

GGN: 4049929969063

Registrierungsnummer des Erzeugers/
der Erzeugergruppe (von der CB): Lacon
009DE390

RISIKO-EINSCHÄTZUNG FÜR SOZIALE BELANGE VON ARBEITERN

Evaluierungsnachweis

Entsprechend

GRASP Allgemeine Regeln V1.3 Juli 2015

Option 1

Ausgestellt für

Erzeuger Völkel Gemüsebau

Kriegerlindenstr. 22, 90427 Nürnberg, Deutschland

Der Anhang enthält Angaben zu den GRASP Ergebnissen.

Die Zertifizierungsstelle Lacon Privatinstitut für Qualitätssicherung und Zertifizierung ökologisch erzeugter Lebensmittel GmbH 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.



Gesamter Erfüllungsgrad: Vollständig erfüllt

GGN: 4049929969063

Evaluierungsergebnis im Einzelnen:

Kontrollpunkt 1	Nicht anwendbar
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 09-03-2020

Datum des Uploads: 27-03-2020

Gültigkeit: 12-03-2020 - 11-03-2021 (abhängig von der Gültigkeit des GLOBALG.A.P. Zertifikats)

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

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 ZERTIFIKATSINHABER										
Erzeuger-GGN/GLN:*	4049929969063			Registrierungsnr.:						
Firmenname:*	Völkel Gemüsebau			Adresse:*	Kriegerlindenstraße 22; 90427 Nürnberg					
Telefon:*	123456789									
E-Mail-Adresse:				Fax:						
Evaluierungsdatum:*	09.03.2020			Ansprechpartner:*	BL					
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?							<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
Hat die Zertifizierungsstelle ihre Erkenntnisse der lokal/landesweit verantwortlichen und zuständigen Behörde gemeldet?							<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
Bemerkungen:										
Angaben über den Betrieb: keine										
Hat die Leitung in einer Selbst-Deklaration erklärt, dass wenn er Beschäftigte hat, GRASP implementiert wird?							<input type="checkbox"/>	JA	<input type="checkbox"/>	NEIN
* Pflichtfeld										

Werden bei der GRASP Evaluierung Produkthandhabungsstandorte (PH) berücksichtigt?		<input checked="" type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
Wurde ein Subunternehmer mit der Produkthandhabung beauftragt?		<input type="checkbox"/> JA	<input checked="" type="checkbox"/> NEIN
Werden am/an den Produkthandhabungsstandort/en soziale Standards umgesetzt?		<input checked="" type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
		Falls ja:	Name des Produkthandhabungsstandorts:
			GGN/GLN des Produkthandhabungsstandorts (sofern anwendbar):
Name und Standort der evaluierten PH-Anlagen:			
PH-Standort 1		PH-Standort 4	
PH-Standort 2		PH-Standort 5	
PH-Standort 3		PH-Standort 6	
Hat der Betrieb noch weitere Leistungen an Subunternehmer vergeben?		<input type="checkbox"/> JA	<input checked="" type="checkbox"/> NEIN
Falls ja, welche?		Sind diese an Subunternehmer vergebenen Tätigkeiten in der GRASP Evaluierung enthalten?	
<input type="checkbox"/>	Schädlings- und Nagetierbekämpfung	<input type="checkbox"/> JA	<input checked="" type="checkbox"/> NEIN
<input type="checkbox"/>	Pflanzenschutz	<input type="checkbox"/> JA	<input checked="" type="checkbox"/> NEIN
<input type="checkbox"/>	Ernte	<input type="checkbox"/> JA	<input checked="" type="checkbox"/> NEIN
<input type="checkbox"/>	Sonstige (bitte angeben): keine	<input type="checkbox"/> JA	<input checked="" type="checkbox"/> NEIN

2. BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

Monat(e) der Hauptsaison (sofern anwendbar):							% der Beschäftigten leben in Unterkünften des Betriebs (sofern anwendbar):			
Nationalität der Arbeitnehmer	rumänisch									
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	Lokal			Ausländische Arbeitnehmer			Nationaler (Arbeits-)Migrant			Gesamtzahl
	Unbefristet	Befristet	Agentur	Unbefristet	Befristet	Agentur	Unbefristet	Befristet	Agentur	
In der landwirtschaftlichen	0	0	0	0	26	0	0	0	0	26
In der Produkthandhabung	0	0	0	0	26	0	0	0	0	26
Gesamtzahl	0	0	0	0	26	0	0	0	0	26

3. ANWESENHEIT WÄHREND DER EVALUIERUNG

	BETRIEBSLEITUNG		VERANTWORTLICHE PERSON FÜR DIE UMSETZUNG VON GRASP		ARBEITNEHMERVERTRETER	
Namen ¹ :						
Beim Eröffnungsgespräch anwesend?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
Bei der Evaluierung anwesend?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN
Beim Abschlussgespräch anwesend?	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN	<input type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN

GESAMTERGEBNIS EVALUIERUNG:







(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unterkontrollpunkts)











Vollständig erfüllt











Wurden die Evaluierungsergebnisse von der Betriebsleitung überprüft?	<input checked="" type="checkbox"/> JA	<input type="checkbox"/> NEIN		
Name der Zertifizierungsstelle:	Lacon	Dauer der Evaluierung:	1	
Name des Prüfers:	Hümmer			
Namen der Betriebsleitung:	BL			






















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	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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 Stimmenauszählung 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: (Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)			Nicht anwendbar		
Nachweis/Bemerkungen: von den AN wurde die Wahl oder Ernennung eines ANV abgelehnt, Erklärung und Protokoll liegt vor					
Korrekturmaßnahmen:					




N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
BESCHWERDEVERFAHREN					
2	<p>KP: Gibt es im Betrieb ein Beschwerde- und Vorschlagsverfahren, das den Arbeitnehmern die Möglichkeit bietet, eine Beschwerde oder einen Vorschlag einzureichen?</p> <p>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 Arbeitnehmersvertreter(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.</p>				
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 Arbeitnehmersvertreter(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: Beschwerden sind jederzeit anonym möglich, Bearbeitung innerhalb von 24 Stunden wird zugesichert					
Korrekturmaßnahmen:					







N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
SELBST-DEKLARATION ZUR GUTEN SOZIALPRAXIS					
3	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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: (Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: Selbstdeklaration ist von BL unterzeichnet, enthält alle rel. Punkte, liegt in deutsch und rumänisch vor und in Aufenthaltsräumen offen aus					
Korrekturmaßnahmen:					










N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ZUGRIFF AUF DIE NATIONALEN ARBEITSVORSCHRIFTEN					
4	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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: AN und VGSP haben jederzeit Zugang zu allen relevanten Vorschriften					
Korrekturmaßnahmen:					








N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ARBEITSVERTRÄGE					
5	<p>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?</p> <p>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.</p>				
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 wurden stichprobenartig überprüft; sie enthalten alle wichtigen Informationen und stehen nicht im Widerspruch zur Selbst-Deklaration					
Korrekturmaßnahmen:					









N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
LOHNZETTEL					
6	<p>KP: Gibt es Aufzeichnungen, die auf die regelmäßige Gehaltszahlung im Einklang mit den vertraglichen Regelungen hinweisen?</p> <p>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.</p>				
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: quittierte Belege über regelmäßige Gehaltszahlungen liegen vor;					
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: auf Lohnzetteln ist gesamte geleistet Arbeitzeit verzeichnet; Milo wird immer eingehalten					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
KEINE ANSTELLUNG MINDERJÄHRIGER					
8	<p>KP: Belegen Aufzeichnungen, dass der Betrieb keine Minderjährigen beschäftigt?</p> <p>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.</p>				
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.		X		
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>			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: keine Minderjährigen beschäftigt					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ZUGANG ZU PFLICHTSCHULAUSSCHULE					
9	<p>KP: Haben alle Kinder, die auf dem Betriebsgelände leben, Zugang zur Pflichtschulausbildung?</p> <p>EK: Es ist nachweislich dokumentiert, dass alle Kinder von Arbeitnehmern, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb/am Produkthandhabungsstandort 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.</p>				
9.1	Es gibt eine Liste von Kindern im Pflichtschulalter, die auf dem landwirtschaftlichen Betrieb/am Produkthandhabungsstandort 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: <i>(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)</i>				Nicht anwendbar	
Nachweis/Bemerkungen: keine schulpflichtige Kinder					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ZEITERFASSUNGSSYSTEM					
10	<p>KP: Gibt es ein Zeiterfassungssystem, das die Arbeitsdauer und die Überstunden auf täglicher Basis und für die Arbeitnehmer nachweist?</p> <p>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.</p>				
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.		X		
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: <i>(Die automatische Berechnung basiert auf den Ergebnissen des jeweiligen Unter-Kontrollpunkts)</i>			Vollständig erfüllt		
Nachweis/Bemerkungen: Zeiterfassung durch Betriebsleitung wird mit AN abgeglichen					
Korrekturmaßnahmen:					

N°	KONTROLLPUNKT (KP) UND ERFÜLLUNGSKRITERIUM (EK)	ÜBERPRÜFUNG	ERFÜLLT		
			Ja	Nein	N/A
ARBEITSZEITEN UND PAUSEN					
11	<p>KP: Stehen die erfassten Arbeitszeiten und Pausen im Einklang mit den geltenden Gesetzen und/oder Kollektivverträgen?</p> <p>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.</p>				
11.1	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		
11.2	Die in den Aufzeichnungen ausgewiesenen Arbeitszeiten einschließlich Überstunden weisen auf eine Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und/oder den Kollektivverträgen hin.		X		
11.3	Die in den Aufzeichnungen ausgewiesenen Ruhephasen / -tage weisen auf eine Übereinstimmung mit den nationalen Vorschriften und/oder den Kollektivverträgen hin.		X		
11.4	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		
11.5	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: Ruhepausen und -Tage werden immer eingehalten, Arbeitszeiten in Übereinstimmung mit gesetzl. Regelungen					
Korrekturmaßnahmen:					

EMPFEHLUNG ZUR GUTEN SOZIALPRAXIS

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: Grillfeste, gemeinsame Festbesuche,	