

GGN: 4049929055650

Registrierungsnummer des Erzeugers/
der Erzeugergruppe (von der CB): ABCERT
20101443IFA

RISIKO-EINSCHÄTZUNG FÜR SOZIALE BELANGE VON ARBEITERN

Evaluierungsnachweis

Entsprechend

GRASP Allgemeine Regeln V1.3 Juli 2015

Option 1

Ausgestellt für

Erzeuger Dworschak & Sohn

Schießstraße 40, 90427 Nürnberg, Deutschland

Der Anhang enthält Angaben zu den GRASP Ergebnissen.

Die Zertifizierungsstelle ABCERT AG erklärt, dass die in diesem Nachweis erwähnte Erzeugergruppe gemäß der GLOBALG.A.P. Risiko-Einschätzung für soziale Belange von Arbeitern Version 1.3 Juli 2015 evaluiert wurde.

RISIKO-EINSCHÄTZUNG FÜR SOZIALE BELANGE VON ARBEITERN

GRASP Checkliste - Version 1.3

Checkliste Einzelerzeuger (Option 1)

Gültig ab: 1. Juli 2015

Verpflichtend ab: 1. Oktober 2015



1. REGISTRIERUNGSDATEN ZERTIFIKATSMITGLIEDER

Erzeuger-GGN/GLN:*	4049929055650	Registrierungsnummer:	
Firmenname:*	Dworschak & Sohn	Adresse:*	Schiestraße 40, 90427 Nürnberg
Telefon:*	0911-3002281		
E-Mail-Adresse:		Fax:	
Evaluierungsdatum:*	27.11.2020	Anspruchspartner:*	Rudolf Dworschak
Datum/Daten der vorherigen Evaluierung:			
Liegen für die Erzeugergruppe andere externe Audits oder eine Zertifizierung der Sozialpraxis vor? Falls ja, welche?			
Standard 1:	Standard 2:	Standard 3:	Standard 4:
Gültig bis:	Gültig bis:	Gültig bis:	Gültig bis:

Hat die Zertifizierungsstelle einen wesentlichen Verstoß gegen gesetzliche Anforderungen im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen festgestellt?

☐ JA ☐ NEIN

Hat die Zertifizierungsstelle ihre Erkenntnisse der lokal/landesweit verantwortlichen und zuständigen Behörde gemeldet?

☐ JA ☐ NEIN

Bemerkungen:

Angaben über den Betrieb: Gemüsebau- und Topfkräuterbetrieb

Hat die Leitung in einer Selbst-Deklaration erklärt, dass wenn er Beschäftigte hat, GRASP implementiert wird?

☐ JA ☐ NEIN

* Pflichtfeld

Werden bei der GRASP Evaluierung Produkthandabungsstandorte (PH) berücksichtigt?		☒ JA	☐ NEIN
Wurde ein Subunternehmer mit der Produkthandabung beauftragt?		☐ JA	☒ NEIN
Werden am/an den Produkthandabungsstandort/en soziale Standards umgesetzt?		☒ JA	☐ NEIN
Name und Standort der evaluierten PH-Anlagen:		GRASP	
PH-Standort 1	PH-Standort 4	Betriebsadresse	
PH-Standort 2	PH-Standort 5	4049929055650	
PH-Standort 3	PH-Standort 6		
Hat der Betrieb noch weitere Leistungen an Subunternehmer vergeben?		☐ JA	☒ NEIN
Falls ja, welche?		Sind diese an Subunternehmer vergebenen Tätigkeiten in der GRASP Evaluierung enthalten?	
☐ Schädlings- und Nagetierbekämpfung		☐ JA	☐ NEIN
☐ Pflanzenschutz		☐ JA	☐ NEIN
☐ Ernte		☐ JA	☐ NEIN
☐ Sonstige (bitte angeben): keine Handabung, keine Subunternehmer		☐ JA	☐ NEIN

2. BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR										
Monat(e) der Hauptsaison (sofern anwendbar):							% der Beschäftigten leben in Unterkünften des Betriebs (sofern anwendbar):			
Nationalität der Arbeitnehmer	deutsch, kroatisch, portugiesisch, polnisch, rumänisch, angolansich									
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	Lokal			Ausländische Arbeitnehmer			Nationaler (Arbeits-)Migrant			Gesamtzahl
	Unbefristet	Befristet	Agentur	Unbefristet	Befristet	Agentur	Unbefristet	Befristet	Agentur	
In der landwirtschaftlichen	30	0	0	25	15	0	0	0	0	67
In der Produkthandhabung	0	0	0	10	10	0	0	0	0	20
Gesamtzahl	30	0	0	35	25	0	0	0	0	87

3. ANWESENHEIT WÄHREND DER EVALUIERUNG

	BETRIEBSLEITUNG	VERANTWORTLICHE PERSON FÜR DIE UMSETZUNG VON GRASP	ARBEITNEHMERVERTRETER
Namen ¹ :	Rudolf Dworschak	Rudolf Dworschak	Candido Cabamba
Beim Eröffnungsgespräch anwesend?	☒ JA ☐ NEIN	☒ JA ☐ NEIN	☐ JA ☒ NEIN
Bei der Evaluierung anwesend?	☒ JA ☐ NEIN	☒ JA ☐ NEIN	☐ JA ☒ NEIN
Beim Abschlussgespräch anwesend?	☒ JA ☐ NEIN	☒ JA ☐ NEIN	☐ JA ☒ NEIN

GESAMTERGEBNIS EVALUIERUNG:

(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-
Kontrollpunkts)

Vollständig erfüllt

Wurden die Evaluierungsergebnisse von der Betriebsleitung überprüft?	☒ JA ☐ NEIN	
Name der Zertifizierungsstelle:	ABCERT	Dauer der Evaluierung: 1 Stunde
Name des Prüfers:	Wolfgang Hager	
Namen der Betriebsleitung:	Rudolf Dworschak	

¹ Geben Sie nur dann die Namen an, wenn die Personen mit der Veröffentlichung ihrer persönlichen Daten, die mit der Checkliste in der GLOBALG.A.P. Datenbank hochgeladen werden, einverstanden sind.

GRASP CHECKLISTE

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ARBEITNEHMERVERTRETER					
1	KP: Gibt es mindestens einen Arbeitnehmer oder einen Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung des Betriebs vertritt - in regelmäßig stattfindenden Besprechungen, wo arbeitsbezogene Themen behandelt werden? EK: Die Unterlagen beweisen, dass ein Arbeitnehmervertreter oder ein Betriebsrat gewählt oder in Ausnahmefällen durch alle Arbeitnehmer benannt und seitens der Betriebsleitung anerkannt wurde, welcher die Interessen der Belegschaft gegenüber der Leitung vertritt. Die Wahl oder Nominierung findet im laufenden Jahr oder im Produktionszeitraum statt und wird allen Mitarbeitern mitgeteilt. Der/die Arbeitnehmervertreter ist/sind sich über seine/ihre Funktion und Rechte im Klaren und kann/können der Leitung Beschwerden melden und Vorschläge unterbreiten. Zwischen dem/den Arbeitnehmervertreter(n) und der Betriebsleitung finden in regelmäßigen Abständen Gespräche statt. Diese Gespräche werden ordnungsgemäß dokumentiert. Nicht anwendbar, wenn der Betrieb weniger als 5 Arbeitnehmer beschäftigt.				
1.1	Das Wahl-/Ernenungsverfahren wurde festgelegt und allen Arbeitnehmern mitgeteilt.		X		
1.2	Anhand der Unterlagen kann nachgewiesen werden, dass die Wahl und die Stimmenauszahlung fair und offen durchgeführt wurden. Falls ein oder mehrere Arbeitnehmervertreter nicht gewählt, sondern nominiert wird/werden, liegt ein Dokument vor, in dem begründet wird, warum keine Wahlen stattfinden konnten.		X		
1.3	Die Wahlergebnisse (Name des/der Arbeitnehmervertreter(s) oder bei einem Betriebsrat die Zusammensetzung des Betriebsrats) wurden allen Arbeitnehmern mitgeteilt.		X		
1.4	Die Wahl/Ernennung hat im laufenden Jahr bzw. in der laufenden Produktionsperiode stattgefunden. Die Vertretung ist aktuell (alle laut Liste gewählten/ernannten Personen arbeiten noch in dem Betrieb).		X		
1.5	Der/die Arbeitnehmervertreter wird/werden von der Leitung anerkannt, und eine Stellenbeschreibung definiert eindeutig seine/ihre Funktionen und Rechte. Der/die Arbeitnehmervertreter ist/sind sich über seine/ihre Funktionen und Rechte im Klaren (im Falle eines Betriebsrats werden alle Mitglieder befragt).		X		
1.6	Regelmäßig stattfindende Gespräche zwischen dem/den Arbeitnehmervertreter(n) und der Leitung über Probleme im Zusammenhang mit dem GRASP Modul werden nachweislich dokumentiert.		X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 1: <i>(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)</i>			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: 1.1-1.5 Wahlunterlagen liegen vor. Wahl am 24.11.2020. AN ist von BL anerkannt 1.6 Gespräch am 24.11.2020 ist dokumentiert, Thema: Corona, Wahl, Umgang mit Beschwerden					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
BESCHWERDEVERFAHREN					
2	KP: Gibt es im Betrieb ein Beschwerde- und Vorschlagsverfahren, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, eine Beschwerde oder einen Vorschlag einzureichen? EK: Es liegt ein Beschwerde- und Vorschlagsverfahren vor, das der Betriebsgröße angemessen ist. Die Arbeitnehmer werden regelmäßig darüber informiert, dass ein solches Verfahren vorhanden ist; sie können Beschwerden und Vorschläge einreichen ohne Sanktionen befürchten zu müssen, und diese Probleme werden in Gesprächen zwischen dem/den Arbeitnehmervertreter(n) und der Betriebsleitung behandelt. Für die Beantwortung von Beschwerden und Vorschlägen sowie für die Einleitung von Korrekturmaßnahmen sieht das Verfahren einen konkreten Zeitrahmen vor. Die Beschwerden, Vorschläge der letzten 24 Monate und deren Nachkontrolle werden schriftlich dokumentiert.				
2.1	Es steht ein dokumentiertes Beschwerde- und Vorschlagsverfahren zur Verfügung, das für die Größe des Betriebes angemessen ist.		X		
2.2	Die Arbeitnehmer werden regelmäßig und aktiv über das Beschwerde- und Vorschlagsverfahren informiert.		X		
2.3	Im Verfahren wird klar formuliert, dass ein Arbeitnehmer keine Sanktionen zu befürchten hat, wenn er Beschwerden oder Vorschläge einbringt.		X		
2.4	Beschwerden und Vorschläge werden in Gesprächen zwischen dem/den Arbeitnehmervertreter(n) und der Betriebsleitung behandelt.		X		
2.5	Das Beschwerdeverfahren gibt einen Zeitrahmen für die Problemlösung vor (z. B. innerhalb des nächsten Monats).		X		
2.6	Die Beschwerden, Vorschläge und ihre Nachkontrollen sind dokumentiert und für die letzten 24 Monate einsehbar.		X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 2: <i>(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)</i>			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: 2.1 Beschwerdeformular vorhanden, hängt im Pausenraum aus, "Kummerkasten" für Beschwerden 2.2-2.4 Information über Beschwerdeverfahren bei MA-Schulung. 2.5 Beschwerden werden innerhalb 12 Werktagen behandelt 2.6 bisher keine Beschwerden Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
SELBST-DEKLARATION ZUR GUTEN SOZIALPRAaxis					
3	KP: 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? EK: Die Betriebsleitung und der/die Arbeitnehmervertreter haben eine Selbst-Deklaration unterzeichnet, verfügbar gemacht und umgesetzt, 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. Die Selbst-Deklaration besagt, dass der/die Arbeitnehmervertreter Beschwerden einreichen kann/können, ohne persönliche Sanktionen befürchten zu müssen. Alle Arbeitnehmer wurden über die Selbst-Deklaration informiert, welche mindestens alle 3 Jahre (oder wann immer notwendig) überarbeitet wird.				
3.1	Die Deklaration ist vollständig und enthält mindestens alle in den Kernarbeitsnormen der ILO genannten Punkte.		X		
3.2	Die Deklaration wurde von der Betriebsleitung und von dem/den Arbeitnehmervertreter(n) unterzeichnet.		X		
3.3	Die Arbeitnehmer wurden aktiv über die Deklaration informiert (z. B. ist sie im Betrieb bzw. am Produkthandhabungsstandort/im Büro der Betriebsleitung ausgehängt, an jeden Arbeitsvertrag angehängt, bei Informationsveranstaltungen erklärt o.ä.).	 	X		
3.4	Die Betriebsleitung, der/die Arbeitnehmervertreter und die verantwortliche Person für Gesundheit, Sicherheit und soziale Belange kennen den Inhalt der Deklaration und bestätigen, dass diese in die Praxis umgesetzt wird.	 	X		
3.5	Die Deklaration besagt ausdrücklich, dass der/die Arbeitnehmervertreter Beschwerden einreichen kann/können, ohne persönliche Sanktionen befürchten zu müssen.		X		
3.6	Die Deklaration wird mindestens alle 3 Jahre oder bei Bedarf überprüft und überarbeitet.	 	X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 3: <i>(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)</i>			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: Selbstdeklaration hängt im Betrieb unterschrieben aus (Eingang Gewächshaus), AN-Vertretung kennt den Inhalt					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ZUGRIFF AUF DIE NATIONALEN ARBEITSVORSCHRIFTEN					
4	KP: Verfügen die für Umsetzung von GRASP (VGSP) sowie der/die Arbeitnehmervertreter (AV) über Kenntnis der gültigen nationalen Arbeitsvorschriften und/oder haben sie zu diesen Zugang?				
	EK: Die verantwortliche Person für die Umsetzung von GRASP (VGSP) und der/die Arbeitnehmervertreter kennen die nationalen Vorschriften über Brutto- und Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Gewerkschaftszugehörigkeiten, Antidiskriminierung, Kinderarbeit, Arbeitsverträge, Jahres- und Mutterschaftsurlaub und/oder haben Zugang zu diesen Vorschriften. Der VGSP und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von den Grundzügen der Arbeitsbedingungen in der Landwirtschaft, wie sie in den geltenden GRASP Nationalen Interpretationsrichtlinien formuliert sind.				
4.1	Der VGSP informiert den/die Arbeitnehmervertreter über die geltenden Arbeitsvorschriften (z. B. die GRASP Nationalen Interpretationsrichtlinien).				
			X		
4.2	Der VGSP und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von oder Zugang zu den geltenden Arbeitsvorschriften zu Brutto- und Mindestlöhnen und Lohnabzügen.				
			X		
4.3	Der VGSP und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von oder Zugang zu den geltenden Arbeitsvorschriften über Arbeitszeiten.				
			X		
4.4	Der VGSP und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von oder Zugang zu den geltenden Arbeitsvorschriften über die Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.				
			X		
4.5	Der VGSP und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von oder Zugang zu den geltenden Arbeitsvorschriften zu Antidiskriminierungsregelungen.				
			X		
4.6	Der VGSP und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von oder Zugang zu den geltenden Arbeitsvorschriften zu Kinderarbeit und Mindestbeschäftigungsalter.				
			X		
4.7	Der VGSP und der/die Arbeitnehmervertreter haben Kenntnis von oder Zugang zu den geltenden Arbeitsvorschriften zu Jahres- und Mutterschutzurlaub.				
			X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 4: <i>(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)</i>			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: 4.1-4.7. geltende Arbeitsgesetze hängen aus, AN-Vertreter hat Zugang					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ARBEITSVERTRÄGE					
5	KP: Können gültige Kopien der Arbeitsverträge für die Arbeitnehmer vorgewiesen werden? Entsprechen die Arbeitsverträge geltenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen und enthalten sie mindestens folgende Angaben: vollständige Namen, Nationalität, Aufgabenbeschreibung, Geburtsdatum, Einstellungsdatum, reguläre Arbeitszeit, Lohn und Beschäftigungszeitraum? Wurden diese Verträge sowohl von Arbeitnehmer und als auch von Arbeitgeber unterzeichnet?				
	EK: Für jeden Arbeitnehmer kann dem Kontrolleur auf Verlangen ein Vertrag vorgelegt werden (auf Stichprobenbasis). Die Verträge entsprechen geltendem Recht und/oder Kollektivverträgen. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber haben diesen Vertrag unterzeichnet. Die Unterlagen enthalten mindestens den vollen Namen, die Nationalität, eine Aufgabenbeschreibung, das Geburtsdatum, die reguläre Arbeitszeit, das Gehalt und die Vertragslaufzeit (unbefristet, befristet oder tageweise usw.) und, falls ausländische Arbeitnehmer beschäftigt werden, ist ihr rechtlicher Status festgehalten und ihre Arbeitserlaubnis liegt vor. Der Vertrag widerspricht in keiner Weise der Selbst-Deklaration zur guten Sozialpraxis. Aufzeichnungen aller Arbeitnehmer müssen mindestens für die vergangenen 24 Monate zugänglich sein.				
5.1	Stichproben zeigen, dass für alle Arbeitnehmer schriftliche Verträge vorliegen, die von beiden Vertragsparteien unterzeichnet wurden.		X		
5.2	Es wird nachgewiesen, dass für die Arbeitnehmer im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung und/oder Kollektivverträgen korrekte Verträge vorliegen (wie in der betreffenden Nationalen GRASP Interpretationsrichtlinie angegeben).		X		
5.3	Die Arbeitsverträge enthalten im Einklang mit der jeweiligen GRASP Nationalen Interpretationsrichtlinie zumindest grundlegende Angaben über den Arbeitnehmer, wie Name, Geburtsdatum und Nationalität.		X		
5.4	Die Arbeitsverträge oder Vertragszusätze enthalten grundlegende Informationen über die Vertragslaufzeit (z. B. unbefristet, befristet, tageweise usw.), den Lohn, die Arbeitszeiten, Pausen und eine Aufgabenbeschreibung.		X		
5.5	Die Verträge stehen nicht im Widerspruch zur Selbst-Deklaration über die Einhaltung einer guten Sozialpraxis.		X		
5.6	Falls ausländische Arbeitnehmer in dem Betrieb beschäftigt sind, ist deren rechtlicher Status zur Anstellung in dem landwirtschaftlichen Betrieb in den Unterlagen festgehalten. Eine entsprechende Arbeitserlaubnis liegt vor.		X		
5.7	Aufzeichnungen aller Arbeitnehmer müssen mindestens für die vergangenen 24 Monate zugänglich sein.		X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 5: (Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: Arbeitsverträge liegen vor und entsprechen den gesetzlichen Regelungen, AN sind EU-Bürger oder haben eine Arbeitserlaubnis, z.B. S.P., Arbeitsvertrag vom 13.07.2015					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
LOHNZETTEL					
6	KP: Gibt es Aufzeichnungen, die auf die regelmäßige Gehaltszahlung im Einklang mit den vertraglichen Regelungen hinweisen? EK: Der Arbeitgeber legt Aufzeichnungen vor, die regelmäßigen Gehaltszahlungen belegen (z. B. Unterschrift des Beschäftigten auf dem Lohnzettel, Banküberweisung). Die Beschäftigten unterzeichnen oder erhalten eine Abschrift ihrer Lohnzettel, die die Zahlung transparent und verständlich darstellt. Die regelmäßige Bezahlung der Beschäftigten im Lauf der letzten 24 Monate ist aufgezeichnet.				
6.1	Es stehen dokumentierte Nachweise über regelmäßige Gehaltszahlungen (z.B. Lohnzettel oder Lohnverzeichnisse) für alle Arbeitnehmer zur Verfügung (Stichproben).		X		
6.2	Aus den Lohnzetteln/Verzeichnissen geht hervor, dass die Zahlungen gemäß den Arbeitsverträgen vorgenommen werden (z. B. Unterschrift des Arbeiters auf dem Lohnzettel, Banküberweisung, etc.)		X		
6.3	Die Unterlagen über die Zahlungen werden mindestens 24 Monate lang aufbewahrt.		X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 6: (Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: Lohnzettel wurden anonym eingesehen, z.B. 25069182 v. 20.10.2020 für Oktober 2020, Überweisungsnachweis vom 27.10.2020					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
LÖHNE					
7	KP: Weisen die in den Lohnzetteln ausgewiesenen Zahlungen mindestens auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und/oder der Kollektivverträge hin?				
	EK: Die auf den Lohnzetteln ausgewiesenen Gehälter und Überstundenzahlungen weisen auf Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben (Mindestlöhne) und/oder der Kollektivverträge hin, wie in der Nationalen GRASP Interpretationsrichtlinie angegeben. Wird die Bezahlung nach Stückzahlen berechnet, müssen die Arbeitnehmer in der Lage sein, bei regulärer Arbeitszeit (im Durchschnitt) den gesetzlichen Mindestlohn erzielen zu können.				
7.1	Aus den Lohnzetteln/Verzeichnissen geht eindeutig die gesamte vergütete Arbeitszeit einschließlich Überstunden (in Tagen/Stunden) hervor.		X		
7.2	Die in den Unterlagen verzeichneten Gehälter und Überstundenbezahlungen entsprechen den nationalen Arbeitsvorschriften (Mindestlöhne) und/oder Kollektivverträgen gemäß Nationaler GRASP Interpretationsrichtlinie.		X		
7.3	Unabhängig von der Berechnung dokumentieren die Lohnzettel/ Verzeichnisse, dass die Arbeitnehmer im Durchschnitt mindestens den gesetzlichen Mindestlohn bei regulären Arbeitszeiten erhalten (besonders zu prüfen, wenn Bezahlung nach Stückzahlen vereinbart wurde). Falls es Lohnabzüge gibt und die Arbeitnehmer unter dem Mindestlohn bezahlt werden, so sind diese Abzüge schriftlich zu rechtfertigen.		X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 7: (Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: Mindestlohn wird in jedem Fall eingehalten					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
KEINE ANSTELLUNG MINDERJÄHRIGER					
8	KP: Belegen Aufzeichnungen, dass der Betrieb keine Minderjährigen beschäftigt?				
	EK: 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.				
8.1	Die Geburtsdaten in den Unterlagen weisen darauf hin, dass kein Arbeitnehmer jünger ist als das nationale Mindestbeschäftigungsalter, bzw. unter 15, falls in der Nationalen GRASP Interpretationsrichtlinie nichts festgelegt ist.				
8.2	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 (gemäß dem IFA Basismodul Gesamtbetrieb).				X
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 8:			<i>(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)</i>		
Nachweis/Bemerkungen: keine Minderjährigen im Betrieb			Vollständig erfüllt		
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ZUGANG ZU PFLICHTSCHULAUSBILDUNG					
9	KP: Haben alle Kinder, die auf dem Betriebsgelände leben, Zugang zur Pflichtschulausbildung? EK: Es ist nachweislich dokumentiert, dass alle Kinder von Arbeitnehmern, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb/am Produktanhandlungsstandort 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.				
9.1	Es gibt eine Liste von Kindern im Pflichtschulalter, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb/am Produktanhandlungsstandort leben. Diese Liste enthält ihre Namen, Namen der Eltern, Geburtsdatum, Nachweis des Schulbesuchs usw. Die Kinder des Betriebsleiters können davon ausgeschlossen werden.				X
9.2	Falls die Kinder die Schule nicht in angemessener Zeit zu Fuß erreichen können (innerhalb einer halben Stunde, bzw. laut Nationaler GRASP Interpretationsrichtlinie), werden nachweislich Transportmöglichkeiten zur Verfügung gestellt.				X
9.3	Falls keinerlei Zugang zu öffentlichen Schulen möglich ist, kann ein betriebsinternes Schulsystem nachgewiesen werden.				X
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 9: (Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)			Nicht anwendbar		
Nachweis/Bemerkungen: keine Kinder am Betrieb					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ZEITERFASSUNGSSYSTEM					
10	KP: Gibt es ein Zeiterfassungssystem, das die Arbeitsdauer und die Überstunden auf täglicher Basis und für die Arbeitnehmer nachweist? EK: Es existiert ein der Betriebsgröße angemessenes 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. Die Aufzeichnungen werden von den Arbeitnehmern regelmäßig genehmigt und können von dem/den Arbeitnehmervertreter(n) eingesehen werden.				
10.1	Es ist ein Zeiterfassungssystem installiert, das der Größe des landwirtschaftlichen Betriebes entspricht (z.B. Stundenzettel, Stechuhr, elektronische Karten o. ä.).		X		
10.2	Aus den Aufzeichnungen gehen die täglichen regulären Arbeitszeiten jedes Arbeitnehmers hervor.				
10.3	Aus den Aufzeichnungen gehen die Überstunden jedes Arbeitnehmers (in Tagen) hervor, wie sie in den Arbeitsverträgen, die geltendem Recht entsprechen, festgelegt sind.		X		
10.4	Aus den Aufzeichnungen gehen die Urlaubszeiten/Feiertage für jeden Arbeitnehmer hervor (in Tagen).		X		
10.5	Die Arbeitsaufzeichnungen werden regelmäßig durch jeden Arbeitnehmer bestätigt (z.B. regelmäßig unterzeichneter Stundenzettel, Stechuhr).		X		
10.6	Der/die Arbeitnehmervertreter hat/haben Zugang zu diesen Aufzeichnungen.		X		
10.7	Die Aufzeichnungen werden mindestens 24 Monate lang aufbewahrt.		X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 10: (Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: 10.1-10.7: Zeiterfassung erfolgt durch Mitarbeiter handschriftlich und wird mit BL abgeglichen, Überstunden werden nach dem gleichen System erfasst, über die Zeiterfassung wird ein Stundenkonto geführt, Überstunden werden ausgeglichen oder bezahlt. Urlaubstage werden durch Urlaubsantrag dokumentiert, AN-Vertreter hat Zugang zu den Aufzeichnungen, handschriftliche Stundenaufzeichnungen werden mind. 3 Jahre aufbewahrt.					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ARBEITSZEITEN UND PAUSEN					
11	KP: Stehen die erfassten Arbeitszeiten und Pausen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen?				
11.1	EK: Die dokumentierten Arbeitszeiten, Pausen und Ruhetage stehen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen. Sofern die Gesetzgebung keine strengeren Regelungen vorsieht, geht aus den Aufzeichnungen hervor, dass die reguläre Wochenarbeitszeit 48 Stunden nicht übersteigt. Während der Hochbetriebszeiten (Ernte) beträgt die Wochenarbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden. Pausen und Ruhetage werden auch in Hochbetriebszeiten eingehalten.		X		
11.2	Die Informationen über geltende Arbeitsvorschriften und/oder Kollektivverträge im Hinblick auf die Arbeitszeiten und Pausen sind verfügbar (z.B. in der nationalen GRASP Interpretationsrichtlinie).		X		
11.3	Die in den Aufzeichnungen ausgewiesenen Arbeitszeiten einschließlich Überstunden weisen auf eine Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und/oder den Kollektivverträgen hin.		X		
11.4	Die in den Aufzeichnungen ausgewiesenen Ruhephasen / -tage weisen auf eine Übereinstimmung mit den nationalen Vorschriften und/oder den Kollektivverträgen hin.		X		
11.5	Sofern geltende Gesetze keine strengeren Regelungen vorsehen, beträgt die reguläre wöchentliche Arbeitszeit höchstens 48 Stunden. Während der Hochbetriebszeiten (Ernte) beträgt die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 60 Stunden.		X		
	Aus den Unterlagen geht hervor, dass Pausen und Ruhetage auch in Hochbetriebszeiten eingehalten werden.		X		
ERFÜLLUNGSGRAD KONTROLLPUNKT 11: <i>(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)</i>			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: Arbeitszeiten entsprechen den gesetzlichen Anforderungen und sind in den Arbeitsverträgen festgehalten					
Korrekturmaßnahmen:					

EMPFEHLUNG ZUR GUTEN SOZIALPRACTIS

N°		KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)
ZUSÄTZLICHE SOZIALE VERGÜNSTIGUNGEN		
R1	Welche anderen Formen sozialer Vergünstigungen gewährt der Betrieb seinen Arbeitnehmern, ihren Familien und/oder dem Gemeinwesen? Bitte angeben (Leistungsanreize für gute und sichere Arbeitsleistungen, Bonuszahlungen, Förderung der beruflichen Entwicklung, Sozialleistungen, Kinderbetreuung, Verbesserung des sozialen Umfelds usw.).	
Nachweis/Bemerkungen: Bonuszahlungen, bezahlte Pausen am Wochenende, Fortbildung, Arbeitskleidung, Getränke		

GLOBALG.A.P. RISIKO-EINSCHÄTZUNG FÜR SOZIALE BELANGE VON ARBEITERN (GRASP) - EVALUIERUNGSNACHWEIS

Gesamter Erfüllungsgrad: **Vollständig erfüllt**

GGN: 4049929055650

Evaluierungsergebnis im Einzelnen:

Kontrollpunkt 1	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 2	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 3	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 4	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 5	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 6	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 7	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 8	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 9	Nicht anwendbar
Kontrollpunkt 10	Vollständig erfüllt
Kontrollpunkt 11	Vollständig erfüllt

Evaluierungsdatum 27-11-2020

Datum des Uploads: 16-12-2020

Gültigkeit: 10-12-2020 - 09-12-2021 (abhängig von der Gültigkeit des GLOBALG.A.P. Zertifikats)

Der aktuelle Status dieses Zertifikats wird immer unter: <https://database.globalgap.org> angezeigt