



# Fairtrade-Textilstandard

---

Aktuelle Fassung: 22.03.2016\_v1.0

Nächste Überprüfung voraussichtlich: 2021

---

Kontaktadresse für Stellungnahmen: [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net)

---

Weitere Informationen und Standards zum Download befinden sich unter:  
[www.fairtrade.net/standards.html](http://www.fairtrade.net/standards.html)

---

<sup>1</sup> <http://www.fairtrade.net/standards/our-standards/hired-labour-standards.html>



## Inhalt

---

<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
Das Ziel	3
Die Theorie des Wandels	3
Verweise	5
Zur Anwendung des Standards	5
Implementierung	7
Anwendung	8
Definitionen	8
Verfolgung von Änderungen	10
Übersicht bisheriger Änderungen	11
<b>1. Allgemeine Voraussetzungen und Mitwirkung bei Fairtrade</b>	<b>12</b>
1.1 Engagement für Fairtrade	12
1.2 Compliance-Komitee	13
1.3 Zugang für Kontrollen und Transparenz	16
1.4 Managementsysteme	18
<b>2. Soziale Entwicklung</b>	<b>20</b>
2.1 Fortbildung der Belegschaft	21
<b>3. Arbeitsbedingungen</b>	<b>22</b>
3.1 Verbot von Diskriminierung	23
3.2 Verbot von Zwangsarbeit	25
3.3 Kinderarbeit und Schutz von Minderjährigen	25
3.4 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	27
3.5 Arbeitsbedingungen – Löhne, sonstige Leistungen und Arbeitszeiten	32
3.6 Arbeitssicherheit	39
<b>4. Umweltschutz</b>	<b>46</b>
4.1 Umgang mit gefährlichen Substanzen	46
4.2 Abwasser	47
4.3 Emissionen in die Luft	48
4.4 Energieverbrauch	48
4.5 Müll	48
4.6 Umweltmanagement	50
<b>5. Handel</b>	<b>50</b>
5.1 Nachverfolgbarkeit	50
5.2 Produktzusammensetzung und Bezugsquellen	<b>Fehler! Textmarke nicht definiert.</b>
5.3 Verträge	52
5.4 Kauf nicht entkörnter Baumwolle	53
5.5 Verwendung der Fairtrade-Siegel und Kommunikation	56
5.6 Anforderungen für Markenunternehmen	56
<b>Anhang 1 Liste verbotener Substanzen für Textilien</b>	<b>58</b>
<b>Anhang 2 Kriterien für verantwortungsvoll produzierte Textilfasern</b>	<b>68</b>
<b>Anhang 3 Abkommen zur Vereinigungsfreiheit</b>	<b>69</b>

---



## Einleitung

---

### Das Ziel

Fairtrade ist eine Strategie für nachhaltige Entwicklung und zur Armutsbekämpfung durch gerechtere Handelsbeziehungen. Ziel des Fairtrade-Textilstandards ist es, die Anforderungen an die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte durch die gesamte Textil-Lieferkette hindurch festzulegen, die für die Teilnahme am Fairtrade-System einzuhalten sind. Er gibt Arbeiterinnen und Arbeitern die Möglichkeit, ihre Armut zu bekämpfen, ihre Verhandlungspositionen zu stärken, mehr Kontrolle über ihr Leben zu gewinnen, und er garantiert ihnen einen angemessenen Lebensstandard. Die Anforderungen stellen sicher, dass Arbeitgeber lebensunterhaltssichernde Löhne zahlen, dass sie das Recht auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gewährleisten sowie die Einhaltung von Sicherheits- und Umweltauflagen.

Die Fairtrade-Standards gelten auch für die Handelsbedingungen, und zwar durch den [Fairtrade Händlerstandard](#) sowie die Lizenzverträge zwischen Fairtrade International und den Markenunternehmen und den Partnern, die mit Textilprodukten handeln.

### Die Theorie des Wandels

Eine Theorie des Wandels beschreibt eine Veränderung, die eine Initiative wie Fairtrade bewirken möchte, sowie die Auffassung darüber, wie diese Initiative zu dieser Veränderung beitragen wird. Nachstehend (Schaubild 1) ein Überblick über die Theorie des Wandels von Fairtrade, in dem die Aspekte hervorgehoben sind, die für den Fairtrade-Textilstandard maßgeblich sind. Weitere Informationen zur Theorie des Wandels von Fairtrade finden Sie auf der Website von Fairtrade International.

Fairtrade unterstützt Kleinbauern sowie Arbeiterinnen und Arbeiter, die im Handel benachteiligt sind. Fairtrade möchte eine Situation schaffen, in der alle Kleinbauern und Arbeitskräfte sichere und nachhaltige Lebensbedingungen genießen, in der sie ihr Potenzial voll ausschöpfen und über ihre Zukunft selbst bestimmen können. Um diesen Wunsch zu erfüllen hat Fairtrade drei langfristige Ziele festgelegt<sup>2</sup>:

- **Handel fairer gestalten**
- Stärkung von Kleinbauern und Beschäftigten
- Förderung nachhaltiger Lebensbedingungen

Um diese Ziele zu erreichen will Fairtrade Veränderungen in vier Bereichen bewirken:

- Kleinbauern- und Arbeiterorganisationen
- **Geschäftspraktiken innerhalb der Lieferkette**
- Verbraucherverhalten
- zivilgesellschaftliches Handeln

Der Fairtrade-Textilstandard stellt ein Element in den Bemühungen von Fairtrade dar, Veränderungen in der Textil-Lieferkette herbeizuführen. Der Standard bindet Produzenten und Arbeiterinnen und Arbeiter in

---

<sup>2</sup> Zwischen den drei Zielen von Fairtrade bestehen offensichtliche Zusammenhänge. Insbesondere die Kombination aus einem fairer gestalteten Handel und der Stärkung von Kleinbauern und Beschäftigten ist für die Schaffung nachhaltiger Lebensbedingungen unumgänglich.



die Lieferkette mit ein. Gleichzeitig arbeitet Fairtrade daran, Markenunternehmen mit Hilfe von Lizenzverträgen zu fairen Handelsbedingungen zu verpflichten.

Schaubild 1





## Verweise

Bei der Formulierung der Fairtrade-Standards folgt Fairtrade International weltweit anerkannten Standards und Übereinkommen, wie denen der Internationalen Arbeitsorganisation (dt.: IAO, internat.: ILO). Fairtrade folgt bei der Festlegung der Fairtrade-Standards strengen Regelungen. Diese können [hier](#) eingesehen werden. Dieser Prozess entspricht dem [ISEAL Code of Good Practice](#) zur Festlegung von Sozial- und Umweltstandards.

Fairtrade International verlangt, dass Unternehmen stets nationale Gesetze einhalten, sofern diese höhere Anforderungen setzen als dieser Standard. Gleiches gilt für regionale und branchenspezifische Praktiken. Fairtrade International betrachtet die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen als das Fundament zur Einhaltung von Arbeiterrechten und hält unabhängige und demokratische Gewerkschaften für den besten Weg, um diese zu verwirklichen.

## Zur Anwendung des Standards

### Handlungsrahmen und Sicherstellung

Dieser Standard setzt die Bedingungen für den Textilstandard innerhalb des Fairtrade-Systems, und Ihr Unternehmen ist an diese gebunden, um Fairtrade-Textilien zu produzieren und zu kaufen.

Dieser Standard gilt für Betriebe, die lohnabhängig Beschäftigte in der Textil-Lieferkette anstellen und Fairtrade-zertifizierte Baumwolle und andere verantwortungsvoll produzierte Textilien verarbeiten. Hierzu gehören u. a. die Produktionsphasen des Entkörnens, Spinnens, Strickens/Webens sowie der CMT-Bereich (Cut-Make-Trim). Dieser Standard gilt in Ländern und Regionen, in denen Vereinigungsfreiheit möglich ist<sup>3</sup>. Unwichtige Elemente und Accessoires sind im Handlungsrahmen dieses Standards nicht enthalten.

Dieser Standard gilt auch für Markenunternehmen, die fertige Textilien kaufen. Das Markenunternehmen muss einen Vertrag mit der entsprechenden nationalen Fairtrade-Organisation oder mit Fairtrade International abschließen.

Die Wahl der Methode, mit der beurteilt wird, ob die Kriterien dieses Standards eingehalten werden, hängt von der Rolle des Unternehmens innerhalb der Lieferkette ab und beeinflusst die Anzahl und Art der Anforderungen, die eingehalten werden müssen:

- Betriebe, die lohnabhängig Beschäftigte innerhalb der Lieferkette einstellen, müssen zertifiziert sein und unterliegen daher physischen Kontrollen.
- Markenunternehmen, die die fertigen Textilprodukte einkaufen (Käufer), müssen überprüft werden und unterliegen daher keinen physischen Kontrollen, sofern dies nicht als erforderlich geachtet wird. Diese werden anhand effektiver Berichterstattungsmethoden überprüft.

Alle zertifizierten Betriebe müssen auch den Anforderungen in Abschnitt 1.2 und 2.1. aus dem [Fairtrade Händlerstandard](#) entsprechen. In Fällen, wo der Textilstandard vom Händlerstandard abweicht, gelten die in diesem vorliegenden Standard aufgeführten Anforderungen.

Die Anforderungen in diesem Standard richten sich an „Sie“ und „Ihr Unternehmen“ als Eigentümer der Fairtrade-Zertifizierung und somit verantwortliche Partei für die Einhaltung des Standards.

---

<sup>3</sup> Einzelheiten zum geografischen Handlungsrahmen dieses Fairtrade-Textilstandards finden Sie auf unserer [Website](#)



## Abschnitte

Der Fairtrade-Textilstandard besteht aus 4 Abschnitten:

- Der Abschnitt **Allgemeine Voraussetzungen und Engagement für Fairtrade** beschreibt die Anforderungen für die Zertifizierung und den Geltungsbereich dieses Standards, einschließlich des Engagements für Fairtrade.
- Der Abschnitt **Soziale Entwicklung/Fortbildung der Belegschaft** besteht aus Anforderungen, die die Grundlage für mehr Empowerment und Entwicklungsprozesse bilden und konzentriert sich auf die Fortbildung der Belegschaft. Da der englische Begriff „empowerment“ im Sprachgebrauch des fairen Handels allgemein etabliert ist, wird er auch in der deutschsprachigen Übersetzung des Fairtrade-Standards für lohnabhängig Beschäftigte verwendet.
- Die Anforderungen des Abschnitts **Arbeitsbedingungen** sollen angemessene Bedingungen für lohnabhängig Beschäftigte gewährleisten.
- Mit den Auflagen des Abschnitts **Ökologische Verantwortung** soll sichergestellt werden, dass Unternehmenspraktiken und Betriebsabläufe zu einem nachhaltigeren Produktionssystem beitragen.
- Die Anforderungen im Abschnitt **Handel** geben vor, woran Sie sich halten müssen, wenn Sie Produkte innerhalb der Fairtrade-Textillieferkette produzieren. Dieser Abschnitt beinhaltet auch Anforderungen für Käufer von nicht entkörneter Baumwolle sowie für Markenunternehmen.

## Aufbau

Jeder Abschnitt des Standards enthält:

- Eine Erläuterung des **Zwecks**, der die Ziele und den Anwendungsbereich des Abschnitts beschreibt.
- 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 einschließlich ihrer Gründe und/oder ihres Zwecks. Sie werden bei Inspektionen nicht auf die Erfüllung der Hinweise geprüft.

## Anforderungen

Dieser Standard enthält zwei verschiedenen Arten von Anforderungen:

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

Ihr Unternehmen entspricht dem Fairtrade-Textilstandard, wenn Sie alle Kernanforderungen erfüllt und die Mindestwerte der Entwicklungsindikatoren erreicht haben, wie vom Zertifizierungsunternehmen vorgegeben. Weitere Informationen zur Kontrolle gemäß Kernanforderungen und Entwicklungsindikatoren erhalten Sie auf der Website des Zertifizierungsunternehmens: [www.flo-cert.net](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.

## 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: [www.fairtrade.net](http://www.fairtrade.net). Die Dokumente zur Erläuterung sind nicht Bestandteil von Inspektionen. Die Unternehmensleitung ist für die Implementierung dieses Standards verantwortlich.



## Anwendung

Die vorliegende erste Version des Fairtrade-Textilstandards wird am 22. März 2016 veröffentlicht und gilt ab dem 1. Juni 2016. Der in den Anforderungen angegebene zeitliche Rahmen bezieht sich auf die Anzahl der Jahre nach der ersten Zertifizierung.

## Definitionen

Im Folgenden finden Sie eine Erläuterung wesentlicher Begriffe. Hierzu gehören aktuelle Definitionen von Fachbegriffen, wie sie von Fairtrade und dem Zertifizierungsunternehmen verwendet werden. Zusätzliche Begriffe aus dem Bereich Handel finden Sie im Fairtrade-Händlerstandard.

**Akkordarbeit** ist eine Art der Beschäftigung, in der eine Arbeiterin oder Arbeiter einen festen Preis pro Stückzahl oder erledigter Aufgabe erhält, ungeachtet der Zeit, die dafür aufgewendet wurde.

**Arbeiterinnen und Arbeiter** sind alle Arbeiterinnen und Arbeiter, einschließlich Wanderarbeitern, Zeitarbeitern, über Subunternehmer beschäftigte sowie fest angestellte Arbeiterinnen und Arbeiter. „Arbeiterinnen und Arbeiter“ beinhaltet sämtliche lohnabhängig Beschäftigte, wie z. B. Beschäftigte, die in der Verwaltung des Unternehmens arbeiten. Der Begriff beschränkt sich jedoch auf Personal, das sich gewerkschaftlich organisieren kann, und schließt somit für gewöhnlich die mittlere und obere Führungsebene aus.

Ein **Delegiertensystem** ist eine Methode, Arbeitervvertreter auszuwählen, die die Belegschaft als Ganze vertreten sollen. Diese Methode wird insbesondere bei einer großen Belegschaft angewendet.

**Existenzsichernder Lohn** ist die Entlohnung einer Arbeitskraft für eine durchschnittliche Arbeitswoche 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 sowie die Befriedigung weiterer Grundbedürfnisse, wie die Vorsorge für unvorhersehbare Ereignisse.

**Fairtrade-fähig** bedeutet, dass ein Produkt gemäß Fairtrade-Standards produziert wurde, der Käufer dieses jedoch unter herkömmlichen Bedingungen kauft. Der angepasste Fairtrade-Preis sowie die Fairtrade-Prämie werden nur dann gezahlt, wenn der Käufer das Produkt als Fairtrade-Produkt verkauft.

Die **Fairtrade-Lieferkette** ist eine Lieferkette, in der jede Einheit entweder gemäß dem Fairtrade-Textilstandard oder dem Fibre Crop Standard sowie dem Fairtrade-Händlerstandard Fairtrade-zertifiziert ist.

Eine **Generalversammlung** ist eine Versammlung der gesamten Belegschaft eines Arbeitsplatzes, die üblicherweise zur Verbreitung von Informationen oder zur Abhaltung von Wahlen stattfindet.

**Gewählte Arbeitervvertreter** sind Mitglieder der Belegschaft, die demokratisch gewählt wurden, um die Belegschaft des Unternehmens und ihre Rechte innerhalb des Unternehmens zu vertreten.

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 ist abhängig von ihrem Grad an Unabhängigkeit und der Kontrolle ihrer Mitglieder.





**GOTS** ist der Global Organic Textile Standard.

**Höhere Gewalt** ist eine Vertragsklausel, die verwendet wird, um eine Vertragspartei aus einer vertraglichen Verpflichtung zu entlassen, wenn Ereignisse oder Situationen eintreten, über die diese Vertragspartei keine Kontrolle hat, wie beispielsweise Krieg, bürgerliche Unruhen, Streik oder extreme Wetterverhältnisse.

Ein **Kleinunternehmen** ist ein Unternehmen mit einer in Vollzeit arbeitenden Belegschaft von weniger als 20 Personen.

Eine **Kollektivvereinbarung** ist ein schriftlicher, für einen bestimmten Zeitraum rechtlich gültiger Vertrag zwischen der Unternehmensleitung und seiner Belegschaft, die von einer unabhängigen Gewerkschaftsorganisation vertreten wird. Diese erläutert und bestimmt die Arbeitsbedingungen (z. B. Löhne, Arbeitszeiten, Überstundenregelungen, Urlaubsregelungen, sonstige Leistungen usw.) sowie Verfahren zur Konfliktlösung.

**Lieferanten von Zubehör** sind Unternehmen, die nichttextile Komponenten an die Textil-Lieferkette liefern (z. B. Reißverschlüsse, Knöpfe).

**Lizenzgeber** ist die Organisation, die einen Lizenzvertrag mit dem Lizenznehmer aufsetzt und unterzeichnet. In Ländern, in denen eine nationale Fairtrade-Organisation ansässig ist, fungiert diese als Lizenzgeber. In Ländern, in denen keine nationalen Fairtrade-Organisationen ansässig sind, fungiert Fairtrade Labelling Organizations International als Lizenzgeber.

**Lizenznehmer** ist ein Unternehmen, das von einer nationalen Fairtrade-Organisation oder von Fairtrade International lizenziert ist, das Fairtrade-Siegel zu nutzen.

Das **Markenunternehmen** ist das Unternehmen, das das fertige, zertifizierte Textilprodukt unter seinem Markennamen im Einzel- oder Großhandel vermarktet und verkauft. Das Markenunternehmen muss nicht zwingend gleichzeitig Eigentümer der Produktionseinheit sein.

**Verantwortungsvoll produzierte Textilfasern** sind umweltfreundlicher und/oder von größerem sozialem Nutzen als andere vergleichbare, herkömmliche Textilfasern der gleichen materiellen Zusammensetzung.

**Produktionszeit** ist die gesamte Zeit, die erforderlich ist, um ein Produkt fertigzustellen – vom Datum des Auftragseingangs bis zur Lieferung der Produkte an den Kunden.

Ein **Sekundärprodukt** ist ein Produkt, das in einem Produktionsprozess zusätzlich zu dem Hauptprodukt anfällt. Ein Sekundärprodukt kann ein Abfallprodukt, ein Nebenprodukt oder ein Restprodukt sein.

Ein **Subunternehmer/Subunternehmen** ist eine Person oder ein Unternehmen, das eine Dienstleistung im Bereich Verarbeitung und/oder Herstellung für einen Betrieb übernimmt, jedoch kein rechtlicher Eigentümer des Produkts ist.

Ein **textiles Mischprodukt** ist ein Produkt, das aus zwei oder mehr verschiedenen Textilkomponenten besteht.



Eine **Textilfaser** ist eine natürliche oder künstliche Substanz, die zu einem Faden, Garn oder Seil gesponnen werden kann und im nächsten Verarbeitungsschritt gewebt, gestrickt, verfilzt oder gebunden werden kann.

**Textillieferanten** sind Unternehmen, die Textilprodukte über die zertifizierte Textil-Lieferkette liefern.

**Übliche Arbeiten** sind Tätigkeiten, die regelmäßig und anhaltend in einer industriellen Produktion anfallen, ausschließlich saisonaler Arbeit.

Ein **Unternehmen/eine Einrichtung** beinhaltet alle Produktionseinheiten (Betriebe) und -stätten, die an der zertifizierten Textil-Lieferkette teilhaben.

**Unübliche Arbeiten** sind vereinzelte Tätigkeiten, die sich nicht dem Kerngeschäft des Unternehmens zuordnen lassen.

**Vertrag** ist ein schriftliches Vertragsdokument zwischen zwei oder mehr Parteien.

**Vertragsarbeiter** ist eine Person, die nicht direkt beim Unternehmen oder der Produktionsstätte angestellt ist, für die diese Person arbeitet, sondern bei einem Subunternehmer bzw. einem dritten Service-Anbieter des Unternehmens.

**Wanderarbeiterinnen und -arbeiter** sind Personen, die sich für eine Anstellung von einer Gegend in eine andere Gegend Ihres Landes bewegen oder auch über Grenzen hinweg. Zur Interpretation der Anforderungen in diesem Standard wird davon ausgegangen, dass die Wanderarbeiterin oder der Wanderarbeiter über einen begrenzten Zeitraum in der Region arbeitet, in die sie oder er migriert ist. Arbeiterinnen und Arbeiter gelten nicht mehr als Wanderarbeiterinnen und -arbeiter, wenn sie mindestens ein Jahr in der Region gelebt haben, in der sie arbeiten und ihnen entweder vom Arbeitgeber ein fester Arbeitsplatz angeboten wurde oder diese das unbefristete Aufenthaltsrecht erlangt haben.

**Wichtige Bestandteile** eines Textilprodukts sind alle Bestandteile, die das Produkt oder Kleidungsstück als Ganzes ausmachen. Accessoires, Dekorationen, Zierbänder, Kantenmaterial, Futter, Nähte und sonstige Einsätze wie Knöpfe, Schnallen, Kragen, Füllstoffe und Blenden gelten als **unwichtige Elemente**.

Eine **Zeitarbeiterin oder Zeitarbeiter** ist eine Person, die in einem Unternehmen unregelmäßig und/oder kurzfristig arbeitet. Diese Arbeit ist üblicherweise nur während eines Teils des Jahres erforderlich und hängt von der Hochsaison im Textilsektor sowie kurzfristiger hoher Nachfrage und anderen nicht regulären oder außerordentlichen Umständen ab.

**Zwangsarbeit** – als Zwangs- oder Pflichtarbeit gilt jede Art von Arbeit oder Dienstleistung, die von einer Person unter Androhung irgendeiner Strafe verlangt wird und für die diese sich nicht freiwillig zur Verfügung gestellt hat.

## Verfolgung von Änderungen

Unter Umständen kann Fairtrade International die Fairtrade-Standards im Rahmen gewisser Standardverfahren ändern. Weitere Informationen hierüber finden Sie unter [www.fairtrade.net/setting-the-standards.html](http://www.fairtrade.net/setting-the-standards.html). Die Anforderungen eines Fairtrade-Standards können ergänzt, gelöscht oder verändert werden. Wenn Ihr Unternehmen Fairtrade-zertifizierte Produkte herstellt, ist es Ihre Pflicht, die Website von Fairtrade International regelmäßig zu besuchen und Änderungen der Standards



nachzuerfolgen. Ihre 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 [www.flo-cert.net](http://www.flo-cert.net) regelmäßig auf Änderungen zu prüfen.

## Übersicht bisheriger Änderungen

Version	Veröffentlichung	Änderungen
v1.0	22.03.2016	Erste Veröffentlichung des Standards



# 1. Allgemeine Voraussetzungen und Mitwirkung bei Fairtrade

**Zweck:** In diesem Abschnitt werden die Anforderungen bezüglich der Zertifizierung erläutert, die Bedingungen für die Teilnahme am Fairtrade-System gemäß diesem Standard festgelegt und der erforderliche Rahmen für seine effiziente Umsetzung erläutert. Hierzu gehört eine Verpflichtung zur Einhaltung der Fairtrade-Werte sowie zur Verwendung eines transparenten Prozess- und Managementsystems zur Untersuchung der gesamten Textil-Lieferkette.

## 1.1 Engagement für Fairtrade

**Zweck:** Sicherzustellen, dass alle Betriebe, die Fairtrade-Produkte herstellen, sich zur Einhaltung der Fairtrade-Werte verpflichten und über transparente Prozess- und Managementsysteme verfügen, die eine Untersuchung der gesamten Textil-Lieferkette ermöglichen.

### 1.1.1 Leitbild und Leistungsindikatoren

<b>Entw</b>	Um auf das Engagement für Fairtrade hinzuweisen, enthält das Leitbild oder die Leitlinie Ihres Unternehmens folgende Aussagen:
<b>Jahr 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen, mithilfe derer eine kontinuierliche Verbesserung von sozialen und nachhaltigen Produktionspraktiken in Ihrem Unternehmen erreicht wird;</li> <li>• eine Aussage zu Ihrem Engagement für die Ziele und Werte von Fairtrade;</li> <li>• wie die Arbeiterinnen und Arbeiter zum Thema Engagement für Fairtrade informiert werden;</li> <li>• Fairtrade-Ziele, die in messbaren, grundlegenden Leistungsindikatoren sowohl für die Geschäftsführung als auch für die Führungsebene Ihres Unternehmens enthalten sind.</li> </ul>

**Hinweis:** Von Ihrem Unternehmen wird erwartet, dass es positive soziale und kulturelle Beiträge über die legalen Verpflichtungen hinaus leistet. Grundlegende Leistungsindikatoren können in Ihrem Aktionsplan zur sozialen Unternehmensverantwortung (Corporate Social Responsibility – CSR) enthalten sein, sofern Sie einen haben.

### 1.1.2 Darstellung des Engagements für Fairtrade

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen stellt sein Engagement für Fairtrade öffentlich am Arbeitsplatz dar und stellt sicher, dass die gesamte Belegschaft darüber informiert ist, indem diese Information in Sprachen oder Piktogrammen so dargestellt wird, dass diese für die gesamte Belegschaft verständlich ist.
<b>Jahr 0</b>	

**Hinweis:** Hierzu gehören auch Arbeiterinnen und Arbeiter, die andere Sprachen sprechen, als jene, die am Arbeitsplatz als Hauptsprache gilt, sowie die Analphabeten unter der Belegschaft.

### 1.1.3 Die/der Fairtrade-Beauftragte

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen betraut eine Person mit Fairtrade-Angelegenheiten – die/der Fairtrade-
-------------	--



<b>Jahr 0</b>	<p>Bbeauftragte – die/der für die Koordination von Fairtrade-Angelegenheiten in Ihrem Unternehmen sowie für die Erledigung sämtlicher Kommunikation im Zusammenhang mit Fairtrade zuständig ist. Die/der Fairtrade-Bbeauftragte ist Teil der Unternehmensleitung oder untersteht dieser direkt.</p> <p>Die Aufgaben der/des Fairtrade-Bbeauftragten müssen in der Tätigkeitsbeschreibung sowie im Arbeitsvertrag aufgeführt sein und folgende Aspekte beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlungstätigkeit zwischen Fairtrade International, dem Zertifizierungsunternehmen, Arbeitskräften und der Unternehmensleitung in Fairtrade-Angelegenheiten;</li> <li>• Sicherstellung der Einhaltung, Umsetzung und Kontrolle der durch das Unternehmen erbrachten Leistungen im Hinblick auf die Erfüllung der Fairtrade-Anforderungen;</li> <li>• Vertretung der Unternehmensleitung im Fairtrade-Komitee (1.1.2).</li> </ul> <p>Die/der Fairtrade-Bbeauftragte muss über das nötige Wissen verfügen und genug Erfahrung haben, um diese Aufgaben zu erfüllen.</p>
<p><b>Hinweis:</b> Die/der Fairtrade-Bbeauftragte muss nicht exklusiv für diese Rolle angestellt werden, sondern kann auch andere Aufgaben und Verantwortlichkeitsbereiche im Unternehmen haben.</p>	

## 1.2 Compliance-Komitee

### 1.2.1 Ziel des Compliance-Komitees

<b>Kern</b>	Ein Compliance-Komitee (Compliance Committee – CC) wird eingerichtet mit dem Ziel, die Belegschaft bei der Umsetzung der Anforderungen dieses Standards mit einzubeziehen.
<b>Jahr 1</b>	<p>Die Aufgaben des Compliance-Komitees umfassen u. a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Organisation vierteljährlicher interner Kontrollen durch Meetings und Beratungen mit den Arbeiterinnen und Arbeitern, um potenzielle und tatsächliche nicht-Einhaltungen dieses Standards zu erkennen und anzugehen;</li> <li>• die Durchführung jährlicher Risikoanalysen;</li> <li>• die Berichterstattung zu internen Kontrollen und Risikoanalysen an die Unternehmensleitung (<a href="#">vgl. 1.4.1</a> zu Strategien und Verfahren zu internen Kontrollen);</li> <li>• die Mitteilung der Ergebnisse der internen Kontrollen und Risikoanalysen an die Belegschaft, sowohl in schriftlicher Form als auch bei der jährlichen Generalversammlung;</li> <li>• die Unterstützung der Belegschaft in ihrem Verständnis von Beschwerdeverfahren sowie bei der Anwendung dieses Verfahrens wo erforderlich (<a href="#">vgl. 1.4.5</a>). Bei der Unterstützung der Belegschaft in Beschwerdeverfahren ist Anonymität von höchster Bedeutung;</li> <li>• die Ernennung eines oder mehrerer Mitglieder/-innen als Vertreter/-in für Sicherheit am Arbeitsplatz (<a href="#">vgl. Anforderung 1.2.4</a>);</li> <li>• die Empfehlung und Setzung von Prioritäten einschließlich Zeitrahmen an die Unternehmensleitung, um diese Risiken anzugehen.</li> </ul>



**Hinweis:** Die Aufgaben des Compliance-Komitees können von bereits am Arbeitsplatz bestehenden Komitees übernommen werden. Beiträge vonseiten der Belegschaft können während Meetings oder in schriftlicher Form gesammelt werden.

### 1.2.2 Zusammensetzung des Compliance-Komitees

<b>Kern</b>	Das Compliance-Komitee besteht aus mindestens vier Mitgliedern. Mindestens drei Viertel der Mitglieder sind Mitglieder einer Gewerkschaft oder demokratisch gewählte
<b>Jahr 1</b>	Arbeitervertreter, und höchstens ein Viertel der Mitglieder sind von der Unternehmensleitung ernannte Vertreter (vgl. Aufgabenbereich in <a href="#">1.2.4</a> und Meetings des Compliance-Komitees definiert in <a href="#">1.2.7-1.2.8</a> ).  Die Zusammensetzung des Compliance-Komitees muss die Zusammensetzung der Belegschaft widerspiegeln und dabei Geschlecht, Arbeitsbereiche und Stellung in der Hierarchie berücksichtigen. Eine aktuelle Liste der Mitglieder des Compliance-Komitees wird veröffentlicht und steht der gesamten Belegschaft des Unternehmens zur Verfügung. Die Mitglieder der Belegschaft werden, wo vorhanden, von der Gewerkschaft des Betriebs ausgewählt. Wo keine Gewerkschaft besteht, werden diese demokratisch von der Belegschaft gewählt.
<p><b>Hinweis:</b> In Fällen, wo ein Unternehmen gewerkschaftlich organisiert ist (d. h. über die Hälfte der Belegschaft gehört einer Gewerkschaft an), können Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft die Verantwortlichkeiten des Compliance-Komitees ganz oder teilweise übernehmen. Die Vertreterinnen und Vertreter der Gewerkschaft innerhalb des Compliance-Komitees arbeiten im gleichen Betrieb, in dem sie die Arbeiterinnen und Arbeiter vertreten. In Fällen, wo mehr als eine Gewerkschaft die Belegschaft vertritt, wird diese Aufgabe unter den Gewerkschaften aufgeteilt, die die Mehrheit der Belegschaft vertritt.</p> <p>In Fällen, wo die Gewerkschaft/-en keine Vertreterin oder Vertreter ernannt, oder wo die Organisation nicht gewerkschaftlich organisiert ist, kann die Belegschaft die Arbeitervertreter für dieses Komitee frei wählen. Gewählte Arbeitervertreter, die keiner Gewerkschaft angehören, können gewerkschaftlich organisierte Vertreter nicht ersetzen.</p>	

### 1.2.3 Die Rolle des Compliance-Komitees in Bezug auf Handel

<b>Entw</b>	Das Compliance-Komitee liefert wesentliche Beiträge zu Herausforderungen am Arbeitsplatz bezüglich des Handels mit Markenunternehmen sowie den folgenden Unternehmen innerhalb der zertifizierten Lieferkette.
<b>Jahr 3</b>	
<p><b>Hinweis:</b> „Wesentlich“ wird von Fairtrade International in einer Vorlage definiert, deren Verwendung offen steht, solange der Bericht die Anforderungen erfüllt. Fairtrade International bietet den Vertretern der Gewerkschaft/Belegschaft im Compliance-Komitee durch das Fairtrade Textile Programme Unterstützung bei der Erfüllung dieser Anforderung. Die Unternehmensleitung stellt dem Compliance-Komitee die Käuferdaten zur Verfügung, um diesen Vorgang zu erleichtern.</p>	

### 1.2.4 Aufgabenbereich des Compliance-Komitees

<b>Kern</b>	Das Compliance-Komitee muss einen Aufgabenbereich setzen und diesem folgen. Dieser muss definieren:
<b>Jahr 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die Ziele des Komitees;</li> <li>• die Zusammensetzung (wer sind die Mitglieder);</li> <li>• die Methode, mit der Mitglieder des Komitees aus der Belegschaft gewählt oder ernannt werden, sofern sie Mitglieder einer Gewerkschaft sind;</li> <li>• die Arbeitsabläufe innerhalb des Komitees, mindestens folgende Eckdaten zu bestimmen: Amtsdauer, Häufigkeit von Treffen (<a href="#">vgl. Anforderung 1.2.7</a>), die</li> </ul>



	<p>Dokumentation,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• und welche Berichte vorgelegt werden sollen;</li> <li>• interne Regelungen und Zuständigkeiten;</li> <li>• ein Delegiertensystem für die Generalversammlung der Belegschaft, falls zutreffend;</li> <li>• inwiefern die Interessen von Wander- und Saison-/Zeitarbeitskräften berücksichtigt werden.</li> </ul>
<p><b>Hinweis:</b> Entscheidungen des Compliance-Komitees sollen per Konsens getroffen werden. Ist dies nicht möglich, erfolgen Entscheidungen durch Mehrheitsbeschluss. Erläuterungen zur Entscheidungsfindung per Konsens stehen im ergänzenden Dokument zur Verfügung. Fairtrade stellt eine Vorlage für den Aufgabenbereich des Compliance-Komitees zur Verfügung.</p>	

### 1.2.5 Schulung des Compliance-Komitees

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen organisiert und stellt sicher, dass alle Mitglieder des Compliance-Komitees und/oder Gewerkschafts-/Arbeitervertreter ihren Aufgaben entsprechend geschult werden, einschließlich zur Durchführung interner Kontrollen und einfacher Risikoanalysen gemäß diesem Standard. Schulungen werden vom Schulungspersonal von Fairtrade International durchgeführt oder vom Personal von Fairtrade vor Ort.
<b>Jahr 1</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Ein Beratungsangebot für neue Mitglieder des Compliance-Komitees, durch das aktuelle und/oder ehemalige Mitglieder Unterstützung und Training anbieten, wird empfohlen.</p>	

### 1.2.6 Compliance-Komitee ernennt Vertreter/-in für Sicherheit am Arbeitsplatz

<b>Kern</b>	<p>Steht kein gewählter Gewerkschaftsvertreter/-in für das Komitee für Sicherheit am Arbeitsplatz zur Verfügung, so ernennt das Compliance-Komitee ein oder mehrere Mitglieder zu Beauftragten für Sicherheit am Arbeitsplatz.</p> <p>Zu ihren Aufgaben gehört die Zusammenarbeit mit dem Beauftragte/-n für Arbeitssicherheit, dem Compliance-Komitee, Gewerkschaftsvertretern und der Belegschaft vor Ort. Weiterhin fungieren sie als Ansprechpartner für die Belegschaft in Fragen der Arbeitssicherheit (vgl. Anforderung 3.6.3).</p> <p>Die Geschäftsführung organisiert für diese Vertreter für Sicherheit am Arbeitsplatz alle Fortbildungen und Informationen, die diese für die Durchführung ihrer Aufgaben benötigen.</p>
<b>Jahr 0</b>	

### 1.2.7 Treffen des Compliance-Komitees

<b>Kern</b>	Das Compliance-Komitee trifft sich regelmäßig mindestens alle drei Monate während der Arbeitszeit.
<b>Jahr 0</b>	Das Protokoll, das während dieser Treffen geführt wird, muss von allen Teilnehmern genehmigt und öffentlich am Arbeitsplatz bekannt gemacht werden, und zwar in einem für die Beschäftigten geeigneten Format und einer ihnen vertrauten Sprache.
<p><b>Hinweis:</b> Diese Treffen werden in andere Zertifizierungs- und Compliance-Prozesse des Unternehmens mit eingebunden.</p>	

### 1.2.8 Zeit und Ressourcen des Compliance-Komitees



<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen stellt während der regulären Arbeitszeit Zeit und Ressourcen zur Verfügung, die für die erfolgreiche Tätigkeit des Compliance-Komitees erforderlich sind. Zu den Ressourcen gehören u. a.: Räumlichkeiten, die Privatsphäre bieten, sowie einen Ort im Büro für die Verwahrung von Arbeitsmitteln und Akten.  Akkordarbeiter und auf ähnlicher Basis entlohnte Beschäftigte erhalten für die für Fairtrade aufgewendete Arbeitszeit Kompensationszahlungen.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Treffen des Compliance-Komitees können außerhalb des Betriebsgeländes stattfinden, sofern alle Mitglieder dem zustimmen.	

### 1.3 Zugang für Kontrollen und Transparenz

#### 1.3.1 Zulassung von Kontrollen

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen akzeptiert angekündigte und unangekündigte Kontrollen Ihres Betriebsgeländes, einschließlich aller zertifizierten Produktionseinheiten, und verpflichtet Subunternehmen dazu, Kontrollen auf ihrem Gelände zuzulassen.  Sie stellen alle erforderlichen Informationen zur Verfügung, die das Zertifizierungsunternehmen bezüglich der Fairtrade-Standards anfordert.
<b>Jahr 0</b>	

#### 1.3.2 Meldung von Subunternehmen

<b>Kern</b>	Sie melden dem Zertifizierungsunternehmen alle Subunternehmen, die für die Produktion Fairtrade-zertifizierter Produkte eingesetzt werden. Die Beauftragung eines Subunternehmens mit einem Teil der Arbeit innerhalb der Fairtrade-Produktion ist ohne Meldung an das Zertifizierungsunternehmen unzulässig.  Wenn Sie mit einem neuen Subunternehmen zusammenarbeiten, so melden Sie dieses NEUE Subunternehmen beim Zertifizierungsunternehmen.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Ein Subunternehmer ist eine Person oder ein Unternehmen, das eine Dienstleistung im Bereich Verarbeitung und/oder Herstellung für einen Betrieb übernimmt, jedoch kein rechtlicher Eigentümer des Produkts ist. Vgl. <a href="#">Anforderung 1.4.2</a> . Unterauftragsvergabe an weitere Subunternehmen durch den Haupt-Subunternehmer ist nicht gestattet.	

#### 1.3.3 Mitwirkung von Arbeitnehmervertretern bei Kontrollen

<b>Kern</b>	Mindestens ein gewählter Gewerkschafts-/Arbeitervertreter oder Arbeitervertreter im Compliance-Komitee wirkt im Kontrollprozess mit und wohnt den Eröffnungen und Beendigungen der Meetings bei, damit Arbeitskräfte besser eingebunden werden und die Prozesse zur Übereinstimmung mit den Kriterien verstehen.  Die Mitwirkung der Belegschaft bei Kontrollen findet während der Arbeitszeit statt, und es wird sichergestellt, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter keine Einkommensverluste erleiden.
<b>Jahr 1</b>	
<b>Hinweis:</b> Die Unternehmensführung ermöglicht die Mitwirkung der Belegschaft bei Kontrollen.	

#### 1.3.4 Mitteilung der Ergebnisse der Kontrollen an die Belegschaft

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen teilt der Belegschaft die Ergebnisse der Kontrollen durch Gewerkschafts-
-------------	--





<b>Jahr 1</b>	<p>/gewählte Arbeitervertreter (oder Mitglieder des Compliance-Komitees) nach jeder Kontrolle mit, und zwar in einer für die Belegschaft verständlichen Art.</p> <p>Es wird ausreichend Zeit eingeräumt, um sicherzustellen, dass die Gewerkschafts-/gewählten Arbeitervertreter den Kontrollabschlussbericht verstehen und die Ergebnisse der Belegschaft mitteilen können. Dies findet während der Arbeitszeit statt, und es wird sichergestellt, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter keine Einkommensverluste erleiden.</p>
---------------	--

### 1.3.5 Einbezug von Beschäftigten bei der Eliminierung von Mängeln bei der Einhaltung von Kriterien

<b>Kern</b>	Gewerkschafts-/gewählte Arbeitervertreter oder Mitarbeiter des Compliance-Komitees arbeiten gemeinschaftlich an Lösungen zur Eliminierung von Mängeln bei der Einhaltung von Kriterien.
<b>Jahr 1</b>	
<b>Hinweis:</b> Die Unternehmensführung wird ermutigt, Vorschläge anzunehmen. Werden Vorschläge abgelehnt, so müssen der Belegschaftsvertretung nachvollziehbare Gründe hierfür mitgeteilt werden.	

### 1.3.6 Fairtrade International darf mit Beschäftigten interagieren

<b>Kern</b>	<p>Ihr Unternehmen muss Vertretern von Fairtrade International erlauben, mit Beschäftigten in Verbindung zu treten, um Fairtrade-Belange je nach Bedarf zu besprechen, ohne Einmischung oder Anwesenheit eines Stellvertreters der Unternehmensleitung – egal ob auf dem Betriebsgelände oder außerhalb.</p> <p>Treffen zwischen Beschäftigten und Vertretern von Fairtrade International müssen während der regulären Arbeitszeit stattfinden. Akkordarbeiter erhalten eine entsprechende Aufwandsentschädigung, um sicherzustellen, dass sie keine Einkommensverluste erleiden.</p>
<b>Jahr 0</b>	
<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 eigene Anfrage oder auf Anfrage der Arbeitskräfte nach Rücksprache mit der Unternehmensleitung mit den Beschäftigten zusammen zu kommen. Die übliche Arbeit sollte hierdurch nicht unterbrochen werden.	

## 1.4 Managementsysteme

### 1.4.1 Vorgänge zur Leistungskontrolle

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen betreibt interne Kontrollstrategien und -verfahren, mit Hilfe derer die Einhaltung der Standards überwacht wird, sowie die durch das Unternehmen erbrachten Leistungen zur Erfüllung der Anforderungen dieses Standards.
<b>Jahr 1</b>	Die Verantwortlichkeiten und die Rolle der Unternehmensleitung sowie der Vertreter des Compliance-Komitees werden in Ihren Verfahren zur internen Kontrolle festgelegt. Ihr Unternehmen veröffentlicht diese Strategien und Verfahren.
<b>Hinweis:</b> Die/der Fairtrade-Beauftragte fungiert als Leitungsververtretung im Compliance-Komitee und ist verantwortlich für die Durchführung interner Kontrollverfahren mit den Gewerkschafts-/gewählten Arbeitervertretern ( <a href="#">vgl. 1.2.1</a> ).	

### 1.4.2 Sicherstellung der Einhaltung von Standards bei Subunternehmen

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen betreibt Verfahren, die es Ihnen ermöglichen, Ihre Lieferanten zu beurteilen. Dies erlaubt es Ihnen, einen uneingeschränkten Einblick zu behalten und die Risiken für die Arbeitsbedingungen innerhalb Ihrer Lieferkette zu beurteilen. Diese Verfahren stellen sicher, dass bestehende und neue Lieferanten und Subunternehmer der <a href="#">Anforderung 1.4.4</a> (Beschwerdeverfahren) entsprechen, ebenso wie den Anforderungen in Sachen Arbeitsbedingungen und Umweltschutz in den Abschnitten 3 und 4 dieses Standards.
<b>Jahr 1</b>	Zu den Mindestaktivitäten vonseiten Ihres Unternehmens zur Einhaltung dieser Anforderung gehören: <ul style="list-style-type: none"> <li>· eine effektive Kommunikation der Anforderungen dieses Standards an die Unternehmensleitungen der Lieferanten, der beauftragten Betriebe und Subunternehmen;</li> <li>· eine Beurteilung der durch nicht-Einhaltung entstehenden wesentlichen Risiken in diesen Betrieben;</li> <li>· eine Bestrebung sicherzustellen, dass diese wesentlichen Risiken effektiv von diesen Betrieben und Ihrem Unternehmen angegangen werden;</li> </ul> Ihr Unternehmen dokumentiert, wie diese Maßnahmen durchgeführt werden.
<b>Hinweis:</b> Diese Anforderung entspricht dem Konzept der Sorgfaltspflicht der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Ein stimmiges Kontrollprogramm beinhaltet Fabrikkontrollen, Selbstbeurteilungen durch die Lieferanten, ein Beschwerdeverfahren unter Einbezug der Belegschaft bei der Kontrolle der Arbeitsbedingungen in der Fabrik sowie Fabrikbesichtigungen durch assoziierte Unternehmensvertreter. Das Zertifizierungsunternehmen legt die Häufigkeit der Kontrollen fest. Die Kosten dieser Kontrollen werden vom Inhaber der Fairtrade-Zertifizierung getragen, es sei denn anderweitige Vereinbarungen bestehen zwischen dem Inhaber der Zertifizierung und dem Subunternehmen.	

### 1.4.3 Verbesserte Planung zur Verringerung der Auftragsvergabe an Subunternehmen

<b>Entw</b>	Verbesserte Planungsmethoden, wie die Methode des kritischen Pfades, verringern eine Abhängigkeit von der Auftragsvergabe an Subunternehmen und werden in Zusammenarbeit mit Ihren Käufern erarbeitet.
<b>Jahr 3</b>	



### 1.4.4 Beschwerdeverfahren

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss über ein Beschwerdeverfahren verfügen, das:
<b>Jahr 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• es Ihrer Belegschaft und anderen gestattet, Beschwerden direkt und anonym einzureichen;</li> <li>• Arbeitnehmer, die Beschwerde einlegen, vor Vergeltungsmaßnahmen schützt;</li> <li>• sicherstellt, dass Lösungen gefunden, Korrekturen zeitnah vorgenommen werden und die beschwerdeführende Person über die aktuelle Lösung informiert wird;</li> <li>• sicherstellt, dass eingegangene Beschwerden an die Zertifizierungsstelle weitergeleitet werden, damit Einzelheiten über den Stand der Dinge und die Lösung online veröffentlicht werden können;</li> <li>• Beschäftigten das Recht einräumt, von ihrer Gewerkschaft oder einem anderen Gremium ihrer Wahl vertreten zu werden;</li> <li>• ein Widerspruchsverfahren durch die beschwerdeführende Person ermöglicht;</li> <li>• Dokumentation jeglicher Konflikte enthält;</li> <li>• ein Beschwerdeverfahren für Fälle sexueller Belästigung enthält.</li> </ul> <p>Ihr Unternehmen hat dafür Sorge zu tragen, dass Ihren Arbeitskräften dieses Verfahren bekannt ist, dass diese das Verfahren verstehen und ihnen klar ist, dass sie das Recht haben, sich Gehör zu verschaffen und Beschwerde bei einer unabhängigen Instanz einzulegen (<a href="#">vgl. 1.4.5</a>). Dieses Verfahren wird angemessen umgesetzt, kommuniziert und der Belegschaft vorgestellt, und zwar so, dass diese einfachen Zugang, absolute Vertraulichkeit (Anonymität) und keinerlei psychologische Hürden (Befangenheit) bei der Anwendung dieses Verfahrens haben.</p> <p>Ihr Unternehmen darf Arbeitskräfte für die Nutzung des Beschwerdeverfahrens weder entlassen, noch in irgendeiner Form diskriminieren oder Disziplinarmaßnahmen gegen sie einleiten.</p> <p>Das Beschwerdeverfahren muss ein Verfahren für Fälle sexueller Belästigung enthalten. 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. Das Beschwerdeverfahren muss wenn zutreffend der nationalen Rechtslage entsprechen.</p>
<p><b>Hinweis:</b> Ein Beschwerdeverfahren ist eine Handlungsanweisung zur Konfliktlösung. Konfliktlösungen sollten durch reguläre Verfahren der Arbeitsbeziehungen erfolgen. Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter sollten in diesem Verfahren geschult werden und eine aktive Rolle bei der Anwendung des Verfahrens übernehmen.</p>	

### 1.4.5 Betreuer/-in von Beschwerdeverfahren

<b>Entw</b>	Das Compliance-Komitee ernennt ein oder zwei „Betreuer von Beschwerdeverfahren“. Dies sind Einzelpersonen, die Mitglieder der Zivilgesellschaft vor Ort sind, d. h. Mitglieder einer Gewerkschaft oder NRO für Arbeiterrechte vor Ort, die den Beschäftigten dabei helfen können, Beschwerdeverfahren einzureichen und zu lösen, um das Beschwerdeverfahren des Unternehmens zu erweitern.
<b>Jahr 3</b>	



Der/die Betreuer/-in von Beschwerdeverfahren muss:

- dasselbe Geschlecht haben wie die Mehrheit der Belegschaft. Das Compliance-Komitee kann auch eine weibliche Betreuerin und einen männlichen Betreuer von Beschwerdeverfahren festlegen;
- in regelmäßigem Kontakt mit den Beschäftigten stehen, für diese zugänglich sein und deren Vertrauen genießen;
- öffentlich auf der Website von Fairtrade International bekannt gegeben werden.

Das Verfahren:

1. Beschwerden werden von der Arbeiterin/dem Arbeiter bei dem/der Betreuer/-in von Beschwerdeverfahren eingereicht, oder einem Dritten, sofern das Beschwerdeverfahren des Unternehmens gemäß der beschwerdeführenden Person eine Beschwerde nicht ausreichend berücksichtigt hat.
2. Der/die Betreuer/-in von Beschwerdeverfahren bespricht die eingegangene Beschwerde mit dem Compliance-Komitee (innerhalb einer Woche nach Einreichung, dies kann jedoch in besonders dringenden Fällen schneller erfolgen).
3. Das Compliance-Komitee und der/die Betreuer/-in von Beschwerdeverfahren entscheidet  
(a) ob die Beschwerde gerechtfertigt ist,  
(b) über den Zeitrahmen zur Lösung der Beschwerde, und  
(c) über die wichtigsten Schritte, die zu einer einvernehmlichen Lösung erforderlich sind.
4. Das Compliance-Komitee leitet die eingegangene Beschwerde sowie die entsprechend definierte Lösung an das Zertifizierungsunternehmen weiter. Fairtrade International veröffentlicht die Beschwerde in einer Liste aktueller Beschwerden (einschließlich Angaben zu: Datum und Art der Beschwerde, Betrieb, Land, beschwerdeführende Person, von Fairtrade International zertifizierte Käufer dieses Betriebs, Stand des Lösungsverfahrens).
5. Der/die Betreuer/-in von Beschwerdeverfahren sowie das Compliance-Komitee hören beide Seiten der Beschwerde und stellen sicher, dass das Problem zeitnah und einvernehmlich gelöst wird.

**Hinweis:** Ein Einsatz des Beschwerdeverfahrens der Fair Wear Foundation wird als Best Practice-Verfahren wo möglich empfohlen.

## 2. Soziale Entwicklung

**Zweck:** Dieser Abschnitt stellt sicher, dass Arbeitskräfte eine Unterstützung erhalten, die ihre individuellen Fähigkeiten stärkt, ihre Kompetenzen erhöht und ihre Begabungen fördert. Mit diesem Abschnitt soll zusätzlich erreicht werden, dass Arbeitskräfte auf allen Ebenen Ihres Unternehmens die Vorteile von Fairtrade sowie die Anforderungen von Fairtrade an Ihr Unternehmen kennen.



Zu den Vorteilen von Fairtrade gehören messbare Lohnerhöhungen, die Stärkung von Beschäftigten durch eine aktive Teilnahme an der Kontrolle und Einhaltung von Standards am Arbeitsplatz sowie engagierte Handelspartner.

## 2.1 Fortbildung der Belegschaft

### 2.1.1 Bewusstsein der Belegschaft über Arbeitnehmerrechte

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen stellt sicher, dass alle Beschäftigten über ihre Arbeitnehmerrechte und -pflichten Bescheid wissen.
<b>Jahr 1</b>	
<b>Hinweis:</b> Informationen hierzu können öffentlich am Arbeitsplatz ausgehängt werden, bei Vollversammlungen oder kleineren, von Arbeitnehmervertretern geführten Versammlungen ausgehändigt werden oder durch andere von Fairtrade ermächtigte Partner oder NROs verteilt werden.	

### 2.1.2 Bewusstsein der Belegschaft über Fairtrade

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen informiert auf allen Ebenen über Fairtrade, d. h. im oberen und mittleren Management, bei Vorarbeitern, Facharbeitern und Hilfsarbeitern, einschließlich fest angestellten Beschäftigten, Wanderarbeitern und Zeitarbeitern, und stellt sicher, dass die gesamte Belegschaft die Vorteile von Fairtrade sowie seine verschiedenen Funktionen, Aufgaben und Positionen versteht, einschließlich der dazugehörigen Gremien und gewählten Belegschaftsvertretern.
<b>Jahr 1</b>	Ihr Unternehmen muss sicherstellen, dass der Unternehmensführung, inklusive des Aufsichtspersonals, die Auswirkungen bekannt sind, die Fairtrade auf die Arbeitsabläufe Ihres Unternehmens hat (z. B. einzuräumende Zeit für Treffen innerhalb der Arbeitszeit).
<b>Hinweis:</b> „Alle Ebenen“ umfasst oberes und mittleres Management, Aufsichtspersonal, Arbeiterinnen und Arbeiter inklusive Wanderarbeitern und Zeitarbeitskräften sowie deren Interessenvertretungen (z. B. Gewerkschaften und Ausschüsse).	

### 2.1.3 Fortbildung zu Arbeitsrecht und Verhandlungstechniken

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen stellt sicher, dass Gewerkschaftsvertreter/gewählte Arbeitnehmervertreter in Arbeitsrecht und Verhandlungsmethoden trainiert werden.
<b>Jahr 3</b>	Fortbildungen müssen innerhalb der Arbeitszeit und auf jährlicher Basis stattfinden.  Ihr Unternehmen muss alle Fortbildungsmaßnahmen dokumentieren. Diese Dokumente müssen Angaben zu Themen, Zeiten, Dauer, sowie Namen von Teilnehmenden und Trainern enthalten.
<b>Hinweis:</b> Fortbildungen für Arbeitskräfte bilden die Grundlage für Empowerment. Fortbildungen können von Gewerkschaften, Fairtrade International oder anderen externen Organisationen durchgeführt werden.	

### 2.1.4 Entwicklung von Fähigkeiten

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss seinen Beschäftigten Möglichkeiten zur Entwicklung ihrer einschlägigen persönlichen Fähigkeiten und/oder fachlichen Qualifikationen bieten.
<b>Jahr 3</b>	



**Hinweis:** Fortbildungen und andere Maßnahmen zur Förderung Ihrer Angestellten sollten auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und/oder der Position aller Arbeitergruppen Ihrer Belegschaft abzielen.

### 2.1.5 Fortbildungsmaßnahmen und Schulungen speziell für Frauen

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Schulungen, Fortbildungsmaßnahmen, Anleitungen, Förderung und Hilfe für die weibliche Belegschaft anbieten, um deren fachliche Entwicklung sicherzustellen.
<b>Jahr 1</b>	

### 2.1.6 Gleichberechtigung am Arbeitsplatz erreichen

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen ist verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, die für Gleichberechtigung am Arbeitsplatz sorgen. Hierzu gehört auch die gezielte Einstellung oder Beförderung von Personen aus benachteiligten Gruppen oder Minderheiten bei geeigneter Qualifikation.
<b>Jahr 3</b>	

**Hinweis:** „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.

Benachteiligte Personen oder Minderheitengruppen umfassen Einzelpersonen oder Gruppen die aufgrund ihrer Eigenschaften, Religion, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Klasse, sexueller Orientierung oder Ähnlichem diskriminiert werden, und wenig oder keine Mittel haben, die 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 usw.

Maßnahmen, mit denen Gleichberechtigung am Arbeitsplatz geschaffen werden kann, sind beispielsweise: Bildung und Fachausbildungen für Frauen, andere benachteiligte Menschen oder Angehörige von Minderheiten, damit diese sich für anspruchsvollere Positionen qualifizieren; Richtlinien und Maßnahmen, die bewirken, dass Hürden abgeschafft werden; eine angemessene Repräsentation aller in der Belegschaft vorkommenden Gruppen auf allen Ebenen.

### 2.1.7 Kinderbetreuung

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss je nach Bedarf angemessene Räumlichkeiten für die Betreuung der Kinder Ihrer Arbeiterinnen und Arbeiter im Alter von bis zu sechs Jahren anbieten, entweder auf dem Betriebsgelände oder außerhalb.
<b>Jahr 3</b>	

**Hinweis:** Angemessene Räumlichkeiten bedeutet, dass diese baulich sicher und der nationalen Rechtslage entsprechend sicher und hygienisch sein müssen, und dass das Verhältnis der Anzahl von Betreuern zu Kindern der nationalen Rechtslage entspricht.

## 3. Arbeitsbedingungen

**Zweck und Geltungsbereich:** Mit diesem Abschnitt sollen hinreichende Arbeitsbedingungen in Ihrem Unternehmen sichergestellt werden. Fairtrade International betrachtet die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) von 1998 über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit ebenso wie alle anderen relevanten ILO-Übereinkommen als maßgeblich für hinreichende Arbeitsbedingungen. Richtlinien für verantwortliches unternehmerisches Verhalten sowie die Pflicht von Unternehmen, angemessene Arbeitsbedingungen sicherzustellen werden in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen bzw. in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte erläutert.



Wenn Ihr Unternehmen einen gesonderten Betrieb ohne Verbindung zur Fairtrade-Produktion führt, gelten die Anforderungen dieses Abschnitts nicht für diesen Betrieb. Dennoch erwartet Fairtrade International, dass Ihre gesonderten Betriebe ohne Verbindung zu Fairtrade ebenso in einer Art geführt werden, die der nationalen Rechtsprechung entspricht, einschließlich den von Ihrer Regierung ratifizierten internationalen Menschenrechtsverträgen. Findet oder erhält Fairtrade International also Informationen zu jeglichen Verletzungen von Kinderrechten oder benachteiligten Erwachsenen, so treten Fairtrade-interne Schutzmaßnahmen in Kraft, zu denen die Information der zuständigen Stellen und Behörden gehört.

Alle Anforderungen dieses Abschnitts gelten auch für Subunternehmen und -unternehmer.

### 3.1 Verbot von Diskriminierung

**Zweck und Geltungsbereich:** Dieser Abschnitt dient der Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Arbeiterinnen und Arbeiter – einschließlich fest angestellt Beschäftigten, Zeit- oder Wanderarbeitern und über Subunternehmer Beschäftigte, und zwar in allen Bereichen des Anstellungsverhältnisses. Das Verbot von Diskriminierung basiert auf der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Rechte und Pflichten bei der Arbeit, den ILO-Übereinkommen 100 (Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit), 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf), 183 (Mutterschutz) sowie auf der ILO-Empfehlung 111 (Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf); und dient der Sicherstellung einer fairen Behandlung von Wanderarbeitern basierend auf den ILO-Übereinkommen 97 (Wanderarbeiter) und 143 (Wanderarbeitnehmer – ergänzende Bestimmungen).

Das Verbot unmenschlicher Disziplinarmaßnahmen in diesem Abschnitt basiert auf folgenden UN-Erklärungen und Instrumenten: die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948), der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte (1966), das Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe (1975).

#### 3.1.1 Diskriminierungsverbot

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf niemanden aufgrund von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, Geburt, Krankheit, Alter, Religion, politischer Anschauung, Gewerkschaftszugehörigkeit oder Aktivitäten für andere Arbeitervertretungen, 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 diskriminieren, oder Diskriminierung unterstützen bzw. tolerieren.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Schwangerschafts-, Jungfräulichkeits-, HIV/AIDS-Tests oder Tests auf genetische Krankheiten hin sind also beispielsweise unter keinen Umständen erlaubt. Frauen dürfen nicht dazu gezwungen werden, Verhütungsmittel zu verwenden oder einzunehmen, und Beschäftigte dürfen nicht daran gehindert werden zu heiraten.	
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.	

#### 3.1.2 Verbot jeglichen Missbrauchs

<b>Kern</b>	3.1.3 Ihr Unternehmen darf körperliche Bestrafungen, psychischen oder körperlichen
-------------	--



<b>Jahr 0</b>	Zwang, Einschüchterungen, Schikanen, Missbrauch oder sonstige Beschimpfungen weder anwenden noch unterstützen oder verteidigen, gleichgültig ob direkt oder indirekt.
---------------	---

### 3.1.3 Strategien und Verfahren zu Disziplinarmaßnahmen

<b>Kern</b>	3.1.4 Ihr Unternehmen muss eine Richtlinie für faire und verhältnismäßige Disziplinarmaßnahmen einführen und anwenden. Es ist außerdem dazu verpflichtet, Ihre Arbeitskräfte über diese Richtlinie in Kenntnis zu setzen. Diese Richtlinie entspricht dem Diskriminierungsverbot (3.1.1) und enthält Vorgänge zu dessen Umsetzung.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Eine eindeutige Richtlinie mit Verfahren kann unangebrachten Disziplinarmaßnahmen vorbeugen.	

### 3.1.4 Nulltoleranz für sexuelle Belästigung

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf weder direkt noch indirekt Verhaltensweisen wie sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch oder sexuelle Ausbeutung in Gesten, Worten oder Körperkontakt tolerieren. Dies gilt gleichermaßen für das Management als auch für alle Arbeitskräfte.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.1.5 Richtlinie zu sexueller Belästigung

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen ist verpflichtet, eine Richtlinie einzuführen und anzuwenden, welche sexuelle Belästigung definiert und verbietet. Beschäftigte müssen über die Richtlinie und ihre Inhalte informiert sein.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Vgl. <a href="#">Anforderung 1.4.4</a> zu Beschwerdeverfahren bei sexueller Belästigung.	

### 3.1.6 Disziplinarmaßnahmen motivieren und dokumentieren

<b>Kern</b>	Sämtliche Disziplinarmaßnahmen werden angemessen motiviert und dokumentiert, sodass der/die Beschäftigte über die Gründe der Entscheidung aufgeklärt ist und die Möglichkeit hat, eine Beschwerde einzureichen und eine Rechtsvertretung zu organisieren (vgl. <a href="#">Anforderung 1.4.4</a> zu Beschwerdeverfahren).
<b>Jahr 1</b>	

### 3.1.7 Dokumentationspflicht für beendete Verträge

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss eine Übersicht aller beendeten Verträge führen. Zu dieser Dokumentation gehört auch der Grund des Unternehmens, den/die Verträge zu beenden.
<b>Jahr 1</b>	



## 3.2 Verbot von Zwangsarbeit

**Zweck und Geltungsbereich:** Mit diesem Abschnitt soll Zwangs- und Pflichtarbeit einschließlich Menschenhandel und sexueller Ausbeutung, nach Maßgabe der ILO-[Übereinkommen 29](#) (Zwangsarbeit) und [105](#) (Abschaffung von Zwangsarbeit) sowie [Protokoll 029](#) (Menschenhandel) verhindert werden.

### 3.2.1 Verbot von Zwangsarbeit

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf sich weder direkt noch indirekt an Zwangsarbeit beteiligen, diese unterstützen oder tolerieren. Hierzu gehören auch Pflicht- und Gefängnisarbeit. Ihr Unternehmen ist verpflichtet, dies allen Beschäftigten mitzuteilen.
<b>Jahr 0</b>	
<p><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“ (<a href="#">C29 Paragraph 2</a>).</p> <p>Sklaverei, Missbrauch von Gefängnisarbeit, Zwangseinstellungen, Schuldknechtschaft, Menschenhandel zwecks Ausbeutung von Arbeitskraft und/oder sexueller Dienste sind Beispiele für Zwangsarbeit. Es gilt als Zwangsarbeit, wenn Ihr Unternehmen Teile des Gehalts, Fördermittel, Eigentum oder Dokumente von Arbeitskräften einbehält, 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. Arbeitsverhältnisse mit unerfüllbaren Kündigungsfristen oder wo Dokumente der Beschäftigten einbehalten werden, um diese am Verlassen des Unternehmens zu hindern, werden ebenfalls als Zwangs- oder Pflichtarbeit eingestuft. Wenn Beschäftigte das Unternehmensgelände nach Beendigung ihrer Schicht nicht frei verlassen können, so gilt dies als 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>	

### 3.2.2 Verbot der Einbehaltung von Lohn oder Eigentum von Beschäftigten

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf nicht Teile des Gehalts, Fördermittel, Eigentum oder Dokumente (z. B. Reisepässe) von Arbeitskräften einbehalten oder dafür Pfand oder Auslöse verlangen, um diese zur Fortführung ihrer Arbeit zu zwingen.
<b>Jahr 0</b>	

## 3.3 Kinderarbeit und Schutz von Minderjährigen

**Zweck und Geltungsbereich:** Mit diesem Abschnitt soll Arbeit verhindert werden, die laut [ILO-Übereinkommen 182](#) (Schlimmste Formen der Kinderarbeit) und [ILO-Übereinkommen 138](#) (Mindestalter für Beschäftigung) schädlich für Kinder ist. [Empfehlungen 146](#) (Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung) und [190](#) (Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit).

### 3.3.1 Einstellungsverbot für Kinder unter 15 Jahren

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf keine Kinder anstellen (direkt oder indirekt über Subunternehmer), die jünger sind als 15 Jahre oder jünger als die örtlichen Gesetze vorgeben, je nachdem, welches Alter höher ist.
<b>Jahr 0</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Wenn Sie das Alter eines Kindes nicht kennen, müssen Sie das Alter gemäß der Richtlinien für UN-Kinderrechte bestmöglich in Erfahrung bringen.</p>	

### 3.3.2 Verbot gefährlicher oder ausbeuterischer Arbeit für Minderjährige

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf weder direkt oder indirekt (durch Subunternehmer) Arbeitskräften unter
-------------	---



<b>Jahr 0</b>	<p>18 Jahren Aufgaben erteilen, die ihre Gesundheit, Sicherheit, moralische Unversehrtheit oder ihre Anwesenheit am Schulunterricht gefährden.</p> <p>Auf keinen Fall darf die Gesamtzeit, die minderjährige Beschäftigte pro Tag auf Schule, Arbeit und Fahrzeiten aufwenden, 10 Stunden pro Tag überschreiten.</p>
<p><b>Hinweis:</b> Zu Beispielen für potenziell schädliche Arbeit zählen Tätigkeiten, die in einer gesundheitsschädlichen Umgebung stattfinden, übermäßig lange Arbeitstage, Nachtschichten, die Arbeit oder der Kontakt mit gefährlichen Chemikalien sowie die Verwendung gefährlicher Geräte.</p>	

### 3.3.3 Programme zur Beschäftigung und Ausbildung Jugendlicher

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen unterstützt die Beschäftigung Jugendlicher und bietet wo möglich Ausbildungs-/Traineeprogramme für jugendliche Beschäftigte an.
<b>Jahr 3</b>	<p>Die Dauer der Programme, Löhne und Bedingungen entsprechen wo zutreffend der nationalen Rechtslage oder anderweitigen Vereinbarungen zwischen der Unternehmensleitung und Vertretern der jugendlichen Beschäftigten.</p> <p>Die Beschäftigten können die Programme zu jeder Zeit wieder verlassen.</p>
<p><b>Hinweis:</b> Das Programm für Auszubildende/Trainees ermöglicht es jugendlichen Arbeitskräften, Fähigkeiten in der Textilindustrie zu erwerben. Die Unternehmensleitung hat die Gelegenheit, eine gut ausgebildete Belegschaft aufzubauen. Die jeweilige nationale Rechtslage legt das Alter fest, ab dem die Beschäftigten an Ausbildungsprogrammen teilnehmen dürfen. Der Arbeitgeber kann die Altersspanne für die Teilnehmer der Ausbildungsprogramme festlegen.</p>	

### 3.3.4 Kontrolle von Ausbildungsprogrammen

<b>Entw</b>	Ein Verfahren zur Kontrolle der Ergebnisse dieser Programme und Maßnahmen zur professionellen Weiterbildung (Anforderung 3.3.3) wird von Ihrem Unternehmen festgelegt und von Mitgliedern des Compliance-Komitees sowie der Betriebsleitung überwacht.
<b>Jahr 3</b>	

### 3.3.5 Zeugnisausstellung bei erfolgreicher Beendigung der Ausbildungsprogramme

<b>Kern</b>	Die Jugendlichen, die an einem Ausbildungsprogramm teilgenommen haben, erhalten bei erfolgreichem Abschluss ein Abschlusszeugnis. Das Zeugnis enthält Angaben über das Programm, die erlernten Fähigkeiten sowie die Dauer der Teilnahme und wird von einem Mitglied der Unternehmensleitung unterschrieben. Wo möglich richten sich die Zeugnisangaben nach der nationalen Rechtslage.
<b>Jahr 3</b>	

### 3.3.6 Richtlinie zu Kinderarbeit

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss eine Richtlinie zum Thema Kinderarbeit einführen und anwenden, die u. a. ein eindeutiges Bekenntnis gegen Kinderarbeit und für die Einhaltung von Kinderrechten zum Schutz und zur Rehabilitation von betroffenen Kindern enthält. Die Richtlinie zu Kinderarbeit wird für alle Beschäftigten sichtbar ausgehängt und allen Lieferanten und Subunternehmen als obligatorischer Bestandteil des Vertrages mitgeteilt.
<b>Jahr 0</b>	Ihre Lieferanten und Subunternehmer müssen diese Richtlinie einhalten.

### 3.3.7 Richtlinie zu Maßnahmen gegen Kinderarbeit



<b>Kern</b>	<p>Sollte das Zertifizierungsunternehmen feststellen, dass Ihr Unternehmen oder eines Ihrer Subunternehmen in der Vergangenheit Kinder unter 15 Jahren in irgendeiner Form angestellt hat, oder dass Kinder unter 18 Jahren an gefährlichen und ausbeuterischen Tätigkeiten beteiligt gewesen sind, müssen Sie sicherstellen, 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 ist verpflichtet, entlang des Regelwerks der UN-Kinderrechtskonvention eine Kombination aus Korrekturregelungen und Rehabilitationsprogramm zu entwickeln, 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, vorzugsweise regionalen Partnerorganisationen zusammenarbeiten.</p>
<b>Jahr 0</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Das Regelwerk der UN-Kinderrechtskonvention 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. Die/der Fairtrade-Beauftragte oder ein anderer Vertreter der Unternehmensleitung sollte für die Entwicklung, Ratifizierung, Umsetzung und Kontrolle dieser Strategie, Programme und aller anderer Maßnahmen zum Schutz von Kindern verantwortlich sein.</p>	

### 3.3.8 Verfahren zur Verhinderung von Kinderarbeit

<b>Kern</b>	<p>Sollte die Möglichkeit bestehen, dass irgendein Bereich Ihrer Produktion von Kinderarbeit betroffen ist, müssen Sie angemessene Verfahren einsetzen, die verhindern, dass Kinder unter 15 Jahren irgendeine Form von Arbeit, und dass Kinder unter 18 Jahren gefährliche oder ausbeuterische Arbeit verrichten.</p>
<b>Jahr 1</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Zu angemessenen Verfahren zählt die Dokumentation aller Arbeiterinnen und Arbeiter unter Angabe ihres Alters, Geschlechts, ihrer Personalien, ihres Migrationsstatus und anderer relevanter Informationen.</p>	

## 3.4 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

**Zweck und Geltungsbereich:** Dieser Abschnitt soll es Arbeiterinnen und Arbeitern ermöglichen, von ihren Menschenrechten Gebrauch zu machen und ihre Arbeitsbedingungen gemeinschaftlich zu verhandeln auf Grundlage der [ILO-Übereinkommen 87](#) (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes), [98](#) (Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen), [154](#) ([Kollektivverhandlungen](#)), [135](#) ([Schutz und Erleichterungen für Arbeitnehmervertreter im Betrieb](#)), [141](#) ([Verbände ländlicher Arbeitskräfte](#)) sowie der ILO-Empfehlung [143](#) ([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.

Fairtrade International unterstützt die Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und betrachtet unabhängige und demokratisch geführte Gewerkschaften, die die Interessen der



Beschäftigten vertreten und einem internationalen Gewerkschaftsbund angeschlossen sind, als die besten Partner zur Erreichung dieses Ziels.

### 3.4.1 Gewerkschaften oder unabhängige Arbeiterorganisationen auf dem Betriebsgelände

<b>Kern</b>	Es muss eine demokratisch gewählte und unabhängige Gewerkschaft oder Arbeiterorganisation in irgendeiner Form vorhanden sein, deren Zweck es ist, die Arbeitskräfte in Ihrem Unternehmen zu vertreten und Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zu führen.
<b>Jahr 0</b>	Ihr Unternehmen erkennt die Eigenorganisation der Belegschaft an und arbeitet mit Vertretern dieser Organisationen in einem regelmäßigen, konstruktiven und unterstützenden Dialog zusammen, unter Anerkennung des Ungleichgewichts der Macht. Die Belegschaft stärkt ihre Gemeinschaft und baut ihre Verhandlungsfähigkeiten aus.
<b>Hinweis:</b> „Demokratisch gewählt“ bedeutet, dass die Wahlen von der Geschäftsführung nicht beeinflusst werden, anonym abgehalten werden und die Ergebnisse dokumentiert werden. Wenn Arbeitskräfte eine Gewerkschaft an ihrem Arbeitsplatz gründen möchten, wird vom Unternehmen verlangt, die nötige Unterstützung zu liefern, um diejenigen Arbeitskräfte, die dies wünschen, nach Bedarf dazu zu befähigen. Diese Beschäftigten erhalten innerhalb eines angemessenen Zeitraums eine bezahlte Freistellung, um an den entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die lokalen Ansprechpartner können Arbeitskräfte dabei unterstützen, Kollektivverhandlungen zu organisieren und durchzuführen ( <a href="#">vgl. 3.4.5</a> ).	

### 3.4.2 Garantie der Arbeitnehmerrechte

<b>Kern</b>	Alle Arbeiterinnen und Arbeiter haben das Recht, Gewerkschaften beizutreten oder diese zu gründen und haben ein Recht auf Kollektivverhandlungen mit dem Arbeitgeber.
<b>Jahr 0</b>	Ihr Unternehmen ist verpflichtet: <ul style="list-style-type: none"> <li>• das Recht aller Beschäftigten auf die Gründung oder den Beitritt zu einer Gewerkschaft zu respektieren;</li> <li>• das Recht der Beschäftigten auf Kollektivverhandlungen auch in der Praxis zu respektieren;</li> <li>• zu akzeptieren, dass Ihr Unternehmen in der Pflicht steht, in gutem Glauben Verhandlungen mit Gewerkschaften zu führen.</li> </ul> <p>Arbeiterinnen und Arbeiter müssen sich eigenständig organisieren. Sie müssen die Möglichkeit haben, sich unabhängig von der Unternehmensleitung zu organisieren.</p> <p>Die Unternehmensleitung darf weder in diesen Prozess eingreifen noch direkt oder indirekt Wahlen abhalten, die mit der Gründung, Anerkennung oder Führung der Organisation in Verbindung stehen. Ihr Unternehmen darf innerhalb der letzten zwei Jahre vor Erhalt der Zertifizierung nicht gegen eines dieser Rechte verstoßen haben.</p>
<b>Hinweis:</b> Sollte es innerhalb der zwei Jahre vor Ihrem Antrag auf Zertifizierung zu Verstößen in irgendeiner 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.	

### 3.4.3 Keine Beeinträchtigung der Eigenorganisation der Belegschaft

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf Gewerkschaftsmitglieder oder Arbeitnehmervertreter weder bestrafen,
-------------	--



<b>Jahr 0</b>	<p>bedrohen, einschüchtern, schikanieren oder bestechen, noch darf es Arbeitnehmer aufgrund ihrer ehemaligen oder aktuellen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten diskriminieren.</p> <p>Ihr Unternehmen darf keine Erklärungen abgeben oder Aktivitäten unternehmen, die das Recht der Beschäftigten auf Gründung oder Beitritt einer Gewerkschaft beeinträchtigen (oder beeinflussen).</p>
<p><b>Hinweis:</b> Beispiele für Bestrafungen sind Kündigung, Versetzung, Degradierung oder Zurückstufung einer Arbeitskraft, die Verweigerung von Überstunden, Lohnsenkung, Beschränkungen für Zusatzleistungen, die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung oder Änderungen ihrer Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus dürfen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern keine Anreize anbieten, um diese davon abzuhalten, einer Gewerkschaft beizutreten oder sich an Gewerkschaftsaktivitäten zu beteiligen.</p>	

### 3.4.4 Abkommen zur Vereinigungsfreiheit

<b>Kern</b>	<p>Ihr Unternehmen muss explizit die Bedingungen aus Anforderung 3.4.3 und 3.4.4 anerkennen und unterstützen, indem es das Abkommen zur Vereinigungsfreiheit unterzeichnet, das Fairtrade International Ihnen in Anhang 3 dieses Standards zur Verfügung stellt.</p> <p>Sollte der Eigentümer oder die Leitung des Unternehmens wechseln, so muss das Abkommen zur Vereinigungsfreiheit von dem neuen Eigentümer/der neuen Unternehmensleitung innerhalb von drei Monaten nach dem faktischen Wechsel unterschrieben werden.</p>
<b>Jahr 1</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Das Abkommen wird unterschrieben und vor der Zertifizierung an das Zertifizierungsunternehmen geschickt.</p>	

### 3.4.5 Mitteilungspflicht bezüglich Vereinigungsfreiheit

<b>Kern</b>	<p>Die Garantie, dass Arbeitskräfte ihr Vereinigungsrecht wahrnehmen können, wie im Abkommen zur Vereinigungsfreiheit dargelegt, muss Arbeitskräften mindestens anhand folgender Maßnahmen in klarer und effektiver Form mitgeteilt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· sie wird in alle unter der Belegschaft einschlägig gesprochenen Sprachen übersetzt;</li> <li>· sie wird öffentlich an den Arbeitsplätzen so ausgehängt, dass alle Beschäftigten Zugang dazu haben;</li> <li>· es wird sichergestellt, dass auch des Lesens unkundige Beschäftigte ihre Rechte verstehen.</li> </ul>
<b>Jahr 1</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Diese Anforderung unterstützt ihr Unternehmen darin, dass Ihre gesamte Belegschaft unmissverständlich über ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit informiert ist und dieses Recht zur Kenntnis nimmt. Dies zeigt das Bemühen Ihres Unternehmens, eine offene und positive Haltung gegenüber Arbeitervertretungen einzunehmen.</p>	

### 3.4.6 Ansprechpartner vor Ort

<b>Kern</b>	<p>Wo keine Gewerkschaften am Arbeitsplatz aktiv sind, hängt Ihr Unternehmen Informationen und Kontaktdaten des Ansprechpartners vor Ort so am Arbeitsplatz aus, dass alle Beschäftigten Zugang zu dieser Information haben. Diese Information muss in allen Sprachen sowie in Piktogrammen zur Verfügung stehen, sodass sie für alle Beschäftigten verständlich ist.</p>
<b>Jahr 1</b>	



**Hinweis:** Die Ansprechpartner vor Ort sollen den Arbeitnehmern dabei helfen, ihre Rechte kennenzulernen und zu verstehen, aber auch Unterstützung bei der Gründung und dem Alltagsgeschäft von Gewerkschaften liefern. Diese Ansprechpartner stehen in den Textil produzierenden Regionen als Teil des unterstützenden Textil-Programms zur Verfügung und werden den Betrieben und Beschäftigten durch Fairtrade International mitgeteilt.

### 3.4.7 Ermöglichung von Treffen von Gewerkschaftsvertretern mit Arbeitnehmern

<b>Kern</b>	In Betrieben, wo die Beschäftigten nicht von einer Gewerkschaft vertreten werden, die von der Geschäftsleitung für Tarifverhandlungen anerkannt wird, muss die Unternehmensleitung
<b>Jahr 0</b>	Vertretern von Gewerkschaftsorganisationen, die die Interessen der Beschäftigten der Textilbranche oder der Region vertreten, Zutritt zum Unternehmensgelände für Treffen mit Arbeitskräften zu vereinbarten Zeiten gewähren. Gewerkschaftsvertreter müssen in der Lage sein, die Beschäftigten über Gewerkschaften zu informieren und ihre Aufgaben zu erfüllen. Das Unternehmen darf sich weder in diese Treffen einmischen, noch diese Treffen in irgendeiner Form überwachen.  Arbeiterinnen und Arbeiter können sich mit Gewerkschaftsvertretern an jedem beliebigen Ort treffen. Zeit und Ort dieser vereinbarten Treffen müssen zumutbar sein, und die Unternehmensleitung darf in keiner Form in die Treffen eingreifen oder diese überwachen.
<b>Hinweis:</b> Wo Arbeitskräfte nicht an Kollektivverhandlungen oder einem Kollektivvertrag beteiligt waren, wird das Zertifizierungsunternehmen untersuchen, ob diese Entscheidung in irgendeiner Form von Einschüchterung oder Zwang beeinflusst wurde.	

### 3.4.8 Gewerkschaften haben Zugang zur Belegschaft

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Gewerkschaftsvertretern, die Beschäftigte Ihre Unternehmens
<b>Jahr 0</b>	vertreten, Zugang zu Ihrem Betriebsgelände gewähren, damit diese zu einem vereinbarten Zeitpunkt und an einem vereinbarten Ort über die gewerkschaftliche Organisation sprechen und/oder ihre Aufgaben als Gewerkschaftsvertreter ausüben können. Das Unternehmen darf sich weder in diese Treffen einmischen, noch diese Treffen in irgendeiner Form überwachen.
<b>Hinweis:</b> Zeit und Ort für diese Treffen müssen im Voraus vereinbart werden. Beschäftigten muss es immer erlaubt sein, während regulärer Pausen und außerhalb der Arbeitszeit an Gewerkschaftstreffen teilzunehmen.	

### 3.4.9 Aufgaben von Arbeitervertretern

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss gewährleisten, dass alle gewählten Arbeitnehmervertreter/Gewerkschaftsvertreter:
<b>Jahr 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ihre Aufgaben am Arbeitsplatz ausüben können;</li> <li>• während der Arbeitszeit Zugang zu allen Beschäftigten haben, ohne Beeinflussung oder Anwesenheit eines Stellvertreters der Unternehmensleitung und zu vereinbarten Zeiten, durchschnittlich alle drei Monate;</li> <li>• sich mindestens einmal monatlich für eine Stunde während regulären Arbeitszeiten treffen können;</li> <li>• sich mindestens alle drei Monate innerhalb der Arbeitszeit mit Vertretern der Unternehmensleitung treffen können.</li> </ul> <p>Ein Zeitplan für diese Treffen wird regelmäßig zwischen Gewerkschaftsvertretern und der</p>



	<p>Unternehmensleitung vereinbart und muss unterschrieben und dokumentiert werden.</p> <p>Den Beschäftigten, die an diesen Treffen teilnehmen, darf nicht aufgrund dieser Teilnahme gekündigt werden.</p>
<p><b>Hinweis:</b> Obwohl reguläre Treffen während der Arbeitszeit durchgeführt werden dürfen, darf dieses Recht nicht missbraucht werden, und die Zeiten sollten sich im angemessenen Rahmen bewegen. Zeitliche Begrenzungen sollten die Ausübung der Koalitionsfreiheit nicht beeinträchtigen. Zeit und Ort für diese Treffen müssen im Voraus vereinbart werden. Beschäftigten muss es immer erlaubt sein, während regulärer Pausen und außerhalb der Arbeitszeit an Gewerkschaftstreffen teilzunehmen.</p>	

### 3.4.10 Einhaltung von Branchentarifverträgen

<b>Kern</b>	<p>Sollte in Ihrem Land ein Branchentarifvertrag (Collective Bargaining Agreement – CBA) für die Textilbranche abgeschlossen worden sein, muss Ihr Unternehmen diese Vereinbarung unterzeichnen und befolgen. 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>	

### 3.4.11 Verhandlungen bei Fehlen von Tarifverträgen

<b>Kern</b>	<p>Sollte es bisher keinen wirksamen Kollektivvertrag für Ihre Branche oder Ihr Unternehmen geben, muss Ihr Unternehmen proaktiv mit den gewählten Arbeitnehmervertretern für einen Tarifvertrag in Verhandlungen treten. Ihr Unternehmen darf keine ernst zu nehmende Gelegenheit zu Tarifverhandlungen mit Arbeitnehmern ausschlagen.</p> <p>Verhandlungen müssen mit einer anerkannten Gewerkschaft oder gewählten Arbeitnehmervertretern stattfinden, falls keine Gewerkschaft besteht; jedoch nur dort, wo gewählte Arbeitnehmervertreter gesetzlich zugelassen und rechtlich zu Verhandlungen autorisiert sind (<a href="#">vgl. 3.4.1</a>).</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. Diese Entscheidung kann nicht in einer Abstimmung gefällt worden sein, an der die Unternehmensleitung in irgendeiner Weise beteiligt war.</p>
<b>Jahr 0</b>	
<p><b>Hinweis:</b> 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“ dort in gutem Glauben besteht, wo Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch machen wollen.</p> <p>Eine zwischen einer anerkannten Gewerkschaft oder gewählter Arbeitnehmervertretung und Ihrer Unternehmensführung ausgehandelte Vereinbarung sollte die Themen behandeln, die üblicherweise Teil eines Kollektivvertrags sind.</p> <p>Wenn keine Gewerkschaft besteht, die die Mehrheit der Belegschaft am Arbeitsplatz vertritt, können die Unternehmensleitung und die gewählte Arbeitnehmervertretung in einen Dialog treten mit dem nationalen Gewerkschaftsbund für die entsprechende Branche und mit der International Trade Union Confederation (ITUC) oder der Global Union Federation (GUF) und eine Verbesserung der Arbeitnehmervertretung und die Einführung eines Kollektivvertrags diskutieren.</p>	



### 3.5 Arbeitsbedingungen – Löhne, sonstige Leistungen und Arbeitszeiten

**Zweck und Geltungsbereich:** Mit diesem Abschnitt soll dafür gesorgt werden, dass Arbeiterinnen und Arbeiter angemessen bezahlt und dass ihre Arbeitsbedingungen den ILO-Übereinkommen [95](#) (Lohnschutz), [100](#) (Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit) und [110](#) (Arbeitsbedingungen von Plantagenarbeitern) entsprechen.

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-Übereinkommen [102](#) (Mindestnormen der Sozialen Sicherheit), Teil III, [121](#) (Leistungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten), [130](#) (Ärztliche Betreuung und Krankengeld), [183](#) (Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz) und der ILO-Empfehlung [115](#) (Empfehlung zu Arbeiterwohnungen).

#### 3.5.1 Löhne und Arbeitsbedingungen

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Löhne und andere Arbeitsbedingungen für Ihre Arbeitskräfte festlegen, die dem bestehenden gesetzlichen oder branchenspezifischen Vorschriften oder Kollektivvereinbarungen, dem regionalen Durchschnittsverdienst oder den offiziellen Mindestlöhnen der Branche entsprechen – je nachdem, welche davon am höchsten sind und mit der Absicht, die Löhne kontinuierlich zu erhöhen ( <a href="#">vgl. 3.5.2</a> ).
<b>Jahr 0</b>	
Ihr Unternehmen muss Löhne für alle Anstellungsvarianten Ihrer Arbeitskräfte festsetzen, z. B. einen Stücklohn.	
<b>Hinweis:</b> Nationale Gesetzesvorgaben und die für Ihren Betrieb geltenden Kollektivvereinbarungen müssen eingehalten werden, insbesondere, wenn sie über diesen Standard hinausgehen. Die Vorgaben dieses Standards gelten jedoch, wenn sie über Gesetze und Bestimmungen hinausgehen.	

#### 3.5.2 Lohnerhöhungen zur Erreichung eines existenzsichernden Lohns

<b>Kern</b>	Wenn die Entlohnung (Gehälter zuzüglich aller Leistungen) unterhalb des von Fairtrade International festgelegten existenzsichernden Lohns liegt, muss Ihr Unternehmen sich mit Gewerkschafts-/Arbeitervertretern auf einen zeitgebundenen Plan mit einer Dauer von höchstens sechs Jahren ab der Zertifizierung einigen, im Rahmen dessen die Reallöhne erhöht werden, um die Lücke zum existenzsichernden Lohn zu schließen.
<b>Jahr 0</b>	
Sobald existenzsichernde Löhne erreicht sind, wird von Ihnen erwartet, dass durch weitere Lohnerhöhungen mit der Inflation schrittgehalten wird. Solange die Reallöhne jährlich steigen, sind keine jährlichen Verhandlungen über Lohnerhöhungen nötig.	
<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. Die von Fairtrade genehmigte Richtlinie zum existenzsichernden Lohn bietet Anhaltspunkte für Verhandlungen zwischen Gewerkschafts-/Arbeitervertretern und der Unternehmensleitung. Die Methode zur Berechnung des existenzsichernden Lohns finden Sie auf der Website von Fairtrade <sup>4</sup> .	
Verhandlungen können in branchenüblichen Zyklen stattfinden, beispielsweise jährlich, jedes zweite oder dritte Jahr, je nach der im Lohnabkommen definierten Frist. Wenn Löhne auf 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 Arbeitnehmervertreter dem zustimmen.	

<sup>4</sup> [http://www.fairtrade.net/fileadmin/user\\_upload/content/2009/standards/documents/GLWC\\_Anker\\_Methodology.pdf](http://www.fairtrade.net/fileadmin/user_upload/content/2009/standards/documents/GLWC_Anker_Methodology.pdf)





### 3.5.3 Zahlung existenzsichernder Löhne

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen zahlt allen Beschäftigten einen existenzsichernden Lohn.
<b>Jahr 6</b>	
<b>Hinweis:</b> <a href="#">Vgl. 3.5.2</a> zur Erreichung eines existenzsichernden Lohns. Hier finden Sie auch einen Link zur von Fairtrade angewendeten Methode zur Ermittlung des existenzsichernden Lohns.	

### 3.5.4 Teilnahme an branchenweiten Lohninitiativen

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen unterstützt branchenweite Lohninitiativen, wie Branchentarifverhandlungen und Mindestlohnprozesse, um die branchenüblichen Löhne anzuheben und Lohnerhöhungen auf ein existenzsicherndes Niveau zu unterstützen.
<b>Jahr 3</b>	

### 3.5.5 Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss allen Beschäftigten den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit auszahlen – dies gilt gleichermaßen für Festangestellte, Zeit- und Wanderarbeiter und gilt unabhängig von Geschlecht und ähnlichen Faktoren. Dies schließt auch zusätzliche Leistungen und Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit mit ein.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.6 Sozialversicherung

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Ihren Beschäftigten eine gesetzliche Sozialversicherung bieten, einschließlich Beiträgen zu einer Altersvorsorge oder Rentenversicherung für alle Beschäftigten, unabhängig davon, ob diese fest oder temporär angestellt sind, Wander- oder Saisonarbeiter sind.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> In Fällen, wo gewissen Arbeitnehmergruppen, wie Wanderarbeitern oder Zeitarbeitskräften, keine gleichwertigen Leistungen geboten werden können, z. B. Sozialversicherungsleistungen, müssen die betroffenen Arbeitnehmer eine gleichwertige Alternative über andere Wege erhalten.	

### 3.5.7 Festgelegte Löhne für alle Bereiche

<b>Kern</b>	Um Transparenz und Fairness in allen Lohnklassen zu gewährleisten, muss Ihr Unternehmen die Löhne für alle Arbeitsbereiche festlegen.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Tätigkeitsbeschreibungen und Aufgabenbereiche, die auf das Lohnniveau Einfluss haben, müssen im Arbeitsvertrag festgeschrieben sein (Anforderung 3.5.30).	

### 3.5.8 Keine Gehaltsabzüge

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf keine Abzüge von Gehältern vornehmen, es sei denn, dies ist nach nationalem Recht gestattet, in einer Kollektivvereinbarung festgehalten und der/die jeweilige Angestellte hat sein/ihr schriftliches Einverständnis erteilt. Werden Abzüge von Gehältern für eine vom Unternehmen geleistete Dienstleistung vorgenommen, so müssen die Beträge den tatsächlich entstandenen Kosten entsprechen. Lohnabzüge dürfen nicht zu Zwecken von Disziplinarmaßnahmen eingesetzt werden.
<b>Jahr 0</b>	



**Hinweis:** Ein Beispiel für Lohnabzug ist die Bereitstellung von Unterkunft.

### 3.5.9 Löhne werden regelmäßig ausgezahlt

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Arbeiterinnen und Arbeiter regelmäßig zu einem festen Zeitpunkt und auf eine für die Beschäftigten akzeptable Art entlohnen und dies mit einer transparenten und leicht verständlichen Gehaltsabrechnung belegen. In bar ausgezahlte Beträge müssen von den Beschäftigten quittiert werden. Die Zahlung muss in der landesüblichen Währung erfolgen.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Reguläre Lohnauszahlungen können täglich, wöchentlich oder monatlich erfolgen.	

### 3.5.10 Lohnzahlungen basierend auf Leistungsprämien und Akkordarbeit entsprechen dem Stundenlohn

<b>Kern</b>	Für leistungsbezogene Vergütungen, wie Leistungsprämien und Akkordarbeit zu üblichen Arbeitszeiten, ist Ihr Unternehmen verpflichtet, das Äquivalent zum durchschnittlichen Stundenlohn auf Basis einer überschaubaren Arbeitsauslastung zu zahlen. Dieser Betrag darf nicht unter dem üblichen Branchendurchschnitt oder einem entsprechenden Lohn, der auf einem existenzsichernden Lohn gemäß <a href="#">Anforderung 3.5.2</a> basiert, liegen. Hierfür gilt der jeweils höhere Lohn.  Stücklöhne müssen mit Gewerkschafts-/Arbeitervertretern abgesprochen werden, und Berechnungen müssen vom Unternehmen technisch dokumentiert werden.  Die Informationen über den Lohnsatz müssen für alle Beschäftigten und Arbeitnehmerorganisationen transparent und verfügbar sein.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Als Bestandteil des Textil-Programms von Fairtrade und von Branchenexperten unterstützt bietet Fairtrade International Unterstützung bei der Einführung von Best-Practice-Beispielen für „Standard Allowed Minutes“ (die Zeit, die zur Fertigstellung eines bestimmten Kleidungsstücks erforderlich ist) sowie bei der Berechnung von Arbeitsminuten und arbeitet mit den Unternehmen zusammen, um dies in ihre Produktion einzubeziehen. Hierdurch können auch Potenziale in der Effizienz und Produktivität aufgedeckt werden.	

### 3.5.11 Arbeitszeiten

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss sich hinsichtlich Arbeitszeiten und Überstundenregelungen an die für Sie zutreffenden nationalen und regionalen Gesetzesvorgaben sowie an Branchenstandards halten und Kollektivvereinbarungen einhalten. Ihr Unternehmen darf nicht von Arbeitskräften fordern, regelmäßig mehr als acht Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche zu arbeiten.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.12 Mehrarbeit wird nicht verlangt

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf von seinen Beschäftigten nicht verlangen, Mehrarbeit zu leisten. Mehrarbeit ist unter besonderen Umständen gestattet, wenn sie freiwillig geleistet wird und weder regelmäßig, noch über mehr als drei Monate hinweg vorkommt. Diese überschreitet zwölf Stunden pro Woche oder drei Monate pro Jahr nicht.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Zu besonderen Umständen gehören Produktionszeiten während der Hochsaison. Diese müssen mit Gewerkschafts-	



/Arbeitervertretern abgestimmt werden. Wo die nationale Rechtslage einen Teil der Anforderungen 3.5.10 und 3.5.11 überschreitet (also weniger als 48 Stunden pro Woche), werden zwölf Stunden zu den gesetzlichen Arbeitszeiten hinzugefügt.

### 3.5.13 Maßnahmen zur Vermeidung von Mehrarbeit

<b>Kern</b>	Mehrarbeit muss zu normalen Produktionszeiten vermieden werden, indem angemessene Maßnahmen getroffen werden, um Spitzenproduktionen und andere außergewöhnlichen Situationen vorherzusehen.
<b>Jahr 3</b>	
<b>Hinweis:</b> Andere angemessene Maßnahmen sind ein effektives Managementsystem zur Vorhersage außergewöhnlicher Situationen, eine effektive Gestaltung von Produktionsprozessen, eine Ausweitung des Zeitrahmens „saisonaler Produktion“, eine effektive Vorratshaltung, eine Erhöhung der Produktions- und Arbeitskräftekapazitäten usw.	

### 3.5.14 Ruhetage

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Arbeitskräften nach sechs aufeinander folgenden Arbeitstagen mindestens einen Ruhetag einräumen. Für Schichtarbeit gelten branchenübliche Praktiken.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.15 Vergütung von Mehrarbeit

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Mehrarbeit in allen Fällen mit erhöhtem Entgelt vergüten und die Belegschaft über diese Entgelte informieren. Dieser Aufschlag muss bei einem Faktor von 1,5 für Arbeit an üblichen Arbeitstagen liegen, für Arbeit an Ruhetagen, öffentlichen Feiertagen und für Nachtarbeit muss Ihr Unternehmen einen Aufschlag mit einem Faktor von 2 zahlen. Werden die Aufschläge in der nationalen Rechtslage, Kollektivvereinbarungen oder Verträgen mit Gewerkschaften anders definiert, so gilt der jeweils höhere Betrag.  Wird Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen, so gilt auch hier der Überstundenaufschlag.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Nachtarbeit wird als Arbeit zwischen 20 Uhr und 8 Uhr definiert.	

### 3.5.16 Arbeitspausen

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Arbeitspausen und Pausen zur Einnahme von Mahlzeiten entsprechend der nationalen Rechtslage gewähren.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.17 Bezahlter Urlaub

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss regelmäßigen bezahlten Urlaub entsprechend der nationalen Rechtslage gewähren.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.18 Anhebung des bezahlten Urlaubs

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss allen Arbeitskräften mindestens zwei Wochen bezahlten Urlaub pro Jahr gewähren. Dieser beinhaltet keinen Krankenstand und keinen Gelegenheitsurlaub. Der Umfang des Jahresurlaubs muss der nationalen Rechtslage Ihres Landes und/oder den Absprachen eines individuellen oder branchenspezifischen Kollektivabkommens entsprechen, wenn darin mehr als zwei Wochen vereinbart sind.
<b>Jahr 3</b>	



**Hinweis:** „Woche“ bedeutet eine Kalenderwoche.

### 3.5.19 Krankenstand

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss regelmäßigen temporären (bezahlten) Krankenstand entsprechend der nationalen Rechtslage gewähren.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.20 Erhöhung des Krankenstands

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss über eine Regelung verfügen, laut derer mindestens fünf Tage regulären (bezahlten) Krankenstands gewährt werden. Die Richtlinie muss gewährleisten, dass Arbeitskräfte nicht während vorübergehender Abwesenheit auf Grund von Krankheit entlassen werden. Sie muss den Beschäftigten eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall garantieren, und die Krankentage dürfen nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.
<b>Jahr 3</b>	

### 3.5.21 Arbeitsausfall aufgrund Verletzung

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss über eine Regelung verfügen, laut derer mindestens fünf Tage bezahlten Krankenstands aufgrund von Arbeitsunfällen gewährt werden. Die Richtlinie muss gewährleisten, dass Arbeitskräfte nicht während vorübergehender Abwesenheit aufgrund Arbeitsausfällen entlassen werden. Diese Arbeitsausfälle dürfen nicht vom Jahresurlaub abgezogen werden.
<b>Jahr 0</b>	

**Hinweis:** Arbeitsausfall aufgrund von Verletzung unterscheidet sich von Krankenstand (3.5.18).

### 3.5.22 Invaliditätsentschädigung

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss über eine Regelung zur Invaliditätsentschädigung verfügen, die sicherstellt, dass Beschäftigte, die langfristige Behinderungen aufgrund eines Arbeitsunfalls erleiden, fair entschädigt werden.
<b>Jahr 1</b>	

### 3.5.23 Hinterbliebenenentschädigung

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss über eine Regelung zu Hinterbliebenenentschädigung verfügen, die sicherstellt, dass abhängige Familienmitglieder von Beschäftigten, die bei einem Arbeitsunfall verstorben sind, fair entschädigt werden.
<b>Jahr 1</b>	

### 3.5.24 Mutterschutz

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss weiblichen Arbeitskräften mindestens acht Wochen Mutterschutz einräumen, 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 und ausschließlich des Jahresurlaubs. Durch einen solchen Arbeitsausfall dürfen keine Verluste finanzieller Art oder von Privilegien entstehen.
<b>Jahr 0</b>	

**Hinweis:** „Woche“ bedeutet eine Kalenderwoche. Keine Verluste finanzieller Art oder von Privilegien bedeutet, dass Beschäftigte an dieselbe oder eine entsprechende Position mit mindestens der gleichen Vergütung zurückkehren.



### 3.5.25 Erhöhung des Mutterschutzes

<b>Entw</b>	Wenn der Mutterschutz bisher weniger als zwölf Wochen umfasst, muss Ihr Unternehmen diesen um eine Woche pro Jahr erhöhen, bis die vollen zwölf Wochen erreicht sind. Die Vergütung muss <a href="#">Anforderung 3.5.20</a> entsprechen.
<b>Jahr 3</b>	Es gelten die gesetzlichen Vorgaben Ihres Landes, wenn diese über die Anforderungen dieses Standards hinausgehen.

### 3.5.26 Keine Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund Schwangerschaft

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf das Anstellungsverhältnis mit einer Frau nicht beenden, solange sie schwanger oder im Mutterschutz ist, es sei denn es liegen Gründe jenseits der Schwangerschaft oder Geburt des Kindes vor.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.27 Sicheres Arbeitsumfeld für schwangere und stillende Mütter

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss sicherstellen, dass schwangere und stillende Mütter keine Arbeiten verrichten, die die Gesundheit von Mutter oder Kind beeinträchtigen könnten. Hierzu gehört die Nachtarbeit.
<b>Jahr 0</b>	

**Hinweis:** Nacht wird als Zeitraum definiert, der mindestens zwölf aufeinanderfolgende Stunden zwischen 20 Uhr und 8 Uhr umfasst.

### 3.5.28 Stillpausen

<b>Kern</b>	Damit Mütter ihre Kinder stillen können, muss Ihr Unternehmen stillenden Müttern bis mindestens 6 Monate nach der Geburt des Kindes zwei oder mehr Pausen täglich innerhalb ihrer Arbeitszeit gewähren oder ihre tägliche Arbeitszeit reduzieren.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.29 Erweiterte Stillpausen

<b>Entw</b>	Falls der Zeitraum, in dem Stillpausen bisher gewährt werden, weniger als zwölf Monate beträgt, muss Ihr Unternehmen den Zeitraum, in dem Stillpausen während der Arbeitszeit gewährt werden, auf mindestens zwölf Monate nach der Geburt erweitern.
<b>Jahr 3</b>	

### 3.5.30 Ständige Arbeiten werden von fest angestellten Beschäftigten erledigt

<b>Kern</b>	Alle üblichen Arbeiten müssen von fest angestellten Arbeitskräften geleistet werden. Zeitlich begrenzte Verträge und Vertragsarbeit sind während Stoßzeiten und unter besonderen Umständen gestattet.
<b>Jahr 0</b>	

**Hinweis:** Ausschließlich wenn vorübergehende Beschäftigung zur üblich verausgabten Arbeit innerhalb von Spitzenzeiten in der Textilbranche oder in Fällen hoher Nachfrage hinzukommt, darf diese von Zeitarbeitskräften geleistet werden. „Übliche Arbeiten“ sind Aufgaben, die regelmäßig und vorhersehbar sind. „Vorübergehende Beschäftigung“ erfolgt nur für besondere Aufgaben und bei Aufträgen, die gelegentlich oder zu bestimmten Jahreszeiten anfallen.

### 3.5.31 Arbeitsverträge



<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen ist verpflichtet, mit allen fest angestellten Arbeiterinnen und Arbeitern einen rechtsgültigen schriftlichen Vertrag abzuschließen, der von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterzeichnet wurde und mindestens folgende Punkte umfasst:
<b>Jahr 0</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Tätigkeitsbeschreibung;</li> <li>· Arbeitszeiten;</li> <li>· Lohnsatz;</li> <li>· Überstundenregelungen;</li> <li>· Sozialleistungen;</li> <li>· damit verbundene Ansprüche und Abzüge;</li> <li>· bezahlter Jahresurlaub, Krankentage, Schutz der/des Beschäftigten im Krankheitsfall, bei Behinderung, Unfall oder Tod;</li> <li>· sowie eine Kündigungsfrist, die sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer gilt.</li> </ul>
<b>Hinweis:</b> Als Hilfestellung für Vertragsentwürfe kann sich Ihr Unternehmen an geeigneten Verträgen der Textilbranche orientieren sowie an Einzelheiten aus Kollektivvereinbarungen.	

### 3.5.32 Die Beschäftigten besitzen eine Kopie ihres Arbeitsvertrags und verstehen dessen Inhalt

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss sicherstellen, dass alle Arbeitskräfte über eine unterzeichnete Kopie ihres Arbeitsvertrags verfügen und den Inhalt des Vertrags verstehen, indem Sie den Vertrag in einem für sie verständlichen Format und einer für sie verständlichen Sprache ausstellen. Ihr Unternehmen muss dafür Sorge tragen, dass alle Arbeitskräfte im Rahmen ihres legalen Arbeitsvertrags ihre Rechte, Pflichten, Verantwortungsbereiche, Einkommen und Arbeitszeiten zur Kenntnis nehmen.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.33 Akten aller Mitglieder der Belegschaft

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Akten über alle Mitglieder der Belegschaft führen, einschließlich Vertragsarbeiterinnen und -arbeitern, in denen die Namen der Beschäftigten, ihr jeweiliges Entgelt sowie ihre Arbeitszeiten vermerkt sind.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.34 Einstellungspraktiken

<b>Kern</b>	Wenn Ihr Unternehmen Arbeitskräfte aktiv aus anderen Regionen Ihres Landes oder aus anderen Ländern rekrutiert, muss Ihr Unternehmen sämtliche Kosten übernehmen, die für diese Rekrutierungsmaßnahmen, -agenturen sowie für Visagebühren anfallen. Ihr Unternehmen muss außerdem für die Reisekosten für Arbeitskräfte von und zu ihren Heimatländern oder -regionen zu Beginn und Ende ihres Arbeitszeitraums aufkommen, wenn dieser kürzer als ein Jahr ist.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.5.35 Unterkunft für Arbeiterinnen und Arbeiter

<b>Kern</b>	Wenn Ihr Unternehmen eine Unterkunft für Ihre Beschäftigten anbietet (Schlafsäle, Quartiere), müssen deren bautechnische Sicherheit und ein adäquates Maß an Anstand, Privatsphäre, Sicherheit und Hygiene gewährleistet sein. Des Weiteren sind Sie zur
<b>Jahr 0</b>	



regelmäßigen Instandhaltung und Modernisierung der Unterkünfte verpflichtet, um den grundlegenden Bedürfnissen der Beschäftigten und ihren Familien nachzukommen. 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. Die Unterkunft muss in Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden, die sich abseits von Produktionsstätten und Lagerräumen befinden.

Das Unterkunftsangebot ist für die Arbeiterinnen und Arbeiter optional. Wenn Miete verlangt wird, so darf diese nicht über dem örtlich üblichen Durchschnitt oder, wo vorhanden, über dem von der örtlichen Regierung festgelegten Niveau liegen.

Ihr Unternehmen muss in allen Fällen nationale oder staatliche Auflagen einhalten und regionale Normen berücksichtigen.

**Hinweis:** Für Familienquartiere 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 im Fall 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 stehen zur Verfügung, werden instand gehalten und sind jederzeit einsatzbereit;
- sichere elektrische Installationen, wo vorhanden.

Für Schlafsäle

- Für die verschiedenen Geschlechter, einschließlich für transsexuelle Menschen, stehen jeweils separate Unterkünfte zur Verfügung;
- jede/-r Beschäftigte/-r verfügt über ein eigenes Bett und Bettbezüge;
- es steht genug Kopffreiheit zur Verfügung, sodass volle Bewegungsfreiheit gewährt ist;
- 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, wo angebracht;
- geeignete Möbel für jede Arbeitskraft zur sicheren Aufbewahrung von Habseligkeiten.

Damit die Bedürfnisse der Arbeitnehmer nach Privatsphäre erfüllt werden können, empfiehlt es sich, dass die Unternehmensleitung sich mit ihnen auf eine Lösung einigt, die ihren Ansprüchen in der Praxis genügt werden kann. Weitere Informationen zum Thema Unterkunft in englische Sprache liefert Ihnen das *ILO Helpdesk Factsheet No. 6* aus dem Jahr 2009 zur Unterbringung von Arbeitskräften.

### 3.6 Arbeitssicherheit

**Zweck und Geltungsbereich:** Mit diesem Abschnitt soll ein sicheres Arbeitsumfeld sichergestellt und Arbeitsunfälle am Arbeitsplatz vermieden werden. Er basiert auf dem ILO-Übereinkommen 155 (Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) sowie der ILO-Empfehlung 164 (Arbeitsschutz und Arbeitsumwelt).

Mit diesem Abschnitt soll außerdem die Gesundheit und das Wohlergehen von Beschäftigten gewährleistet werden, basierend auf ILO-Übereinkommen 077 und 078 (Ärztliche Untersuchung der Eignung von Kindern und Jugendlichen zur Arbeit, im Gewerbe und zu nicht gewerblichen Arbeiten) sowie 183 (Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz) und Empfehlung 102 (Sozialeinrichtungen für Arbeitnehmer).

#### 3.6.1 Arbeitssicherheit



<b>Kern</b>	<p>Ihr Unternehmen muss Arbeitsabläufe, Arbeitsplätze, Gebäude, Maschinen und Ausrüstungen auf dem Produktionsgelände so sicher wie möglich gestalten und alle entsprechenden Gesundheitsrisiken durch angemessene Maßnahmen und Kontrollen minimieren.</p> <p>Erforderliche Sicherheitsmaßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorkehrung zur Aufdeckung, Verhinderung oder Reaktion auf potenzielle Gefahren für die Beschäftigten am Arbeitsplatz stehen zur Verfügung;</li> <li>• Gefahrenbereiche und mögliche Gefahren müssen eindeutig durch Warnschilder in geeigneten Sprachen und wenn möglich mit Piktogrammen gekennzeichnet werden;</li> <li>• Sicherheitshinweise und Sicherheitsvorkehrungen (z. B. Vermeidung von Unfällen und Verhaltensmaßnahmen bei Unfällen), müssen vorhanden sein und den Angestellten vermittelt werden;</li> <li>• gefährliche Maschinen und Geräte müssen mit angemessenen Sicherheitsfunktionen ausgestattet sein;</li> <li>• Über beweglichen Teilen müssen Schutzabdeckungen angebracht sein;</li> <li>• alle Arbeitskräfte müssen eine Sicherheitsausrüstung und eine Einführung in deren fachgerechte Verwendung erhalten. Die Benutzung muss überwacht werden;</li> <li>• Chemikalien und zugehörige Ausrüstungen müssen sicher aufbewahrt werden.</li> </ul>
<b>Jahr 0</b>	

### 3.6.2 Beauftragte/-r für Arbeitssicherheit

<b>Kern</b>	<p>Ihr Unternehmen muss eine/-n Beauftragte/-n für Arbeitssicherheit ernennen, die/der für alle Belange rund um Gesundheitsschutz und Sicherheit in Ihrem Unternehmen zuständig ist, und der/die der Unternehmensleitung untersteht.</p> <p>Der/die Beauftragte für Arbeitssicherheit muss qualifiziert und entsprechend geschult sein und ausreichend Zeit und Ressourcen zur Verfügung haben, um diese Tätigkeit auszuüben. Zu den Aufgaben gehören: die Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit auf dem Betriebsgelände umzusetzen, zu empfehlen, zu planen und zu überwachen sowie die Belegschaft in Sachen Arbeitssicherheit zu informieren und zu schulen.</p> <p>Die Aufgaben des/der Beauftragten für Arbeitssicherheit müssen im Arbeitsvertrag enthalten sein.</p>
<b>Jahr 0</b>	

**Hinweis:** Die/der Beauftragte für Arbeitssicherheit braucht nicht exklusiv für diese Rolle angestellt werden, sondern kann auch andere Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Unternehmen haben.

### 3.6.3 Treffen des/der Beauftragten für Arbeitssicherheit mit Arbeitervetretern

<b>Kern</b>	<p>Der/die Beauftragte für Arbeitssicherheit in Ihrem Unternehmen muss sich regelmäßig mit Gewerkschafts-/Arbeitervetretern des Compliance-Komitees treffen, um das Thema Arbeitssicherheit zu diskutieren.</p> <p>Der/die Vertreter/-in für Sicherheit am Arbeitsplatz des Compliance-Komitees ist mit der Arbeitnehmerkommunikation zum Thema Arbeitssicherheit betraut und reicht Empfehlungen</p>
<b>Jahr 1</b>	





	für Verbesserungen bei der/dem Beauftragten für Arbeitssicherheit ein.
<b>Hinweis:</b> Die/der Beauftragte für Arbeitssicherheit arbeitet eng mit dem Compliance-Komitee zusammen und evaluiert eingereichte Beschwerden und Empfehlungen für Verbesserungen.	

### 3.6.4 Risikoanalysen zur Arbeitssicherheit

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss sicherstellen, dass regelmäßige Risikoanalysen durchgeführt werden, und dass Sicherheitsmaßnahmen entsprechend angepasst werden.
<b>Jahr 3</b>	Das mit Arbeitssicherheit beauftragte Mitglied des Compliance-Komitees erhält die Ergebnisse der Risikoanalysen und Empfehlungen und trägt diese dem Compliance-Komitee vor ( <a href="#">vgl. 1.2.1</a> ).
<b>Hinweis:</b> Risikoanalysen werden von technischen Sachverständigen durchgeführt, wie der Feuerwehr, Ingenieuren, technischen Mitarbeitern von Maschinenlieferanten, internen Teams (sofern diese dafür geschult sind Ihr Unternehmen über die entsprechenden Kapazitäten verfügt), Arbeitsaufsichtsbeamten und ggf. auch medizinischen Fachleuten.	

### 3.6.5 Feuersicherheit

<b>Kern</b>	Gut gekennzeichnete Feuer- und Notausgänge, Löschausrüstungen und Feueralarme sind in allen Arbeitsräumen vorhanden.
<b>Jahr 0</b>	Feuer- und Notausgänge müssen frei von Hindernissen gehalten werden und jederzeit unverschlossen und leicht zu öffnen sein, wenn Arbeiterinnen und Arbeiter zugegen sind, damit Evakuierungen im Notfall schnell und sicher vorgenommen werden können.

### 3.6.6 Schulung zu Evakuierungsmaßnahmen

<b>Kern</b>	Alle Beschäftigten werden zu Evakuierungsmaßnahmen geschult, und mindestens alle sechs Monate werden Brandschutzübungen abgehalten und dokumentiert.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> <i>Anforderung:</i> Wo vorhanden, werden Evakuierungsmaßnahmen und Brandschutzübungen gemäß der nationalen Rechtslage durchgeführt.	

### 3.6.7 Sicherheitshinweise in Fabriken

<b>Kern</b>	Alle Informationen, Sicherheitshinweise, Wiederbetretungsfristen und Hygienemaßnahmen in Zusammenhang mit gefährlichen Tätigkeiten müssen klar erkennbar an einem gut sichtbaren Ort in den Sprachen der Beschäftigten Ihres Unternehmens und mit Piktogrammen am Arbeitsplatz angebracht werden.
<b>Jahr 0</b>	Anweisungen müssen den technischen Richtlinien entsprechen, die von Maschinen- und Produktionslieferanten zur Verfügung gestellt werden, sowie Sicherheitsdatenblättern und den Vorgaben der Behörden vor Ort (z. B. Feuerwehr, Arbeitsaufsichtsbeamte). Sicherheitsdatenblätter müssen international anerkannten Standards entsprechen – REACH-Verordnung (Anhang I Richtlinie zu Anforderungen an die Erstellung eines Sicherheitsdatenblatts EU 453/2010).

### 3.6.8 Schulungen zur Arbeitssicherheit



<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss sicherstellen, dass alle Angestellten und ihre Interessenvertreter unverzüglich nach Antritt eines neuen Arbeitsplatzes in den Grundsätzen der Arbeitssicherheit, den entsprechenden Gesundheitsschutzmaßnahmen und Erster Hilfe geschult werden.
<b>Jahr 0</b>	<p>Regelmäßige Auffrischkurse finden mindestens einmal pro Jahr statt. Während dieser Schulungen werden die Arbeitskräfte über ihr Recht informiert, sich aus unsicheren Situationen zu entfernen, ohne dafür bestraft zu werden.</p> <p>Diese Schulungen werden dokumentiert und enthalten Angaben zu Themen, Zeiten, Dauer sowie Namen von Teilnehmenden und Trainern.</p>
<b>Hinweis:</b> Der/die Beauftragte für Arbeitssicherheit ist für die Durchführung dieser Schulungen zuständig (vgl. <a href="#">Anforderung 3.6.2</a> ).	

### 3.6.9 Schulungen zu Arbeitssicherheit für bestimmte Aufgaben

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss sicherstellen, dass alle Beschäftigten und ihre Interessenvertreter für diejenigen Aspekte der Arbeitssicherheit geschult werden, die für ihre bestimmte Arbeit und Aufgabe relevant sind.
<b>Jahr 0</b>	<p>Alle Beschäftigten, die mit Chemikalien arbeiten, müssen von einer anerkannten Organisation oder von Spezialisten gewissenhaft in die sichere Verwendung und die Risiken von Chemikalien eingeführt sowie regelmäßig geschult werden. Sicherheitshinweise auf den Etiketten von Chemikalien müssen befolgt werden. Beschäftigte, die potenziell gefährliche Arbeiten verrichten, werden entsprechend den Aufgaben, die sie verrichten, mindestens einmal pro Jahr geschult. Die Schulungen müssen dokumentiert werden und Angaben zu Themen, Zeiten, Dauer sowie Namen von Teilnehmenden und Trainern enthalten. Die Schulungen beinhalten Anweisungen zum sicheren Umgang und zur Lagerung von Sondermüll.</p>
<b>Hinweis:</b> Gefährliche Arbeiten umfassen z. B. die Arbeit mit gefährlichen Chemikalien, Sprengungen und Schneidarbeiten sowie die Bedienung von Maschinen. Die Schulungen müssen über Risiken der Produkte für Gesundheit und Umwelt informieren, mit denen die Angestellten arbeiten, soweit zutreffend, und diese befähigen, bei Unfällen die richtigen Sofortmaßnahmen zu ergreifen.	

### 3.6.10 Richtlinie zur Arbeitssicherheit

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss über eine Richtlinie zur Arbeitssicherheit verfügen, in der Maßnahmen zum Umgang und Lagerung gefährlicher Chemikalien erläutert werden.
<b>Jahr 0</b>	Für alle eingesetzten Chemikalien und Präparate werden Sicherheitsdatenblätter verwendet.

### 3.6.11 Maßnahmen zur Arbeitssicherheit

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen betreibt Maßnahmen zur Einhaltung der REACH-Verordnung (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals – Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien) bei der Verwendung von Chemikalien (vgl. <a href="#">Anforderung 4.1.1</a> ).
<b>Jahr 3</b>	



### 3.6.12 Gefährliche Arbeiten

<b>Kern</b>	Folgende Personen dürfen keinesfalls an potenziell gefährlicher Arbeit beteiligt werden:
<b>Jahr 0</b>	<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, und</li> <li>· Personen mit Atemwegserkrankungen dürfen keinen Umgang mit gefährlichen Chemikalien haben.</li> </ul>

### 3.6.13 Sichere, saubere und hygienische Arbeitsräume

<b>Kern</b>	Alle Arbeitsräume müssen frei von offensichtlichen Mängeln sein und zu jeder Zeit in einem sicheren, sauberen und, wo nötig, hygienischen Zustand gehalten werden.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.6.14 Elektrische Geräte

<b>Kern</b>	Alle elektrischen Geräte, Kabel und Steckdosen müssen ordentlich angebracht und geerdet sein und müssen regelmäßig von einem kompetenten Elektriker auf Überlastung und Leckagen geprüft werden. Prüfprotokolle müssen auf dem Betriebsgelände zur Verfügung stehen und jährlich erneuert werden.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.6.15 Angemessene Beleuchtung, Heizung und Belüftung

<b>Kern</b>	Alle Arbeitsplätze müssen über angemessene Beleuchtungs-, Beheizungs-, Belüftungs- und Kontrollsysteme verfügen zur Kontrolle von Lärm, Staub und Vibration gemäß gesetzlicher Anforderungen.
<b>Jahr 0</b>	

**Hinweis:** Verschiedene Aktivitäten erfordern verschiedene Beleuchtungsverhältnisse. Im Allgemeinen gilt: je mehr im Detail gearbeitet wird, umso mehr Licht ist erforderlich. So sollte z. B. im Produktionsraum eine Beleuchtungsstärke von 300 Lux vorhanden sein.

### 3.6.16 Schutzausrüstung

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss allen Beschäftigten kostenlos angemessene Schutzausrüstung hoher Qualität zur Verfügung stellen und sicherstellen, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter im richtigen Gebrauch der Ausrüstung geschult sind. Ersatzexemplare der Schutzausrüstung stehen jederzeit zur Verfügung.
<b>Jahr 0</b>	<p>An jedem Arbeitsplatz sind gut sichtbare Schilder angebracht, die darauf hinweisen, welche Schutzausrüstung für die jeweiligen Arbeitsplätze oder Bereiche erforderlich ist.</p> <p>Die Arbeiterinnen und Arbeiter verwenden diese Ausrüstung. Dies wird entsprechend überprüft.</p>

**Hinweis:** Dies gilt für alle Arbeiter, einschließlich befristet beschäftigte Arbeiter. Zu angemessener Schutzausrüstung hoher Qualität gehören Handschuhe, Sicherheitsbrillen und -schuhe, Ohrstöpsel oder Gehörschutz, Helme, Atemschutzmasken usw. Ausrüstung, die abgenutzt oder beschädigt ist, muss kostenfrei ersetzt werden.



### 3.6.17 Einrichtungen, Ausrüstungen, Personal, Kästen und Schulung für erste Hilfe

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss geeignete Erste-Hilfe-Ausrüstungen für Notfälle, Ausrüstungen und hinreichend ausgebildete betriebliche Ersthelfer bereitstellen, sodass Ihr Unternehmen auf alle vorhersehbaren Erste-Hilfe-Szenarien vorbereitet ist.
<b>Jahr 0</b>	<p>Der/die Beauftragte für Arbeitssicherheit muss Notfallkästen mindestens alle zwei Monate überprüfen und auffüllen, um sicherzustellen, dass alle Kästen vollständig sind.</p> <p>Eine sinnvolle Zahl der Beschäftigten Ihres Unternehmens (im Verhältnis zur Gesamtmenge der Angestellten und der Art ihrer Tätigkeit) muss regelmäßige Schulungen in Erster-Hilfe erhalten.</p>
<b>Hinweis:</b> Geeignete Erste-Hilfe-Ausrüstungen für Notfälle umfassen u. a. sicher aufbewahrte Erste-Hilfe-Kästen, die jederzeit und schnell verfügbar sind.	

### 3.6.18 Meldung von Unfällen und Erste-Hilfe-Maßnahmen

<b>Kern</b>	Der/die Beauftragte für Arbeitssicherheit muss Berichte zu allen Unfällen und darauf folgende Erste-Hilfe-Maßnahmen zusammenstellen, die am Arbeitsplatz sowie in den von Ihrem Unternehmen betriebenen Unterkünften und auf dem Gelände vorkommen. Berichte werden zum Zweck der Risikoanalyse bereitgestellt (1.2.1).
<b>Jahr 1</b>	

### 3.6.19 Der/die Gesundheitsbeauftragte

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss eine/n Gesundheitsbeauftragte/-n ernennen und diese/-n der Belegschaft bekannt geben.
<b>Jahr 0</b>	<p>Der/die Gesundheitsbeauftragte ist für diese Aufgabe qualifiziert oder wurde durch medizinische Einrichtungen vor Ort, wie z. B. eine ausgebildete Krankenschwester/Pfleger oder medizinisches Personal, geschult. Der/die Gesundheitsbeauftragte ist für die Empfehlung, Planung und Überwachung von Maßnahmen zur Verbesserung der medizinischen Versorgung und Gesundheitsvorsorge innerhalb Ihres Unternehmens zuständig.</p> <p>Die Aufgaben des/der Gesundheitsbeauftragten müssen im Arbeitsvertrag enthalten sein.</p>
<b>Hinweis:</b> Der/die Gesundheitsbeauftragte muss nicht ausschließlich für diese Aufgabe angestellt sein; er/sie kann vielmehr auch weitere Funktionen und Verantwortlichkeiten innerhalb Ihres Unternehmens haben.	

### 3.6.20 Der/die Gesundheitsbeauftragte: Dokumentation

<b>Kern</b>	Die/der Gesundheitsbeauftragte ist zur fortlaufenden vollständige Dokumentation aller arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfälle verpflichtet und schlägt Maßnahmen zu deren möglicher Vermeidung vor.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.6.21 Kostenlose und regelmäßige medizinische Versorgung am Arbeitsplatz

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss Zugang zu kostenloser und regelmäßiger medizinischer Versorgung und Beratung bieten oder diese ermöglichen. Diese muss am Arbeitsplatz zu festen Zeiten während der Arbeitszeit angeboten werden, oder am Gesundheitszentrum/Krankenhaus vor
<b>Jahr 3</b>	



	Ort.
<b>Hinweis:</b> Feste Zeiten sind Zeiten, die es allen Arbeiterinnen und Arbeitern ermöglicht, den/die Gesundheitsbeauftragte/-n zu besuchen. Die Häufigkeit dieses Angebots muss mit der Belegschaftsvertretung vereinbart werden.	

### 3.6.22 Arbeitsbedingte Erkrankungen oder Verletzungen

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss bei arbeitsbedingten Erkrankungen oder Verletzungen eine angemessene Betreuung anbieten, und zwar durch eine kostenlose, ständige medizinische Versorgung auf dem Betriebsgelände, die zur angemessenen Behandlung bei Unfällen und der medizinischen Nachsorge ausgestattet ist oder einen kostenlosen Transport zum nächsten Krankenhaus garantiert.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Vorgeschlagene Maßnahmen sollten auf einer Risikoanalyse zur Arbeitssicherheit beruhen und mit der/-m Beauftragten für Arbeitssicherheit abgesprochen werden.	

### 3.6.23 Ärztliche Untersuchungen

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss mindestens alle drei Jahre allen Beschäftigten regelmäßige Untersuchungen und Vorsorgeuntersuchungen durch einen Schulmediziner anbieten. Diese können die Beschäftigten auf freiwilliger Basis wahrnehmen.  Alle Befunde müssen den Beschäftigten vertraulich und in leicht verständlicher Weise mitgeteilt werden.
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Medizinische Informationen 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. Wenn die/der Beschäftigte das Unternehmen verlässt, werden die Aufzeichnungen an den/die Beschäftigte/-n ausgehändigt oder vernichtet.	

### 3.6.24 Umgang mit gefährlichen Chemikalien und andere gefährliche Arbeiten

<b>Kern</b>	Beschäftigte, die mit potenziell gefährlichen Chemikalien arbeiten oder sonstige gefährliche Arbeiten verrichten, müssen regelmäßig von einem Arzt untersucht werden, und zwar mindestens einmal pro Jahr.  Diese Untersuchungen müssen für die jeweiligen Beschäftigten kostenlos und vertraulich erfolgen. Die Häufigkeit solcher Untersuchungen hängt davon ab, wie stark eine Arbeitskraft Chemikalien ausgesetzt ist.  Individuelle Krankenakten müssen für Beschäftigte in Risikobereichen aufgrund der Art ihrer Arbeit geführt werden. Diese Akten werden vertraulich geführt. Die Geschäftsführung hat keinen Zugriff auf diese Akten.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.6.25 Ruhebereiche und Kantinen

<b>Entw</b>	Wo erforderlich und von der Belegschaft gewünscht, muss Ihr Unternehmen geeignete Ruhebereiche und Kantinen mit sauberen und gepflegten Kochgelegenheiten und Möglichkeiten zur Aufbewahrung von Lebensmitteln zur Verfügung stellen.
<b>Jahr 3</b>	



**Hinweis:** Für Männer und Frauen müssen getrennte Ruhebereiche eingerichtet werden, wenn dies von den Beschäftigten gewünscht wird.

### 3.6.26 Bereitstellung von Mahlzeiten

<b>Kern</b>	Wenn Ihr Unternehmen Mahlzeiten für die Belegschaft bereitstellt, so sind diese für die Arbeiterinnen und Arbeiter optional und müssen in Qualität und Kosten den Bedingungen vor Ort entsprechen.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.6.27 Sauberes Trinkwasser

<b>Kern</b>	Wird von den örtlichen Behörden kein sauberes Trinkwasser bereitgestellt, so muss Ihr Unternehmen sauberes Trinkwasser in unmittelbarer Nähe der Arbeitsbereiche für alle Beschäftigten zur Verfügung stellen. In Ruhebereichen und in der Kantine muss eine deutlich gekennzeichnete Trinkwasserversorgung zur Verfügung stehen.  Die Wasserqualität wird von Ihrem Unternehmen und der/-m Vertreter/-in für Sicherheit am Arbeitsplatz des Compliance-Komitees überprüft.
<b>Jahr 0</b>	

### 3.6.28 Toiletten, Waschgelegenheiten & Umkleieräume

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss saubere Toiletten und eine nahe gelegene Möglichkeit zum Händewaschen, Umkleieräume für alle Beschäftigten sowie saubere Duschen für Beschäftigte, die Umgang mit gefährlichen Chemikalien haben, zur Verfügung stellen. Auf Wunsch müssen abschließbare Aufbewahrungssysteme zur Verfügung stehen.  Toiletten, Umkleieräume, Waschbecken und Duschen müssen für Frauen und Männer getrennt und in ausreichender Anzahl für die Menge der Beschäftigten vorhanden sein (im Mindestverhältnis von 1:25). Ihr Unternehmen muss außerdem saubere Möglichkeiten zum Händewaschen nahe der Kantine anbieten. Alle Einrichtungen müssen regelmäßig gereinigt werden und über abgedeckte Abflüsse und Rohre verfügen.
<b>Jahr 0</b>	

## 4. Umweltschutz

**Zweck:** Zweck dieses Abschnitts ist die Überwachung von Chemikalien und Vorgängen in der Herstellung von Textilien, um die negativen Auswirkungen auf Belegschaft und Umwelt zu reduzieren.

### 4.1 Umgang mit gefährlichen Substanzen

#### 4.1.1 Verbot gefährlicher Substanzen

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf in den Produktionsprozessen keine Substanzen und Präparate verwenden, die auf der Liste verbotener Substanzen für Textilien stehen (vgl. <a href="#">Anhang 1</a> ).
<b>Jahr 0</b>	
<b>Hinweis:</b> Die Liste verbotener Substanzen ersetzt die Liste der verbotenen Materialien des Fairtrade-Händlerstandards für Betriebe, die gemäß dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert sind.	



Die Liste verbotener Substanzen für Textilien beinhaltet Substanzen, die von der EU als endokrinschädliche Stoffe klassifiziert wurden, Chemikalien mit besonderen Gefahrenhinweisen (Gefahrensätze) bezüglich Gesundheit und Umwelt sowie Dispersionsfarbstoffe, die als Allergene eingestuft werden.

#### 4.1.2 Verbot hoch gefährlicher Produktionsprozesse

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen darf keinerlei Produktionsprozesse verwenden, die hoch gefährlich für Umwelt und Gesundheit sind. Hierzu gehören:
<b>Jahr 1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chlorbleiche;</li> <li>• Vernetzungsmittel mit hohem Formaldehyd-Anteil (siehe Oeko Tex 100 Grenzwerte für Formaldehyd);</li> <li>• Giftige und persistente organische und anorganische Chemikalien zur Konservierung von Textilien (z. B. zinnorganische Verbindungen, bromierte Verbindungen, chlorierte Benzole und Toluole, Dieldrin, Arsen und Quecksilber);</li> <li>• die Verwendung von Chromsalzen für Farbbeständigkeit;</li> <li>• Sandstrahlen und Potassium permanganate zur Endbearbeitung</li> <li>• Nano-Werkstoffe (gemäß GOTS V.4 Definition von Nano-Partikeln: Partikel mit einer Größe von &lt;100 nm).</li> </ul>
<b>Hinweis:</b> Hier besteht die Möglichkeit, die Anforderungen und Kontrollergebnisse mit den Beschäftigten zu besprechen, da diese direkt in den Umgang mit Chemikalien und in Produktionsprozesse eingebunden sind.	

#### 4.1.3 Ersatz gefährlicher Substanzen

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss einen Plan einschließlich Zeitrahmen entwickeln und verfolgen, in dem die folgenden Substanzen durch umweltverträgliche Alternativen ersetzt werden:
<b>Jahr 3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• biologisch aktive Produkte;</li> <li>• PFOS, PFOA;</li> <li>• nicht biologisch abbaubare und nicht biologisch entfernbare Komplexbildner, Tenside und oberflächenaktive Mittel;</li> <li>• PVC in Aufdrucken und Accessoires.</li> </ul> <p>Die Verringerung der Verwendung dieser Substanzen muss von Ihrem Unternehmen gemessen und dokumentiert werden.</p>

### 4.2 Abwasser

#### 4.2.1 Wasseraufbereitung

<b>Kern</b>	Wenn Ihr Unternehmen Nassaufbereitung anwendet (z. B. beim Entschlichten, Bleichen, Mercerisieren, Färben und anderen bestimmten Methoden, bei denen Abwasser anfällt), muss das Abwasser aufbereitet werden, um die Verschmutzung des Grundwassers zu verhindern und zur Kontrolle der Umweltverschmutzung gemäß der nationalen Gesetzgebung.
<b>Jahr 0</b>	Eine Abwasseranalyse wird während des üblichen Betriebs regelmäßig durchgeführt und dokumentiert.



#### 4.2.2 Maßnahmen zur Verringerung des Wasserverbrauchs

<b>Entw</b>	Wenn Ihr Unternehmen Nassaufbereitung anwendet, müssen Maßnahmen zur Verringerung des Wasserverbrauchs und/oder zur Wiederverwendung von Wasser entwickelt werden.
<b>Jahr 6</b>	Hierzu müssen die erzielten Wirkungen dokumentiert werden.

### 4.3 Emissionen in die Luft

#### 4.3.1 Emissionsminderungstechniken

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss geeignete Emissionsminderungstechniken anwenden für alle Fertigungsbereiche Ihres Unternehmens, die Luftschadstoffe produzieren.
<b>Jahr 1</b>	Minderungstechniken können u. a. sein: Belüftungssysteme, Absorption, physikalisches oder chemisches Waschen, geschlossene Regelkreise zur Rückgewinnung von Lösungsmitteln, Ausrüstung zur Verringerung von Lärm/Geruch und Vibrationen. Zu den wichtigen Ursachen von Luftschadstoffen gehören: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Beschichtungs- und Färbeverfahren;</li> <li>· Druck;</li> <li>· Trocknung (Stoffe, Garne und Drucke);</li> <li>· Staub erzeugende Textilverarbeitung (Ballenbrecher, automatische Zuführungen, Trenner und Öffner, mechanische Förderbänder, Pflücker, Kardierer) sowie Spinnen;</li> <li>· Verbrennungsquellen zur Stromgewinnung und Beheizung;</li> <li>· Weben.</li> </ul>

#### 4.3.2 Messung der Emissionsreduktion

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss die Reduktion gefährlicher und nicht gefährlicher Emissionen messen, die durch die in Anforderung 4.3.1 genannten Techniken erreicht werden konnte.
<b>Jahr 3</b>	

### 4.4 Energieverbrauch

#### 4.4.1 Energieverbrauch

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss den Energieverbrauch messen und einen Plan zur Reduktion und Wiedergewinnung von Energie entwickeln. Der Fortschritt muss anhand von Indikatoren dokumentiert werden, die von entsprechenden bereichsübergreifenden Teams festgelegt werden.
<b>Jahr 6</b>	Ihr Unternehmen muss über ein System verfügen, das Erfolge in diesem Bereich misst.

### 4.5 Müll

#### 4.5.1 Müllsammlung und -trennung

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss Müll gemäß den lokalen Vorschriften sammeln und trennen. Müll
-------------	--





<b>Jahr 0</b>	muss über kommunale Müllentsorgungssysteme angemessen entsorgt werden.
---------------	--

#### 4.5.2 Säuberung, Lagerung und Entsorgung von Sondermüll

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen <b>darf keine</b> leeren Behältnisse gefährlicher Chemikalien zur Aufbewahrung von Lebensmitteln oder Wasser verwenden. Leere Behälter müssen <b>dreifach ausgespült</b> werden, und das Spülwasser muss für die Mischung des nächsten Pestizideinsatzes <b>wiederverwendet</b> werden. Nach dem dreifachen Ausspülen müssen leere Behälter <b>perforiert</b> und bis zu ihrer Entsorgung <b>aufbewahrt</b> werden. Alle ausrangierten Gegenstände, die mit Pestiziden in Berührung gekommen sind, müssen angemessen <b>gesäubert</b> und <b>aufbewahrt</b> werden.
<b>Jahr 0</b>	

**Hinweis:** „Angemessen aufbewahren“ bedeutet, Gefahren zu minimieren, indem Sie kontaminierte Gegenstände von Menschen, Tieren und Wasserquellen fernhalten. „Ausrangierte Gegenstände“ bezeichnet weitere Materialien, die in Kontakt mit gefährlichen Chemikalien gekommen sind, beispielsweise persönliche Schutzausrüstungen (PSA), Filter, Messausrüstungen und Geräte. Ihr Unternehmen sollte für die Entsorgung dieser Materialien Ihre Lieferanten und/oder Ihre Behörden vor Ort kontaktieren.

#### 4.5.3 Plan zur Abfallwirtschaft

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss über einen Plan zur Abfallwirtschaft verfügen, der Strategien zur Müllvermeidung, Wiederverwertung, Wiederverwendung sowie Entsorgungsalternativen umfasst.  Dieser Plan muss Zeiträume definieren, innerhalb derer Ihr Unternehmen die Hauptabfälle, Methoden zu ihrer Reduktion und Wiederverwendung, soweit möglich, identifiziert hat, und wie diese sich am besten unter den örtlichen Bedingungen entsorgen lassen.
<b>Jahr 1</b>	

**Hinweis:** 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. Alle potenziellen Quellen für Abfall müssen identifiziert werden. Die Prioritäten Ihres Plans müssen hinsichtlich Aspekten 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.

#### 4.5.4 Sondermüll

<b>Kern</b>	Erzeugt Ihr Unternehmen als Sondermüll eingestuftem Müll, so richtet sich Ihr Unternehmen an den für Sie zutreffenden nationalen und regionalen Gesetzesvorgaben, um die Verschmutzung von Grundwasser und Luft zu verhindern.  Ihr Unternehmen muss das Betriebsgelände frei von gefährlichem Sondermüll halten. Ihr Unternehmen muss über spezielle Bereiche zur Lagerung und Entsorgung von Sondermüll verfügen und diese regelmäßig verwenden. Das Risiko von Umweltbelastungen durch Lager- oder Entsorgungsbereiche für gefährlichen Sondermüll muss ausgeschlossen oder zumindest gering gehalten werden.
<b>Jahr 0</b>	

#### 4.5.5 Plan zur Müllvermeidung

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss Maßnahmen zur Müllvermeidung entwickeln und die Verringerung der Müllherzeugung dokumentieren.
<b>Jahr 3</b>	



## 4.6 Umweltmanagement

### 4.6.1 Messung und Umweltkontrolle

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss ein Mess-, Kontroll- und Auswertungssystem für Umweltrisiken und Schadstoffbelastung entwickeln. Verantwortungsbereiche und Arbeitsprozesse müssen von der Unternehmensleitung definiert und vereinbart werden.
<b>Jahr 1</b>	

### 4.6.2 Die/der Umweltbeauftragte

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen muss eine/-n Umweltbeauftragte/-n mit einschlägiger Erfahrung ernennen, der/die die Arbeitsprozesse leitet, die erforderlich sind, um die Anforderungen in Abschnitt 4, Umweltschutz, zu erfüllen.
<b>Jahr 1</b>	Der/die Umweltbeauftragte trifft sich regelmäßig mit dem Compliance-Komitee, um Ergebnisse und Risiken im Bereich Umweltschutz am Arbeitsplatz zu kommunizieren.
<b>Hinweis:</b> Zu einschlägiger Erfahrung gehören Tätigkeiten wie Umweltingenieur, Produktionsmanager, Färbemeister oder Ähnliches.	

### 4.6.3 Informationsarbeit zum Thema Umweltschutz

<b>Entw</b>	Ihr Unternehmen muss ein System entwickeln und anwenden, mit dem es Ihre Beschäftigten für die Anforderungen aus Abschnitt 4, Ökologische Verantwortung, angemessen sensibilisiert.
<b>Jahr 3</b>	

# 5. Handel

**Zweck:** In diesem Abschnitt werden die Regelungen erläutert, die für den Kauf und Verkauf Fairtrade-zertifizierter Textilprodukte und Fairtrade-Baumwolle innerhalb der Fairtrade-zertifizierten Lieferkette gelten.

## 5.1 Nachverfolgbarkeit

**Zweck:** Sicherstellen, dass alle Beteiligten der Lieferkette von Produkte, die mit dem Fairtrade Textile Production Siegel gekennzeichnet sind, nach dem Fairtrade-Standard produzieren. Zur Dokumentierung gelten die Nachverfolgbarkeits Anforderungen 2.1.1 und 2.1.2 aus dem Fairtrade Händlerstandard für alle Verarbeiter die nach dem diesem Standard produzieren.

Für Produkte mit physisch rückverfolgbarer Fairtrade-Baumwolle gelten zusätzlich die Abschnitte 2.1.3-2.1.7 aus dem Fairtrade Händlerstandard. Siehe auch Abschnitt 5.2 zu Produktzusammensetzung und Bezugsquellen für mehr Informationen.

Für Produkte mit Baumwolle aus dem Fairtrade-Baumwoll-Programm (FSP = Fairtrade Sourcing Partnership) gelten die Abschnitte 2.1.8-2.1.11 und 2.1.3 im Fairtrade Händlerstandard sowie 2.1.1-2.1.3 aus dem „Fibre Crop Standard“.



## 5.2 Produktzusammensetzung und Bezugsquellen

**Zweck:** Die Anforderungen dieses Abschnitts beziehen sich auf die Regelungen zur Zusammensetzung von Textilprodukten, die unter Fairtrade-Bedingungen hergestellt werden. Produkte, die innerhalb der Fairtrade-zertifizierten Textil-Lieferkette hergestellt werden, können zu 100% aus rückverfolgbarer Fairtrade-Baumwolle bestehen, aus einem Gemisch mit anderen Textilfasern oder aus FSP-Baumwolle oder verantwortungsvoll produzierten Textilfasern, die den geltenden Fairtrade-Kriterien entsprechen. Es bestehen verschiedene Regelungen zur Verwendung des Fairtrade-Siegels sowie zu den Aussagen und Verweisen, die zu Fairtrade gemacht werden, je nach Zusammensetzung des Produkts.

Die Anforderungen in diesem Abschnitt beziehen sich auf die wesentlichen Bestandteile des Textilprodukts/Kleidungsstücks und beinhaltet Stoff, Futter und Füllung.

### 5.2.1 Produkte aus 100% rückverfolgbarer Fairtrade-Baumwolle

<b>Kern</b>	Ein Produkt aus 100% Fairtrade-Baumwolle besteht aus reiner Baumwolle, die ausschließlich von Fairtrade-zertifizierten Produzentenorganisationen stammt.
<b>Jahr 0</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Folgende Ausnahmen gelten für folgende nicht wesentlichen Bestandteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einfassungen und Borten, die einen unwesentlichen Bestandteil des Produktes darstellen; Füllungen gelten im Gegensatz zu Borten als wesentlicher Bestandteil und sind daher nicht ausgeschlossen;</li> <li>• Knöpfe und Schnallen, die mit Textilien bezogen sind;</li> <li>• Accessoires, Dekorationen, Schleifen, Fäden/Bänder, die an bestimmte/beschränkte Stellen des Produkts angefügt werden;</li> <li>• Futterstoffe in Taschen und konstruierten Bündeln;</li> <li>• Nähte.</li> </ul> <p>Wenn die Lieferkette der Produkte komplett nach dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert wurde und rückverfolgbare Fairtrade-Baumwolle verwendet wird, darf das FAIRTRADE Textile Production Siegel und das FAIRTRADE -Baumwoll Siegel verwendet werden. Dies gilt nicht für die Verwendung von Baumwolle aus dem Baumwollprogramm (FSP-Baumwolle) oder andere verantwortungsvoll produzierte Textilfasern.</p>	

### 5.2.2 Produkte, die aus rückverfolgbarer Fairtrade-Baumwolle und anderen, keine Baumwolle enthaltenden Stoffen bestehen

<b>Kern</b>	Mischprodukte mit Fairtrade-Baumwolle bestehen zu mindestens 50% aus Fairtrade-Baumwolle und werden mit anderen Materialien gemischt, die keine Baumwolle enthalten. Die Baumwolle stammt ausschließlich von Fairtrade-zertifizierten Produzentenorganisationen. Arbeitskleidung und Uniformen bestehen als Endprodukt zu mindestens 30% aus Fairtrade-Baumwolle.
<b>Jahr 0</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Hier geht es um Produkte, die aus einer Mischung aus Fairtrade-Baumwolle und anderen Materialien und Garnen bestehen, die keine Baumwolle enthalten, z. B. Kopfkissenbezüge und T-Shirts aus Baumwoll-Polyester-Mischungen, Jeans aus Baumwolle und Lycra.</p> <p>Fairtrade erkennt an, dass die Zusammensetzung eines Endprodukts aus Gründen der Funktionalität variieren kann, entweder durch eine Vermischung von Fasern und/oder durch eine Vermischung von Garnen verschiedener Zusammensetzungen. Beide Methoden sind gemäß dieser Anforderung erlaubt. Diese Anforderung bezieht sich auf die endgültige Zusammensetzung des Materials.</p> <p>Wenn die Lieferkette der Produkte komplett nach dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert wurde und rückverfolgbare Fairtrade-Baumwolle verwendet wird, darf das FAIRTRADE Textile Production Siegel und das FAIRTRADE -Baumwoll Siegel verwendet werden. Dies gilt nicht für die Verwendung von Baumwolle aus dem Baumwollprogramm (FSP-Baumwolle) oder andere verantwortungsvoll produzierte Textilfasern.</p>	



### 5.2.3 Produkte mit FSP-Baumwolle oder anderen verantwortungsvoll produzierte Textilfasern

<b>Kern</b>	Verantwortungsvoll produzierte Faserprodukte, die nicht Fairtrade-zertifiziert sind, können zu Fairtrade-Bedingungen verkauft werden, solange die Fasern und deren verantwortungsvolle Produktion auf der Fairtrade-Liste der verantwortlich produzierten Fasern (Anhang 2) aufgeführt sind, und diese Faser in einer vollständig ab der Entkörnung Fairtrade-zertifizierten Lieferkette verarbeitet wird. Für diese Kategorie gelten die Regelungen für nachhaltige Textilfasern aus dem zugelassenen Modell für verantwortungsvoll produzierte Textilfasern.
<b>Jahr 0</b>	
<p><b>Hinweis:</b> Die Regelungen für Anteile von Textilfasern zwischen den Modellen variieren. Daher gelten die Regelungen aus jedem zugelassenen Modell für Produkte, die verantwortungsvoll produzierte Textilfasern außer nachverfolgbarer Fairtrade-Baumwolle enthalten. Eine Textilfaser ist eine natürliche oder künstliche Substanz, die zu einem Faden, Garn oder Seil gesponnen werden kann und im nächsten Verarbeitungsschritt gewebt, gestrickt, verfilzt oder gebunden werden kann. Erläuterungen dazu, welche Textilfasern bei Fairtrade als verantwortungsvoll produziert gelten, finden Sie in Anhang 2.</p> <p>Wenn die Lieferkette der Produkte komplett nach dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert wurde und Baumwolle aus dem Fairtrade-Baumwollprogramm (FSP-Baumwolle) oder andere von Fairtrade anerkannte verantwortungsvoll produzierte Textilfasern verwendet werden, darf das FAIRTRADE Textile Production Siegel und das FSP-Baumwoll-Programmsiegel oder andere verantwortungsvoll produzierte Textilfaser-Siegel verwendet werden.</p>	

### 5.2.4 Textilprodukte mit mehreren Komponenten und nicht textile Produkte mit rückverfolgbarer Fairtrade-Baumwolle

<b>Kern</b>	Bei „Textilprodukten mit mehreren Komponenten einschließlich Fairtrade-Baumwolle sowie nicht textilen Produkten mit Fairtrade-Baumwolle“ muss der Baumwollanteil zu 100% aus Fairtrade-Baumwolle bestehen. Baumwollmischgewebe und andere verantwortungsvoll produzierte Textilfasern dürfen in einem Produkt mit mehreren Komponenten nicht verwendet werden.
<b>Jahr 0</b>	
<p>Werden Textilprodukte mit mehreren Komponenten oder nicht textile Produkte mit nicht Fairtrade-zertifizierten Fasern hergestellt, so gilt Abschnitt 5.2.3 für Produkte mit (nicht Fairtrade-zertifizierten) verantwortungsvoll produzierte Textilfasern sowie deren Produktaussagen.</p> <p><b>Hinweis:</b> Der Abschnitt Textilprodukte mit mehreren Komponenten und nicht textile Produkte bezieht sich auf Produkte, die aus Baumwollstoffen bestehen sowie Stoffen anderer Zusammensetzungen. Hierzu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gefüllte Produkte, z. B. Kissen und Bettdecken (mit einem Bezug aus 100% Baumwolle und einer Füllung aus Polyester);</li> <li>• nicht gefüllte Produkte, z. B. T-Shirts aus Baumwolle mit Blenden/Applikationen aus Seide oder eine Baumwolljacke mit Seidenfutter;</li> <li>• Produkte, die zum Teil aus Baumwolle bestehen und zum Teil aus nicht textilen Komponenten, wie Leder, Holz, Federn oder Metall. Hierzu gehören z. B. Produkte wie Turnschuhe aus Segeltuch oder Gartenschirme.</li> </ul> <p>Wenn die Lieferkette der Produkte komplett nach dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert wurde und rückverfolgbare Fairtrade-Baumwolle verwendet wird, darf das FAIRTRADE Textile Production Siegel und das FAIRTRADE -Baumwoll Siegel verwendet werden. Dies gilt nicht für die Verwendung von Baumwolle aus dem Baumwollprogramm (FSP-Baumwolle) oder andere verantwortungsvoll produzierte Textilfasern.</p>	

## 5.3 Verträge

**Zweck:** Die Sicherstellung der Transparenz der Handelsbeziehungen zwischen den Lieferanten durch die gesamte Textil-Lieferkette sowie zum Markenunternehmen, das als Käufer für den Auftrag verantwortlich ist. Verträge bilden den Rahmen für die Fairtrade-Handelsaktivitäten.



### 5.3.1 Verträge mit Fairtrade-assoziierten Partnern

<b>Kern</b>	Um eine vollständig zertifizierte Lieferkette für ein Produkt sicherzustellen und zur Verwendung des Fairtrade-Siegels (vgl. <a href="#">Abschnitt 5.5</a> ) verkauft Ihr Unternehmen seine Produkte nur an Unternehmen, die entweder gemäß Fairtrade-Standards zertifiziert sind oder einen Vertrag mit Fairtrade International oder einer nationalen Fairtrade-Organisation haben.
<b>Jahr 0</b>	Wenn Ihr Unternehmen Waren durch einen Vertreter abgibt, der zum Eigentümer des Produkts wird, so muss dieser Vertreter eine Identifikationsnummer von Fairtrade International haben.

### 5.3.2 Kaufverträge zwischen Lieferanten und Käufern

<b>Kern</b>	Ihr Unternehmen unterzeichnet verbindliche Kaufverträge mit Ihren Lieferanten und Käufern bzw. deren Vertretern, um verantwortungsvolle Einkaufsverfahren sicherzustellen. Die Verträge entsprechen branchenüblichen Bestimmungen und enthalten mindestens Angaben zu:
<b>Jahr 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• den vereinbarten Volumina;</li> <li>• der Qualität;</li> <li>• den Preisen, die die Zahlung existenzsichernder Löhne gemäß den Bestimmungen dieses Standards ermöglichen (vgl. <a href="#">3.5.2</a>);</li> <li>• die transparenten und nachverfolgbaren Zahlungsbedingungen;</li> <li>• realistische Produktionszeiten;</li> <li>• Vorgehensweisen bei Qualitätsproblemen;</li> <li>• die Lieferbedingungen gemäß internationalen Handelsbezeichnungen (Incoterms);</li> <li>• eine Definition oder Vermerk zu „höhere Gewalt“;</li> <li>• die Vereinbarung des Gerichtsstands; und</li> <li>• ein Streitschlichtungsverfahren zur Lösung von Konflikten.</li> </ul>
<b>Hinweis:</b> Realistische Produktionszeiten werden mit den Lieferanten verhandelt, ermöglichen angemessene Arbeitszeiten und vermeiden die Notwendigkeit von Überstunden für die Beschäftigten in den Lieferbetrieben und beauftragten Subunternehmen.	

## 5.4 Kauf nicht entkörnter Baumwolle

**Zweck:** In diesem Abschnitt geht es um den Kauf Fairtrade-zertifizierter, nicht entkörnter Baumwolle. Er gilt nur für Käufer von Fairtrade-Baumwolle zur Verwendung innerhalb einer Fairtrade-zertifizierten Textil-Lieferkette.

Nicht entkörnte Baumwolle umfasst die Samen und Fasern aller kommerziell angebauten Arten der Baumwollpflanze: *Gossypium hirsutum* (Upland-Baumwolle), *Gossypium herbaceum*, *Gossypium arboretum* und *Gossypium barbadense* (z. B. PIMA, Giza).

### 5.4.1 Produktbeschaffung

**Gilt für:** Käufer von Fairtrade-Baumwolle



<b>Kern</b>	<p>Sofern nicht anders in diesem Standard festgelegt, muss jegliche Baumwolle von im Fairtrade-System nachverfolgbaren Baumwollprodukten von zertifizierten Produzenten stammen.</p> <p>In Gegenden, wo nicht genügend Fairtrade-zertifizierte Baumwollkämmer zur Verfügung stehen, ist es gestattet, Baumwoll-Pads mit einem Anteil von bis zu 20% aus nicht Fairtrade-zertifizierten Baumwollkämmereien zu verwenden, sofern der Hersteller anschließend die entsprechende Menge Fairtrade-Baumwolle einkauft und diese zur Verarbeitung in einem nicht-Fairtrade-zertifizierten Produkt verwendet. Jegliche Ersetzungen dieser Art müssen im Rahmen der vierteljährlichen Dokumentation des Warenflusses gemeldet werden.</p>
<b>Jahr 0</b>	

### 5.4.2 Weibliche Produzenten

<b>Gilt für:</b> Käufer von Fairtrade-Baumwolle	
<b>Kern</b>	<p>Handelt es sich bei den Produzenten um Frauen, so müssen Zahlungen direkt an diese Frauen erfolgen (nicht an ihre Ehemänner oder männlichen Lebenspartner).</p>
<b>Jahr 0</b>	

### 5.4.3 Beschaffungsplan

<b>Gilt für:</b> Käufer von Fairtrade-Baumwolle	
<b>Kern</b>	<p>Beschaffungspläne müssen für jede Ernte gelten. Beschaffungspläne müssen mindestens drei Monate vor Ablauf erneuert werden.</p>
<b>Jahr 0</b>	

### 5.4.4 Kauf Fairtrade-fähiger Baumwolle

<b>Gilt für:</b> Käufer von Fairtrade-Baumwolle	
<b>Kern</b>	<p>Käufer von nicht entkörnter Baumwolle können nicht entkörnte Baumwolle als Fairtrade-fähiges Produkt kaufen (<a href="#">vgl. Definitionen</a>), und den Mull oder andere Folgeprodukte als Fairtrade-Produkte verkaufen, sofern diese unten genannte Bedingungen erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Um als Fairtrade-fähig zu gelten muss die nicht entkörnte Baumwolle unter Fairtrade-Bedingungen produziert worden sein.</li> <li>• Verkauft der Käufer von als Fairtrade-fähig eingestufte nicht entkörnte Baumwolle den Mull oder andere Folgeprodukte als Fairtrade-fähiges Produkt, so muss der Käufer die liefernden Produzenten innerhalb von 15 Tagen des Verkaufs darüber unterrichten. Der Käufer muss jeden der liefernden Produzenten über die Volumina der Fairtrade-fähigen nicht entkörnten Baumwolle, die als Fairtrade verkauft wurden, informieren, ebenso wie über den entsprechenden angepassten Fairtrade-Preis (die Differenz zwischen dem Marktpreis und dem Fairtrade-Preis, falls zutreffend) sowie die fällige Fairtrade-Prämie.</li> <li>• Verkauft der Käufer von als Fairtrade-fähig eingestufte nicht entkörnte Baumwolle nur einen bestimmten Anteil dieser Baumwolle unter Fairtrade-Bedingungen, so wird dieser Prozentsatz den Liefervolumina der jeweiligen</li> </ul>
<b>Jahr 0</b>	



	<p>Produzenten angerechnet, und die Fairtrade-Prämie und Preisanpassung werden (falls zutreffend) anteilig berechnet. Fordert der zweite Käufer (der Käufer des Baumwollmulls oder anderem Folgeprodukt) schriftlich die Baumwolle eines bestimmten Produzenten, so müssen der angepasste Fairtrade-Preis und die Fairtrade-Prämie an diesen bestimmten Produzenten ausgezahlt werden.</p>
<p><b>Hinweis:</b> Beispiel: Zwei Produzenten liefern ihre als Fairtrade-fähig eingestufte nicht entkörnte Baumwolle an denselben Käufer, wobei Produzent A 100 Tonnen liefert und Produzent B 200 Tonnen. (Der zweite Käufer forderte nicht schriftlich die Baumwolle eines bestimmten Produzenten.) Von den 300 Tonnen verkauft der Käufer nur 20 Tonnen als Fairtrade-zertifiziert (also 10% der als Fairtrade-fähig gelieferten Menge). Es wird also davon ausgegangen, dass 10% der Menge jedes Produzenten als Fairtrade verkauft wurde. Produzent A erhält eine Fairtrade-Prämie und Preisanpassung auf Basis von 10 Tonnen (10% von 100 Tonnen), und Produzent B auf Basis von 20 Tonnen (10% von 200 Tonnen).</p> <p>Der Käufer der als Fairtrade-fähig eingestuft nicht entkörnten Baumwolle muss die entsprechende Fairtrade-Prämie sowie die Preisanpassung entsprechend der Anforderung 5.4.9 an den Produzenten abführen.</p>	

### 5.4.5 Vorfinanzierung

<b>Gilt für:</b> Käufer von Fairtrade-Baumwolle	
<b>Kern</b>	Auf Anfrage des Produzenten stellt der Fairtrade-Auftraggebende bis zu 60% des Auftragswerts als Vorfinanzierung an den Produzenten zu einem beliebigen Zeitpunkt nach Vertragsunterzeichnung zur Verfügung. Die Vorfinanzierung muss mindestens sechs Wochen vor Lieferung zur Verfügung gestellt werden.
<b>Jahr 0</b>	Betreiber von Vertragsanbau orientieren sich an Vertragsabschnitt A.2.3 des Standards für Vertragsanbau.

### 5.4.6 Preisgestaltung für nicht entkörnte Baumwolle in der Auftragsproduktion

<b>Gilt für:</b> Käufer von Fairtrade-Baumwolle	
<b>Kern</b>	Bei Auftragsproduktionen (in Indien und Pakistan) beläuft sich der Fairtrade-Mindestpreis auf den Mindestpreis, der vom Förder-Partner an die registrierten Produzenten ausgezahlt wird.
<b>Jahr 0</b>	Das Fördergremium kann direkt mit Fairtrade zusammenhängende Kosten in Höhe von bis zu 0,04 Euro pro kg vom Mindestpreis oder Marktpreis (je nachdem welcher höher liegt) abziehen und mindestens den Restbetrag an die jeweiligen Produzenten auszahlen.

### 5.4.7 Auf Stapellänge basierende Preise in Südasien

<b>Gilt für:</b> Käufer von Fairtrade-Baumwolle	
<b>Kern</b>	In Südasien werden Fairtrade-Mindestpreise für <i>Gossypium hirsutum</i> , <i>Gossypium herbaceum</i> und <i>Gossypium arboreum</i> je nach Kategorien der Stapellänge festgelegt (siehe Tabelle der Fairtrade-Mindestpreise). In Indien orientieren sich diese Kategorien an dem von der Cotton Corporation of India festgelegten Klassifizierungssystem:
<b>Jahr 0</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Fairtrade-Mindestpreise für Stapellängen von 25 mm und länger beziehen sich auf die Stapellängen der Größen Medium Long (25 mm bis 27 mm) bis Long (27,5 mm bis 32 mm) und Extra Long (32,5 mm und länger).</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Fairtrade-Mindestpreise für Stapellängen von 24,5 mm und kürzer beziehen sich auf die Stapellängen der Größen Short (20 mm und kürzer) und Medium (20,5 mm bis 24,5 mm).</li> </ul>
--	--

### 5.4.8 Zahlungsbedingungen

<b>Gilt für:</b> Käufer von Fairtrade-Baumwolle	
<b>Kern</b>	Die Zahlung erfolgt bei Wareneingang.
<b>Jahr 0</b>	

### 5.4.9 Zahlungsverzug

<b>Gilt für:</b> Käufer von Fairtrade-Baumwolle	
<b>Kern</b>	Bei Verträgen, in die Fairtrade-Auftraggebende, -Produzenten und -Vermittler involviert sind, muss der Vermittler die Fairtrade-Prämie und die Preisanpassung (falls zutreffend) innerhalb von 30 Tagen nach jedem Quartalsende wie folgt abführen:
<b>Jahr 0</b>	<p>Bis zum 30. April alle Fairtrade-Prämien, die im 1. Quartal eingegangen sind;</p> <p>Bis zum 31. Juli alle Fairtrade-Prämien, die im 2. Quartal eingegangen sind;</p> <p>Bis zum 30. Oktober alle Fairtrade-Prämien, die im 3. Quartal eingegangen sind;</p> <p>Bis zum 31. Januar alle Fairtrade-Prämien, die im 4. Quartal (des vorangegangenen Jahres) eingegangen sind;</p>

## 5.5 Verwendung der Fairtrade-Siegel und Kommunikation

**Zweck:** Sicherzustellen, dass das Fairtrade-Siegel, Aussagen und Verweise auf Fairtrade angemessen eingesetzt werden.

Die Anforderungen zur Verwendung des Fairtrade-Siegels sind im Fairtrade-Händlerstandard in Abschnitt 1.2 sowie in den entsprechenden „Richtlinien zur Siegelverwendung“ erläutert. Für weitere Informationen zur Verwendung des Fairtrade Textile Production Siegels wenden Sie sich bitte an Ihre Nationale Fairtrade Organisation oder an Fairtrade International unter [artwork@fairtrade.net](mailto:artwork@fairtrade.net).

## 5.6 Anforderungen für Markenunternehmen

**Zweck:** Folgende Anforderungen gelten für Käufer von Textilprodukten zu Fairtrade-Bedingungen. Der Käufer ist das Markenunternehmen, das einen Auftrag aufgibt und sich verpflichtet, die Anforderungen dieses Abschnitts einzuhalten, jedoch nicht entsprechend zertifiziert ist.

### 5.6.1 Vertrag mit einer nationalen Fairtrade-Organisation oder Fairtrade International

<b>Gilt für:</b> Markenunternehmen
Ihr Unternehmen unterhält ein Vertragsverhältnis mit einer nationalen Fairtrade-Organisation oder mit Fairtrade International, und Ihr Engagement für Fairtrade wird öffentlich kommuniziert.





### 5.6.2 Vertrag mit einem Fairtrade-Lieferanten

**Gilt für:** Markenunternehmen

Ihr Unternehmen hat einen rechtsverbindlichen Vertrag mit Ihrem Lieferanten oder einem Vertreter Ihres Lieferanten, der die Einhaltung des Fairtrade-Textilstandards unterstützt und verantwortungsvolle Einkaufspraktiken unterhält. Der Vertrag enthält folgende Angaben:

- die vereinbarten Volumina;
- Qualität;
- Preise, die die Zahlung existenzsichernder Löhne gemäß den Bestimmungen dieses Standards ermöglicht, wobei der Anteil des existenzsichernden Lohns deutlich hervorgehoben wird;
- transparente und nachverfolgbare Zahlungsbedingungen;
- realistische Produktionszeiten;
- Vorgehensweisen bei Qualitätsproblemen;
- Lieferbedingungen gemäß internationalen Handelsbezeichnungen (Incoterms);
- eine Definition oder Vermerk zu „höhere Gewalt“;
- Vereinbarung des Gerichtsstands; und
- ein alternatives Streitschlichtungsverfahren zur Lösung von Konflikten.

Falls Sie von einem Agenten vertreten werden, sind Sie für die Unterzeichnung und Erfüllung des Vertrags mit dem Lieferanten verantwortlich.

Die Vertragsbedingungen dürfen von Ihnen nicht verändert werden, nachdem der Vertrag abgeschlossen wurde.

**Hinweis:** Realistische Produktionszeiten werden zwischen Lieferant und Käufer verhandelt und ermöglichen angemessene Arbeitszeiten und vermeiden die Notwendigkeit von Überstunden für die Beschäftigten in den Zulieferbetrieben.

### 5.6.3 Langfristige Verpflichtungen

**Gilt für:** Markenunternehmen

Sie unterhalten langfristige Verpflichtungen mit Ihren Lieferanten, damit diese wiederum langfristige Verträge mit ihren Lieferanten eingehen können.

**Hinweis:** Dies dient der Förderung langfristiger Beziehungen und erlaubt es Produzenten, im Voraus zu planen. Langfristig bedeutet hier mindestens zwei Jahre.

### 5.6.4 Erhöhung des Anteils von Fairtrade-Baumwolle

**Gilt für:** Markenunternehmen

Sie arbeiten einen Plan aus, wie Sie den Anteil von Fairtrade-Baumwolle in Ihrer Produktion erhöhen können.



## Anhang 1 Liste verbotener Substanzen für Textilien

**Diese Liste beinhaltet Substanzen, die in der Produktion von Fairtrade-Textilien nicht erlaubt sind.** Produktion bezieht sich auf alle Aktivitäten, die die Unternehmen, die nach dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert sind, betreiben, wie z. B. Erntenaufbereitung, Färben, Produktionsprozesse, Lagerung und Transport. Der Einsatz dieser Substanzen ist untersagt, um negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeiterinnen und Arbeiter sowie auf die Umwelt zu mindern.

Die Liste enthält besonders besorgniserregende Stoffe (substances of very high concern – SVHC), zu denen krebserregende Stoffe sowie Substanzen zählen, die gemäß aktuellem wissenschaftlichem Stand für Menschen gesundheitsschädlich sind und deren Reproduktion gefährden. Sie können auch schädliche Auswirkungen auf die Umwelt haben. Die Liste ersetzt die Liste der verbotenen Materialien des Fairtrade-Händlerstandards für Betriebe, die gemäß dem Fairtrade-Textilstandard zertifiziert sind.

### Die Struktur der Liste

Die Liste enthält folgende Informationen:

**Substanz:** nennt den Namen des Stoffes, der in folgende Unterkategorien eingeteilt wird:

**CAS-Nummer** (Chemical Abstract Service)<sup>5</sup> wird als Referenz angegeben. CAS ist ein umfassendes Register mit Informationen zu Chemikalien.

**Referenzliste:** Die Liste enthält drei Spalten mit Informationen zu den internationalen Listen und Regelungen mit für die Gesundheit von Menschen und Umwelt besonders besorgniserregenden Substanzen. Hierzu gehören:

- REACH<sup>6</sup>: EU-Verordnung 1907/2006 bezüglich der Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien sowie ihre Änderungen (EG) 552/2009. Hierzu gehört die „Kandidatenliste von besonders besorgniserregenden Stoffen zur Zulassung“ durch die European Chemicals Agency (ECHA).
- OEKO-TEX<sup>7</sup>: Ein Prüf- und Zertifizierungssystem für alle Arten von Textilien auf schädliche Substanzen. Der Oeko-Text 100 Standard wird von der Internationalen Gemeinschaft für Forschung und Prüfung auf dem Gebiet der Textilökologie (Zürich) herausgegeben.
- GOTS<sup>8</sup>: Liste der verbotenen Substanzen des Global Organic Textile Standard.

Die Liste ist nach Kategorien wie folgt aufgeteilt:

- Besonders besorgniserregende Stoffe laut REACH
- Endokrinschädliche Stoffe
- Als krebserregend eingestufte Farbstoffe und Pigmente
- Als allergen eingestufte Farbstoffe
- Krebserregende Arylamine, die durch Spaltung eines oder mehrerer Azogruppen von Azofarbstoffen entstehen können
- Zusätzliche Biozide in der Textilproduktion

<sup>5</sup> [www.cas.org/content/chemical-substances](http://www.cas.org/content/chemical-substances)

<sup>6</sup> [ec.europa.eu/enterprise/sectors/chemicals/reach/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/chemicals/reach/index_en.htm)

<sup>7</sup> [www.oeko-tex.com/en/manufacturers/concept/oeko\\_text\\_standard\\_100/oeko\\_text\\_standard\\_100.xhtml](http://www.oeko-tex.com/en/manufacturers/concept/oeko_text_standard_100/oeko_text_standard_100.xhtml)

<sup>8</sup> [www.global-standard.org/images/GOTS\\_Version4-01March2014.pdf](http://www.global-standard.org/images/GOTS_Version4-01March2014.pdf)



Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
<b>Besonders besorgniserregende Stoffe laut REACH</b>				
4,4'-Diaminodiphenylmethan (MDA)	101-77-9	x	x	x
[4-[[4-anilino-1-naphthyl][4-(dimethylamino)phenyl]methylen]cyclohexa-2,5-dien-1-yliden] dimethylammoniumchlorid (C.I. Basic Blue 26) [mit ≥ 0,1% Michlers Keton (EG Nr. 202-027-5) oder Michlers Base (EG Nr. 202-959-2)]	2580-56-5	x	x	x
[4-[4,4'-Bis(dimethylamino) benzhydryliden]cyclohexa-2,5-dien-1-yliden]dimethylammoniumchlorid (C.I. Basic Violet 3) [mit ≥ 0,1% of Michlers Keton (EG Nr. 202-027-5) oder Michlers Base (EG Nr. 202-959-2)]	548-62-9	x	x	x
[Phthalato(2-)]dioxotriplei	69011-06-9	x	x	x
1-Brompropan (n-Propylbromid)	106-94-5	x	x	x
1-Methyl-2-pyrrolidon (NMP)	872-50-4	x	x	x
1,2-Benzoldicarbonsäure, Di-C6-8-verzweigte Alkylester, C7-reich	71888-89-6	x	x	x
1,2-Benzoldicarbonsäure, Di-C6-10 Alkylester; 1,2-Benzoldicarbonsäure, gemischte Decyloctyl- und -hexyldiester mit ≥ 0,3% Dihexylphtalaten	68515-51-5 68648-93-1	x	x	x
1,2-Benzoldicarbonsäure, Di-C7-11-verzweigte und lineare Alkylester	68515-42-4	x	x	x
1,2-Benzoldicarbonsäure, Dihexylester, verzweigt und linear	68515-50-4	x	x	x
1,2-Benzoldicarbonsäure, Dipentylester, verzweigt und linear	84777-06-0	x	x	x
1,2-Bis(2-methoxyethoxy)ethan (TEGDME, Triglyme)	112-49-2	x	x	x
1,2-Dichlorethan	107-06-2	x	x	x
1,2-Diethoxyethan	629-14-1	x	x	x
1,2-Dimethoxyethan, Ethylenglycoldimethylether (EGDME)	110-71-4	x	x	x
1,2,3-Trichlorpropan	96-18-4	x	x	x
1,3,5-Tris(oxiranylmethyl)-1,3,5-triazin-2,4,6(1H,3H,5H)-trion (TGIC)	2451-62-9	x	x	x
1,3,5-Tris[(2S und 2R)-2,3-epoxypropyl]-1,3,5-triazin-2,4,6-(1H,3H,5H)-trion (β-TGIC)	59653-74-6	x	x	x
2-(2H-Benzotriazol-2-yl)-4,6-ditertpentylphenol (UV-328)	25973-55-1	x	x	x
2-Benzotriazol-2-yl-4,6-di-tert-butylphenol (UV-320)	3846-71-7	x	x	x
2-Ethoxyethanol	110-80-5	x	x	x
2-Ethoxy-ethylacetat	111-15-9	x	x	x
2-ethylhexyl 10-ethyl-4,4-dioctyl-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatetradecanoat (DOTE)	15571-58-1	x	x	x
2-Methoxyanilin, o-Anisidin	90-04-0	x	x	x
2-Methoxyethanol	109-86-4	x	x	x
2,2'-Dichlor-4,4'-methylen-dianilin	101-14-4	x	x	x
2,4-Dinitrotoluol	121-14-2	x	x	x
3-Ethyl-2-methyl-2-(3-methylbutyl)-1,3-oxazolidin	143860-04-2	x	x	x
4-(1,1,3,3-Tetramethylbutyl)phenol	140-66-9	x	x	x
4-(1,1,3,3-Tetramethylbutyl)phenol, ethoxiiert [deckt definierte Stoffe und UVCB-Stoffe, Polymere und Homologe ab]	-	x	x	x
4-Aminoazobenzol	60-09-3	x	x	x
4-Methyl-m-phenylendiamin (2,4-Toluoldiamin)	95-80-7	x	x	x



Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
4-Nonylphenol, verzweigt und linear [Substanzen mit einer linearen und/oder verzweigten Alkylkette mit einer Kohlenstoffzahl 9 in einer kovalenten Bindung mit Phenol in Position 4, deckt auch UVCB- und definierte Stoffe ab, die jegliches individuelle Isomer beinhalten oder eine Kombination davon]	-	x	x	x
4-Nonylphenol, verzweigt und linear, ethoxiliert [Substanzen mit einer linearen und/oder verzweigten Alkylkette mit einer Kohlenstoffzahl 9 in einer kovalenten Bindung mit Phenol ethoxiliert in Position 4, deckt auch UVCB- und definierte Stoffe ab sowie Polymere und Homologe, die jegliches individuelle Isomer beinhalten und/oder Kombinationen davon]	-	x	x	x
4,4'-Bis(dimethylamino)-4''-(methylamino)tritylalkohol [mit ≥ 0.1% of Michlers Keton (EG Nr. 202-027-5) oder Michlers Base (EG Nr. 202-959-2)]	561-41-1	x	x	x
4,4'-Bis(dimethylamino)benzophenon (Michlers Keton)	90-94-8	x	x	x
4,4'-Methylendi-o-toluidin	838-88-0	x	x	x
4,4'-Oxydianilin und seine Salze	101-80-4	x	x	x
5-tert-Butyl-2,4,6-trinitro-m-xylyl (Moschusxylyl)	81-15-2	x	x	x
6-Methoxy-m-toluidin (p-Cresidin)	120-71-8	x	x	x
Essigsäure, Bleisalz, basisch	51404-69-4	x	x	x
Säuren, die sich aus Chromtrioxid und seinen Oligomeren bilden. Bezeichnungen der Säuren und Oligomere: Chromsäure, Dichromsäure, Oligomere der Chromsäure und Dichromsäure.	7738-94-5 13530-68-2	x	x	x
Acrylamid	79-06-1	x	x	x
Alkane, C10-13, Chlor (kurzkettige chlorierte Paraffine)	85535-84-8	x	x	x
Ammoniumdichromat	7789-09-5	x	x	x
Ammonium Pentadecafluoroktanoat (APFO)	3825-26-1	x	x	x
Anthracen	120-12-7	x	x	x
Anthracenöl	90640-80-5	x	x	x
Anthracenöl, Anthracenpaste	90640-81-6	x	x	x
Anthracenöl, Anthracenpaste, Anthracenfraktion	91995-15-2	x	x	x
Anthracenöl, Anthracenpaste, leichte Destillate	91995-17-4	x	x	x
Anthracenöl, anthracenfrei	90640-82-7	x	x	x
Arsensäure	7778-39-4	x	x	x
Benzylbutylphthalat (BBP)	85-68-7	x	x	x
Biphenyl-4-ylamin	92-67-1	x	x	x
Bis(2-ethylhexyl)phthalat (DEHP)	117-81-7	x	x	x
Bis(2-methoxyethyl)ether	111-96-6	x	x	x
Bis(2-methoxyethyl)phthalat	117-82-8	x	x	x
Bis(pentabromphenyl)ether (Dekabromdiphenylether) (DecaBDE)	1163-19-5	x	x	x
Bis(tributylzinn)oxid (TBTO)	56-35-9	x	x	x
Borsäure	10043-35-3 11113-50-1	x	x	x
Kadmium	7440-43-9	x	x	x
Kadmiumchlorid	10108-64-2	x	x	x
Kadmiumfluorid	7790-79-6	x	x	x



Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Kadmiumoxid	1306-19-0	x	x	x
Kadmiumsulfat	10124-36-4 31119-53-6	x	x	x
Kadmiumsulfid	1306-23-6	x	x	x
Calziumarsenat	7778-44-1	x	x	x
Chromtrioxid	1333-82-0	x	x	x
Kobaltdichlorid	7646-79-9	x	x	x
Kobalt(II)-karbonat	513-79-1	x	x	x
Kobalt(II)-diazetat	71-48-7	x	x	x
Kobalt(II)-dinitrat	10141-05-6	x	x	x
Kobalt(II)-sulfat	10124-43-3	x	x	x
Cyclohexan-1,2-dicarbonensäureanhydrid [1], cis-Cyclohexan-1,2-dicarbonensäureanhydrid [2], trans-Cyclohexan-1,2-dicarbonensäureanhydrid [3] [Die jeweiligen cis- [2] und trans-[3] Isomersubstanzen sowie alle möglichen Kombinationen aus cis- und trans-Isomeren [1] sind durch diesen Eintrag abgedeckt]	85-42-7 13149-00-3 14166-21-3	x	x	x
Diarsenpentaoxid	1303-28-2	x	x	x
Diarsentrioxid	1327-53-3	x	x	x
Diazen-1,2-dicarboxamid (C,C'-azodi(formamid)) (ADCA)	123-77-3	x	x	x
Dibortrioxid	1303-86-2	x	x	x
Dibutylphthalat (DBP)	84-74-2	x	x	x
Dibutylzinndichlorid (DBTC)	683-18-1	x	x	x
Dichromtris(chromat)	24613-89-6			
Diethylsulfat	64-67-5	x	x	x
Dihexylphthalat	84-75-3	x	x	x
Diisobutylphthalat	84-69-5	x	x	x
Diisopentylphthalat	605-50-5	x	x	x
Dimethylsulfat	77-78-1	x	x	x
Dinoseb (6-sec-Butyl-2,4-dinitrophenol)	88-85-7	x	x	x
Dioxobis(stearato)triblei	12578-12-0	x	x	x
Dipentylphthalat (DPP)	131-18-0	x	x	x
Dinatrium 3,3'-[[1,1'-Biphenyl]-4,4'-diylbis (Azo)]Bis(4-Aminonaphthalin-1-Sulfonat) (C.I. Direct Red 28, Kongorot )	573-58-0	x	x	x
Dinatrium 4-Amino-3-[[4'-[(2,4-Diaminophenyl)Azo][1,1'-Biphenyl]-4-yl]Azo] -5-Hydroxy-6-(Phenylazo)Naphthalin-2,7-Disulfonat (C.I. Direct Black 38)	1937-37-7	x	x	x
Dinatriumtetraborat, wasserfrei	1303-96-4 1330-43-4 12179-04-3	x	x	x
Fettsäuren, C16-18, Bleisalze	91031-62-8	x	x	x
Formaldehyd, oligomeres Reaktionsprodukt mit Anilin	25214-70-4	x	x	x
Formamid	75-12-7	x	x	x
Furan	110-00-9	x	x	x
Henicosafleurundecansäure	2058-94-8	x	x	x



Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Heptacosfluortetradecansäure	376-06-7	x	x	x
Hexabromcyclododecan (HBCDD) und alle festgestellten wichtigen Diastereoisomere: Alpha-Hexabromcyclododecan Beta-Hexabromcyclododecan Gamma-Hexabromcyclododecan	25637-99-4 3194-55-6 134237-50-6 134237-51-7 134237-52-8	x	x	x
Hexahydromethylphthalsäureanhydrid [1], Hexahydro-4-methylphthalsäureanhydrid [2], Hexahydro-1-methylphthalsäureanhydrid [3], Hexahydro-3-methylphthalsäureanhydrid [4] [Die individuellen Isomere [2],[3], und [4] (einschließlich ihrer cis- und trans-stereo Isomerformen) sowie alle möglichen Isomerkombinationen sind mit diesem Eintrag abgedeckt]	25550-51-0 19438-60-9 48122-14-1 5711029-9	x	x	x
Hydrazin	302-01-2 7803-57-8	x	x	x
Imidazolidin-2-thion (2-imidazolin-2-thiol)	96-45-7	x	x	x
Bleibis(tetrafluorborat)	13814-96-5	x	x	x
Bleichromat	7758-97-6	x	x	x
Bleichromat-Molybdatsulfat Rot (C.I. Pigment Rot 104)	12656-85-8	x	x	x
Bleicyanoamidat	20837-86-9	x	x	x
Blei di(azetat)	301-04-2	x	x	x
Bleidiazid, Bleiazid	13424-46-9	x	x	x
Bleidinitrat	10099-74-8	x	x	x
Bleidipikrat	6477-64-1	x	x	x
Bleihydrogenarsenat	7784-40-9	x	x	x
Bleimonoxid (Bleioxid)	1317-36-8	x	x	x
Bleioxidsulfat	12036-76-9	x	x	x
Bleistyphnat	15245-44-0	x	x	x
Bleisulfchromat Gelb (C.I. Pigment Gelb 34)	1344-37-2	x	x	x
Bleititantrioxid	12060-00-3	x	x	x
Bleititanzirkonoxid	12626-81-2	x	x	x
Blei(II) bis(methansulfonat)	17570-76-2	x	x	x
Methoxyessigsäure	625-45-6	x	x	x
Propylenoxid	75-56-9	x	x	x
N-Methylacetamid	79-16-3	x	x	x
N-Pentyl-isopentylphthalat	776297-69-9	x	x	x
N,N-Dimethylacetamid	127-19-5	x	x	x
N,N-Dimethylformamid	68-12-2	x	x	x
N,N,N',N'-Tetramethyl-4,4'-methylendianilin (Michlers Base)	101-61-1	x	x	x
o-Aminoazotoluol	97-56-3	x	x	x
o-Toluidin	95-53-4	x	x	x
Orangemenige (Bleitetroxid)	1314-41-6	x	x	x
Pentacosfluortridecansäure	72629-94-8	x	x	x
Pentadecafluoroktansäure (PFOA)	335-67-1	x	x	x
Pentableitetraoxidsulfat	12065-90-6	x	x	x



Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Pentazinkchromatoctahydroxid	49663-84-5	x	x	x
Phenolphthalein	77-09-8	x	x	x
Pech, Hochtemperaturkohlentee	65996-93-2	x	x	x
Kaliumchromat	7789-00-6	x	x	x
Kaliumdichromat	7778-50-9	x	x	x
Kaliumhydroxyoctaoxidzinkatdichromat (Zinkgelb)	11103-86-9	x	x	x
Pyrochlor, Antimonbleigelb	8012-00-8	x	x	x
Reaktionsmasse von 2-ethylhexyl 10-ethyl-4,4-dioctyl-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatetradecanoat und 2-ethylhexyl 10-ethyl-4-[[2-[[2-ethylhexyl)oxy]-2-oxoethyl]thio]-4-octyl-7-oxo-8-oxa-3,5-dithia-4-stannatetradecanoat (Reaktionsmasse von DOTE und MOTE) <sup>9</sup>	-	x	x	x
Kieselsäure (H <sub>2</sub> Si <sub>2</sub> O <sub>5</sub> ), Bariumsalz (1:1), Blei-dotiert [mit Bleigehalt (Pb) oberhalb des anwendbaren allgemeinen Konzentrationsgrenzwertes für „Reproduktionstoxizität“ Repr. 1A (CLP) oder Kategorie 1 (DS), der Stoff gehört zu einem Gruppeneintrag von Bleiverbindungen mit der Indexnummer 082-001-00-6 in der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008]	68784-75-8	x	x	x
Kieselsäure, Bleisalz	11120-22-2	x	x	x
Natriumchromat	7775-11-3	x	x	x
Natriumdichromat	7789-12-0 10588-01-9	x	x	x
Natriumperborat, Perborsäure, Natriumsalz	EG-Nummer: 239-172-9, 234-390-0	x	x	x
Natriumperoxometaborat	7632-04-4	x	x	x
Strontiumchromat	7789-06-2	x	x	x
Schwefelige Säure, Bleisalz, dibasisch	62229-08-7	x	x	x
Tetraboratnatriumheptaoxid, Hydrat	12267-73-1	x	x	x
Tetraethylblei	78-00-2	x	x	x
Tetrableitrioxidsulfat	12202-17-4	x	x	x
Trichlorethylen	79-01-6	x	x	x
Tricosafuordodecansäure	307-55-1	x	x	x
Triethylarsenat	15606-95-8	x	x	x
Tribleibis(carbonat)dihydroxid	1319-46-6	x	x	x
Tribleidiarsenat	3687-31-8	x	x	x
Tribleidioxidphosphonat	12141-20-7	x	x	x
Tris(2-chlorethyl)phosphat	115-96-8	x	x	x
Trixylylphosphat	25155-23-1	x	x	x
Feuerfeste Zirkoniumaluminosilikat-Keramikfasern sind Fasern, die unter Indexnummer 650-017-00-8 in Anhang VI, Teil 3, Tabelle 3.1 der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Europarates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen fallen und die beiden folgenden Bedingungen erfüllen: a) Oxide der Elemente Aluminium, Silizium und Zirkonium sind die	-	x	x	x

<sup>9</sup> <http://echa.europa.eu/documents/10162/a410b50c-11f9-49ca-9e8f-54f2a674b032>



Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
Hauptbestandteile (in den Fasern) mit unterschiedlichen Konzentrationen b) Fasern mit einem längengewichteten mittleren geometrischen Durchmesser abzüglich der zweifachen geometrischen Standardabweichung in Mikrometern (µm). c) Alkalioxid und Erdalkalioxid (Na <sub>2</sub> O+K <sub>2</sub> O+CaO+MgO+BaO) von weniger oder gleich 18% nach Gewicht.				
α,α-Bis[4-(dimethylamino)phenyl]-4 (phenylamino)naphthalen-1-methanol (C.I. Solvent Blue 4) [mit ≥ 0,1% Michlers Keton (EG Nr. 202-027-5) oder Michlers Base (EG Nr. 202-959-2)]	6786-83-0	x	x	x
Benzol	71-43-2	x	x	x
polychlorierte Terphenyle (PCTs)	-	x	x	x
Tris (2,3-dibromopropyl) Phosphat	126-72-7	x	x	x
Tris(aziridinyl)phosphinoxid	545-55-1	x	x	x
Polybromobiphenyle; polybromierte Biphenyle (PBB)	59536-65-1	x	x	x
2-Naphthylamin	91-59-8	x	x	x
Benzidin	92-87-5	x	x	x
4-Nitrobiphenyl	92-93-3	x	x	x
Di-µ-oxo-di-n-butylstanniohydroxyborane/ Dibutylzinnhydrogenborat C <sub>8</sub> H <sub>19</sub> BO <sub>3</sub> Sn (DBB)	75113-37-0	x	x	x
Pentachlorphenol (PCP)	87-86-5	x	x	x
Di-,isononyl"phthalat (DINP)	28553-12-0	x	x	x
	68515-48-0	x	x	x
Di-,isodecyl"phthalat (DIDP)	26761-40-0	x	x	x
	68515-49-1	x	x	x
Di-n-octylphthalat (DNOP)	117-84-0	x	x	x
Methylendiphenyl-Diisocyanat (MDI)	26447-40-5	x	x	x
<b>Endokrinschädliche Stoffe</b>				
Chlordan	57-74-9			x
Chlorthalonil	1897-45-6			x
Chlorpyrifos	2921-88-2			x
DDT	50-29-3			x
Heptachlor	76-44-8			x
Hexachlorbenzol	118-74-1			x
Maneb	12427-38-2			x
Parathion	56-38-2			x
Methoxychlor	72-43-5			x
Tributylzinnoxid	56-35-9			x
Vinclozolin	50471-44-8			x
Aroclor 1221	11104-28-2			x
Bisphenol A/ 4,4'-Isopropylidenediphenol/ 2,2-bis(4-hydroxyphenyl)propane	80-05-7			x
Genistein	446-72-0			x
Diethylstilbestrol	56-53-1			x
Dioxin	9014-42-0			x





Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
4-Methylbenzyliden	36861-47-9			x
Methylparaben	99-76-3			x
Nikotin	22083-74-5			x
Nonylphenol (4-Nonylphenol)	(104-40-5)			x
Octylphenol	(27193-28-8)			x
Natriumfluorid	7681-49-4			x
PBDEs (polybromierte Diphenylether)	viele Substanzen			x
PCBs (polychlorierte Biphenyle)	viele Substanzen			x
Perchlorat	7791-03-9	x	x	x
<b>Als krebserregend eingestufte Farbstoffe und Pigmente</b>				
C.I. Acid Red 26	3761-53-3	x	x	x
C.I. Basic Red 9	569-61-9	x	x	x
C.I. Basic Violet 14	632-99-5	x	x	x
C.I. Direct Black 38	1937-37-7	x	x	x
C.I. Direct Blue 6	2602-46-2	x	x	x
C.I. Direct Red 28	573-58-0	x	x	x
C.I. Disperse Blue 1	2475-45-8	x	x	x
C.I. Disperse Orange 11	82-28-0	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 3	2832-40-8	x	x	x
C.I. Pigment Red 104	12656-85-8	x	x	x
C.I. Pigment Yellow 34	1344-37-2	x	x	x
<b>Als allergen eingestufte Farbstoffe</b>				
C.I. Disperse Blue 1	2475-45-8	x	x	x
C.I. Disperse Blue 3	2475-46-9	x	x	x
C.I. Disperse Blue 7	3179-90-6	x	x	x
C.I. Disperse Blue 26		x	x	x
C.I. Disperse Blue 35	12222-75-2	x	x	x
C.I. Disperse Blue 102	12222-97-8	x	x	x
C.I. Disperse Blue 106	12223-01-7	x	x	x
C.I. Disperse Blue 124	61951-51-7	x	x	x
C.I. Disperse Brown 1	23355-64-8	x	x	x
C.I. Disperse Orange 1	2581-69-3	x	x	x
C.I. Disperse Orange 3	730-40-5	x	x	x
C.I. Disperse Orange 37		x	x	x
C.I. Disperse Orange 76		x	x	x
C.I. Disperse Red 1	2872-52-8	x	x	x
C.I. Disperse Red 11	2872-48-2	x	x	x
C.I. Disperse Red 17	3179-89-3	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 1	119-15-3	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 3	2832-40-8	x	x	x



Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
C.I. Disperse Yellow 9	6373-73-5	x	x	x
C.I. Disperse Yellow 39		x	x	x
C.I. Disperse Yellow 49		x	x	x
<b>Krebserregende Arylamine, die durch Spaltung eines oder mehrerer Azogruppen von Azofarbstoffen entstehen können</b>				
4-Aminobiphenyl	92-67-1	x	x	x
Benzidin	92-87-5	x	x	x
4-Chlor-o-toluidin	95-69-2	x	x	x
2-Naphthylamin	91-59-8	x	x	x
o-Aminoazotoluol	97-56-3	x	x	x
2-Amino-4-Nitrotoluol	99-55-8	x	x	x
p-Chloranilin	106-47-8	x	x	x
2,4-Diaminoanisol	615-05-4	x	x	x
4,4'-Diaminobiphenylmethan	101-77-9	x	x	x
3,3'-Dichlorbenzidin	91-94-1	x	x	x
3,3'-Dimethoxybenzidin	119-90-4	x	x	x
3,3'-Dimethylbenzidin	119-93-7	x	x	x
3,3'-Dimethyl-4,4'- diaminobiphenylmethan	838-88-0	x	x	x
p-Cresidin	120-71-8	x	x	x
4,4'-Methylen-bis-(2-chloranilin)	101-14-4	x	x	x
4,4'-Oxydianilin	101-80-4	x	x	x
4,4'-Thiodianilin	139-65-1	x	x	x
o-Toluidin	95-53-4	x	x	x
2,4-Toluyldiamin	95-80-7	x	x	x
2,4,5-Trimethylanilin	137-17-7	x	x	x
o-Anisidin (2-Methoxyanilin)	90-04-0	x	x	x
2,4-Xylidin	95-68-1	x	x	x
2,6-Xylidin	87-62-7	x	x	x
4-Aminoazobenzol	60-09-3	x	x	X
<b>Zusätzliche Biozide in der Textilproduktion</b>				
2-octyl-2H-isothiazol-3-one (OIT)	26530-20-1			x
Bronopol	52-51-7			x
Carbendazim	10605-21-7			x
Chlorocresol (PCMC)	59-50-7			x
Dibutylzinn (DBT)	1002-53-5	x	x	x
Diocetylzinn (DOT)	94410-05-6	x	x	x
Tributylzinn (TBT)	56573-85-4	x	x	x
Triphenylzinn (TPhT)	668-34-8	x	x	x
Tricyclohexylzinn (TCyHT)	6056-50-4	x		x
Triocetylzinn (TOT)	869-59-0	x		x
Tripropylzinn (TPT)	761-44-4	x		x
2,3,4,5-Tetrachlorphenol	4901-51-3	x	x	x
2,3,4,6-Tetrachlorphenol	58-90-2	x	x	x



Substanz	CAS	Referenzliste verbotener Substanzen		
		REACH	Oeko Tex 100/SteP	GOTS
2,3,5,6-Tetrachlorphenol	935-95-5	x	x	x



## Anhang 2 Kriterien für verantwortungsvoll produzierte Textilfasern

Der Fairtrade-Textilstandard erlaubt die Verwendung „verantwortungsvoll produzierter Textilfasern“<sup>10</sup> in der Produktzusammensetzung von Textilien (vgl. [Anforderung 5.2.3](#) zu Produkten mit verantwortungsvoll produzierten Textilfasern).



### 5.2.3 Produkte mit verantwortungsvoll produzierten Textilfasern (außer Fairtrade-Baumwolle)

Verantwortungsvoll produzierte Faserprodukte, die nicht Fairtrade-zertifiziert sind, können zu Fairtrade-Bedingungen verkauft werden, solange die Fasern und deren verantwortungsvolle Produktion auf der Fairtrade-Liste der verantwortungsvoll produzierten Fasern (Anhang 2) aufgeführt sind, und diese Faser in einer vollständig ab der Entkörnung Fairtrade-zertifizierten Lieferkette verarbeitet wird. Für diese Kategorie gelten die Regelungen für verantwortungsvoll produzierte Textilfasern aus dem zugelassenen Modell für verantwortungsvoll produzierte Textilfasern.

In diesem Anhang wird festgelegt, wie Fairtrade verantwortungsvoll produzierte Textilfasern definiert, sei es sozioökonomisch oder ökologisch nachhaltig, oder beides, und welche Kriterien hierfür gelten. Nur Textilfasern, die von Fairtrade anerkannt werden, dürfen in der Produktion gemäß dem Fairtrade-Textilstandard verwendet werden.

Die Liste der anerkannten Textilfasern ist auf der Fairtrade Website zu finden und wird regelmäßig aktualisiert und überarbeitet.

Für weitere Informationen zum Zulassungsverfahren für Programme zu verantwortungsvoll produzierten Textilfasern wenden Sie sich bitte an [standards-pricing@fairtrade.net](mailto:standards-pricing@fairtrade.net).

Die Kriterien für verantwortungsvoll produzierte Textilfasern, die gemäß dem Fairtrade-Textilstandard anerkannt sind, richten sich nach dem folgenden Grundsatz:

*Verantwortungsvoll produzierte Textilfasern sind umweltfreundlicher und/oder von größerem sozioökonomischem Nutzen als andere vergleichbare, herkömmliche Textilfasern der gleichen materiellen Zusammensetzung.*

Folgende ökologische und sozioökonomische Kriterien sowie Anforderungen an das Management müssen von einem verantwortungsvollen Programm eingehalten werden, damit Textilfasern gemäß Fairtrade-Textilstandard als „verantwortungsvoll produzierte Textilfasern“ gelten.

#### Umweltkriterien

Das Programm beinhaltet Kriterien zu Produktionspraktiken der Textilfaser, die einen verbesserten Umgang mit Wasser und anderen natürlichen Ressourcen, sowie minimale schädliche Auswirkungen, Schutz und Stärkung der Artenvielfalt sowie die Vermeidung des Einsatzes genetisch veränderter Pflanzenkulturen garantiert.

#### Sozioökonomische Kriterien

Das Programm beinhaltet Kriterien, die die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Bauern und Arbeiter, die an der Produktion der Textilfasern auf Farmebene innerhalb der Lieferkette beteiligt sind.

<sup>10</sup> Eine Textilfaser ist eine natürliche oder künstliche Substanz, die zu einem Faden, Garn oder Seil gesponnen werden kann und im nächsten Verarbeitungsschritt gewebt, gestrickt, verfilzt oder gebunden werden kann.



## Managementsystem des Programms

Das Programm verfügt über ein glaubwürdiges Sicherungssystem, insbesondere angemessene Kontrollmaßnahmen bezüglich seiner Aussagen und der Nachverfolgbarkeit der Produkte. Das Programm verfügt über eine verantwortungsbewusste Führungsstruktur durch Multi-Stakeholder-Prozesse und gilt als führend in seiner Branche.

## Anhang 3 Abkommen zur Vereinigungsfreiheit

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

1. Das Unternehmen willigt ein, die Menschenrechte der betroffenen Beschäftigten zu respektieren, insbesondere das Recht aller Arbeitnehmer auf die Gründung oder den Beitritt zu einer Gewerkschaft und auf Kollektivverhandlungen bezüglich der 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, die es ihnen unmöglich macht, 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 können. 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, einschließlich 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 vonstattengehen kann.

\_\_\_\_\_  
[Name der Geschäftsführerin / des Geschäftsführers],  
Geschäftsführer, [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 Gewerkschaftsbeitritts 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.

**Diese Version des Fairtrade-Textilstandards wurde aus dem Englischen übersetzt. Die Übersetzung erfolgte nach bestem Wissen und Gewissen, um eine möglichst hohe Qualität und Genauigkeit zu erzielen. Wir weisen trotzdem darauf hin, dass die englische Version bei der Zertifizierung und bei Streit- oder Konfliktfällen die bindende Version ist.**

Dieses Abkommen wurde unterzeichnet

Datum:

Name:

\_\_\_\_\_  
Im Auftrag von [Unternehmen]

