Checkliste Eigenkontrolle Freiwillige QS Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen

(FIAS)	2025
--------	------

Datum:	
--------	--

Name	OGK:	Unterschrift:						
Nr.	Kriterium	Erfüllt	Bemerkung / nicht relevant					
	2. Anforderungen Arbeits- und Sozialbedingungen							
2.1.1.	Durchführung und Dokumentation der Eigenkontrolle							
	Die Eigenkontrolle wird mindestens einmal je Kalenderjahr durchgeführt							
	Für Abweichungen sind Korrekturmaßnahmen und Umsetzungsfristen festgelegt							
2.1.2	Umsetzung eingeleiteter Maßnahmen aus der Eigenkontrolle							
	Abweichungen werden so schnell wie möglich behoben							
2.1.3	Arbeitnehmervertretung							
	In Betrieben mit mehr als 4 Mitarbeitern wird eine Arbeitnehmervertretung							
	oder Vertrauensperson benannt							
	Hinweis: Wird mit "nicht anwendbar" (E) bewertet, wenn die Arbeitnehmer							
	keine Arbeitnehmer-vertretung bzw. Vertrauensperson benennen möchten.							
2.1.4	Beschwerdeverfahren							
	Die Vorgehensweise zum Beschwerdeverfahren ist festgelegt							
	Beschwerden können schriftlich (auch anonym) eingereicht oder mündlich							
	vorgetragen werden							
2.1.5	Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen							
	Das Unternehmen hält folgende Kernarbeitsnormen der Internatioal Labour							
	Organization (ILO) ein:							
	-							
	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (Übereinkommen 87) Versinigungsgracht und Beacht zu Kallaldingerhandlungen (Übereinkommen 80)							
	Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 98) Aberbeitung dem Zugergesch eit (Übereinkommen 30 und 405)							
	Abschaffung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105) Chairbhait des Enterlie (Übereinkommen 100)							
	Gleichheit des Entgelts (Übereinkommen 100)							
	Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138)							
	Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 111)							
	Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten							
	Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182)							
	Arbeitnehmervertreter oder eine Vertrauensperson bestätigen die Erklärung des							
	Unternehmens (falls diese Personen benannt wurden s. 2.1.3)							
2.1.6	Arbeitnehmerinformation							
	Alle Beschäftigen haben direkten Zugang zu den wesentlichen Arbeitsvor-							
	schriften und zu weiteren relevanten Dokumenten:							
	Arbeits- und Arbeitsschutzgesetze, insbesondere zu Arbeitszeiten, Urlaubs-							
	anspruch, Jugendschutz, Anti-Diskriminierungsregeln, Medizinische Versorgung							
	• alle übrigen aushangpflichtigen Arbeitsgesetze							
	Vorschriften betreffend die Wahl eines Betriebsrats (BetrVG)							
	Tarifverträge, soweit eine Tarifbindung besteht (§ 8 Absatz Tarifvertragsgesetz,)							
	TVG)							
	Muster unternehmensgebräuchlicher Arbeitsverträge							
	-							
	Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) A sing schriftliche Aufzeichnung zum innerhatriablichen Beschwerdeverfahren.							
	eine schriftliche Aufzeichnung zum innerbetrieblichen Beschwerdeverfahren							
2.1.7	Arbeitsverträge / schriftlich fixierte Arbeitsbedingungen							
	Arbeitverträge liegen beidseitig unterzeichnet vor							
	Die schriftlichen Vertragsbedingungen entsprechen den Mindestanforderungen,							
	die im deutschen Recht in § 2 Nachweisgesetz (NachwG) beschrieben sind							

2.1.8	2.1.8 Regelmäßige Lohnzahlungen			
	Der Betrieb dokumentiert, dass er den Anforderungen der regelmäßigen			
	Lohnzahlung nachkommt			
	Als Vorlage kommen die letzten Ergebnisse des Prüfberichts der Deutschen			
	Rentenversicherung Bund oder Bestätigungen der Arbeitnehmer, oder von			
	unabhängigen Dritten wie externe Lohnbüros, Steuerberater und			
	Wirtschaftsprüfer, in Betracht.			
2.1.9	Arbeitsentgelt			
	Tarifvertragliche und gesetzliche Vorschriften zur Lohnzahlung und zum			
	Mindestlohn werden eingehalten.			
	Dokumente zur Vorlage sind beispielsweise das letzte Ergebniss des Prüfberichts			
	der Deutschen Rentenversicherung Bund oder Bestätigungen der Arbeitnehmer			
	oder von unabhängigen Dritten wie externen Lohnbüros, Steuerberater und			
	Wirtschaftsprüfer.			
2.1.10	D Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen			
	Der Betrieb beschäftigt nur Minderjährige, solange die Beschäftigung nach dem			
	Jungendarbeitsschutzgesetz zulässig ist.			
	Schulbesuch und die Teilnahme am Unterricht werden nicht beeinträchtigt			
	Minderjährige führen keine Arbeiten aus, die ihre Gesundheit und Sicherheit			
	gefährden.			
	Als Nachweis kommen beispielsweise Bestätigungen der Arbeitnehmer oder von			
	unabhängigen Dritten wie externe Lohnbüros, Steuerberater und			
	Wirtschaftsprüfer in Betracht			
2.1.1	1 Pflichtschulausbildung			
	Alle Kinder von Arbeitnehmern, die auf dem landwirtschaftlichen			
	Betriebsgelände leben und (nach nationalem Recht) im Pflichtschulalter sind,			
	haben Zugang zur Pflichtschulausbildung.			
	Hinweis: Wird in Deutschland mit "nicht anwendbar" (E) bewertet, da der			
	Zugang zur Pflichtschulausbildung in Deutschland sichergestellt ist.			
2 1 13	2 Arbeitszeiterfassung			
2.1.1				
	Der Betrieb erfasst die Arbeitszeit der Beschäftigten schriftlich oder elektronisch			
	Die Zeiterfassung kann von den Arbeitnehmern eingesehen werden			
2.1.13	3 Arbeits- und Ruhezeiten			
	Die gesetzlich vorgeschriebenen oder vertraglich und/oder tarifvertraglich			
	vereinbarten Arbeits- und Ruhezeiten werden gewährleistet.			
2.1.14	4 Pausen- und Bereitschaftsräume			
	Pausen- und Bereitschaftsräume entsprechen den Mindestanforderungen, die			
	im deutschen Recht in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) beschrieben			
	sind.			
	Der Betrieb stellt sicher, dass keine Gefährdung für die Sicherheit und die			
	Gesundheit der Beschäftigten ausgeht.			
	Die Belange von Menschen mit Behinderung werden berücksichtigt, sofern			
	Menschen mit Behinderung beschäftigt sind.			
	Die Hygieneanforderungen für die Pausen- und Bereitschaftsräume werden			
	eingehalten.			
_	Bei Feldarbeiten können die Pausen auch vor Ort durchgeführt werden.			
2.1.1	5 Umkleidemöglichkeiten			
	Der Betrieb stellt ausreichend Umkleidemöglichkeiten, wenn Beschäftigte ihre			
	Arbeitskleidung im Betrieb an- und ablegen.			

2.1.16 Aufbewahrungsmöglichkeiten	2 1 16 Aufhewahrungsmöglichkeiten				
Es werden den Beschäftigten Aufbewahrungsmöglichkeiten zur Vergügung					
gestellt, die vor Zugriff durch Dritte schützen.					
2.1.17 Unterbringung der Arbeitskräfte					
Falls den Beschäftigten Unterkünfte zur Verfügung gestellt werden, müssen					
diese den Mindestanforderungen entsprechen, die im deutschen Recht in der					
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) beschrieben sind.					
Der Betrieb stellt sicher, dass keine Gefährdung für die Sicherheit und die					
Gesundheit der Beschäftigten ausgeht.					
Der Betrieb berücksichtigt die Belange von Menschen mit Behinderung im					
Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz, sofern Menschen mit					
Behinderung beschäftigt werden. Zudem trägt er Sorge dafür, dass die					
Unterkünfte instandgehalten und den hygienischen Erfordernissen					
entsprechend gereinigt werden.					
Mitgeltende Unterlagen					
Gesetze, Verordnungen und andere Vorgaben					
Arbeits- und Arbeitsschutzgesetze					
Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)					
Aushangpflichtige Arbeitsgesetze (alle übrigen)					
Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) Kernarbeitsnormen der International					
Labour Organization (ILO-Normen; www.ilo.org/berlin)					
• Nachweisgesetz					
Tarifvertragsgesetz (TVG)					
Die genannten Gesetze und Verordnungen stehen auf einer Website des					
Bundesministerium der Justiz unter www.gesetze-im-internet.de zum Abruf					
bereit.					
Del Citi					
Bemerkungen					
Demontangen					
Abweichung	Korrektur	Datum			