

Richtlinien für soziale Verantwortung

*Internationale Richtlinie für die Zertifizierung von „Demeter“,
„Biodynamisch“ und damit in Verbindung stehenden Marken (Stand:
Okt 2022)*

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
1. Einleitung.....	4
2. Geltungsbereich	5
3. Zertifizierung.....	5
4. Öffentliche Bekanntmachung, Information und Beschwerden	6
5. Arbeitsverträge	7
6. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen	7
7. Zwangsarbeit	8
8. Kinderarbeit.....	8
9. Minimum wage	9
10. Arbeitszeit und Urlaub	9
10.1. Überstunden.....	10
11. Soziale Absicherung.....	10
11.1. Soziale Absicherung für Festangestellte.....	10
11.2. Soziale Absicherung Saisonkräfte und befristete Arbeitnehmer	11
12. Arbeitssicherheit.....	11
13. Diskriminierung und Benachteiligung	12
14. Kündigung	13
15. Trinkwasser	13
16. Unterkunft	13
17. Respekt gegenüber lokalen und indigenen Gemeinschaften	13
18. Persönliche Entwicklung.....	14

Richtlinien für soziale Verantwortung

*Internationale Richtlinie für die Zertifizierung von „Demeter“,
„Biodynamisch“ und damit in Verbindung stehenden Marken*

Version June 2022

Date of revision Oct 2022

1. Einleitung

Die Biodynamische Föderation Demeter International und die jeweiligen zertifizierenden Organisationen haben aufgrund der jahrzehntelangen Zertifizierung von biodynamisch wirtschaftenden Betrieben in den Bereich Erzeugung, Verarbeitung und Handel eine entsprechend hohe Erfahrung mit dieser Art von Zertifizierung. Die Demeter-Richtlinie erhebt den Anspruch weltweit anwendbar zu sein. Da die Bedingungen klimatisch und kulturell sehr unterschiedlich sind und damit eine Vergleichbarkeit erschweren, stellt die Formulierung von Richtlinien für die Landwirtschaft und Verarbeitung, die eine weltweite vergleichbare Anwendung ermöglichen, schon immer eine Herausforderung dar.

Für soziale Fragestellungen und Arbeitsbedingungen ist diese Herausforderung ungleich größer, da die Umstände und Ausgangsvoraussetzungen in den jeweiligen Regionen sehr unterschiedlich sein können.

Aus diesem Grund erhebt diese Richtlinie nicht den Anspruch weltweit im exakt gleichen Umfang Anwendung zu finden. Sie formuliert lediglich die Mindestanforderungen und die jeweiligen nationalen Zertifizierungsorganisationen sind sowohl berechtigt als auch aufgefordert nationale Anpassungen entlang dieser Leitplanken zu entwickeln.

Das heißt konkret:

- Für den Fall, dass bereits strengere staatliche Regelungen existieren müssen die entsprechenden Anforderungen nicht in nationale Versionen übernommen werden.
- Vorgaben müssen nicht in nationale Versionen übernommen werden, wenn es bereits eine solide Rechtsgrundlage und die entsprechenden Institutionen für die jeweilige soziale Fragestellung existiert.

- Nationale Zertifizierungsorganisationen sind dazu aufgefordert, weitreichendere Regelungen zu formulieren, sollten Vorgaben aus dieser Richtlinie bereits bestehende nationale Praxis widerspiegeln.
- Unter Berücksichtigung der allgemeinen Leistungsfähigkeit der jeweiligen Zertifizierungsorganisation können bestimmte Aspekte dieser Richtlinie zu einem späteren Zeitpunkt eingeführt oder umgesetzt werden.

National angepasste Umsetzungskonzepte dieser Richtlinie müssen der Richtlinienkommission und dem Komitee für soziale Verantwortung zur Zustimmung und Freigabe vorgelegt werden. Die Überprüfung der nationalen Implementierung ist Bestandteil der regulären Akkreditierung durch den Akkreditierungsrat von BFDI.

Demeter-Betriebe sollten überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen und ein positives und faires soziales Verhältnis zu den umliegenden Gemeinschaften anstreben. Aus diesem Grund stellt das Folgende lediglich eine Mindestanforderung dar.

Zertifizierte Betriebe müssen selbstverständlich die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich sozialer Fragestellungen einhalten. Sollten nationale gesetzliche Regelungen und die Vorgaben dieser Richtlinie voneinander abweichen, gilt die jeweils strengere Regelung.

2. Geltungsbereich

Die Richtlinie für soziale Verantwortung umfasst den gleichen Geltungsbereich wie die Hauptrichtlinie (Kapitel 2.5.1.). Diese Richtlinie findet bei jeder Art von Zertifizierung Anwendung, vorausgesetzt die Aktivität der jeweiligen zertifizierten Einheit fällt in den Geltungsbereich der BFDI-Richtlinie für Erzeugung und Verarbeitung sowie das Qualitätsmanagement Handbuch von BFDI.

Die einzige Ausnahme bilden derzeit Lohnverarbeitende Unternehmen. Die Ausweitung der Gültigkeit dieser Richtlinie für Lohnverarbeiter von Demeter-Unternehmen (gemäß Definition im QMM) in diese Richtlinie erfolgt zu einem späteren Zeitpunkt.

Wenn Arbeitsvermittlungsagenturen genutzt werden (zum Beispiel für Arbeitsspitzen während der Erntezeit), ist die Betriebsleitung des Demeter-Betriebes dafür verantwortlich, dass auch die Durchführung dieser Dienstleistung richtlinienkonform abläuft. Diese Regelung bezieht sich nicht auf Dienstleistungen, die nicht im Zusammenhang mit dem Kerngeschäft an Dritte beauftragt werden (z.B. Auftragnehmer für den Bau oder die Reparatur von Geräten).

3. Zertifizierung

Die Regelungen aus Kapitel 2.6. der Hauptrichtlinie kommt auch für diese Richtlinie zur Anwendung. Risikoorientierte Durchführung der Kontrolle und Zertifizierung sind anzustreben. Die jeweilige Risikoeinteilung muss die jeweilige nationale Situation und den jeweiligen Betriebstyp berücksichtigen. Im Sinne der Vergleichbarkeit und der

Gleichbehandlung müssen die jeweiligen Konzepte zur Risikobewertung durch den AC frei gegeben werden und sind Gegenstand der regelmäßigen Akkreditierungsüberprüfung.

4. Öffentliche Bekanntmachung, Information und Beschwerden

Jeder Demeter Betrieb muss eine öffentlich zugängliche Erklärung zur sozialen Verantwortung abgeben, in der alle relevanten Aspekte dieses Kapitels zusammengefasst werden. Im Zusammenhang mit der öffentlichen Erklärung müssen alle Mitarbeiter auch über die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen aufgeklärt werden.

Die Information muss in einer Sprache (oder mehreren Sprachen) zugänglich gemacht werden, die von allen Mitarbeitern verstanden wird. Als „öffentlich zugänglich“ gilt beispielsweise der Aushang auf dem Betriebsgelände, ein an alle Arbeitnehmer verteiltes Merkblatt, der Internetauftritt des Unternehmens oder soziale Medien – in Abhängigkeit von den Umständen und leichter Verfügbarkeit für die Arbeitnehmer. Die Nutzung mehrerer Kanäle wird bevorzugt. Für den Fall, dass Teile der Arbeitnehmer nicht oder nur unzureichend lesen können, müssen die Informationen regelmäßig mündlich mitgeteilt werden.

Die öffentliche Erklärung muss drei Kontaktmöglichkeiten für eventuelle Beschwerden beinhalten (siehe Tabelle 1)

Table 1 : Contact levels for presenting complaints

Kontakt	
1. Ansprechpartner bzw. Vertrauensperson im Unternehmen	Erste Ebene im Fall von Beschwerden gegen Verstöße bei sozialen Fragestellungen
2. Externe Ansprechpartner bei der jeweiligen zertifizierenden Organisation	Zweite Beschwerdebene Für den Fall, dass eine interne Beschwerde möglicherweise zu Repressionen oder Kündigungen führen kann bzw. nicht weiterverfolgt wird, kann der externe Kontakt bei der jeweiligen zertifizierenden Organisation direkt oder für die Eskalation genutzt werden.
3. Internationaler Kontakt auf der Ebene von BFDI bzw. dem Komitee für soziale Verantwortung (SRC)	In der Regel ist eine Eskalation über die dritte Ebene nur dann vorgesehen, wenn sie

auf den ersten beiden Ebenen keine Lösung herbeigeführt werden konnte.

Für den Fall, dass eine Beschwerde auf nationaler Ebene möglicherweise zu Repressionen führt bzw. nicht weiterverfolgt wird, kann das SRC direkt kontaktiert werden.

Sowohl interne wie externe Beschwerdemechanismen müssen die Vertraulichkeit und den Schutz von Hinweisgebern gewährleisten. Die ersten beiden Instanzen sind verpflichtet, sich bei kritischen Beschwerden mit der nächsthöheren Instanz abzustimmen.

5. Arbeitsverträge

Schriftliche Arbeitsverträge sind erforderlich, Verträge müssen sowohl in einfacher Sprache formuliert als auch in einer Sprache verfasst sein, die vom jeweiligen Mitarbeiter verstanden wird.

Wiederholte Verträge mit Freiberuflern und/oder Zeitarbeitern dürfen nicht dazu benutzt werden, die gesetzlichen Anforderungen an eine Festanstellung (Sozialversicherung, Urlaub) zu umgehen. Wenn das nationale Recht keine kürzeren Fristen vorsieht, muss ein Arbeitnehmer als "fest angestellt" gelten, wenn er mehr als drei Monate am Stück oder mehr als sechs Monate pro Jahr arbeitet.

6. Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen

Mitarbeiter müssen sowohl ihr Recht auf Selbstorganisation ausüben können als auch Gewerkschaften beitreten dürfen. Sie müssen das Recht haben Löhne und Arbeitsbedingungen im Kollektiv zu verhandeln. Gewerkschaften müssen freien Zutritt zum Unternehmen haben.

Für den Fall, dass im nationalen Recht hohe bürokratische Hürden für die Einführung gesetzlicher Betriebsräte und Interessensvertretungen bestehen, muss der Arbeitgeber informeller Mitarbeitervertretungen als Alternative akzeptieren. Unter der Voraussetzung, dass die informelle Mitarbeitervertretung einen ausreichend hohen Anteil der Mitarbeiter präsentiert. Das gilt auch für Unternehmen, in denen die Anzahl der Mitarbeiter nicht die Mindestanzahl für eine gesetzlich geregelte Vertretung erreicht.

Das Recht sich in Form von Arbeitnehmervertretungen und Betriebsräten zu organisieren, gilt auch für Saison- und Wanderarbeiter. Es muss sichergestellt sein, dass Saisonarbeiter eine Teilnahme ermöglicht wird (z.B. Wahlen während der Anwesenheit der Saisonarbeitskräfte)

Die Unternehmensführung muss offen für Anfragen zu regelmäßigen Treffen mit der Arbeitnehmervertretung sein. Die interne Organisation der Arbeitnehmervertretung darf nicht durch den Arbeitgeber beeinflusst werden. Für den Fall, dass der Arbeitgeber den Verdacht hat, dass Verfahren in der Arbeitnehmervertretung undemokratisch ablaufen oder mit gemeinsamen Mitteln nicht verantwortungsbewusst umgegangen wird, muss eine dritte Partei zu Mediationszwecken hinzugezogen werden.

7. Zwangsarbeit

Arbeiter können nicht verpflichtet oder gezwungen werden, im Unternehmen zu bleiben. In diesem Zusammenhang übliche Methoden wie der Einzug persönlicher (Ausweis-)Dokumente oder die Teilauszahlung von Gehältern sind verboten.

8. Kinderarbeit

Mit Kinderarbeit ist im Sinne dieser Richtlinie ist die Lohnarbeit von Minderjährigen gemeint. Wenn Kinder auf dem Betrieb ihrer Eltern mithelfen, ist das nicht zwangsläufig als Kinderarbeit einzustufen – vorausgesetzt, dass die Mithilfe einen Umfang einnimmt, der genug Zeit für einen Schulbesuch ermöglicht und die durchgeführten Tätigkeiten weder die Gesundheit noch die persönliche Entwicklung der Minderjährigen beeinträchtigen.

Schulbesuch muss vorzugsweise bis zum Abschluss der Sekundarstufe ermöglicht werden. Auf keinen Fall dürfen die gesetzlich festgelegten Pflichtschuljahre unterschritten werden.

Der Lizenznehmer muss sich an die gesetzlichen Regelungen des Mindestalters von Mitarbeiter halten. Selbst wenn gesetzlich möglich, dürfen Personen unter 15 Jahren nicht beschäftigt werden. Wenn es die gesetzlichen Regelungen zulassen, dürfen Minderjährige zwischen 12 und 15 Jahren während der Schulferien bis zu 5 Stunden am Tag und 20 Stunden in der Woche arbeiten. Mitarbeiter im Alter von 15 bis 18 dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Die Arbeitszeit darf sich dabei nicht auf den Schulbesuch auswirken.

Wenn die Mitarbeit von Schülern Bestandteil des Schulkonzepts ist und der Erlös aus dieser Arbeit entweder den Kindern zugutekommt oder gemeinschaftlich verwaltet wird, kann diese durch die Schule oder gemeinschaftlich orientierte Gruppen durchgeführte Arbeit bis zu 10 Stunden pro Woche während der Schulzeit betragen.

Unter allen Umständen ist es für Minderjährige unter 18 verboten sehr schwere und/ oder gefährliche Arbeit zu verrichten oder während der Nacht zu arbeiten.

Minderjährige unter 18 Jahren können nur mit schriftlicher Zustimmung der Eltern beschäftigt werden.

Das Verbot von Kinderarbeit darf nicht dazu führen, dass Familieneinkommen verloren geht. Für den Fall, dass Kinder zum Familieneinkommen beigetragen haben, müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass das Einkommen der Erwachsenen hoch genug ist die Familie zu ernähren. (siehe auch nächstes Kapitel 9. Mindestlohn)

9. Mindestlohn

Die Bezahlung aller Mitarbeiter muss mindestens in der Höhe der gesetzlichen Mindestlöhne des jeweiligen Landes erfolgen.

Für den Fall, dass ein gesetzlicher Mindestlohn nicht existiert, veraltet ist oder unrealistisch niedrig, wird die jeweilige zertifizierende Organisation in Zusammenarbeit mit dem Komitee für Soziale Verantwortung (SRC) einen Mindestlohn vorgeben. Um einen realistischen Wert zu ermitteln, wird das SRC sich am durchschnittlichen Mindestlohn der Europäischen Union als Vergleichswert orientieren. Dieser Vergleichswert wird mittels des Kaufkraftindex (=Lebenshaltungskostenindex im Verhältnis Bruttonationaleinkommen pro Einwohner) des jeweiligen Landes an die lokalen Verhältnisse angepasst.

Alle Lohnzahlungen müssen transparent gehandhabt werden. Alle Arbeitnehmer müssen detaillierte Gehaltsabrechnungen erhalten, in denen die geleisteten regulären und zusätzlichen Arbeitsstunden aufgeführt sind. Jegliche Art von Lohnabzügen muss transparent und hinreichend begründet sein.

Zahlungen müssen regelmäßig und pünktlich erfolgen, nicht später als gesetzlich geregelt. Wenn die Bezahlung teilweise in Form von Sachleistungen (z.B. Essen, Unterkunft) geleistet wird, muss der verrechnete Gegenwert der Sachleistungen nachvollziehbar und verhältnismäßig sein.

10. Arbeitszeit und Urlaub

Für alle Arten von Arbeitnehmern (Vollzeit, Teilzeit, Saisonkräfte):

- Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, einschließlich der Pausen muss mindestens die jeweiligen gesetzlichen Regelungen erfüllen.
- Bei Arbeitszeiten von mehr als 6 Stunden am Tag muss mindestens eine halbe Stunde Pause sichergestellt sein. Bei mehr als 9 Stunden mindestens 45 Minuten.
- Die reguläre durchschnittliche Wochenarbeitszeit (ohne Überstunden) darf 48 Stunden nicht überschreiten.
- Die Wochenarbeitszeit (einschließlich Überstunden) während der Erntephase darf 56 Stunden nicht überschreiten, die tägliche Arbeitszeit (einschließlich Überstunden) darf nicht mehr als 10 Stunden betragen.

- Allen Arbeitnehmern ist pro Woche mindestens ein freier Tag zu gewähren, auch während der Erntezeit.
- Die Dokumentation der Arbeitszeit muss für alle Arbeitnehmer ordnungsgemäß und nachvollziehbar erfolgen.

Festangestellte (Vollzeit und Teilzeit)

Bezahlter Jahresurlaub muss mindestens die jeweiligen gesetzlichen Vorgaben erfüllen, Soweit gesetzlich vorgeschrieben, müssen auch für Saisonarbeitskräfte die anteiligen Urlaubstage gewährt werden.

Wenn gesetzlich nicht geregelt, ist eine Mindestanspruch von drei Wochen pro Jahr zu gewähren (bei einer Fünf-Tage-Woche 15 Tage, bei einer Sechs-Tage-Woche entsprechend 18 Tage). Für Arbeitnehmer in Teilzeit gelten die Mindestansprüche auf Urlaubstage entsprechend der prozentualen Stellenanteile.

10.1. Überstunden

- Die Bezahlung von Überstunden muss gemäß den gesetzlichen Vorgaben erfolgen, einschließlich sämtlicher Zuschläge.
- Das Ableisten von Überstunden muss auf freiwilliger Basis erfolgen. Verpflichtende Überstunden sind nur in gut begründeten und nicht vorhersehbaren Ausnahmefällen möglich.
- Für den Fall, dass Überstunden nicht zeitnah ausgeglichen werden können, müssen sie ausgezahlt werden.
- Die Dokumentation von Überstunden muss ordnungsgemäß, nachvollziehbar und für alle Betroffenen zugänglich erfolgen.

11. Soziale Absicherung

11.1. Soziale Absicherung für Festangestellte

- Sozialversicherungsbeiträge müssen die gesetzlichen Vorgaben erfüllen.
- Alle Festangestellten müssen Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall erhalten, mit einer in den nationalen Rechtsvorschriften festgelegten Mindestdauer.
- Alle Festangestellten müssen gegen Arbeitsunfälle versichert sein.
- Alle Festangestellten müssen krankenversichert sein.*
- Alle Festangestellten müssen gegen Arbeitslosigkeit versichert sein.*
- Alle Festangestellten müssen rentenversichert sein.*

* Für diese Vorgaben kann die jeweilige Zertifizierungsorganisation eine Ausnahmegenehmigung erteilen, unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen gesetzlichen Voraussetzungen.

11.2. Soziale Absicherung Saisonkräfte und befristete Arbeitnehmer

Demeter Betriebe sollten danach streben Festangestellte und Saisonkräfte hinsichtlich der sozialen Absicherung gleich zu behandeln.

Mindestvoraussetzung ist jedoch, dass alle Angestellten gegen Arbeitsumfälle versichert sind. Die entsprechenden Unterlagen müssen vorliegen und medizinische Versorgung sowie eine Erwerbsunfähigkeitsrente abdecken.

12. Arbeitssicherheit

Arbeitgeber sind dafür verantwortlich, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen und das Risiko von Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen zu minimieren. Insbesondere bei Arbeitsplätzen mit Unfall-, Krankheits- oder Verletzungsrisiko muss die strikte Einhaltung der nationalen Rechtsvorschriften gewährleistet sein.

Unabhängig von der nationalen Gesetzgebung muss unter anderem auf Folgendes geachtet werden:

- Die Gebäude sind solide und sicher.
- Bewegliche Teile an allen Maschinen sind geschützt.
- Elektrische Geräte, Anschlüsse und Installationen sind geschützt und sicher zu benutzen.
- Fahrzeuge für Personalfahrten entsprechen den grundlegenden Sicherheitsanforderungen.
- Gegenstände, Gebäude- oder Maschinenteile, von denen eine Verletzungsgefahr ausgeht, werden entfernt oder entsprechend abgedeckt.
- Stellen, an denen Absturzgefahr besteht, werden entsprechend gesichert.
- Es werden Anstrengungen unternommen, um den Lärm auf ein Minimum zu reduzieren. Arbeitnehmer, die Lärm ausgesetzt sind, tragen Ohrstöpsel.
- Die Exposition gegenüber schlechten Gerüchen, Staub, Abgasen, Rauch, gefährlichen Stoffen, Dämpfen, überhöhten Temperaturen usw. ist zu minimieren. Die Räume müssen angemessen belüftet sein. Arbeitnehmer, die unvermeidlichen Risiken ausgesetzt sind, müssen eine geeignete persönliche Schutzausrüstung tragen. Wenn Personen regelmäßig unter Bedingungen arbeiten, die Schutzausrüstung erfordert, muss ein System der Arbeitsplatzrotation eingerichtet werden und das Personal muss über zusätzliche Ruhezeiten verfügen.

- Es müssen alle erforderlichen Maßnahmen zur Brandverhütung getroffen werden. Wenn Personen (teilweise) in verschlossenen Räumen arbeiten, müssen Brandnotfallpläne öffentlich ausgehängt werden. Jährliche Brandschutzübungen sind von allen Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten, die (teilweise) in abgeschlossenen Räumen arbeiten, durchzuführen. Betriebe mit mehr als 5 Beschäftigten, die (teilweise) in verschlossenen Räumen arbeiten, müssen über regelmäßig gewartete Feuerlöscher verfügen.
- Neue Mitarbeiter müssen für ihre Tätigkeit angemessen geschult werden, insbesondere in Bezug auf die sichere Handhabung von Werkzeugen und Geräten.
- Alle Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten (fest angestellt oder befristet) müssen mindestens eine jährliche Sicherheitsschulung für alle Beschäftigten durchführen. Diese Schulungen müssen von einer kompetenten Person durchgeführt werden, die spezifischen Risiken für jeden einzelnen Arbeitsplatz ansprechen und unter Angabe der behandelten Themen und der Namen der Teilnehmer aufgezeichnet werden.
- Die Arbeitnehmer müssen während der Arbeitszeit Zugang zu sauberen Toiletten haben.
- Alle Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten (fest angestellt oder befristet) müssen geeignete und saubere Plätze zum Essen und Trinken während der Pausen anbieten.
- Alle Betriebe müssen über einen Erste-Hilfe-Kasten verfügen, der mit nicht abgelaufenem Material ausgestattet ist (mindestens: Pflaster in verschiedenen Größen und Formen, sterile Mullbinden in verschiedenen Größen, sterile Augenbinden, Dreiecksbinden, Krepp-Rollbinden, Sicherheitsnadeln, sterile Einweghandschuhe, Pinzetten, Desinfektionsmittel). Bei größeren Betrieben oder Betrieben mit verschiedenen Produktions-/Verarbeitungsstandorten muss die Anzahl der Erste-Hilfe-Kästen der Größe angemessen sein. Die Kästen müssen leicht zugänglich und ihr Standort muss dem Personal bekannt sein. In Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeitern (fest angestellt oder vorübergehend) muss eine ausreichende Anzahl von ausgebildeten Ersthelfern vorhanden sein.

13. Diskriminierung und Benachteiligung

Alle Arbeitnehmer müssen die gleichen Rechte und Möglichkeiten genießen, unabhängig von ihrem Geschlecht, Nationalität, politischen Meinung, Religion, Alter und sexuellen Orientierung. Die Gehälter müssen dem Grundsatz "gleiches Entgelt für gleiche Arbeit" entsprechen; eventuelle Unterschiede dürfen sich nur auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit beziehen.

Da Diskriminierung oft unbewusst geschieht, müssen alle Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern (Festangestellte und/oder Zeitarbeiter) eine selbstkritische Analyse hinsichtlich potenzieller Diskriminierungsfaktoren durchführen, die alle potenziellen Aspekte der Diskriminierung berücksichtigt und Ziele für Verbesserungen festlegt. Für umstellende Betriebe muss diese Analyse Teil ihres Umstellungsplans sein. Die Analyse und der Verbesserungsplan müssen alle drei Jahre aktualisiert werden. Es wird empfohlen, externe Fachleute in diese Aufgabe einzubeziehen.

14. Kündigung

- Demeter Betriebe müssen die jeweiligen nationalen Vorgaben in Bezug auf Kündigungen (Kündigungsfrist, schriftliche Kündigung, Abfindungen, etc.) erfüllen.
- Arbeitsverträge dürfen nicht wegen der Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten, der Einreichung einer Beschwerde, des Fernbleibens von der Arbeit während des Mutterschaftsurlaubs oder aus ähnlichen Gründen gekündigt werden.
- Wenn Arbeitnehmer leistungs- oder verhaltensbedingt gekündigt werden, müssen sie die Gelegenheit erhalten sich zu verteidigen.
- Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben im Falle einer Kündigung Einspruch bei einer unabhängigen Stelle einlegen zu können.

15. Trinkwasser

Arbeitnehmer muss während der Arbeitszeit leicht zugängliches und kostenloses Trinkwasser zur Verfügung stehen. Unter Trinkwasser versteht sich in diesem Zusammenhang Wasser, dass auch zu Hause getrunken werden würde.

16. Unterkunft

Vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Unterkünfte entsprechen mindestens den folgenden Mindestanforderungen:

- Sie sind sicher, geschützt und hygienisch einwandfrei.
- Sie bieten Schutz gegen Kälte, Hitze, Wind, Sonne, Staub und sonstigen Verunreinigungen.
- Sie bieten gute sanitäre Bedingungen und entsprechenden Zugang zu Trinkwasser.
- Sie bieten ausreichend Privatsphäre.
- Jeder Arbeitnehmer hat ein eigenes Bett mit genügend Platz zur Verfügung.
- Schlafräume sind nach Geschlechtern getrennt.
- Jeder Arbeitnehmer hat die Möglichkeit persönliche Wertgegenstände einzuschließen.
- Lohnabzüge für die Unterbringung müssen verhältnismäßig sein.

17. Respekt gegenüber lokalen und indigenen Gemeinschaften

- Unternehmen, die in Landgrabbing, illegale Aneignung von Land oder Landspekulation verwickelt sind, können nicht Demeter zertifiziert werden.

- Im Rahmen des Umstellungsplans muss eindeutig und unmissverständlich die Besitzverhältnisse und der rechtmäßige Erwerb aller Flächen anhand aussagekräftiger Unterlagen nachgewiesen werden.
- Nicht nur die konkret von Landgrabbing betroffenen Flächen, sondern auch andere Betriebe, die demselben Unternehmen gehören oder von ihm bewirtschaftet werden, sind von der Demeter-Zertifizierung ausgeschlossen.
- Der Betrieb darf lokale Ressourcen (insbesondere Wasser) nicht in einer Weise nutzen, die die Rechte und Bedürfnisse der lokalen und/oder indigenen Gemeinschaften beeinträchtigen.

18. Persönliche Entwicklung

Alle Demeter Betriebe müssen ihren Mitarbeitern Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung bieten. Dies kann Kurse über biologisch-dynamische Landwirtschaft, berufliche Fortbildung (die nicht notwendigerweise mit der aktuellen Tätigkeit des Mitarbeiters zusammenhängen muss), jede andere Fortbildung oder kulturelle Aktivität, an der die Mitarbeiter interessiert sind, umfassen. Sofern die Mitarbeiter interessiert sind, muss ein Teil dieser Aktivitäten während der Arbeitszeit stattfinden (mindestens eine Stunde pro Woche).