. Das Unternehmen stimmt zu, dass Fortbildungsmaßnahmen für Arbeiterinnen und Arbeiter essentiell sind, damit diese ihre Rechte wahrnehmen. Das Unternehmen willigt ein, Arbeiterinnen und Arbeiter freizustellen und ihnen die nötigen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, dass alle Angestellten über ihre Rechte in Kenntnis gesetzt werden können. Das Unternehmen willigt außerdem ein, Gewerkschaftsvertreter und andere gewählte Repräsentanten freizustellen und ihnen Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, wenn diese ihre Verhandlungskompetenz und ihre Arbeitsrechtskenntnisse verbessern wollen.
6. Das Unternehmen erklärt sich bereit, besonders gewissenhaft auf das Empowerment von Frauen zu achten und entsprechend abgestimmte

Fortbildungen, Personalentwicklungsangebote, Beratungen, Förderungen und Unterstützungsmaßnahmen je nach Bedarf anzubieten.

7. Angesichts der hohen Bedeutung, die dem Schutz von Gewerkschaftsrechten zukommt, willigt das Unternehmen ein, seine Selbstverpflichtung zur Vereinigungsfreiheit bekannt zu machen, indem es eine Garantie des Rechts auf gewerkschaftliche Organisation am Arbeitsplatz an für alle Arbeitskräfte sichtbaren Orten aushängt. Die Garantie ihres Rechts auf gewerkschaftliche Organisation muss allen Arbeitskräften in ihrer eigenen Sprache mitgeteilt werden, auch Leiharbeitskräften, Zeitarbeits- und Saisonkräften.
8. Die Garantie des Rechts auf gewerkschaftliche Organisation muss wie folgt formuliert werden:

[Unternehmen], unter Einhaltung internationaler Menschenrechte und Fairtrade-Anforderungen zur Vereinigungsfreiheit, garantiert hiermit allen Angestellten von [Unternehmen] das Recht, einer Gewerkschaft ihrer Wahl beizutreten oder eine solche zu gründen, um Kollektivverhandlungen mit [Unternehmen] über Arbeitsbedingungen zu führen.

[Unternehmen] wird keine Beschäftigten diskriminieren oder schikanieren, wenn sie Gebrauch von diesem Recht machen. Darüber hinaus wird [Unternehmen] eine positive Haltung gegenüber dem garantierten Zutritt von Gewerkschaftsorganisatoren einnehmen, wenn diese über die Vorteile einer Mitgliedschaft in ihrer Gewerkschaft sprechen wollen.

[Unternehmen] wird außerdem sicherstellen, dass die Bildung eines Organisationskomitees am Arbeitsplatz ohne Behinderung, Einflussnahme oder Schikanen für die Mitglieder dieses Komitees vonstatten gehen kann.

---

[Name der Geschäftsführerin / des Geschäftsführers],  
Geschäftsführung, [Unternehmen], Datum

9. Fairtrade wird einen oder mehrere Ansprechpartner vor Ort ernennen, die die Angestellten über ihre Rechte informieren und sie bei der Gründung und dem Alltagsgeschäft einer Gewerkschaft am Arbeitsplatz unterstützen können. Die lokalen Ansprechpartner bieten auch Kontaktinformationen von einer oder mehreren anerkannten Gewerkschaftsorganisationen und werden von den Fairtrade Producer Services Teams gestellt. Das Arbeitsministerium oder eine Organisation für Arbeiterrechte kann zusätzlich oder alternativ zu einer Gewerkschaftsorganisation als Anlaufstelle dienen. Mit der Unterzeichnung dieses Abkommens verpflichten sich Unternehmen zur Verbreitung der Ziele der Ansprechpartner vor Ort und zur Verbreitung von Aushängen mit den nötigen Kontaktinformationen am Arbeitsplatz in einem für die Beschäftigten geeigneten Format und einer ihnen vertrauten Sprache. Die Kontaktinformationen von lokalen Ansprechpartnern brauchen nicht an Arbeitsplätzen ausgehängen werden, wenn die dortigen Arbeitskräfte die Gelegenheit eines Gewerkschaftsbeitritt ausgeschlagen haben oder wenn die Mehrheit der Arbeitskräfte bereits in einer Gewerkschaft organisiert ist.

10. Dieses Abkommen darf auf keiner Weise nationale Rechtsvorgaben oder den Fairtrade Standard für lohnabhängig Beschäftigte aufheben.

Dieses Abkommen wurde unterzeichnet

Datum:

Name:

---

Im Auftrag von [Unternehmen]