|  |
| --- |
| **GRASP Arbeitnehmervertretung**  |
| Unternehmen |  | P&C GRASP | 2 |
| Verwaltung |  | Datum | .. / .. / 202. |

* GRASP Version 2 erfordert eine GRASP-Arbeitnehmervertretung im Unternehmen, die die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Unternehmensleitung vertritt, von den Arbeitnehmern gewählt oder ernannt und von der Unternehmensleitung anerkannt wird.
* Die Arbeitnehmervertretung wird mindestens einmal jährlich mit und durch die derzeitigen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der höchsten Beschäftigung überprüft. Die Überprüfung kann auch bei jedem Eintritt einer Gruppe von Saisonarbeitnehmern erfolgen.
* Die Arbeitnehmervertretung wird allen Arbeitnehmern mitgeteilt.
* Der Hersteller sieht monatliche Konsultationen mit der Arbeitnehmervertretung vor,

nämlich \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (bitte angeben, z. B. erster Montag im Monat um 12 Uhr).

Die Arbeitnehmer können über die Arbeitnehmervertretung bis spätestens \_\_\_\_ Arbeitstage vor der Anhörung frei und ohne negative Folgen Tagesordnungspunkte einreichen.

* Die Arbeitnehmervertretung steht dem Prüfer bei externen GRASP-Prüfungen zur Verfügung.

In dem Unternehmen haben die folgenden Arbeitnehmer frei gewählt

|  |  |
| --- | --- |
| Gleiche Arbeitnehmervertretung wie in der vorherigen Saison |  |
| Arbeitnehmervertretung durch Gewerkschaftsdelegierte und/oder Mitglieder anderer kollektiver Organisationen der Arbeitnehmervertretung - bitte angeben |  |
| Ein neu gewählter Arbeitnehmervertreter - siehe Registrierung Wahl/Ernennung |  |
| Individuelle Vertretung durch die Arbeitnehmer selbst, keine kollektive Vertretung erwünscht - in diesem Fall ist eine GRASP-Verbindungsperson für das Management erforderlich  |  |
| Andere Form der Vertretung - bitte angeben  |  |

Ab (Datum) \_\_\_/ \_\_\_ / 20\_\_\_ wurde(n) folgende Person(en) als Arbeitnehmervertreter aller Arbeitnehmer, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Nationalität, Religion und Art des Arbeitsvertrags, ernannt oder gewählt

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Name | Funktion | Erreichbarkeit |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Eine GRASP-Verbindungsperson der Geschäftsleitung ist erforderlich, wenn

|  |  |
| --- | --- |
| Der Produzent stützt sich nur auf die Arbeitskräfte von Vertragsarbeitern |  |
| Die Arbeitnehmer beschlossen, sich selbst gegenüber der Unternehmensleitung zu vertreten |  |
| Der Erzeuger beschäftigt während der Saison fünf oder weniger Arbeitnehmer, die beschließen, sich gegenüber der Betriebsleitung zu vertreten (A) |  |

1. Die Arbeitnehmer erklären, dass sie keine kollektive Arbeitnehmervertretung bevorzugen und sich selbst gegenüber der Unternehmensleitung vertreten wollen. Sie haben diese Entscheidung aus freiem Willen getroffen, ohne Druck oder Einfluss von außen.

In dem Unternehmen ist die GRASP-Verbindungsperson der Geschäftsführung

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Name | Funktion | Erreichbarkeit |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Beteiligte Arbeitnehmer

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Name | Unterschrift | Datum |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Produzent (Name) |  |
| Datum |  |
| Unterschrift |  |

Auswahl der Mitarbeiter

* GRASP Version 2 erfordert eine GRASP-Arbeitnehmervertretung im Unternehmen, die die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber der Geschäftsleitung vertritt, von den Arbeitnehmern gewählt oder ernannt und von der Geschäftsleitung anerkannt wird.
* Die Arbeitnehmervertretung wird mindestens einmal jährlich mit und durch die derzeitigen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der höchsten Beschäftigung überprüft. Die Überprüfung kann auch bei jedem Eintritt einer Gruppe von Saisonarbeitnehmern erfolgen.

In dem Unternehmen haben die nachstehenden Arbeitnehmer frei gewählt

**Individuelle Vertretung durch die Arbeitnehmer selbst,**

**also keine kollektive Vertretung gewünscht**

Beteiligte Arbeitnehmer

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Name | Unterschrift | Datum |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Ernennung und/oder Wahl einer Arbeitnehmervertretung (AN).

* Die Wahl/Ernennung fand öffentlich statt, wurde allen Arbeitnehmern angekündigt und mit deren Wissen durchgeführt.
* Aus den Unterlagen geht hervor, dass die Auszählung der Stimmen zum Zeitpunkt der Wahl fair und offen durchgeführt wurde.
* Im Falle eines ernannten AN gibt es eine Rechtfertigung dafür, warum keine Wahl stattgefunden hat.
* Der AN hat sich freiwillig an der Wahl/Ernennung beteiligt. Der AN ist vom Hersteller anerkannt, und in einer Stellenbeschreibung sind Rolle und Rechte klar definiert. Der AN ist sich seiner Rolle und seiner Rechte bewusst. Der AN kann Beschwerden und Vorschläge mit dem Hersteller besprechen.
* Es gibt schriftliche Belege für regelmäßige Treffen zwischen dem AN und dem Erzeuger, bei denen Themen im Zusammenhang mit GRASP erörtert werden - monatlich während der Haupt-/Erntezeit, einmal zur Zeit der höchsten Beschäftigung, einmal, wenn die höchste Beschäftigung sieben Wochen oder weniger andauert. Jeder der beiden Erzeuger kann nachweisen, dass die Mitarbeiter jederzeit Einzelgespräche führen können.
* Zu den GRASP-Themen gehören mindestens: Arbeitszeiten und -pläne, Löhne, Änderungen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Menschenrechtspolitik des Herstellers, Bedeutung des Beschwerdeverfahrens und dessen Anwendung, wichtige Ansprechpartner vor Ort (z. B. Regierungsstellen, Gewerkschaften, Ombudsleute - siehe auch BNIG und Arbeitsvorschriften).

Nach Ernennung

|  |
| --- |
| Grund (Gründe) für die Ernennung anstelle der Wahl |

Bei Wahlen

|  |  |
| --- | --- |
| Datum |  |
| Reporter - Name/Funktion |  |
| Arbeitnehmer - Anzahl  |  |
| Kandidaten - Anzahl  |  |
| Abgegebene Stimmen - insgesamt |  |
| Abgegebene Stimmen - gültig  |  |

Kandidatinnen und Kandidaten

|  |  |
| --- | --- |
| Name | Arbeitnehmervertretung |
| Wirksam | Stellvertreter |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Teilnehmende Arbeitnehmer

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Name | Unterschrift | Datum |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

Arbeitnehmervertretung (AN) - Funktion, Rechte und Pflichten

Die Rolle des Arbeitnehmervertreters

* Ist Ansprechpartner und vertritt die Interessen der Arbeitnehmer innerhalb des Unternehmens.
* Erörtert im Namen der Arbeitnehmer personalbezogene Fragen im Unternehmen mit dem Hersteller (z. B. in Bezug auf Sicherheit oder Arbeit).
* Er kennt die nationalen arbeitsrechtlichen Vorschriften, um aus dieser Perspektive ein Ansprechpartner für die Arbeitnehmer zu sein (siehe auch BNIG).
* Beschwerden werden innerhalb von \_\_\_ Tagen mit dem Erzeuger erörtert, und es werden angemessene Folgemaßnahmen ergriffen, wenn die Beschwerde vom Erzeuger und dem AN als gerechtfertigt angesehen wird. Die formulierten Beschwerden oder Vorschläge werden mindestens 24 Monate lang in einem Ordner aufbewahrt (siehe Beschwerdeverfahren).
* Mindestens einmal im Jahr findet eine allgemeine Konsultation mit dem Erzeuger statt.

Rechte des Arbeitnehmervertreters

* Der AN wird vom Hersteller mit allen relevanten Informationen versorgt, um die Funktion des AN ordnungsgemäß ausüben zu können, dies kann mündlich oder schriftlich geschehen.
* Der AN hat das Recht, die Arbeitnehmer anzuhören und zu vertreten.
* Erforderlichenfalls wird vom Hersteller Arbeitszeit für die Erfüllung der Aufgabe, für gemeinsame Beratungen oder mit anderen Personen zur Verfügung gestellt. Auslagen, die durch die Funktion des AN entstehen, werden vom Hersteller getragen, sofern sie angemessen sind.
* Der PRP behält einen Anspruch auf Bezahlung der Arbeitszeit, die er für Aufgaben der Arbeitnehmervertretung aufwendet.
* Der Hersteller stellt sicher, dass Arbeitnehmer, die die Funktion des AN ausüben oder ausgeübt haben, in ihrer Stellung im Unternehmen nicht benachteiligt werden und dass diese Funktion keine persönlichen Sanktionen nach sich zieht.
* Der AN kann für die Ausübung seines Amtes vom Erzeuger eine Erklärung über die Zahl der von dem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer erhalten.

Pflichten des Arbeitnehmervertreters

* Der AN wird bei den externen GRASP-Überprüfungen zwangsläufig zur Verfügung stehen.
* Der AN ist verpflichtet, alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die er in seiner Funktion als AN erfährt, sowie alle Anlässe, die zur Geheimhaltung verpflichtet sind oder deren vertraulicher Charakter verstanden werden muss, vertraulich zu behandeln.
* Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit gilt nicht für Personen, die als Sachverständige herangezogen werden.
* Die Verpflichtung zur Vertraulichkeit endet weder mit der Beendigung der Tätigkeit als AN noch mit der Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Hersteller.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Verantwortlich  | Produzent | Arbeitnehmervertretung | Management GRASP-Verbindungsperson |
| Name |  |  |  |
| Datum |  |  |  |
| Unterschrift |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Erste Formatierung | Revision 01 | Revision 02 | Revision 03 |
| Änderungen gegenüber der vorherigen Version? |
| Ja / Nein | Ja / Nein | Ja / Nein |
| Wenn JA: Machen Sie Änderungen und Ergänzungen auf dem Dokument deutlich kenntlich oder verwenden Sie gegebenenfalls ein neues Dokument. |
| Produzent |  |  |  |  |
| Datum |  |  |  |  |
| Unterschrift |  |  |  |  |

Arbeitnehmervertretung - Sitzungen, Beratungszeiten und Berichterstattung

|  |  |
| --- | --- |
| Standort, Datum, Uhrzeit |  |
| Teilnehmer | Name | Funktion |
|  | Produzent-Manager |
|  | Arbeitnehmervertretung |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

Der Hersteller und der Arbeitnehmervertreter müssen zumindest an der Sitzung teilnehmen, aber auch andere sind willkommen.

Besprochene Themen (z.B. Nachbereitung der letzten Sitzung, neue Beschwerden, Vorschläge, Ankündigungen, das Beschwerdeverfahren im Allgemeinen)

1.

2.

3.

4.

Ergebnisse/Schlussfolgerungen (z. B. Entscheidungen, Feedback, Zeitrahmen für Korrekturen/Umsetzung)

1.

2.

3.

4.

Ausblick/Nächstes Treffen (z. B. Datum, zu besprechende Themen, ausstehende Angelegenheiten)

\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Verantwortlich  | Produzent | Arbeitnehmervertretung | Management GRASP-Verbindungsperson |
| Name |  |  |  |
| Datum |  |  |  |
| Unterschrift |  |  |  |