Auszug aus den Bio Suisse Richtlinien Teil V, Kap. 3.3

SOZIALE VERANTWORTUNG

Allgemeines

Das Wahrnehmen sozialer Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden ist fester Bestandteil der Grundsätze von Bio Suisse. Die Würde sowie das körperliche, seelische und soziale Wohlbefinden der Mitarbeitenden stehen dabei im Zentrum und gilt es zu schützen.
Die Vorgaben basieren auf der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNO) und den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen.

Freie Arbeitswahl

Die Betriebsleitung garantiert freie Arbeitswahl für alle Mitarbeitenden. Zwangsarbeit und jegliche weitere Formen von unfreiwilliger Arbeit sind untersagt. Die Mitarbeitenden sind jederzeit frei, den Arbeitsplatz zu verlassen und sie können stets über ihre persönlichen Dokumente, ihr Eigentum und über die ihnen zustehenden Lohnzahlungen verfügen. Die Betriebsleitung darf diese unter keinen Umständen zurückbehalten.

Schutz von Kindern und Jugendlichen

Die Beschäftigung von Kindern unter 15 Jahren als Arbeitskräfte ist untersagt. In Familienbetrieben können Kinder gelegentlich bei leichten, altersgerechten Aktivitäten mithelfen, sofern diese weder ihre körperliche, seelische noch geistige Entwicklung und Gesundheit gefährden, zeitlich eng beschränkt und niemals gefährlich sind, von Erwachsenen beaufsichtigt werden und der regelmässige Schulbesuch gewährleistet ist.

Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren dürfen als Arbeitskräfte beschäftigt werden, sofern die Arbeit ihre körperliche, seelische und geistige Entwicklung und Gesundheit nicht beeinträchtigen und der regelmässige Schulbesuch gewährleistet ist.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Alle Mitarbeitenden werden gleich und respektvoll behandelt. Jegliche Formen von systematischer Diskriminierung oder Bevorzugung aufgrund von Geschlecht, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, Staats- oder Religionszugehörigkeit, politischer Meinung, sexueller Orientierung, körperlicher Einschränkung oder anderen persönlichen Merkmalen sind untersagt, dies betrifft insbesondere Ungleichbehandlung bei der Einstellung, Aufgabenteilung, Beförderung, Entlohnung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie beim Zugang zu betrieblichen Dienstleistungen und Fortbildung. Jegliche Formen von Belästigung und Missbrauch sind untersagt. Gleiche Arbeit wird gleichwertig entschädigt. Disziplinarische Massnahmen sind fair, angemessen, transparent und respektieren die Menschenrechte.

Versammlungs- und kollektive Verhandlungsfreiheit

Die Mitarbeitenden sind frei, von ihren Arbeitnehmerrechten Gebrauch zu machen. Sie haben das Recht, sich zu versammeln, sich gewerkschaftlich oder in anderer Form zu organisieren und Kollektivverhandlungen zu führen. Der Betriebsleitung ist es untersagt, Mitarbeitende zu diskriminieren oder sie einzuschüchtern, wenn sie Gebrauch von diesen Rechten machen. Arbeitnehmervertretende können ungehindert mit den Mitarbeitenden interagieren.

Geregeltes Arbeitsverhältnis

Allen fest und temporär angestellten Mitarbeitenden stehen klar geregelte Arbeitsbedingungen und ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu. Die Regelungen halten sich an die Mindestanforderungen der nationalen bzw. regionalen Gesetzgebung sowie der gültigen, für den Sektor verbindlichen Gesamtarbeitsverträge, oder gehen darüber hinaus.

Im Arbeitsverhältnis sind folgende Punkte geregelt:

- Funktion und Arbeitsbeschrieb
- Lohn, Lohnabzüge, Periode und Modus der Lohnzahlung
- Arbeitszeit, Regelung der Überstunden, Ruhetage
- Sozialleistungen bei Urlaub, Krankheit, Unfall und Mutterschaft
- Anerkennung der Versammlungs- und kollektiven Verhandlungsfreiheit
- Beschwerdemöglichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber
- Kündigungsgründe und -fristen

Löhne, Arbeitszeiten, Sozialleistungen und Kündigungspraxis müssen den gesetzlichen und, sofern bestehend, gewerkschaftlich ausgehandelten Mindestanforderungen entsprechen.

Die Betriebsleitung, welche ein Subunternehmen beauftragt, trägt die Verantwortung dafür, dass dieses ebenfalls die Mindestanforderungen sicherstellt und umsetzt.

Gesundheit und Sicherheit

Die Betriebsleitung stellt Arbeitsbedingungen und Infrastruktur sicher, welche die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeitenden gewährleisten. Die Mitarbeitenden werden regelmässig auf sicherheitsrelevante Belange geschult, es werden klare und umsetzbare Sicherheitsanweisungen definiert und kommuniziert, sowie adäquate Schutzausrüstung für alle zur Verfügung gestellt.

Der Zugang zu Trinkwasser, sanitären Anlagen und medizinischer Versorgung wird durch die Betriebsleitung sichergestellt. Den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellte Unterkünfte müssen bezüglich Dimension, Infrastruktur und Ausstattung, Hygiene, Erreichbarkeit, Sicherheit und Schutz der Privatsphäre mindestens den regional üblichen Anforderungen entsprechen und der Mietzins muss angemessen sein.

Umsetzung

Die Einhaltung der Vorgaben zu Soziale Verantwortung Teil V, Kap. 3.3, Seite 262 wird übergangsweise in zwei unterschiedlichen Systemen geprüft. Seit 2023 werden schrittweise Sozialaudits direkt in die BSO-Kontrolle integriert. Voraussichtlich bis 2029 werden diese Sozialaudits weltweit eingeführt sein.
Die Liste der bereits betroffenen Länder und die entsprechende Umsetzung werden unter Neues System Teil V, Art. 3.3.8.1, Seite 264 ausgeführt. Für alle noch nicht vom neuen System betroffenen Länder gilt die bisherige Umsetzung, welche unter Bisheriges System Teil V, Art. 3.3.8.2, Seite 264 ausgeführt wird.

Neues System

Gilt für BSO-Betriebe in folgenden Ländern:

- Spanien
- Italien

Für BSO-Betriebe in den oben genannten Ländern besteht eine Bio Suisse Sozialauditpflicht. Die detaillierte Regelung der Umsetzung ist dem Merkblatt Soziale Verantwortung International zu entnehmen.

Falls ein BSO-Betrieb über ein gültiges Zertifikat eines durch Bio Suisse anerkannten Standards verfügt, wird kein Bio Suisse Sozialaudit verlangt. Die Standards wurden 2024 systematisch geprüft und als äquivalent zum neuen Bio Suisse Sozialauditsystem eingestuft.

Anerkannte Standards:

- Fairtrade Standard for Hired Labour (weitere Fairtrade Standards sind nicht anerkannt)
- Fair for Life
- FairWild
- For Life
- Naturland
- SA8000

Für eine Anerkennung darf das entsprechende Zertifikat zum Zeitpunkt der BSO-Kontrolle maximal 18 Monate alt sein. Im Rahmen der BSO-Kontrolle muss das Zertifikat zusammen mit dem Kontrollbericht und dem Begleitschreiben der Standardorganisation als physische oder digitale Kopie der Kontrollstelle ausgehändigt werden.

Bisheriges System

Gilt für BSO-Betriebe in:

- Allen Ländern ausser Spanien und Italien

Für BSO-Betriebe in oben genannten Ländern gilt je nach Risikoeinstufung entweder eine Pflicht zur externen Sozialzertifizierung bzw. -auditierung oder eine Pflicht zur Selbstdeklaration.

Pflicht zur externen Sozialzertifizierung bzw. -auditierung

BSO-Betriebe aus den unten gelisteten Ländern mit den entsprechenden Produkten unterliegen der Pflicht zur externen Sozialzertifizierung bzw. -auditierung.

Liste der Produkte und Länder

Produkte	**Länder**
Primärproduktion (inkl. Verpackung oder Verarbeitung auf dem angeschlossenen Produktionsbetrieb*) von: • Frischgemüse (exkl. Jungpflanzen und Ware zur Weiterverarbeitung im Herkunftsland) • Frischobst (inkl. Beeren, Zitrusfrüchte und Tafeltrauben, exkl. Jungpflanzen und Ware zur Weiterverarbeitung im Herkunftsland) • Frischkräuter (exkl. Ware zur Weiterverarbeitung im Herkunftsland)	Frankreich, Marokko, Peru, Portugal
Primärproduktion (inkl. Verpackung oder Verarbeitung auf dem angeschlossenen Produktionsbetrieb*) von: • Bananen frisch (exkl. Ware zur Weiterverarbeitung im Herkunftsland)	Alle Herkunftsländer
Primärproduktion (inklusiv Verpackung oder Verarbeitung auf dem angeschlossenen Produktionsbetrieb) von: • Haselnüssen	Türkei

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

INTERNATIONAL CERTIFICATION BIO SUISSE

Liste der akzeptierten Sozialzertifizierungen und -auditierungen

Zertifizierung/Auditierung	Bemerkungen
BSCI	
Fairtrade	
GlobalG.A.P. GRASP	Für Haselnüsse aus der Türkei nicht akzeptiert.
Naturland	
Rainforest Alliance	Nur für Haselnüsse aus der Türkei
SA8000	
Sedex SMETA	

Ausnahmen:

- BSO-Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitenden sind von der Pflicht ausgenommen.
- Für BSO-Betriebe, bei denen keine GlobalG.A.P. Zertifizierung möglich ist, kann Bio Suisse befristete Ausnahmebewilligungen erteilen.
- Haselnüsse aus der Türkei: Für das Akzeptieren von Sozialstandards, welche die Kernarbeitsnormen der ILO nicht vollständig abdecken, kann Bio Suisse befristete Ausnahmebewilligungen erteilen.

Bestätigung durch eine Selbstdeklaration

BSO-Betriebe, die nicht unter die Pflicht zur Sozialzertifizierung bzw. -auditierung fallen und die mehr als 20 Mitarbeitende beschäftigen, sind verpflichtet alle drei Jahre die Selbstdeklaration Soziale Verantwortung auszufüllen, zu unterschreiben und diese im Rahmen der BSO-Kontrolle der Kontrollstelle auszuhändigen.

BSO-Betriebe, welche ein gültiges Zertifikat bzw. einen gültigen Auditbericht (nicht älter als 18 Monate) von einem der folgenden Standards vorweisen können, müssen die Bio Suisse Selbstdeklaration nicht ausfüllen:

- BSCI
- Control Union Fair Choice
- Fair for Life/For Life
- Fair Trade USA
- Fairtrade
- GlobalG.A.P. GRASP
- IBD Fair Trade
- Naturland/Naturland Fair
- Rainforest Alliance
- Rapunzel Hand in Hand
- RSPO P&C 2018/RSPO ISH 2019 oder entsprechender Nachfolgestandard
- SA8000
- Sedex SMETA
- Soil Association Ethical Trade

Fairer Handel

Regelungen zu fairen Handelsbeziehungen und verantwortungsvoller Handelspraxis(s. Handelsbeziehungen und verantwortungsvoller Handelspraxis Teil I, Kap. 5, Seite 29)