

Checkliste Eigenkontrolle Freiwillige QS Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen

(FIAS) 2026

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 International Labour Organization (ILO) ein: <ul style="list-style-type: none"> • Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes (Übereinkommen 87) • Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 98) • Abschaffung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105) • 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 Beschäftigten haben direkten Zugang zu den wesentlichen Arbeitsvorschriften und zu weiteren relevanten Dokumenten: <ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Arbeitsschutzgesetze, insbesondere zu Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch, 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) • eine schriftliche Aufzeichnung zum innerbetrieblichen Beschwerdeverfahren 		
2.1.7 Arbeitsverträge / schriftlich fixierte Arbeitsbedingungen			
	Arbeitsverträge liegen beidseitig unterzeichnet vor		
	Die schriftlichen Vertragsbedingungen entsprechen den Mindestanforderungen, die im deutschen Recht in § 2 Nachweisgesetz (NachwG) beschrieben sind		

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 Ergebnis des Prüfberichts der Deutschen Rentenversicherung Bund oder Bestätigungen der Arbeitnehmer oder von unabhängigen Dritten wie externen Lohnbüros, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer.		

2.1.10 Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen

	Der Betrieb beschäftigt nur Minderjährige, solange die Beschäftigung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz 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		

2.1.11 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.		
--	---	--	--

2.1.12 Arbeitszeiterfassung

	Der Betrieb erfasst die Arbeitszeit der Beschäftigten schriftlich oder elektronisch		
	Die Zeiterfassung kann von den Arbeitnehmern eingesehen werden		

2.1.13 Arbeits- und Ruhezeiten

	Die gesetzlich vorgeschriebenen oder vertraglich und/oder tarifvertraglich vereinbarten Arbeits- und Ruhezeiten werden gewährleistet.		
--	---	--	--

2.1.14 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.		

2.1.15 Umkleidemöglichkeiten

	Der Betrieb stellt ausreichend Umkleidemöglichkeiten, wenn Beschäftigte ihre Arbeitskleidung im Betrieb an- und ablegen.		
--	--	--	--

2.1.16 Aufbewahrungsmöglichkeiten

Es werden den Beschäftigten Aufbewahrungsmöglichkeiten zur Vergütung 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 <u>Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)</u> 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

<p>Gesetze, Verordnungen und andere Vorgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) <p>Die genannten Gesetze und Verordnungen stehen auf einer Website des Bundesministerium der Justiz unter www.gesetze-im-internet.de zum Abruf bereit.</p>		
--	--	--

Bemerkungen

[illegible]