

8 Soziale Anforderungen

8.1 Einführung

- 8.1.1 Der Artikel regelt die Bedingungen im sozialen Bereich, die für eine Knospe-Anerkennung von Landwirtschaftsbetrieben und Lizenznehmern eingehalten werden müssen. Anstellungsbedingungen, gesundheitliche Sorgfaltspflicht und Rechte der MitarbeiterInnen sind eine Verantwortungsfrage. Minimale Grundanforderungen sollen deshalb von allen Knospe-Betrieben eingehalten werden.

8.2 Definitionen

- 8.2.1 Die sozialen Anforderungen behandeln die Arbeitsbedingungen für MitarbeiterInnen eines landwirtschaftlichen Betriebes oder Verarbeiters. Sie sollen nicht verwechselt werden mit Fair Trade Anforderungen, welche faire Preise und Preisbildung sowie Transparenz in der Handelskette bewerten.

8.3 Umsetzung

- 8.3.1 Die Anforderungen an die soziale Gerechtigkeit müssen in Schritten erfüllt werden, die vom Betrieb darzustellen sind (Massnahmenplan). Die Produkte können beim Vorliegen eines Massnahmenplanes bis zum vollständigen Erfüllen der sozialen Anforderungen mit der Knospe ausgezeichnet werden. Falls korrigierende Massnahmen nötig sind, müssen diese innerhalb einer vereinbarten Frist umgesetzt sein.

8.4 Deklaration

- 8.4.1 Das Erfüllen der sozialen Anforderungen ist ein fester Bestandteil der Knospe-Bedingungen. Es wird deshalb keine gesonderte Auszeichnung der Produkte mit einem ergänzten Knospe-Label oder einem neuen Knospe-Label angestrebt.

8.5 Arbeitsverhältnis

- 8.5.1 Die Betriebsleitung muss gegenüber den MitarbeiterInnen die folgenden Punkte darlegen: Arbeitsbeschreibung, Lohn und Zahlungsmodus, Kündigungsfristen und Kündigungsgründe, Abzüge, Arbeitszeit/Freizeit und Regelung bei Krankheit/Unfall/Mutterschaft. Diese Information muss dokumentiert sein und zu Handen der Kontrolle einsehbar sein. Es muss grundsätzlich ein schriftlicher Arbeitsvertrag für alle MitarbeiterInnen vorliegen.
- 8.5.2 Der Lohn muss (gerechnet auf eine Vollbeschäftigung) mindestens den Grundbedarf der MitarbeiterInnen decken, den lokalen Gesetzen entsprechen und branchenüblich sein. Die MitarbeiterInnen müssen über den Zahlungsmodus, Art und Ort der Bezahlung informiert sein. Es ist offen zulegen, unter welchen Umständen vom Arbeitgeber Abzüge geltend gemacht werden dürfen. Allfällige Abzüge müssen den Gesetzen respektive den Vorgaben des Normalarbeitsvertrages für die Landwirtschaft (NAV, resp. GAV) entsprechen und gerechtfertigt sein. Die Lohnzahlungen müssen angemessen dokumentiert sein, dies beinhaltet: Lohnansatz (Stundenbasis/Monatsbasis), Anzahl geleistete Arbeitsstunden, Bezugsperiode, geleistete Überstunden, Abzüge und ausbezahlte Netto-Lohnsumme.
- 8.5.3 Für die maximale Arbeitszeit gelten die regionalen resp. staatlichen Gesetzgebungen für die Branche.
- 8.5.4 Durch gegenseitige Vereinbarung kann eine Jahresarbeitszeit oder eine Durchschnittsarbeitszeit über eine Periode von max. 6 Wochen festgelegt werden. Dies gewährleistet die notwendige Flexibilität in Spitzenzeiten.
- 8.5.5 Überstunden müssen mit den entsprechenden Lohnzuschlägen entschädigt oder mit Freizeit kompensiert werden.
- 8.5.6 Allen MitarbeiterInnen steht grundsätzlich das Recht zu, nach 6 aufeinanderfolgenden Arbeitstagen mindestens einen freien Tag (24 Stunden) zu beziehen.
- 8.5.7 Die Betriebe verpflichten sich, Zwangsarbeit oder jede Art von unfreiwilliger Arbeit auszuschliessen. Hat der Arbeitnehmer die Kündigungsfrist eingehalten, darf der Betrieb nicht Lohn, Eigentum oder Dokumente der MitarbeiterInnen zurückbehalten, was diese zwingt, auf dem Betrieb zu bleiben.

Explizite Regelung für saisonale und temporäre MitarbeiterInnen:

Saisonarbeitskräfte und PraktikantInnen

- 8.5.8 Verbindliche Verträge zwischen Arbeitgeber und temporären MitarbeiterInnen sind notwendig. Saisonarbeitskräfte und PraktikantInnen erhalten dieselben betrieblichen Dienstleistungen, die den Dauerbeschäftigten zustehen. Sie arbeiten unter denselben Arbeitsbedingungen.

TagelöhnerInnen/Gelegenheitsarbeitskräfte

- 8.5.9 Verbindliche Verträge zwischen Arbeitgeber und temporären MitarbeiterInnen sind notwendig. Die geleistete Arbeitszeit und die Entschädigung müssen dokumentiert werden. Die MitarbeiterInnen müssen über ihre Rechte informiert sein und angemessen entschädigt werden.

MitarbeiterInnen von Subunternehmen

- 8.5.10 Für die MitarbeiterInnen von Subunternehmen gelten dieselben Bedingungen, die den Dauerbeschäftigten auf dem Betrieb zustehen. Die Betriebsleitung, die das Subunternehmen beauftragt, trägt dafür die Verantwortung.

8.6 Gesundheit und Sicherheit

- 8.6.1 Die Betriebsleitung trägt Sorge, dass Gesundheit und Sicherheit der Menschen auf dem Betrieb intakt bleiben und durch die Mitarbeit nicht gefährdet werden. Gezielte Schulung und Schutzkleidung für welche die Betriebsleitung sorgt, tragen dazu bei. Der Betrieb muss Mitglied bei einer Branchenorganisation zur Arbeitssicherheit gemäss EKAS sein.

- 8.6.2 Der regelmässige Schulbesuch sowie die körperliche, seelische und geistige Entwicklung von Kindern dürfen durch die Mitarbeit auf dem Betrieb nicht beeinträchtigt werden.

- 8.6.3 Der Zugang zu 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 werden. Den MitarbeiterInnen 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.

8.7 Gleichstellung

- 8.7.1 Alle MitarbeiterInnen geniessen dieselben Rechte, unabhängig von Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer Herkunft, politischer Meinung oder sexueller Orientierung.

- 8.7.2 Alle MitarbeiterInnen 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.

8.8 Arbeitsrechte

- 8.8.1 Die MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, ihre Rechte wahrzunehmen. Sie haben das Recht der Versammlungsfreiheit, der Kollektivverhandlung und das Recht, dass sie von der Betriebsleitung angehört werden, ohne deswegen diskriminiert zu werden. Sie müssen über Beschwerdemöglichkeiten bezüglich ihres Arbeitsverhältnisses informiert werden.

8.9 Kontrollverfahren

- 8.9.1 Die Dokumentationen unterstehen sinngemäss dem Kontrollverfahren gemäss Kapitel 7 der Bio Suisse Richtlinien. Im Kontrollbericht müssen die unter Kap. 8.5-8.8 genannten Kriterien abgedeckt werden.

9 Fairer Handel

- 9.1.1 Anforderungen im Bereich des fairen Handels werden von Bio Suisse im Anschluss an die Einführung der sozialen Anforderungen geregelt werden.