

MPS-SQ Zertifizierungsschema

Zertifizierungskriterien

Datum der Veröffentlichung	: 1 Juni 2002
Überarbeitung	: 8 Dezember 2021
Version	: MPS-SQ Zertifizierungsschema v10
Verabschiedet vom	: Het College van Deskundigen MPS (Fachbeirat), am. 23 November 2021
Bestätigt und verabschiedet vom	: MPS Vorstand, am. 8 Dezember 2021
Datum des Inkrafttretens	: 1 Juni 2022

Im Zweifelsfall oder bei Unklarheiten gilt die niederländische Version des Zertifizierungsschemas.

Kein Teil dieses Zertifizierungsschemas darf ohne die vorherige Genehmigung der Stichting MPS vervielfältigt und/oder veröffentlicht werden.

Das Zertifizierungsschema MPS-SQ besteht aus folgenden Dokumenten:

- **MPS-SQ Zertifizierungskriterien**
- MPS-SQ Begriffe und Definitionen
- MPS-Governance
- MPS-Schwarze Liste der Wirkstoffe
- Verwendungsregeln für die einheitliche MPS-Vignette

Inhalt

1	Zielsetzung	4
2	Eigentumsrechte	4
3	Anwendungsgebiete	4
4	Audit-Zyklus	5
4.1	Zertifizierungsaudit	5
4.2	Jährliches Neubewertungsaudit	5
4.3	Zusätzliches Audit	6
4.4	Audit MPS-ABC-Qualifikation	6
5	Audits auf Anfrage durch die Stichting MPS	6
5.1	Unangekündigtes Audit	7
6	Dauer des Audits	7
7	Durchführung des Audits	7
7.1	Interviews mit Mitarbeitern*innen	8
7.1.1	Anzahl der Gespräche	9
7.1.2	Vertraulichkeit	9
8	Nichtkonformitäten	9
8.1	Grundanforderungen	9
9	Audit-Report/Prüfbericht	10
10	MPS-SQ-Schema Anforderungen	11
11	MPS-SQ Sanktionsregelung	43
11.1	Einleitung	43
11.2	Sanktionen	43

1 Zielsetzung

Mit dem MPS-SQ-Zertifikat kann belegt werden, dass die vom Erzeugerbetrieb angebauten landwirtschaftlichen/gartenbaulichen Produkte unter guten Arbeitsbedingungen kultiviert wurden.

Dieses Zertifizierungsschema enthält Anforderungen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Es basiert auf den allgemeinen Menschenrechten, den Verhaltenskodizes der vor Ort vertretenen Organisationen und den internationalen Vereinbarungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Dieses Zertifizierungsschema lässt sich auch auf teilnehmende Betriebe anwenden, die keine externen Mitarbeiter*innen haben. Auch Familienmitglieder, die im Betrieb mitarbeiten, um landwirtschaftliche bzw. gartenbauliche Erzeugnisse zu produzieren bzw. anzubauen, müssen fair behandelt werden. Daher gelten die Anforderungen gleichermaßen für Familienangehörige, die im Anbau landwirtschaftlicher/gartenbaulicher Produkte tätig sind.

Die Bestimmungen des MPS-SQ-Zertifizierungsschemas sind Mindestanforderungen, und nichts im MPS-SQ-Zertifizierungsschema hat Einfluss auf Gesetze, Urteile, übliche Sitten und Gebräuche oder Vereinbarungen, die bessere Bedingungen für die betroffenen Arbeitskräfte vorsehen.

Sieht die nationale, lokale oder internationale Gesetzgebung strengere Anforderungen vor, so müssen diejenigen erfüllt werden, die den Arbeitnehmer*innen das höchste Maß an Schutz gewähren.

Die Zielsetzungen des MPS-SQ-Zertifizierungsschemas sind:

- Gewährleistung und Förderung einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer*innen und
- eine Verbesserung des Branchen-Images des Agrarsektors.

2 Eigentumsrechte

Das MPS-SQ-Zertifizierungsschema ist Eigentum der Stichting MPS.

Der Text des MPS-SQ-Zertifizierungsschemas wird von der Stichting MPS in niederländischer, englischer und deutscher Sprache zur Verfügung gestellt. Bei der englischen und deutschen Fassung handelt es sich um eine offizielle Übersetzung des niederländischen Originaltextes. Im Zweifelsfall ist die niederländische Version maßgebend.

3 Anwendungsgebiete

Dieses Zertifizierungsschema gilt für Erzeugerbetriebe im Agrarsektor.

Das Zertifikat kann nur für das gesamte Unternehmen (die juristische Person) beantragt werden und nicht für eine oder mehrere Kultur(en), einzelne Standorte oder einen einzelnen Teil des teilnehmenden Unternehmens.

Das Zertifizierungsschema gilt nicht für das gewerbliche oder hobbymäßige Sammeln oder Ernten landwirtschaftlicher Erzeugnisse in freier Natur.

4 Audit-Zyklus

Ein Zertifikatsinhaber wird im Namen der Stichting MPS von einer akkreditierten Zertifizierungsstelle (ZS) entsprechend den geltenden Anforderungen des MPS-SQ-Zertifizierungsschemas jährlich überprüft.

Das Audit muss einmal pro Kalenderjahr an allen registrierten Standorten des Zertifikatsinhabers durchgeführt. Der Zertifikatsinhaber muss jederzeit und nachweislich alle MPS-SQ-Anforderungen erfüllen.

Eventuell können in Übereinstimmung mit IAF MD 4 digitale Techniken eingesetzt werden, um Funktionsträger*innen und Mitarbeiter*innen zu befragen, die (vorübergehend) nicht vor Ort anwesend sind.

Für das Erbringen von Zertifizierungsdienstleistungen muss zwischen der Zertifizierungsstelle und der Zertifikatsinhaber ein Vertrag geschlossen.

4.1 Zertifizierungsaudit

Ein (angehender) MPS-SQ Zertifikatsinhaber stellt bei einer anerkannten Zertifizierungsstelle einen Antrag auf Zertifizierung seines Managementsystems für Arbeits-, Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen nach MPS-SQ. Nachdem die Zertifizierungsstelle den Antrag akzeptiert hat und die Zertifizierungsvereinbarung unterzeichnet wurde, führt die Zertifizierungsstelle beim teilnehmenden Unternehmen ein Zertifizierungsaudit durch.

Nach dem Zertifizierungsaudit trifft die Zertifizierungsstelle eine Entscheidung über die Zertifizierung des geprüften Betriebs. Im Falle eines positiven Ergebnisses, kann die Zertifizierungsstelle ein MPS-SQ-Zertifikat ausstellen. Der Beschluss über die Zertifizierung muss innerhalb von 4 Monaten nach dem letzten Tag des Audits erfolgen. Das Unternehmen muss das Zertifikat spätestens zwei Wochen nach der Entscheidung über die Zertifizierung erhalten. Ein MPS-SQ-Zertifikat hat eine Gültigkeitsdauer von einem (1) Jahr ab dem Datum der Entscheidung über die Erteilung des Zertifikats.

4.2 Jährliches Neubewertungsaudit

Nach Erhalt des Zertifikats muss der Zertifikatsinhaber einmal pro Kalenderjahr im Rahmen eines Neubewertungsaudits erneut geprüft werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Entscheidung über eine Zertifizierung und die erneute Erteilung und Ausstellung eines Zertifikats erfolgen muss, bevor das bestehende Zertifikat abläuft. Das jährliche Audit ist ein vollständiges Audit, bei dem alle MPS-SQ-Anforderungen überprüft werden.

Im Rahmen des jährlichen Neubewertungsaudits muss die Zertifizierungsstelle beurteilen,

1. ob Nichtkonformitäten, die im vorhergegangenen Audit festgestellt wurden und für die ein Maßnahmenplan zur Korrektur (einschließlich einer vorübergehenden Korrektur) genehmigt wurde, behoben sind;
2. ob alle Anforderungen des MPS-Zertifizierungsschemas jederzeit erfüllt werden.

Nach jedem Neubewertungsaudit wird eine Entscheidung über die Zertifizierung getroffen. Bei einem positiven Ergebnis kann die ZS ein (neues) MPS-SQ-Zertifikat erteilen. Das Zertifikat ist, gerechnet ab dem Datum der Entscheidung über die Erteilung des Zertifikats, immer für ein (1) Jahr gültig.

Wenn über die Neubewertung der Zertifizierung vor dem Ablaufdatum des bestehenden Zertifikats eine positive Entscheidung getroffen wurde, kann für das Ablaufdatum der neuen Zertifizierung das Ablaufdatum des bestehenden Zertifikats als Stichtag zu Grunde gelegt werden. Das

Ausstellungsdatum des neuen Zertifikats darf nicht vor dem Datum der Entscheidung über die Neubewertung der Zertifizierung liegen.

Wenn die Zertifizierungsstelle das Neubewertungsaudit nicht vor dem Ablauf der Gültigkeit des Zertifikats abgeschlossen hat oder nicht in der Lage ist, die Bewertung der Behebung der Nichtkonformitäten rechtzeitig abzuschließen, ist eine Re-Zertifizierung nicht zu empfehlen, und es kann kein neues Zertifikat ausgestellt werden (bzw. die Gültigkeitsdauer des Zertifikats darf nicht verlängert werden). In einem solchen Fall muss der Betrieb von der Zertifizierungsstelle informiert und über die Konsequenzen aufgeklärt werden.

Das Zertifikat erhält den Status „abgelaufen“, wenn das neue Zertifikat nicht rechtzeitig zum Ablauf der Gültigkeitsdauer des bestehenden Zertifikats ausgestellt wird. Der Status des abgelaufenen Zertifikats kann wiederhergestellt werden, wenn innerhalb von 3 Monaten eine (neue) Zertifizierungsentscheidung getroffen wird. Das neue Zertifikat gilt dann ab dem Datum der Zertifizierungsentscheidung. Wird die oben genannte Frist nicht eingehalten, so wird das Zertifikat entzogen und die Vereinbarung mit der Zertifizierungsstelle verliert ihre Gültigkeit. Ein abgelaufenes Zertifikat kann bis zu einer Entscheidung über die Zertifizierung durch die Zertifizierungsstelle nicht verlängert werden.

4.3 Zusätzliches Audit

Die ZS kann beschließen, dass ein zusätzliches Audit notwendig ist,

1. um beispielsweise den Prüfvorgang eines festgestellten Nichtkonformität abzuschließen, oder
2. als Reaktion auf Beschwerden über den Zertifikatsinhaber.

Das zusätzliche Audit kann niemals ein Neubewertungsaudit ersetzen oder zur Verlängerung der Gültigkeit des Zertifikats herangezogen werden. Nach der Durchführung des zusätzlichen Audits entscheidet die Zertifizierungsstelle, ob die Erteilung des bestehenden Zertifikats bis zum Ende der angegebenen Gültigkeitsdauer aufrechterhalten werden kann.

4.4 Audit MPS-ABC-Qualifikation

Alle vier Wochen wird von der ZS im Auftrag der Stichting MPS eine Prüfung der Aktenlage durchgeführt, um festzustellen, ob der Zertifikatsinhaber über eine gültige MPS-ABC Qualifikation verfügt.

5 Audits auf Anfrage durch die Stichting MPS

Die Stichting MPS kann die Zertifizierungsstelle beauftragen, bei dem Zertifikatsinhaber ergänzende Audits durchzuführen und so genannte „Audits auf Anfrage“.

Auf Anweisung der Stichting MPS kann ein Audit auf Anfrage angekündigt oder unangekündigt durchgeführt werden.

Ein Audit auf Anfrage kann ein vollständiges Audit oder ein Teilaudit sein, bei dem die Stichting MPS bestimmte Themenfelder für das Audit angeben kann.

Die Stichting MPS erhält auch eine Kopie des Prüfberichts zum angefragten Audit.

5.1 Unangekündigtes Audit

Im Auftrag der Stichting MPS führt die ZS beim Zertifikatsinhaber ein unangekündigtes Audit durch. Ein unangekündigtes Audit kann nur durchgeführt werden, wenn der Zertifikatsinhaber über ein gültiges MPS-SQ-Zertifikat verfügt.

Die Zertifizierungsstelle informiert den Zertifikatsinhaber im Voraus über das geplante Audit. Diese Benachrichtigung erfolgt mindestens 24 und höchstens 48 Stunden (1 - 2 Arbeitstage) vor dem Audit. Der Zertifikatsinhaber kann das Audit aus medizinischen oder anderen gerechtfertigten Gründen ablehnen. In diesem Fall erhält der Zertifikatsinhaber eine zweite Benachrichtigung über ein Audit (innerhalb einer Frist von mindestens 24 und höchstens 48 Stunden).

Kann das Audit aus ungerechtfertigten Gründen nicht stattfinden, führt dies zur Aussetzung des MPS-SQ-Zertifikats.

Durch ein solches Audit soll beurteilt werden, ob der Zertifikatsinhaber auch zwischen zwei regulären Audits die Anforderungen des MPS-SQ-Zertifizierungsschemas erfüllen. Die Zertifizierungsstelle wird ihre Ergebnisse des Audits der Zertifikatsinhaber und der Stichting MPS mitteilen.

6 Dauer des Audits

Die Dauer des Audits wird auf der Basis der Anzahl der Vollzeitbeschäftigten (VZÄ) berechnet, die im teilnehmenden Betrieb sowie an den dazugehörigen Standorten tätig sind.

Tabelle 1: Berechnung der Dauer des Audits

Anzahl der Vollzeitbeschäftigten (VZÄ) ¹	Hauptniederlassung Minimale Anzahl der Prüfungstage des Betriebsaudits ²	Minimale Anzahl der Prüfungstage pro Standort außerhalb der Hauptniederlassung ³
1 – 19	0,5	0,5
20 – 99	0,75	
100 – 199	1	
200 – 499	2	
500 – 4.999	3	
5.000 – 9.999	4	
Mehr als 10.000	6	

Das Audit zur Erteilung des MPS-SQ Zertifikats kann mit dem Audit im Rahmen eines anderen Zertifizierungsschemas kombiniert werden. Im Falle sich überschneidender Anforderungen kann die Dauer des MPS-SQ-Audits im teilnehmenden Unternehmen reduziert werden. Diese Verkürzung darf nie mehr als 30 % der festgelegten Prüfungstage im teilnehmenden Unternehmen betragen. Die Verkürzung kann ausschließlich die Prüfung der Hauptniederlassung betreffen.

7 Durchführung des Audits

Das Audit wird durchgeführt anhand von:

- Interviews mit der Geschäftsführung und mit mindestens den Mitarbeiter*innen der folgenden Funktionsbereiche innerhalb des teilnehmenden Unternehmens:
 - Sicherheitsbeauftragte/-r

¹ VZÄ = Vollzeitäquivalent

² Ein Prüfungstag dauert 8 Stunden exklusive einer Mittagspause

³ Prüfungstage exklusive der Reisezeit zwischen den Niederlassungen

- Personalabteilung,
 - Vertreter*innen des Betriebsrats (BR) oder der Mitarbeiter*innen-Vertretung (MAV);
2. Interviews mit Mitarbeiter*innen,
 3. Beobachtungen, die im teilnehmenden Betrieb gemacht wurden, und
 4. durch eine Kontrolle der Buchführungs- und Verwaltungsunterlagen (Dokumentenprüfung).

Alle Unterlagen einschließlich der Personalakten und der Gehaltsabrechnungen müssen dem/der Prüfer*in zur Verfügung gestellt werden.

Der Zertifikatsinhaber erhält vom Prüfer oder der Prüferin spätestens zwei Wochen vor dem Termin des Audits einen Prüfungsplan.

Der Zertifikatsinhaber sorgt dafür, dass die Mitarbeiter*innen über das stattfindende Audit informiert werden und alle Mitarbeiter*innen bei der Durchführung des Audits helfen.

7.1 Interviews mit Mitarbeitern*innen

Während der Audits werden Gespräche mit mindestens den Mitarbeiter*innen der folgenden Funktionsbereiche innerhalb des teilnehmenden Unternehmens geführt:

- Mitarbeiter*innen in der Produktion,
- Chauffeure
- Reinigungspersonal
- Mitarbeiter*innen, die mit der Verwendung und/oder dem Einsatz von Pflanzenschutzmitteln beauftragt sind,
- Sicherheitspersonal

Die geführten Gespräche müssen sich nicht auf die genannten Mitarbeiter*innen/Abteilungen und Vertreter*innen beschränken.

Die Mitarbeiter*innen werden vom Prüfer oder der Prüferin auf Grundlage der vom Zertifikatsinhaber bereitgestellten (Personal-)Daten ausgewählt.

Mitarbeiter*innen sind alle Arbeitskräfte, die unter den Tarifvertrag des Zertifikatsinhabers fallen oder von diesem Betrieb direkt oder indirekt für die Arbeit in der Produktion durch den Zertifikatsinhaber eingestellt wurden.

Es können auch Mitarbeiter*innen des teilnehmenden Betriebs befragt werden, die nicht in der Produktion beschäftigt sind, deren Arbeit aber indirekt mit dem Produktionsprozess in Verbindung steht. Dabei kann es sich beispielsweise um extern beauftragtes Sicherheitspersonal, extern beauftragte Fahrer*innen usw. handeln.

Die Gespräche finden immer in Räumen oder an Orten statt, an denen sich die befragten Mitarbeiter*innen wohlfühlen.

Im Rahmen der Gespräche wird die Einhaltung der MPS-SQ-Anforderungen in Bezug auf Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen überprüft.

Gruppengespräche sind erlaubt. Die Gruppe darf jedoch nicht größer als 6 Personen sein.

Im Rahmen des Interviews darf ein/e (vereidigten und/oder unabhängigen) Dolmetscher*in eingesetzt werden, um den Prüfer/die Prüferin zu unterstützen.

Die Interviews werden auf Basis der Interviewvorlage durchgeführt, die von der MPS-Stichting festgelegt werden kann. Während des Gesprächs müssen mindestens die in der Vorlage enthaltenen Punkte mit dem/der/den Befragten besprochen werden. Über das Gespräch wird ein anonymisierter Bericht erstellt, der dem Prüfbericht als Anhang beigefügt wird.

Während der Gespräche muss deutlich werden, dass die Mitarbeiter*innen über das MPS-SQ-Zertifizierungsschema und dessen Inhalte informiert sind.

7.1.1 Anzahl der Gespräche

Tabelle 2: Anzahl der Gespräche mit Mitarbeiter*innen

VZÄ	Audit-Tage	Anzahl der interviewten Personen	Maximale Dauer
1 – 19	1	Min. 1	0,5 Std.
20 – 74	1	Min. 3	1 Std.
75 – 99	1	Min. 4	1,5 Std.
100 – 199	1	Min. 5	2 Std.
200 – 499	2	Min. 10	4 Std.
500 – 4.999	3	Min. 16	6,5 Std.
5.000 – 9.999	4	Min. 19	8 Std. (1,0 Tage)
Mehr als 10.000	6	Min. 34	12 Std. (1,5 Tage)

Die Dauer des Interviews beträgt mindestens 15 Minuten pro Gesprächssitzung. Eine Gesprächssitzung ist ein Gespräch mit mindestens einer (1) Person oder einer Gruppe von maximal sechs (6) Personen.

7.1.2 Vertraulichkeit

Der Prüfer/die Prüferin muss vertrauliche Gespräche mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen führen können. Die Gespräche werden mit einer repräsentativen Mischung aller Funktionen, Tätigkeiten und Gruppen der Arbeitskräfte (Männer und Frauen, Vertragsangestellte oder saisonale Arbeitskräfte, Voll- und Teilzeitmitarbeiter*innen, einheimische und nicht-einheimische Mitarbeiter*innen), die im teilnehmenden Unternehmen tätig sind, durchgeführt. Die Anzahl der Gespräche hängt von der Anzahl der Mitarbeiter*innen des teilnehmenden Unternehmens ab. Der Prüfungsbericht enthält eine Übersicht der Tätigkeitsbereiche, aus denen der/die Prüfer*in Personen befragt hat. Die Ergebnisse bzw. Schlussfolgerungen aus den Interviews werden in den Gesprächsprotokollen anonymisiert wiedergegeben.

8 Nichtkonformitäten

Während des Audits kann der Auditor/die Auditorin Verstöße gegen die Anforderungen dieses Zertifizierungsprogramms feststellen.

Folgende Nichtkonformitäten können festgestellt werden:

- Minor Nichtkonformität
- Major Nichtkonformität

Ein Verstoß gegen eine grundlegende Anforderung wird immer als "major Nichtkonformität" eingestuft.

8.1 Grundanforderungen

Ein Verstoß gegen eine der unten aufgeführten Grundanforderungen gilt als „major Nichtkonformität“.

- Kapitel 1.1. (Abschnitt 1.1.1. bis 1.1.4)
- Kapitel 1.2. (Abschnitt 1.2.1. bis 1.2.4)
- Kapitel 2.1. (Abschnitt 2.1.1. bis 2.1.5)
- Kapitel 2.2. (Abschnitt 2.2.2. bis 2.2.4)
- Kapitel 2.3. (Abschnitt 2.3.1. bis 2.3.4)
- Kapitel 2.4. (Abschnitt 2.4.1. bis 2.4.3)
- Kapitel 2.5. (Abschnitt 2.5.1. bis 2.5.4)
- Kapitel 2.6. (Abschnitt 2.6.1. bis 2.6.10)
- Kapitel 2.7. (Abschnitt 2.7.1. bis 2.7.4)
- Kapitel 2.8. (Abschnitt 2.8.1. bis 2.8.2)
- Kapitel 2.9 (Abschnitt 2.9.1 + 2.9.3 + 2.9.4)
- Kapitel 2.11. (Abschnitt 2.11.1.)
- Kapitel 3.1. (Abschnitt 3.1.1. + 3.1.5 bis 3.1.7)
- Kapitel 3.2. (Abschnitt 3.2.1. + 3.2.5 bis 3.2.14)

9 Audit-Report/Prüfbericht

Der Zertifikatsinhaber erhält von der Zertifizierungsstelle einen Prüfbericht. Dieser Audit-Report wird vom Prüfer/von der Prüferin erstellt und von der ZS geprüft und genehmigt. Der Bericht wird in Niederländisch, Deutsch und/oder Englisch verfasst.

Alle Informationen in diesem Bericht sind anonymisiert und können einzelnen Mitarbeiter*innen nicht zugeordnet werden.

10 MPS-SQ-Schema Anforderungen

Kapitel 1 Bedingungen für die Erteilung von MPS-SQ

1.1 Grundanforderungen

1.1.1 Der Zertifikatsinhaber verfügt über eine gültige MPS-ABC Qualifikation.

Erzeuger*innen landwirtschaftlicher Produkte können an MPS-SQ nur teilnehmen, wenn sie aktuell mit MPS-A (+), B- oder C zertifiziert sind oder ein gleichwertiges Zertifikat besitzen. Für einen begrenzten Zeitraum ist die Teilnahme an MPS-ABC auch ohne Zertifikat möglich.

- Zertifikatsinhabers, die an MPS-SQ teilnehmen, müssen für ihre Produkte entweder eine MPS-A (+), B- oder C-Qualifikation besitzen oder nachweisen können, dass die Produkte über eine Qualifikation verfügen, die den oben genannten gleichwertig ist. Für die akkreditierten Qualifikationen MPS-A (+), B und C bedeutet gleichwertig: eine gleichwertige Produktqualifikation auf einem mit MPS-A (+), B oder C vergleichbaren Niveau, die durch ein akkreditiertes Zertifizierungssystem auf Grundlage von EN-ISO/IEC 17065 festgestellt wurde.
- Eine Teilnahme an MPS-ABC, bei der noch keine Qualifikation erreicht wurde, reicht ebenfalls aus, und zwar für maximal 17 Perioden (68 Wochen) nach der ersten Registrierung. Nach diesen 17 Perioden (68 Wochen) ist ein MPS-A (+), B- oder C-Zertifikat (oder gleichwertig) erforderlich.

1.1.2 Die Mitarbeiter*innen müssen jährlich durch Informationsveranstaltungen und/oder Schulungen durch den Zertifikatsinhaber über das MPS-SQ-Zertifizierungssystem und dessen Umsetzung im Betrieb werden informiert.

1.1.3 Mitarbeiter*innen, Gewerkschaften und andere Beteiligte müssen die Möglichkeit haben, Beschwerden über und Verstöße gegen die MPS-SQ-Anforderungen an den Zertifikatsinhaber und die Zertifizierungsstelle zu melden.

Diese Beschwerden bzw. Verstöße müssen vom Zertifikatsinhaber an die Zertifizierungsstelle gemeldet und von dieser weiterverfolgt werden. Die Meldung einer Beschwerde und/oder eines Verstoßes muss keine nachteiligen Folgen für die Person haben, die die Beschwerde und/oder den Verstoß gemeldet hat.

1.1.4 Sicherheitsbeauftragte/-r

Die Geschäftsleitung muss eine/n Sicherheitsbeauftragte/n ernennen, der/die für alle Fragen im Zusammenhang mit der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen verantwortlich ist.

Der/die Sicherheitsbeauftragte berichtet an die Geschäftsleitung.

Der/die Sicherheitsbeauftragte muss speziell zu diesem Zweck ernannt werden, kann diese Funktion jedoch eventuell mit anderen Aufgaben kombinieren. Die Ernennung des/der Sicherheitsbeauftragten mit den damit verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten muss schriftlich festgehalten und in der Personalakte vermerkt werden (z. B. in Form eines Schreibens, in dem diese Person mit dieser zusätzlichen Aufgabe/Funktion betraut wird).

Alle Mitarbeiter*innen müssen darüber informiert werden, wer der/die Sicherheitsbeauftragte ist.

Der/die Sicherheitsbeauftragte muss über ausreichendes Fachwissen verfügen, um seine/ihre Aufgaben zu erfüllen, und er/sie muss in der Lage sein, seinen/ihren Kollegen*innen die Sicherheitsvorschriften (sichere Arbeitsmethoden – Verwendung von Schutzkleidung, Warnhinweise für das Spritzen usw.), die medizinischen Einrichtungen, den Notfallplan und die allgemeinen Gesundheits- und Hygieneverfahren im teilnehmenden Unternehmen zu erklären.

Der/die Sicherheitsbeauftragte muss mit allen Vorschriften und Abläufen im teilnehmenden Betrieb im Hinblick auf die oben genannten Punkte vertraut sein. Die obige Liste ist nicht vollständig, gibt aber einen Hinweis auf die Arbeitsbereiche, mit denen diese Person sich befasst. Die Person fungiert als Kontaktperson zwischen der Geschäftsführung und den Arbeitnehmer*innen. Jegliche Änderungen oder Ergänzungen der oben genannten Vorschriften und Abläufe müssen mit dem/der Sicherheitsbeauftragten besprochen werden. Der/die Sicherheitsbeauftragte sorgt dafür, dass:

1. das Personal auf die Sicherheitsverfahren aufmerksam gemacht wird,
2. die Sicherheitsverfahren verstanden und befolgt werden und
3. neue Mitarbeiter*innen die notwendigen Instruktionen erhalten.

Darüber hinaus muss der/die Sicherheitsbeauftragte erfolgreich einen Lehrgang zum/zur betrieblichen Ersthelfer*in bei einer anerkannten Stelle oder eine sanitätsdienstliche/rettungsdienstliche Qualifikation haben.

Wenn auf der entsprechenden Qualifikationsbescheinigung kein Ablaufdatum angegeben wird, muss die Qualifikation durch jährliche Auffrischkurse erneuert werden.

1.2 Allgemein

1.2.1 Es muss ein Organigramm des Unternehmens vorliegen.

1.2.2 Es muss eine Liste der für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Beschäftigten verantwortliche/n Mitarbeiter*innen/Führungskräfte vorhanden sein.

Interpretation der Anforderung:

Diese Liste kann allen Arbeitskräften zur Verfügung stehen, damit der einzelne weiß, an wen er/sie sich bei Fragen oder Beschwerden wenden kann.

1.2.3 Der Zertifikatsinhaber muss einen jährlichen Aktionsplan erstellen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Gesundheit und Sicherheit des Personals und setzt diesen um.

Der Zertifikatsinhaber muss einen detaillierten Aktionsplan vorlegen, in dem die relevanten Fragen zu Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit des Personals beschrieben werden. Dieser Plan muss jährlich mit messbaren Maßnahmen und überprüfbaren Zielen aktualisiert werden.

Interpretation der Anforderung:

Als Richtschnur können als Mindeststandard die folgenden Themen in den Aktionsplan aufgenommen und darin beschrieben werden:

- Anzahl der befristeten Verträge, die in unbefristete Verträge umgewandelt wurden,
- Schulungsprogramme für Mitarbeiter*innen zur Aktualisierung ihrer Kenntnisse in verschiedenen Bereichen,
- gegebenenfalls Renovierung oder Erweiterung von Wohnungen, wenn die Arbeitnehmer*innen auf dem Gelände wohnen,
- Beitrag zu sozialen Projekten in der Nähe oder im Umfeld des Unternehmens,
- Organisation von Personaltreffen zur Sensibilisierung im Hinblick auf Fragen der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens,
- Teilnahme der Mitarbeiter*innen an Schulungen einschließlich von Schulungen zu Menschenrechten und dem MPS-SQ-Schema.

1.2.4 Beschwerden über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen müssen gerichtet werden an:

1. die Personalvertretung oder
2. Vertreter*innen einer Arbeitnehmer*innen-Organisation oder
3. eine externe, unabhängige Institution, die von allen beteiligten Parteien anerkannt und akzeptiert wird.

Die Mitarbeiter*innen müssen über das Beschwerdeverfahren informiert werden und die Möglichkeit haben, diese schriftlich oder mündlich einzureichen.

Interpretation der Anforderung:

Das Beschwerdemanagement im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen kann in einem betrieblichen Beschwerdeverfahren festgelegt werden. Die Mitarbeiter*innen können nachweislich über die Existenz und den Inhalt dieses Verfahrens informiert worden sein. Dies wird in den Interviews im Rahmen des Audits überprüft.

Wenn eine externe, unabhängige Institution an der Bearbeitung von Beschwerden beteiligt ist, kann der Zertifikatsinhaber nachweisen, dass diese von allen Parteien akzeptiert (bzw. anerkannt) wurde.

Kapitel 2: Arbeitsbedingungen

2.1 Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und Verhandlungsrechte

2.1.1 Jede/r Arbeitnehmer*in hat das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen oder einer Gewerkschaft seiner/ihrer Wahl beizutreten. Der/die Arbeitnehmer*in benötigt dazu nicht die Erlaubnis des Zertifikatsinhabers.

Interpretation der Anforderung:

Die Arbeitnehmer*innen können frei entscheiden, welcher Gewerkschaft oder Organisation sie beitreten wollen. Der Zertifikatsinhaber (die Unternehmensleitung) darf sich nicht in die Entscheidung der Arbeitnehmer*innen einmischen oder den/die Arbeitnehmer*innen bei seiner/ihrer Entscheidung beeinflussen (z. B. durch Unterstützung einer Organisation auf Kosten einer anderen oder auf andere Art und Weise).

Dies kann unter anderem durch Folgendes nachgewiesen werden:

- eine Überprüfung des Status bestehender Organisationen für Arbeitnehmer*innen im teilnehmenden Unternehmen und Klärung der Frage, ob diese Organisationen anerkannte Mitglieder oder Zweigstellen einer nationalen oder internationalen Gewerkschaftsorganisation (z. B. IUF) sind,
- eine Kopie des Tarifvertrags,
- Gewerkschaftsbeiträge.

In der besonderen Situation, in der Organisationen nicht Mitglied oder Abteilung einer nationalen oder internationalen Gewerkschaftsorganisation sind, kann die Anerkennung und Unabhängigkeit der betreffenden Gewerkschaften von Fall zu Fall beurteilt werden.

2.1.2 Alle Arbeitnehmer*innen müssen das Recht haben, kollektiv über Anforderungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Arbeitsbedingungen zu verhandeln.

Interpretation der Anforderung:

Dies kann z. B. durch Kopien eines Tarifvertrags (CAO) nachgewiesen werden.

2.1.3 Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen, dass er die lokalen und nationalen Rechtsvorschriften in Bezug auf die Arbeitsbedingungen einhält.

Interpretation der Anforderung:

Es können Kopien der lokalen Gesetzgebung im Unternehmen verfügbar und einsehbar sein. Die Rechtsvorschriften können auf dem neuesten Stand sein, z. B. kann ein Abonnement (digital oder als lose Blattsammlung) bei einer herausgebenden Stelle abgeschlossen sein oder das teilnehmende Unternehmen kann in der Lage sein, bei einem Audit die korrekten gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen im Internet anzuzeigen.

2.1.4 Wenn das Recht auf freie Mitgliedschaft und Tarifverhandlungen durch die örtliche Gesetzgebung eingeschränkt ist, muss der Zertifikatsinhaber den Arbeitnehmern*innen die Möglichkeit einer unabhängigen und freien Mitgliedschaft und von Tarifverhandlungen bieten.

Interpretation der Anforderung:

*der Zertifikatsinhaber kann den Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit geben, sich in Verhandlungen selbständig zu organisieren.*

- *Der Zertifikatsinhaber kann sicherstellen, dass die Arbeitnehmer*innen Informationen über ihre Rechte und Pflichten erhalten. Diese Informationen sollten vorzugsweise von einer externen, unabhängigen Quelle stammen.*
- *Es liegt in der Verantwortung des Zertifikatsinhabers, Schulungen zu empfehlen und zu organisieren, wenn die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nicht über ausreichende Kenntnisse für eine ordnungsgemäße Verhandlungsführung verfügen oder anderweitige Schwächen im Zusammenhang mit der Durchführung von Verhandlungen aufweisen. Ziel dieser Schulungen ist es, die Kenntnisse der Arbeitskräfte zu diesem speziellen Thema zu erweitern oder ein Bewusstsein dafür zu schaffen und etwaige Unzulänglichkeiten oder Nachteile zu beseitigen.*

2.1.5 Es werden keine diskriminierenden Maßnahmen in Bezug auf die Mitgliedschaft eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin in einer Arbeitnehmer*innen-Organisation, einer Gewerkschaft oder einer Vertretung oder Zugehörigkeit zu einer solchen getroffen. Um seine/ihre Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen zu können, muss ein/e Vertreter*in einer Arbeitnehmer*innen-Organisation freien Zugang zu allen Arbeitsplätzen haben.

Interpretation der Anforderung:

*Dies kann unter anderem durch die Bestätigung von Gewerkschaftsmitgliedern*innen nachgewiesen werden, dass sie aufgrund ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit keine Nachteile erlitten haben und dass keine Disziplinarmaßnahmen als Reaktion auf ihre diesbezüglichen Aktivitäten ergriffen worden sind.*

2.2 Personalvertretung

2.2.1 Der Zertifikatsinhaber muss die Wahl oder Einrichtung einer Personalvertretung oder eines Betriebsrats zulassen.

Interpretation der Anforderung:

*Bestätigung der Mitarbeiter*innen während des Audits, dass sie wissen, dass sie die Möglichkeit haben, eine Personalvertretung, z. B. für Frauen, zu gründen, wenn sie dies wünschen. Falls erforderlich, sollte der Zertifikatsinhaber auch die Möglichkeit dazu bieten.*

2.2.2 Der Betriebsrat (OR) bzw. die Personalvertretung (PVT) hat das Recht, regelmäßig während der Arbeitszeit, mindestens aber einmal im Monat, für mindestens zwei Stunden zu tagen. Der Zertifikatsinhaber muss eine Teilnahme an diesen Treffen ermöglichen. Außerdem sollte es regelmäßige Konsultationen zwischen dieser Vertretung und dem Zertifikatsinhaber oder der Geschäftsleitung geben. Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer*innen das Recht, mindestens zweimal im Jahr zusammenzukommen, um Angelegenheiten zu besprechen, die ihre Arbeit im beteiligten Unternehmen betreffen. Der Zertifikatsinhaber bzw. die Geschäftsleitung muss zulassen, dass solche Sitzungen während der Arbeitszeit ohne eigene Teilnahme oder Mitwirkung stattfinden können.

Interpretation der Anforderung:

*Protokolle der Treffen von Personalvertretern*innen/OR-Mitglieder*innen mit der Geschäftsleitung, aus denen hervorgeht, dass mindestens einmal im Jahr ein Treffen stattgefunden hat. Diese Treffen sollten im Voraus geplant werden, um eine angemessene Vertretung und Beteiligung zu gewährleisten.*

Wenn es im teilnehmenden Unternehmen keinen Betriebsrat oder eine PVT gibt, kann das Unternehmen nachweisen können, dass es regelmäßig das Interesse an der Einrichtung eines solchen Gremiums überprüft hat.

2.2.3 Der Zertifikatsinhaber muss in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmern*innen und der Gewerkschaft bzw. in Ermangelung einer Gewerkschaft mit dem unabhängigen Betriebsrat oder der PVT einen Plan erstellen zur Bekämpfung und Verhinderung von (geschlechtsspezifischer) Diskriminierung und sexueller Belästigung, der neben der Sensibilisierung auch umfassende Beschwerdeverfahren und Sanktionen vorsieht.

2.2.4 Der Zertifikatsinhaber ist verpflichtet, in Zusammenarbeit mit Vertretern*innen der Gewerkschaft und/oder des Betriebsrats/der PVT eine kohärente Politik der Chancengleichheit in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, die Ausbildung, die Arbeitsbedingungen, den Schutz und die Beförderung, die Kündigung und den Ruhestand auszuarbeiten und umzusetzen.

Interpretation der Anforderung:

Dies kann unter anderem durch Folgendes nachgewiesen werden:

MPS-SQ Zertifizierungsschema v10
Zertifizierungskriterien

- eine schriftliche Festlegung der Unternehmenspolitik zu den genannten Themen oder
- die Bestätigung der Mitarbeiter*innen während des Audits, dass ihnen diese Verfahren bekannt sind.

2.2.5 Personalvertretung und Management müssen gemeinsam eine kohärente Politik für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung entwickeln. Diese Politik muss auch Fragen im Zusammenhang mit dem Umgang mit Pflanzenschutzmitteln abdecken.

Interpretation der Anforderung:

Der Zertifikatsinhaber kann nachweisen können, dass es eine kohärente Politik in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gibt und dass diese Politik in den Arbeitsabläufen umgesetzt wurde.

Dies kann jeweils nachgewiesen werden durch:

- Bestätigung durch die Mitarbeiter*innen – Sichtprüfung
- Konsultationen lokaler NGOs.

2.2.6 Der Zertifikatsinhaber muss in Absprache mit der Personalvertretung Disziplinarmaßnahmen festlegen, die im Falle von Mitarbeitern*innen, die sich dysfunktional verhalten, ergriffen werden können. Die Maßnahmen werden schriftlich festgehalten und den Mitarbeitern*innen in klarer und verständlicher Form erläutert. Alle verhängten Disziplinarmaßnahmen werden aufgezeichnet.

Interpretation der Anforderung:

Dies kann unter anderem durch Folgendes nachgewiesen werden:

- schriftliche Verfahren zur Verhinderung von Diskriminierung, Belästigung und Nötigung, die in einer Sprache verfasst sind, die von allen Mitarbeitern*innen des Unternehmens verstanden wird;
- ein angemessenes System für die Registrierung von Beschwerden und Sanktionen in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung, Nötigung usw.

2.2.7 Der Betriebsrat oder die Personalvertretung des teilnehmenden Unternehmens müssen aktiv an der Umsetzung von MPS-SQ beteiligt werden. Sie müssen vom Zertifikatsinhaber über die Audits, deren Ergebnisse, den Zeitrahmen und die Feststellungen des Auditors/der Auditorin informiert werden.

2.3 Anti-Diskriminierung

2.3.1 Die Auswahl, Einstellung und Entlohnung von Arbeitnehmern*innen darf nur auf der Grundlage ihrer Eignung für bestimmte Aufgaben erfolgen. Es darf keine Diskriminierung aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Ausrichtung, der Religion, der politischen Meinung, der Staatsangehörigkeit oder der Herkunft, des Familienstands, der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft, der Kaste, der sozialen Herkunft, einer Krankheit, einer körperlichen und/oder geistigen Behinderung, einer Schwangerschaft oder eines anderen persönlichen Merkmals geben. Außerdem sollten die Arbeitnehmer*innen auf der Grundlage der Gleichbehandlung Zugang zur Ausbildung erhalten.

Interpretation der Anforderung:

Wenn bestimmte Gruppen für bestimmte Arbeitsstellen nicht akzeptiert werden, kann der Zertifikatsinhaber nachweisen und begründen, welche spezifischen arbeitsbezogenen Faktoren zugrunde gelegt werden.

2.3.2 Alle Arbeitskräfte müssen für die gleiche Arbeit die gleiche Vergütung erhalten.

Interpretation der Anforderung:

- *Es sollte keine Unterschiede in der Entlohnung von Arbeitnehmer*innen innerhalb der gleichen Beschäftigungsklasse geben. Ausnahmen können zugelassen werden, wenn dies aufgrund von Erfahrung, Betriebszugehörigkeit, Alter oder Leistung nachgewiesen werden kann. Dies gilt auch für Leih- oder Zeitarbeiter*innen und Saisonarbeiter*innen.*
- *Die Zertifikatsinhaber können sich an die geltende lokale Gesetzgebung oder Industriestandards halten.*

*Dies kann zumindest durch einen Vergleich der Gehaltsabrechnungen einer vergleichbaren Gruppe von Arbeitnehmern*innen (z. B. gleiches Alter, gleiche Erfahrung, Ausbildung usw.) nachgewiesen werden. Diese Anforderung gilt als erfüllt, wenn der Zertifikatsinhaber eine zertifizierte Zeitarbeitsfirma beauftragt (z. B. PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig). Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass die Zeitarbeitsfirma zertifiziert ist (z. B. Registereintrag von PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig).*

2.3.3 Schwangerschafts-, HIV- und Gentests sind bei der Einstellung von Mitarbeiter*innen nicht zulässig.

Interpretation der Anforderung:

*Es kann eine solide Personaleinstellungspolitik geben, bei der die Einstellung von Mitarbeitern*innen beispielsweise nicht von Schwangerschafts-, HIV- oder Vererbungstests abhängig gemacht wird.*

2.3.4 Der Zertifikatsinhaber muss alle Mitarbeiter*innen mit Respekt behandeln und Würde körperliche Belästigung oder das Ausüben von psychischem Druck, insbesondere von weiblichen, homosexuellen und/oder Minderheiten angehörenden Mitarbeitern*innen, wird nicht geduldet, und der Zertifikatsinhaber sollte sicherstellen, dass Maßnahmen ergriffen werden, um solche Praktiken zu verhindern.

Interpretation der Anforderung:

Dies kann unter anderem nachgewiesen werden durch:

- *Schriftliche Verfahren und Verhaltenskodizes zur Verhinderung von Diskriminierung, Belästigung und Nötigung. Diese müssen in einer Sprache abgefasst sein, die von allen Arbeitnehmern*innen verstanden wird (erforderlichenfalls in mehreren Sprachen);*
- *Bestätigung der Arbeitnehmer*innen während des Audits (einschließlich Saisonarbeiter*innen, Subunternehmen und Zeitarbeiter*innen), dass diese Verfahren bekannt sind.*

2.4 Zwangsarbeit

2.4.1 Der Zertifikatsinhaber muss nachweislich sicherstellen, dass niemals Zwangsarbeit oder irgendeine Form von Nötigung stattfindet.

Interpretation der Anforderung:

*Dazu gehört auch das Verbot jeglicher Form von Zwangsarbeit, wobei darunter auch die Arbeit verstanden wird, die zur Begleichung von Schulden erfolgt sowie Zwangsarbeit und/oder eine verpflichtende Arbeitsleistung von Gefangenen. Die Arbeitnehmer*innen können vor Aufnahme ihrer Tätigkeit umfassend über die Beschäftigungsbedingungen einschließlich der arbeitsbezogenen Aufgaben*

informiert werden und sind über alle Änderungen während ihrer Beschäftigung auf dem Laufenden zu halten.

Dies kann unter anderem durch Folgendes nachgewiesen werden:

- Nachweis, dass die Bestimmungen des Arbeitsvertrags vollständig erklärt und/oder in einer für den/die Arbeitnehmer*in verständlicher Weise bekannt gemacht wurden;
- Der Vertrag ist in keiner Weise mit Zahlungen verbunden, die ein/e Arbeitnehmer*in zu leisten hätte, oder mit Schulden, die diese/r aus irgendeinem Grund entstanden sind;
- Bestätigung durch die Arbeitnehmer*innen während des Audits.

Am Ende des Arbeitstages steht es den Mitarbeitern*innen frei, das Firmengelände zu verlassen. Es wird nicht von ihnen verlangt, sich ständig auf dem Firmengelände aufzuhalten. Wird ein/e Arbeitnehmer*in aufgefordert, auf dem Betriebsgelände zu wohnen, muss das teilnehmende Unternehmen eine begründete Erklärung abgeben, warum dies im Hinblick auf die Art der Arbeit notwendig ist.

Die Arbeitnehmer*innen haben keine hohen oder langfristigen Schulden bei dem Zertifikatsinhaber oder verbundene Organisationen, die sie nur zurückzahlen können, indem sie weiterhin für das teilnehmende Unternehmen arbeiten.

2.4.2 Es ist nicht zulässig, dass Arbeitnehmer*innen dem Zertifikatsinhaber ihre Ausweispapiere als „Sicherheit“ aushändigen müssen.

Interpretation der Anforderung:

Dies ist zum Beispiel durch Folgendes zu belegen:

- Der Zertifikatsinhaber oder die Geschäftsleitung ist nicht im Besitz von Originaldokumenten der Mitarbeiter*innen wie z. B. eines Reisepasses oder einer Geburtsurkunde.
- Bestätigung der Mitarbeiter*innen während der Prüfung, dass sie nicht aufgefordert wurden, Sicherheiten in Form von Ausweispapieren oder Geld zu hinterlegen.

2.4.3 Wenn Waren in einem Personalladen an die Beschäftigten verkauft werden:

- Die Arbeitnehmer*innen dürfen nicht gezwungen sein, diese Waren zu kaufen,
- die Waren müssen zu angemessenen Marktpreisen verkauft werden, und
- es dürfen keine Kredite vergeben werden, die zu Schulden führen, die nur durch den Verbleib im teilnehmenden Unternehmen getilgt werden können.

Interpretation der Anforderung:

Bestätigung der Arbeitnehmer*innen während des Audits, dass sie alternative Einkaufsmöglichkeiten haben, damit sich keine Schulden beim Zertifikatsinhaber oder bei etwaigen diesem Zertifikatsinhaber nahestehenden Organisationen (z. B. Geschäfte und Unterkünfte) anhäufen. Sie können auch bestätigen, dass es ihnen freisteht, von diesen Möglichkeiten Gebrauch zu machen, und dass, wenn es keine alternativen Möglichkeiten gibt, die Waren mit einem Preisnachlass oder unter dem Marktpreis erworben werden können.

2.5 Mindestalter

2.5.1 Minderjährige, die der Schulpflicht unterliegen oder unter 15 Jahre alt sind – je nachdem, welches Alter höher ist –, werden niemals vom oder im Namen des Zertifikatsinhabers beschäftigt.

Wenn jedoch das örtliche Mindestalter in Übereinstimmung mit den Ausnahmeregelungen für Entwicklungsländer gemäß dem IAO-Übereinkommen 138 auf 14 Jahre festgelegt ist, kann dieses niedrigere Alter gelten.

Minderjährige können während der regulären Schulferien als Ferienarbeiter*innen eingestellt werden, um Berufserfahrung zu sammeln. Sie müssen einen finanziellen Ausgleich für die geleistete Arbeit gemäß dem Tarifvertrag erhalten.

Interpretation der Anforderung:

Das von der IAO festgelegte Mindestalter von 15 Jahren ist verbindlich, es sei denn, das nationale Recht oder internationale Vereinbarungen sehen etwas anderes vor.

Die Anzahl der Stunden für den Schul- und Arbeitsweg sowie die Zeit in der Schule oder am Arbeitsplatz darf 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten.

2.5.2 Minderjährigen Arbeitnehmern*innen, die ersetzt werden, müssen in der Übergangsphase eine angemessene finanzielle Unterstützung und geeignete Ausbildungsmöglichkeiten angeboten werden.

Interpretation der Anforderung:

Der Zertifikatsinhaber ist dafür verantwortlich, die Kinder, die als Arbeitskräfte ersetzt werden, zu unterstützen und gegebenenfalls finanziell zu fördern. Dazu gehört auch die Förderung einer effektiven Ausbildung für diese jungen Menschen in Absprache mit den örtlichen Behörden.

2.5.3 Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht nachts oder unter gefährlichen und gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten, die ihrer Gesundheit, Sicherheit oder moralischen Integrität schaden und/oder ihre körperliche, geistige, seelische, moralische oder soziale Entwicklung beeinträchtigen könnten.

Interpretation der Anforderung:

*Kinder und junge Arbeitnehmer*innen dürfen weder am Arbeitsplatz noch außerhalb des Arbeitsplatzes gefährlichen oder gesundheitsschädlichen Situationen ausgesetzt werden.*

*Kinder und junge Arbeitnehmer*innen dürfen bei Dunkelheit nicht draußen arbeiten.*

2.5.4 Es ist Arbeitnehmern*innen untersagt, ihre minderjährigen Kinder oder andere minderjährige Kinder an den Arbeitsplatz zu bringen, um ihnen zu helfen oder andere Arbeiten auszuführen.

Interpretation der Anforderung:

*Der Zertifikatsinhaber informiert seine Mitarbeiter*innen, die beschäftigten Kinder und deren Familien über seine Kinderarbeitspolitik und über bestehende Programme für junge Arbeitnehmer*innen. Belege für diese Kommunikation in Form von Sitzungsprotokollen oder Schulungsunterlagen müssen vorhanden sein.*

2.5.5 Der Zertifikatsinhaber muss über ein Verfahren zur Feststellung und Überprüfung des Alters der Mitarbeiter*innen verfügen. Die Aufzeichnungen müssen mindestens Folgendes enthalten: Bei der Registrierung müssen mindestens folgende Angaben gemacht werden:

1. Name des/der Beschäftigten,
2. Alter und

3. Geburtsdatum

2.6 Arbeitsverträge und Entlohnung

2.6.1 Alle Arbeitnehmer*innen müssen auf der Grundlage eines verbindlichen Arbeitsvertrags beschäftigt werden. Dieser Vertrag muss von dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin und vom Zertifikatsinhaber unterzeichnet werden. Im Falle von Krankheit, Invalidität oder Unfall wird dem/der Arbeitnehmer*in die Lohnfortzahlung garantiert. Die Kündigungsfrist eines Vertrags muss für den/die Arbeitnehmer*in und das arbeitgebende Unternehmen gleich lang sein. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin muss eine Kopie des unterzeichneten Vertrags erhalten.

Interpretation der Anforderung:

- Sowohl für Saisonarbeitskräfte als auch für Festangestellte muss das Arbeitsverhältnis durch einen rechtsverbindlichen Vertrag geregelt werden.
- Für jede/n Mitarbeiter*in ist eine Personalakte anzulegen, in der sich die unterzeichneten Originaldokumente befinden und die von einer dafür verantwortlichen Person an einem sicheren Ort (z. B. einem abschließbaren Aktenschrank) aufbewahrt wird.

Auf Anfrage können diese Personalakten dem Prüfer/der Prüferin im Rahmen des Audits zur Einsichtnahme zugänglich gemacht werden.

2.6.2 Diese Bedingungen müssen auch gelten für befristet oder als Teilzeitkraft Beschäftigte sowie für Subunternehmen und Zeitarbeitskräfte.

Interpretation der Anforderung:

In einigen Ländern ist es üblich, dass Unternehmen mit verschiedenen Zeit- und Saisonarbeitskräften arbeiten, die einen Vertrag mit der Zeitarbeitsfirma/dem Lohnunternehmen abschließen und nicht mit dem Unternehmen selbst. In einem solchen Fall kann ein gültiger, unterzeichneter Überlassungsvertrag zwischen der Geschäftsführung und der Zeitarbeitsfirma/dem Lohnunternehmen zur Einsichtnahme vorliegen. In dieser Vereinbarung müssen unter anderem die Bedingungen festgelegt werden, unter denen der/die Arbeitnehmer*in beschäftigt wird, wobei die relevanten tarifvertraglich vorgegebenen Anforderungen wie z. B. die Entlohnung im entleihenden Unternehmen und das Vorliegen eines unterzeichneten Vertrags berücksichtigt sein können.

Diese Anforderung gilt als erfüllt, wenn der Zertifikatsinhaber eine zertifizierte Zeitarbeitsfirma beauftragt (z. B. PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig). Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass die Zeitarbeitsfirma zertifiziert ist (z. B. Registereintrag von PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig).

2.6.3 Der Arbeitsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:

- die Stellenbezeichnung,
- die Anzahl der Arbeitsstunden,
- das Entgelt und
- die allgemeinen Beschäftigungsbedingungen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin

Interpretation der Anforderung:

- Alle Beschäftigten (einschließlich Saison- und Zeitarbeitskräfte sowie Arbeitskräfte von Subunternehmen) haben einen unterzeichneten Vertrag, in dem alle Vereinbarungen beschrieben

sind. Der Arbeitsvertrag kann in einer Sprache und mit Formulierungen abgefasst sein, die der/die Arbeitnehmer*in verstehen kann.

- Handelt es sich um Zeitarbeitskräfte, so kann ein gültiger, unterzeichneter Arbeitsvertrag zwischen der Unternehmensleitung und der Zeitarbeitsfirma/dem Lohnunternehmen zur Einsichtnahme vorliegen. In dieser Vereinbarung müssen unter anderem die Bedingungen festgelegt werden, unter denen der/die Arbeitnehmer*in beschäftigt wird, wobei die relevanten tarifvertraglich vorgegebenen Anforderungen wie z. B. die Entlohnung im entleihenden Unternehmen und das Vorliegen eines unterzeichneten Vertrags berücksichtigt sein müssen.
- Wurde durch den Zertifikatsinhaber ein Tarifvertrag unterzeichnet, können sich alle Arbeitsverträge auf diesen beziehen, um alle Arbeitsbedingungen abzudecken. Sollte es keinen Tarifvertrag geben, müssen die Arbeitsverträge auf die gesetzlichen Bestimmungen für die Beschäftigung verweisen.
- Diese Anforderung gilt als erfüllt, wenn der Zertifikatsinhaber eine zertifizierte Zeitarbeitsfirma beauftragt (z. B. PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig). Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass die Zeitarbeitsfirma zertifiziert ist (z. B. Registereintrag von PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig).

Sollte es sich beim Mitarbeiter/der Mitarbeiterin um einen/eine Analphabeten*in handeln, kann der Arbeitsvertrag der entsprechenden Person vorgelesen und erläutert werden. Dies muss vom Zertifikatsinhaber nachgewiesen werden.

2.6.4 Löhne, Überstunden, Sozialleistungen und bezahlter Urlaub müssen mindestens die gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestanforderungen (Tarifvertrag) erfüllen oder einem existenzsichernden Lohnstandard entsprechen (ohne Boni, Prämien für Betriebszugehörigkeit und sonstige Zusatzleistungen), um die minimalen Grundbedürfnisse des Beschäftigten zu decken.

In jedem Fall stellt der Zertifikatsinhaber sicher, dass beim Fehlen gesetzlicher Vorschriften oder eines Tarifvertrags der Basislohn niemals unter der durch die Weltbank festgestellten, aktuellen Armutsgrenze liegt. (<https://www.worldbank.org/en/topic/poverty>).

Interpretation der Anforderung:

- Die Arbeitskräfte sollten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit genau wissen, wie hoch ihre Entlohnung sein wird, und darüber informiert werden, wenn während ihrer Beschäftigung daran Änderungen vorgenommen werden. Sie sollten einen Einblick haben, wie sich der Lohn zusammensetzt und wofür die verschiedenen Abzüge vorgenommen werden.
- Sollte ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin nicht lesen oder rechnen können, muss ihm/ihr die Zusammensetzung des Lohns regelmäßig und auf jeden Fall bei jeder Änderung erläutert werden.
- Lohnabzüge als disziplinierende Maßnahme vorzunehmen, ist nicht erlaubt.
- Der Lohn, der für die normale Wochenarbeitszeit gezahlt wird, muss für die Beschäftigten und ihre Familien für Nahrung, Kleidung und Unterkunft ausreichen und darüber hinaus einen frei verfügbaren Einkommensanteil umfassen.
- Der Zertifikatsinhaber kann seine Arbeitskräfte stets darüber informieren, welche gesetzlichen oder branchenüblichen Mindestanforderungen gelten.
- Der Zertifikatsinhaber kann nachweisen können, dass allen Beschäftigten (einschließlich der Zeitarbeitskräfte) mindestens der gesetzliche oder branchenübliche Mindestlohn gezahlt wird.
- Bei einer Entlohnung für eine Tätigkeit im Akkord kann berechnet werden, ob als Minimum der gesetzliche oder tarifliche Lohn innerhalb der geleisteten Stunden erreicht werden kann.
- Überstunden sollten bei der Höhe der Entlohnung, die für den Lebensunterhalt bestimmt ist, nicht eingerechnet werden.

- Sind Lebensmittel, Kleidung und andere lebensnotwendige Güter und Dienstleistungen Teil der Vergütung, können Regeln aufgestellt werden, die sicherstellen, dass diese adäquat sind und die Höhe des entsprechenden Geldwerts gut im Blick behalten wird.
- Diese Anforderung gilt als erfüllt, wenn der Zertifikatsinhaber eine zertifizierte Zeitarbeitsfirma beauftragt (z. B. PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig). Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass die Zeitarbeitsfirma zertifiziert ist (z. B. Registereintrag von PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig).
- Handelt es sich um Zeitarbeitskräfte, so kann ein gültiger, unterzeichneter Arbeitsvertrag zwischen der Zertifikatsinhaber und der Zeitarbeitsfirma/dem Lohnunternehmen zur Einsichtnahme vorliegen. In dieser Vereinbarung müssen unter anderem die Bedingungen festgelegt werden, unter denen der/die Arbeitnehmer*in beschäftigt wird, wobei die relevanten tarifvertraglich vorgegebenen Anforderungen wie z. B. die Entlohnung im entleihenden Unternehmen und das Vorliegen eines unterzeichneten Vertrags berücksichtigt sein können.

2.6.5 Der Zertifikatsinhaber muss in Absprache mit der Gewerkschaft oder, sollte es keine geben, mit einem unabhängigen Betriebsrat oder einer Personalvertretung einen Plan für Gehaltserhöhungen und sonstige Leistungen wie etwa Zulagen für die Betriebszugehörigkeit, Boni, Beträge zur Ausbildung von Kindern der Beschäftigten, Kantine, Schulungen etc., aufstellen, falls dieser nicht Bestandteil eines Tarifvertrages ist, um so ein existenzsicherndes Lohnniveau zu erreichen.

Interpretation der Anforderung:

- Liegt kein Tarifvertrag vor, kann die teilnehmende Unternehmensleitung (zusammen mit den betroffenen Parteien) einen Plan für Lohnerhöhungen und sekundäre Arbeitsbedingungen ausarbeiten. Siehe Anforderung 2.6.4 zur Erzielung eines existenzsichernden Arbeitsentgelts.
- Dieser Plan kann umgesetzt werden.

2.6.6 Der volle Lohn muss den Arbeitnehmern*innen zu einem vereinbarten Zeitpunkt in bar oder durch Überweisung (keine Sachleistungen) ausgezahlt werden. Detaillierte Informationen dazu müssen den Beschäftigten in Form eines leicht verständlichen Formulars ausgehändigt oder mündlich erläutert werden. Dabei müssen mindestens die folgenden Informationen übermittelt werden:

1. Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden, für die der Lohn gezahlt wird,
2. Höhe des Lohns,
3. Ausgleich für geleistete Überstunden.

Auf Wunsch muss dem/der Mitarbeiter*in das Formular erläutert werden.

Interpretation der Anforderung:

- Löhne und Gehälter müssen regelmäßig und vollständig ausgezahlt werden, möglichst per Überweisung oder, falls dies nicht möglich ist, in bar.
- Den Arbeitnehmern*innen kann jedes Mal eine Gehaltsabrechnung ausgehändigt werden.
- Analphabeten und Analphabetinnen unter den Beschäftigten muss der Zertifikatsinhaber den Inhalt der Lohnabrechnung mündlich erläutern.

2.6.7 Der Zertifikatsinhaber muss sicherstellen, dass sein Personal über eine soziale Absicherung verfügt, wobei insbesondere Invalidität, Verletzungen, Schwangerschaft und Vorsorgeleistungen für Ältere (z. B. durch Regelungen für eine Altersrente) abgedeckt sein sollten. Dies gilt auch für befristet Beschäftigte und Zeitarbeitskräfte (Subunternehmen).

Interpretation der Anforderung:

Siehe auch nationale Gesetzgebung und Tarifverträge.

Diese Anforderung gilt als erfüllt, wenn der Zertifikatsinhaber eine zertifizierte Zeitarbeitsfirma beauftragt (z. B. PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig). Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass die Zeitarbeitsfirma zertifiziert ist (z. B. Registereintrag von PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig).

2.6.8 Sofern zutreffend, muss der teilnehmende Betrieb seinen Arbeitskräften eine kostenlose Beförderung anbieten, wenn:

1. die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz mehr als 4 km (einfache Strecke) beträgt oder
2. der Fußweg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz (einfache Strecke) mehr als 40 Minuten in Anspruch nimmt oder
3. der Arbeitnehmer vor Sonnenaufgang und/oder nach Sonnenuntergang zur Arbeit den Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz zurücklegen muss.

Die Beschäftigten erhalten eine Zulage, um selbst oder gemeinsam mit anderen eine Beförderungsmöglichkeit zu organisieren, wenn unter den vorgenannten Umständen keine kostenlose Beförderung durch den Zertifikatsinhaber erfolgen kann.

Interpretation der Anforderung:

- Siehe auch nationale Gesetzgebung und Tarifverträge.
- Die vom Zertifikatsinhaber angebotenen Verkehrsmittel müssen geeignet, sicher (z. B. Sitze mit Gurten), nicht überfüllt, in gutem hygienischen Zustand und kostenlos sein.
- Wird stattdessen eine Reisekostenpauschale ausgezahlt, kann dies im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung oder den Branchenrichtlinien stehen.
- Die Reisekostenpauschale kann so bemessen sein, dass sie die Kosten für den Arbeitsweg abdeckt.

2.6.9 Gibt es keinen Tarifvertrag oder eine nationale Gesetzgebung, die Vorgaben zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen enthält, muss sich der Zertifikatsinhaber an eine vereinbarte Regelung halten. Dieses Reglement muss unter anderem ausreichende Beschreibungen zum Verfahren in Bezug auf Abmahnungen und Kündigungen enthalten.

Interpretation der Anforderung:

- Es kann eine klare und angemessene Politik hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen mit einem Warn- und Abmahnsystem sowie dem Vorgehen bei Entlassungen vorhanden sein. Diese Politik kann vom Zertifikatsinhaber umgesetzt und in Richtung der Beschäftigten eindeutig kommuniziert werden.
- Dazu gehört ein transparentes und umfassendes Erfassungssystem für Verwarnungen/Abmahnungen und/oder Entlassungen.

2.6.10 Wenn beispielsweise Subunternehmen, Lohnarbeiter*innen und/oder Leiharbeitskräfte im teilnehmenden Betrieb beschäftigt werden, muss dieser überprüfen, ob die Zeitarbeitsfirmen bzw. das entsendende Unternehmen die Mindestanforderungen bei den Arbeitsrechten respektieren.

Interpretation der Anforderung:

Der Zertifikatsinhaber kann nachweisen können, dass die Sub- und Lohnunternehmen oder Zeitarbeitsfirmen ihren Verpflichtungen zur Umsetzung der Mindestanforderungen des Arbeitsrechts für die von ihnen beschäftigten Arbeitskräfte nachkommen. Dies kann nachgewiesen werden durch:

- einen gültigen, unterzeichneten Überlassungsvertrag zwischen dem Zertifikatsinhaber oder Geschäftsführer des teilnehmenden Betriebs und der Zeitarbeitsfirma bzw. des Lohn- oder Subunternehmens. In dieser Vereinbarung müssen unter anderem die Bedingungen festgelegt werden, unter denen diese Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, wobei die relevanten Vorgaben des Tarifvertrags wie z. B. die Entlohnung des entleihenden Unternehmens und das Vorhandensein eines unterzeichneten Vertrags zu berücksichtigen sind.
- Diese Anforderung gilt als erfüllt, wenn der Zertifikatsinhaber eine zertifizierte Zeitarbeitsfirma beauftragt (z. B. PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig). Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass die Zeitarbeitsfirma zertifiziert ist (z. B. Registereintrag von PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig).

2.7 Arbeitszeit und freie Tage

2.7.1 Eine reguläre Arbeitswoche muss den geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträgen oder Industriestandards entsprechen, darf jedoch 48 Stunden (ohne Überstunden) nicht überschreiten. Wenn das geltende nationale Recht eine Wochenarbeitszeit von mehr als 60 Stunden pro Woche einschließlich Überstunden, vorsieht, muss die Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Prüfbericht angegeben werden.

Interpretation der Anforderung:

- Eine reguläre Arbeitswoche wird durch die nationale Gesetzgebung definiert oder beträgt maximal 48 Stunden pro Woche. Es gilt die strengste Definition.
- Überstunden werden freiwillig geleistet und stets mit einem Zuschlag vergütet. Wenn Überstunden kompensiert werden können, kann den Arbeitnehmern*innen in ausreichendem Maße erläutert werden, wie die Kompensation berechnet wird.

2.7.2 Für Überstunden müssen mindestens die üblichen Zuschläge gezahlt werden. Überstunden dürfen nicht in Form von Sachleistungen vergütet werden.

Interpretation der Anforderung:

- Zuschläge können durch das nationale Recht, in einem (betrieblichen) Tarifvertrag oder in den durch das teilnehmende Unternehmen festgelegten Arbeitsbedingungen beschrieben sein.
- Die Auszahlung des zusätzlichen Lohns und eventueller Zuschläge erfolgt als monetäre Leistung. Die Vergütung von Überstunden und die damit verbundenen Zuschläge können auch mit Freizeit ausgeglichen werden, wenn der Zertifikatsinhaber und der/die Arbeitnehmer*in dies vereinbart haben.
- Wenn der/die Arbeitnehmer*in einen Überstundenausgleich durch Freizeit vorzieht, können die Zuschläge dennoch berücksichtigt werden.
- Diese Anforderung gilt als erfüllt, wenn der Zertifikatsinhaber eine zertifizierte Zeitarbeitsfirma beauftragt (z. B. PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig). Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass die Zeitarbeitsfirma zertifiziert ist (z. B. Registereintrag von PayOK, NEN 4400 in den Niederlanden oder gleichwertig).

Beispiele:

- *Wenn eine Person beispielsweise 10 Überstunden geleistet hat und der Überstundenfaktor 1,5 beträgt, sieht die Berechnung wie folgt aus: 10 Stunden Freizeit und 5 Stunden bezahlt nach dem vereinbarten Stundensatz.*
- *Im gegenseitigen Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden können stattdessen auch 10 Überstunden mit 15 Stunden Freizeit ausgeglichen werden.*
- *Ein Ausgleich von 10 Überstunden durch einen Freizeitausgleich von 10 Stunden berücksichtigt nicht den Zuschlagsfaktor und entspricht daher nicht den festgelegten Richtlinien.*

2.7.3 Alle Arbeitnehmer*innen müssen innerhalb eines Zeitraums von sieben aufeinanderfolgenden Tagen eine Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden haben.

Interpretation der Anforderung:

Für jeden aufeinanderfolgenden Zeitraum von sieben Tagen kann dem Arbeitnehmenden mindestens ein freier Tag gewährt werden.

*Bestätigung durch die Arbeitnehmer*innen während des Audits.*

2.7.4 Es müssen vereinbarte und gesetzlich vorgeschriebene Mittagspausen und Arbeitspausen eingehalten werden. Dies gilt auch für gesetzliche Feiertage und den Jahresurlaub.

Interpretation der Anforderung:

*Bestätigung durch die Arbeitnehmer*innen während des Audits.*

2.7.5 Die Beschäftigten müssen vor einer Überbelastung durch übermäßigen und dauerhaften arbeitsbedingten Stress geschützt werden.

Interpretation der Anforderung:

Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass Maßnahmen ergriffen werden, um zu hohen, durch mit der Arbeit zusammenhängende Faktoren bedingten Stress zu minimieren.

2.8 Jahresurlaub

2.8.1 Alle Arbeitnehmer*innen haben bei ununterbrochener Beschäftigung bei ein und demselben Zertifikatsinhaber (Arbeitgeber) Anspruch auf einen Jahresurlaub von mindestens drei Arbeitswochen bei voller Bezahlung, ausgenommen Arbeitsausfall durch Krankheit und gelegentliche Fehlzeiten. Die Dauer des Jahresurlaubs richtet sich nach der nationalen Gesetzgebung und/oder den in einem spezifischen oder branchenbezogenen Tarifvertrag getroffenen Vereinbarungen, wenn eine davon 3 Arbeitswochen überschreitet.

Interpretation der Anforderung:

- *Siehe nationale Gesetzgebung und/oder Tarifverträgen*
- *Dies kann jeweils nachgewiesen werden durch:*
 - *Arbeitsverträge,*
 - *mündliche Bestätigung durch die Arbeitnehmer*innen während des Audits,*
 - *Gehaltsabrechnungen und/oder Buchhaltungsunterlagen.*

2.8.2 Reicht die durchgängige Betriebszugehörigkeit eines Beschäftigten nicht aus, um Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub zu haben, muss dieser anteilig gewährt oder durch eine Ausgleichszahlung ausgeglichen werden.

Interpretation der Anforderung:

- *Der Zertifikatsinhaber sollte in der Lage sein, darzulegen, wie der Jahresurlaub für kurzzeitig beschäftigte Arbeitnehmer*innen organisiert wird.*
- *Verweise auf nationale Rechtsvorschriften oder übliche Branchenvereinbarungen.*

2.9. Mutterschaftsurlaub und Mutterschutz

2.9.1 Arbeitnehmerinnen müssen Anspruch haben auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von mindestens 12 Arbeitswochen. Der Mutterschaftsurlaub nach der Geburt muss mindestens einen Zeitraum von 6 Wochen umfassen. Die Arbeitnehmerin verliert dadurch keinen ihrer sonstigen Ansprüche wie z. B. ihren bezahlten Jahresurlaub. Der Mutterschaftsurlaub vor der Entbindung wird um den Zeitraum zwischen dem vorausgesagten und dem tatsächlichen Entbindungstermin verlängert, ohne dass der Urlaub nach der Entbindung gekürzt werden muss.

Interpretation der Anforderung:

- *Arbeitnehmerinnen können nach der Geburt eines Kindes einen Mutterschaftsurlaub von mindestens 6 Wochen erhalten. Ein Mutterschaftsurlaub von 3 Monaten kann in voller Höhe bezahlt werden. Der Jahresurlaub wird für diesen Zeitraum nicht angerechnet.*
- *Dies kann nachgewiesen werden durch:*
 - *Arbeitsverträge,*
 - *Gehaltsabrechnungen und/oder Buchhaltungsunterlagen,*
 - *mündliche Bestätigung durch Arbeitnehmer*innen während des Audits,*
 - *Austausch mit lokalen NGOs.*

2.9.2 Es müssen besondere Maßnahmen getroffen werden, um Gesundheitsrisiken für Schwangere und stillende Mütter zu vermeiden. Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen in der Zeit vor dem Mutterschaftsurlaub nicht mit Arbeiten betraut werden, die ein Gesundheitsrisiko darstellen können. Dies gilt insbesondere für Arbeiten, bei denen Chemikalien und Pflanzenschutzmittel eingesetzt werden. Dies gilt auch für stillende Mütter.

Interpretation der Anforderung:

Der Zertifikatsinhaber kann nachweisen können, dass schwangere und stillende Arbeitnehmerinnen keine Arbeit verrichten, die ihnen oder dem Kind schaden könnten. Auf Wunsch der Arbeitnehmerin können ihr leichtere Aufgaben zugewiesen werden.

2.9.3 Der Zertifikatsinhaber darf den Arbeitsvertrag einer Frau während ihrer Schwangerschaft oder ihres Mutterschaftsurlaubs nicht kündigen.

Interpretation der Anforderung:

- *Falls dies dennoch erfolgt, liegt es in der Verantwortung des Zertifikatsinhabers, triftige Gründe für die Kündigung vorzubringen, die nichts mit der Schwangerschaft, der Geburt oder der Versorgung des Kindes zu tun haben.*
- *Wenn ein Vertrag gekündigt wurde, kann ein Dossier vorgelegt werden können, das Angaben zum Grund für die Kündigung und zum diesbezüglichen Vorgehen des Betriebes enthält.*

2.9.4 Eine Frau muss das Recht haben, nach Ablauf ihres Mutterschaftsurlaubs an denselben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleichem oder höherem Entgelt zurückzukehren.

Interpretation der Anforderung:

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- lokale Gesetzgebung und/oder Tarifvertrag,
- Gehaltsabrechnungen und/oder Buchhaltungsunterlagen,
- Bestätigung durch die Arbeitnehmer*innen während des Audits.

2.9.5 Der Mutterschaftsurlaub oder Teile davon dürfen niemals durch eine finanzielle Entschädigung ersetzt werden.

Interpretation der Anforderung:

Ein finanzieller Ausgleich zur Verkürzung des Mutterschaftsurlaubs ist nicht zulässig und sollte nicht akzeptiert werden.

2.9.6 Der Zertifikatsinhaber muss ein Verfahren definiert haben, in dem festgelegt ist, wie stillenden Müttern die Möglichkeit gegeben wird, während der Arbeitszeiten zu stillen.

Interpretation der Anforderung:

Das Unternehmen kann die Vorteile des Stillens durch eine spezifische Politik fördern, die angibt, wie dies für stillende Mütter im Unternehmen organisiert wird.

2.9.7 In einem teilnehmenden Unternehmen muss es einen ausgewiesenen sauberen Bereich für schwangere Frauen oder stillende Mütter geben. Wenn ein solcher Bereich im teilnehmenden Betrieb nicht eingerichtet werden kann, muss der Zertifikatsinhaber dafür Sorge tragen, dass eine entsprechende Einrichtung fußläufig zur Arbeitsstätte vorhanden ist.

Interpretation der Anforderung:

Je nach Größe des teilnehmenden Unternehmens kann der Zertifikatsinhaber spezielle Hygieneräume für schwangere Frauen oder wo stillende Mütter stillen oder abpumpen können.

2.10 Medizinische Versorgung

2.10.1 Den Arbeitskräften muss eine adäquate medizinische Versorgung angeboten werden. Der Zertifikatsinhaber muss für einen angemessenen Zugang zu den entsprechenden lokalen Einrichtungen sorgen oder diese vor Ort bereitstellen. Die Arbeitnehmer*innen müssen zu bestimmten Zeiten am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit kostenlose medizinische Betreuung und Beratung erhalten. Diese ärztliche Betreuung und Beratung müssen mindestens einmal im Jahr erfolgen und psychologische wie auch soziale Unterstützung umfassen. Die regelmäßigen Untersuchungen und Kontrollen müssen von qualifizierten Ärzten*innen oder unter der Aufsicht von qualifizierten Ärzten*innen durch qualifiziertes paramedizinisches Personal durchgeführt werden.

Interpretation der Anforderung:

- Die medizinische Versorgung betrifft allgemeine medizinische Probleme, jedoch keine speziellen Probleme im Zusammenhang mit Unfällen und/oder Notsituationen.

- *Es geht darum, dass das Unternehmen dafür Sorge tragen muss, dass im Falle der Erkrankung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin die medizinische Versorgung so schnell und effizient wie möglich erfolgen kann.*
- *Den Arbeitnehmer*innen steht es frei, auch während der Arbeitszeit ihren Hausarzt/ihre Hausärztin oder einen anderen Facharzt/eine andere Fachärztin aufzusuchen, wenn in dem teilnehmenden Unternehmen kein Arzt oder keine Ärztin für eine Behandlung verfügbar sind.*

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- *mündliche Bestätigung durch Mitarbeiter*innen,*
- *Unternehmenspolitik, die es den Arbeitnehmern*innen ermöglicht, sich bei ihren Haus- oder Fachärzten*innen medizinisch versorgen zu lassen,*
- *andere Nachweise.*

2.11 Unterkunft

2.11.1 Stellt der Zertifikatsinhaber dem Arbeitnehmenden eine Unterkunft zur Verfügung, so muss diese den Mindestanforderungen in Bezug auf Festigkeit, Stabilität, Sicherheit, Gepflegtheit, Größe, Belüftung, Kochgelegenheit, Wasserversorgung und sanitäre Einrichtungen entsprechen.

Interpretation der Anforderung:

Der Zertifikatsinhaber sollte Folgendes sicherstellen:

- *ein separates Bett für jede/n Mitarbeiter*in,*
- *eine ausreichende Stehhöhe für eine uneingeschränkte und freie Bewegung von mindestens 203 Zentimetern,*
- *Schlafplätze mit einem Innenmaß von mindestens 198 mal 80 Zentimetern,*
- *die Betten dürfen nicht in mehr als zwei Reihen nebeneinander aufgestellt werden,*
- *das Bettzeug muss bequem sein,*
- *getrennte Unterbringung der Geschlechter,*
- *ausreichend natürliches Licht am Tag und ausreichend künstliches Licht,*
- *ausreichende Belüftung, um unter allen Wetter- und Klimabedingungen eine ausreichende Luftbewegung zu gewährleisten,*
- *Heizung, sofern erforderlich,*
- *ausreichende Versorgung mit sauberem Trinkwasser,*
- *angemessene sanitäre Einrichtungen,*
- *ausreichende Abwassereinrichtungen,*
- *geeignetes Mobiliar für jede/n Mitarbeiter*in, um seinen/ihren persönlichen Besitz sicher aufzubewahren, z. B. ein belüfteter Schrank, der von dem Bewohner oder der Bewohnerin verschlossen werden kann, um ihm/ihr Privatsphäre zu gewährleisten,*
- *Gemeinschaftsküchen, Speisesäle, Kantinen oder Esszimmer außerhalb der Schlafräume,*
- *passend gelegene und entsprechend ausgestattete Wasch- und Duschgelegenheiten,*
- *Ruhe- und Erholungsräume sowie Gesundheitseinrichtungen, wenn diese in der Gemeinde nicht vorhanden sind,*
- *Stromversorgung.*

*In Schlafräumen der Arbeitnehmer*innen darf die Grundfläche in Räumen für zwei Personen nicht weniger als 7,5 Quadratmeter, in Räumen für drei Personen nicht weniger als 11,5 Quadratmeter und in Räumen für vier Personen nicht weniger als 14,5 Quadratmeter betragen. Wenn in einem Raum mehr als vier Personen untergebracht werden, muss die Grundfläche pro Person mindestens 3,6 Quadratmeter betragen. Für die Räume muss die zulässige Personenzahl angegeben werden.*

*Diese Anforderung kann nur dann erfüllt werden, wenn der Zertifikatsinhaber sich dafür entscheidet, seinen Mitarbeiter*innen eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen. Die Bereitstellung einer Unterkunft darf keine unterschwellige Form der Bindung der Arbeitnehmer*innen an das teilnehmenden Unternehmen sein (d. h. eine Form der Zwangsarbeit). Die Bedingungen, zu denen die Arbeitnehmer*innen eine Unterkunft mieten können, dürfen nicht ungünstiger sein als die in der Umgebung üblichen Bedingungen einschließlich der bezahlten Miete. Die Anforderung ist erfüllt, wenn die Unterkunft SNF- oder AKF-zertifiziert ist.*

Dies kann jeweils nachgewiesen werden durch:

- Arbeitsverträge,*
- mündliche Bestätigung durch Mitarbeiter*innen,*
- die Vorschriften der Baubehörden,*
- eine Sichtprüfung der bestehenden Gebäude.*

2.12 Persönliche Entwicklung der Mitarbeiter*innen

2.12.1 Der Zertifikatsinhaber muss die persönliche Entwicklung seiner Mitarbeiter*innen fördern durch Bildungsprogramme in den Bereichen Produktion, Gesellschaft und Kultur.

Interpretation der Anforderung:

*Der Zertifikatsinhaber kann nachweisen können, dass es die persönliche Entwicklung seiner Mitarbeiter*innen durch Bildungsprogramme in verschiedenen Bereichen fördert.*

2.12.2 In Ländern, für die dies Relevanz hat, stellt der Zertifikatsinhaber sicher, dass seine Mitarbeiter*innen und deren Familien mit guter und gesunder Nahrung versorgt werden. Spezielle Essenzuschüsse für Arbeitnehmer*innen sind Teil des Programms, das das Recht auf Nahrung festschreibt. Wenn in einer Kantine Essen angeboten wird, muss das Angebot nahrhaft und abwechslungsreich sein.

2.12.3 In Ländern, in denen dies relevant ist, sollte der Zertifikatsinhaber:

1. im teilnehmenden Betrieb oder außerhalb des Betriebsgeländes Kitas für die Betreuung der Kinder von Beschäftigten zur Verfügung stellen
2. für Kinder von Beschäftigten, die im teilnehmenden Betrieb untergebracht sind oder in einer vom Zertifikatsinhaber bereitgestellten Unterkunft leben, eine Möglichkeit zur Teilnahme am Schulunterricht im teilnehmenden Betrieb oder einen Transport zur nächstgelegenen Schule bieten.

Der Zertifikatsinhaber fördert die schulische Ausbildung der Kinder der Mitarbeiter*innen.

Interpretation der Anforderung:

- *Falls zutreffend, kann der Zertifikatsinhaber eine gesunde Ernährung seiner Mitarbeiter*innen und deren unmittelbarer Familienangehörigen fördern und unterstützen.*
- *Werden im Unternehmen Kindertagesstätten oder Bildungseinrichtungen für Kinder angeboten, können bestimmte Grundvoraussetzungen erfüllt sein wie z. B. eine ausreichende Anzahl von Erzieher*innen. Die Anforderungen beziehen sich auch auf die Anzahl der Kinder pro Klasse und das Bildungsniveau.*
- *Befinden sich die Kindertagesstätten oder Bildungseinrichtungen nicht auf dem Betriebsgelände, kann der Zertifikatsinhaber sichere und zuverlässige Fahrzeuge/Busse für einen kostenlosen Transport bereitstellen.*

- Die Dauer des Schulwegs und die tatsächlich in der Schule verbrachte Zeit sollten 10 Stunden pro Tag nicht überschreiten.

2.12.4 Der Zertifikatsinhaber muss soziale und kulturelle Projekte in Zusammenarbeit mit den umliegenden Gemeinden fördern und diese finanziell oder mit anderen Mittel unterstützen.

Interpretation der Anforderung:

Der Zertifikatsinhaber kann nachweisen können, wie es zu einem bestimmten Gemeinschaftsprojekt beigetragen hat oder beitragen wird.

Kapitel 3: Sichere und gesunde Arbeitsumgebung

3.1 Allgemein

3.1.1 Alle Mitarbeiter*innen müssen Zugang zu sauberem Trinkwasser haben.

Interpretation der Anforderung:

- Trinkwasserstellen mit geeignetem Trinkwasser können sich in einem Umkreis von höchstens 100 m zum Arbeitsplatz befinden. Sie können so platziert sein, dass eine Verunreinigung aus anderen Quellen verhindert wird. Das Wasser kann über einen Wasserhahn, eine Flasche oder eine Thermoskanne zur Verfügung gestellt werden. Wird das Wasser in eines dieser Gefäße abgefüllt, ist darauf zu achten, dass das bereitgestellte Wasser immer frisch ist.
- Trinkwasserbehälter mit geschlossenem Deckel sind zulässig, wenn diese täglich wieder mit frischem Trinkwasser aufgefüllt werden. Auf die oben beschriebene Situation muss besonders geachtet werden, wenn die Behälter im teilnehmenden Betrieb verteilt werden.
- Um Unfälle zu vermeiden, können Stellen mit Trinkwasser deutlich ausgewiesen werden.
- Trinkwasserquellen können zweimal im Jahr analysiert werden, um nachzuweisen, dass das Wasser trinkbar ist. Die Analyse muss nach anerkannten Standards von einem Labor durchgeführt werden, das die ISO-Norm 17025 oder gleichwertige Richtlinien erfüllt.
- Das Wasser kann für den menschlichen Konsum geeignet sein.

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- visuelle Kontrolle
- Ergebnisse von Wasseranalysen

3.1.2 Der Zertifikatsinhaber muss den Mitarbeitern*innen nachweislich saubere Toiletten oder Latrinen zur Verfügung stellen.

Interpretation der Anforderung:

- Die Anzahl der Toiletten kann im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten stehen.
- Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben können angemessene, nach Geschlechtern getrennte sanitäre Anlagen vorhanden sein. Neben der Toilette kann sich ein Waschbecken befinden.
- Folgenden Zahlen können als Richtwert dienen: Bei einer Anzahl der Beschäftigten über 10 Personen muss jeweils eine Toilette je 15 Frauen bzw. 25 Männer vorhanden sein, es sei denn, das Gesetz oder andere Vorschriften schreiben etwas anderes vor.
- Die Toiletten können vom Arbeitsplatz aus leicht zu erreichen sein. Der Weg zu und von den Toiletten sollte nicht die gesamte Pausenzeit der Beschäftigten in Anspruch nehmen.
- Bei der Wahl des Standorts für die Toiletten sollte auf die Entfernung zu Brunnen, Wasserläufen oder anderen gefährdeten Orten geachtet werden, um die Ausbreitung von Krankheiten so weit wie möglich zu verhindern.

- *Die Toiletten müssen sauber gehalten werden – für jeden Toilettenblock muss ein Reinigungsplan vorliegen, aus dem hervorgeht, wer für die Reinigung zuständig ist, wie oft diese durchgeführt wird und welche Reinigungsmittel verwendet werden. Nach der durchgeführten Reinigung muss die verantwortliche Person dies auf dem Plan vermerken.*

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- *visuelle Kontrolle*
- *Bauvorschriften oder andere Regelungen*
- *Reinigungsplan mit den Unterschriften der Reinigungskräfte*

3.1.3 Der Zertifikatsinhaber muss Einrichtungen zur Verfügung stellen, in denen die Mitarbeiter*innen essen können (z. B. eine Kantine o. ä.), sowie Einrichtungen, in denen die Mitarbeiter*innen sich umziehen und persönliche Gegenstände aufbewahren können. Diese Einrichtungen müssen deutlich von den Arbeitsbereichen getrennt sein.

Interpretation der Anforderung:

- *Essen, Trinken und Rauchen am Arbeitsplatz ist zu untersagen.*
- *Bereiche, in denen Lebensmittel verzehrt und persönliche Gegenstände gelagert werden, können hygienisch einwandfrei sein.*
- *Die Mitarbeiter*innen haben freien Zugang zu diesen Einrichtungen und ihrem persönlichen Eigentum.*
- *Persönliche Gegenstände müssen sicher (verschlossen) aufbewahrt werden können.*

Dies muss bei einer Sichtprüfung nachgewiesen werden können.

3.1.4 Der Zertifikatsinhaber muss seinen Mitarbeitern*innen kostenlos eine passende und funktionierende eigene Schutzausrüstung sowie geeignete, saubere Arbeitskleidung zur Verfügung stellen, die vom teilnehmenden Betrieb gewaschen wird, um eine Kontamination der Wohnung der Mitarbeiter*innen zu verhindern.

Interpretation der Anforderung:

- *Für jede Abteilung sollte es unterschiedliche Arten von Kleidung geben, so z. B. in der Produktion und Veredelung/Züchtung, in Kühlzellen, Werkstätten, Wartungsabteilungen, im Lager, in Kantinen usw. * Arbeitnehmer*innen, die in der Produktion oder Veredelung/Züchtung arbeiten, können mindestens eine Stoffjacke und Arbeitsschuhe erhalten (bei Arbeiten in einer feuchten Umgebung wasserdichte Gummistiefel). Die Kleidung kann an die Art der durchgeführten Pflanzenkultur angepasst sein.*
- *Beschäftigte, die in Kühlzellen arbeiten, können mindestens einen Overall erhalten, der sie vor niedrigen Temperaturen schützt (den so genannten Eskimo-Anzug), sowie geschlossene Arbeitsstiefel/-schuhe und Handschuhe.*
- *Arbeitnehmer, die in einer Werkstatt oder einer anderen Wartungsabteilung arbeiten, können mindesten einen Overall (aus Baumwolle) und Arbeitsschuhe/-stiefel mit Stahlkappe oder Gummistiefel (je nach Art der Arbeit) erhalten.*
- *Das Personal, das mit der Lagerung von Pflanzenschutz-/Düngemitteln betraut ist, kann mindestens einen Overall (Baumwolle) und vorzugsweise Arbeitsschuhe/-stiefel mit Stahlkappe erhalten. Beschäftigte, die im Lager mit Pflanzenschutz-/Düngemitteln arbeiten, können die gleiche Schutzkleidung erhalten wie die Personen, die in den Kulturen spritzen (siehe persönliche Schutzausrüstung für Arbeitskräfte, die Spritzarbeiten durchführen).*
- *Das Kantinenpersonal kann mindestens mit einer Stoffjacke/einem Kittel ausgestattet werden.*

- Wenn der Zertifikatsinhaber für einen kurzen Zeitraum Zeit- und/oder Leiharbeiter*innen einstellt, erhalten diejenigen ebenfalls entsprechende Arbeitskleidung, die mindestens zwei aufeinanderfolgende Monate für das Unternehmen tätig sind.
- Es wird empfohlen, von jedem Kleidungsstück zwei Stück auszuhändigen, damit eines gereinigt werden kann, während das andere getragen wird.

3.1.5 Erste-Hilfe-Kästen, Basismedikamente und eine kleine Ausstattung mit Drogerieartikeln müssen in der Nähe des Arbeitsplatzes auf dem Betriebsgelände vorhanden sein und kostenlos zur Verfügung stehen. Der Inhalt muss in regelmäßigen Abständen auf Vollständigkeit und Verfallsdatum überprüft werden.

Interpretation der Anforderung:

Der Inhalt der Erste-Hilfe-Kästen und das Verfallsdatum von Medikamenten können regelmäßig kontrolliert und die Überprüfung dokumentiert werden.

Dies ist anhand von Kontrollberichten über die Erste-Hilfe-Kästen oder alternativ durch Sichtkontrollen nachzuweisen.

3.1.6 An allen Arbeitsplätzen müssen angemessene Erste-Hilfe-Einrichtungen zur Verfügung stehen, wobei mindestens eine als betriebliche/r Ersthelfer*in ausgebildete Person (die auch regelmäßig Auffrischkurse absolviert) im teilnehmenden Betrieb vor Ort sein muss, um im Bedarfsfall Hilfe zu leisten. Diese Person muss auch wissen, wie man bei Pflanzenschutzmittel-Vergiftungen vorgeht.

HINWEIS: Das bedeutet, dass es in einem teilnehmenden Betrieb mindestens zwei Personen mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung zum/zur betrieblichen Ersthelfer*in geben muss.

Interpretation der Anforderung:

- Je nach Größe des teilnehmenden Unternehmens können an allen Arbeitsplätzen Erste-Hilfe-Einrichtungen vorhanden sein und eine ausreichende Anzahl ausgebildeter Ersthelfer*innen zur Verfügung stehen. Als Richtwert gilt, dass auf 50 Beschäftigte ein Ersthelfer oder eine Ersthelferin kommen sollte, der/die jedes Jahr einen Auffrischkurs besucht. Die Ausbildung muss von einer anerkannten Einrichtung durchgeführt werden. Siehe auch lokale Gesetze und Vorschriften.
- Zu den Erste-Hilfe-Einrichtungen gehören: ein Erste-Hilfe-Kasten – der Kasten kann aus widerstandsfähigem Material bestehen, abschließbar sein und unter anderem Folgendes enthalten: Desinfektionsmittel, verschiedene Arten von sauberem Verbandsmaterial, Handschuhe, Schmerzmittel und gegebenenfalls Medikamente gegen akute Malaria.
- Wenn Menschen im Krankheitsfall nicht sofort nach Hause gebracht werden können, kann ein separater Raum vorhanden sein, in dem sie sich hinlegen können, wenn sie krank geworden sind (Bett, Decke). Diese Aspekte hängen von der Größe des teilnehmenden Unternehmens und der Zahl der Beschäftigten ab und müssen angemessen sein.
- Die Ersthelfer*innen können überall an den Arbeitsplätzen eingesetzt werden können.
- Wenn eine Krankenschwester oder ein Krankenpfleger vor Ort ist, muss sie/er sich über die Entwicklungen auf dem Laufenden halten und Auffrischkurse besuchen.

Dies ist durch eine Liste der betrieblichen Ersthelfer*innen nachzuweisen, in der aufgeführt ist, welche Ausbildung diese Personen erhalten haben und wie weit diese zurückliegt.

3.1.7 Der Zertifikatsinhaber muss im Zusammenhang mit den Anforderungen haben für sicheres Arbeiten ein Ablaufprozedere beschrieben und dies dem Personal und der

Geschäftsleitung mitgeteilt. Wiederholungsschulungen müssen mindestens einmal pro Jahr durchgeführt werden. Neue Mitarbeiter*innen einschließlich Zeitarbeitskräfte, Subunternehmen und Leiharbeitskräfte müssen nachweislich in hinreichender Form über die Risiken am Arbeitsplatz informiert worden sein.

Interpretation der Anforderung:

- *Der Zertifikatsinhaber kann gemeinsam mit dem/der Sicherheitsbeauftragten ein Prozedere für ein sicheres Arbeiten definieren. Der/die Sicherheitsbeauftragte kann diese Verfahren den Mitarbeiter*innen und Besucher*innen mitteilen. Dies kann mündlich oder schriftlich (in Form von Bildern/Piktogrammen oder Text) erfolgen, wobei die im teilnehmenden Unternehmen gesprochenen Sprachen und ein etwaiger Analphabetismus berücksichtigt werden müssen. Wenn Text oder Diagramme verwendet werden, sollten diese Schilder so angebracht werden, dass alle Mitarbeiter*innen und Besucher*innen sie sehen können (z. B. in einer Kantine). Wenn es sich um ein bestimmtes Thema handelt, sollte der Hinweis gut sichtbar an dem Ort angebracht werden, auf den er sich bezieht. Außerdem müssen die Schilder instandgehalten werden (im Hinblick auf deren Lesbarkeit muss eine durch Wind, Regen oder Sonne verursachte Abnutzung in Betracht gezogen werden).*
- *Die an allen Arbeitsplätzen durchgeführte RI&E (Risikoerschätzung und -bewertung) sollte zur Einführung und Aufrechterhaltung sicherer Arbeitsverfahren genutzt werden.*
- *Die Arbeitnehmer*innen sollten regelmäßig an diese Verfahren erinnert werden, vorzugsweise zweimal, mindestens aber einmal im Jahr, und neue Mitarbeiter*innen sollten immer im Hinblick auf diese Verfahren aufgeklärt werden. Alle Mitarbeiter*innen können zu den Themen „allgemeine Gesundheit“ und „Sicherheit“ geschult werden. Dies kann durch die Geschäftsleitung, den/die Sicherheitsbeauftragte/n oder eine/n externe/n Trainer*in erfolgen. Die Schulungen können dokumentiert und eine Teilnehmer*innen-Liste erstellt werden. Dies gilt auch für die Auffrischkurse.*
- *Diese Schulungen sind für die Mitarbeiter*innen kostenlos und finden während der Arbeitszeit statt.*

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- *Evakuierungspläne und Warnschilder im gesamten Unternehmen*
- *Brandschutzübungen*
- *geeichte Feuerlöscher, die in ausreichender Menge vorhanden sein müssen*
- *Schulungsunterlagen, Protokolle und Anwesenheitslisten*

3.1.8 Sicherheitshinweise, Wiederbetretungszeiten und Hygienevorschriften müssen an den Arbeitsplätzen gut sichtbar angebracht sein.

Interpretation der Anforderung:

- *Visuelle Kontrolle*
- *Mündliche Bestätigung durch Mitarbeiter*innen,*

3.1.9 Der Zertifikatsinhaber muss Verfahren und Maßnahmen haben für das Vorgehen bei Unfällen und in Notfallsituationen (auch solche im Zusammenhang mit Pflanzenschutzmitteln) definiert und dokumentiert und die Mitarbeiter*innen darüber informiert.

Interpretation der Anforderung:

*Bei Maßnahmen im Falle einer Pestizidvergiftung ist Folgendes zu beachten: Gibt es eine Betriebsklinik vor Ort, kann diese mit Medikamenten etc. ausgestattet sein, um solche Fälle zu behandeln. Ist dies nicht der Fall, muss der/die Sicherheitsbeauftragte oder der/die Ersthelfer*in (oder ein/e qualifizierte/r*

Krankenpfleger*in, falls vorhanden) über die notwendigen Mittel (z. B. Augendusche, fließendes Wasser, Holzkohle usw.) verfügen, um erste Hilfe leisten zu können, bis professionelle medizinische Hilfe eingetroffen ist.

Muss ein/e Patient*in ins örtliche Krankenhaus oder in eine Klinik gebracht werden, muss dafür ein Prozedere definiert werden, und der/die Sicherheitsbeauftragte muss sich dessen bewusst sein und es anwenden - so muss beispielsweise sichergestellt sein, dass für einen solchen Fall immer ein Transportmittel mit Fahrer*in zur Verfügung steht, und die Wirkstoffe des betreffenden Pflanzenschutzmittels können notiert sein. Für Letzteres ist es notwendig, dass die Mittel immer in der Originalverpackung aufbewahrt werden und die Mitarbeiter*innen wissen, dass sie jederzeit auf der Verpackung oder dem Karton die notwendigen Informationen finden können.

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- Visuelle Kontrolle
- Inspektionsberichte der Erste-Hilfe-Kästen – Bestätigung durch die Mitarbeiter*innen,
- relevante Dokumentation (z. B. örtliche Bauvorschriften),
- sonstige administrative Nachweise (z. B. Anwesenheitsliste von Sicherheitsschulungen),
- Ein Notfallplan mit Checklisten für Unfälle, Kontamination der Mitarbeiter*innen durch Pflanzenschutzmittel oder Chemikalien, Feueralarm und beim Verschütten von Pflanzenschutzmitteln oder Chemikalien,
- Evakuierungsplan.

3.1.10 Es müssen vollständige und ständig aktualisierte Unterlagen und Statistiken über Krankheiten, Unfälle und krankheitsbedingte Fehlzeiten geführt werden.

Interpretation der Anforderung:

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- Berichte über alle Unfälle, Zwischenfälle (einschließlich des Verschüttens von Pflanzenschutzmitteln oder Chemikalien), Notfallsituationen und Kontaminationen mit Pflanzenschutzmitteln, Krankheit und Fehlzeiten.
- Der Zertifikatsinhaber kann ein „Sicherheitstagebuch“ führen, in dem Unfälle ausdrücklich vermerkt werden, unabhängig davon, ob sie gar nicht oder selten auftreten. So kann beispielsweise der/die Sicherheitsbeauftragte dieses Logbuch führen. Er kann unter anderem folgende Angaben enthalten: Datum des Unfalls, Name der beteiligten Person, Art des Unfalls (auch angeben, ob es schwere Verletzungen oder Todesfälle gab), Ort des Unfalls, Ursache (falls bekannt), ob der Unfall der Aufsichtsbehörde gemeldet wurde und welche Präventivmaßnahmen getroffen wurden usw.

3.1.11 Alle Arbeiten, die im teilnehmenden Unternehmen durchgeführt werden, müssen so organisiert sein, dass die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer*innen nicht gefährdet wird.

Gebäude und alle Apparaturen müssen ausreichend stark, stabil und sicher sein und Schutz vor Feuer bieten.

Tätigkeiten und Bereiche mit hohem Risiko (z. B. Spritzen, Umgang mit Pflanzenschutzmitteln, Bau- oder Wartungsarbeiten) müssen besonders gekennzeichnet und überwacht werden.

Interpretation der Anforderung:

- Der Zertifikatsinhaber kann über einen aktuellen Risikoeinschätzungs- und -bewertungsbericht (für alle Risiken und Gefahren) verfügen.

- Die Risikoeinschätzung und -bewertung (RI&E) kann von einer externen professionellen Agentur durchgeführt werden. Gibt es vor Ort keine solche Agentur, ist es zulässig, dass entsprechend ausgebildete und zuständige Mitarbeiter*innen die RI&E im teilnehmenden Betrieb durchführen.
- Orte, an denen Risiken bestehen, sowie potenzielle Gefahren können durch Warnschilder in der jeweiligen Landessprache und nach Möglichkeit auch durch Piktogramme deutlich gekennzeichnet sein.
- Auf der Grundlage der RI&E kann das teilnehmende Unternehmen geeignete Maßnahmen ergreifen, die das ganze Jahr hinweg überwacht werden müssen.
- Siehe auch lokale Gesetzgebung und Vorschriften.

3.1.12 Die Arbeitnehmer*innen haben das Recht, ihren Arbeitsplatz zu verlassen, wenn eine unmittelbare und ernsthafte Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit besteht, und um den/die Vorgesetzte/n unverzüglich zu informieren. Ihr Handeln darf keine nachteiligen Folgen nach sich ziehen.

Interpretation der Anforderung:

Wenn Arbeitnehmer*innen es für notwendig erachtet haben, eine bestimmte Tätigkeit aufgrund einer drohenden Gefahr zu unterbrechen, können sie ihre/n Vorgesetzte/n entsprechend informieren. Der/die Vorgesetzte wird diese Situation mit der nötigen Sorgfalt behandeln und alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen. Für die Arbeitnehmer*innen dürfen daraus keine nachteiligen Konsequenzen entstehen.

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- Visuelle Kontrolle
- Mündliche Bestätigung durch Mitarbeiter*innen

3.1.13 Arbeitnehmer*innen, die mit dem Anbau, der Ernte und der Verarbeitung beschäftigt sind, müssen sich jedes Jahr und zu Beginn ihrer Beschäftigung einer ärztlichen Untersuchung unterziehen. Die Ergebnisse müssen den betroffenen Personen in leicht verständlicher Sprache mitgeteilt werden.

Interpretation der Anforderung:

- Siehe auch nationale Gesetzgebung und Tarifverträge.
- Der Zertifikatsinhaber kann den Arbeitnehmern*innen anbieten, sich auf Kosten des Arbeitgebers einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- Eine befugte Person führt die medizinische Untersuchung für die genannte Arbeitskräftekategorie durch. Als Leitfaden für diese Untersuchung gilt: Die grundlegenden Parameter einer medizinischen Untersuchung sind z. B. der allgemeine Gesundheitszustand, die Herz- und Lungenfunktion, die Augen usw.
- Befugte Personen können in der Lage sein zu beurteilen, welche Untersuchungen für welche Kategorien von Arbeitnehmern*innen relevant sind.
- Alle Ergebnisse können der betroffenen Person in verständlicher Form zur Kenntnis gebracht, aufgezeichnet und vertraulich behandelt werden.
- Dies gilt auch für Leiharbeiter*innen. Wenn Zeitarbeiter*innen über ein Zeitarbeitsunternehmen eingestellt werden, kann das beteiligte Unternehmen diese ärztliche Untersuchung nicht selbst anbieten. Es kann jedoch sichergestellt werden, dass das Zeitarbeitsunternehmen, bei dem die betreffenden Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind, diesen eine solche Untersuchung anbietet. Das heißt, dass der teilnehmende Betrieb in der Lage sein muss, einen entsprechenden Nachweis vorzulegen.
- Sind die Zeitarbeitskräfte direkt beim teilnehmenden Unternehmen beschäftigt, kann das teilnehmenden Unternehmen, die durchgeführten Untersuchungen selbst nachweisen.

3.2 Verwendung, Umgang und Lagerung von Pflanzenschutzmitteln

3.2.1 Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (einschließlich des Personals externer Organisationen), die physisch mit Pflanzenschutzmitteln in Berührung kommen oder Pflanzenschutzmittel ausbringen, müssen in der Lage sein, ihre fachliche Kompetenz und ihre Kenntnisse durch offizielle Diplome oder Bescheinigungen über spezifische Kurse nachweisen.

Interpretation der Anforderung:

- *Das teilnehmende Unternehmen kann für jede/n entsprechende/n Mitarbeiter*in Aufzeichnungen über die Schulungen führen (Gegenstand der erforderlichen Schulung, Name des/der Schulungsleiter*in, Datum der Schulung, Teilnahmebescheinigungen, Anwesenheitslisten mit Unterschriften).*
- *Gartenbaubetriebe oder ihre Berater*innen können über Unterlagen verfügen, die die Kompetenz der Person nachweisen, die für Umfang und Art des Dünge- Pflanzenschutzmitteleinsatzes (einschließlich der Nacherntebehandlungen) fachlich verantwortlich ist.*
- *Bei Gartenbaubetrieben wäre dies beispielsweise eine entsprechende landwirtschaftliche/gärtnerische Ausbildung und/oder ein Kurs über den Einsatz und die Anwendung von Dünge- und Pflanzenschutzmitteln.*
- *Für Berater*innen kann ein schriftlicher Nachweis einer anerkannten Ausbildung vorliegen.*
- *Sollte im teilnehmenden Betrieb nach den Vorgaben des integrierten Pflanzenschutzes gearbeitet werden, sollte die verantwortliche Person einen vom teilnehmenden Unternehmen anerkannten Lehrgang absolviert haben (z. B. einen offiziellen Lehrgang oder einen vom Unternehmen selbst entwickelten Lehrgang), über den ein schriftlicher Nachweis erstellt wird, oder externe Berater*innen sollten ihre fachliche Qualifikation durch offizielle Akkreditierungen und/oder absolvierte Lehrgänge nachweisen können.*

3.2.2 Pflanzenschutzmittel, die im betreffenden Land verboten oder nicht zugelassen sind oder deren Verfallsdatum abgelaufen ist, dürfen nicht verwendet werden. Auch schwer abbaubare Pflanzenschutzmittel (wie etwa Chlorkohlenwasserstoffe), Bodenbegasungsmittel und Herbizide dürfen nicht eingesetzt werden. Hochgiftige WHO-I-Produkte und/oder karzinogene und erbgutverändernde Wirkstoffe (lt. EPA-Liste) sollten nach Möglichkeit durch weniger giftige Mittel ersetzt werden (siehe <https://www.who.int/publications/i/item/9789240005662>). Es dürfen keine Mittel eingesetzt werden, die Wirkstoffe enthalten, die auf der Schwarzen Liste für Wirkstoffe von MPS aufgeführt sind.

Interpretation der Anforderung:

- *Mittel, die Wirkstoffe enthalten, die auf der Schwarzen Liste von MPS stehen, dürfen nicht gelagert oder verwendet werden. Selbst wenn ein bestimmter auf der Schwarzen Liste geführter Stoff im Herstellungsland zugelassen und verfügbar ist, ist seine Verwendung durch einen an MPS-SQ Zertifikatsinhaber nicht erlaubt.*
- *Falls es in der Region keine geeignete Sammelstelle oder Entsorgungsstelle für verbotene/abgelaufene chemische Mittel gibt, ist es besser, diese Chemikalien in einem geeigneten Lagerraum aufzubewahren. Diese Chemikalien müssen eindeutig und gut sichtbar als abgelaufen/verboten gekennzeichnet werden.*

- *Diese Regel gilt auch für Chemikalien, die von Dritten zur Desinfektion von Verpackungen oder Kisten verwendet werden. So gilt dies z.B. für mit Methylbromid behandelte Holzkisten zum Transport von Yucca-Stämmen.*

3.2.3 Mitarbeiter*innen, die Spritzmittel ausbringen, sollten diese Tätigkeit nicht länger als 4 Stunden lang pro Tag ausüben. Aufgrund des hohen Risikos und der Exposition gegenüber toxischen Stoffen muss ein Rotationssystem etabliert oder ein medizinisches Überwachungssystem vorhanden sein.

Interpretation der Anforderung:

- *Der Zertifikatsinhaber muss nachweisen können, dass Mitarbeiter*innen, die in den Kulturen spritzen, diese Tätigkeit nicht länger als 4 Stunden lang pro Tag ausüben. Für jede Person, die diese Tätigkeit ausübt, müssen entsprechende Aufzeichnungen geführt werden.*
- *Es müssen Einsatzpläne für eine Rotation der Aufgaben eingeführt werden. Empfohlen wird folgende Richtlinie: 1 Woche Spritzen und 2 Wochen Spritzpause.*
- *Die Anforderung, die Rotation der Aufgaben durchzuführen, entfällt, wenn eine regelmäßige medizinische Überwachung vorhanden ist. Werden bei der medizinischen Kontrolle zu hohe Rückstandswerte im Blut festgestellt, wird die Person aus dem Sprühteam genommen, ohne dass sich seine/ihre Entlohnung ändert.*
- *Wenn der Zertifikatsinhaber nachweisen kann, dass die Mitarbeiter*innen, die Spritzarbeiten durchführen, dies nur gelegentlich tun (weniger als 5 Stunden pro Woche), können im Rotationsplan auch Ausnahmen gemacht werden. Dies ist von Fall zu Fall zu beurteilen.*
- *Bei Verwendung von automatischen Spritzsystemen, bei denen die Pflanzenschutzmittel in kurzer Zeit angemischt und die Geräte eingestellt werden und die Mitarbeiter*innen dann die Anwendung mit ausreichendem Abstand überwachen, gilt diese Anforderung nicht.*

3.2.4 Alle für das Spritzen verantwortlichen Personen müssen sich jährlich einer ärztlichen Untersuchung unterziehen, bei der auch der Cholinesterase-Wert im Blut von einem unabhängigen Institut bestimmt wird.

Interpretation der Anforderung:

- *Siehe auch nationale Gesetzgebung und Tarifverträge.*
- *Die medizinische Untersuchung und der Bluttest können von unabhängigen Ärzten*innen durchgeführt werden. Die Untersuchung umfasst Überprüfungen des Allgemeinzustandes von Herz, Lunge, Blutdruck, Infektionen, Hautreizungen usw. Zur Überprüfung des Cholinesterase-Gehalts werden Bluttests vorgenommen. Die Ergebnisse werden vertraulich behandelt und nur an die betreffenden Mitarbeiter*innen weitergegeben. Die Mitarbeiter*innen werden über den Grund für den Test, die Notwendigkeit und den Grund für dessen Durchführung informiert. Weist das Ergebnis der Untersuchung auf ein Problem hin, darf der/die Arbeitnehmer*in keine Spritzarbeiten mehr durchführen, bis sich die Blutwerte wieder normalisiert haben.*
- *Wenn ein Zertifikatsinhaber nachweisen kann, dass keine Organophosphate und/oder Carbamate verwendet werden, muss kein Cholinesterase-Test durchgeführt werden.*

Dies kann nachgewiesen werden durch:

- *Aufzeichnung der medizinischen Kontrollen*
- *Die Ergebnisse der Kontrolluntersuchung müssen dem/der Arbeitnehmer*in in verständlicher Form mitgeteilt werden.*
- *Über die Untersuchungen muss ein vollständiges Dossier angelegt werden.*

3.2.5 Für die Arbeitnehmer*innen, Besucher*innen und Subunternehmen müssen geeignete Schutzvorkehrungen getroffen werden, die den Anweisungen auf dem Etikett der eingesetzten Mittel und/oder den gesetzlichen Bestimmungen entsprechen und in angemessener Relation zu den Risiken für Gesundheit und Sicherheit stehen. Dies muss vom Unternehmen nachgewiesen werden können.

Interpretation der Anforderung:

- *Jeder (Mitarbeiter*innen, Besucher*innen, Subunternehmen usw.) kann Zugang zu den richtigen Schutzvorrichtungen haben, die den Empfehlungen auf dem Etikett des eingesetzten Mittels und/oder den gesetzlichen Vorschriften entsprechen können.*
- *Es muss sichtbar nachzuweisen sein, dass Gegenstände wie Gummistiefel, wasserdichte Kleidung, Schutzoveralls, Gummihandschuhe, Gesichtsmasken usw. vorhanden sind, benutzt werden und in gutem Zustand sind.*
- *Der verwendete Maskentyp kann geeignet sein (vorzugsweise Typ A2P3 oder gleichwertig), um die mit dem Spritzen beauftragten Arbeitnehmer*innen vor verschiedenen gefährlichen Chemikalien zu schützen. Je nach Art des Filters, der Häufigkeit und des Einsatzes verschiedener Arten von Chemikalien sollten die Filter mindestens alle zwei Monate ausgetauscht werden. Die jeweils vor Ort geltenden Vorschriften können sich unterscheiden. In jedem Fall sollten die Filter dann gewechselt werden, sobald die ausgebrachte Chemikalie während des Spritzens mit aufgesetzter Maske gerochen werden kann. Wird dieser Zeitraum überschritten, muss dies begründet werden. Achtung: Filter müssen an einem sicheren Ort gelagert werden, vorzugsweise in einem luftdicht abgeschlossenen Behälter und nicht zusammen mit Pflanzenschutzmitteln. Das Alter der Filter und deren Einsatz in den Masken muss anhand von Aufzeichnungen über die Anzahl der Betriebsstunden der Filter und den Austausch der Filter nachgewiesen werden.*
- *Die Overalls müssen wasserdicht sein und den gesamten Körper bedecken. Das Tragen einer Schürze ist nicht ausreichend und daher nicht gestattet. Dies gilt auch für das Lagerpersonal.*
- *Einweg-Overalls, die nach einmaligem Gebrauch sofort weggeworfen werden, sind nicht zu empfehlen, da sie nicht vollständig wasserdicht sind.*
- *Die Verwendung von Vollmasken und speziellen Schutzbrillen ist erlaubt.*
- *Normale Arbeitsschuhe oder Sicherheitstiefel sind für das Ausbringen von Pflanzenschutzmitteln nicht geeignet.*
- *Für die Arbeiten zur Vorbereitung des Spritzens als auch beim Spritzen selbst ist das Tragen von Gummistiefeln erforderlich.*
- *Der Handschuh-Typ sollte chemikalienbeständig sein.*
- *Dünne Latexhandschuhe (die häufig von Erntehelfern*innen verwendet werden) sind nicht erlaubt.*

3.2.6 Die Schutzkleidung muss nach dem Arbeitseinsatz gereinigt werden.

Interpretation der Anforderung:

- *Schutzkleidung und -ausrüstung können nach der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln entweder gereinigt oder entsorgt werden.*
- *Zur Reinigung der Kleidung und der Ausrüstung gehören auch das separate Waschen der eigenen Kleidung und das Abwaschen der Handschuhe vor dem Ausziehen.*
- *Verschmutzte, zerrissene und beschädigte Kleidung und Ausrüstung sowie veraltete Filter müssen entsorgt werden.*
- *Einwegkleidung (Handschuhe, Overalls usw.) muss nach Gebrauch entsorgt werden.*

3.2.7 Es müssen Einrichtungen zum Umkleiden und Waschen nach dem Ausführen von Sprüharbeiten vorhanden sein. Nach der Arbeit mit Pflanzenschutzmitteln sollten sich die Mitarbeiter*innen gründlich waschen.

Interpretation der Anforderung:

- Der Zertifikatsinhaber muss dafür sorgen, dass die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit haben, nach dem Spritzen zu duschen und sich umzuziehen. Die Dusche muss sich auf dem Firmengelände befinden. Es muss verhindert werden, dass andere Arbeitnehmer*innen, Familienangehörige oder Umstehende mit kontaminierten Overalls, Handschuhen usw. in Berührung kommen.
- Außerdem ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Arbeitnehmer*innen tatsächlich waschen, größer, wenn sich die Dusche auf dem Firmengelände befindet. So kann das Unternehmen die Situation besser kontrollieren. Schutzkleidung sollte nicht im selben Raum gelagert werden wie die persönliche (Arbeits- und Alltags-)Kleidung. Die Einrichtung eines einfachen Duschraums ist ausreichend.
- Es muss ein getrennter Umkleieraum vorhanden sein (keine Toilette), und die Bereiche für Männer und Frauen müssen ebenfalls voneinander getrennt sein. Als Richtwert gilt, dass es für 5 Mitarbeiter*innen, die Spritzarbeiten durchführen, eine Dusche geben sollte. Siehe auch lokale Gesetzgebung und Vorschriften.

3.2.8 Es ist verboten, in Gewächshäusern zu spritzen, wenn sich dort ungeschützte Arbeitnehmer*innen aufhalten. Am Eingang zu den Bereichen, in denen gespritzt wird, müssen Warnschilder angebracht werden, die anzeigen, wann das Gewächshaus wieder gefahrlos betreten werden kann.

Interpretation der Anforderung:

Sicherheitshinweise und Wiederbetretungszeiten müssen deutlich angegeben, umgesetzt und verstanden werden. Es wird die Verwendung von Piktogrammen empfohlen.

3.2.9 Bei der Anwendung von Pflanzenschutzmitteln im Gewächshaus sind die Angaben in der Gebrauchsanweisung auf dem Etikett bzw. die gesetzlichen Anweisungen ausschlaggebend für den Zeitpunkt, wann das Haus wieder betreten werden kann. Wenn Pflanzenschutzmaßnahmen durchgeführt werden, sollte dies deutlich sichtbar gemacht werden. Die behandelte Fläche (Gewächshaus) darf nicht von Mitarbeitern*innen betreten werden, die nicht mit den Spritzarbeiten beauftragt worden sind. Wenn das Gewächshaus nicht vollständig geschlossen ist, müssen die Mitarbeiter*innen einen Mindestabstand von 10 Metern einhalten. Dies ist durch den Zertifikatsinhaber bzw. in dessen Auftrag zu kontrollieren.

Wenn auf dem Etikett des Pflanzenschutzmittels keine Wiedereintrittszeit angegeben wird, sollte diese anhand der WHO-Toxizitätsklassifikation festgelegt werden:

WHO Tox I: 24 Stunden

WHO Tox II: 12 Stunden

WHO Tox III: 6 Stunden

Sollte auf dem Etikett keine Wiederbetretungsfrist angegeben sein und der Wirkstoff auch nicht auf der WHO-Liste stehen, sollten die Pflanzen vor dem Wiederbetreten des Hauses zumindest abgetrocknet sein.

3.2.10 Alle Pflanzenschutzmittel sind in ihrer Originalverpackung zu lagern und werden mit Etiketten versehen, auf denen das Herstellungsdatum deutlich zu sehen ist.

Interpretation der Anforderung:

Es dürfen keine Mittel mit Etiketten gelagert werden, die nicht in einer Sprache verfasst sind, die vor Ort gesprochen wird.

3.2.11 Die Lagerorte für Pflanzenschutzmittel, Düngemittel und Chemikalien müssen sicher, geeignet, verschließbar, nicht feuchtigkeitsabsorbierend, sauber, trocken, temperaturbeständig, gut belüftet und gut beleuchtet sein und den örtlichen Vorschriften entsprechen. Die Lagerorte sollten so eingerichtet sein, dass sie keine Quelle für Schädlinge und Krankheiten darstellen. Konzentrierte Säuren sind in einem separaten verschließbaren Raum zu lagern, sofern dies nicht bereits in den Anforderungen für die Lagerung von Pflanzenschutzmitteln vorgesehen ist.

Interpretation der Anforderung:

Bei der Lagerung von Pflanzenschutzmitteln sollten folgenden Punkte befolgt werden:

- *sicher (mit abschließbarem Schloss),*
- *geeignet,*
- *konzentrierte Säuren müssen in einem separaten verschließbaren Raum gelagert werden,*
- *widerstandsfähig gegen extreme Temperaturen oder so platziert, dass es extremen Temperaturen aushalten kann,*
- *nicht feuchtigkeitsabsorbierend,*
- *sauber (ein Bereich frei von Abfällen und Brutstätten von Nagetieren; verschüttete und ausgelaufene Flüssigkeiten müssen beseitigt werden),*
- *ausreichende Kapazität, um alle im Betrieb erforderlichen Pflanzenschutzmittel zu lagern,*
- *trocken (nicht gefährdet durch Regenwasser oder in Bereichen mit starker Kondensation, die Schimmel verursachen kann),*
- *gut durchlüftet (das Lager verfügt über eine ausreichende und kontinuierliche Frischluftzufuhr, damit sich keine schädlichen Dämpfe ansammeln können),*
- *gut beleuchtet (das Lager ist ausreichend beleuchtet oder so gelegen, dass genug natürliches und künstliches Licht vorhanden ist, um sicherzustellen, dass alle Produktetiketten problemlos gelesen werden können, während sie sich in den Regalen befinden),*
- *die vor Ort geltenden Vorschriften werden eingehalten,*
- *die Lagerorte können so eingerichtet sein, dass sie keine Quelle für Krankheiten und Schädlinge sind, keine Gefahr für die Beschäftigten darstellen und dem Risiko einer Kreuzkontamination von Pflanzenschutzmitteln vorgebeugt wird,*
- *wenn keine Pflanzenschutzmittel gelagert oder verwendet werden, wird die Zustimmung erteilt.*

3.2.12 Für den Fall, dass Mitarbeiter*innen mit Pflanzenschutzmitteln in Berührung kommen oder diese verschüttet werden, sind Sicherheitsvorkehrungen zu treffen (Augendusche, schnelle Verfügbarkeit von Wasser).

Interpretation der Anforderung:

Wasser muss in der Nähe verfügbar sein. Andere saugfähige Materialien sollten ebenfalls griffbereit sein (siehe erste Anforderung an die Lagerung).

3.2.13 Ausschließlich Betriebsangehörige, die im Zusammenhang mit der Lagerung, Handhabung und dem Ausbringen von Pflanzenschutzmitteln ausreichend geschult sind, dürfen Zugang zu den Lagerräumen haben und/oder den Schlüssel zu diesen Räumen erhalten.

Interpretation der Anforderung:

Je nach den örtlichen Gesetzen und Vorschriften muss die Schulung von einer anerkannten externen Organisation oder als „Inhouse-Schulung“ betriebsintern durchgeführt werden, vorausgesetzt, die Organisation bzw. die Person, die diese Schulung durchführt, ist qualifiziert und erfahren und auf dem neuesten Stand der Informationen/Entwicklungen. Der Inhalt der Schulung (behandelte Themen) und die Namen der Mitarbeiter*innen, die daran teilgenommen haben, müssen registriert werden.

- Die Schulung kann je nach den Gesetzen und Vorschriften des Landes ein- oder zweimal pro Jahr durchgeführt werden. Es sollte immer jemand da sein, der die Spritzaktivitäten registriert, wenn die ausführenden Mitarbeiter*innen nicht selbst dafür verantwortlich sind.
- In einigen Ländern sind die offiziellen Lizenzen für das Spritzen von Pflanzenschutzmitteln länger als ein Jahr gültig. Sollte dies der Fall sein, ist die jährliche Durchführung der Auffrischkurse nicht erforderlich. Die vor Ort geltenden Gesetze und Vorschriften sind diesbezüglich zu beachten.
- Das Schloss des Lagers muss stabil sein, und nur befugte Mitarbeiter*innen dürfen einen Schlüssel erhalten (bzw. den Code des Schlosses kennen). Die entsprechenden Personen müssen den Schlüssel immer bei sich tragen.

Dies ist durch eine Liste der befugten Mitarbeiter*innen nachzuweisen, auf der deren Status sowie die letzte Teilnahme an einer Schulung zum Ausbringen von Pflanzenschutzmitteln vermerkt ist.

3.2.14 Im Lagerraum muss immer das Prozedere bei Unfällen ausgehängt werden sowie eine Liste mit Kontaktpersonen vorhanden sein.

Interpretation der Anforderung:

Die Handlungsanweisungen bei Notfällen müssen gut sichtbar am Eingang ausgehängt werden. Der Inhalt muss von den betroffenen Personen verstanden werden.

3.2.15 Alle Ausrüstungsgegenstände und Mittel müssen nachweislich so instandgehalten werden, dass sie jederzeit einsatzbereit sind und für die durchzuführenden Arbeiten eingestellt sind (siehe auch die gesetzlich vorgeschriebene Risiko-Bestandsaufnahme), der Nachweis hat möglichst durch die Teilnahme an einem unabhängigen, zertifizierten Instandhaltungsprogramm zu erfolgen.

Interpretation der Anforderung:

- Die regelmäßige Wartung der Geräte für das Ausbringen von Pflanzenschutz- und Düngemitteln muss unter Berücksichtigung der gesetzlichen Risiko-Bestandsaufnahme durchgeführt und dokumentiert werden. Die Durchführung der Wartung kann mit Daten (Datum und Art der Wartung) oder Dokumenten (Rechnungen für Teile usw.) belegt werden.
- Die Geräte wurden im vergangenen Jahr mindestens einmal kalibriert, um sicherzustellen, dass die Abgabemengen korrekt sind.
- Dies geschieht durch die Teilnahme an einem unabhängigen, zertifizierten Instandhaltungsprogramm, durch eine Person, die ihre technische Befähigung nachweisen kann, oder durch die Beauftragung spezialisierter Unternehmen, Zulieferer usw.

Kapitel 4: Unternehmensethik

4.1 Der Zertifikatsinhaber muss über ein dokumentiertes Verfahren verfügen, das sicherstellt, dass weder der Zertifikatsinhaber noch seine Mitarbeiter*innen direkt oder indirekt an Erpressung, Veruntreuung und/oder jeder Form von Korruption beteiligt sind.

- Der Zertifikatsinhaber muss dazu mindestens:
- die Risiken von Erpressung, Unterschlagung und Korruption in ihrem Betrieb untersuchen und
- Maßnahmen zur Kontrolle ermittelter Risiken zu ergreifen sowie
- sicherstellen, dass das dokumentierte Verfahren auf dem neuesten Stand ist und mit den geltenden Rechtsvorschriften in Einklang steht.

4.2 Der Zertifikatsinhaber muss sicher stellen, dass alle Unterlagen einschließlich der Personalakten und Gehaltsabrechnungen korrekt geführt und wahrheitsgemäß ausgefüllt werden. Der Zertifikatsinhaber verfügt über ein dokumentiertes System, das gewährleistet, dass Informationen nicht gefälscht werden können und dass weder der Zertifikatsinhaber selbst noch seine Mitarbeiter, von gefälschten Informationen oder jedweder Form der Veränderung vorhandener Informationen betroffen sind.

Die Organisation muss dazu mindestens:

- die Risiken im eigenen Betrieb untersuchen und
- Maßnahmen implementieren, um identifizierte Risiken zu beherrschen.

4.3 Alle Transaktionsdokumente müssen einen Hinweis auf den MPS-SQ-Status und die MPS-SQ-Nummer enthalten.

- Verkaufsrechnungen und ggf. andere Unterlagen im Zusammenhang mit dem Verkauf von zertifizierten Materialien/Produkten müssen den MPS-SQ-Status und die MPS-Nummer des Zertifikatsinhaber enthalten.
- Bei nicht zertifizierten Produkten muss keine „nicht- zertifizierte Herkunft“ ausgewiesen werden. Zertifizierte Produkte müssen allerdings mit einem Hinweis auf ihre zertifizierte Herkunft versehen sein.
- Ausnahme: Nur wenn eine schriftliche Vereinbarung zwischen der Zertifikatsinhaber und dem Kunden darüber besteht, dass die MPS-Nummer nicht auf den Dokumenten angegeben werden muss, kann darauf verzichtet werden.

11 MPS-SQ Sanktionsregelung

11.1 Einleitung

Ein Verstoß gegen eine grundlegende Anforderung des MPS-SQ-Zertifizierungsschemas wird immer als „major Nichtkonformität“ eingestuft.

Alle anderen Mängel gegenüber dem MPS-SQ-Zertifizierungsschema werden als „minor Nichtkonformität“ eingestuft.

11.2 Sanktionen

Nichtkonformität

Major Nichtkonformität

Erstaudit

Das Zertifikat wird erst erteilt, wenn der erhebliche Nichtkonformität behoben und der Vorgang von der Zertifizierungsstelle abgeschlossen worden ist. Der Zertifikatsinhaber muss die korrigierenden Maßnahmen in Bezug auf den festgestellten Nichtkonformität innerhalb von 28 Kalendertagen nach dem letzten Tag des Audits umgesetzt haben. Der Prüfer muss die Umsetzung der korrigierenden Maßnahmen innerhalb von 42 Kalendertagen nach dem letzten Tag des Audits verifizieren.

Diese Verifizierung kann durch der Prüfer anhand von vorgelegten Dokumenten oder durch ein Audit vor Ort vorgenommen werden. Die Zertifizierungsstelle bestimmt, auf welche Art und Weise die Verifizierung zu erfolgen hat.

Neubewertungsaudit

Der Zertifikatsinhaber muss die korrigierenden Maßnahmen in Bezug auf den festgestellten Nichtkonformität innerhalb von 28 Kalendertagen nach dem letzten Tag des Audits umgesetzt haben. Der Prüfer muss die Umsetzung der korrigierenden Maßnahmen innerhalb von 42 Kalendertagen nach dem letzten Tag des Audits verifizieren.

Diese Verifizierung kann durch der Prüfer anhand von vorgelegten Dokumenten oder durch ein Audit vor Ort vorgenommen werden. Die Zertifizierungsstelle bestimmt, auf welche Art und Weise die Verifizierung zu erfolgen hat.

Der Zertifikatsinhaber kann eine zusätzliche Frist von bis

zu 3 Monaten eingeräumt werden, wenn es aus berechtigten Gründen⁴ nicht möglich ist, Korrekturmaßnahmen innerhalb der festgelegten Frist umzusetzen.

Minor Nichtkonformität

Der Zertifikatsinhaber hat innerhalb von 3 Monaten nach dem letzten Tag des Audits eine der folgenden Maßnahmen durchzuführen:

- einen Aktionsplan zur Behebung des Nichtkonformitäten erstellen oder
- einen nachvollziehbaren Nachweis erbringen, dass die Nichtkonformität behoben wurde.

Der Prüfer muss den Maßnahmenplan zur Behebung des Nichtkonformitäten oder den Nachweis über dessen Behebung innerhalb von 3,5 Monaten nach dem letzten Tag des Audits für gut befunden haben.

Der Zertifikatsinhaber kann eine zusätzliche Frist von einem Monat gewährt werden, wenn es aus berechtigten Gründen⁵ nicht möglich ist, rechtzeitig einen Maßnahmenplan zur Korrektur des Nichtkonformitäten vorzulegen.

Die Umsetzung der Korrekturmaßnahmen wird im Rahmen des nächsten darauffolgenden Audits durch den Prüfer verifiziert.

Wiederholte Feststellung

Beim nächsten durchgeführten Audit wird der gleiche geringe oder erhebliche Nichtkonformität vom Prüfer erneut festgestellt.

Major Nichtkonformität

Ein sich wiederholender major Nichtkonformität. wird erneut als major Nichtkonformität eingestuft. Darüber hinaus wird innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten nach dem letzten Tag eines Audits ein weiteres unangekündigtes Pflichtaudit bei dem Zertifikatsinhaber durchgeführt.

Minor Nichtkonformität

Ein wiederholt auftretender minor Nichtkonformität wird als major Nichtkonformität eingestuft.

⁴ Höhere Gewalt oder Force majeure

⁵ Höhere Gewalt oder Force majeure