



GRASP - Selbstdeklaration Selbsterklärung zur guten sozialen Praxis von

.....
(Name des landwirtschaftlichen Betriebes, des Produzenten, der landwirtschaftlichen Gruppe einsetzen)

Es ist nicht selbstverständlich, dass Menschen auf dieser Erde unter menschenwürdigen Bedingungen leben und arbeiten können und dass sie durch ihre Arbeit sich selbst und ihre Familien ernähren können.

Wir sind stolz darauf, Lebensmittel (Obst und Gemüse etc.) unter Rücksichtnahme auf die Umwelt zu produzieren und dabei die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beachten, ohne die wir diese Produkte nicht produzieren könnten.

Wir nehmen an dem weltweiten Programm von GLOBALGAP teil und lassen unseren Betrieb jährlich auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards nach GLOBALGAP-GRASP (GLOBALGAP Risk Assessment on Social Practices) von unabhängigen Prüfeinrichtungen auditieren. Damit verpflichten wir uns, die nationalen Gesetze zu respektieren und die Inhalte der global gültigen ILO Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitnehmerorganisation ILO einzuhalten (sie sind im Anhang auszugsweise angeführt).

Wir respektieren die Rechte unserer Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer und informieren sie darüber. Wir sichern ihnen zu, dass ihre Interessen durch Personen ihres Vertrauens vertreten werden, die diesen Vertretungsaufgaben nachkommen können, ohne persönliche Beeinträchtigungen fürchten zu müssen.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden den gesetzlichen Vorgaben entsprechend beschäftigt (Anmeldung zur Krankenkassa, Abführen der gesetzlich vorgeschriebenen Abgaben etc.) und es werden alle Maßnahmen getroffen, die zum Schutz und Erhalt ihrer Gesundheit notwendig sind (z.B. Bereitstellen von persönlicher Schutzausrüstungen, fachkundige Unterweisung im Einsatz von Mitteln, die für die Umwelt oder die Gesundheit potentiell gefährdend sind, medizinische Versorgung nach Unfällen etc.).

Treten Verletzungen und Verstöße gegen die nationale Gesetzgebung, gegen die ILO Richtlinien oder gegen die GRASP Kontrollpunkte auf, dann werden diese Verstöße behoben. Uns ist klar, dass wir bei Nicht-Einhaltung den Status der GRASP-Konformität verlieren.

Alle Arbeitnehmer/innen des Betriebes haben die Möglichkeit Beschwerden bzw. Vorschläge mittels des dafür vorgesehenen Formulars einzubringen, ohne dass Ihnen daraus ein Nachteil entsteht. Die Beschwerden bzw. Vorschläge sind vom Betriebsleiter innerhalb von 14 Tagen zu bearbeiten. Es sollte zu einer für alle zufrieden stellenden Lösung kommen.

Wir stehen mit unserer Unterschrift für eine gute soziale Praxis auf unserem Betrieb ein:

Datum, Name, Erreichbarkeit & Unterschrift: *Eigentümer, Geschäftsführer oder Betriebsleiter*

Datum, Name, Erreichbarkeit & Unterschrift: *Vertreter/in der ArbeitnehmerInnen*

Erstellt: Wais 22.02.2017	Geprüft: Langsteiner 03.05.2017	Freigegeben: Ackerl 03.05.2017
------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

Anhang: Die wichtigsten Aussagen der weltweit gültigen ILO Kernarbeitsnormen

(Dieser Anhang ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemeinsam mit der Selbsterklärung zur guten sozialen Praxis nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Er ist nur ein Auszug, d.h. es gelten zum Teil weitere Regeln).

ILO Übereinkommen 87: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes

(1948 beschlossen, von Österreich 1950 ratifiziert, 1950 in Kraft getreten)

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können Organisationen (Gewerkschaften, Betriebsräte etc.) zu ihrem Schutz bilden und sich in diesen vereinen.
- Diese Vereinigung dürfen von den Behörden nicht aufgelöst werden.

ILO Übereinkommen 98: Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen

(1949 beschlossen, von Österreich 1951 ratifiziert, 1951 in Kraft getreten)

- Arbeitnehmer sind vor Nachteilen zu schützen, die sich beispielsweise daraus ergeben, dass sie Mitglieder einer Gewerkschaft sind (z.B. Entlassung aufgrund von Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder Festlegen der Bedingung, dass sie aus einer Gewerkschaft austreten müssen, bevor sie eine Stelle antreten können).
- Entwicklungen sind zu fördern, die den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen (Kollektivverträge) zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen zwischen den Organisationen der Arbeitgeber und den Organisationen der Arbeitnehmer zum Ziel haben.

ILO Übereinkommen 29 zur Zwangs- oder Pflichtarbeit (1930 beschlossen, 1932 in Kraft getreten, von Österreich 1960 ratifiziert) und ILO Übereinkommen 105 zur Abschaffung der Zwangsarbeit (1959 beschlossen, von Österreich 1958 ratifiziert, 1959 in Kraft getreten):

- Jede Form der Zwangs- oder Pflichtarbeit ist verboten (ausgenommen sind davon staatliche Maßnahmen wie Militärdienst etc.).
- Zum Verbot gehören auch Mittel des politischen Zwanges oder der politischen Erziehung, verboten sind aber auch die körperliche Züchtigung von Mitarbeitern, das Einbehalten von Dokumenten oder Lohn, um Druck auf die Arbeiter auszuüben (Lohnknechtschaft).

ILO Übereinkommen 100 zur Gleichheit des Entgeltes:

(1951 beschlossen, von Österreich 1953 ratifiziert, 1953 in Kraft getreten)

- Bei der Festsetzung des Entgeltes gibt es keine Unterschiede aufgrund des Geschlechts. Alle Beschäftigten, die die gleiche Arbeit verrichten, haben Anspruch auf die gleichen sozialen Leistungen, Arbeitsbedingungen und Fortbildungsmöglichkeiten.

ILO Übereinkommen 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf:

(1958 beschlossen, 1960 in Kraft getreten, von Österreich 1973 ratifiziert)

- Alle Menschen haben unabhängig von ihrer Rasse, ihrem Geschlecht, ihrem Glauben das gleiche Recht, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben.
- Es wird daher keine Diskriminierung (Unterscheidung, Ausschluss oder Bevorzugung) ausgeübt, weder aufgrund von Rasse, Nationalität, Religion, Behinderung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Mutterschaft, Alter, politischer Überzeugung, noch aufgrund der Mitgliedschaft zu Parteien oder Gewerkschaften. Bei den Beschäftigten werden weder Schwangerschaftstests noch HIV Tests durchgeführt.

ILO Übereinkommen 138 über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (1973 beschlossen, 1976 in Kraft getreten, von Österreich 2000 ratifiziert) und Übereinkommen 182 zum Verbot und zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1999 beschlossen, 2000 in Kraft getreten, von Österreich 2001 ratifiziert):

- Entsprechend den nationalen gesetzlichen Bestimmungen werden keine Kinder beschäftigt (die Schulpflicht endet in der Regel mit dem vollendeten 15. Lebensjahr bzw. in manchen Ländern mit dem vollendeten 14. Lebensjahr). Jugendliche Arbeitnehmer (in der Regel sind sie

Erstellt: Wais 22.02.2017	Geprüft: Langsteiner 03.05.2017	Freigegeben: Ackerl 03.05.2017
------------------------------	------------------------------------	-----------------------------------

dies bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) werden nicht zu Arbeiten herangezogen, die ihr Leben, ihre Gesundheit oder ihre Sittlichkeit gefährden.

ILO Übereinkommen 99 zur Festsetzung von Mindestlöhnen in der Landwirtschaft

(1951 beschlossen, 1953 von Österreich ratifiziert, 1953 in Kraft getreten)

- Auf nationaler Ebene werden Maßnahmen getroffen, um Mindestlöhne in der Landwirtschaft festzusetzen. Durch gesetzliche Regelungen oder Kollektivverträge ist es möglich, dass diese Mindestlöhne zum Teil durch Sachleistungen abgegolten werden. Die Abgeltung muss dem persönlichen Gebrauch des Arbeitnehmers und seiner Familien dienen und ihren Bedürfnissen entsprechen.
- Die festgesetzten Mindestlöhne haben für die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbindliche Kraft und dürfen nicht unterschritten werden.

ILO Empfehlung 130 betreffend die Behandlung von Beschwerden im Betrieb

- Jeder im eigenen Namen oder gemeinsam mit anderen Arbeitnehmern handelnde Arbeitnehmer, der glaubt, Grund zu einer Beschwerde zu haben, sollte das Recht haben,
 - a) diese Beschwerde vorzubringen, ohne dass ihm daraus Nachteile irgendwelcher Art entstehen, und
 - b) diese Beschwerde nach einem geeigneten Verfahren behandeln zu lassen.

Erstellt: Wais	Geprüft: Langsteiner	Freigegeben: Ackerl
22.02.2017	03.05.2017	03.05.2017