

ACHTUNG ab sofort gültig: Aktuelle Richtlinienänderung im Kapitel 10. Soziale Verantwortung Gäa SOZIALSTANDARDS – Stand 03.2015

Im Rahmen der GLOBAL G.A.P. Kontrolle wird ab Ernte 2015 eine G.R.A.S.P Kontrolle für alle Gemüse- Lieferbetriebe verlangt, die auch über ein Verbandskontrollsystem mittels Gäa Sozialcheckliste abgedeckt werden kann.

PRÄAMBEL: Auf Grund der arbeitsrechtlichen und sozialen Vorgaben von Seiten des Gesetzgebers in Deutschland aus, ist es auch im privatrechtlichen Bereich für einen Gäa Vertragsbetrieb selbstverständlich, Beschäftigte entsprechend zu behandeln und zu vergüten. Gäa Vertragsbetriebe, die über keine betriebsinternen Selbstdeklaration verfügen, sollten sich an folgenden Kriterien orientieren und müssen mindestens folgende Punkte überprüfbar umsetzen.

Für alle auf Gäa Vertragsbetrieben lebenden und arbeitenden Menschen, unabhängig ob in fester Anstellung oder als Ferien- oder Saisonarbeitskraft, gelten die Bestimmungen gemäß den rechtlichen Vorschriften zum Arbeits- und Sozialgesetz auf nationaler und auf EU Ebene gemäß Artikel 12 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und Artikel 11 der Europäischen Menschenrechtskonvention. Insbesondere sind hierbei folgende Anforderungen nachprüfbar zu erfüllen*:

CHANCENGELICHHEIT: Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte ist verpflichtend für alle Gäa Vertragsbetriebe. Den Menschen die auf dem Gäa Vertragsbetrieb arbeiten wird Chancengleichheit unabhängig von Glauben, Geschlecht und Rasse garantiert.

VERSAMMLUNGSRECHT/ GEWERKSCHAFTEN: Jede Person hat das Recht, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz seiner Interessen Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Niemand wird auf Grund einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft benachteiligt werden.

FREIE ARBEITSWAHL: Der Betrieb verpflichtet sich, Zwangsarbeit oder jede Art von unfreiwilliger Arbeit auszuschließen. Der Betrieb darf nicht den Arbeitslohn, Begünstigungen, das Eigentum oder (Ausweis)Dokumente der Beschäftigten zurückhalten, um diese auf dem Betrieb festzuhalten.

BESCHWERDEVERFAHREN: Auf dem Betrieb gibt es ein internes, den Beschäftigten bekanntes Beschwerdeverfahren. Beschwerden können jederzeit vorgebracht werden und werden entsprechend dokumentiert.

ARBEITNEHMERVERTRETUNG: Der Betrieb stellt sicher, dass zur Vertretung der Arbeitnehmer ein Arbeitnehmersvertreter benannt oder gewählt wird.

EINWEISUNG: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Schulungen und Einweisungen durch-zuführen, um auf mögliche Gefahrenquellen hinzuweisen. Der Arbeitgeber ist für Sicherheit und Gesundheit am

Arbeitsplatz verantwortlich. Bei mehr als 5 Beschäftigten, werden Hinweise zur „Sicherheit am Arbeitsplatz“ erstellt und allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

ARBEITSVETRAG: Alle Beschäftigten erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem das Vertragsverhältnis geregelt ist. Der Arbeitsvertrag enthält folgende Punkte: Arbeitsbeschreibung, Arbeitsumfang und Begrenzung, Art sowie Höhe der Bezahlung. Die Arbeitsverhältnisse müssen dokumentiert werden, und werden auf Anfrage nachgewiesen.

Unterschiedliche Formen der Arbeitsverhältnisse dürfen nicht zu einer Ungleichbehandlung der Beschäftigten führen. Auch Saisonarbeitskräfte müssen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen angemeldet sein. In den Arbeitsverträgen werden die Art der Tätigkeit, Umfang und die Entlohnung geregelt. Für alle Beschäftigten gilt: bei gleicher Tätigkeit gelten gleiche Rechte und Arbeitsbedingungen, einschl. der Sozialleistungen und Vergünstigungen.

LOHN: Der Lohn entspricht mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland. Für Verarbeitungsunternehmen zählt der relevante Industriestandard. Löhne werden vertragsgemäß ausgezahlt. Eine generelle Reduzierung des Mindestlohns um Kosten für Verpflegung und Unterkunft ist nicht zulässig. Die Beschäftigten können darüber frei entscheiden. Das kann im Arbeitsvertrag geregelt werden. Die Entlohnung und alle weiteren Leistungen und Angebote an die Beschäftigten folgen nachvollziehbaren, allgemein anzuwendenden Grundsätzen, die jedwede Benachteiligung ausschließen.

ARBEITSZEIT: Die Arbeitszeiten entsprechen den gesetzlichen Vorgaben. Überstunden in Erntezeiten sind zulässig, wenn eine gegenseitige Vereinbarung zur Arbeit in Spitzenzeiten (für einen max. Zeitraum von 6 Wochen) vorliegt. Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sind zu vereinbaren. Diese Regelungen entsprechen den gesetzlichen Vorgaben bzw. den tariflichen Vereinbarungen (soweit diese vorhanden und anwendbar sind).

SOZIALLEISTUNGEN: Der Arbeitgeber stellt sicher, dass alle Beschäftigte eine Grundabsicherung bei Mutterschaft, Krankheit und Alter erhalten. Der Betrieb behindert nicht die rechtlichen Ansprüche seiner Angestellten auf Weiterbildung bzw. zur Berufsausbildung.

UNTERBRINGUNG: Alle Arbeiter, Angestellten und deren Familien erhalten Zugang zu Trinkwasser, Essen, einer angemessenen Unterkunft und medizinischer Grundversorgung.

KINDERARBEIT- Gäa Betriebe dürfen keine Kinder einstellen.

Kinder dürfen nur auf einem Familienbetrieb, während eines schulischen Praktikums oder bei der Nachbarschaftshilfe mitarbeiten sofern folgende Kriterien erfüllt werden:

Die Arbeit ist ungefährlich und gefährdet zu keinem Zeitpunkt die Gesundheit noch die Sicherheit der Kinder. Die Arbeit gefährdet weder die schulische noch die moralische, soziale und physische Entwicklung der Kinder. Kinder werden bei der Arbeit von Erwachsenen beaufsichtigt oder sind von einem Erziehungsberechtigten autorisiert.

Praktika erfolgen in Abstimmung mit der jeweiligen Bildungseinrichtung.

Eine Selbstdeklaration ist allen Beschäftigten zugänglich zu machen. Bei Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften, ist ggf. eine Übersetzung anzufertigen bzw. bei Gäa anzufordern.

Die Überprüfung erfolgt mittels einer zusätzlichen **Gäa Checkliste Soziale Verantwortung und Gerechtigkeit**

Der Einsatz von Saisonarbeitskräften wird seitens Gäa über die Kontrollstellen (jährliche Gäa Checkliste) als kontrollrelevantes Kriterium erfasst und über entsprechende Betriebsbesuche evaluiert.