

Auszug aus den Bio Suisse Richtlinien

Soziale Verantwortung

Grundlage: s. Teil V Kap. 3.3

1. Allgemeines

Das Wahrnehmen der sozialen Verantwortung ist ein fester Bestandteil der Anforderungen für eine Zertifizierung nach Bio Suisse Richtlinien. Die Punkte in den folgenden Kapiteln orientieren sich an den internationalen Arbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und müssen umgesetzt werden.

2. Arbeitsverhältnis

Es muss grundsätzlich ein schriftlicher Arbeitsvertrag für alle Angestellten vorliegen. Die Betriebsleitung muss gegenüber den Angestellten die folgenden Punkte in für die Angestellten verständlicher Form darlegen:

- Arbeitsbeschreibung
- Lohn
- Periode und Modus der Lohnzahlungen
- Zulässige Lohnabzüge
- Arbeitszeit/Freizeit
- Regelung zu Überstunden
- Regelungen und Leistungen zu Urlaub, Krankheit/Unfall/Mutterschaft
- Regelungen zu Gesundheit und Sicherheit
- Anerkennung des Rechts der Versammlungsfreiheit und der Kollektivverhandlungen
- Kündigungsfristen und Kündigungsgründe
- Beschwerdemöglichkeiten

Die Betriebe verpflichten sich, Zwangsarbeit oder jede Art von unfreiwilliger Arbeit auszuschliessen.

Hat der Angestellte die Kündigungsfrist eingehalten, darf der Betrieb nicht Lohn, Eigentum oder Dokumente der Angestellten zurückbehalten, um diese zu zwingen, auf dem Betrieb zu bleiben.

Für saisonale Angestellte gelten die gleichen Bedingungen und es müssen Arbeitsverträge vorliegen.

Die Betriebsleitung, die ein Subunternehmen beauftragt, trägt die Verantwortung dafür, dass für die betroffenen Angestellten dieselben Bedingungen gelten.

Die allgemeinen Arbeitsbedingungen stellen die Würde sowie körperliche und geistige Gesundheit der Angestellten sicher. Disziplinarische Massnahmen verletzen keine Menschenrechte und sind fair und transparent.

Kinder (unter 15 Jahren) werden im Betrieb grundsätzlich nicht beschäftigt. Damit Kinder die landwirtschaftliche Arbeit erleben können, sind als Ausnahme leichte, ungefährliche und von Erwachsenen beaufsichtigte Arbeiten auf dem Betrieb der eigenen Familie, oder einem Nachbarbetrieb erlaubt. Für die Mitarbeit von Kindern und Jugendlichen gilt, dass der regelmässige Schulbesuch sowie die körperliche, seelische und geistige Entwicklung durch die Mitarbeit auf dem Betrieb nicht beeinträchtigt werden dürfen.

3. Lohn

Der Lohn muss mindestens den lokalen Gesetzen oder bestehenden Kollektivverträgen entsprechen und branchenüblich sein. Falls dieser Lohn zu tief ist, um die allgemein anerkannten Lebenskosten in der jeweiligen Region zu decken ("living wages"), muss der Arbeitgeber zusätzliche Massnahmen zur Existenzsicherung seiner Angestellten treffen.

4. Arbeitszeit und Überstunden

Für die maximale Arbeitszeit gelten die regionalen resp. staatlichen Gesetzgebungen für die Branche. Allen Angestellten steht das Recht zu, nach sechs aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag (24 Stunden) zu beziehen. Überstunden sind grundsätzlich freiwillig. Falls Überstunden anfallen, müssen sie mit den entsprechenden Lohnzuschlägen entschädigt oder mit Freizeit kompensiert werden.

5. Gesundheit und Sicherheit

Die Betriebsleitung trägt Sorge, dass Gesundheit und Sicherheit der Menschen auf dem Betrieb durch die Arbeit nicht gefährdet werden. Die Betriebsleitung sorgt für effektive Anweisungen und Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit sowie für wirksame Schutzausrüstung.

Der Zugang zu Trinkwasser, hygienischen Einrichtungen und medizinischer Versorgung muss vom Betrieb gewährleistet sein. Lohnausfälle durch Krankheit, Unfall und Mutterschaft müssen vom Betrieb mindestens gemäss den gesetzlichen Vorgaben abgedeckt sein. Den Angestellten zur Verfügung gestellte Wohnungen müssen bezüglich Dimension, Ausstattung (fliessend Wasser, Heizung, Licht, Möbel), Hygiene (Toiletten), Erreichbarkeit und Schutz der Privatsphäre mindestens den regional üblichen Anforderungen entsprechen.

6. Gleichstellung

Alle Angestellten geniessen dieselben Rechte, unabhängig von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischer Meinung oder sexueller Orientierung und anderen Situationen, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnten. Alle Angestellten haben gleichberechtigt Zugang zu Fortbildungsmassnahmen und betrieblichen Dienstleistungen des Arbeitgebers (z. B. Naturalien, Mitfahrgelegenheiten etc.). Auch werden sie bezüglich Lohn und Naturalleistungen für gleiche Arbeit gleich entschädigt.

7. Arbeitsrecht

Die Angestellten haben die Möglichkeit, ihre Rechte wahrzunehmen. Sie haben das Recht der Versammlungsfreiheit und der Kollektivverhandlung ohne wegen dessen Ausübung diskriminiert oder eingeschüchtert zu werden. Die Arbeitnehmervertreter können ungehindert mit den Angestellten interagieren.

8. Umsetzung

Die Umsetzung der Richtlinien zur sozialen Verantwortung erfolgt risikobasiert. Je nach Risiko müssen Betriebe mit Angestellten für die Bio Suisse Zertifizierung entweder ein externes Sozialzertifikat bzw. Sozialaudit vorweisen, oder durch eine Selbstdeklaration bestätigen, dass die Bio Suisse Vorgaben erfüllt werden.

8.1 Pflicht zur externen Sozialzertifizierung bzw. –auditierung

Die Einführungspflicht zur externen Sozialzertifizierung bzw. Auditierung erfolgt schrittweise und risikobasiert. Die Listen der Länder, Produkte und von Bio Suisse anerkannten Zertifizierungen und Auditierungen wird regelmässig geprüft und erweitert.

Etappenweise werden weltweit Bio Suisse Sozialaudits eingeführt. Im Pilotjahr 2023 werden auf Betrieben in Spanien Bio Suisse Sozialaudits implementiert und durch die Bio Suisse Zertifizierungsstellen in die Zertifizierung und Sanktionierung integriert. Die Grundlage zur Implementierung der Bio Suisse Sozialaudits bildet das Merkblatt «Risikobasiertes Kontrollsystem». Während des Pilotjahres 2023 werden für Betriebe in Spanien keine externen Sozialaudits akzeptiert. Die einzige Ausnahme bildet das Naturland-Sozialaudit, welches ebenfalls durch die Bio Suisse Zertifizierungsstellen in die Zertifizierung und Sanktionierung integriert wird.

Liste der Länder und Produkte

Produkte	Land
Primärproduktion (inklusive Verpacken oder Verarbeitung auf dem angeschlossenen Produktionsbetrieb*) von: <ul style="list-style-type: none"> • Frischgemüse (exklusiv Jungpflanzen und Ware zur Weiterverarbeitung im Herkunftsland) • Frischobst (inklusive Beeren, Zitrusfrüchte und Tafeltrauben, exklusiv Jungpflanzen und Ware zur Weiterverarbeitung im Herkunftsland) • Frischkräuter (exklusiv Ware zur Weiterverarbeitung im Herkunftsland) 	Frankreich, Italien, Marokko, Peru, Portugal
Primärproduktion (inklusive Verpacken oder Verarbeitung auf dem angeschlossenen Produktionsbetrieb*) von: <ul style="list-style-type: none"> • Bananen frisch (exklusiv Ware zur Weiterverarbeitung im Herkunftsland) 	Alle Herkunftsländer
Primärproduktion (inklusive Verpacken oder Verarbeitung auf dem angeschlossenen Produktionsbetrieb) von: <ul style="list-style-type: none"> • Haselnüssen 	Türkei

*Bei GlobalG.A.P. zertifizierten Produktionsgruppen folgt die GRASP Auditierung den Regeln von GlobalG.A.P.

Liste der anerkannten Zertifizierungen und Auditierungen für soziale Verantwortung (gilt nicht für das Pilotjahr 2023 in Spanien)

Audit/Zertifizierung	Bemerkungen
BSCI	
Fairtrade	
GlobalG.A.P. GRASP	Nur möglich bei vorhandener GlobalG.A.P.-Zertifizierung Für Haselnüsse aus der Türkei nicht akzeptiert.
SA8000	
Sedex/SMETA	
UTZ	Nur für Haselnüsse aus der Türkei.

Ausnahmen:

- Betriebe mit weniger als 5 Angestellten sind von der Pflicht ausgenommen, es sei denn, es ist eine Arbeitervertretung über die Gruppe möglich, wie bei GRASP für GlobalG.A.P. Option 2.
- Betriebe, bei denen bereits eine Sozial-Zertifizierung nach den Richtlinien von Naturland, Ecovalia oder Valore Sociale besteht, müssen keine anderen Sozialauditierungen vornehmen.
- Betriebe, bei denen keine GlobalG.A.P. Zertifizierung besteht oder möglich ist, können eine Ausnahmewilligung beantragen
- Haselnüsse aus der Türkei: Für Sozialstandards, die die ILO Normen nicht vollständig abdecken, kann Bio Suisse befristete Ausnahmewilligungen erteilen.

8.2 Bestätigung durch eine Selbstdeklaration

Betriebe mit Angestellten, die nicht unter die Pflicht zur Sozialzertifizierung/-auditierung fallen (gem. Art.3.3.8.1) und die mehr als 20 Mitarbeiter beschäftigen, müssen einen Selbstdeklarationsbogen (Checkliste) ausfüllen und unterschreiben, den Bio Suisse zur Verfügung stellt.

Betriebe, welche eine der folgenden Anforderungen erfüllen und durch ein aktuelles Dokument nachweisen können (Zertifikat/Auditbericht), müssen die Bio Suisse Selbstdeklaration nicht ausfüllen:

- BSCI
- Control Union FairChoice
- Fair for Life/For Life
- Fair Trade USA
- Fairtrade
- Global G.A.P GRASP
- IBD Fair Trade
- Naturland/Naturland Fair
- Rainforest Alliance/UTZ
- Rapunzel Hand in Hand
- RSPO P&C 2018/RSPO ISH 2019
- SA8000
- Sedex/SMETA
- Soil Association Ethical Trade