

GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

GRASP Module – Interpretation for Austria

GRASP Module Version 1.3-1-i June 2020
Valid from: 2 June 2021

English and German Version
Englische und Deutsche Version

Updated by LK Österreich (Austrian Chamber of Agriculture)
May 2021



Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE	
EMPLOYEES' REPRESENTATIVE(S)				
1	<p>Is there at least one employee or an employees' council to represent the interests of the staff to the management through regular meetings where labor issues are addressed?</p>	<p>Documentation is available which demonstrates that a clearly identified, named employees' representative(s) or an employees' council representing the interests of the employees to the management is elected or in exceptional cases nominated by all employees and recognised by the management. The election or nomination takes place in the ongoing year or production period and is communicated to all employees. The employees' representative(s) shall be aware of his/her/their role and rights and be able to discuss complaints and suggestions with the management. Meetings between employees' representative(s) and the management occur at accurate frequency. The dialogue taking place in such meetings is duly documented.</p>	<p>In companies with one or more employee, an employees' representative must be nominated or elected.</p> <p>This form or representation could take any form (it could be a person, group of people, several temporarily appointed people, etc.) as long as:</p> <ul style="list-style-type: none"> • It is independent from management • It is decided by the employees • It is communicated to the employees • It is recognized by the employees. <p>If a works council should be elected as defined by the LAG, it will act as a GRASP-employee representative. A representative who is not legitimized by the works council election may only view the records with the consent of the employee concerned. The person or committee has the possibility to forward complaints and suggestions from employees to the management anonymously and non-anonymously. Records are to be kept of the election or nomination of the representative.</p>	<p>In Betrieben ab einem Arbeitnehmer ist ein Arbeitnehmervertreter zu nominieren oder zu wählen. Die Arbeitnehmervertretung kann unterschiedliche Formen annehmen (es kann sich um eine Person, eine Gruppe von Personen, mehrere zeitlich festgelegte Personen usw. handeln), solange:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sie unabhängig vom Management ist • sie von den Mitarbeitern entschieden wird • sie den Mitarbeitern mitgeteilt wird • sie von den Mitarbeitern anerkannt wird. <p>Sollte ein Betriebsrat im Sinne des LAG gewählt werden, so fungiert dieser als GRASP-Arbeitnehmervertreter. Eine Einsichtnahme in Aufzeichnungen durch einen nicht durch die Betriebsratswahl legitimierten Vertreter darf nur in Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen. Die Person oder das Gremium hat die Möglichkeit Beschwerden und Anregungen von ArbeitnehmerInnen an die Betriebsleitung anonym und nicht-anonym weiterzuleiten. Es sind Aufzeichnungen zur Wahl oder</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
			<p>Newly accepted employees will be informed of the nominated / elected employee representatives.</p> <p>It must be ensured that this representation has enough time to carry out its tasks, that it does not incur any operational disadvantages and that it is present on the farm on the day of the GRASP evaluation.</p>	<p>Nominierung des Vertreters bzw. des Gremiums zu führen.</p> <p>Neu aufgenommene Arbeitnehmer werden über die nominierten/gewählten Arbeitnehmervertreter informiert.</p> <p>Es ist darauf zu achten, dass diese Vertretung genügend Zeit hat, um ihren Aufgaben nachkommen zu können, ihr keine betrieblichen Nachteile daraus erwachsen und diese am Tag der GRASP Evaluierung auf dem Betrieb präsent ist.</p>
COMPLAINT PROCEDURE				
2	Is there a complaint and suggestion procedure available and implemented in the company through which employees can make a complaint or suggestion?	A complaint and suggestion procedure appropriate to the size of the company exists. The employees are regularly informed about its existence, complaints and suggestions can be made without being penalized and are discussed in meetings between the employees' representative(s) and the management. The procedure specifies a time frame to answer complaints and suggestions and take corrective actions. Complaints, suggestions and follow-up solutions from the last 24 months are documented.	Conditions must be created, that employees can submit complaints and suggestions - also anonymously - and these can be dealt with within a specified time (e.g. two weeks). Complaints and the measures taken to resolve them must be documented and the documentation must be kept for 24 months. The employees' representative or the works council can also be the point of contact for suggestions and / or complaints.	Es müssen Voraussetzungen geschaffen werden, damit ArbeitnehmerInnen Beschwerden und Vorschläge – auch anonym – einbringen können und diese innerhalb einer festgelegten Zeit (z.B. zwei Wochen) behandelt werden. Beschwerden müssen samt den Maßnahmen zu ihrer Behebung dokumentiert werden und die Dokumentation muss 24 Monate aufbewahrt werden. Anlaufstelle für Vorschläge und/oder Beschwerden kann auch der/die ArbeitnehmervertreterIn oder der/die Betriebsrat/-rätin sein.

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE	
SELF-DECLARATION ON GOOD SOCIAL PRACTICES				
3	<p>Has a self-declaration on good social practice regarding human rights been signed by the management and the employees' representative and has this been communicated to the employees?</p>	<p>The management and the employees' representative(s) have signed, displayed and put in practice a self-declaration assuring good social practice and human rights of all employees. This declaration contains at least commitment to the ILO core labor conventions (ILO Conventions 111 on discrimination, 138 and 182 on minimum age and child labor, 29 and 105 on forced labor, 87 on freedom of association, 98 on the right to organize and collective bargaining, 100 on equal remuneration and 99 on minimum wage) and transparent and non-discriminative hiring procedures and the complaint procedure. The self-declaration states that the employees' representative(s) can file complaints without personal sanctions. The employees have been informed about the self-declaration and it is revised at least every 3 years or whenever necessary.</p>	<p>Austria has ratified all the listed ILO core labor conventions, which means that they form the basis for Austrian legal practice and jurisdiction. Collective agreements, which are issued in each federal state for employees in agriculture, regulate the basic parameters of employment. The communication of the contents of the self-declaration (social practice) to the employees can take place in different ways: by posting in the company, by integration into the company policy, handover when the employment contract is signed, etc. It must be verifiably ensured that this declaration is understood by all employees, including foreign harvest workers and seasonal workers.</p> <p>In the case of employment of workers through a temporary work agency or subcontractors (agricultural service entrepreneurs), the temporary work agency and subcontractors (agricultural service entrepreneurs) must confirm compliance with the Austrian employment conditions and, in the case of a GRASP control, grant access.</p>	<p>Österreich hat alle angeführten ILO-Kernarbeitsnormen ratifiziert, womit diese die Grundlage für die Österreichische Rechtspraxis und Rechtssprechung darstellen. Die grundlegenden Parameter sind in den Kollektivverträgen geregelt, die in jedem Bundesland für DienstnehmerInnen in der Landwirtschaft herausgegeben werden. Die Kommunikation der Inhalte der Selbst-Deklaration (Soziale Praxis) an die ArbeitnehmerInnen kann auf verschiedene Weise erfolgen: durch Aushang im Betrieb, durch Integration in die Firmenpolitik, Übergabe bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages etc. Es muss nachweislich sichergestellt werden, dass diese Erklärung von allen MitarbeiterInnen, auch ausländischen ErntearbeiterInnen bzw. SaisonarbeiterInnen verstanden wird.</p> <p>Im Falle einer Arbeitskräfteüberlassung hat der Überlasser oder Subunternehmer (Lohnunternehmer) die Einhaltung der österreichischen Beschäftigungsbedingungen zu bestätigen und im Fall einer GRASP-Kontrolle Zutritt zu gewähren.</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
ACCESS TO NATIONAL LABOR REGULATIONS				
4	Do the person responsible for the implementation of GRASP (RGSP) and the employees' representative(s) have knowledge of or access to recent national labor regulations?	The responsible person for the implementation of GRASP (RGSP) and the employees' representative(s) have knowledge of or access to national regulations such as gross and minimum wages, working hours, trade union membership, anti-discrimination, child labor, labor contracts, holiday and maternity leave. Both the RGSP and the employees' representative(s) know the essential points of working conditions in agriculture as formulated in the applicable GRASP National Interpretation Guidelines.	<p>In case the workers do not elect an employees' representative, an alternative system shall be in place to provide for the role of the employees' representative in this Control Point.</p> <p>The most important legal regulations, including wages, hourly records etc., must be available to the employees' representative in a language the representative understand. Inspection of employee records is only permitted with the consent of the employee concerned.</p> <p>Relevant regulations are contained in the collective agreements for agriculture which are renegotiated annually for each federal state and can be accessed on the homepage of the chambers of agricultural workers (www.landarbeiterkammer.at).</p> <p>The folder for AMAGAP certification contains important information on health and safety in the workplace, which was prepared, among other things, by the social insurance institution for self-employed. It is recommended to compile the most</p>	<p>Falls die Arbeitnehmer keinen Arbeitnehmervertreter wählen, muss ein alternatives System vorhanden sein, um die Rolle des Arbeitnehmervertreters in diesem Kontrollpunkt zu gewährleisten.</p> <p>Die wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen, einschließlich Löhne, Stundenaufzeichnungen usw., müssen dem Arbeitnehmervertreter in einer Sprache zur Verfügung stehen, die der Vertreter versteht.</p> <p>Die Einsichtnahme in Mitarbeiterunterlagen ist nur mit Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters zulässig.</p> <p>Relevante Regelungen sind in den Kollektivverträgen für die Landwirtschaft enthalten, die jährlich für jedes Bundesland neu verhandelt werden und über die Homepage der Landarbeiterkammern (www.landarbeiterkammer.at) abgerufen werden können. Im Ordner zur AMAGAP-Zertifizierung sind wichtige Hinweise zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz enthalten, die unter anderem von der Sozialversicherungsanstalt der</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
			important legal regulations including wages, hourly records, etc. and to make them available to the employees in a language they understand. An overview of the corresponding legal regulations for each federal state is in the appendix.	Selbständigen erstellt wurde. Es wird empfohlen, die wichtigsten gesetzlichen Regelungen samt Löhnen, Stundenaufzeichnung etc. zusammen zu stellen und den ArbeitnehmerInnen in einer ihnen verständlichen Sprache verfügbar zu machen. Eine Übersicht zu den entsprechenden gesetzlichen Regelungen für jedes Bundesland findet sich im Anhang.
WORKING CONTRACTS				
5	Can valid copies of working contracts be shown for the employees? Are the working contracts compliant with applicable legislation and/or collective bargaining agreements and do they indicate at least full names, a job description, date of birth, date of entry, wage and the period of employment? Have they been signed by both the employee and the employer?	For every employee, a contract can be shown to the assessor on request (on a sample basis). Both the employees as well as the employer have signed them. Records contain at least full names, nationality, job description, date of birth, the regular working time, wage and the period of employment (e.g. permanent, period or day laborer etc.) and for non-national employees their legal status and working permit. The contract does not show any contradiction to the self-declaration on good social practices. Records of the employees must be accessible for the last 24 months.	Immediately after the start of an employment relationship, every employer must provide an employee with a written record of the essential rights and obligations from the employment contract (Employment information statement)) or draw up a written employment contract. Minimum information is: - Name and address of employer and employee - The beginning of employment - End of the employment relationship (for fixed-term contracts) - Duration of the notice period and termination date - Ordinary (or changing) place of work - Classification in a general scheme	Jeder Arbeitgeber hat einem Arbeitnehmer unverzüglich nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag (Dienstzettel, Dienstschein) auszuhändigen oder einen schriftlichen Arbeitsvertrag zu erstellen. Mindestangaben sind: - Name und Anschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer - Beginn des Arbeitsverhältnisses - Ende des Arbeitsverhältnisses (bei Befristungen) - Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin - Gewöhnlicher (oder wechselnder) Arbeitsort

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
		<ul style="list-style-type: none"> - Employment - Initial payment, payment due date - Extent of vacation - Agreed daily or weekly normal working hours - Collective agreement, generally applicable collective agreement, minimum wage scale, works agreements and the like - Name and address of the company pension fund. <p>The information on the duration of the notice period and date of termination, usual (or changing) place of work, initial pay (except for information on the basic salary or basic wage), due date of remuneration, extent of vacation and agreed normal daily or weekly working hours can also be provided by reference to laws, collective agreements, works agreements or customary company travel guidelines respectively.</p> <p>For a better understanding, services such as the LAK with translated minimum standards and collective agreement can be used, links can be found in the appendix.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Einstufung in ein generelles Schema - Verwendung - Anfangsbezug, Fälligkeit des Entgelts - Urlaubsausmaß - Vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit - Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif, Betriebsvereinbarungen und dergleichen - Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse. <p>Die Angaben Dauer der Kündigungsfrist und Kündigungstermin, gewöhnlicher (oder wechselnder) Arbeitsort, Anfangsbezug (ausgenommen die Angaben zum Grundgehalt oder Grundlohn), Fälligkeit des Entgelts, Urlaubsausmaß und vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit können auch durch Verweis auf Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder betriebsübliche Reiserichtlinien erfolgen.</p> <p>Zum besseren Verständnis können Serviceleistungen z.B. der LAK mit übersetzten Mindeststandards und</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
				KV genutzt werden, Links sind dem Anhang zu entnehmen.
PAYSLIPS				
6	Is there documented evidence indicating regular payment of salaries corresponding to the contract clause?	The employer shows adequate documentation of the salary transfer (e.g. employee's signature on pay slip, bank transfer). Employees sign or receive copies of pay slips / pay register that make the payment transparent and comprehensible for them. Regular payment of all employees during the last 24 months is documented.	The payments can be evidenced by bank transfers, confirmation of receipt by the employees or similar. Long-term employees are paid at the end of the month, day laborers are paid weekly (see collective agreements of the respective federal states, LAG § 14 (1)). Day laborers are entitled to receive a written wage slip, monthly wage earners must be given the written wage slip when they are paid.	Die Zahlungen können über Banküberweisungen, Empfangsbestätigungen durch die Arbeitnehmerinnen o.ä. nachgewiesen werden. Arbeitnehmer, die längerfristig beschäftigt sind, werden am Monatsende bezahlt, Tagelöhner sind wöchentlich zu bezahlen (s. Kollektivverträge der jeweiligen Bundesländer, LAG § 15 (1)). Tagelöhner sind berechtigt, eine schriftliche Lohnabrechnung zu bekommen, Monatslöhnern ist die schriftliche Lohnabrechnung bei Lohnauszahlung auszuhändigen
WAGES				
7	Do pay slips / pay registers indicate the conformity of payment with at least legal regulations and/or collective bargaining agreements?	Wages and overtime payment documented on the pay slips / pay registers indicate compliance with legal regulations (minimum wages) and/or collective bargaining agreements as specified in the GRASP National Interpretation Guideline. If payment is calculated per unit, employees shall be able to gain at least the legal minimum wage (on average) within regular working hours.	The minimum salaries for agriculture, forestry and horticulture are regulated in writing in the collective agreements of the individual federal states. The focus of the GRASP evaluation is on the control of the minimum wage for seasonal workers. The relevant collective agreements are listed in the appendix for each federal state.	Die Mindestgehälter der Land- und Forstwirtschaft bzw. für den Gartenbau sind in den Kollektivverträgen der einzelnen Bundesländer schriftlich geregelt. Der Schwerpunkt der GRASP Evaluierung liegt auf der Kontrolle der Mindestlöhne für Saisonarbeiter. Die relevanten Kollektivverträge sind für jedes Bundesland im Anhang angeführt.
NON-EMPLOYMENT OF MINORS				

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
8	Do records indicate that no minors are employed at the company?	Records indicate compliance with national legislation regarding minimum age of employment. If not covered by national legislation, children below the age of 15 are not employed. If children -as core family members- are working at the company, they are not engaged in work that is dangerous to their health and safety, jeopardizes their development or prevents them from finishing their compulsory school education.	<p>All children and young people (apprentices), also children or young workers of company management shall be included in the GRASP assessment. For GRASP compliance, no young worker (between 15 and 18) shall work in any activity that is dangerous to their health and safety, jeopardizes their development or prevents them from finishing their compulsory school education.</p> <p>In Austria, minors are considered to be children up to the age of 15 or until later completion of compulsory schooling. Child labor is generally prohibited in Austria (§§ 2, 5 KJBG; LAG § 181 (1)).</p> <p>Own children, this means children of the business owner who have reached the age of 13, are allowed to do isolated, light work in purely family businesses (without additional employees) (§ 5a Abs. 1 KJBG; LAG § 181).</p> <p>Adolescents are people who are not considered to be children until they reach the age of 18 (LAG § 182 (1)). The weekly working time</p>	<p>Alle Kinder und Jugendlichen (Lehrlinge), auch Kinder der Betriebsführer sind in der GRASP-Kontrolle zu berücksichtigen. Aus Gründen der GRASP-Konformität darf kein junger Arbeitnehmer (zwischen 15 und 18 Jahren) in einer Tätigkeit arbeiten, die für seine Gesundheit und Sicherheit gefährlich ist, seine Entwicklung gefährdet oder ihn daran hindert, seine Schulpflicht zu beenden.</p> <p>In Österreich gelten Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht als Kinder. Kinderarbeit ist in Österreich grundsätzlich verboten (§§ 2, 5 KJBG; LAG § 181 (1)).</p> <p>Eigene Kinder, das heißt Kinder des Betriebsinhabers, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, dürfen in reinen Familienbetrieben (ohne weiteren Arbeitnehmern) vereinzelt, leichte Arbeiten verrichten (§ 5a Abs. 1 KJBG; LAG § 181).</p> <p>Jugendliche sind Personen, die nicht als Kinder gelten bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (LAG § 182 (1)). Die Wochenarbeitszeit darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten (LAG § 182 (2)). Jugendliche dürfen in der</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
			<p>may not exceed 40 hours, the daily working time 8 hours (LAG § 182 (2)). Teenager may not be employed between 7 p.m. and 5 a.m. and may not be used to work overtime (LAG § 182 (9)).</p> <p>According to the LAG every company that employs young people must keep a directory of young people, including the family and first name and place of residence of the young people, date of birth, date of entry into the company, type of employment, record of hours worked and their remuneration, the time during which vacation was granted and the name and place of residence of the legal representatives. (§ 184 LAG).</p>	<p>Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit nicht herangezogen werden (LAG § 182 (9)).</p> <p>Laut LAG ist in jedem Betrieb, der Jugendliche beschäftigt, ein Verzeichnis der Jugendlichen zu führen, das Familien- und Vorname und Wohnort der Jugendlichen, Geburtsdatum, Eintrittsdatum in den Betrieb, Art der Beschäftigung, Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung, die Zeit, in der Urlaub gewährt wurde und Name und Wohnort der gesetzlichen Vertreter enthält. Dieses Verzeichnis ist bis zu zwei Jahre nach dem letzten Eintrag aufzubewahren (§ 184 LAG).</p>
ACCESS TO COMPULSORY SCHOOL EDUCATION				
9	Do the children of employees living on the company's production/ handling sites have access to compulsory school education?	There is documented evidence that children of employees at compulsory schooling age (according to national legislation) living on the company's production/ handling sites have access to compulsory school education, either through provided transport to a public school or through on-site schooling.	<p>It is a GRASP requirement, that when there are minors living in the farm premises, the administration shall:</p> <p>1) Keep a list with the location, name, age, parents' information of the minors</p>	<p>Bei diesem Kontrollpunkt steht seine globale Anwendung im Vordergrund. In Österreich wird der Zugang zur neun Jahre dauernden Pflichtschulausbildung von staatlichen Stellen kontrolliert.</p> <p>Dieser Kontrollpunkt kann als nicht zutreffend markiert werden, wenn</p>

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
			<p>2) Provide evidence that the families have been notified of the necessity that their children go to school.</p> <p>This control point only can be marked as non-applicable when there are no minors living on the premises.</p> <p>In this control point, its global application is in the foreground. In Austria, access to nine years of compulsory education is sufficiently controlled by government agencies that it can be neglected in the course of the GRASP evaluation.</p>	<p>keine Minderjährigen auf dem Gelände leben.</p> <p>Wenn Minderjährige von Mitarbeitern am Betrieb leben, so sind diese in einer Liste mit Wohnadresse, Name, Alter und deren Eltern zu erfassen.</p> <p>Im Rahmen der Kontrolle ist mündlich vom Betriebsleiter der Schulbesuch der Kinder der Mitarbeiter und sonstiger am Betrieb lebender Minderjährigen zu bestätigen.</p>
TIME RECORDING SYSTEM				
10	Is there a time recording system that shows working time and overtime on a daily basis for the employees?	There is a time recording system implemented appropriate to the size of the company that makes working hours and overtime transparent for both employees and employer on a daily basis. Working times of the employees during the last 24 months are documented. Records are regularly approved by the employees and accessible for the employees' representative(s).	Records are regularly approved by the employees and accessible for the employees' representative(s) . Inspection of employee records by the employees' representative is only permitted with the consent of the employee concerned. Farm management shall look for an alternative means of employees' representation to avoid non-compliance in those CPCCs. The alternative means shall keep the objectivity, be decided, appointed or elected by	Die Aufzeichnungen werden regelmäßig von den Mitarbeitern genehmigt und sind für die Arbeitnehmervertreter zugänglich. Die Einsichtnahme in Mitarbeiterunterlagen durch den Arbeitnehmervertreter ist nur mit Zustimmung des betreffenden Mitarbeiters zulässig. Die Betriebsleitung sucht nach alternativen Mitteln zur Vertretung der Arbeitnehmer, um eine Nichteinhaltung dieser CPCCs zu vermeiden. Die alternativen Mittel

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
			<p>the workers and keep the separation from the management.</p> <p>A handwritten or electronic time recording system that records the start and end of working hours as well as work breaks must be maintained. The records must be approved by the employee at regular intervals. The employees have the right to inspect the records.</p>	<p>sollen die Objektivität bewahren, von den Arbeitnehmern entschieden, ernannt oder gewählt werden und die Unabhängigkeit von der Geschäftsführung soll gewährleistet sein.</p> <p>Ein handschriftliches oder elektronisches Zeiterfassungssystem, das Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie Arbeitspausen erfasst, ist zu führen. Die Aufzeichnungen sind in regelmäßigen Abständen durch den Arbeitnehmer zu genehmigen. Die Arbeitnehmerinnen haben das Recht in die Aufzeichnungen Einsicht zu nehmen.</p>
WORKING HOURS AND BREAKS				
11	Do working hours and breaks documented in the time records comply with applicant legislation and/or collective bargaining agreements?	Documented working hours, breaks and rest days are in line with applicant legislation and/or collective bargaining agreements. If not regulated more strictly by legislation, records indicate that regular weekly working hours do not exceed a maximum of 48 hours, during peak season (harvest), weekly working time does not exceed a maximum of 60 hours. Rest breaks/days are also guaranteed during peak season.	In general, in agriculture in Austria, the standard working time is forty hours per week (LAG § 153 (2)), whereby the weekly normal working time can be a maximum of 50 hours for a calculation period of up to 8 weeks and a maximum of 48 hours for a longer calculation period, depending on the collective agreement, there may be deviations, (see appendix).	Im Allgemeinen beträgt in der Landwirtschaft in Österreich die Regelarbeitszeit vierzig Stunden pro Woche (LAG § 153 (2), wobei die wöchentliche Normalarbeitszeit bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 8 Wochen max. 50 Stunden betragen kann, bei einem längeren Durchrechnungszeitraum max. 48 Stunden betragen darf. Je nach Kollektivvertrag kann es dazu Abweichungen geben (siehe Anhang).

Control Point		Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
			<p>During seasonal work peaks, normal working hours can be extended by three hours (LAG § 155). Weekly working hours, including overtime, may not exceed 52 hours, in cases of readiness to work or during periods of seasonal work peaks, 60 hours (LAG § 160).</p> <p>During working hours, the employee is to be granted work breaks for eating meals of at least half an hour a day. These Work breaks are not included in the working hours.</p>	<p>Während saisonbedingter Arbeitsspitzen kann die Normalarbeitszeit um drei Stunden verlängert werden (LAG § 155). Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in Fällen von Arbeitsbereitschaft oder zu Zeiten saisonbedingter Arbeitsspitzen 60 Stunden nicht überschreiten (§ 160 LAG).</p> <p>Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit Arbeitspausen für die Einnahme der Mahlzeiten im Ausmaß von mindestens einer halben Stunde täglich zu gewähren. Diese Arbeitspausen werden nicht in die Arbeitszeit eingerechnet.</p>
ONLY APPLICABLE FOR PRODUCER GROUPS				
INTEGRATION INTO QMS				
QMS	Does the assessment of the Quality Management System (QMS) of the producer group show evidence of the correct implementation of GRASP for all participating producer group members?	The assessment of the Quality Management System of the producer group demonstrates that GRASP is correctly implemented and internally assessed. Non-compliances are identified and corrective actions are taken to enable compliance of all participating producer group members.	<i>This control point normally has no Interpretation, as it connects the GRASP requirements to the GLOBALG.A.P. Option 2 groups.</i>	
ADDITIONAL SOCIAL BENEFITS				
R 1	What other forms of social benefit does the company offer to employees, their families and/or the community? Please specify incentives for good and safe working		<i>No interpretation needed, this is a voluntary extra point. Maybe give examples of typical social benefits.</i>	

Control Point	Compliance Criteria	Interpretation for AUSTRIA EN	Interpretation für Österreich DE
	performance, bonus payment, support of professional development, social benefits, child care, improvement of social surroundings etc.).		

Annex to GRASP Interpretation for Austria

Landarbeitsgesetz 2021

	Relevante Kollektivverträge: aktuelle Fassung unter www.kollektivvertrag.at	Mehrsprachige Information	Ergänzende Information und Beratung: LK und weitere Organisationen
Kärnten	<ul style="list-style-type: none"> KV Arbeitskräfte der landwirtschaftlichen Gutsbetriebe, der bäuerlichen und anderen nicht bäuerlichen Betrieben KV Gartenbau 		Landarbeiterkammer für Kärnten https://www.landarbeiterkammer.at/kaernten/ Landwirtschaftskammer Kärnten https://ktn.lko.at/ ÖGB Kärnten https://www.oegb.at/cms/S06/S06_21
Niederösterreich	<ul style="list-style-type: none"> KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben KV Dienstnehmer in den bäuerlichen Betrieben KV für landwirtschaftliche Saisonarbeiter KV für ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) 	<ul style="list-style-type: none"> https://noe.landarbeiterkammer.at/aktuelles/berichte/news/infoblaetter-rechte-eines-landarbeiters-in-noe/ https://www.entsendeplattform.at/kv/Z04/gartenbaubetriebe-w-noe-bgl-arb?language=de 	Niederösterreichische Landarbeiterkammer https://noe.landarbeiterkammer.at/ Landwirtschaftskammer Niederösterreich https://noe.lko.at/ AMS Niederösterreich https://www.ams.at/#niederosterreich ÖGB Niederösterreich https://www.oegb.at/cms/S06/S06_22
Wien	<ul style="list-style-type: none"> KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) KV für die Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben KV für Saisonarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> https://www.entsendeplattform.at/kv/Z04/gartenbaubetriebe-w-noe-bgl-arb?language=de 	Niederösterreichische Landarbeiterkammer https://noe.landarbeiterkammer.at/ Landwirtschaftskammer Wien https://wien.lko.at/ Arbeiterkammer Wien https://wien.arbeiterkammer.at/index.html AMS Wien www.ams.at/wien ÖGB Wien https://www.oegb.at/cms/S06/S06_0/home

	Relevante Kollektivverträge: aktuelle Fassung unter www.kollektivvertrag.at	Mehrsprachige Information	Ergänzende Information und Beratung: LK und weitere Organisationen
Oberösterreich	<ul style="list-style-type: none"> • KV Arbeitskräfte in landwirtschaftlichen Gutsbetrieben • KV Gartenbau • KV Landarbeiter in bäuerlichen Betrieben • KV Saisonarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.lak-ooe.at/ 	Landarbeiterkammer Oberösterreich https://www.landarbeiterkammer.at/ooe/ Landwirtschaftskammer Oberösterreich https://ooe.lko.at/ AMS Oberösterreich https://www.ams.at/#oberoesterreich ÖGB Oberösterreich https://www.oegb.at/cms/S06/S06_23
Burgenland	<ul style="list-style-type: none"> • KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Betrieben (Gutsbetrieben) • KV Saisonarbeiter • KV für Dienstnehmer in den Gartenbaubetrieben • KV für Dienstnehmer in bäuerlichen Betrieben 	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.entsendeplattform.at/kv/Z04/gartenbaubetriebe-w-noe-bgl-arb?language=de • https://www.entsendeplattform.at/kv/Z04/baeuerlichebetriebe-bgl-arb?language=de 	Landwirtschaftskammer Burgenland https://bgld.lko.at/ Arbeiterkammer Burgenland https://bgld.arbeiterkammer.at/index.html AMS Burgenland https://www.ams.at/#burgenland ÖGB Burgenland https://www.oegb.at/der-oegb/bundeslaender/burgenland
Steiermark	<ul style="list-style-type: none"> • KV ArbeiterInnen in den landwirtschaftlichen Gutsbetrieben und anderen nicht bäuerlichen Betrieben • KV Gartenbau 	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.lak-stmk.at/ 	Landarbeiterkammer Steiermark https://www.lak-stmk.at/ Landwirtschaftskammer Steiermark https://stmk.lko.at/ Arbeiterkammer Steiermark https://stmk.arbeiterkammer.at/index.html AMS Steiermark https://www.ams.at/#steiermark ÖGB Steiermark https://www.oegb.at/cms/S06/S06_25/home

	Relevante Kollektivverträge: aktuelle Fassung unter www.kollektivvertrag.at	Mehrsprachige Information	Ergänzende Information und Beratung: LK und weitere Organisationen
Tirol	<ul style="list-style-type: none"> • KV Gartenbau • KV Landarbeiter • KV Gemüse- und Obstbaubetriebe 	<ul style="list-style-type: none"> • https://www.lak-tirol.at/ 	Landarbeiterkammer Tirol https://www.landarbeiterkammer.at/tirol/_lccms_/00058/Startseite.htm?VER=160426113826&LANG=ger&MID=171&ss=1 Landwirtschaftskammer Tirol https://tirol.lko.at/ AMS Tirol https://www.ams.at/#tirol ÖGB Tirol https://www.oegb.at/cms/S06/S06_26/home
Salzburg	<ul style="list-style-type: none"> • KV für ArbeiterInnen in den land- und forstwirtschaftlichen Betrieben • KV Gartenbau 		Landarbeiterkammer für Salzburg https://www.lak-salzburg.at/ Landwirtschaftskammer Salzburg https://sbg.lko.at/ AMS Salzburg https://www.ams.at/#salzburg ÖGB Salzburg https://www.oegb.at/cms/S06/S06_24
Vorarlberg	<ul style="list-style-type: none"> • KV Land- und Forstwirtschaft (Landarbeiter) • KV Zusatzvereinbarung für Gärtner und Arbeiter in Champignonbetrieben 		Sektion Dienstnehmer der Landwirtschaftskammer Vorarlberg https://www.landarbeiterkammer.at/vorarlberg/lak/ Landwirtschaftskammer Vorarlberg https://vbg.lko.at/ AMS Vorarlberg https://www.ams.at/#vorarlberg ÖGB Vorarlberg https://www.oegb.at/cms/S06/S06_27/home