|  |
| --- |
| **GRASP-Erklärung**  |
| Unternehmen |  | GRASP | Allgemeine Regeln |
| P&C GRASP | 1, 2, 3, 4, 5, 6.2, 8, 9, 11, 12, 13 |
| Verwaltung |  | Datum | .. / .. / 202. |

* In diesem Betrieb wird nach dem Sozialmodul GLOBALG.A.P. GRASP Version 2 gearbeitet.
* Die Einhaltung der Anforderungen von GRASP Version 2 in den Betrieben wird jährlich von einer spezialisierten Zertifizierungsstelle extern geprüft.
* Der Erzeuger teilt allen Arbeitnehmern das Datum der externen Überprüfung zwei Arbeitstage vor der Überprüfung mündlich mit.
* Die nächste angekündigte Überprüfung ist für den \_\_ / \_\_ / 20\_\_ geplant.

GRASP Version 2 enthält Anforderungen bezüglich

1. Recht auf Vereinigung und Vertretung
2. GRASP Arbeitnehmervertretung
3. Beschwerdeverfahren
4. Menschenrechte
5. Zugang zu arbeitsrechtlichen und sozialen Bestimmungen
6. Beschäftigungsdokumente und Zwangsarbeit
7. Auszahlung der Löhne
8. Löhne
9. Alter der Beschäftigten, Kinderarbeit und minderjähriges Personal
10. Schulpflicht und Zugang zu Schulen
11. Registrierung der Arbeitszeit
12. Arbeitszeiten
13. Disziplinarverfahren
* Weitere Informationen zu GRASP Version 2 können jederzeit unter [www.globalgap.org](http://www.globalgap.org) abgerufen werden.
* Die belgische Auslegung von GRASP Version 2 mit Verweisen auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen kann jederzeit auf der Website der Erzeugerorganisation \_\_\_ oder \_\_\_ eingesehen werden (P&C 5).
* Die Erklärung zu den Menschenrechten (siehe unten) kann jederzeit im sozialen Bereich des Unternehmens eingesehen werden oder \_\_\_ (P&C 4).
* Wenn es Unterschiede zwischen den Anforderungen der GRASP und den geltenden lokalen Gesetzen gibt, muss der Hersteller die Vorschriften anwenden, die den größten Schutz für die Arbeitnehmer bieten. (P&C 5.2)

Der Unterzeichner erklärt, dass für das gesamte Personal des Unternehmens und insbesondere für die von GLOBALG.A.P. IFA-SMART Version 6 erfassten Tätigkeiten die folgenden Grundsätze in die Praxis umgesetzt werden.

* Wenn eine Person, die den Betrieb betritt, einschließlich Auftragnehmern und Besuchern, den nachstehenden Punkten nicht zustimmen kann und/oder der Erzeuger Verstöße gegen die aufgelisteten Elemente feststellt, wird der Erzeuger die berufliche Beziehung zu der Person, die den betreffenden Betrieb betritt, unverzüglich beenden.
* Die Arbeitnehmer haben das Recht, eine Organisation ihrer Wahl zu gründen oder ihr beizutreten. Die Unternehmensleitung muß Tarifverhandlungen zulassen. (P&C 1.1)
* Es gibt keine Diskriminierung - Diskriminierung, Ausschluss oder Bevorzugung - aufgrund der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder einer anderen Form der Arbeitnehmervereinigung oder -vertretung. (P&C 1.3)
* Gewerkschaftsmitgliedern oder anderen Vertretern von Arbeitnehmerverbänden wird der Zugang zum Unternehmen garantiert, zumindest außerhalb der regulären Arbeitszeiten. (P&C 1.4)
* Die Arbeitnehmer können sich jederzeit an die Unternehmensleitung wenden, um sich zu GRASP-bezogenen Themen beraten zu lassen. (P&C 2.5)
* Der Hersteller sieht monatliche Konsultationen mit der Arbeitnehmervertretung vor,

nämlich \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Die Arbeitnehmer können über die Arbeitnehmervertretung bis spätestens \_\_\_\_ Arbeitstage vor der Anhörung frei und ohne negative Folgen Tagesordnungspunkte einreichen. (P&C 2.5)

* Die Arbeitnehmer können jederzeit das Beschwerde- und Vorschlagsverfahren nutzen. Dieses Verfahren steht ihnen unter \_\_\_\_\_\_ zur Verfügung. (P&C 3.4, 3.5)
* In Bezug auf die Menschenrechte erklärt der Hersteller, dass für alle Arbeitnehmer des Unternehmens (einschließlich der Familienmitglieder) und insbesondere für die von GLOBALG.A.P. IFA (P&C 4) abgedeckten Tätigkeiten

Der Hersteller hält sich an die geltenden Gesetze und Vorschriften.

* Der Hersteller achtet die Rechte der Arbeitnehmer, wie sie in den IAO-Kernarbeitsübereinkommen und -Empfehlungen 29, 105 und Empfehlung 35 (Zwangs- und Pflichtarbeit), 87 (Vereinigungsfreiheit), 98 (Vereinigungsrecht und Recht auf Kollektivverhandlungen), 100, 111 und Empfehlungen 90 und 111 (gleiches Entgelt für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleichwertiger Arbeit; Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf), 138 und Empfehlung 146 (Mindestalter), 182 und Empfehlung 190 (schlimmste Formen der Kinderarbeit), 81 (Arbeitsaufsicht), 122 (Beschäftigungspolitik) enthalten sind und wie sie in die geltenden Gesetze aufgenommen wurden.
* Der Hersteller achtet die Menschenrechte, wie sie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte enthalten sind, insbesondere in Bezug auf Würde, Fairness, Gleichheit, Respekt und Unabhängigkeit.
* Der Hersteller vermeidet und verteidigt oder toleriert keine Diskriminierung bei der Beschäftigung. Es gibt keine Diskriminierung - Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung - aufgrund von Rasse, Kaste, Nationalität, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mutterschaft, Alter, politischer Meinung, Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Partei. Arbeitnehmerinnen werden nicht gezwungen, sich auf Schwangerschaft oder HIV testen zu lassen.
* Der Hersteller verteidigt oder toleriert weder die Anwendung noch die Androhung von körperlicher Züchtigung, seelischer oder körperlicher Misshandlung, Beleidigungen, Beschimpfungen oder sonstigen Misshandlungen.
* Es gibt keine Zwangsarbeit. Familienmitglieder und Angehörige von Arbeitnehmern haben das Recht, außerhalb des Betriebs zu arbeiten. Kein Arbeitnehmer ist gezwungen, auf dem Betrieb zu wohnen. Arbeiter, die nicht auf dem Betrieb leben, werden nicht diskriminiert.
* Das Verfahren zur Einstellung von Arbeitnehmern ist fair und transparent und diskriminiert niemanden, der aus einem der oben genannten Gründe im Unternehmen arbeiten möchte. Potenzielle Arbeitnehmer werden nicht unter Druck gesetzt, genötigt oder eingeschüchtert. Es werden keine Einstellungsgebühren erhoben. Potenzielle Arbeitnehmer werden weder direkt noch indirekt aufgefordert, eine Entschädigung zu zahlen oder die mit der Einstellung verbundenen Kosten zu begleichen oder Geldbeträge zu hinterlegen, finanzielle Sicherheiten zu leisten oder persönliches Eigentum zu hinterlegen, um eingestellt zu werden.
* Der Hersteller vergewissert sich so weit wie möglich, dass kein Arbeitnehmer durch Schuldknechtschaft gebunden oder gezwungen ist, für einen Arbeitgeber, eine Vermittlungsagentur oder eine andere Organisation zu arbeiten, um Schulden zu begleichen.
* Der Hersteller verbietet jede Beteiligung an Korruption, Erpressung, Veruntreuung sowie jede Form der direkten oder indirekten Bestechung.
* Alle Arbeitnehmer können jederzeit gemäß dem vorgesehenen Beschwerde- und Vorschlagsverfahren (einschließlich anonymer Beschwerden) Beschwerden über die Einhaltung dieser Erklärung einreichen. Die Arbeitnehmer können sich mit ihren Beschwerden an die Geschäftsleitung und/oder Arbeitnehmervertreter wenden. Gegen Arbeitnehmer, die Beschwerden einreichen, werden keine Sanktionen verhängt. Der Hersteller sorgt für die rechtzeitige Bearbeitung von Beschwerden. Der Hersteller erklärt seine Bereitschaft, alle Probleme in Absprache und Zusammenarbeit zu lösen.
* Alle Arbeitnehmer, die gleichwertige Arbeit leisten, erhalten vergleichbare Rechte, Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen und Ausbildungsmöglichkeiten. Vergleichbare Arbeit wird mit vergleichbaren Löhnen entlohnt.
* Die Entlohnung richtet sich nach dem gesetzlichen Mindestlohn. Von den Löhnen dürfen keine ungerechtfertigten Abzüge vorgenommen werden. Der Arbeitgeber darf ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers keinen Teil des Lohns einbehalten, aus welchem Grund auch immer.
* Es werden keine Minderjährigen - im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen - beschäftigt. Im Zweifelsfall wird das Alter der Arbeitnehmer vom Hersteller vor Beginn der Beschäftigung überprüft. Kinder, die Familienmitglieder sind und bei den Tätigkeiten mithelfen, werden nicht in Arbeiten einbezogen, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Entwicklung gefährden könnten, und ihr Zugang zur Bildung ist gewährleistet. Auch die schulpflichtigen Kinder der auf dem Betrieb lebenden Arbeitnehmer haben ausnahmslos Zugang zur Bildung. Die betroffenen Arbeitnehmer werden darüber informiert, dass es in Belgien eine gesetzliche Schulpflicht gibt (vom 5. bis zum 18. Lebensjahr).
* Risikogruppen, wie z. B. Arbeitnehmer unter 18 Jahren (sofern sie gesetzlich zur Beschäftigung zugelassen sind), Arbeitnehmer mit eingeschränkten geistigen Fähigkeiten oder Krankheiten, schwangere Frauen und stillende Frauen, dürfen nicht mit Arbeiten betraut werden, die ihre Gesundheit, Sicherheit oder Entwicklung oder die Sicherheit anderer gefährden können. Sie dürfen nicht in der Verwaltung von Pflanzenschutzmitteln arbeiten. Siehe auch GLOBALG.A.P. IFA Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertung sowie Verfahren und Anweisungen.
* Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen sind die Arbeitszeiten junger Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) begrenzt, sie leisten keine Nachtarbeit oder Überstunden und können jederzeit ihre Schulpflicht erfüllen.
* Wenn der Produzent und/oder ein aufsichtsführender Mitarbeiter Verstöße bei der Beschäftigung von jugendlichem Personal feststellt, werden unverzüglich Maßnahmen gemäß dem festgelegten Verfahren ergriffen.
* Es werden Vorkehrungen für Mutterschaftsurlaub, Krankheitsurlaub oder Ruhestand getroffen. Diese Regelungen müssen zumindest den geltenden Sozialversicherungsvorschriften entsprechen.
* Während der Arbeitszeit sind angemessene Pausen vorgesehen - siehe Arbeitsvorschriften oder \_\_\_\_\_.

Diese Pausen werden eingehalten, auch in Spitzenzeiten. Die Arbeitnehmer werden bei Arbeitsbeginn mündlich über die Arbeitszeiten und den Arbeitszeitnachweis informiert.

* Überstunden sind freiwillig; die Arbeitnehmer werden nicht gezwungen, Überstunden zu leisten. Im Falle von Überstunden können Maßnahmen ergriffen werden, um die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer jederzeit zu gewährleisten. Siehe auch GLOBALG.A.P. IFA Gesundheits- und Sicherheitsrisikobewertung sowie Verfahren und Anweisungen.
* Im Falle eines schweren Unfalls auf dem Betriebsgelände wird der Arbeitnehmer zum nächstgelegenen Zentrum für medizinische Behandlung gebracht.
* Im Falle von Verstößen gegen die GRASP-Anforderungen und/oder unzureichender Arbeitsleistung leitet der Hersteller ein Disziplinarverfahren ein. Siehe auch Disziplinarverfahren.
* Im Unternehmen werden keine Disziplinarmaßnahmen wie körperliche Bestrafung, seelische oder körperliche Misshandlung, Beleidigung oder Beschimpfung angewandt. Wenn Disziplinarmaßnahmen angewendet werden, sind sie fair und transparent.
* Der Hersteller kann relevante Arbeitnehmerdaten als Nachweis für die Einhaltung der GRASP-Anforderungen verwenden. Der Hersteller wendet die gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz (Allgemeine Datenschutzverordnung) an, wenn er die personenbezogenen Daten der Arbeitnehmer verarbeitet. Der Hersteller holt die Zustimmung jedes Arbeitnehmers für eine solche Verwendung von personenbezogenen Daten ein.

Jede relevante Änderung des anwendbaren Rechts und/oder des BNIG wird unverzüglich in die obige Erklärung aufgenommen. (P&C 4.5)

Wir stellen sicher, dass alles, was auf einen Verstoß gegen diese Grundsätze hindeutet, sofort der Zertifizierungsstelle gemeldet wird und Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden.

Ein Exemplar dieser Erklärung ist für alle Arbeitnehmer und Personen, die den Betrieb betreten, jederzeit zugänglich:

* an einem für Arbeitnehmer zugänglichen Ort aushängen oder
* in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag oder dem Reglement oder
* Sonstiges - bitte angeben: \_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Name | Datum | Unterschrift |
| Aufsichtsperson |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| Lohnarbeit - Arbeitsschichten |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 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 |  |  |  |  |