

**RAINFOREST
ALLIANCE
STANDARD FÜR
NACHHALTIGE
LANDWIRTSCHAFT**

**ANFORDERUNGEN AN
DIE LIEFERKETTE**

**RAINFOREST
ALLIANCE**



Version 1.2

ÜBER RAINFOREST ALLIANCE

Die Rainforest Alliance schafft eine nachhaltigere Welt durch die Nutzung gesellschaftlicher Kräfte und Marktmechanismen zum Zwecke des Umweltschutzes und der Verbesserung der Lebensumstände von land- und forstwirtschaftlichen ErzeugerInnen.

Haftungsausschluss für Übersetzungen

Für sämtliche Fragen bezüglich der genauen Bedeutung der in der Übersetzung enthaltenen Angaben ist die offizielle englische Version zurate zu ziehen. Etwaige auf die Übersetzung zurückzuführende Abweichungen oder Unterschiede der Bedeutung sind nicht bindend und haben keine Auswirkung auf Audit- oder Zertifizierungszwecke.

Weitere Informationen?

Für weitere Informationen über die Rainforest Alliance besuchen Sie www.rainforest-alliance.org oder wenden Sie sich per E-Mail an info@ra.org oder schriftlich an Rainforest Alliance Amsterdam Office, De Ruijterkade 6, 1013AA Amsterdam, Niederlande.

Jegliche Nutzung dieser Inhalte, einschließlich der Vervielfältigung, Änderung, Verbreitung oder Wiederveröffentlichung, ist ohne die vorherige schriftliche Zustimmung der Rainforest Alliance strengstens untersagt.

Name des Dokuments:

Rainforest Alliance Standard für nachhaltige Landwirtschaft, Anforderungen an die Lieferkette

Dokumentcode:

SA-S-SD-2-V1.2DE

Version:

1.2

Datum der Erstveröffentlichung:

30. Juni 2020

Datum der Überarbeitung:

31. Januar 2022

Gültig von:

1. Juli 2022

Läuft ab am:

bis auf Widerruf

Entwickelt von:

Rainforest Alliance Abteilung Standards and Assurance

Genehmigt von

LeiterIn Standards und Assurance

Verknüpft mit (Code und Name der Dokumente, falls zutreffend):

SA-S-SD-1-V1.1DE Rainforest Alliance 2020 Standard für nachhaltige Landwirtschaft, Anforderungen an landwirtschaftliche Betriebe
Alle anderen im vorliegenden Dokument angeführten Anhänge, Leitfäden und Richtlinien.

Ersetzt:

SA-S-SD-2-V1.1 Rainforest Alliance 2020 Standard für nachhaltige Landwirtschaft, Anforderungen an die Lieferkette

Gilt für:

InhaberInnen von Lieferkettenzertifikaten

Land/Region:

Alle

Nutzpflanzen:

Alle Nutzpflanzen, die in den Geltungsbereich des Rainforest Alliance Zertifizierungssystems fallen; siehe Zertifizierungsregeln.

Art der Zertifizierung:

InhaberInnen von Lieferkettenzertifikaten

WICHTIGSTE ÄNDERUNGEN IN VERSION 1.2

Übersicht über die wichtigsten Anpassungen im vorliegenden Dokument

SA-S-SD-2-V1.2 Rainforest Alliance Standard für nachhaltige Landwirtschaft, Anforderungen an die Lieferkette, veröffentlicht am 31. Januar 2022, im Vergleich zu

SA-S-SD-2-V1.1 Rainforest Alliance Standard für nachhaltige Landwirtschaft, Anforderungen an die Lieferkette, veröffentlicht am 31. Januar 2021

Anforderung	Thema	Änderung
1.5.1	Beschwerdemechanismus	Zusatz. Der Beschwerdeausschuss wird von der Leitung gebildet und besteht aus mindestens einem Mitglied/einem oder einer ArbeitnehmervertreterIn.
3.2.4	Zahlung des Nachhaltigkeitsbonus	Zusatz. Je nach Nutzpflanze können neben vertraglichen Vereinbarungen auch Verpflichtungen gelten, die den Betrag und andere Bedingungen des Nachhaltigkeitsbonus festlegen.
3.2.6	Erfassung des Nachhaltigkeitsbonus	Vereinfachung der Anforderung, weitere Details finden Sie in Anhang S14 Geteilte Verantwortung
3.3.5	Erfassung der Nachhaltigkeitsinvestitionen	Vereinfachung der Anforderung, weitere Details finden Sie in Anhang S14 Geteilte Verantwortung
3.3.6	Zahlung der Nachhaltigkeitsinvestitionen	Es wurde eine neue Anforderung hinzugefügt, die besagt, dass der verantwortliche Zertifikatsinhaber bzw. die verantwortliche Zertifikatsinhaberin für klare vertragliche Vereinbarungen oder Verpflichtungen sorgen muss, in denen der Betrag und andere Bedingungen für die Nachhaltigkeitsinvestitionen festgelegt sind. Diese Anforderung ist jetzt an Anforderung 3.2.4 angeglichen, die dieselben vertraglichen Vereinbarungen oder Verpflichtungen für den Nachhaltigkeitsbonus vorschreibt.
5.3.1	Schriftliche Verträge für ArbeiterInnen	Klarstellung, dass für Festangestellte und ZeitarbeiterInnen, die drei Monate oder länger beschäftigt werden, schriftliche Arbeitsverträge erforderlich sind
5.3.3	Mindestlohn	Die jährliche Inflationsbereinigung der Löhne wurde gestrichen. Diese Klausel ist jetzt als separate frei wählbare Anforderung 5.1.13 enthalten.
5.3.5	Lohnabzüge	Zusatz, um festzulegen, dass der bzw. die ArbeitgeberIn diese Überweisungen vollständig und pünktlich vornimmt
5.3.13	Mindestlohn	Jährliche Inflationsbereinigung der Löhne. Neue frei wählbare Anforderung zur Abdeckung der Inflationsbereinigung aus Anforderung 5.3.3 und 5.4.2 gestrichen.
5.4.2	Existenzsichernder Lohn	Plan zur Lohnverbesserung. Die jährliche Inflationsbereinigung der Löhne wurde gestrichen.
5.5.2	Überstunden	Erweiterung der außergewöhnlichen Umstände, unter denen zusätzliche Überstunden für Nutzpflanzen mit einem kurzen Erntezeitfenster von bis zu 6 Wochen zulässig sein können.
6.5.6	Regenwassernutzung	Zusatz zur Nutzung von aufgefangenem Regenwasser, damit auch andere landwirtschaftliche Zwecke als die Bewässerung einbezogen wird

INHALT

EINLEITUNG

Neugestaltung der Zertifizierung	5
2020 Standard für nachhaltige Landwirtschaft	
Anforderungen an die Lieferkette Standardentwicklung	5
2020 Zertifizierungsprogramm	6
Überblick über die Anforderungen an die Lieferkette	7
Kontextualisierung des Risikoprofils von ZertifikatsinhaberInnen	8

KAPITEL 1: MANAGEMENT

1.1 Management	9
1.2 Administration	10
1.4 Interne Inspektion und Selbsteinschätzung	11
1.5 Beschwerdemechanismus	12
1.6 Gleichstellung der Geschlechter	13

KAPITEL 2: RÜCKVERFOLGBARKEIT

2.1 Rückverfolgbarkeit	16
2.2 Rückverfolgbarkeit auf Online-Plattform	16
2.3 Massenbilanz	18

KAPITEL 3: EINKOMMEN UND GETEILTE VERANTWORTUNG

3.2 Nachhaltigkeitsbonus	19
3.3 Nachhaltigkeitsinvestitionen	19
3.4 Beiträge der Lieferkette zur Zahlung existenzsichernder Löhne	20

KAPITEL 5: SOZIALES

5.1 Assess-and-address (Einschätzen und ansprechen) von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	23
5.2 Vereinigungsfreiheit	25
5.3 Löhne und Verträge	25
5.5 Arbeitsbedingungen	27
5.6 Arbeits- und Gesundheitsschutz	29

KAPITEL 6: UMWELT

6.6 Schmutzwassermanagement	35
-----------------------------	----

Anhänge

S1 Glossar
S3 Risikobewertung
S4 Behebungsprotokoll
S6 Rückverfolgbarkeit
S14 Geteilte Verantwortung

Leitfäden (nicht verbindlich)

Allgemeiner Leitfaden
Leitfaden E: Beschwerdemechanismus
Leitfaden F: Gleichstellung der Geschlechter
Leitfaden L: Assess-and-address (Einschätzen und ansprechen)
Leitfaden R: Tool zur Assess-and-address- Überwachung

EINLEITUNG

UNSERE VISION

NEUGESTALTUNG DER ZERTIFIZIERUNG

Der Zusammenschluss von Rainforest Alliance und UTZ im Jahr 2018 war für uns die geeignete Gelegenheit, unsere Erfahrungen zu bündeln und einen starken, zukunftsorientierten Ansatz für die Zertifizierung zu entwickeln, der den Herausforderungen entspricht, mit denen die nachhaltige Landwirtschaft und die damit verbundenen Lieferketten derzeit konfrontiert sind.

„Neugestaltung der Zertifizierung“ ist unsere langfristige Vision, gestützt auf Daten sowie die Kernprinzipien der kontinuierlichen Verbesserung, risikobasierter Sicherung, Kontextualisierung und geteilter Verantwortung.

2020 STANDARD FÜR NACHHALTIGE LANDWIRTSCHAFT: ANFORDERUNGEN AN DIE LIEFERKETTE

Das Thema Nachhaltigkeit muss über landwirtschaftliche Betriebe hinaus fortgesetzt werden, und KäuferInnen in zertifizierten Lieferketten müssen ErzeugerInnen stärker dabei unterstützen, nachhaltiger zu arbeiten. Das Rainforest Alliance 2020 Zertifizierungsprogramm soll nicht nur Transparenz fördern, sondern auch verantwortungsvolle Geschäftspraktiken und die geteilte Verantwortung von Unternehmen in der gesamten Lieferkette.

Der erste Schritt unserer Vision rund um die Neugestaltung der Zertifizierung ist die Einführung verschiedener Innovationen innerhalb der Anforderungen an die Lieferkette unseres Standards für nachhaltige Landwirtschaft, wie ein kontextualisiertes, an die Bedingungen eines jeden Zertifikatsinhabers bzw. einer jeden Zertifikatsinhaberin angepasstes Paket von Anforderungen, eine stärkere Risikobewertung zur Ermittlung und Handhabung von Nachhaltigkeitsrisiken sowie Anforderungen zur geteilten Verantwortung, um ErzeugerInnen für nachhaltige Produktion zu belohnen und Investitionen zur Erreichung von Nachhaltigkeitsbestrebungen gezielt zu fördern. Eine detaillierte Aufschlüsselung dieser Innovationen finden Sie im Dokument „2020 Standard für nachhaltige Landwirtschaft – Einleitung“, abrufbar auf der Website der Rainforest Alliance.

Die Anforderungen an landwirtschaftliche Betriebe und die Anforderungen an die Lieferkette bilden zusammen den Rainforest Alliance Standard für nachhaltige Landwirtschaft. Anforderungen, die für InhaberInnen von Betriebszertifikaten gelten können, sind im Dokument Anforderungen an landwirtschaftliche Betriebe enthalten. Anforderungen, die für InhaberInnen von Lieferkettenzertifikaten gelten können, sind im Dokument Anforderungen an die Lieferkette

enthalten. Daher kann die Nummerierung in jedem dieser beiden Dokumente Lücken aufweisen.

STANDARDENTWICKLUNG

Die Rainforest Alliance ist Vollmitglied der ISEAL. Der 2020 Standard für nachhaltige Landwirtschaft wurde – hinsichtlich der relevanten Elemente – in Übereinstimmung mit den ISEAL-Leitlinien entwickelt. Damit ist sichergestellt, dass die Dokumente treffend und transparent sind und ausgewogene Belange der Interessengruppen widerspiegeln.



2020 ZERTIFIZIERUNGSPROGRAMM

Das Rainforest Alliance 2020 Zertifizierungsprogramm bildet die Grundlage für unseren Ansatz, die Zertifizierung neu zu gestalten. Der neue Standard, das Sicherungssystem und die zugehörigen Daten und Technologiesysteme sollen den vielen Menschen und Unternehmen auf der

ganzen Welt, die die Rainforest Alliance Zertifizierung als wesentliches Instrument zur Unterstützung nachhaltiger landwirtschaftlicher Produktion und nachhaltiger landwirtschaftlicher Lieferketten nutzen, mehr Wert bieten.

Unser 2020 Zertifizierungsprogramm besteht aus drei Pfeilern, die eng interagieren:



STANDARD FÜR NACHHALTIGE LANDWIRTSCHAFT

LANDWIRTSCHAFTLICHER BETRIEB ANFORDERUNGEN



ANFORDERUNGEN AN DIE LIEFERKETTE



Anhänge (verbindlich):

Die Konformität mit dem Inhalt der Anhänge ist Voraussetzung für die Zertifizierung.

Leitfäden (nicht verbindlich):

Dokumente, die dabei helfen sollen, die Anforderungen zu verstehen, zu interpretieren und umzusetzen. Diese sind für Audits nicht verbindlich.



SICHERUNGSSYSTEM

- **Zertifizierungsregeln** erklären, wie AuditorInnen die Erfüllung der Anforderungen an landwirtschaftliche Betriebe und die Lieferkette evaluieren
- **Auditregeln** stellen sicher, dass Zertifizierungsstellen einheitlich Rainforest Alliance Audits der höchsten Qualität durchführen
- **Regeln zur Befugnis von Zertifizierungsstellen** legen fest, welche Organisationen Audits rund um den neuen Rainforest Alliance Standard für nachhaltige Landwirtschaft durchführen dürfen
- **Regeln für MitarbeiterInnen der Zertifizierungsstellen**



DATENSYSTEME UND TOOLS

ZertifikatsinhaberInnen auf Betriebs- und Lieferkettenebene werden sich als Mitglied anmelden, Auditverfahren verwalten und Verkaufstransaktionen von zertifizierten Produkten in einer neuen IT-Plattform eingeben.

Den ErzeugerInnen, ZertifikatsinhaberInnen und Akteuren der Lieferkette werden schrittweise neue IT-gestützte Tools zur Verfügung gestellt, um besser verfolgen und verwalten zu können, inwiefern die eigene Nachhaltigkeitsleistung den Anforderungen des Standards für nachhaltige Landwirtschaft entspricht.

ÜBERBLICK ÜBER DIE ANFORDERUNGEN AN DIE LIEFERKETTE

Die Anforderungen in diesem Dokument sind in dem jeweiligen Hauptthema entsprechenden Kapiteln angeführt

All diese Anforderungen sind verbindlich, sobald sie in der kontextualisierten Prüfliste, welche nach dem Registrierungsverfahren erstellt wird, angeführt sind, anstelle von Anforderungen unter 3.4 über frei wählbare Beiträge zur Zahlung existenzsichernder Löhne.

1. Management	
1.1	Management
1.2	Administration
1.4	Interne Inspektion und Selbsteinschätzung
1.5	Beschwerdemechanismus
1.6	Gleichstellung der Geschlechter
2. Rückverfolgbarkeit	
2.1	Rückverfolgbarkeit
2.2	Rückverfolgbarkeit auf Online-Plattform
2.3	Massenbilanz
3. Einkommen und geteilte Verantwortung	
3.2	Nachhaltigkeitsbonus
3.3	Nachhaltigkeitsinvestitionen
3.4	Beiträge der Lieferkette zur Zahlung existenzsichernder Löhne (frei wählbar)
5. Soziales	
5.1	Assess-and-address (Einschätzen und ansprechen) von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
5.2	Vereinigungsfreiheit
5.3	Löhne und Verträge
5.5	Arbeitsbedingungen
5.6	Arbeits- und Gesundheitsschutz
6. Umwelt	
6.6	Schmutzwassermanagement

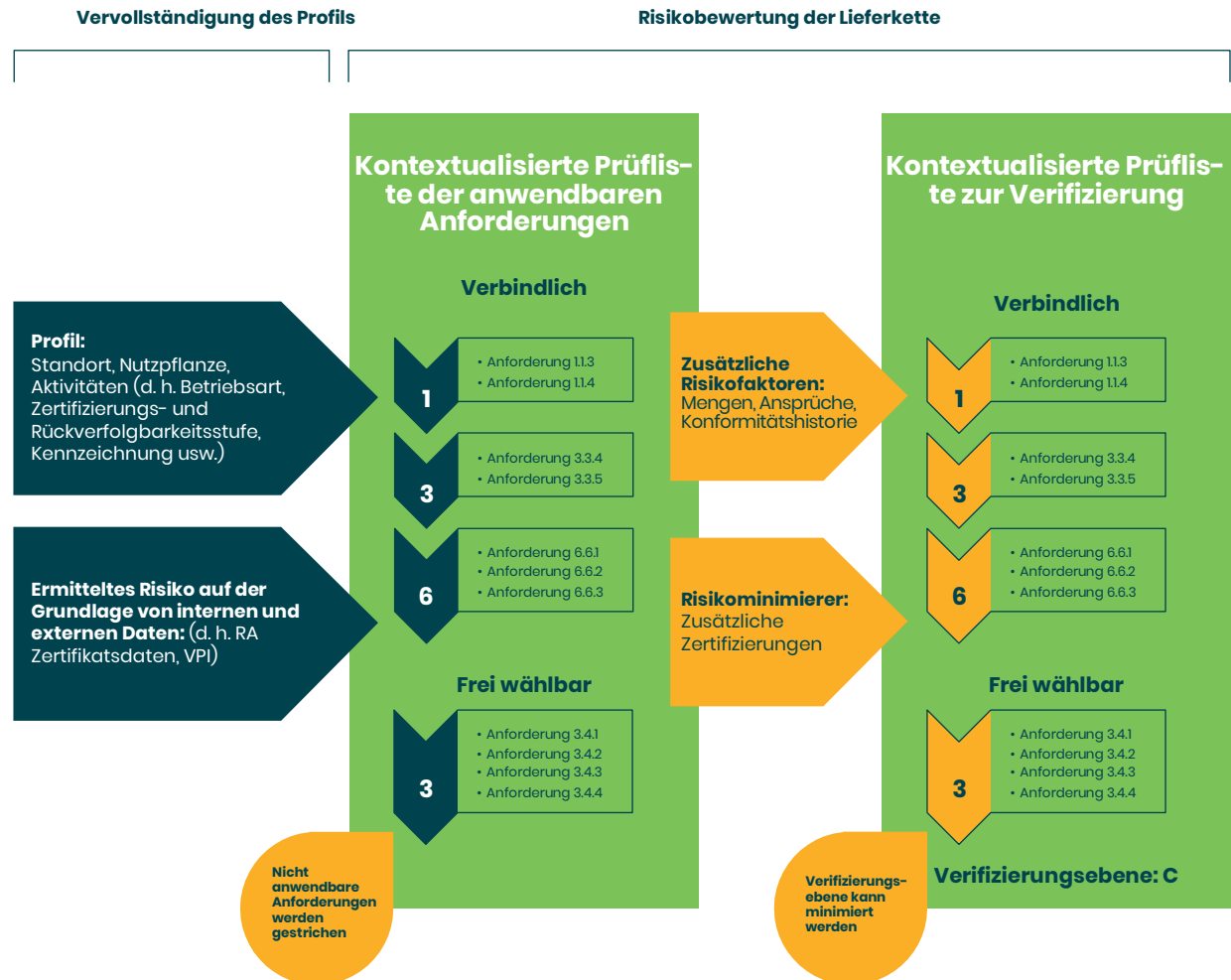
Risikobewertung der Lieferkette (SCRA) für Akteure der Lieferkette

Ein Teil des Sicherungssystems besteht daraus Daten über die SCRA zu erheben, welches in den Prozess der Registrierung und Profilerstellung eingebettet ist. Die SCRA evaluiert die potenziellen Risiken der

Aktivitäten eines Unternehmens auf Ebene der einzelnen Standorte, um die Art und Häufigkeit der erforderlichen Verifizierung festzulegen. Das Profil eines Unternehmens basiert auf den Aktivitäten, Angaben rund um Standort und die gehandelten Nutzpflanzen, die im Laufe dieses Prozesses erhoben wurden, sowie der Kombination aus anderen internen Daten und Daten von Dritten (Volumen, Konformitäten, soziale Risiken usw.), die für jeden einzelnen Standort spezifisch sind. Aus dem Unternehmensprofil ergibt sich eine kontextualisierte Prüfliste mit verbindlichen sowie frei wählbaren Anforderungen.

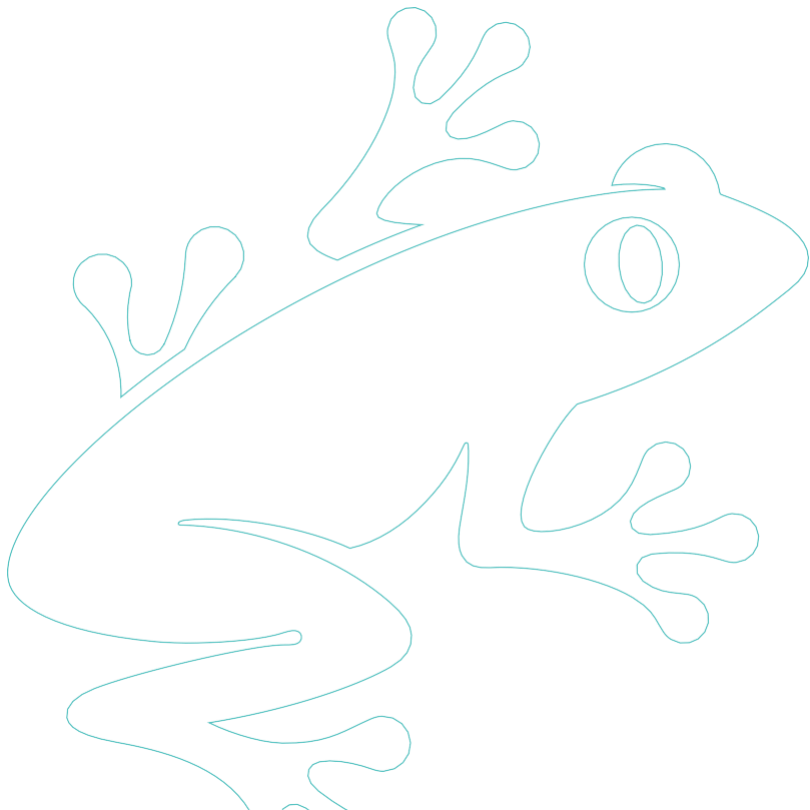
Sobald die Liste der zutreffenden Anforderungen von dem Unternehmen bestätigt ist, bestimmt die SCRA auch die zur Erfüllung der kontextualisierten Prüfliste erforderliche Verifizierungsebene. Im Hinblick auf die verbindlichen Anforderungen kann das Unternehmen zusätzliche Compliance-Dokumente vorlegen, die die Verifizierungsebene möglicherweise herabstufen. Die SCRA lässt sich daher in zwei Teile unterteilen: 1) die kontextualisierte Prüfliste der verbindlichen und frei wählbaren Anforderungen und 2) die Verifizierungsebene, die zur Beurteilung der Konformität erforderlich ist; dargestellt in der nachstehenden Grafik.

Kontextualisierung des Risikoprofils von ZertifikatsinhaberInnen



KAPITEL 1:

MANAGEMENT



Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Lebensweise, sondern auch ein Geschäft. Und ein erfolgreiches Geschäft erfordert Management. Die Rainforest Alliance möchte, dass das Management zertifizierter Organisationen auf effiziente, transparente, integrative und wirtschaftlich rentable Weise erfolgt. In diesem Zusammenhang ist entscheidend, dass landwirtschaftliche Betriebe und Unternehmen ein integriertes Planungs- und Managementsystem mit Prozessen und Verfahren zur kontinuierlichen Verbesserung implementieren. Dieses Kapitel behandelt Themen rund um Management und verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln. Anforderungen zu diesen Themen folgen einem Prozess der Einschätzung, Planung, Implementierung, Bewertung und Anpassung. Anhand unseres Tools zur Risikobewertung können Unternehmen für bestimmte Themen Minimierungs- und Anpassungsmaßnahmen festlegen, die in ihre Managementpläne aufgenommen werden sollen. Dieses Kapitel enthält außerdem Anforderungen zum bereichsübergreifenden Thema Soziales Geschlecht. Mit der Aufnahme dieses Themas in das Kapitel Management werden die grundlegende Bedeutung des sozialen Geschlechts sowie dessen Relevanz für verschiedene Dimensionen der Aktivitäten eines Unternehmens anerkannt.

1.1 MANAGEMENT

1.1.3	<p>Es gibt einen klar dokumentierten und umgesetzten <u>Managementplan</u>, der alle anwendbaren Rainforest Alliance Anforderungen an die Lieferkette behandelt.</p> <p>Die dokumentierten Verfahren umfassen die Kontrolle der <u>zertifizierten</u> Produkte zur Bewahrung der Produktintegrität für alle anwendbaren Prozesse im <u>Geltungsbereich des Zertifikats</u>.</p>
1.1.4	<p>Der bzw. Die InhaberIn eines Lieferkettenzertifikats hat eine oder mehrere Richtlinien zur Gewährleistung von <u>verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln</u> in seinem eigenen Betrieb, in der Lieferkette und in anderen Geschäftsbeziehungen erstellt, übernommen und verbreitet. Die Richtlinien umfassen direkte und indirekte negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt.</p> <ul style="list-style-type: none">• Die Richtlinien verpflichten sich zur und verweisen auf die Einhaltung des OECD-Leitfadens für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für Verantwortungsvolles Unternehmerisches Handeln. Verweise auf die und Verpflichtungen zu den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen oder die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sind ebenfalls zulässig.• Die Aufsicht und Verantwortung für diese Richtlinien und deren Implementierung wird der Geschäftsleitung übertragen.• Die Richtlinien und die Erwartungen an diese werden bei der Zusammenarbeit mit LieferantInnen und anderen Geschäftsbeziehungen festgelegt, unter anderem in Verträgen und anderen schriftlichen Vereinbarungen. <p>Ein mögliches Werkzeug für die Konformität ist die Handhabung eines Verhaltenskodex für LieferantInnen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Diese Richtlinie verlangt von InhaberInnen eines Lieferkettenzertifikats, deren LieferantInnen und anderen Geschäftsbeziehungen mindestens:<ul style="list-style-type: none">- die Einhaltung des <u>geltenden Rechts</u> und entsprechender Standards in Bezug auf Menschenrechte, ArbeitnehmerInnenrechte und Arbeitsbedingungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz- die Einhaltung des <u>geltenden Rechts</u> und entsprechender Standards in Bezug auf Umweltschutz, Abholzung, Biodiversität, Abfall- und <u>Schmutzwassermanagement</u> <p>Eine Musterrichtlinie für verantwortungsbewusste landwirtschaftliche Lieferketten ist dem OECD-Leitfaden für verantwortungsvolle landwirtschaftliche Lieferketten (Seite 25-29.15) zu entnehmen.</p>

--	--

1.2 ADMINISTRATION

1.2.3	<p>Es liegt eine Liste der aktuellen <u>SubunternehmerInnen</u>, LieferantInnen und <u>ZwischenhändlerInnen</u> von <u>zertifizierten</u> Produkten vor, in der die Einhaltung von Zertifizierungsregeln von SubunternehmerInnen und LieferantInnen vor dem oder zum Zeitpunkt einer Aktivität bestätigt ist.</p> <p>Bei landwirtschaftlichen Betrieben bezieht sich diese Liste von LieferantInnen nur auf andere Betriebe, von denen gekauft wird.</p>
1.2.5	<p>Es muss eine aktuelle Liste der Festangestellten und <u>ZeitarbeiterInnen</u> geführt werden, die für jeden Arbeiter und jede Arbeiterin die folgenden Angaben enthält:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vollständiger Name• <u>Soziales Geschlecht</u>• Geburtsjahr• Anfangs- und Enddatum bzw. Anfangs- und Enddaten der Beschäftigung• <u>Löhne</u> <p>Für ArbeiterInnen, denen eine <u>Unterkunft</u> zur Verfügung gestellt wird, muss das Register zusätzlich die folgenden Angaben enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Adresse der Unterkunft• Anzahl der Familienmitglieder• Geburtsjahr der Familienmitglieder <p>Für Kinder, die leichte Arbeiten verrichten (12-14 Jahre), und <u>junge ArbeiterInnen</u> (15-17 Jahre), muss das Register zusätzlich die folgenden Angaben enthalten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Adresse der Unterkunft• Name und Adresse der Eltern oder Erziehungsberechtigten• Schulanmeldung (falls zutreffend)• Art der Arbeit oder Aufgaben• Anzahl der Tages- und Wochenarbeitsstunden <p><i>Hinweis zur Anwendbarkeit: Für die Zertifizierung der Lieferkette gilt diese Anforderung nur für ZertifikatsinhaberInnen mit einem hohen Risiko in sozialen Themen, die folglich die Anforderungen in Kapitel 5 erfüllen müssen.</i></p>
1.2.9	<p>Aufzeichnungen zu Zertifizierungszwecken und rund um die Konformität sind mindestens vier Jahre lang aufzubewahren.</p>
1.2.16	<p>Es liegt eine Liste von <u>ArbeiterInnen</u> vor, die geschult wurden und die über das Wissen und die Fähigkeiten verfügen, den <u>Managementplan</u> für die Lieferkette effektiv umzusetzen.</p>
1.2.17	<p>Die Verwaltung <u>mehrerer Standorte</u> führt eine Liste der <u>Standorte</u>, die in das Zertifikat aufgenommen werden sollen, mit den folgenden Angaben: Risikoergebnis, Adressen, <u>Geltungsbereich</u> und zuständige <u>Arbeitskräfte</u> für die Umsetzung an diesem Standort. Gegebenenfalls sind Einverständniserklärungen für Standorte erforderlich, die nicht unter gemeinsame Eigentümerschaft fallen.</p>

1.4 INTERNE INSPEKTION UND SELBSTEINSCHÄTZUNG

1.4.1	<p>Es gibt ein <u>internes Inspektionssystem</u> zur Bewertung der Einhaltung des Rainforest Alliance Standards für Nachhaltige Landwirtschaft durch die <u>Mitglieder der Kooperative</u> (für landwirtschaftliche Betriebe), <u>Standorte</u> und/oder andere Akteure, die in den Geltungsbereich des Rainforest Alliance Standards für Nachhaltige Landwirtschaft fallen. Dieses System umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none">• Jährliche Inspektion eines jeden Mitglieds der Kooperative (für landwirtschaftliche Betriebe), eines jeden (Verarbeitungs-)Standortes und eines jeden anderen Akteurs (einschließlich <u>SubunternehmerInnen</u>, <u>ZwischenhändlerInnen</u>, <u>DienstleisterInnen</u>) im Zertifizierungsrahmen. Vor dem ersten Zertifizierungsaudit müssen all diese Akteure einer internen Inspektion unterzogen werden.• Der Geltungsbereich im ersten Jahr der Zertifizierung ist: alle geltenden Anforderungen des Rainforest Alliance Standards für Nachhaltige Landwirtschaft.• Der Geltungsbereich in den Folgejahren: auf Grundlage einer <u>Risikobewertung</u> (für landwirtschaftliche Betriebe, siehe 1.3.1), der internen Inspektion des Vorjahres und der Auditergebnisse. <p>Nur für den Geltungsbereich landwirtschaftlicher Betriebe: Es gibt ein Rotationssystem, damit jede <u>Betriebseinheit</u> mindestens alle 3 Jahre einer Inspektion unterzogen wird. Bei abgelegenen Betriebseinheiten gilt ein Zeitraum von mindestens alle 6 Jahre.</p> <p><i>Hinweis zur Anwendbarkeit: Interne Inspektionen werden durchgeführt, wenn mehr als eine Einheit (Mitglieder der Kooperative, Standorte, DienstleisterInnen, SubunternehmerInnen) in das Zertifikat aufgenommen ist.</i></p>
1.4.2	<p>Die Leitung führt eine jährliche <u>Selbsteinschätzung</u> durch, um zu evaluieren, ob sie selbst und alle Akteure in ihrem <u>Zertifizierungsrahmen</u> den Rainforest Alliance Standard für nachhaltige Landwirtschaft erfüllen.</p> <p>Für InhaberInnen von Betriebszertifikaten umfasst die <u>Selbsteinschätzung</u> die Ergebnisse der <u>internen Inspektionen</u> der <u>Mitglieder der Kooperative</u> und anderer Einheiten, die in den Zertifizierungsrahmen fallen (einschließlich <u>SubunternehmerInnen</u>, <u>ZwischenhändlerInnen</u>, <u>DienstleisterInnen</u> und Verarbeitungsstätten).</p> <p>Für InhaberInnen eines Lieferkettenzertifikats mit mehreren Standorten umfasst die <u>Selbsteinschätzung</u> die internen Inspektionen der Standorte, einschließlich der SubunternehmerInnen.</p>
1.4.3	<p>Es gibt ein internes Zulassungs- und Sanktionssystem zur Bewertung der Einhaltung des Rainforest Alliance Standards für Nachhaltige Landwirtschaft durch die <u>Mitglieder der Kooperative</u> (für landwirtschaftliche Betriebe) und/oder <u>Standorte</u>. Dieses System umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none">• ein schriftliches Zulassungs- und Sanktionsverfahren• einen Zulassungs- und Sanktionsmanager oder einen Zulassungs- und Sanktionsausschuss• einen Mechanismus zur Nachverfolgung der Verbesserungs- und Korrekturmaßnahmen der Mitglieder der Kooperative bzw. der Standorte• eine Entscheidung über den Zertifizierungsstatus eines jeden Mitglieds der Kooperative bzw. über jeden Standort, die zu unterzeichnen und dokumentieren sowie in den abschließenden internen Inspektionsbericht aufzunehmen ist

1.5 BESCHWERDEMECHANISMUS

1.5.1

Es gibt einen Beschwerdemechanismus, der es Einzelpersonen, Arbeitskräften, Gemeinschaften und/oder der Zivilgesellschaft (einschließlich Whistleblowern) ermöglicht, ihre Beschwerden darüber vorzubringen, dass sie von bestimmten Geschäftsaktivitäten und/oder Vorgängen jeglicher Art (einschließlich technischer, sozialer oder wirtschaftlicher Art) negativ beeinflusst werden. Der Beschwerdemechanismus kann direkt in Kooperation mit anderen Unternehmen oder durch ein Branchenprogramm oder einen institutionalisierten Mechanismus und in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte bereitgestellt werden. Der Beschwerdemechanismus muss zugänglich sein; in den lokalen Sprachen und auch für Personen, die nicht lesen können oder keinen Internetzugang haben. Der Beschwerdemechanismus muss mindestens die folgenden Elemente umfassen:

- Einen Beschwerdeausschuss mit Entscheidungsbefugnis, der die Beschwerden kennt und unparteiisch, erreichbar und geschlechtersensibel ist
- Der Beschwerdeausschuss wird von der Leitung gebildet und besteht aus mindestens einem Mitglied/einem oder einer ArbeitnehmervertreterIn.
- Der Beschwerdemechanismus verfügt über geeignete Kanäle zur Einreichung von Beschwerden für interne und externe Interessengruppen, worunter Arbeitskräfte, Mitglieder, MitarbeiterInnen, KäuferInnen, LieferantInnen, indigene Völker und Gemeinschaften.
- Anonyme Beschwerden sind zulässig, und deren Vertraulichkeit wird gewahrt.
- Beschwerden rund um Verletzungen der Menschen- und Arbeitsrechte werden gemäß dem Behebungsprotokoll und in Zusammenarbeit mit dem Assess-and-address-Ausschuss oder dem Genderausschuss bzw. der oder dem Genderbeauftragten behoben.
- Beschwerden und vereinbarte Folgemaßnahmen werden dokumentiert und den beteiligten Personen innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens mitgeteilt.
- Beschwerdeführer sind gegen Kündigung des Arbeitsverhältnisses/Beendigung der Mitgliedschaft, Vergeltung oder Drohungen infolge der Anwendung des Beschwerdemechanismus geschützt.

Assess-and-address-Ausschuss (falls zutreffend): siehe 5.1.1

Genderausschuss/GenderbeauftragteR: siehe 1.6.1



Siehe Anhang S4: Behebungsprotokoll



Siehe Leitfaden E: Beschwerdemechanismus

1.6 GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

1.6.1

Die Leitung verpflichtet sich zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch:

- eine schriftliche Erklärung, die den Mitgliedern der Kooperative/Arbeitskräften kommuniziert wird
- die Ernennung eines Ausschusses, der für die Umsetzung, Überwachung und Bewertung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Stärkung der Frau zuständig ist. Die Leitung kann entscheiden, anstelle eines Ausschusses nur eine zuständige Person zu ernennen (außer bei Großbetrieben).

Der zuständige Ausschuss/Die zuständige Person:

- hat fundierte Kenntnisse rund um die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frau
- Im Falle eines Ausschusses: hat aus mindestens einer Frau und einem Mitglied aus der Leitung zu bestehen
- ist den Mitgliedern der Kooperative/Arbeitskräften bekannt, kann von diesen erreicht werden und die Mitglieder der Kooperative/Arbeitskräfte vertrauen ihm bzw. ihr



Siehe Leitfaden F: Gleichstellung der Geschlechter

1.6.2

Der zuständige Ausschuss/Die zuständige Person führt die folgenden Aktivitäten durch:

- setzt nach der grundlegenden Risikobewertung Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch und nimmt diese Maßnahmen in den Managementplan (1.1.3) auf
- schafft mindestens einmal jährlich Bewusstsein für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Frau bei Leitung und MitarbeiterInnen (der Kooperative)
- ist an der Lösung von Fällen rund um Gewalt und Diskriminierung aufgrund des sozialen Geschlechts gemäß dem Behebungsprotokoll beteiligt

Im Rahmen landwirtschaftlicher Betriebe:

Risikobewertung: siehe 1.3.1

Managementplan: siehe 1.3.2

Im Rahmen der Lieferkette:

Managementplan: siehe 1.1.3



Siehe Anhang S3: Tool zur Risikobewertung



Siehe Anhang S4: Behebungsprotokoll

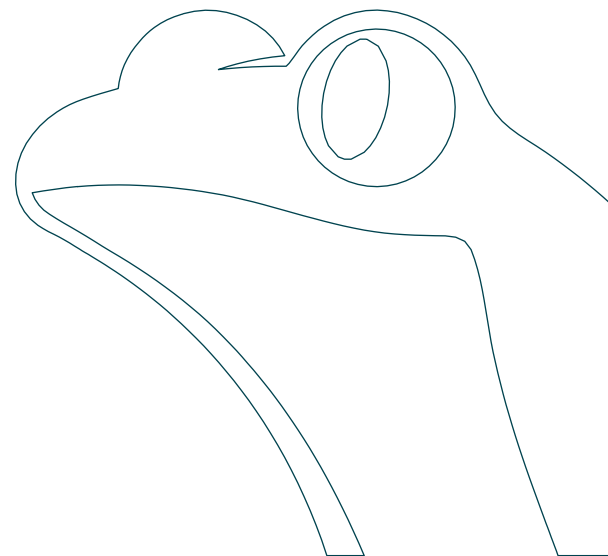
KAPITEL 2:

RÜCKVER- FOLGBARKEIT


Ein erfolgreiches, zuverlässiges Zertifizierungsprogramm für nachhaltige Landwirtschaft muss seinen NutzerInnen das Vertrauen schenken können, dass zertifizierte Produkte tatsächlich gemäß dem Standard hergestellt werden.

Dies erfordert ein solides, transparentes System zur Rückverfolgung der Produkte; beginnend mit den ErzeugerInnen entlang der gesamten Lieferkette bis hin zum Einzelhandel.

Die Anforderungen in diesem Kapitel bieten den ZertifikatsinhaberInnen einen Rahmen zur genauen und zuverlässigen Rückverfolgung zertifizierter Produkte und Meldung aller rund um das zertifizierte Produkt durchgeführter Aktivitäten (einschließlich Umwandlungen und Verkäufe) in der Rainforest Alliance Rückverfolgbarkeitsplattform.






2.1 RÜCKVERFOLGBARKEIT

2.1.3	<u>Zertifizierte</u> Produkte werden in allen Phasen, einschließlich Transport, Lagerung und Verarbeitung, sichtbar von nicht zertifizierten Produkten getrennt.
2.1.4	Die Leitung hat den Produktstrom bis zum endgültigen Standort des <u>Geltungsbereichs des Zertifikats</u> dargestellt, einschließlich aller ZwischenhändlerInnen (Sammelstellen, Transport, Verarbeitungseinheiten, Lager usw.) und Aktivitäten, die am Produkt durchgeführt werden.
2.1.6	Lieferungen von <u>zertifizierten</u> Produkten übersteigen nicht die Gesamtproduktion (für landwirtschaftliche Betriebe), den Kauf von zertifizierten Produkten plus den verbleibenden Lagerbestand des Vorjahres.
2.1.7	Es gibt keinen <u>Doppelverkauf</u> von Mengen: Als konventionelles Produkt oder im Rahmen eines anderen Programms oder einer Nachhaltigkeitsinitiative verkaufte Produkte werden nicht auch als Rainforest Alliance zertifiziert verkauft. Der Verkauf von Produkten, die im Rahmen von mehr als einem Programm zertifiziert sind, ist zulässig.
2.1.9	Die korrekte Methode zur Berechnung der Umwandlungsfaktoren wird für jedes <u>zertifizierte</u> Produkt demonstriert und dokumentiert und dementsprechend in der <u>Rückverfolgbarkeitsplattform</u> wiedergegeben.  <i>Siehe Anhang S6: Rückverfolgbarkeit</i>
2.1.10	Die zur Bestimmung des Gewichts oder Volumens des <u>zertifizierten</u> Produkts verwendeten Geräte werden jährlich kalibriert.
2.1.11	Eine Zusammenfassung der Mengen des <u>zertifizierten</u> Produkts über die letzten 12 Monate wird zur Verfügung gestellt. Diese beinhaltet Eingangsprodukte, gekaufte vorrätige, verarbeitete und verkaufte Mengen, Ausgangsprodukte und <u>Verlust</u> (falls zutreffend).
2.1.12	Dokumente enthalten unter anderem <u>Rückverfolgbarkeitstyp</u> und Prozentsatz (falls zutreffend), wenn es einen Eigentümerwechsel und/oder eine Änderung der Besitzverhältnisse des <u>zertifizierten</u> Produkts gibt.
2.1.13	Es gibt Beweise (Dokumente zu eingehendem und ausgehendem Produkt, Verfahren vor Ort, Berichte), dass jeder getätigte <u>Rainforest Alliance Anspruch</u> rechtmäßig ist und den Anforderungen des Rainforest Alliance Zertifizierungsprogramms entspricht.



2.2.2.2 RÜCKVERFOLGBARKEIT AUF ONLINE-PLATTFORM

Gilt für ZertifikatsinhaberInnen, die mit Nutzpflanzen arbeiten, für die im Rahmen des Rainforest Alliance Zertifizierungsprogramms eine Online-Rückverfolgbarkeit angeboten wird.

2.2.1	Als <u>zertifiziert</u> verkaufte Mengen werden spätestens zwei Wochen nach Ende des Quartals, in dem die Lieferung stattgefunden hat, in der Rainforest Alliance <u>Rückverfolgbarkeitsplattform</u> erfasst.  <i>Siehe Anhang S6: Rückverfolgbarkeit</i>
2.2.2	KäuferInnen von Rainforest Alliance-zertifizierten Produkten verfügen über ein Verfahren zur regelmäßigen Überprüfung, ob die Transaktionen in der <u>Rückverfolgbarkeitsplattform</u> mit den Rechnungen für gekaufte und/oder gelieferte <u>zertifizierte</u> Produkte übereinstimmen.
2.2.3	Mengen, die nicht als Rainforest Alliance-zertifiziert verkauft wurden und/oder <u>mit Produktverlust</u> , werden innerhalb von zwei Wochen nach Ende des Quartals, in dem die Lieferung oder der Verlust der Mengen stattgefunden haben/hat, von der <u>Rückverfolgbarkeitsplattform</u> entfernt.  <i>Siehe Anhang S6: Rückverfolgbarkeit</i>
2.2.4	Im Falle einer öffentlichen Markennutzung wird entsprechend der Rainforest Alliance Kennzeichnungs- und Markenrichtlinie vor der Verwendung von Markenzeichen auf Verpackungen und an anderen Stellen (Website, Berichte, Kommunikation usw.) eine Genehmigung eingeholt.
2.2.5	Mehrere Lieferungen, die in einer Transaktion zusammengefasst sind, enthalten ausreichend viele Angaben, um die Transaktion mit den einzelnen Lieferungen verbinden zu können.
2.2.6	Es liegt eine schriftliche Erteilung des <u>Mandats</u> für die Nutzung der <u>Rückverfolgbarkeitsplattform</u> durch den bzw. die InhaberIn eines Betriebszertifikats sowie eine Bestätigung beider Parteien vor.
2.2.7	Die Partei, der das <u>Mandat</u> für die <u>Rückverfolgbarkeitsplattform</u> erteilt wurde, erfüllt die geltenden Rückverfolgbarkeitsanforderungen.  <i>Siehe Anhang S6: Rückverfolgbarkeit</i>

2.3 MASSENBILANZ

Gilt für ZertifikatsinhaberInnen, welche die Massenbilanz für die Nutzpflanzen anwenden, für die der Rückverfolgbarkeitstyp Massenbilanz zulässig ist.
Siehe Anhang S6: Rückverfolgbarkeit

2.3.1	<u>Mengenkredite</u> werden nur für Prozesse umgewandelt, die tatsächlich vorkommen können. Eine Produktumwandlung kann nicht zu einem früheren Produkt führen.
2.3.2	Die als <u>Massenbilanz</u> verkaufte Produktmenge wird zu 100 % durch die als <u>zertifiziert</u> gekauften Mengen abgedeckt.
2.3.3	Als <u>zertifiziert</u> verkaufte Mengen erfüllen die prozentualen Mindestanforderungen an die Herkunftsangaben.  <i>Siehe Anhang S6: Rückverfolgbarkeit</i>
2.3.4	Die Dokumentation der Käufe und Verkäufe für als <u>zertifiziert</u> verkaufte Mengen enthält Ursprungsinformationen auf Länderebene für eingehende zertifizierte und nicht zertifizierte Mengen.  <i>Siehe Anhang S6: Rückverfolgbarkeit</i>
2.3.5	Der Handel mit Guthaben ist auf den Rahmen innerhalb eines Zertifikats beschränkt. Der Übergang von Mengenkrediten von einem Zertifikat zu einem anderen geht mit der Lieferung des betreffenden Produkts einher.

KAPITEL 3:

EINKOMMEN UND GETEILTE VERANTWORTUNG






Die Rainforest Alliance verfolgt das Ziel, Nachhaltigkeit in den Sektoren, in denen sie tätig ist, zur Norm zu machen. Dadurch ändern sich die Arbeitsweisen der Lieferkette in dem jeweiligen Sektor grundlegend. Dies bedeutet den Übergang zu einem System, in dem Nachhaltigkeit in der landwirtschaftlichen Produktion als grundlegende Leistung geschätzt und mit einem entsprechenden Preis versehen wird, der über dem Rohstoffpreis liegt.

Dies bedeutet außerdem, dass die zur Förderung nachhaltiger Praktiken am Ursprungsort erforderlichen Investitionen nicht nur von den ErzeugerInnen, sondern auch vom Markt getragen werden. Diese Aspekte der geteilten Verantwortung sind in zwei Elementen des 2020 Standards für nachhaltige Landwirtschaft zurückzufinden. Das erste Element ist der Nachhaltigkeitsbonus. Dieser Bonus ist eine Geldleistung an InhaberInnen von Betriebszertifikaten, zusätzlich zum Marktpreis für den Verkauf der zertifizierten Nutzpflanze.



Das zweite Element sind die Nachhaltigkeitsinvestitionen. Diese Investitionen tätigen KäuferInnen zertifizierter Produkte, um einen Beitrag zu den Investitionen zu leisten, welche InhaberInnen von Betriebszertifikaten tätigen müssen, um Nachhaltigkeitsbestrebungen am Ursprungsort zu fördern. Das Ziel ist, über den Ansatz der Nachhaltigkeitsinvestitionen hinauszugehen. Daher enthält dieses Kapitel auch verschiedene Anforderungen im Zusammenhang mit dem Beitrag zur Zahlung existenzsichernder Löhne auf Ebene der InhaberInnen von Betriebszertifikaten.

Diesen Beitrag können die InhaberInnen von Lieferkettenzertifikaten frei wählen.

3.2 NACHHALTIGKEITSBONUS

3.2.3	Die verantwortlichen ZertifikatsinhaberInnen zahlen den <u>Nachhaltigkeitsbonus</u> in Form einer Barzahlung, zusätzlich zum <u>Marktpreis</u> , zu Qualitätsbeiträgen oder zu anderen Prämien. Der Nachhaltigkeitsbonus kann nicht als Sachleistung beglichen werden. Siehe Anhang S14 für weitere Angaben zur Anwendbarkeit.  <i>Siehe Anhang S14: Geteilte Verantwortung</i>
3.2.4	Die verantwortlichen ZertifikatsinhaberInnen müssen für klare vertragliche Vereinbarungen oder Verpflichtungen sorgen, in denen der Betrag und andere Bedingungen für die Zahlung des <u>Nachhaltigkeitsbonus</u> festgelegt sind. Siehe Anhang S14 für weitere Angaben zur Anwendbarkeit.  <i>Siehe Anhang S14: Geteilte Verantwortung</i>
3.2.5	Der volle Betrag des <u>Nachhaltigkeitsbonus</u> muss mindestens jährlich und spätestens zu den für die jeweilige Nutzpflanze festgelegten Zahlungsfristen gezahlt werden.  <i>Siehe Anhang S14: Geteilte Verantwortung</i>
3.2.6	Die Bestätigung des <u>Nachhaltigkeitsbonus</u> wird in der <u>Rückverfolgbarkeitsplattform</u> aufgezeichnet.  <i>Siehe Anhang S14: Geteilte Verantwortung</i>
3.2.7	Der gezahlte <u>Nachhaltigkeitsbonus</u> beträgt mindestens den vorgeschriebenen Mindestbetrag; für Nutzpflanzen, für die ein Mindestbetrag festgelegt wurde.  <i>Siehe Anhang S14: Geteilte Verantwortung</i>

3.3 NACHHALTIGKEITSINVESTITIONEN

3.3.4	Der volle Betrag der <u>Nachhaltigkeitsinvestitionen</u> muss mindestens jährlich und spätestens zu den für die jeweilige Nutzpflanze festgelegten Zahlungsfristen gezahlt werden.  <i>Siehe Anhang S14: Geteilte Verantwortung</i>
3.3.5	Die Bestätigung der <u>Nachhaltigkeitsinvestition</u> wird in der <u>Rückverfolgbarkeitsplattform</u> aufgezeichnet.  <i>Siehe Anhang S14: Geteilte Verantwortung</i>

3.3.6	Die ZertifikatsinhaberInnen müssen für klare vertragliche Vereinbarungen oder Verpflichtungen sorgen, in denen der Betrag und andere Bedingungen für die Nachhaltigkeitsinvestition festgelegt sind. Siehe Anhang S14 für weitere Angaben zur Anwendbarkeit.
--------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

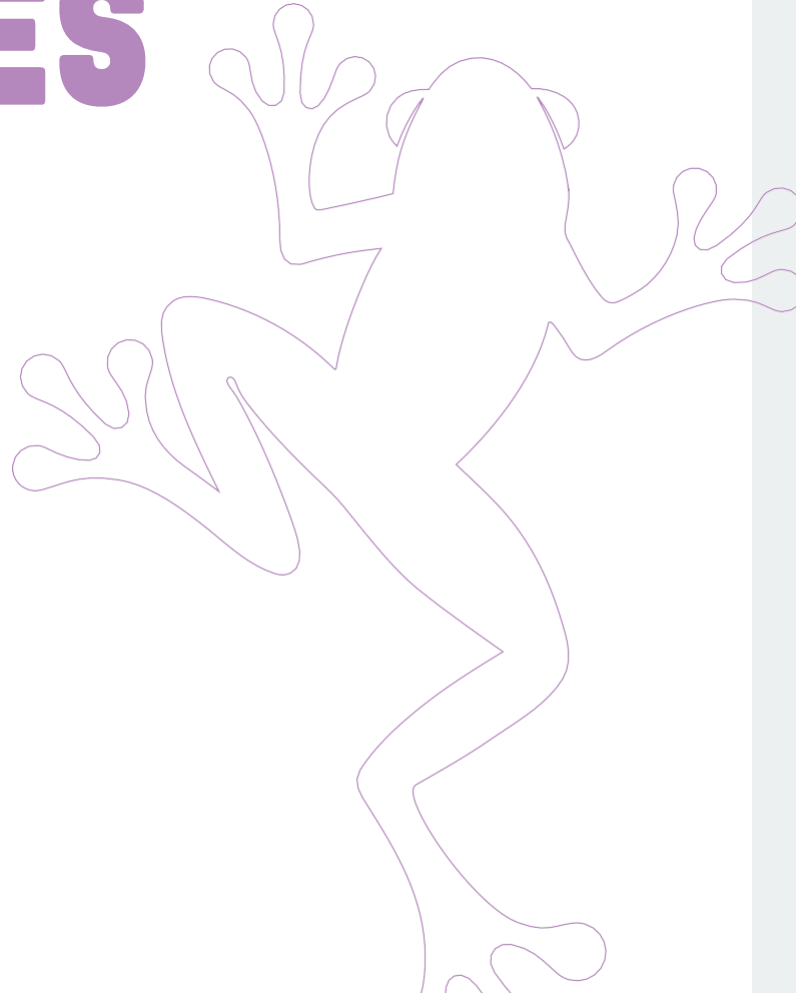
3.4 BEITRÄGE DER LIEFERKETTE ZUR ZAHLUNG EXISTENZSICHERNDER LÖHNE (FREI WÄHLBAR)

Gilt für alle ZertifikatsinhaberInnen, die sich dafür entscheiden, einen Beitrag zur Zahlung existenzsichernder Löhne zu leisten und einen entsprechenden Anspruch zu stellen.

3.4.1	Der bzw. Die <u>InhaberIn eines Lieferkettenzertifikats</u> verfügt über eine Kopie des Plans des Inhabers bzw. der Inhaberin eines Betriebszertifikats zur <u>Lohnverbesserung</u> und hat ermittelt, wie und wann er bzw. sie zur Erreichung dieses Ziels unterstützend eingreifen kann.
3.4.2	Es gibt schriftliche Belege dafür, dass der bzw. die zuständige InhaberIn eines Lieferkettenzertifikats mit dem bzw. der InhaberIn eines Betriebszertifikats Modalitäten, Ziele und Zeitvorgaben rund um die Unterstützung zur Umsetzung dessen bzw. deren Plans zur <u>Lohnverbesserung</u> festgelegt und sich mit diesem bzw. dieser auf besagte Modalitäten, Ziele und Zeitvorgaben geeinigt hat.
3.4.3	Es gibt Belege dafür, dass Beiträge zum Plan zur <u>Lohnverbesserung</u> des landwirtschaftlichen Betriebs geleistet werden und dass diese mit den Modalitäten, Zielen und Zeitvorgaben übereinstimmen, die mit dem bzw. der InhaberIn eines Betriebszertifikats vereinbart wurden.
3.4.4	Die direkte finanzielle Investition oder jede andere Art der Investition im Zusammenhang mit dem Beitrag zur Zahlung <u>existenzsichernder Löhne</u> durch den bzw. die InhaberIn eines Lieferkettenzertifikats an den landwirtschaftlichen Betrieb muss aufgezeichnet werden.

KAPITEL 5:

SOZIALES



Das Kapitel Soziales zielt darauf ab, den Arbeitskräften zu ermöglichen, für sich und ihre Familien bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu verwirklichen, Gleichheit und Respekt für alle zu fördern, wobei besonderes Augenmerk auf gefährdeten Gruppen wie MigrantInnen, Kindern, Jugendlichen und Frauen liegt, sowie den Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte in zertifizierten landwirtschaftlichen Betrieben zu stärken.

Zur Unterstützung nachhaltiger Lebensgrundlagen legt der Rainforest Alliance Standard für nachhaltige Landwirtschaft Anforderungen für alle grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte, für Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie für menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen fest.

Diese Anforderungen entsprechen den UN-Leitprinzipien (UNGP) für Wirtschaft und Menschenrechte, den entsprechenden IAO-Übereinkommen und anderen Multi-Stakeholder-Konzepten.

5.1 ASSESS-AND-ADDRESS (EINSCHÄTZEN UND ANSPRECHEN) VON KINDERARBEIT, ZWANGSARBEIT, DISKRIMINIERUNG, GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

5.1.1

Verpflichtung:

Die Leitung verpflichtet sich dazu, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einzuschätzen und anzusprechen, indem sie:

- einen Vertreter bzw. eine Vertreterin der Leitung ernennt, der bzw. die für das Assess-and-address-System zuständig ist
- Für Großbetriebe, einzeln zertifizierte Betriebe und InhaberInnen von Lieferkettenzertifikaten: ein Mandat an einen Ausschuss zur Leitung des Assess-and-address-Systems erteilt, der sich aus dem bzw. der ernannten VertreterIn der Leitung und ArbeitnehmervertreterInnen zusammensetzt. Der/Die ArbeitnehmervertreterIn(nen) wird/werden von den Arbeitskräften gewählt.
- Für die Leitung der Kooperative: ein Mandat an einen Ausschuss zur Leitung des Assess-and-address-Systems erteilt, der sich aus dem bzw. der ernannten VertreterIn der Leitung und einem bzw. einer VertreterIn der Mitglieder der Kooperative zusammensetzt. Die Leitung der Kooperative kann anstelle eines Ausschusses auch nur einen bzw. eine VertreterIn der Leitung ernennen.

Die Mitglieder des Ausschusses:

- haben fundiertes Wissen rund um Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung und Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- sind unparteiisch, erreichbar und die ArbeiterInnen/Mitglieder der Kooperative vertrauen ihnen

Kommunikation:

- VertreterIn der Leitung/Ausschuss: stimmt sich mit der Leitung, dem Beschwerdeausschuss und dem Genderausschuss/dem bzw. der Genderbeauftragten ab
- schafft mindestens einmal jährlich Bewusstsein für die vier Themen bei Leitung und MitarbeiterInnen (der Kooperative)
- informiert Arbeitskräfte/Mitglieder der Kooperative schriftlich darüber, dass Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nicht toleriert werden, und dass die Leitung über ein System verfügt, das damit verbundene Fälle einschätzt und anspricht. Diese Informationen werden zu jedem Zeitpunkt an zentralen Stellen sichtbar angezeigt.



Siehe Leitfaden L: Assess-and-address (Einschätzen und ansprechen)

5.1.2

Risikominimierung:

Der bzw. Die VertreterIn der Leitung/Der Ausschuss nimmt die in der grundlegenden Risikobewertung festgelegten Maßnahmen zur Risikominimierung in den Managementplan auf und implementiert entsprechende Maßnahmen.

Die grundlegende Risikobewertung wird mindestens alle drei Jahre wiederholt.

Im Rahmen landwirtschaftlicher Betriebe:

Managementplan: siehe 1.3.2

Risikobewertung: siehe 1.3.1

Im Rahmen der Lieferkette:

Managementplan: siehe 1.1.3



Siehe Anhang S3: Tool zur Risikobewertung

5.1 ASSESS-AND-ADDRESS (EINSCHÄTZEN UND ANSPRECHEN) VON KINDERARBEIT, ZWANGSARBEIT, DISKRIMINIERUNG, GEWALT UND BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ

5.1.3

Überwachung:

Der bzw. Die VertreterIn der Leitung/Der Ausschuss

- überwacht Risiken und die Umsetzung von Maßnahmen zur Risikominimierung
- meldet der Leitung und dem Beschwerdeausschuss potenzielle Fälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
- überwacht Handlungen zur Behebung (siehe 5.1.4)

Die Intensität des Überwachungssystems wird an die Risikostufe und das jeweilige Problem angepasst.



Siehe Leitfaden R: Tool zur Assess-and-address-Überwachung

5.1.4

Behebung:

Der bzw. Die VertreterIn der Leitung/Der Ausschuss erläutert im Managementplan, wie Fälle von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung sowie Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz zu beheben sind. Bestätigte Fälle werden gemäß dem Rainforest Alliance Behebungsprotokoll beseitigt und dokumentiert. Während des gesamten Prozesses wird die Sicherheit und Vertraulichkeit der Opfer geschützt.



Siehe Anhang S4: Behebungsprotokoll

5.2 VEREINIGUNGSFREIHEIT

5.2.1	<p><u>Arbeitskräfte</u> haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung des Arbeitgebers bzw. der ArbeitgeberIn und unter Einhaltung der <u>geltenden Gesetze</u> eine <u>Arbeitnehmerorganisation</u> ihrer Wahl zu gründen und einer solchen beizutreten sowie an Kollektivverhandlungen teilzunehmen. ArbeitnehmervertreterInnen werden von den Arbeitskräften in regelmäßig stattfindenden, freien Wahlen demokratisch gewählt.</p> <p>Die Leitung informiert die Arbeitskräfte vor Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich und in einer Sprache, die sie verstehen, über diese Rechte. Die schriftliche Richtlinie zur <u>Vereinigungsfreiheit</u> und zu Kollektivverhandlungen wird am Arbeitsplatz jederzeit sichtbar angezeigt.</p> <p>Wo das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt ist, behindert die Leitung nicht die Entwicklung gleichwertiger Instrumente für unabhängige und freie Vereinigungen, Verhandlungen und den Dialog mit der Leitung.</p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948) IAO-Empfehlung Nr. 143 betreffend die Arbeitnehmervertreter (1971)</p>
5.2.2	<p><u>Arbeitskräfte</u> müssen keine <u>Diskriminierung</u> oder <u>Vergeltungsmaßnahmen</u> aufgrund früherer oder aktueller Mitgliedschaft oder Aktivitäten in Arbeitnehmerorganisationen oder Gewerkschaften befürchten. Gewerkschaftsmitglieder oder ArbeitnehmervertreterInnen werden von der Leitung nicht bestraft, bestochen oder anderweitig beeinflusst. Es werden Aufzeichnungen über Kündigungen von Arbeitsverhältnissen geführt, einschließlich des Kündigungsgrundes und der Mitgliedschaft von Arbeitskräften bei einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmerorganisation. Die Leitung mischt sich weder in die inneren Angelegenheiten von Arbeitnehmerorganisationen und/oder Gewerkschaften noch in Wahlen oder Pflichten ein, die mit der Mitgliedschaft in solchen Organisationen zusammenhängen.</p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 98 über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen (1949) IAO-Empfehlung Nr. 143 betreffend die Arbeitnehmervertreter (1971)</p>
5.2.3	<p>Die Leitung gewährt <u>ArbeitnehmervertreterInnen</u> eine angemessene bezahlte Freistellung von der Arbeit, damit sie ihre Vertretungsfunktionen wahrnehmen und an Sitzungen teilnehmen können.</p> <p>Gegebenenfalls stellt die Leitung den ArbeitnehmervertreterInnen angemessene Einrichtungen zur Verfügung, wie Sitzungsräume, Kommunikationsmittel und Kinderbetreuung.</p> <p>Zur Kommunikation von Informationen über ihre Aktivitäten gewährt die Leitung der <u>Arbeitnehmerorganisation</u> und/oder Gewerkschaft Zugang zu einem schwarzen Brett.</p> <p>Die Leitung führt einen echten Dialog mit frei gewählten ArbeitnehmervertreterInnen, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gemeinsam zu betrachten und zu besprechen.</p> <p>Die Leitung führt Aufzeichnungen über die Protokolle von Sitzungen mit Arbeitnehmerorganisationen und/oder Gewerkschaften.</p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 135 über Arbeitnehmervertreter (1971) IAO-Empfehlung Nr. 143 betreffend die Arbeitnehmervertreter (1971)</p>

5.3 LÖHNE UND VERTRÄGE

<p>5.3.1</p>	<p><u>Festangestellte</u> und <u>ZeitarbeiterInnen</u>, die drei aufeinanderfolgende Monate oder länger beschäftigt sind, besitzen einen von beiden Parteien unterzeichneten schriftlichen <u>Arbeitsvertrag</u>. Die <u>Arbeitskraft</u> erhält zum Zeitpunkt der Unterzeichnung eine Kopie des Vertrags. Festangestellte und ZeitarbeiterInnen, die weniger als drei Monate beschäftigt sind, müssen zumindest über mündliche Verträge verfügen.</p> <p>Mündliche Verträge anstelle von schriftlichen Verträgen sind nur dann zulässig, wenn sie rechtskräftige Beschäftigungsverhältnisse nach <u>geltendem Recht</u> schaffen. ArbeitgeberInnen führen Aufzeichnungen über mündliche Verträge, die alle unten aufgeführten Bedingungen enthalten, und informieren die Arbeitskräfte über diese Bedingungen.</p> <p>Schriftliche/mündliche Verträge beinhalten mindestens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben unter der jeweiligen Funktion • Standort der Funktion • Arbeitsstunden • Vergütungssatz und/oder Berechnungsmethode • Vergütungssatz für <u>Überstunden</u> • Zahlungsfrequenz oder Zeitplan für Zahlungen • Abzüge, erteilte Leistungen wie Sachleistungen • bezahlter Urlaub • Freistellung aus gesundheitlichen Gründen und Schutz bei Krankheit, Arbeitsunfähigkeit oder Unfall • Kündigungsfrist (falls zutreffend) für die Vertragsauflösung
<p>5.3.2</p>	<p>Die Leitung nimmt Abstand von Vereinbarungen oder Praktiken, die darauf abzielen, den Lohn und/oder die Leistungen der <u>Arbeitskraft</u> aufzuheben oder einzuschränken, wie die Beschäftigung von <u>ZeitarbeiterInnen</u> für dauerhafte oder laufende Aufgaben.</p>
<p>5.3.3</p>	<p><u>Arbeitskräfte</u> erhalten mindestens den geltenden Mindestlohn oder den in einem Tarifvertrag ausgehandelten Lohn; je nachdem, welcher Betrag höher ist. Im Falle von Produktions-, Penum- oder <u>Akkordarbeit</u> muss die Zahlung mindestens dem Mindestlohn auf der Grundlage einer 48-Stunden-Woche oder der nationalen gesetzlichen Arbeitszeitbegrenzung entsprechen; je nachdem welcher Betrag niedriger ist.</p>
<p>5.3.5</p>	<p>Lohnabzüge, beispielsweise für Sozialleistungen, sind nur dann zulässig, wenn sie durch <u>geltendes Recht</u> oder im Tarifvertrag vorgesehen sind. Freiwillige Lohnabzüge wie Vorauszahlungen, Mitgliedschaften in der Gewerkschaft oder Darlehen sind nur nach schriftlicher oder mündlicher Zustimmung der <u>Arbeitskraft</u> zulässig. Der bzw. Die ArbeitgeberIn führt diese Überweisungen vollständig und pünktlich durch. Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme sind nicht zulässig. Abzüge für Arbeiten im Zusammenhang mit Werkzeugen, Ausrüstung oder Geräten sind nicht zulässig, sofern dies nicht durch geltendes Recht erlaubt ist.</p> <p>Sachleistungen müssen dem geltenden Recht entsprechen, dürfen jedoch 30 % der Gesamtvergütung nicht überschreiten.</p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 95 über den Lohnschutz (1949) IAO-Empfehlung Nr. 85 betreffend den Lohnschutz (1949)</p>

5.3.6

ArbeiterInnen werden regelmäßig in festgelegten Abständen bezahlt, mindestens jedoch einmal im Monat. Der Zeitplan für die Zahlungen wird zwischen ArbeiterInnen und ArbeitgeberIn vereinbart.

Für jede Arbeitskraft werden Arbeitsstunden (Regelarbeitsstunden und Überstunden) und/oder produzierte Mengen (falls zutreffend), die Berechnung der Löhne und Abzüge sowie die gezahlten Löhne aufgezeichnet. Die ArbeiterInnen erhalten für jede Zahlung eine Gehaltsabrechnung, die diese Angaben enthält.

IAO-Übereinkommen Nr. 95 über den Lohnschutz (1949)

5.3 LÖHNE UND VERTRÄGE

5.3.8	<p>Arbeit von gleichem Wert wird mit gleichem Lohn ohne <u>Diskriminierung</u> aufgrund von zum Beispiel <u>sozialem Geschlecht</u> oder Art der <u>Arbeitskraft</u>, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Hautfarbe, Religion, politischer Meinung, Nationalität, sozialer Herkunft oder anderen Gründen vergütet.</p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts (1951)</p>
5.3.9	<p>Kommen <u>Leiharbeitsfirmen</u> zum Einsatz, verfügt die Leitung über einen schriftlichen Vertrag und dokumentierte Kontrollmechanismen, um sicherzustellen, dass die eingesetzte Leiharbeitsfirma auch tatsächlich:</p> <ul style="list-style-type: none">• von der zuständigen nationalen Behörde lizenziert oder zertifiziert ist (falls zutreffend)• die geltenden gesetzlichen Anforderungen erfüllt• keine betrügerischen oder mit Zwang verbundenen Anwerbungsmethoden einsetzt• die geltenden Anforderungen 5.3 und 5.5 dieses Standards in Bezug auf Arbeitskräfte erfüllt <p>Sämtliche <u>Vermittlungsgebühren</u> sind von der Leitung zu zahlen und nicht von den <u>Arbeitskräften</u>.</p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittler (1997)</p>

5.5 ARBEITSBEDINGUNGEN

5.5.1	<p><u>Arbeitskräfte</u> arbeiten nicht mehr als acht <u>Regelarbeitsstunden</u> pro Tag und 48 Regularbeitsstunden pro Woche. Arbeitskräfte haben nach maximal sechs aufeinanderfolgenden Arbeitsstunden mindestens eine 30-minütige Pause und erhalten nach maximal sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen vollen Ruhetag.</p> <p>Die Regularbeitszeit von Sicherheitspersonal übersteigt 56 Stunden pro Woche nicht (im Jahresdurchschnitt).</p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 1 über Arbeitszeiten (Industrie) (1919) IAO-Übereinkommen Nr. 30 über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros (1930)</p>
5.5.2	<p><u>Überstunden</u> sind freiwillig und nur zulässig, wenn:</p> <ol style="list-style-type: none">sie rechtzeitig angefordert werdensie gemäß geltendem Recht oder Tarifvertrag vergütet werden; je nachdem, welcher Betrag höher ist. Gibt es kein Gesetz oder keinen Tarifvertrag, wird mindestens das 1,5-fache der regulären Lohnhöhe gezahlt.die Überstundenarbeit kein erhöhtes <u>Gesundheits- und Sicherheitsrisiko</u> darstellt. Die <u>Vorfallszahlen</u> während der Überstunden werden überwacht, und Überstunden werden reduziert, wenn die Vorfallszahlen während der Überstunden höher sind als während der <u>Regelarbeitsstunden</u>.<u>Arbeitskräfte</u> nach der Arbeit sicher nach Hause gelangen*die Gesamtarbeitszeit 60 Stunden pro Woche nicht übersteigt. Ausnahmefälle, die nur für landwirtschaftliche Betriebe gelten: siehe h)Arbeitskräfte nach maximal sechs aufeinanderfolgenden Arbeitsstunden mindestens eine 30-minütige Pause und pro Zeitraum von 24 Stunden mindestens 10 aufeinanderfolgende Ruhestunden habendie Anzahl der regulären Stunden und Überstunden jeder Arbeitskraft aufgezeichnet werden*Gilt nur für Betriebe mit Tee, Kaffee, Bananen, Frischobst, Blumen und Nutzpflanzen mit einem kurzen Erntezeitfenster von bis zu 6 Wochen: In Ausnahmefällen, bei Vorliegen eines Risikos eines Ernteausfalls aufgrund von z. B. Überproduktion, Schäden oder Beschädigung der Infrastruktur dürfen die Überstunden während eines Zeitraums von maximal 12 Wochen pro Jahr insgesamt bis zu 24 Stunden pro Woche betragen und die Arbeitskräfte dürfen maximal 21 aufeinanderfolgende Tage arbeiten. <p>*in Kooperativen von kleinbäuerlichen Betrieben gilt dies nicht für die Arbeitskräfte der <u>Mitglieder der Kooperative</u></p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 1 über Arbeitszeiten (Industrie) (1919) IAO-Übereinkommen Nr. 30 über die Regelung der Arbeitszeit im Handel und in Büros (1930) IAO-Verhaltenskodex für Sicherheit und Gesundheit in der Landwirtschaft (2010) Internationale Arbeitskonferenz, 107. Tagung (2018), General Study concerning instruments on working time</p>

5.5.3	<p>Schwangere <u>Festangestellte</u> haben Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub gemäß dem <u>geltenden Recht</u>. In Ermangelung eines geltenden Rechts erhalten Arbeitnehmerinnen mindestens 12 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub, wovon mindestens 6 Wochen nach der Entbindung in Anspruch genommen werden müssen. Sie erhalten Mutterschaftsrechte und Mutterschaftsgeld. Nach dem Mutterschaftsurlaub können sie zu den gleichen Bedingungen und frei von <u>Diskriminierung</u>, Verlust der Rangebene oder Lohnabzügen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.</p> <p>Arbeitskräften, die schwanger sind, stillen, oder gerade entbunden haben, werden flexible Arbeitszeiten sowie eine flexible Gestaltung des Arbeitsplatzes angeboten. Stillende Frauen erhalten zwei zusätzliche 30-minütige Stillpausen pro Tag und einen Raum zum Stillen des <u>Kindes</u>.</p> <p>Dieser Stillplatz muss:</p> <ul style="list-style-type: none"> • funktional eingerichtet sein, um das Ausstreichen von Milch zu ermöglichen (mindestens ein Stuhl und gegebenenfalls eine ebene Fläche für die Pumpe) • abgeschirmt sein, um vor störenden Blicken zu schützen • gesichert sein, damit keine Kollegen bzw. Kolleginnen oder andere Personen eintreten können • verfügbar sein, wann immer eine Mutter Milch abpumpen oder ausstreichen muss • ein anderer Ort als eine Toilette sein <p>IAO-Übereinkommen Nr. 183 über den Mutterschutz (1952)</p>
--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5.6 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ	
5.6.1	<p>Eine <u>kompetente Fachkraft</u> führt eine Analyse der <u>Gesundheits- und Sicherheitsrisiken</u> am Arbeitsplatz durch. Entsprechende Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen werden in den <u>Managementplan</u> aufgenommen und umgesetzt. Dabei sind mindestens die folgenden Punkte zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risikoanalyse • Einhaltung der Vorschriften • Schulung von Arbeitskräften • Verfahren und Ausrüstung zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit <p>Die Anzahl und Art der Zwischenfälle im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit werden aufgezeichnet (spezifiziert für Männer und Frauen), Zwischenfälle im Zusammenhang mit dem Einsatz von <u>Agrochemikalien</u> eingeschlossen.</p> <p>In Bezug auf Kooperativen von Kleinbetrieben geschieht dies für ihre eigenen Anlagen.</p> <p>IAO-Übereinkommen Nr. 155 über Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (1981)</p>
5.6.2	<p>Den <u>Arbeitskräften</u> stehen Verbandkästen für die Behandlung von arbeitsbedingten Verletzungen zur Verfügung. Die medizinische <u>Notfallversorgung</u> ist kostenlos, einschließlich Transport in ein und Behandlung in einem Krankenhaus.</p> <p>Die Verbandkästen werden an den zentralen Standorten der Produktions-, Verarbeitungs- und Wartungsstätten aufbewahrt. Für einen Notfall stehen an den entsprechenden Standorten geeignete Maßnahmen, einschließlich Duschen und Augenduschen, zur Verfügung.</p> <p>Während der Arbeitszeit sind geschulte ErsthelferInnen anwesend. Die Arbeitskräfte werden darüber informiert, wo und an wen sie sich im Notfall für Erste Hilfe wenden sollen.</p>

<p>5.6.4</p>	<p><u>Arbeitskräfte</u> haben jederzeit Zugang zu genügend und sicherem <u>Trinkwasser</u> durch eine der folgenden Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein öffentliches Trinkwassersystem oder • von der Leitung zur Verfügung gestelltes <u>Trinkwasser</u>, das den Trinkwasserparametern entspricht, die durch geltende Gesetze oder die WHO festgelegt sind, und das regelmäßig getestet wird, zumindest aber vor jedem Rainforest Alliance Zertifizierungsaudit sowie jedes Mal, wenn <u>Risiken</u> auf Verunreinigung des Wassers aufgetreten sind oder festgestellt wurden <p>Die Trinkwasserquellen werden geschützt und die Wasserverteilungssysteme werden gewartet, um Verunreinigungen des Wassers zu vermeiden.</p> <p>In Krügen und Behältern gespeichertes Trinkwasser wird durch einen Deckel vor Verunreinigung geschützt und mindestens alle 24 Stunden mit frischem Trinkwasser aufgefrischt.</p>
<p>5.6.7</p>	<p>In oder in der Nähe von landwirtschaftlichen Produktions-, Verarbeitungs- oder Wartungsstätten, Bürogebäuden und <u>Unterkünften</u> von <u>Arbeitskräften</u> sind genügend saubere und funktionierende Toiletten und Handwaschstationen vorhanden.</p> <p>Bei 10 oder mehr Arbeitskräften werden die Anlagen nach <u>sozialem Geschlecht</u> aufgeteilt. Urinale sind von den Toiletten getrennt, die von Frauen benutzt werden. Die Sicherheit und Privatsphäre <u>gefährdeter Gruppen</u> wird geschützt, und zwar mindestens durch gut beleuchtete und abschließbare Anlagen. Die Arbeitskräfte dürfen diese Anlagen bei Bedarf aufsuchen.</p>
<p>5.6.8</p>	<p><u>Arbeitskräfte</u> erhalten Informationen über Gesundheitsthemen, die Richtlinien rund um gesundheitsbedingte Fehlzeiten und die Verfügbarkeit von primären Gesundheitsdiensten sowie Gesundheitsvorsorge für Mütter und reproduktive Gesundheitsvorsorge in der <u>Gemeinschaft</u>.</p>
<p>5.6.9</p>	<p>Personen, die unter <u>gefährlichen</u> Bedingungen arbeiten (z. B. in anspruchsvollem Gelände, mit Maschinen oder mit <u>Gefahrstoffen</u>), tragen geeignete <u>Persönliche Schutzausrüstung (PSA)</u>.</p> <p>Diese Personen werden im Umgang mit der PSA geschult und haben kostenlosen Zugang zur PSA.</p>

5.6 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

5.6.10	<p>Alle von den <u>Arbeitskräften</u> verwendeten Werkzeuge sind in einem guten, funktionsfähigen Zustand.</p> <p>Maschinen sind mit klaren Anweisungen zum sicheren Gebrauch ausgestattet, welche die Arbeitskräfte verstehen können. Gefährliche Teile sind gesichert oder verkleidet. Arbeitskräfte, die solche Maschinen benutzen, sind entsprechend geschult. Wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist, verfügen Arbeitskräfte, die Maschinen bedienen, über die entsprechenden Lizenzen.</p> <p>Maschinen und andere Geräte werden sicher gelagert, wenn sie nicht in Gebrauch sind.</p>
5.6.11	<p><u>Arbeiterinnen</u>, die schwanger sind, stillen oder kürzlich entbunden haben, werden nicht für Tätigkeiten eingesetzt, die ein <u>Risiko</u> für die Gesundheit der Frau, des ungeborenen Kindes oder des Säuglings darstellen. Im Falle einer Neuzuweisung von Aufgaben wird die Vergütung nicht gekürzt. Es dürfen keine Schwangerschaftstests gefordert werden.</p>
5.6.12	<p><u>Arbeitskräfte</u> dürfen Situationen mit <u>unmittelbarer Gefahr</u> ohne Erlaubnis des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin verlassen, ohne bestraft zu werden.</p>
5.6.13	<p>Werkstätten, Lagerbereiche und Verarbeitungsanlagen sind sicher, sauber, und verfügen über ausreichend Licht und Belüftung.</p> <p>Es gibt klare und schriftliche Unfall- und <u>Notfallverfahren</u>. Diese umfassen markierte Notausgänge, Fluchtpläne und mindestens eine Notfallübung pro Jahr.</p> <p>Die Leitung informiert die <u>Arbeitskräfte</u> über diese Verfahren.</p> <p>Brandbekämpfungsausrüstung und Ausrüstung zur Beseitigung verschütteter Materialien ist vorhanden. Die Arbeitskräfte werden im Umgang mit dieser Ausrüstung geschult.</p> <p>Nur autorisiertes Personal hat Zugang zu Werkstätten, Lager- oder Verarbeitungsanlagen.</p>
5.6.14	<p><u>Arbeitskräfte</u> in Werkstätten, Lager und Verarbeitungsanlagen verfügen über saubere und sichere Essplätze, die Schutz vor Sonne und Regen bieten. Arbeitskräfte am Feld können ihre Mahlzeit an einem vor Sonne und Regen geschützten Ort einnehmen.</p>
5.6.15	<p><u>Arbeitskräfte</u> erhalten eine Grundausbildung rund um Gesundheit, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz, und entsprechende Anweisungen werden an zentralen Stellen sichtbar angebracht.</p>
5.6.16	<p><u>Arbeitskräfte</u>, die regelmäßig mit <u>gefährlichen Agrochemikalien</u> arbeiten, werden mindestens einmal im Jahr ärztlich untersucht. Bei regelmäßiger Exposition gegenüber Organophosphaten oder Carbamate enthaltenden <u>Pflanzenschutzmitteln</u> umfasst die Untersuchung zusätzlich einen Cholinesterase-Test. Die Arbeitskräfte haben Zugriff auf die Ergebnisse ihrer medizinischen Untersuchung.</p>

KAPITEL 6: UMWELT

Landwirtschaftliche Aktivitäten können sich je nach Art der Bewirtschaftung positiv oder negativ auf die natürliche Umwelt auswirken. Das Kapitel Umwelt skizziert Wege, wie zertifizierte Organisationen einen positiven Beitrag für den Planeten leisten können. Da es auch über den Geltungsbereich von landwirtschaftlichen Betrieben hinausgehende Umweltrisiken gibt, gelten die Anforderungen auch für Akteure der Lieferkette, die für bestimmte umweltrelevante Themen ein hohes Risiko darstellen, wie beispielsweise das Schmutzwassermanagement. Einmal mehr erkennt die Rainforest Alliance an, dass sich die Zertifizierung in ein weit größeres Bild des Landschaftsschutzes einfügt, wo mehrere Strategien erforderlich sind, um nachhaltige Auswirkungen für die Biodiversität und den Planeten zu schaffen. Der Inhalt dieses Kapitels bildet den Ausgangspunkt, von dem aus zertifizierte Organisationen dieses Ziel unterstützen können. In Hinblick auf einen langfristigeren Zeitplan werden allmählich auch andere umweltrelevante Themen in die Anforderungen an die Lieferkette aufgenommen werden.



6.6 SCHMUTZWASSERMANAGEMENT

6.6.1	<p>Während der repräsentativen Betriebszeit(en) wird das <u>Schmutzwasser</u> an allen Abwassereinleitungen getestet, und die Ergebnisse werden dokumentiert.</p> <p>Bei Kooperativen von landwirtschaftlichen Betrieben erfolgt dies in allen von der Kooperative geführten (kollektiven) Verarbeitungsbetrieben und in einer repräsentativen Stichprobe von Verarbeitungsbetrieben der Mitglieder, einschließlich der verschiedenen Behandlungssysteme.</p> <p><u>Schmutzwasser aus Verarbeitungsanlagen</u>, das in <u>aquatische Ökosysteme</u> eingeleitet wird, erfüllt die gesetzlichen Parameter der Abwasserqualität. In Ermangelung dieser erfüllt es die <u>Abwasserparameter</u>.</p> <p>Zur Erfüllung der Parameter darf Schmutzwasser aus Verarbeitungsanlagen nicht mit sauberem Wasser gemischt werden.</p>
6.6.2	<p>Menschliches <u>Abwasser</u>, Schlamm und Abwasser werden nicht für Produktions- und/oder Verarbeitungstätigkeiten verwendet.</p> <p>Abwasser wird nicht in <u>aquatische Ökosysteme</u> eingeleitet, bevor es nicht behandelt wurde.</p> <p>Gilt nicht für kleinbäuerliche Betriebe: Die Einleitung von behandeltem Abwasser erfüllt nachweislich die gesetzlichen Parameter der Abwasserqualität oder – in Ermangelung dieser – die <u>Abwasserparameter</u>.</p>
6.6.3	<p><u>Schmutzwasser aus Verarbeitungsanlagen</u> wird nicht auf den Boden aufgebracht, sofern es nicht einer Behandlung zur Entfernung von Partikeln und Toxinen unterzogen worden ist.</p> <p>Wird behandeltes <u>Schmutzwasser</u> zur Bewässerung verwendet, muss es neben den <u>Abwasserparametern</u> auch die Abwasserparameter für die Bewässerung erfüllen.</p>