

GLOBALG.A.P. Risk Assessment on Social Practice (GRASP) Risiko-Einschätzung für Soziale Belange von Arbeitern

GRASP Modul

V 1.1

Gültig ab: 01.01.2011

Verpflichtend ab: 01.07.2011

Deutsche Version – Im Zweifelsfall gilt das Englische Original



Nr	Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium
1	Gibt es mindestens einen Arbeitnehmer oder einen Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung des Betriebs vertritt?	Es liegen Unterlagen vor, dass ein eindeutig und namentlich benannter Arbeitnehmervertreter und/oder ein Betriebsrat durch alle Arbeitnehmer benannt und seitens der Betriebsleitung anerkannt wurde, welcher die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung vertritt. Diese Person soll die Möglichkeit haben, Beschwerden an die Betriebsleitung weiterzuleiten.
2	Gibt es auf dem landwirtschaftlichen Betrieb ein Beschwerdeformular und/oder – verfahren, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, eine Beschwerde einzubringen?	Der landwirtschaftliche Betrieb verfügt über ein Beschwerdeverfahren, die Arbeitnehmer wurden über dieses informiert und Beschwerden können jederzeit vorgebracht werden. Das Beschwerdeverfahren legt einen Zeitraum zur Lösung der Beschwerden fest. Die Beschwerden der letzten 24 Monate und die für diese gefundenen Lösungen wurden schriftlich dokumentiert und können eingesehen werden.
3	Haben die Betriebsleitung und der/die Arbeitnehmervertreter eine Selbst-Deklaration zur Einhaltung einer guten Sozialpraxis bezüglich der Menschenrechte unterzeichnet, und wurden die Arbeitnehmer darüber informiert?	Die Betriebsleitung und der/die Arbeitnehmervertreter haben eine Selbst-Deklaration unterzeichnet und verfügbar gemacht, die allen Arbeitnehmern eine gute Sozialpraxis und die Einhaltung der Menschenrechte zusichert. Diese Deklaration beinhaltet mindestens die Verpflichtung, die Kernarbeitsnormen der ILO zu befolgen (ILO Übereinkommen 111 zu Diskriminierung, 138 und 182 zu Mindestalter und Verbot von Kinderarbeit, 29 und 105 zu Zwangsarbeit, 87 für die Vereinigungsfreiheit, 98 für das Recht zu Kollektivverhandlungen, 100 für die Gleichheit des Entgelts und 99 für Mindestlöhne) sowie die Einhaltung transparenter und nicht diskriminierender Einstellungs- und Beschwerdeverfahren. Alle Arbeitnehmer wurden über Selbst-Deklaration informiert, welche mindestens alle 3 Jahre (oder wann immer notwendig) überarbeitet wird.
4	Verfügen der Verantwortliche für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die sozialen Belange (VGSSB) sowie der/die Arbeitnehmervertreter (AV) über Kenntnis der gültigen nationalen Arbeitsvorschriften und/oder haben sie zu diesen Zugang?	Die verantwortliche Person für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der Arbeitnehmervertreter können nachweisen, dass sie die nationalen Vorschriften über Brutto- und Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Gewerkschaftszugehörigkeiten, Antidiskriminierung, Kinderarbeit, Arbeitsverträge, Jahres- und Mutterschaftsurlaub, medizinische Versorgung sowie Pensionen/Abfindungen kennen und/oder Zugang zu diesen haben.
5	Können Kopien der Arbeitsverträge für die Arbeitnehmer vorgewiesen werden? Geben diese zumindest den vollständigen Namen, Nationalität, eine Aufgabenbeschreibung, Geburtsdatum, Datum der Einstellung, Gehalt und den Beschäftigungszeitraum an? Wurden diese Verträge jeweils von Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterzeichnet?	Für jeden Arbeitnehmer kann dem Prüfer auf Verlangen ein Vertrag vorgelegt werden (auf Stichprobenbasis). Sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber haben diesen Vertrag unterzeichnet. Die Unterlagen enthalten mindestens den vollständigen Namen, Nationalität, eine Aufgabenbeschreibung, das Geburtsdatum, die reguläre Arbeitszeit, das Gehalt und den Beschäftigungszeitraum. Aufzeichnungen aller Arbeitnehmer (auch Unterauftragnehmer) müssen mindestens für die vergangenen 24 Monate zugänglich sein.
6	Gibt es Aufzeichnungen, die auf die regelmäßige Zahlung von Gehältern im Einklang mit den vertraglichen Regelungen hinweisen?	Der Arbeitgeber legt Aufzeichnungen vor, die Gehaltszahlungen belegen (z.B. Unterschrift des Beschäftigten auf dem Lohnzettel, Banküberweisung). Alle Beschäftigten unterzeichnen oder erhalten eine Abschrift ihrer Lohnzettel, die die Zahlung transparent und verständlich darstellt. Die regelmäßige Bezahlung aller Beschäftigten im Lauf der letzten 24 Monate ist aufgezeichnet.
7	Weisen die in den Lohnzetteln ausgewiesenen Zahlungen mindestens auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und/oder den Kollektivverträgen hin?	Die auf den Lohnzetteln ausgewiesenen Gehälter und Überstundenzahlungen weisen auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (Mindestlöhne) und, soweit vorhanden, der Kollektivverträgen hin. Wird die Bezahlung nach Stückzahlen berechnet, müssen die Arbeitnehmer in der Lage sein, bei regulärer Arbeitszeit (im Durchschnitt) den gesetzlichen Mindestlohn erzielen zu können.

Nr	Kontrollpunkt	Erfüllungskriterium
8	Belegen Aufzeichnungen, dass der landwirtschaftliche Betrieb keine Minderjährigen beschäftigt?	Aufzeichnungen belegen, dass die nationale Gesetzgebung zum Mindestbeschäftigungsalter eingehalten wird. Enthält die nationale Gesetzgebung keine diesbezügliche Regelung, werden keine Kinder unter 15 Jahren beschäftigt. Wenn Minderjährige als direkte Familienmitglieder der Betriebsleitung in dem Betrieb arbeiten, führen diese keine Arbeiten aus, die ihre Gesundheit und Sicherheit oder ihre Entwicklung gefährden oder die diese an der Beendigung ihrer Pflichtschulausbildung hindern.
9	Haben alle Kinder, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb leben, Zugang zur Pflichtschulausbildung?	Es ist nachweislich dokumentiert, dass alle Kinder von Arbeitnehmern, die auf dem landwirtschaftlichen Betriebsgelände leben und (nach nationalem Recht) im Pflichtschulalter sind - entweder über die Sicherstellung der Beförderung zu einer öffentlichen Schule oder über eine schulische Ausbildung vor Ort - Zugang zur Pflichtschulausbildung erhalten.
10	Gibt es ein Zeiterfassungssystem, das die Arbeitsdauer und die Überstunden auf täglicher Basis und für die Arbeitnehmer nachweist?	Es existiert ein Zeiterfassungssystem, das den Arbeitnehmern wie auch dem Arbeitgeber Transparenz bezüglich der Arbeitszeit und Überstunden pro Tag gewährleistet. Aufzeichnungen über die Arbeitsdauer der Arbeitnehmer liegen für den Zeitraum der letzten 24 Monate vor.
11	Stehen die erfassten Arbeitszeiten und Pausen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und/oder Kollektivverträgen?	Die dokumentierten Arbeitszeiten, Pausen und Ruhetage stehen im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und/oder Kollektivverträgen. Sofern die Gesetzgebung keine strengeren Regelungen vorsieht, geht aus den Aufzeichnungen hervor, dass die gewöhnliche wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigt und die wöchentliche Arbeitszeit während der saisonalen Hochbetriebszeiten (Erntezeiten) nicht mehr als 60 Stunden beträgt. Pausen und Ruhetage werden auch in Hochbetriebszeiten eingehalten.

Nur für Erzeugergruppen

PG 1	Wird durch die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems der Erzeugergruppe nachgewiesen, dass die GRASP Anforderungen bei allen Mitgliedern der Erzeugergruppe korrekt umgesetzt wurden?	Die Überprüfung des Qualitätsmanagementsystems der Erzeugergruppe zeigt, dass GRASP bei allen Mitgliedern der Erzeugergruppe korrekt umgesetzt und intern kontrolliert wurde, sowie dass Maßnahmen ergriffen wurden, die die Erzeugergruppenmitglieder befähigen, mit den GRASP Anforderungen übereinzustimmen.
------	--	---

Empfehlung zur guten Sozialpraxis

R1 Welche anderen Formen sozialer Vergünstigungen gewährt der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, ihren Familien und/oder dem Gemeinwesen? Es wird, soweit möglich, um eine quantitative Angabe gebeten.

Leistungsanreize für gute und sichere Arbeitsleistungen:	
Bonuszahlungen:	
Förderung der beruflichen Entwicklung:	
Familienfreundlichkeit:	
Medizinische Versorgung / Gesundheitsprävention:	
Verbesserung der sozialen Umgebung:	
Weitere Leistungen:	