

GLOBALG.A.P. Risikoeinschätzung für soziale Belange von Arbeitern (GRASP-Add-on)

GRUNDSÄTZE UND KRITERIEN

DEUTSCHE VERSION 2.0_SEP22 (Im Zweifelsfall gilt das englische Original.)

GÜLTIG AB: 1. OKTOBER 2022

VERPFLICHTEND AB: 1. JANUAR 2024



INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINES	3
1 RECHT AUF VEREINIGUNG UND VERTRETUNG	5
2 GRASP-ADD-ON ARBEITERVERTRETUNG	8
3 BESCHWERDEVERFAHREN	14
4 RICHTLINIEN DES PRODUZENTEN ZU MENSCHENRECHTEN	23
5 ZUGANG ZU INFORMATIONEN ÜBER ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN	30
6 ARBEITSVERTRÄGE UND INDIKATOREN FÜR ZWANGSARBEIT	31
7 BEZAHLUNG	42
8 LÖHNE	43
9 ARBEITSALTER, KINDERARBEIT UND JUNGE ARBEITER	47
10 SCHULPFLICHTALTER UND ZUGANG ZU BILDUNG	55
11 ZEITERFASSUNGSSYSTEME	58
12 ARBEITSSTUNDEN	62
13 DISZIPLINARVERFAHREN	70
14 GRASP-QMS	71

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
G	ALLGEMEINES		
G1	Der Produzent informiert die Arbeiter mindestens zwei Arbeitstage vor dem Bewertungstermin über die GRASP-Bewertung und deren Umfang.	Mit „informieren“ ist gemeint, dass der Produzent auf die wichtigsten Bereiche der Standards eingehen muss. Der „GRASP-Umfang“ umfasst die Anforderung, dass der Produzent den Arbeitern seine Menschenrechtsrichtlinie und/oder die nationale Interpretationsrichtlinie zur Verfügung stellen oder sie darauf hinweisen muss, wo sie diese finden. Diese Anforderungen müssen auch bei Leiharbeitern erfüllt werden. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeiter, bezieht sich „Arbeiter“ auf die Mitglieder der Kernfamilie, die auf dem Betrieb arbeiten. Ausnahme: Bei unangekündigten Bewertungen müssen diese G&K als erfüllt erachtet werden. Nachweis: Der Bewerter muss die schriftlichen Nachweise prüfen. Falls Befragungen möglich sind, muss er die Dokumente mit den Aussagen der Arbeiter und der Arbeitervertretung abgleichen.	Nicht kritisches Musskriterium
G2	Der Produzent legt eine Aufstellung aller eingestellten und zum Zeitpunkt der Bewertung anwesenden Arbeiter vor.	Diese Aufstellung dient dem Bewerter lediglich als Referenzmaterial. Sie wird nicht aufbewahrt. Nach Abschluss der Bewertung muss der Bewerter die Aufstellung an den Produzenten zurückgeben, ohne Kopien davon aufzubewahren. Die Aufstellung muss alle im laufenden (Kalender-/Saison-)Jahr tätigen Arbeiter oder zumindest die seit der letzten Bewertung eingestellten Arbeiter enthalten. Bei Leih-, Häftlings- und/oder Familienarbeit muss dies deutlich vermerkt sein. Bei Familienbetrieben ohne angestellte	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Arbeiter, bezieht sich „Arbeiter“ auf die Mitglieder der Kernfamilie, die auf dem Betrieb arbeiten. Nachweis: Die Aufstellung muss Angaben zu Folgendem enthalten (sofern rechtlich zulässig): die Vertragsart, den Migrationsstatus, das Geburtsdatum, das Einstellungsdatum und, bei Kündigung, auch das Datum des Vertragsendes. Der Produzent muss eine Verifizierung aller zum Zeitpunkt der Bewertung anwesenden Arbeiter vornehmen.	
G3	Der Produzent/die Produzentengruppe führt jährlich mindestens eine Eigenbewertung/interne GRASP-Bewertung durch.	Es müssen schriftliche Nachweise darüber vorliegen, dass eine Eigenbewertung/interne GRASP-Bewertung unter der Verantwortung des Produzenten/der Produzentengruppe durchgeführt wurde (diese darf von einer anderen Person als dem Produzenten durchgeführt werden). Die Eigenbewertung/interne GRASP-Bewertung muss vor der externen Bewertung durch die Zertifizierungsstelle (CB) und im laufenden Betrieb während der Zeit durchgeführt werden, in der die höchste Anzahl von Arbeitern auf dem Betrieb anwesend ist. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeiter, bezieht sich „Arbeiter“ auf die Mitglieder der Kernfamilie, die auf dem Betrieb arbeiten. Nachweis: Eigenbewertungen/interne GRASP-Bewertung müssen alle anwendbaren G&Ks umfassen, auch wenn die entsprechenden Tätigkeiten von einem Subunternehmer/in Leiharbeit ausgeführt werden. Die Checkliste der Eigenbewertung/internen GRASP-Bewertung muss Anmerkungen zu den Nachweisen enthalten, die für alle	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		nicht anwendbaren und nicht erfüllten G&Ks beobachtet wurden.	
G4	Es werden wirksame Korrekturmaßnahmen ergriffen, mit denen alle nicht erfüllten kritischen Musskriterien und mindestens ein Teil der nicht erfüllten nicht kritischen Musskriterien, die während der Eigenbewertung/internen GRASP-Bewertung festgestellt wurden, behoben werden.	Vor oder zu Beginn der Bewertung müssen alle Korrekturmaßnahmen dokumentiert werden. Falls der Bewerter Abweichungen zwischen der aktuellen Bewertung und der Eigenbewertung/internen GRASP-Bewertung feststellt, muss er dies im Bewertungsbericht kommentieren. Nachweis: Alle erforderlichen Korrekturmaßnahmen müssen durchgeführt worden sein. Die Anforderungen sind erfüllt, wenn bei der Eigenbewertung/internen GRASP-Bewertung keine Regelverstöße festgestellt werden oder wenn alle bei der Eigenbewertung/internen GRASP-Bewertung festgestellten Regelverstöße vor der CB-Bewertung behoben sind.	Nicht kritisches Musskriterium
1	RECHT AUF VEREINIGUNG UND VERTRETUNG		
1.1	Der Produzent respektiert entsprechend den anwendbaren nationalen gesetzlichen Vorschriften das Recht der Arbeiter, Gewerkschaften oder anderen Arbeiterorganisationen ihrer Wahl beizutreten und/oder sie zu gründen (sowie das Recht, ihnen nicht beizutreten bzw. sie nicht zu gründen).	Dies muss auch für die Arbeit von Subunternehmern gelten, die auf dem Betrieb tätig sind. Der Bewerter muss über die Art der im Land anerkannten Arbeiterorganisationen und die geltenden gesetzlichen Vorschriften informiert sein. Nachweis: Der Bewerter muss diese Angaben möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter abgleichen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Angaben mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragung der Arbeitervertretung abgleichen. Am Produktionsstandort	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		müssen bei der Arbeitnehmervertretung Angaben über die Mitglieder von örtlichen Gewerkschaften, Aufzeichnungen über Besuche von Gewerkschaftsvertretern und/oder Kontakte zu Gewerkschaftsvertretern usw. vorliegen.	
1.2	Falls nach örtlicher Gesetzgebung kein Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen besteht, dieses Recht eingeschränkt ist oder verweigert wird, ermöglicht der Produzent alternative Formen der unabhängigen Arbeitnehmervertretung und Verhandlungen, die nicht der Kontrolle des Arbeitgebers unterliegen.	Dies muss auch für die Arbeit von Subunternehmern gelten, die auf dem Betrieb tätig sind. Nachweis: Der Bewerter muss sich über die im Land zugelassenen und anerkannten Arbeiterorganisationen informieren und die vom Produzenten angebotenen Alternativen prüfen.	Nicht kritisches Musskriterium
1.3	Der Produzent diskriminiert oder bestraft anderweitig keine Arbeitnehmervertreter, Mitglieder von Gewerkschaften oder anderen Arbeiterorganisationen aufgrund ihrer Mitgliedschaft in oder ihrer Zugehörigkeit zu gesetzlich eingetragenen Arbeiterorganisationen.	Dies muss auch für die Arbeit von Subunternehmern gelten, die auf dem Betrieb tätig sind. Der Bewerter muss über die vor Ort vorhandenen Arbeiterorganisationen informiert sein. Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten bestätigen (z. B. Aufzeichnungen über Besuche von Gewerkschaftsvertretern; Kontaktinformationen, die am Produktionsstandort ausgehängt sind). Der Bewerter darf sich direkt an die Organisationen wenden, um Informationen einzuholen.	Kritisches Musskriterium
1.4	Der Produzent gestattet entsprechend den anwendbaren nationalen gesetzlichen Vorschriften den ordnungsgemäß registrierten und nach den örtlichen Gesetzen	Dies muss auch für die Arbeit von Subunternehmern gelten, die auf dem Betrieb tätig sind.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
	anerkannten Arbeitervertretungen Zugang zum Arbeitsplatz, damit sie ihre Vertretungstätigkeiten ausüben können.	Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten bestätigen (z. B. Aufzeichnungen über Besuche von Gewerkschaftsvertretern; Kontaktinformationen, die am Produktionsstandort ausgehängt sind). Der Bewerter darf sich direkt an die Organisationen wenden, um Informationen einzuholen.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
2	GRASP-ADD-ON ARBEITERVERTRETUNG		
2.1	Die derzeit tätigen Arbeiter haben sich für eine geeignete Vertretung entschieden, die sie dabei unterstützt, ihre Interessen gegenüber dem Produzenten zu evaluieren, zu kommunizieren und zu überwachen.	Entscheidungsoptionen: 1. Die gleiche Form von Vertretung wie im vorherigen Produktionszyklus 2. Vertreter einer Gewerkschaftsorganisation, die Arbeiter vertritt, Betriebsräte oder kollektive Organisationen (sofern rechtlich möglich) 3. Eine neue Form von Vertretung 4. Keine kollektive Vertretung Die Vertretung kann bestehen aus: - Einzelpersonen oder Personengruppen - Einem Vertreter einer kollektiven Gewerkschaft, die auf dem Betrieb legal tätig ist: einem Gewerkschaftsvertreter, einem Delegierten, einem Betriebsrat oder einer anderen rechtlich zulässigen Form - Jeglicher anderer Form, die es den Arbeitern ermöglicht, ihre Stimme zu erheben (z. B. durch dokumentierte, regelmäßig stattfindende Treffen, die von den Arbeitern organisiert und geleitet werden, bei denen sie ihre Probleme diskutieren) - Eine durch die Geschäftsführung eingesetzte GRASP-Add-on-Kontaktperson: a. Falls ein Produzent ausschließlich Leiharbeiter einsetzt oder b. falls die Arbeiter sich gegen alle der oben genannten Optionen entscheiden und sich auf individueller Basis gegenüber der Geschäftsführung selbst vertreten oder c. falls Arbeiter, die für einen Produzenten mit fünf oder weniger Arbeitern während eines Produktionsjahrs	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		arbeiten, sich gegen eine kollektive Vertretung entscheiden, müssen sie hierüber eine schriftliche Erklärung abgeben. In diesem Fall muss der Produzent (oder Vorgesetzte) die Rolle der GRASP-Add-on-Kontaktperson wahrnehmen. Die Vertretung ist dann angemessen, wenn - die Entscheidung für sie im vergangenen Jahr bzw. Produktionszeitraum getroffen worden ist und - wenn sie sich aus Arbeitern zusammensetzt, die derzeit auf dem Betrieb angestellt und dort anwesend sind. Nachweis: Der Bewerter muss möglichst die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeiter, die am Entscheidungsprozess beteiligt waren, prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten prüfen. Im Fall von kollektiven Organisationen und Betriebsräten muss die offizielle Ernennung weiterhin registriert, aktuell und gültig sein. Alle Vertreter müssen stets oder zumindest häufig auf dem Betrieb anwesend sein. Der Bewerter muss die offizielle Registrierung (bei den Verwaltungs- oder Arbeitsbehörden) auf die Gültigkeit der offiziellen Ernennung prüfen. Er darf sich auch direkt an die örtlichen Organisationen wenden. Falls sich die Arbeiter dafür entscheiden, sich selbst zu vertreten, muss der Produzent eine GRASP-Add-on-Kontaktperson benennen. Der Produzent muss eine schriftliche Erklärung mit den relevanten Angaben über die Entscheidung der Arbeiter, sich selbst zu vertreten,	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		aufbewahren (Namen der Beteiligten, Datum und Einzelheiten der Entscheidung, unterschrieben von allen an der Entscheidung beteiligten Arbeitern). Der Bewerter muss die Dokumente zur Erklärung mitsamt den Datumsangaben prüfen. Der Bewerter muss zudem mittels einer Befragung der Arbeiter verifizieren, ob die Entscheidung gegen eine kollektive Vertretung ohne externe Beeinflussung der Arbeiter getroffen wurde. Falls Arbeiter, die für einen Produzenten mit fünf oder weniger Arbeitern während eines Produktionsjahrs arbeiten, sich gegen eine kollektive Vertretung entscheiden, muss der Bewerter die Erklärung prüfen und möglichst mittels einer Befragung abgleichen, dass keine externe Beeinflussung stattgefunden hat. Falls ein Produzent ausschließlich Leiharbeiter einsetzt, muss eine GRASP-Add-on-Kontaktperson benannt werden. Eine durch die Geschäftsführung eingesetzte GRASP-Add-on-Kontaktperson gilt <i>lediglich</i> zur Erfüllung der Anforderungen des GRASP-Add-ons als mit den Aufgaben einer Arbeitervertretung betraut.	
2.2	Nachdem die Arbeiter ihre Entscheidung über die Vertretung getroffen haben, kommuniziert die Geschäftsführung den derzeitigen Arbeitern die Zusammensetzung und die Art der Arbeitervertretung.	Mit „kommunizieren“ ist gemeint, dass die Informationen stets in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte und/oder mittels Piktogrammen zur Verfügung stehen müssen (insbesondere für Arbeiter, die nicht lesen können), z. B. an schwarzen Brettern auf dem Betrieb oder auf Zetteln, die den Arbeitern/Subunternehmern direkt ausgehändigt werden. Es müssen Nachweise über die Zugänglichkeit der Zettel vorgelegt werden.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Die zu kommunizierenden Informationen müssen den Namen der für die Arbeitnehmervertretung zuständigen Person(en) und ihre Auffindbarkeit während der Arbeitszeiten enthalten. Im Fall einer durch die Geschäftsführung eingesetzten GRASP-Add-on-Kontaktperson muss der Produzent ihren Namen und ihre Kontaktinformationen kommunizieren. Falls ein Produzent ausschließlich Leiharbeiter einsetzt, muss eine GRASP-Add-on-Kontaktperson benannt werden. Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten prüfen.	
2.3	Der Produzent stellt sicher, dass die Entscheidung über die Arbeitnehmervertretung zu einem Zeitpunkt getroffen wird, zu dem die höchstmögliche Anzahl an Arbeitern auf dem Betrieb anwesend ist.	Mit „höchst möglicher Anzahl“ ist gemeint, dass der Entscheidungsprozess während der am kürzesten zurückliegenden Hauptsaison oder Erntezeit stattgefunden haben muss. Falls zu dieser Zeit nicht die höchstmögliche Anzahl an Arbeitern anwesend war, muss der Entscheidungsprozess zumindest während der Zeit stattgefunden haben, in der die höchste Anzahl an Arbeitern bei den Tätigkeiten anwesend war, die nach dem GLOBALG.A.P. Standard für die kontrollierte landwirtschaftliche Unternehmensführung (IFA-Standard) registriert sind. Mit „der Produzent stellt sicher“ ist gemeint, dass er z. B. für entsprechende Beratungsmöglichkeiten sorgt, die Arbeiter zum Ausüben ihrer Rechte ermutigt und dieses in zeitlicher und räumlicher Hinsicht während der Arbeitszeit erleichtert,	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Informationen über die Rolle der Vertretung bereitstellt, Pausen ohne Lohnkürzung gewährt und die Teilnahme an Sitzungen als vergütete Arbeitszeit wertet. Nachweis: Der Bewerter muss diese Informationen möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter (die am Entscheidungsprozess teilgenommen haben) prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeitervertretung prüfen.	
2.4	Die Arbeitervertretung bzw. die durch die Geschäftsführung eingesetzte Kontaktperson ist über ihre Rolle, Pflichten und Rechte hinsichtlich des GRASP-Add-ons unterrichtet.	Zur Kernaufgabe der damit verbundenen Rolle und der Pflichten und Rechte muss es gehören, alle Arbeiter über das Beschwerdeverfahren zu informieren, sich mit den Arbeitern zu treffen, Informationen der Geschäftsführung weiterzugeben und den Kontakt zu den verschiedenen Gewerkschaften, zu denen die Arbeiter Zugang haben, sowie zu den örtlichen Arbeitsbehörden zu fördern. Nachweis: Der Bewerter muss die Aufzeichnungen mittels einer Befragung der Arbeitervertretung und der/den durch die Geschäftsführung eingesetzte(n) Kontaktperson(en) abgleichen.	Kritisches Musskriterium
2.5	Die Arbeiter, ihre Vertretung und der Produzent veranstalten monatliche Versammlungen zu Themen im Zusammenhang mit dem GRASP-Add-on. Die Versammlungen finden dann statt, wenn die höchstmögliche Anzahl an Arbeitern anwesend ist.	Mit „höchstmöglicher Anzahl“ ist gemeint, dass die Versammlungen während der am kürzesten zurückliegenden Hauptsaison oder Erntezeit stattgefunden haben müssen. Falls zu dieser Zeit nicht die höchstmögliche Anzahl an Arbeitern anwesend war, müssen die Versammlungen zumindest während der Zeit stattgefunden haben, in der die	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		höchste Anzahl an Arbeitern bei den Tätigkeiten anwesend war, die nach dem IFA-Standard registriert sind. Falls die höchstmögliche Anwesenheit von Arbeitern sieben Wochen oder kürzer beträgt, können die Anforderungen erfüllt sein, wenn in diesem Zeitraum eine einzige Sitzung stattfindet. GRASP-Add-on-Kontaktpersonen müssen sich monatlich mit der zuständigen Geschäftsführungsebene treffen. Versammlungen können in Form von Sitzungen oder kurzen Gesprächen stattfinden, bei denen Informationen ausgetauscht werden. Stets vorausgesetzt ist, dass die Arbeiter frei sprechen/fragen können. Je nach den Gegebenheiten können die Treffen als Gesamtgruppe, in kleineren Gruppen oder in Einzelsitzungen stattfinden. Im Zusammenhang mit dem GRASP-Add-on müssen mindestens folgende Themen erörtert werden: - Informationen über Arbeitszeiten, Arbeitslöhne, Änderungen der Arbeitsverhältnisse und alle weiteren Arbeitsbedingungen, die für die Arbeiter von Interesse sind - Informationen über die Richtlinien des Produzenten zu Menschenrechten - Bedeutung des Beschwerdeverfahrens und seine Benutzung - Wichtige Kontakte vor Ort (z. B. staatliche Arbeitsämter oder örtliche Arbeitsbehörden, lokal tätige Gewerkschaften, Ombudspersonen usw.) Nachweis: Die Versammlungen müssen dokumentiert werden. Der Bewerter muss die tatsächliche Anwesenheit möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Falls keine	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Versammlung möglich war, weil keine Arbeitervertretung vorhanden ist, dürfen die Anforderungen nur dann als erfüllt erachtet werden, wenn der Produzent auf die Möglichkeit einer solchen Versammlung aufmerksam gemacht hat. Die Dokumentation des Nachweises muss z. B. einen Aushang mit detaillierten Informationen umfassen, der an geeigneten Stellen in den Muttersprachen der Arbeiter ausgehängt war und von diesen gelesen werden konnte, sowie Aufzeichnungen darüber, welche Arbeiter bei den Versammlungen nicht anwesend waren.	
3	BESCHWERDEVERFAHREN		
3.1	Es ist ein vertrauliches Beschwerdeverfahren vorhanden, das ohne Angst vor negativen Konsequenzen von allen Arbeitern genutzt werden kann.	Das Verfahren muss einfach sein. Es muss allen (Leih-)Arbeitern zur Verfügung stehen. Das Verfahren muss in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte und/oder in Form von Piktogrammen durchlaufen werden können. Das Verfahren muss auch für mündlich geäußerte Beschwerden gelten, die in einem persönlichen Gespräch bzw. Treffen in einer Sprache, die der betroffene Arbeiter versteht, sofort beigelegt werden können. Nachweis: Der Bewerter muss die Verfügbarkeit des Verfahrens möglichst durch Befragung der Arbeiter prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeitervertretung prüfen.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
3.2	Das Beschwerdeverfahren ist umgesetzt und der Anzahl und Art der Arbeiter angemessen. Diese können persönlich, anonym oder über die Arbeitervertretung Beschwerde einreichen.	Mit „umgesetzt“ ist gemeint, dass das Verfahren in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte und/oder mittels Piktogrammen zur Verfügung stehen muss (insbesondere für Arbeiter, die nicht lesen können), z. B. an schwarzen Brettern auf dem Betrieb oder auf Zetteln, die den Arbeitern/Subunternehmern direkt ausgehändigt werden. Es müssen Nachweise über die Zugänglichkeit der Zettel vorgelegt werden. Aus dem Verfahren muss hervorgehen, wie und wo die Beschwerde einzureichen ist, wie viel Zeit für die Beilegung veranschlagt wird und wer auf die Beschwerde antworten wird. Zudem muss deutlich angegeben sein, dass das Verfahren vertraulich abläuft, unbeschadet des Rechts der Arbeiter auf Klageerhebung, und dass keine negativen Konsequenzen folgen, wenn das Verfahren in Anspruch genommen wird. Leiharbeiter müssen Zugang zum Beschwerdeverfahren haben. Sie können Beschwerden 1) innerhalb des Geschäftsvertrags einreichen (z. B. wenn die Arbeitsbedingungen oder -zeiten am Produktionsstandort nicht den Angaben entsprechen) oder 2) außerhalb des Geschäftsvertrags (z. B. wenn der unmittelbare Arbeitgeber keine gute Unterkunft zur Verfügung stellt). Mit „angemessen“ ist gemeint, dass das Verfahren jedem Arbeiter die Möglichkeit bieten muss, eine Beschwerde in einem angemessenen Zeitraum und in vertraulicher Form einzureichen und eine entsprechende Antwort darauf zu erhalten. Für Kurzarbeiter muss das Verfahren kürzere Beilegungszeiten vorsehen.	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Falls eine Beschwerde in einem persönlichen Gespräch bzw. Treffen sofort beigelegt werden kann, muss das Treffen/die Unterredung in einer Sprache geführt werden, die der betroffene Arbeiter versteht. Zudem muss das Gespräch dokumentiert werden. Nachweis: Der Bewerter muss möglichst Befragungen der Arbeiter durchführen, um die Verfügbarkeit, die Kommunikation und die Umsetzung des Verfahrens für alle Arbeiter und insbesondere für Kurzarbeiter zu prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeitervertretung prüfen.	
3.3	Die Arbeitervertretung ist darüber unterrichtet, wie das Verfahren im Namen anderer Arbeiter bezogen auf die in den Richtlinien des Produzenten zu Menschenrechten enthaltenen Rechte anzuwenden ist.	Mit „unterrichten“ ist gemeint, dass der Arbeitervertretung beschrieben werden muss, wie das Verfahren im Namen der Arbeiter durchzuführen ist. Die Arbeitervertretung muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass Arbeiter die Arbeitervertretung dazu ermächtigen müssen, in ihrem Namen Beschwerden einzureichen. Die Arbeitervertretung muss darauf hingewiesen werden, dass alle Informationen vertraulich zu behandeln sind. Falls die Arbeitervertretung im Namen eines Arbeiters auftreten soll, muss hierüber eine Einverständniserklärung des Arbeiters angefertigt werden. Falls ein Arbeiter diese Art der Vertretung beantragt, um die Anonymität des Beschwerdeführers zu schützen, muss das Verfahren den Antrag respektieren und ohne Beeinträchtigung des Ergebnisses fortsetzen.	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Falls die Arbeiter sich gegen eine formelle Vertretung entscheiden, muss es ihnen erlaubt sein, die Hilfe anderer Arbeiter in Anspruch zu nehmen. In diesen Fällen muss die von der Geschäftsführung eingesetzte GRASP-Add-on-Kontaktperson die Informationen an den Arbeiter, die Person oder die Organisation (der/die vom Produzenten unabhängig sein muss) weitergeben, der/die sie bei der Einreichung der Beschwerde unterstützen soll. Nachweis: Es muss schriftliche Nachweise über die Informationen geben, die an die Arbeitervertretung weitergegeben werden. Der Bewerter muss mittels einer Befragung der Arbeiter (einschließlich der Arbeitervertretung, wo anwendbar) prüfen, wie das Beschwerdeverfahren erläutert wurde. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeitervertretung prüfen.	
3.4	Alle Arbeiter werden auf leicht verständliche Weise über das Beschwerdeverfahren unterrichtet.	Mit „leicht verständlich“ ist gemeint, dass die gesamte Kommunikation in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte stattfinden bzw. vorliegen muss. Für Arbeiter, die nicht lesen können, muss der Produzent Alternativen bereitstellen (z. B. in Form von Piktogrammen oder der Möglichkeit von mündlichen Ad-hoc-Anweisungen). Die Anweisungen müssen gut kommuniziert werden, z. B. mittels schwarzer Bretter auf dem Betrieb oder auf Zetteln, die den Arbeitern/Subunternehmern direkt ausgehändigt wurden (es müssen Nachweise über die Zugänglichkeit der Zettel vorgelegt werden), durch Verträge und	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Arbeitsunterlagen (es müssen Nachweise darüber vorgelegt werden, dass die Arbeiter/Subunternehmer ein Exemplar erhalten haben), oder durch elektronische Zustellung (es müssen Nachweise darüber vorgelegt werden, dass die Arbeiter/Subunternehmer diese empfangen haben. Falls Anweisungen ausgehängt werden, müssen Nachweise darüber vorliegen, dass der Produzent deutlich angegeben hat, wo sie zu finden sind. Alle neuen Arbeiter müssen über das Beschwerdeverfahren unterrichtet werden. Als Mindestanforderung gilt, dass der Produzent die Arbeiter bei der ersten Arbeitsunterweisung bzw. der ersten Besprechung mit den Arbeitern über das Verfahren informieren muss. Auch Leiharbeiter müssen diese Anweisungen erhalten und berechtigt sein, Beschwerden einzureichen. Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten bestätigen. Der Bewerter muss prüfen, ob die Arbeiter die Sprache verstehen, in der die Unterrichtung erfolgt.	
3.5	Arbeiter können Beschwerden an mindestens einer Stelle einreichen, die hinreichend bekannt gemacht worden ist und von denen mindestens eine unabhängig von den Vorgesetzten sein sollte.	Eine Stelle, an der die Arbeiter Beschwerden besprechen bzw. einreichen können, kann ein Ort auf dem Betrieb, eine oder mehrere Personen, die für die Entgegennahme von Beschwerden zuständig sind, oder die Arbeitsvertretung sein. Bei jeder Stelle, bei der eine Beschwerde eingereicht werden kann, muss dies anonym möglich sein.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Falls sich die Arbeiter gewöhnlich auf dem Feld aufhalten und nur begrenzten Zugang zu den Betriebsgebäuden haben, muss eine der Stellen, bei der sie eine Beschwerde einreichen können, ein benanntes Mitglied des auf dem Feld tätigen Teams sein. Falls es eine Arbeitervertretung gibt, sollte diese über jede eingegangene Beschwerde informiert werden, ohne dass dabei die Vertraulichkeitsanforderungen verletzt werden (ohne Offenlegung von Einzelheiten). Mit „hinreichend bekannt gemacht“ ist gemeint, dass die Informationen über das Vorhandensein und die Funktionsweise des Verfahrens öffentlich verfügbar und zugänglich sein müssen. Dazu gehören auch Kommunikationswege, die sich an die vorgesehene Zielgruppe richten. Zudem müssen die Anweisungen in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte und/oder mittels Piktogrammen zur Verfügung stehen (insbesondere für Arbeiter, die nicht lesen können), z. B. an schwarzen Brettern auf dem Betrieb oder auf Zetteln, die den Arbeitern/Subunternehmern direkt ausgehändigt werden. Es müssen Nachweise über die Zugänglichkeit der Zettel vorgelegt werden. Die Arbeiter müssen über mindestens einen von ihren Vorgesetzten unabhängigen Beschwerdeweg informiert werden. Hierbei kann es sich z. B. um die Kontaktangaben eines staatlichen Beschwerdeverfahrens, einer Nichtregierungsorganisation (NGO) oder einer anderen dritten Organisation handeln, die Arbeiter bekanntlich bei Beschwerden unterstützt. Mit „Vorgesetzten“ sind alle Angestellten gemeint, die Berührungspunkte mit den Arbeitern haben oder mit	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Aufsichtspflichten am Produktionsstandort betraut sind (z. B. Vorarbeiter, Schichtführer, Betriebsleitung usw.). Auch wenn der Produzent solche Arten von Angestellten nicht beschäftigt, muss er die entsprechenden Vorschriften kennen. Mit „von Vorgesetzten unabhängig“ sind ein Ort oder eine bzw. mehrere Personen oder eine Organisation gemeint, die von der Geschäftsführung unabhängig ist/sind (z. B. erreichbar über die Telefonnummer einer Behörde, einer NGO oder einer anderen dritten Organisation). Ziel ist, dass Arbeiter, die eine Beschwerde einreichen wollen, nicht von der Vorstellung eingeschüchtert werden sollen, dass ihre Kontaktpersonen im Unternehmen ihre einzigen Ansprechpartner wären. An dieser Stelle sollten Arbeiter Beschwerden einreichen oder zurückziehen können. Falls es eine Arbeitervertretung gibt, muss der Produzent den/die Vertreter unter Wahrung der Vertraulichkeit über alle eingereichten oder zurückgezogenen Beschwerden informieren. Beispiele: Bezogen auf einen Ort auf einem Betrieb kann die Stelle ein Ess-/Ruheplatz sein, sofern die Betriebsleitung diesen Bereich nicht einsehen kann. Bezogen auf Person(en) kann es sich um die Arbeitervertretung handeln. Zudem kann der Produzent einen Vertreter der örtlichen Gemeinde oder einer Organisation als weitere Beschwerdestelle angeben. Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter prüfen. Falls	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten prüfen.	
3.6	Der Produzent muss sich bemühen, eine Beschwerde in dem Zeitraum beizulegen, in dem der betroffene Arbeiter bei ihm angestellt ist, und zwar umgehend und der Art der Beschwerde angemessen.	Mit „beigelegt“ ist eine positive oder negative Antwort gemeint. Falls eine Beschwerde nicht beigelegt werden kann, muss dies angegeben und erläutert werden. Diese Anforderung umfasst auch Beschwerden von Subunternehmern, die im Rahmen des Geschäftsvertrags arbeiten. Bei anonymen Beschwerden muss die Antwort als allgemeine Mitteilung an schwarzen Brettern oder entsprechenden Stellen der Arbeiter ausgehängt werden. Dabei dürfen keine Hinweise auf konkrete (Leih-)Arbeiter erfolgen. Bei Beschwerden von Leiharbeitern, die außerhalb des Geschäftsvertrags beschäftigt sind (in der alleinigen Verantwortung ihres unmittelbaren Arbeitgebers) muss die Beilegung der Beschwerde den Leiharbeiter über seine gesetzlichen und amtlichen Mittel zur Anzeige der Verletzungen seiner Rechte informieren (z. B. bei Mindestlohn, der vom Subunternehmer und nicht vom Produzenten gezahlt wird). Mit „umgehend“ ist gemeint, dass Beschwerden innerhalb der folgenden Fristen beigelegt werden müssen: bei angestellten Arbeitern in der Regel spätestens 30 Tage nach der Beschwerdeeinreichung oder vor dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses (falls dieser weniger als 30 Tage nach der Beschwerdeeinreichung liegt); bei Leiharbeitern in der Regel spätestens 30 Tage nach der Beschwerdeeinreichung	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		oder vor dem letzten Tag des Vertrags (falls dieser weniger als 30 Tage nach der Beschwerdeeinreichung liegt). Falls eine Beschwerde nicht innerhalb der angegebenen Zeit beigelegt werden kann, müssen der Grund für die verspätete Beilegung und ein Nachweis über die spätere Beilegungsbenachrichtigung dokumentiert werden, damit der Bewerter dies bei der Prüfung berücksichtigen kann. Der Nachweis kann z. B. dadurch erbracht werden, dass die Beilegungsbenachrichtigung innerhalb von 30 Tagen mit dem letzten Gehaltsscheck verschickt wurde bzw. dass der betroffene Arbeiter darüber informiert wurde, dass eine Beilegung nicht möglich war. Falls es eine Arbeitervertretung gibt, muss der Produzent den/die Vertreter über die Beschwerden und deren Ergebnisse informieren. Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeitervertretung und des Produzenten prüfen.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
3.7	Es werden zusammenfassende Aufzeichnungen aller Beschwerden aus den letzten 24 Monaten aufbewahrt, die belegen, dass die Beschwerden eingegangen sind und bearbeitet wurden.	Die Aufzeichnungen müssen einen zusammenfassenden Bericht darüber enthalten, welche Beschwerden wann beigelegt wurden, und belegen, dass die jeweiligen Arbeiter über den Status ihres Beschwerdeverfahrens und die endgültige Entscheidung benachrichtigt wurden. Bei mündlich vorgebrachten Beschwerden, die sofort beigelegt wurden, muss der Bericht zumindest das Problem oder Thema und die Person angeben, die die Beschwerde beigelegt hat. Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter prüfen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeitervertretung und des Produzenten prüfen. Falls die Arbeiter keinen Gebrauch vom Beschwerdeverfahren gemacht haben, muss der Bewerter prüfen, ob ihnen bekannt ist, dass Vergeltungsmaßnahmen unzulässig sind und sie keine Angst vor negativen Konsequenzen haben müssten. Dies muss im GRASP-Add-on-Bericht vermerkt werden.	Nicht kritisches Musskriterium
4	RICHTLINIEN DES PRODUZENTEN ZU MENSCHENRECHTEN		
4.1	Der Produzent verfügt über Richtlinien zum Schutz der Menschenrechte und hält diese ein. Er erkennt die in den ILO-Kernarbeitsnormen festgeschriebenen Rechte an. Er setzt sich gegen jede Art von Zwangsarbeit, Korruption, körperlicher Bestrafung, Belästigung oder Missbrauch sowie Diskriminierung ein. Zudem engagiert er sich für	Die Richtlinien des Produzenten zu Menschenrechten müssen mindestens Folgendes umfassen: 1. Der Produzent befolgt alle örtlichen Gesetze und Vorschriften. 2. Der Produzent respektiert die Rechte der Arbeiter, die in den ILO-Kernarbeitsnormen festgeschrieben sind.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
	gute Arbeitsbedingungen, soziale Belange und Menschenrechte für alle Arbeiter.	3. Der Produzent verpflichtet sich zur Einhaltung der Menschenrechte, wie sie in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verankert sind. 4. Der Produzent vermeidet Diskriminierung. Diskriminierendes Handeln bezogen auf die Beschäftigungsverhältnisse wird von ihm weder betrieben noch unterstützt noch toleriert. 5. Die Anwendung oder Androhung von körperlicher Bestrafung, geistigem oder physischem Zwang, Mobbing, Belästigung oder Missbrauch jeglicher Art wird vom Produzenten weder unterstützt noch toleriert. 6. Der Produzent vergewissert sich, dass kein Arbeiter in Schuldknechtschaft gehalten oder gezwungen wird, für einen Arbeitgeber, Arbeitsvermittler oder eine andere Stelle zum Begleichen von Schulden zu arbeiten. 7. Der Produzent verbietet jegliche Beteiligung an jedweder Korruption, Erpressung, Veruntreuung sowie an jeglicher Form von Bestechung, ob direkt oder indirekt. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeiter, bezieht sich „Arbeiter“ auf die Mitglieder der Kernfamilie, die auf dem Betrieb arbeiten. - In seinen Richtlinien muss der Produzent bei seiner Anerkennung der in den ILO-Kernarbeitsnormen festgeschriebenen Rechte ausdrücklich die folgenden Übereinkommen mitsamt den entsprechenden Empfehlungen benennen (auch dann, wenn sie nicht von der jeweiligen Regierung ratifiziert wurden): Übereinkommen 29 und 105 mitsamt Empfehlung 35 (Zwangs- oder Pflichtarbeit; Abschaffung der Zwangsarbeit), Übereinkommen 87 (Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes),	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Übereinkommen 98 (Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen), Übereinkommen 100 und 111 mitsamt Empfehlungen 90 und 111 (Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit; Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf), Übereinkommen 138 mitsamt Empfehlung 146 (Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung), Übereinkommen 182 mitsamt Empfehlung 190 (Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit), Übereinkommen 81 (Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel), Übereinkommen 122 (Beschäftigungspolitik). - Aus den Richtlinien muss das Verständnis hervorgehen, dass sich die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte auf Werte wie Würde, Fairness, Gleichheit, Respekt und Unabhängigkeit beziehen. - Die Richtlinien müssen es jedem Arbeiter erlauben, Beschwerden über jedwede Verstöße gegen diese Erklärung im Rahmen eines vertraulichen Beschwerdeverfahrens einzureichen, ohne Angst vor negativen Konsequenzen haben zu müssen. Zudem müssen sie dazu berechtigen, dass Beschwerden umgehend bearbeitet werden. - Nach Bekanntgabe dieser Leitlinien muss der Produzent gegenüber allen Subunternehmern, die im Rahmen der Geschäftspartnerschaft landwirtschaftliche Arbeitskräfte bereitstellen, die Erwartung haben, dass sie die gleichen Verpflichtungen einhalten. - Der Produzent muss akzeptieren, dass jegliche Verstöße gegen diese Richtlinien, die bei einer Verifizierung der	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		GRASP-Bewertung festgestellt werden, als Nichterfüllung dieser G&K gelten. Nachweis: Der Bewerter muss verifizieren, ob entsprechende Richtlinien vorhanden sind, und prüfen, ob eine bei der Bewertung festgestellte Nichterfüllung gegen eines der oben genannten Ziele verstößt. Der Bewerter muss diese Kriterien dann kommentieren und auch diese G&K als nicht erfüllt einstufen. Bei Produzentengruppen können die Richtlinien auf Gruppenebene erarbeitet werden. Die Erfüllung der Anforderungen muss jedoch auf Ebene der Mitglieder der Produzentengruppe geprüft werden.	
4.2	Allen Arbeitern wird der Inhalt der Richtlinien des Produzenten zu Menschenrechten kommuniziert.	Mit „kommunizieren“ ist gemeint, dass die Informationen stets in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte und/oder mittels Piktogrammen zur Verfügung stehen müssen (insbesondere für Arbeiter, die nicht lesen können), z. B. an schwarzen Brettern auf dem Betrieb oder auf Zetteln, die den Arbeitern/Subunternehmern direkt ausgehändigt werden. Es müssen Nachweise über die Zugänglichkeit der Zettel vorgelegt werden. Falls der Inhalt ausgehängt wird, müssen die Aushänge sich in einem allen Arbeitern zugänglichen Bereich befinden (z. B. Ruhe-, Essens- oder Umkleidebereiche usw.). Sie müssen darauf hinweisen, wo Beschwerden eingereicht werden können. Nachweis: Der Bewerter muss möglichst mittels einer Befragung von Arbeitern prüfen, wie die Richtlinien zu Menschenrechten kommuniziert wurden. Falls keine	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeitnehmervertretung prüfen. Bei Subunternehmern, die am Produktionsstandort anwesend sind (oder Leiharbeitern, falls der Subunternehmer nicht anwesend ist) muss der Produzent ein Exemplar seiner Menschenrechtsrichtlinie bereitstellen und die Möglichkeit erläutern, Verstöße des Geschäftspartners im Rahmen des Beschwerdeverfahrens anzuzeigen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
4.3	Alle Vorgesetzten sind über den Inhalt der Menschenrechtsrichtlinie des Produzenten informiert.	Mit „informiert“ ist z. B. gemeint, dass das gesamte Führungspersonal ein Exemplar der Menschenrechtsrichtlinie des Produzenten erhalten muss, oder dass eine Erläuterung der Menschenrechtsrichtlinie des Produzenten bei der Einführung aller neuen Mitarbeiter auf Managementebene erfolgen muss. Mit „Inhalt“ ist z. B. eine Erläuterung der verschiedenen umfassten Rechte und des Beschwerdeverfahrens gemeint, mit dem jedwede Verletzungen dieser Rechte angezeigt werden können. Mit „Vorgesetzten“ sind alle Angestellten gemeint, die Berührungspunkte mit den Arbeitern haben oder mit Aufsichtspflichten am Produktionsstandort betraut sind (z. B. Vorarbeiter, Schichtführer, Betriebsleitung usw.). Auch wenn der Produzent solche Arten von Angestellten nicht beschäftigt, muss er die einschlägigen Kriterien des GRASP-Add-ons kennen.	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Falls ein Produzent ausschließlich Leiharbeiter einsetzt, muss eine GRASP-Add-on-Kontaktperson benannt werden. Nachweis: Die Informationen müssen dokumentiert werden. Der Bewerter muss die Nachweise abgleichen (z. B. Unterschriften zur Bestätigung des Empfangs des Exemplars, Erklärungen der Geschäftsleitung usw.).	
4.4	Der Produzent kommuniziert seine Menschenrechtsrichtlinie an alle Subunternehmer. Sie werden auch an andere Subunternehmer und Besucher kommuniziert, wenn diese den Betrieb aufsuchen.	Diese Kommunikation muss vor Vertragsabschluss mit dem Geschäftspartner erfolgen und dokumentiert werden. Bei Produzentengruppen (Option 2) kann die Kommunikation auf der Ebene des Qualitätsmanagementsystems (QMS) erfolgen. Sie muss aber auf Ebene der Mitglieder der Produzentengruppe und der Subunternehmer dokumentiert werden. Es müssen dokumentierte Nachweise darüber vorliegen, dass die Richtlinien kommuniziert und zur Kenntnis genommen worden sind. Der Bewerter muss diese schriftlichen Nachweise prüfen (z. B. ein unterschriebenes Dokument zur Kenntnisnahme von Richtlinien, erfolgte Kommunikation in Verträgen usw.). Bei Subunternehmern, die am Produktionsstandort anwesend sind (oder Leiharbeitern, falls der Subunternehmer nicht anwesend ist) muss der Produzent ein Exemplar seiner Menschenrechtsrichtlinie bereitstellen und die Möglichkeit erläutern, Beschwerden im Rahmen des betrieblichen Beschwerdeverfahrens einzureichen. Wenn Besucher und andere Subunternehmer den Standort des Produzenten besuchen, muss sie der Produzent während ihres Aufenthalts auf dem Betrieb über seine Null-Toleranz-Richtlinien in Bezug auf die Nichteinhaltung seiner	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Menschenrechtsrichtlinie und der örtlichen Gesetze aufklären. Es gehört zu den Aufgaben des Produzenten, dies zu überwachen. Nachweis: Der Bewerter muss möglichst mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragung des Produzenten prüfen, wie die Richtlinien zu Menschenrechten kommuniziert wurden. Der Bewerter muss prüfen, ob und welche Kommunikationsmittel gegenüber Besuchern und anderen Subunternehmern benutzt werden. Der Bewerter muss evaluieren, ob und welches System zur Überwachung von Besuchern und anderen Subunternehmern benutzt wird.	
4.5	Die Richtlinien zu Menschenrechten werden alle drei Jahre oder bei Änderungen der Arbeitsgesetzgebung bzw. des GRASP-Add-ons überarbeitet, je nachdem, was früher eintritt.	Bei der Überarbeitung alle drei Jahre muss der Bewerter prüfen, ob es Änderungen in der Arbeitsgesetzgebung gab, die sich auf die Menschenrechtsrichtlinie des Produzenten auswirken. Bei einer Überarbeitung nach einer Aktualisierung des GRASP-Add-ons bzw. der nationalen Interpretationsrichtlinie muss der Bewerter prüfen, ob diese Änderungen enthält, die sich auf die Menschenrechtsrichtlinie des Produzenten auswirken. Bei Produzentengruppen (Option 2) muss der Inhalt alle drei Jahre auf QMS-Ebene überarbeitet werden, oder früher, falls erforderlich. Nachweis: Der Bewerter muss das Datum der Überarbeitung und alle darin enthaltenen Änderungen prüfen. Diese Änderungen müssen sich auch in den Unterlagen und den ausgehängten Informationen wiederfinden.	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
5	ZUGANG ZU INFORMATIONEN ÜBER ARBEITSRECHTLICHE VORSCHRIFTEN		
5.1	Die Arbeiter und die Arbeitnehmervertretung erhalten leicht verständliche und aktuelle Informationen über Mindestlohn, Arbeitszeiten, Pausen, Mutterschutz und Krankschreibung, Belästigung und Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit, Urlaub, Gewerkschaften und Kontakte zu den örtlichen Arbeitsbehörden.	Diese Informationen müssen auch allen Leiharbeitern zur Verfügung stehen. Mit „leicht verständlich“ ist gemeint, dass die Zugänglichkeit gegeben und die Anleitung zum Zugang, falls erforderlich, vorhanden sein muss. Falls der Zugang z. B. elektronisch erfolgt, muss ein entsprechendes Gerät – z. B. ein Computer – stets verfügbar und mit dem Informationssystem verbunden sein. Die Arbeiter müssen in die Bedienung des Geräts eingewiesen sein. Falls schriftliche Informationen wie nationale Interpretationsrichtlinien oder Piktogramme bereit gestellt werden, müssen diese Informationen in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeiter verfügbar sein. Mit „aktuell“ ist gemeint, dass die Informationen aus den derzeit gültigen und anwendbaren Vorschriften zu den Themenfeldern der Kriterien stammen müssen. Nachweis: Der Bewerter muss möglichst durch Befragung der Arbeiter prüfen, auf welche Weise die Informationen bereitgestellt wurden. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten und Befragungen der Arbeitnehmervertretung prüfen. Der Bewerter muss Zugang zu den relevanten Unterlagen oder Piktogrammen erhalten und prüfen, ob die (Leih-)Arbeiter hierzu stets Zugang haben (z. B. Aushang der Informationen in den Gemeinschaftsräumen der Arbeiter).	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
5.2	Bei Unterschieden zwischen der nationalen und örtlichen Gesetzgebung und dem GRASP-Add-on wendet der Produzent stets das für die Arbeiter höhere Schutzniveau an.	Mit „höherem Schutzniveau“ ist dasjenige Regelwerk gemeint, das einen besseren Schutz für die Arbeiter bietet bzw. für sie vorteilhafter ist. Nachweis: Dem Bewerter müssen Nachweise für die Anwendung des GRASP-Add-ons bzw. Nachweise für Rechtsverstöße vorgelegt werden. In beiden Fällen muss ein Bericht beigefügt werden, der direkt an GLOBALG.A.P. kommuniziert werden muss.	Kritisches Musskriterium
6	ARBEITSVERTRÄGE UND INDIKATOREN FÜR ZWANGSARBEIT		
6.1	Alle Arbeiter verfügen über die rechtliche Erlaubnis, am Produktionsstandort zu arbeiten und die übertragenen Tätigkeiten auszuüben.	Der Produzent muss für alle Arbeiter über Angaben über deren Arbeitserlaubnis verfügen und einen Prozess/eine Methode zur Verifizierung/Bewertung dieser Erlaubnis haben. Dies gilt z. B. für folgende Unterlagen: Arbeitsgenehmigungen (sofern bei ausländischer Staatsbürgerschaft erforderlich), gesetzliches Mindestalter für die Beschäftigung (bei jungen Arbeitern), elterliche Zustimmung für Arbeiter im gesetzlichen Mindestalter für die Beschäftigung (sofern gesetzlich vorgeschrieben), Aufenthaltsgenehmigungen, Arbeitskarten oder andere Unterlagen mit relevanten Angaben. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeiter, bezieht sich „Arbeiter“ auf die Mitglieder der Kernfamilie, die auf dem Betrieb arbeiten. Jegliche Ausweise, Genehmigungen oder Dokumente, die zur Verifizierung der Umstände vorgelegt werden, müssen den Arbeitern stets unverzüglich zurückgegeben werden.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Bei in der Landwirtschaft tätigen Leiharbeitern muss der Produzent eine Aufstellung der Arbeiter angefordert haben, aus der hervorgeht, dass die rechtliche Erlaubnis jedes Arbeiters vom unmittelbaren Arbeitgeber geprüft worden ist (z. B. anhand von Genehmigungen, Reisepässen, Personalausweisen usw.). Nachweis: Der Bewerter muss die Gültigkeit der verwendeten Nachweise prüfen und möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter abgleichen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter eine Prüfung der relevanten Dokumente vornehmen. Falls der Verifizierungsprozess nicht dokumentiert worden ist, muss der Produzent eine ausführliche mündliche Erklärung abgeben und jedwede vorhandene Nachweise vorlegen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
6.2	Alle Arbeiter haben ihre Arbeit freiwillig und aus freien Stücken angetreten, - ohne unter Druck gesetzt, gezwungen oder eingeschüchtert worden zu sein; - ohne (direkt oder indirekt) Gebühren, vergleichbare Entgelte, Kautionen, finanzielle Garantien oder Hinterlegungen von persönlichen Besitztümern geleistet zu haben, um ihre Anstellung zu erlangen; - und unter der Voraussetzung, dass sie die Beschäftigungsbedingungen verstanden und akzeptiert haben.	Es muss eingehend Aufschluss (schriftlich oder mündlich) über das Anstellungsverfahren am Produktionsstandort gegeben werden, woraus hervorgeht, wann und durch wen die Einwilligung in das Arbeitsverhältnis erfolgt ist. Bei Häftlingsarbeit müssen Nachweise darüber vorliegen, dass die Arbeit freiwillig geleistet worden ist, d. h. alle Arbeiter müssen vom Produzenten eine standardisierte Einverständniserklärung erhalten und unterschreiben, in der sie sich mit der Arbeit einverstanden erklären. Auf diesem Formular müssen die Löhne und Arbeitsbedingungen angegeben werden. Die Arbeitsbedingungen, die der	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Produzent anbietet, müssen denen außerhalb des Gefängnisses entsprechen. Falls Familienangehörige eines Arbeiters (dessen Ehepartner, Kinder oder andere Familienangehörige) eingestellt wurden, muss der Bewerber prüfen, ob diese über separate und freiwillig eingegangene Arbeitsverträge verfügen. Mit „Schuld knechtschaft“ sind finanzielle Verpflichtungen gemeint, die aufgrund ihrer Bestimmungen, Konditionen und Umstände niemals getilgt werden können. Bei Subunternehmern, denen die Gesetzgebung erlaubt, Gebühren zu erheben, dürfen diese nicht zu Zwangs- oder Pflichtarbeit führen (d. h. Schuld knechtschaft oder Zwangsarbeit). Der Produzent muss Belege entsprechend dieser G&K auf direktem Wege vom unmittelbaren Arbeitgeber und dessen Leiharbeitern anfordern. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerber muss jede vertragliche Vereinbarung über Vermittlungsgebühren oder Provisionen im Austausch für Geld oder Löhne für Nahrung, Unterkunft oder andere Dienstleistungen prüfen. Er muss eine Aufstellung aller ausstehenden Schulden und Aufzeichnungen über geleistete Zahlungen der Arbeiter anfordern. Er muss diese Angaben möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Er muss die Unterschriften und die Identität der Arbeiter gemäß den GRASP-Regeln für die	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Stichprobenprüfung von Dokumenten und möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Beim Abgleichen mittels Befragung ist auf Folgendes zu achten: Überzogene bzw. nicht eingehaltene Versprechen zu Arbeitsbedingungen; Aufzwingen anderer Arbeitsverträge; Vertragsausfertigung in einer Sprache, die die Arbeiter nicht verstehen oder sprechen; Arbeiter haben Vertrag bzw. dessen Inhalt nie zu Gesicht bekommen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
6.3	Alle beauftragten Arbeitsvermittler und Subunternehmer verfügen über die rechtliche Erlaubnis, ihre Tätigkeit auszuüben und/oder sind, sofern anwendbar, bei den Arbeitsbehörden registriert.	Mit „beauftragt“ sind alle Organisationen gemeint, deren Leistungen der Produzent im Jahr vor der (oder seit der letzten) Bewertung in Anspruch genommen hat. Mit „registriert“ sind grundlegende rechtliche Genehmigungen und offizielle behördliche Gewerbeanmeldungen gemeint, die erforderlich sind, um als juristische Person, als einzelner Subunternehmer oder als größeres Unternehmen tätig zu werden. Der Produzent muss über einen Verifizierungsprozess oder eine -methode für die Registrierung der beauftragten Arbeitsvermittler und Subunternehmer verfügen (z. B. Prüfung von Lizenzen, Gewerbeanmeldungen, Genehmigungen und Registrierungsunterlagen, sofern vorhanden, usw.). Der Produzent muss die Verifizierungsbelege (z. B. Dokumente, Kopien, Bescheinigungen usw.) aufbewahren. Nachweis: Der Bewerter muss die Gültigkeit der Verifizierungsbelege prüfen. Er muss sie mit den unterschriebenen Verträgen mit den Arbeitsvermittlern	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		und/oder Subunternehmern und der Befragung des Produzenten abgleichen.	
6.4	Für jeden Arbeiter liegt seit Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Dokument mit den Beschäftigungsbedingungen vor.	Mit „Dokument mit den Beschäftigungsbedingungen“ sind schriftliche Aufzeichnungen gemeint, wie z. B. ein Vertrag, eine Anstellungsbescheinigung, kurze Vereinbarungen oder jede andere Art von Aufzeichnung, die eingehend Aufschluss über die vereinbarten Beschäftigungsbedingungen gibt. Der Nachweis kann aus mehreren Unterlagen bestehen, aus denen die Angaben hervorgehen. Zur Erfüllung der Anforderungen muss Folgendes gegeben sein: - Die Dokumente müssen von den Arbeitern verstanden werden (d. h. sie müssen in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte verfügbar sein oder es müssen Nachweise vorliegen, dass die Arbeiter die Dokumente verstanden haben); - die Arbeiter müssen Exemplare der Dokumente erhalten und/oder diese Dokumente müssen zugänglich sein; - die Dokumente müssen das Datum der Einwilligung in die Vereinbarung und den Beginn des Arbeitsverhältnisses enthalten; - schriftliche Vereinbarungen müssen vom Arbeiter unterschrieben und datiert werden. Bei Leiharbeitern bzw. durch Arbeitsvermittlungsstellen vermittelten Arbeitern muss ein Schriftstück des Produzenten vorliegen, mit dem diese eingehend (und gezielt) über Arbeitsumfang und -bedingungen unterrichtet werden. Dieses Schriftstück muss in der bzw. den vorherrschenden	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Sprache(n) der Leiharbeiter und/oder in Form von Piktogrammen verfügbar sein. Der unmittelbare Arbeitgeber (Subunternehmer) muss dem Produzenten eine (schriftliche) Zusammenfassung der vorliegenden Beschäftigungsbedingungen aushändigen. Vertrauliche Angaben müssen umschrieben werden (z. B. müssen Löhne oder Prämien als Stundensätze oder zumindest unter Angabe des Mindestlohns benannt werden). Bei Gefängnisarbeit muss ein Dokument mit allgemeinen Beschäftigungsbedingungen vorliegen. Bei Beschäftigung von Familienangehörigen müssen separate Dokumente mit ihren Beschäftigungsbedingungen vorliegen. Nachweis: Der Bewerter muss die Gültigkeit der verwendeten Aufzeichnungen prüfen und möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter abgleichen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten bestätigen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
6.5	Angaben zum vollständigen Namen, zur Staatsangehörigkeit und zum Geburtsdatum des Arbeiters wurden vom Arbeitgeber vor der Einstellung verifiziert. Sie wurden korrekt in die Vertragsunterlagen des Arbeiters übertragen.	Es muss einen Verifizierungsprozess oder eine -methode zur Prüfung der Angaben geben, die in den Dokumenten mit den Beschäftigungsbedingungen gemacht werden (z. B. Prüfung von Arbeiterausweis, Arbeitserlaubnis, Arbeiterregistrierungskarte, Gewerkschaftsmitgliedsausweis usw., wobei eine Kopie in der Personalakte aufbewahrt wird). Dies gilt für alle Arbeiter, einschließlich Kurzzeitarbeitern mit sehr kurzen Vertragslaufzeiten. Bei Leiharbeitern müssen die Angaben in der Aufstellung vermerkt werden, die dem Bewerter vorgelegt wird (Liste über die am Produktionsstandort tätigen Arbeiter). Nachweis: Der Bewerter muss den Inhalt der Unterlagen während der Befragung von Arbeitern direkt mit ihren Aussagen und dem Verifizierungsprozess des Produzenten abgleichen. Die Angaben im Dokument müssen vollständig und korrekt sein. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten prüfen. Falls der Verifizierungsprozess nicht dokumentiert worden ist, muss der Produzent eine ausführliche mündliche Erklärung zur Verifizierung abgeben. Zudem muss er alle vorhandenen schriftlichen Nachweise vorlegen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Kritisches Musskriterium
6.6	Die Dokumente mit den Beschäftigungsbedingungen enthalten aktuelle Angaben zu: Beschäftigungsdauer, Vertragsart, grundlegende Stellenbeschreibung, Lohn, Lohnzahlungen, Arbeitszeiten, Pausenzeiten und	Mit „aktuell“ ist gemeint, dass Aufzeichnungen über Änderungen der Beschäftigungsbedingungen vorliegen müssen (hinsichtlich Arbeitszeit, Art der Tätigkeit, Lohn,	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
	Erholungs-, Mutterschafts- oder Krankheitsurlaub wie gesetzlich vorgeschrieben.	Standort, Unterkunft, Transport, grundlegende Informationen über Erholungs-, Mutterschafts- oder Krankheitsurlaub usw.). Falls der Arbeiter eine Unterkunft vor Ort bewohnt, muss aus den Unterlagen deutlich hervorgehen, welche Wochentage bzw. wöchentlichen Schichten für ihn arbeitsfrei sind. Mit „Vertragsart“ ist die Unterscheidung zwischen Festanstellung, Saisonarbeit, Zeit- bzw. Tagelohnarbeit oder Leiharbeit gemeint. Mit „Lohn“ ist gemeint, dass eine detaillierte Berechnung hierüber vorliegen muss (d. h. einschließlich neuer Formen von Schichtarbeit, durchschnittlich geleisteter Wochenarbeitsstunden, Gleitzeitregelungen, komprimierter Arbeitswochen, Bereitschaftsdiensten sowie verlängerter oder sogar Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit). Die Beschäftigungsbedingungen müssen auch den auszuzahlenden Endbetrag ausweisen. Für Leiharbeitskräfte muss der unmittelbare Arbeitgeber (Subunternehmer) eine (schriftliche) Zusammenfassung der Beschäftigungsbedingungen vorlegen. Vertrauliche Angaben müssen umschrieben werden (z. B. Löhne oder Prämien müssen als Stundensätze oder zumindest unter Angabe des Mindestlohns benannt werden). Nachweis: Der Bewerter muss den Inhalt der Unterlagen während der Befragung von Arbeitern direkt mit ihren Aussagen und dem Verifizierungsprozess des Produzenten abgleichen. Die Angaben im Dokument müssen vollständig und korrekt sein. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten prüfen.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Der Bewerter muss detaillierte Angaben zum Mindestlohn, zu den Arbeitszeiten und zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit in den Bericht aufnehmen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
6.7	Die Dokumente mit den Beschäftigungsbedingungen entsprechen der nationalen Gesetzgebung und den Tarifverträgen.	Bei Subunternehmern müssen die Beschäftigungsbedingungen des unmittelbaren Arbeitgebers den nationalen Rechtsvorschriften entsprechen. Dies gilt unabhängig vom Ort der Einstellung oder der Staatsangehörigkeit der Arbeiter. Der Produzent muss eine Zusammenfassung dieser zu prüfenden Bedingungen erhalten. Nachweis: Der Bewerter muss prüfen, ob die Angaben im Dokument den lokalen Gesetzen in der nationalen Interpretationsrichtlinie entsprechen und ob die Angaben in der Dokumentenstichprobe der nationalen Gesetzgebung entsprechen. Er muss diese Informationen möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten prüfen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Kritisches Musskriterium
6.8	Änderungen am Dokument mit den Beschäftigungsbedingungen wurden aufgezeichnet, kommuniziert und vom Arbeiter akzeptiert.	Mit „Änderungen“ sind jegliche Anpassungen der ursprünglichen Bedingungen gemeint, einschließlich Beschäftigungsdauer, Vertragsart (d. h. unbefristet, befristet oder als Tagelöhner usw.), Lohn, Arbeitszeiten, Pausen und grundlegende Stellenbeschreibung.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Mit „kommuniziert“ ist gemeint, dass schriftliche Nachweise über die Zustimmung zu allen Änderungen vorliegen müssen, z. B. ein vom Arbeiter unterschriebenes und datiertes Änderungsdocument oder ein Anhang mit einer vom Arbeiter unterschriebenen und datierten Zusammenfassung der Änderungen. Mit „dokumentiert“ ist gemeint, dass alle Änderungen im Dokument mit den Beschäftigungsbedingungen oder anderen dem Arbeiter zugänglichen Dokumenten ergänzt werden müssen. Bei Subunternehmern muss der unmittelbare Arbeitgeber dem Produzenten während der Laufzeit des Geschäftsvertrags alle Änderungen kommunizieren. Falls Änderungen nicht oder nur unvollständig kommuniziert werden, wird dies als Nichterfüllung gewertet. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Wenn Nachweise darüber vorliegen, dass es keine Änderungen hinsichtlich der Arbeiter oder Leiharbeiter gab, gelten diese G&K als erfüllt. Nachweis: Der Bewerter muss möglichst mittels einer Befragung prüfen, ob und wie die Änderungen den Arbeitern kommuniziert werden. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung mittels einer Überprüfung von Dokumenten prüfen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
6.9	Das Dokument mit den Beschäftigungsbedingungen und andere relevante Dokumente der während des vorherigen und des laufenden Produktionszyklus eingestellten Arbeiter sind ihnen zugänglich.	Zur Erfüllung dieser G&K muss Folgendes gegeben sein: - Zugänglichkeit zu den Exemplaren/Kopien während der Bewertung - Zugänglichkeit der derzeit tätigen Arbeiter zu den Informationen jederzeit während des Arbeitsablaufs Bei Leiharbeitern müssen die Aufstellung über die Arbeiter und die schriftliche Erklärung des unmittelbaren Arbeitgebers zur Einhaltung der Menschenrechtsrichtlinie des Produzenten am Produktionsstandort verfügbar sein. Nachweis: Der Bewerter muss die Zugänglichkeit zu den Informationen prüfen und möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter abgleichen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter eine Prüfung der Dokumente und Nachweise des Produzenten vornehmen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
7	BEZAHLUNG		
7.1	Die Zahlungen an die Arbeiter entsprechen den Dokumenten mit den Beschäftigungsbedingungen der Arbeiter.	Die Aufzeichnungen über die Zahlungen entsprechen den Beschäftigungsbedingungen hinsichtlich folgender Punkte: - Zahlungstermine/-intervalle - Zahlungsbenachrichtigung (z. B. SMS, E-Mail, allgemeine Ankündigung usw.) - Zahlungshöhe - Zahlungsart (z. B. Banküberweisung, Barzahlung usw.) Bei Arbeitsvermittlung oder Leiharbeit muss der für den jeweiligen Arbeiter geltende Geschäftsvertrag eine Zusammenfassung der Angaben zur Bezahlung der Leiharbeiter enthalten. Nachweis: Der Bewerter muss die Zahlungsbelege und ihre Entsprechung mit den vereinbarten Beschäftigungsbedingungen möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter abgleichen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Kritisches Musskriterium
7.2	Die Arbeiter werden darüber benachrichtigt, wenn Zahlungen erfolgen.	Mit „benachrichtigt“ ist gemeint, dass der Produzent anstehende Zahlungen allgemein ankündigen muss. Informationen hierüber müssen in den gemeinsamen Ruhebereichen der Arbeiter, per E-Mail, SMS usw. in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte und/oder in Form von Piktogrammen kommuniziert werden. Nachweis: Der Bewerter muss anhand von Dokumenten und Aushängen sowie möglichst mittels einer Befragung prüfen, ob Benachrichtigungen stattgefunden haben.	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
7.3	Die Aufzeichnungen über die Zahlungsinformationen sind den derzeit tätigen Arbeitern zugänglich. Sie werden mindestens 24 Monate lang aufbewahrt.	Mit „zugänglich“ ist gemeint, dass die Arbeiter ihre persönlichen Zahlungsinformationen am Produktionsstandort einsehen können oder dass der Produzent sie ihnen auf Anfrage zur Verfügung stellt. Nachweis: Der Bewerter muss prüfen, ob die Zahlungsinformationen den Arbeitern zugänglich sind und ob die Aufzeichnungen mindestens 24 Monate lang aufbewahrt werden.	Nicht kritisches Musskriterium
8	LÖHNE		
8.1	Die Lohnabrechnungen oder -aufstellungen geben die Arbeitszeiten (einschließlich Überstunden) oder die Erntemengen sowie die ausgezahlten Löhne und/oder Überstunden an.	Es müssen Nachweise über alle folgenden Angaben vorliegen, damit dieser G&K als erfüllt gilt: 1. Auszahlungsbeträge für reguläre Arbeitszeit und für Überstunden 2. Reguläre Arbeitszeit/Erntemenge/jeder andere für die Berechnung des Zahlbetrags verwendete Wert 3. Zusammenfassung der (zusätzlich zur regulären Arbeitszeit geleisteten) Überstunden Es müssen für alle derzeit tätigen Arbeiter schriftliche Lohnabrechnungen aufbewahrt werden und bei jeder Entlohnung der Arbeiter auf Anfrage für den betreffenden Lohnzeitraum zur Verfügung stehen. Bei Arbeitsvermittlung oder Leiharbeit muss der unmittelbare Arbeitgeber dem Produzenten eine Kopie einer Muster-	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Lohnabrechnung zur Verfügung stellen. Diese muss für die Bewertung aufbewahrt werden. Nachweis: Der Bewerter muss prüfen, ob die Aufzeichnungen vorhanden sind. Der Bewerter muss die Inhalte möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
8.2	Löhne, Zahlungen, Stundenzahl, Beiträge zur staatlichen Sozial-/Rentenversicherung und Lohnsteuern in der Lohnabrechnung entsprechen den Beschäftigungsbedingungen, nationalen Arbeitsgesetzen und/oder Tarifverträgen.	Der Bewerter muss die folgenden Angaben auf den Muster-Lohnabrechnungen prüfen: 1. Beiträge zur Sozial-/Rentenversicherung 2. Lohnsteuern 3. Löhne/Zahlungen (mindestens in Höhe des Mindestlohns) Zur Erfüllung dieses G&K müssen alle Punkte korrekt sein (Verifizierung der Lohnabrechnungen und Übereinstimmung mit Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsvorschriften). Dabei müssen die Regeln für die Dokumentenstichproben befolgt werden. Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten bestätigen und möglichst mittels einer Befragung abgleichen.	Kritisches Musskriterium
8.3	Alle Arbeiter verdienen mindestens den nationalen Mindestlohn und/oder den tariflichen Lohn für ihre Arbeit während der regulären Arbeitszeit.	Bei Berechnung der Löhne der Arbeiter pro Stück, Quote oder Einheit muss das eingesetzte System aufzeichnen, dass der Mindestlohn und/oder der Tariflohn innerhalb der regulären Arbeitszeit erreicht wird. Alle Arbeiter müssen ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Staatsangehörigkeit und ihres Migrationsstatus für gleiche	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Arbeit und bei gleicher Qualifikation die gleiche Vergütung erhalten, auch wenn diese über dem Mindestlohn liegt. Der Bewerber muss die Anzahl der regulären Arbeitsstunden (exkl. Überstunden) und den Mindestlohn prüfen. Bei Arbeitsvermittlung oder Leiharbeit muss der Bewerber die Angaben zu den Beschäftigungsbedingungen möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter verifizieren. Falls der Produzent Nichteinhaltungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerber muss die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten bestätigen und möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Falls keine Befragungen möglich sind, müssen dem Bewerber aussagekräftige Kontoauszüge, Lohnabrechnungen, Steuerunterlagen oder Dokumente mit den entsprechenden Angaben vorgelegt werden, damit er die Erfüllung der Anforderungen feststellen kann. Der Bewerber muss in seinem Bericht die vorgefundenen Nachweise detailliert hinsichtlich Mindestlohn, Tariflohn und Arbeitszeitregelungen kommentieren. Der Bewerber muss prüfen und in seinem Bericht darauf eingehen, ob alle Arbeiter ungeachtet ihres Geschlechts, ihrer Staatsangehörigkeit oder ihres Migrationsstatus für gleiche Arbeit und bei gleicher Qualifikation die gleiche Vergütung erhalten, auch wenn diese über dem Mindestlohn liegt. Der Bewerber muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
8.4	Jegliche Lohnabzüge werden auf den Lohnabrechnungen ausgewiesen. Sie sind schriftlich begründet und klar erläutert. Aus den Unterlagen geht hervor, dass die Arbeiter mit ihnen einverstanden sind.	Die Lohnabrechnungen müssen Angaben zu Abzügen enthalten. Es müssen Aufzeichnungen vorliegen, die die Abzüge erläutern. Bei zuvor gewährten Darlehen und Lohnvorschüssen dürfen die zu ihrer Tilgung vorgenommenen Lohnabzüge nicht höher sein als in der nationalen Gesetzgebung vorgeschrieben. Die Arbeiter müssen bei Vorschüssen bzw. Darlehen hinreichend darüber informiert sein, unter welchen Bedingungen sie gewährt werden und wie sie zurückzuzahlen sind. Bei Arbeitsvermittlung dürfen keine anstellungsbezogenen Gebühren oder Provisionen zwecks Erhalt einer Anstellung/eines Arbeitsplatzes erhoben werden. Dies gilt unabhängig von der Art, dem Zeitpunkt oder dem Ort, an dem diese Gebühren erhoben oder eingezogen werden. Es gilt ferner auch für vorausgegangene Zahlungen, die die Arbeiter an ihre Arbeitsvermittlung oder ihren unmittelbaren Arbeitgeber leisten mussten. Nachweis: Der Bewerter muss die Erfüllung dieser G&K mittels einer Überprüfung von Dokumenten bestätigen und möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Falls Arbeiter zur Deckung von Grundbedürfnissen wie Unterkunft, Lebensmittel und/oder Wasser an den Produzenten Geld entrichten, muss der Bewerter eine Übersicht über alle bestehenden Schulden und Zahlungen anfordern, um zu überwachen, ob es sich um Schuldknechtschaft handelt. Bei Lohnabzügen oder durch die Arbeiter direkt an den Arbeitgeber entrichteten Geldbeträgen für Grundbedürfnisse (Lebensmittel, Unterkunft, Wasser, Transport zum Arbeitsplatz), muss der Bewerter verifizieren, ob die Beträge	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		nicht überhöht sind, also den marktüblichen Preisen für die genannten Güter entsprechen. Falls Lohnabzüge gemeldet werden, muss der Bewerter die Abzüge und die Gründe dafür im Gespräch mit dem Produzenten verifizieren. Der Bewerter muss die Aussagen des Produzenten möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter abgleichen.	
9	ARBEITSALTER, KINDERARBEIT UND JUNGE ARBEITER		
9.1	Der Produzent verifiziert, ob Arbeiter vor dem gesetzlichen Beschäftigungsmindestalter oder vor Ende des Schulpflichtalters (es gilt jeweils das höhere Schutzniveau) an den Produktionsstandorten arbeiten. Das Beschäftigungsmindestalter muss 15 Jahre betragen, bei leichten Arbeiten 13 Jahre. In Ländern, die vom ILO-Übereinkommen 138 zum Mindestalter ausgenommen sind, muss das Beschäftigungsmindestalter 14 Jahre betragen, bei leichten Arbeiten 12 Jahre.	Mit „verifiziert“ ist gemeint, dass der Produzent über einen Verifizierungsprozess oder eine -methode für die Informationen über die Arbeiter, einschließlich Leiharbeiter, verfügen muss (z. B. Prüfung von Arbeiterausweis, Arbeitserlaubnis, Arbeiterregistrierungskarte, Gewerkschaftsmitgliedsausweis usw.), wobei eine Kopie in der Personalakte aufbewahrt wird. Eine mündliche Erläuterung des Verifizierungsprozesses oder der -methode, unterstützt durch schriftliche Nachweise, muss als ausreichend erachtet werden. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeiter, bezieht sich „Arbeiter“ auf die Mitglieder der Kernfamilie, die auf dem Betrieb arbeiten. Mit „Produktionsstandort“ ist jeder Standort im Geltungsbereich der GRASP-Bewertung und des Audits nach dem IFA-Standard bzw. einem als gleichwertig anerkannten Standard gemeint. Bei Dienstleistern oder Besuchern, die kurzzeitig produktionsbezogene Tätigkeiten im Sinne des IFA-Standards verrichten, muss der Produzent Firmenausweise,	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Personalausweise, Arbeitserlaubnisse, Arbeiterregistrierungskarten, Lichtbildausweise, sofern vorhanden, usw. verifizieren. Der Produzent muss das Verifizierungsverfahren auf alle Personen anwenden, die Arbeiten, Dienstleistungen oder jegliche produktionsbezogene Tätigkeiten am Produktionsstandort oder am Standort von Subunternehmern verrichten. Auch wenn kein Dokument mit Beschäftigungsbedingungen vorliegt, müssen diese G&K erfüllt werden. In solchen Fällen muss der Produzent sicherstellen, dass keine Personen vor dem gesetzlichen Beschäftigungsmindestalter an Arbeitstätigkeiten beteiligt sind. Dies gilt nicht für Familienmitglieder auf Betrieben von engsten Familienmitgliedern. Mit „leichter Arbeit“ sind altersgerechte, risikoarme Aufgaben gemeint, die den Schulbesuch und die Freizeit der Minderjährigen nicht beeinträchtigen und die sich nicht nachteilig auf deren Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung auswirken. Falls das Ende des Schulpflichtalters über dem Beschäftigungsmindestalter liegt, muss der Bewerter prüfen, ob die Arbeitsaufgaben den Schulbesuch beeinträchtigen (z. B. ob die Minderjährigen in einer Schule angemeldet sind und sie auch besuchen, ob ihre Arbeitszeiten den Schulbesuch ermöglichen, ob auf dem Betrieb Lehrer verfügbar sind usw.). Bei Teilnahme an offiziellen schulischen, universitären, staatlichen, branchenbezogenen oder gewerkschaftlichen Programmen zur Überwachung der Entwicklung von Ausbildungen (z. B. Traineeprogramm, Praktikum, Lernen	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		am Arbeitsplatz usw.), muss dies dokumentiert werden. Es müssen mindestens die Namen der Teilnehmer, ihr Alter, die Bedingungen ihrer Teilnahme, die Veranstaltungszeiten und die Zustimmung ihrer Eltern dokumentiert werden. Nachweis: Der Bewerter muss die Gültigkeit der schriftlichen Nachweise prüfen (der Produzent muss bei der Bewertung Dokumente, Verfahrensbeschreibungen und offizielle Vorschriften vorlegen) und die Nachweise möglichst mittels einer Befragung des betreffenden Arbeiters abgleichen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Erfüllung dieser G&K durch eine Überprüfung von Dokumenten bestätigen. Falls der Verifizierungsprozess nicht dokumentiert worden ist, muss der Produzent eine ausführliche mündliche Erklärung abgeben und jedwede vorhandene Nachweise vorlegen. Der Bewerter muss die Angaben zum gesetzlichen Ende des Schulpflichtalters in den geltenden nationalen Interpretationsrichtlinien und das Beschäftigungsmindestalter im Land prüfen bzw. sich hierüber vor der Bewertung informieren. Dies gilt auch für in den örtlichen Gesetzen festgelegte Ausnahmen vom Mindestalter gemäß den Kriterien und dem entsprechenden ILO-Übereinkommen. Der Bewerter muss die Ergebnisse im Bericht kommentieren. Dabei muss er das gesetzliche Beschäftigungsmindestalter und das Alter der Arbeiter angeben, um die Erfüllung dieser Kriterien zu bestätigen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
9.2	Der Produzent prüft, ob Arbeiter unter 18 Jahren mit Nachtarbeit oder gefährlichen Arbeiten an einem Produktionsstandort betraut sind.	Mit „prüft“ ist gemeint, dass der Produzent alle Arbeiter unter 18 Jahren identifizieren und sich vergewissern muss, dass sie weder Nachtarbeit noch gefährliche Arbeiten ausführen. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeiter, bezieht sich „Arbeiter“ auf die Mitglieder der Kernfamilie, die auf dem Betrieb arbeiten. Mit „leichter Arbeit“ sind altersgerechte, risikoarme Aufgaben gemeint, die den Schulbesuch und die Freizeit der Minderjährigen nicht beeinträchtigen und die sich nicht nachteilig auf deren Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung auswirken. Der Bewerter muss prüfen, ob das Ende des Schulpflichtalters bereits erreicht ist. Nachweis: Die Anforderungen dürfen als erfüllt erachtet werden, wenn der Bewerter bestätigt hat, dass es keine Arbeiter unter 18 Jahren gibt. Der Produzent muss dem Bewerter Dokumente, Verfahrensbeschreibungen und offizielle Vorschriften vorlegen. Falls nicht in der nationalen Interpretationsrichtlinie oder in den örtlichen Gesetzen angegeben, gelten zur Definition von gefährlichen Arbeitsbedingungen, die eine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit der jungen Arbeiter darstellen könnten, das ILO-Übereinkommen, das anwendbare Themenfeld „Wohlergehen von Arbeitern“ im IFA-Standard oder die örtlichen Vorschriften. Als gefährlich gelten auch alle Bedingungen, die die Entwicklung junger Arbeiter gefährden oder sie an ihrer Pflichtschulbildung hindern. Die Nachweise müssen Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten, eine Erklärung über die Ungefährlichkeit der	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Arbeit und den Arbeitsvertrag enthalten. Der Bewerber muss die Dokumente prüfen und den Inhalt möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Der Bewerber muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
9.3	Kinder in Familienbetrieben dürfen nur von engsten Familienmitgliedern beschäftigt werden und nur unter Bedingungen, die förderlich für ihren Schutz, ihr Recht auf Bildung und ihre Sicherheit sind.	Mit „Bedingungen, die förderlich für ihren Schutz, ihr Recht auf Bildung und ihre Sicherheit sind“, ist Folgendes gemeint: Arbeiter vor dem gesetzlichen Beschäftigungsmindestalter müssen beim Arbeiten auf dem Familienbetrieb mindestens die folgenden Arbeitsbedingungen haben: 1. Die Minderjährigen stehen unter der direkten Aufsicht ihrer Eltern bzw. Sorgeberechtigten. 2. Sie verrichten ihre Arbeit auf den familieneigenen Betrieben. 3. Ihre Arbeitsaufgaben beeinträchtigen den Schulbesuch nicht (d. h. die Minderjährigen sind in der Schule angemeldet und besuchen diese auch). 4. Sie verrichten keine Nachtarbeit oder gefährliche Arbeit. 5. Ihre Arbeit besteht aus altersgerechten, risikoarmen Aufgaben. 6. Ihre Arbeitszeit wird überwacht (dokumentiert), um sicherzustellen, dass sie kürzer ist als die von Arbeitern im bzw. über dem gesetzlichen Beschäftigungsmindestalter. Dies gilt auch für Zeit, die mit Hausarbeit verbracht wird (z. B. Putzen, Kochen, Kinderbetreuung, Wasser- und Brennholzbeschaffung). 7. Die Eltern bzw. Erziehungsberechtigten bestätigen das Vorliegen dieser Bedingungen in einer schriftlichen Selbsterklärung. Diese wird vom Produzenten aufbewahrt	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		und muss bei der GRASP-Bewertung vor Ort geprüft und abgeglichen werden. Nachweis: Die Anforderungen dürfen nur dann als erfüllt erachtet werden, wenn der Bewerter bestätigt hat, dass auf dem Betrieb keine Kinder (Minderjährige unter dem gesetzlichen Beschäftigungsmindestalter) arbeiten oder leben. Der Bewerter muss prüfen, ob Kinder auf dem Betrieb gearbeitet haben. Die bloße Angabe des Produzenten, dass keine Kinder auf dem Betrieb gearbeitet haben, wird nicht akzeptiert. Der Bewerter muss jede der oben genannten Bedingungen in Gesprächen mit dem Produzenten prüfen. Er muss jede dieser Bedingungen entsprechend kommentieren, wenn Kinder auf dem Betrieb arbeiten. Bei Produzentengruppen (Option 2) müssen diese Bedingungen beim GRASP-QMS-Audit überwacht und im Rahmen der internen GRASP-Bewertung beurteilt werden. Der Produzent muss die Ergebnisse jedes der oben genannten Verfahren dem Bewerter vorlegen. Falls nicht in der nationalen Interpretationsrichtlinie oder in den örtlichen Gesetzen angegeben, gelten zur Definition von gefährlichen Arbeitsbedingungen, die eine Gefahr für die Gesundheit und Sicherheit der jungen Arbeiter darstellen könnten, das ILO-Übereinkommen, das anwendbare Themenfeld „Wohlergehen von Arbeitern“ im IFA-Standard oder die örtlichen Vorschriften. Als gefährlich gelten auch alle Bedingungen, die die Entwicklung junger Arbeiter gefährden oder sie an ihrer Pflichtschulbildung hindern. Der Bewerter muss die Aufzeichnungen über die Arbeitszeiten und die Erklärung über die Ungefährlichkeit der	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Arbeit prüfen und möglichst mittels einer Befragung (der Kinder oder Sorgeberechtigten) abgleichen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
9.4	Die Vorgesetzten wurden über die gesetzlichen Vorschriften zum Beschäftigungsmindestalter und den Plan für effektive Korrekturmaßnahmen informiert (falls Arbeiter unter 18 Jahren bei der Arbeit angetroffen werden und hierbei eine Nichterfüllung vorliegt).	Mit „Vorgesetzten“ sind alle Angestellten gemeint, die Berührungspunkte mit den Arbeitern haben oder mit Aufsichtspflichten am Produktionsstandort betraut sind (z. B. Vorarbeiter, Schichtführer, Betriebsleitung usw.). Auch wenn der Produzent solche Arten von Angestellten nicht beschäftigt, muss er die einschlägigen Kriterien des GRASP-Add-ons kennen und einen Plan für Korrekturmaßnahmen haben. Es muss für alle in diesem Abschnitt genannten G&Ks ein dokumentierter Plan für Korrekturmaßnahmen bei Nichterfüllung vorliegen. Die Anforderungen dürfen ohne Plan für Korrekturmaßnahmen nur dann als erfüllt gelten, wenn keine Arbeiter jünger als 18 Jahre sind. Bei Produzentengruppen (Option 2) dürfen die Anforderungen ohne Plan für Korrekturmaßnahmen nur dann als erfüllt gelten, wenn keine Familienbetriebe unter den Mitgliedern der Produzentengruppe sind und/oder keine Mitglieder der Produzentengruppe Arbeiter beschäftigen, die jünger als 18 Jahre sind. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeiter, bezieht sich „Arbeiter“ auf die Mitglieder der Kernfamilie, die auf dem Betrieb arbeiten. Der Plan für Korrekturmaßnahmen muss mindestens schriftliche Angaben darüber enthalten, wie Kinder von ihrem Arbeitsplatz entfernt und ersetzt werden und wie verhindert	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		wird, dass sie in schlimmere Formen von Kinderarbeit geraten (einschließlich gefährlicher Arbeit, sklavereiähnlicher Praktiken, Rekrutierung für bewaffnete Konflikte, Sexarbeit, Menschenhandel und/oder illegaler Tätigkeiten). Bei Nichterfüllung der in diesem Abschnitt aufgeführten G&Ks müssen für Kinder oder junge Arbeiter sofortige Korrekturmaßnahmen getroffen werden (d. h. ihr Entfernen aus der Situation). Bei jungen Arbeitern muss zusätzlich dazu, dass sie aus der Situation entfernt werden, durch künftige (im Plan enthaltene) Korrekturmaßnahmen Zugang zu angemessener Arbeit und Entlohnung (falls relevant) sichergestellt werden. Dies muss auch für Familienbetriebe gelten. Nachweis: Der Plan und die Folgemaßnahmen müssen vom Produzenten dokumentiert und vom Bewerter verifiziert werden. Bei Produzentengruppen (Option 2) kann der Plan auf QMS-Ebene entwickelt werden. Der Bewerter muss auf Ebene der Mitglieder der Produzentengruppe prüfen, ob jeder Produzent Kenntnis von dem Plan hat (d. h. Vorhandensein des Plans am Produktionsstandort und entsprechende Unterrichtung des Personals). Es müssen schriftliche Nachweise über die Art der Informationen und Nachweise über die Einbindung der Vorgesetzten vorliegen.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
10	SCHULPFLICHTALTER UND ZUGANG ZU BILDUNG		
10.1	Jegliche Kinder im Schulpflichtalter, die an den Produktionsstandorten leben oder arbeiten, müssen Zugang zu Schulbildung haben.	Mit „jegliche Kinder“ sind rechtmäßig beschäftigte Kinder (d. h. Kinder auf Familienbetrieben, Kinder ab dem gesetzlichen Beschäftigungsmindestalter usw.), Kinder von Arbeitern und von Vorgesetzten (einschließlich des Eigentümers, Betreibers usw.) gemeint. Falls das Ende des Schulpflichtalters über dem Beschäftigungsmindestalter liegt und Kinder vor dem Ende des Schulpflichtalters eingestellt werden, muss der Produzent gewährleisten, dass alle Arbeiter bis zum Ende des Schulpflichtalters Zugang zu Schulbildung haben. Mit „Zugang zu Schulbildung“ ist gemeint, dass die Kinder die Möglichkeit haben müssen, an einer Schule angemeldet zu sein und diese auch zu besuchen (d. h. die Schule muss in angemessener Entfernung erreichbar sein, der Schulweg muss sicher sein usw.). Der Produzent muss Arbeiter, die Eltern oder Sorgeberechtigte von am Produktionsstandort lebenden Kindern oder von beschäftigten Kindern vor dem Ende des Schulpflichtalters sind, darüber informieren, welche Möglichkeiten des Zugangs zu Schulbildung im Gebiet bestehen. Die Eltern/Sorgeberechtigten gelten als verantwortlich für die Durchsetzung der Anwesenheit ihrer Kinder in der Schule. Dies muss auch für Familienbetriebe gelten. Nachweis: Die Anforderungen dürfen erst als erfüllt gewertet werden, wenn der Bewerter bestätigt hat, dass keine Kinder vor dem bzw. im Schulpflichtalter an den Produktionsstandorten leben oder arbeiten. Andernfalls	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		muss der Bewerter verifizieren, dass die Anforderungen dieser Kriterien erfüllt sind. Der Bewerter muss die mündlichen und schriftlichen Nachweise des Produzenten prüfen. Der Bewerter muss die Angaben möglichst mittels einer Befragungen abgleichen.	
10.2	Bei Kindern vor dem Schulpflichtalter, die an den Produktionsstandorten leben, verifiziert der Produzent ihren vollständigen Namen, den Namen ihrer Eltern und ihr Geburtsdatum und führt Aufzeichnungen darüber.	Mit „verifiziert“ und „führt Aufzeichnungen“ ist gemeint, dass der Produzent über einen Verifizierungsprozess oder eine -methode für diese Informationen verfügen muss (z. B. Prüfung von Arbeiterausweis, Arbeitserlaubnis, Arbeiterregistrierungskarte, Gewerkschaftsmitgliedsausweis usw., wobei eine Kopie in der Personalakte aufbewahrt wird). Dies muss auch für Familienbetriebe gelten. Nachweis: Die Anforderungen dürfen erst als erfüllt gewertet werden, wenn der Bewerter bestätigt hat, dass keine Kinder vor dem bzw. im Schulpflichtalter am Produktionsstandort leben oder arbeiten. Andernfalls muss der Bewerter verifizieren, dass die Anforderungen dieser Kriterien erfüllt sind. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeitskräfte muss der Produzent Nachweise in Form von Dokumenten vorlegen, die nach Möglichkeit mit anderen Mitgliedern der Kernfamilie abgeglichen werden müssen. Der Produzent muss dem Bewerter diese Informationen (z. B. Liste über die Arbeiter, Liste über Akten und Dokumenten usw.) zu Beginn der Bewertung vorlegen. Der Bewerter muss die Liste mittels einer Befragung zumindest einiger Arbeiter abgleichen, die Kinder haben, die auf der Liste stehen.	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
10.3	Falls kein Zugang zu einer Schule möglich ist, organisiert der Produzent für Kinder vor dem Ende des Schulpflichtalters den Transport.	Mit „kein Zugang zu einer Schule möglich“ ist gemeint, wenn Kinder nicht an einer Schule angemeldet werden und die Schule auch nicht besuchen können (z. B. wenn keine Schule in altersangemessener Gehentfernung ohne Gesundheits-/Sicherheitsgefährdung der Kinder erreichbar ist, wenn der Schulweg nicht sicher ist usw.). Mit „organisiert den Transport“ ist gemeint, dass der Produzent öffentliche Verkehrsmittel bei den örtlichen Behörden beantragen, private Verkehrsmittel zur Verfügung stellen oder eine anderweitige Transportmöglichkeit bezuschussen muss, um sicherzustellen, dass die Kinder problemlos zur Schule kommen können. Dies muss auch für Familienbetriebe gelten. Bei Familienbetrieben ohne angestellte Arbeitskräfte darf der Bewerter das ggf. begrenzte Einkommen der Familie berücksichtigen, wenn er die Erfüllung dieser Kriterien bewertet. Nachweis: Die Anforderungen dürfen als erfüllt gelten, wenn der Bewerter bestätigt hat, dass keine Kinder vor bzw. im Schulpflichtalter an den Produktionsstandorten leben oder arbeiten. Andernfalls muss der Bewerter verifizieren, dass die Anforderungen dieser Kriterien erfüllt sind. Der Bewerter muss z. B. schriftlich dokumentierte Kontrollen über den Transport und Aufzeichnungen über Fahrten prüfen und die Informationen möglichst mittels einer Befragung von Arbeitern abgleichen, deren Kinder auf der Liste stehen.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
10.4	Falls für Kinder, die am Produktionsstandort des Unternehmens leben und/oder dort arbeiten und jünger als das Ende des Schulpflichtalters sind, kein Zugang zu einer Schule besteht, organisiert der Produzent eine Beschulung vor Ort.	Mit „organisiert eine Beschulung vor Ort“ ist z. B. gemeint, dass der Produzent bei den örtlichen Behörden beantragen muss, Lehrer an den Produktionsstandort zu entsenden, dass er Lehrern Möglichkeiten zur Verfügung stellen muss, an den Produktionsstandort zu gelangen, dass er Lehrer darin bezuschussen muss, an den Produktionsstandort zu gelangen, usw. Dies muss auch für Familienbetriebe gelten. Nachweis: Die Anforderungen dürfen erst als erfüllt gewertet werden, wenn der Bewerter bestätigt hat, dass keine Kinder vor dem bzw. im Schulpflichtalter an den Produktionsstandorten leben oder arbeiten. Andernfalls muss der Bewerter verifizieren, dass die Anforderungen dieser Kriterien erfüllt sind. Der Bewerter muss vor der Bewertung prüfen, ob Zugang zu einer Schule besteht. Der Bewerter muss dann die Örtlichkeiten inspizieren und schriftliche Nachweise und mündliche Erklärungen des Produzenten prüfen (d. h. dokumentierte Kontrollen über den Transport, Aufzeichnungen über Fahrten und möglichst Befragungen von Arbeitern mit Kindern, die auf der Liste stehen).	Kritisches Musskriterium
11	ZEITERFASSUNGSSYSTEME		
11.1	Es gibt ein Zeiterfassungssystem, das für die Art und Größe des Produktionsstandorts geeignet ist.	Das System muss der Geschäftsführung und allen Arbeitern Informationen über die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden liefern. Für alle Arbeiter muss das System zur einfachen Verifizierung und Bestätigung durch die Arbeiter den genauen täglichen Arbeitsbeginn und das Arbeitsende dokumentieren. Geeignete Systeme sind z. B.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Zeiterfassungsbögen, Stempeluhren, elektronische Karten usw. Bei Leiharbeitern, bei denen das System in der Verantwortung des unmittelbaren Arbeitgebers liegt, muss eine beispielhafte Aufzeichnung vorgelegt werden. Falls die Verantwortung dem Produzenten obliegt, muss der Bewerter das System des Produzenten prüfen. Bei Familienbetrieben gehen aus dem System zumindest die Namen der Familienmitglieder, ihr Arbeitsbeginn und Arbeitsende je Tag hervor. Nachweis: Der Bewerter muss prüfen, ob ein System vorhanden und für den Betrieb geeignet ist. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen, sofern anwendbar.	
11.2	Das System erfasst für jeden Arbeiter die reguläre Arbeitszeit und die Überstunden.	Die Aufzeichnung muss eine Beschreibung der Berechnung der Arbeitszeiten enthalten (d. h. neue Formen von Schichtarbeit, durchschnittlich geleistete Arbeitsstunden, Gleitzeitregelungen, komprimierte Arbeitswochen, Bereitschaftsdienste sowie verlängerte oder sogar Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit müssen im Zeiterfassungssystem des Produzenten berücksichtigt werden). Bei Leiharbeitern, bei denen das System in der Verantwortung des unmittelbaren Arbeitgebers liegt, muss eine beispielhafte Aufzeichnung vorgelegt werden. Falls die Verantwortung dem Produzenten obliegt, muss der Bewerter das System des Produzenten prüfen.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Bei Familienbetrieben müssen aus dem System zumindest die Arbeitszeiten der Familienmitglieder je Tag hervorgehen. Nachweis: Der Bewerter muss die Dokumente prüfen und den Inhalt möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
11.3	Das System erfasst für jeden Arbeiter die tatsächlichen täglichen Pausen, arbeitsfreien Wochentage und Urlaubstage.	In Ländern, in denen die Gesetzgebung und/oder Tarifverträge Gleitzeit, Freizeitausgleich, witterungsbedingte Planänderungen, Kumulierung oder Ausgleich von Tagen und andere vergleichbare Arten der Lohnberechnung erlauben, muss das System Aufzeichnungen darüber bieten, wie diese umgesetzt werden. Bei Leiharbeitern, bei denen das System in der Verantwortung des unmittelbaren Arbeitgebers liegt, muss eine beispielhafte Aufzeichnung vorgelegt werden. Falls die Verantwortung dem Produzenten obliegt, muss der Bewerter das System des Produzenten prüfen. Bei Familienbetrieben gehen aus dem System zumindest die Uhrzeiten der täglichen Pausen und die arbeitsfreien Wochentage hervor, sofern vorhanden. Nachweis: Der Bewerter muss die Dokumente prüfen und den Inhalt möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen. Bei Familienbetrieben können mündliche Aussagen als Nachweis gelten, wenn sie von anderen Familienmitgliedern bestätigt werden.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
11.4	Alle Arbeiter sind über das Zeiterfassungssystem unterrichtet und darüber, wie sie dessen Informationen über sie prüfen können.	Mit „unterrichtet“ ist gemeint, dass der Produzent den Arbeitern kommuniziert, wie und wo sie die Informationen prüfen können (z. B. durch Informieren in Besprechungen, durch Kommunizieren im Einstellungsverfahren, in Verbindung mit Schildern oder Aushängen beim Zahltagkalender, durch Führen eines täglich zu unterschreibenden Protokolls, durch Überprüfen der Stempeluhrberichte, durch Erstellen einer zur Wahrung der Vertraulichkeit verschlüsselten Zusammenfassung für jeden Arbeiter usw.). Alle neu eingestellten Arbeiter müssen darin unterrichtet werden. Bei Kurzarbeitern mit sehr kurzen Vertragslaufzeiten muss diese Unterrichtung bei der ersten Arbeitsunterweisung erfolgen. Nachweis: Der Bewerter muss Folgendes prüfen: - Nachweis darüber, dass die Arbeiter Zugang zu den Informationen haben - Nachweis darüber, dass Unterrichtungen stattgefunden haben	Nicht kritisches Musskriterium
11.5	Alle Arbeiter haben vor oder bei der Lohnzahlung Zugang zu einer Zusammenfassung der Aufzeichnungen des Systems. Diese Zusammenfassung ist zumindest in der Sprache verfasst, in der die Arbeiter ihre Arbeitsanweisungen erhalten, oder in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte.	Mit „Zugang“ ist gemeint, dass alle Arbeiter die Aufzeichnungen über ihre geleisteten Stunden vor der Bezahlung prüfen und anhand dieser Informationen eine Beschwerde einreichen können. Die Informationen müssen so verfasst sein, dass die Arbeiter sie leicht verstehen können. Nachweis: Der Bewerter muss bei der Überprüfung von Dokumenten auch Kopien von diesen Zusammenfassungen prüfen. Er muss darin enthaltene Angaben möglichst mittels	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		einer Befragung abgleichen. Der Bewerter muss prüfen, wie und wie oft der Zugang erfolgt und wie zielführend er ist, um über die Erfüllung der Anforderungen zu entscheiden.	
12	ARBEITSSTUNDEN		
12.1	Die Aufzeichnungen enthalten Angaben zu den Arbeitszeiten (einschließlich Überstunden, Nachtarbeit und Ruhetage/-pausen), mit Bezug auf die Hauptsaison/Erntezeit.	Es müssen Aufzeichnungen über Arbeitszeiten, Überstunden, Anweisungen zu Nachtarbeit und über Pausen vorliegen. Der Produzent muss auch für Leiharbeit prüfen, ob die Anforderungen erfüllt sind. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Bei Familienbetrieben muss dies hinsichtlich der Arbeitsbedingungen für Kinder und junge Arbeiter geprüft werden. Nachweis: Der Bewerter muss die Aufzeichnungen und die Einhaltung der Bestimmungen prüfen, indem er die Aufzeichnungen mit der geltenden Gesetzgebung abgleicht. Dabei soll er sich an der nationalen Interpretationsrichtlinie orientieren, wenngleich die gesetzlichen Vorschriften bindend sind. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
12.2	Das Leisten von Überstunden ist freiwillig, sofern nicht anders in nationalen Gesetzen oder tarifvertraglich geregelt.	Alle Überstunden müssen in den Aufzeichnungen dokumentiert werden. Mit „freiwillig“ ist gemeint, dass das Leisten von Überstunden nicht grundsätzlich vorgeschrieben sein darf, sondern lediglich ausnahmsweise zwischen Arbeiter und Arbeitgeber vereinbart wird. Überstunden dürfen nicht zu Zwangsarbeit oder potenziell missbräuchlichen Arbeitsbedingungen führen (z. B. wenn das Betriebsgelände nicht verlassen werden kann, wenn Dokumente zurückgehalten werden, wenn Pausen nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich sind usw.). Der Produzent muss auch für Leiharbeit prüfen, ob die Anforderungen erfüllt sind. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerter muss prüfen, ob das Dokument mit den Beschäftigungsbedingungen, Wochenpläne oder Arbeitsanweisungen das Leisten von Überstunden vorschreiben. Der Bewerter muss die Aufzeichnungen über Anweisungen und die des Systems möglichst mittels einer Befragung der Arbeiter abgleichen. Falls keine Befragungen möglich sind, muss der Bewerter eine Dokumentenprüfung vornehmen (z. B. Lohnzettel, Zahlungsnachweise und Arbeitsverträge). Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
12.3	Das Leisten von Überstunden darf während eines Produktionszyklus/-jahres nicht regelmäßig und nur wie gesetzlich vorgesehen eingefordert werden.	Mit „nicht regelmäßig“ ist gemeint, dass Überstunden nur ausnahmsweise stattfinden dürfen, also bei außerordentlichen, über die gewöhnliche Planung hinausgehenden Umständen auf dem Betrieb. Im Gegensatz dazu findet „reguläre“ Arbeit wiederholt und nicht aufgrund außerordentlicher Umstände statt: einmal wöchentlich/monatlich oder außerhalb der Hauptsaison/Erntezeit. Zeiten der Hauptsaison/Erntezeit gelten als außerordentliche Umstände während des Produktionszyklus/-jahres. Der Produzent muss auch für Leiharbeit prüfen, ob die Anforderungen erfüllt sind. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerter muss die Aufzeichnungen zu Überstunden prüfen und ihren Inhalt möglichst mittels einer Befragung abgleichen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Kritisches Musskriterium
12.4	Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt nicht mehr als 48 Stunden (exkl. Überstunden), sofern nicht gesetzlich oder tarifvertraglich anders vorgesehen. Der Arbeitgeber erfasst die Gesamtanzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Sofern sie mehr als 48 Stunden betragen, ergreift er geeignete Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter.	Falls die nationale Gesetzgebung oder Tarifverträge eine Mittelwertbildung vorsehen, kann diese Methode für die Berechnungen verwendet werden. Der Bewerter muss die Berechnungsmethoden prüfen. Mit „gesetzlich vorgesehen“ sind z. B. folgende Ausnahmemöglichkeiten gemeint: Verteilen der Arbeitszeit über einen bestimmten Zeitraum hinweg oder Freizeitausgleich, neue Formen von Schichtarbeit, durchschnittliche Anzahl der Arbeitsstunden,	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
	Falls die nationale Gesetzgebung und Tarifverträge kürzere Wochenarbeitszeiten (exkl. Überstunden) vorschreiben, so müssen diese Vorrang haben.	Gleitzeitregelungen, komprimierte Wochenarbeitszeiten, Bereitschaftsdienste sowie verlängerte oder sogar Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit. Diese Ausnahmen ermöglichen eine flexible Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden. Dennoch darf die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten oder weniger 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Es müssen Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter vorhanden sein. Dies umfasst auch Verfahren zum Freizeitausgleich sowie zum Überwachen der Gesundheit und Produktivität der Arbeiter. Die Schutzvorkehrungen können z. B. darin bestehen, vorbeugende Pausen zu gewähren, die Anzahl an Arbeitsunfällen zu überwachen, die auf Ermüdung zurückzuführen sind, Schichtsysteme zur Minimierung von Ermüdungsanstau zu verwenden und Risikobeurteilungen für alle Arbeitsarten durchzuführen, damit die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken nicht durch hohe Arbeitsbelastung ansteigen. Der Produzent muss auch für Leiharbeit prüfen, ob die Anforderungen erfüllt sind. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerter muss für alle Arbeiter die Aufzeichnungen über die Arbeitsstunden mit der nationalen Gesetzgebung abgleichen. Dabei soll er sich an der nationalen Interpretationsrichtlinie orientieren, wenngleich die gesetzlichen Vorschriften bindend sind. Falls	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Angaben mittels einer Befragung der Arbeiter gemäß den Regeln für die Stichprobenprüfung von Dokumenten abgleichen. Bezogen auf die Schutzvorkehrungen kann der Produzent eine Kopie der Risikobeurteilung für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter und der Sicherheitsmaßnahmen der GLOBALG.A.P. Zertifizierung vorlegen, aus denen Schutzvorkehrungen bei Überschreiten der 48 Wochenstunden hervorgehen. Damit die Verfahren die Anforderungen erfüllen, müssen sie auch angewendet werden. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
12.5	Die in den Aufzeichnungen angegebenen Ruhepausen/-tage entsprechen der nationalen Gesetzgebung und/oder Tarifverträgen. Falls nicht gesondert für die Landwirtschaft durch örtliche Gesetze oder in Tarifverträge geregelt, finden mindestens folgende Ruhepausen statt: (a) Kurze Pausen während der Arbeitszeit (b) Ausreichende Essenspausen (c) Tag-/Nachtruhe von mindestens 8 Stunden innerhalb von 24 Stunden (d) Mindestens ein ganzer Ruhetag (Kalendertag) je Woche	Der Produzent muss auch für Leiharbeit prüfen, ob die Anforderungen erfüllt sind. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerter muss für alle Arbeiter die Aufzeichnungen über Ruhezeiten/-tage mit der nationalen Gesetzgebung abgleichen. Dabei soll er sich an der nationalen Interpretationsrichtlinie orientieren, wenngleich die gesetzlichen Vorschriften bindend sind. Falls Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Angaben mittels einer Befragung der Arbeiter gemäß den Regeln für die Stichprobenprüfung von Dokumenten abgleichen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
12.6	Die in den Aufzeichnungen angegebene wöchentliche Gesamtarbeitszeit (einschließlich Überstunden) entspricht der nationalen Gesetzgebung und Tarifverträgen. Falls die nationale Gesetzgebung für die Hochsaison eine wöchentliche Gesamtarbeitszeit von mehr als 60 Stunden vorsieht (einschließlich Überstunden) und/oder Überstundenbegrenzungen nicht für landwirtschaftliche Arbeiter gelten, erfasst der Arbeitgeber die Gesamtanzahl der wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden und gibt an, welche geeigneten Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter vorhanden sind.	Falls die nationale Gesetzgebung oder Tarifverträge eine Mittelwertbildung vorsehen, kann diese Methode für die Berechnungen verwendet werden. Der Bewerter muss prüfen, ob die Berechnungsmethoden a) klar definiert sind und b) den nationalen Rechtsvorschriften entsprechen. Falls die Gesamtanzahl der wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden (einschließlich Überstunden) 60 Stunden übersteigt, muss der Bewerter prüfen, ob die gesetzlichen Bestimmungen hierauf anwendbar sind. Zudem muss er prüfen, ob ggf. ein Branchentarifvertrag besteht. Es müssen Vorkehrungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter vorhanden sein. Dies umfasst auch Verfahren zum Freizeitausgleich sowie zum Überwachen der Gesundheit und Produktivität der Arbeiter. Die Schutzvorkehrungen können z. B. darin bestehen, vorbeugende Pausen zu gewähren, die Anzahl an Arbeitsunfällen zu überwachen, die auf Ermüdung zurückzuführen sind, Schichtsysteme zur Minimierung von Ermüdungsanstau zu verwenden und/oder Risikobeurteilungen für alle Arbeitsarten durchzuführen, damit die Sicherheits- und Gesundheitsrisiken nicht durch hohe Arbeitsbelastung ansteigen. Der Produzent muss auch für Leiharbeit prüfen, ob die Anforderungen erfüllt sind. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerter muss für alle Arbeiter die Aufzeichnungen über die gesamten wöchentlichen Arbeitsstunden mit der nationalen Gesetzgebung abgleichen. Dabei soll er sich an der nationalen Interpretationsrichtlinie	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		orientieren, wenngleich die gesetzlichen Vorschriften bindend sind. Falls Befragungen möglich sind, muss der Bewerter die Angaben mittels einer Befragung der Arbeiter gemäß den Regeln für die Stichprobenprüfung von Dokumenten abgleichen. Der Bericht muss die Methoden zur Berechnung der Arbeitsstunden erläutern. Bezogen auf die Schutzvorkehrungen kann der Produzent eine Kopie der Risikobeurteilung für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter und der Sicherheitsmaßnahmen der GLOBALG.A.P. Zertifizierung vorlegen, aus denen Schutzvorkehrungen bei Überschreiten der 48 Wochenstunden hervorgehen. Damit die Verfahren die Anforderungen erfüllen, müssen sie auch angewendet werden. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
12.7	Die Vorgesetzten sind über die Vorkehrungen unterrichtet, die zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter bei Überschreiten der regulären wöchentlichen Arbeitszeit und/oder der wöchentlichen Arbeitszeit in der Hochsaison getroffen werden.	Mit „Vorgesetzten“ sind alle Angestellten gemeint, die Berührungspunkte mit den Arbeitern haben oder mit Aufsichtspflichten am Produktionsstandort betraut sind (z. B. Vorarbeiter, Schichtführer, Betriebsleitung usw.). Auch wenn der Produzent solche Arten von Angestellten nicht beschäftigt, muss er die einschlägigen Kriterien des GRASP-Add-ons kennen und Sicherheitsvorkehrungen getroffen haben. Es müssen Aufzeichnungen über die Vorkehrungen vorliegen, die zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter getroffen werden. Der Produzent muss auch für Leiharbeit prüfen, ob die Anforderungen erfüllt sind. Falls der Produzent	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerter muss die Aufzeichnungen über Anweisungen und die Arbeit von Leiharbeitern prüfen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	
12.8	Den Arbeitern wird kommuniziert, dass sie ihre Ruhepausen/-tage in der Hochsaison tatsächlich und ausgiebig nutzen sollen.	Mit „kommunizieren“ sind Informationen in den Wochenplänen oder in den im Lauf des Tages erteilten Arbeitsanweisungen gemeint. Der Produzent muss auch für Leiharbeit prüfen, ob die Anforderungen erfüllt sind. Falls der Produzent Nichterfüllungen feststellt, muss er jedes Vorkommen und die ergriffenen Korrekturmaßnahmen dokumentieren. Nachweis: Der Bewerter muss die Kommunikationswege prüfen und die Aufzeichnungen möglichst mittels Befragung der Arbeiter abgleichen. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
13	DISZIPLINARVERFAHREN		
13.1	Es liegt ein schriftlich verfasstes Disziplinarverfahren vor.	Das Verfahren muss einfach sein. Es muss allen (Leih-)Arbeitern zur Verfügung stehen. Das schriftlich verfasste Disziplinarverfahren muss mindestens die folgenden Schritte umfassen und erläutern: 1. Anhörung 2. Entscheidung 3. Einspruch oder Überprüfung 4. Endgültige Entscheidung (Korrekturmaßnahmen) Das Verfahren muss in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte und/oder in Form von Piktogrammen durchlaufen werden können. Nachweis: Der Bewerter muss prüfen, ob ein schriftlich verfasstes Verfahren vorhanden ist. Der Bewerter muss die Angaben hinsichtlich dieser G&K auch bezogen auf Leiharbeiter anfordern und prüfen.	Kritisches Musskriterium
13.2	Die Arbeiter sind über die Bestimmungen des Disziplinarverfahrens informiert. Dies gilt auch für das Verbot von jeglichem Lohnabzug als Disziplinarmaßnahme.	Der Bewerter muss prüfen, ob alle Arbeiter über das Verfahren informiert sind. Besonderes Augenmerk muss Kurzarbeitern mit sehr kurzen Vertragslaufzeiten gelten. Zur Erfüllung dieses G&K muss Folgendes gegeben sein: 1. Das Verfahren wurde den Arbeitern erklärt. 2. Das schriftlich verfasste Verfahren steht den Arbeitern zur Verfügung. Landwirtschaftliche Leiharbeiter müssen unterrichtet werden über dieses Verfahren, soweit es ihre Tätigkeit am Produktionsstandort betrifft, sowie über die Anforderungen	Nicht kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		an die von ihnen am Produktionsstandort des Produzenten auszuführenden Arbeiten. Informationen über das Verfahren müssen in der bzw. den vorherrschenden Sprache(n) der Arbeitskräfte und/oder mittels Piktogrammen zur Verfügung stehen (insbesondere für Arbeiter, die nicht lesen können), z. B. an schwarzen Brettern auf dem Betrieb oder auf Zetteln, die den Arbeitern/Subunternehmern direkt ausgehändigt werden. Es müssen Nachweise über die Zugänglichkeit der Zettel vorgelegt werden. Nachweis: Der Bewerter muss die Aufzeichnungen über die Anweisungen (z. B. hinsichtlich des korrekten Inhalts, einer Anwesenheitsliste) und, sofern anwendbar, die Informationen bezogen auf Leiharbeiter prüfen. Bei Saisonarbeitern kann die Unterrichtung über das Verfahren bei der dokumentierten ersten Arbeitsunterweisung erfolgen.	
13.3	Es liegen Aufzeichnungen über alle Disziplinarmaßnahmen in den letzten 24 Monaten vor.	Die Aufzeichnungen müssen den Namen des betroffenen Arbeiters, die Situation des Disziplinarproblems, die erzielte Beilegung sowie das Beginn- und Enddatum des Verfahrens angeben. Nachweis: Der Bewerter muss die Aufzeichnungen zu den ergriffenen Disziplinarmaßnahmen prüfen.	Nicht kritisches Musskriterium
14	GRASP-QMS		
14.1	Gemäß der Bewertung des GRASP-QMS der Produzentengruppe liegt ein Nachweis darüber vor, dass alle teilnehmenden Mitglieder der Produzentengruppe das GRASP-Add-on korrekt umgesetzt haben.	Zur Erfüllung dieses G&K müssen alle folgenden Punkte geprüft und als erfüllt gemeldet sein: 1. Gemäß dem Dokument „GLOBALG.A.P. allgemeines Regelwerk – Regeln für Produzentengruppen und	Kritisches Musskriterium

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		Produzenten mit mehreren Standorten und QMS“ wird das GRASP-Add-on als Bestandteil des GRASP-QMS der Produzentengruppe umgesetzt. 2. Die wichtigsten Mitarbeiter jedes Mitglieds der Produzentengruppe werden systematisch und regelmäßig hinsichtlich der GRASP-bezogenen G&Ks, Themenfelder und Fragen informiert und geschult (z. B. durch Schulung der Vorgesetzten zum Plan für Korrekturmaßnahmen bei Kinderarbeit). 3. Es werden alle Schritte dokumentiert, die im Rahmen des QMS unternommen werden, um das GRASP-Add-on bei allen teilnehmenden Mitgliedern der Produzentengruppe umzusetzen. 4. Es liegt ein Nachweis darüber vor, dass die Produzentengruppe die Erfüllung der GRASP-Anforderungen durch alle teilnehmenden Mitglieder der Produzentengruppe fördert und jedes Jahr die Fortschritte und Probleme bei der Erfüllung des GRASP-Add-ons bewertet. 5. Es gibt ein Verzeichnis über alle Produzenten mit GLOBALG.A.P. zertifizierten Produktionsprozessen, die das GRASP-Add-on umsetzen. Das Verzeichnis enthält zu jedem Mitglied der Produzentengruppe das Datum der internen Bewertung sowie den erreichten Erfüllungsgrad, alle bei internen und externen Bewertungen festgestellten Nichterfüllungen und die infolgedessen ergriffenen Korrekturmaßnahmen. 6. Es gibt ein Verfahren zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen, die aus vorherigen internen Bewertungen bei allen Mitgliedern der Produzentengruppe resultieren.	

Nr.	Grundsatz	Kriterien	Kategorie
		7. Es liegt ein Nachweis über die Anwendung des Verfahrens zum Umsetzen von Korrekturmaßnahmen vor, die aus vorherigen internen Bewertungen bei allen Mitgliedern der Produzentengruppe resultieren. 8. Der interne Auditor der Produzentengruppe verfügt über eine Qualifikation gemäß den allgemeinen Regeln des GRASP-Add-ons. Nachweis: Der Bewerter muss alle GRASP-QMS-Anforderungen im Rahmen des CB-QMS-Audits zum IFA-Standard prüfen. Der Bewerter muss schriftliche Nachweise anfordern und sie mit den entsprechenden Kriterien aus der externen Bewertung der Mitglieder der Produzentengruppe abgleichen (z. B. zu Schulungen und Informationen zum Plan für Korrekturmaßnahmen bei Kinderarbeit auf Mitgliederebene der Produzentengruppe). Es müssen schriftliche Nachweise über Sitzungen und Befragungen von Mitgliedern der Produzentengruppe zur Überprüfung von Fortschritten beigefügt werden. Das Verfahren zur Umsetzung von Korrekturmaßnahmen muss sich auf das durchgeführte interne GRASP-Bewertung und Korrekturmaßnahmen des Mitglieds der Produzentengruppe beziehen.	

Copyright

© Copyright: GLOBALG.A.P. c/o FoodPLUS GmbH, Spichernstr. 55, 50672 Köln, Deutschland Die Vervielfältigung und Verbreitung dieses Dokuments ist nur in unveränderter Form erlaubt.