



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**

Leitfaden

Freiwillige QS-Inspektion

Arbeits- und Sozialbedingungen

(FIAS)

Die freiwillige QS-Inspektion von Arbeits- und Sozialbedingungen ist für die Systempartner anwendbar, die im QS-System Obst, Gemüse, Kartoffeln erzeugen, transportieren oder handeln.

Sie kann nur in Kombination mit einem QS- bzw. QS-GAP-Audit durchgeführt werden.

Die Überprüfung der Arbeits- und Sozialbedingungen ist nicht verpflichtend, um am QS-System teilzunehmen. Das Ergebnis hat keinen Einfluss auf die Lieferberechtigung des Systempartners ins QS-System.





Inhaltsverzeichnis

1. Grundlegendes	3
1.1 QS-Inspektion	3
2. Anforderungen Arbeits- und Sozialbedingungen	3
2.1.1 Arbeitnehmervertretung	3
2.1.2 Beschwerdeverfahren	3
2.1.3 Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen	4
2.1.4 Arbeitnehmerinformation	4
2.1.5 Arbeitsverträge/schriftlich fixierte Arbeitsbedingungen	4
2.1.6 Regelmäßige Lohnzahlungen	5
2.1.7 Arbeitsentgelt.....	5
2.1.8 Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen	5
2.1.9 Pflichtschulausbildung	5
2.1.10 Arbeitszeiterfassung	6
2.1.11 Arbeits- und Ruhezeiten	6
2.1.12 Pausen- und Bereitschaftsräume.....	6
2.1.13 Umkleidemöglichkeiten	6
2.1.14 Aufbewahrungsmöglichkeiten	6
2.1.15 Unterbringung der Arbeitskräfte	6
3. Mitgeltende Unterlagen	7
4. Anlage.....	7
4.1 Musterbestätigung über die freiwillige QS-Inspektion zu Arbeits- und Sozialbedingungen	7



1. Grundlegendes

Mit dieser freiwilligen QS-Inspektion können Unternehmen in der Systemkette Obst, Gemüse, Kartoffeln die Umsetzung der Arbeits- und Sozialbedingungen bei ihren Fremdarbeitskräften von unabhängiger Stelle überprüfen lassen.

Die freiwillige QS-Inspektion erfolgt ausschließlich begleitend zu QS- bzw. QS-GAP-Audits auf den Stufen

- Erzeugung
- Großhandel/Logistik
- Lebensmittel Einzelhandel

Die Anforderungen der QS-Inspektion finden auf Familienbetriebe ohne fremde, nicht familienzugehörige Beschäftigte keine Anwendung.

Bei Arbeitnehmerüberlassung muss der Entleiher den Verleiher (z. B. Leiharbeitsfirma) zur Einhaltung der diesbezüglich relevanten FIAS-Anforderungen verpflichten.

1.1 QS-Inspektion

Erzeuger melden sich über ihren Bündler zur QS-Inspektion an. Alle anderen Unternehmen melden sich über die QS-Datenbank an. Mit der Anmeldung verpflichten sich die Unternehmen zur Einhaltung und Überprüfung der in diesem Leitfaden beschriebenen Anforderungen. Die in der QS-Datenbank ausgewählte Zertifizierungsstelle erhält automatisch eine Nachricht über die Anmeldung.

Beim QS- bzw. QS-GAP Audit werden zusätzlich die Anforderungen an die Arbeits- und Sozialbedingungen von besonders geschulten Auditoren im Rahmen einer QS-Inspektion bewertet. Die Inspektion und die Berechnung des Auditergebnisses erfolgt nach den Regeln für die unabhängige Kontrolle (siehe **Leitfaden Zertifizierung**). Es erfolgt jedoch keine Einstufung in „bestanden“ oder „nicht bestanden“.

Das Ergebnis der QS-Inspektion hat keinen Einfluss auf das Ergebnis des QS- bzw. QS-GAP-Audits. Die Prüfhäufigkeit der QS-Inspektion entspricht der Prüfhäufigkeit der regulären QS- bzw. QS-GAP-Systemaudits.

Auf Wunsch des Unternehmens kann die Zertifizierungsstelle eine Bestätigung für die QS-Inspektion ausstellen (**Musterbestätigung über die freiwillige QS-Inspektion zu Arbeits- und Sozialbedingungen: Anlage 4.1**).

2. Anforderungen Arbeits- und Sozialbedingungen

2.1.1 Arbeitnehmervertretung

In Betrieben mit mehr als vier Arbeitnehmern werden deren Interessen von einer Arbeitnehmervertretung oder einer Vertrauensperson wahrgenommen. Diese Person oder das Gremium hat auch die Möglichkeit, Beschwerden an die Betriebsleitung weiterzuleiten. Arbeitnehmervertretern oder Vertrauenspersonen muss ausreichend Zeit zur Erledigung der Aufgaben zur Verfügung stehen. Sie dürfen keine betrieblichen Nachteile durch die Ausübung der Aufgabe haben.

Hinweis: Wird mit „nicht anwendbar“ (E) bewertet, wenn die Arbeitnehmer keine Arbeitnehmervertretung bzw. Vertrauensperson benennen möchten.

2.1.2 Beschwerdeverfahren

Das Unternehmen muss ein innerbetriebliches Beschwerdeverfahren eingerichtet haben, in dessen Rahmen Meinungsverschiedenheiten und Probleme zwischen den Beschäftigten sowie zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung gelöst werden. Das Beschwerdeverfahren muss schriftlich



abgefasst werden. Es bestimmt, dass Beschwerden schriftlich (auch anonym) eingereicht oder mündlich vorgetragen werden können und innerhalb eines festgelegten Zeitraums behandelt werden. Die Beschwerde-vorgänge müssen mit den erarbeiteten Problemlösungen für die Dauer von 24 Monaten archiviert werden.

Alle Beschäftigten haben direkten Zugang zum Beschwerdeverfahren.


 Beschwerdeverfahren

2.1.3 Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen

Das Unternehmen muss erklären, die folgenden, an den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) orientierten Sozialstandards, einzuhalten:

- 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)
- Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 111)
- Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Übereinkommen 138)
- Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen 182)

Sofern Arbeitnehmervertreter oder eine Vertrauensperson im Betrieb vorhanden sind, bestätigen diese, dass sie die Erklärung des Unternehmens zur Kenntnis genommen hat. Alle Arbeitnehmer haben direkten Zugang zu der Erklärung (z.B. durch Aushang oder Aushändigen der Deklaration an jeden Arbeitnehmer bei Beschäftigungsbeginn).


 Erklärung zu ILO

2.1.4 Arbeitnehmerinformation

Alle Beschäftigten, insbesondere die Verantwortlichen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und – sofern vorhanden – die Arbeitnehmervertreter, müssen direkten Zugang zu den wesentlichen Arbeitsvorschriften und zu weiteren relevanten Dokumenten haben. Hierunter fallen:

- **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.

Die Arbeitsvorschriften und relevanten Dokumente müssen den Beschäftigten über Linksammlungen (Internet), Ausdrucke, Text- und Normensammlungen oder auf einem anderen geeigneten Weg zugänglich gemacht werden.

 Arbeitnehmerinformationen

2.1.5 Arbeitsverträge/schriftlich fixierte Arbeitsbedingungen

Die wesentlichen Vertragsbedingungen müssen in einem Arbeitsvertrag oder in sonst geeigneter Form schriftlich niedergelegt, beidseitig unterzeichnet und den Beschäftigten ausgehändigt werden. Die




schriftlichen Vertragsbedingungen müssen den Mindestanforderungen, die im deutschen Recht in § 2 **Nachweisgesetz (NachwG)** beschrieben sind, entsprechen.

Die Einhaltung kann auch durch geeignete Bescheinigungen von Dritten wie z.B. externe Lohnbüros, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer oder vom Arbeitnehmer in Verbindung mit einem Musterarbeitsvertrag belegt werden.

 Arbeitsvertrag


2.1.6 Regelmäßige Lohnzahlungen

Der vereinbarte Lohn wird regelmäßig an die Arbeitnehmer ausgezahlt, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich und in begründeten Ausnahmefällen nicht abweichendes vereinbart worden ist (z.B. wenn ausländische Saisonarbeitnehmer eine Auszahlung zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses wünschen). Der Arbeitgeber dokumentiert mit der Vorlage geeigneter Bescheinigungen, dass er der Anforderung der regelmäßigen Lohnzahlung gerecht wird. Als geeignete Bescheinigungen kommen beispielsweise die Vorlage des letzten Ergebnisses des Prüfberichts der Deutschen Rentenversicherung Bund oder Bestätigungen der Arbeitnehmer, oder von unabhängigen Dritten wie externe Lohnbüros, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die die Einhaltung dieser Anforderungen dokumentieren, in Betracht.

 geeignete Bescheinigung

2.1.7 Arbeitsentgelt


Der Arbeitgeber beachtet die tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften zur Lohnzahlung und zum Mindestlohn, sofern solche Vorschriften erlassen worden sind und auf das Beschäftigungsverhältnis Anwendung finden. Der Arbeitgeber dokumentiert, dass er dieser Anforderung gerecht wird. Als geeignete Bescheinigungen kommen beispielsweise die Vorlage des letzten Ergebnisses des Prüfberichts der Deutschen Rentenversicherung Bund oder Bestätigungen der Arbeitnehmer oder von unabhängigen Dritten wie externe Lohnbüros, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die die Einhaltung dieser Anforderungen dokumentieren, in Betracht.

 geeignete Bescheinigung

2.1.8 Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen

Minderjährige werden nur beschäftigt, solange und soweit ihre Beschäftigung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zulässig ist. Schulbesuch und die Teilnahme am Unterricht dürfen nicht beeinträchtigt werden. Minderjährige führen keine Arbeiten aus, die ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden.

Als geeignete Bescheinigungen zum Nachweis kommen beispielsweise Bestätigungen der Arbeitnehmer oder von unabhängigen Dritten wie externe Lohnbüros, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, die die Einhaltung dieser Anforderungen dokumentieren, in Betracht.

 geeignete Bescheinigung

2.1.9 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.



2.1.10 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeit der Beschäftigten muss schriftlich oder elektronisch erfasst werden. Jeder Beschäftigte kann die Dokumente auf Nachfrage einsehen.

 Arbeitszeiterfassung

2.1.11 Arbeits- und Ruhezeiten

Der Arbeitgeber setzt ein Verfahren ein, welches die Einhaltung der vertraglich und/oder tarifvertraglich vereinbarten sowie die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Ruhezeiten gewährleistet. Das Verfahren wird im Betrieb umgesetzt.

 Verfahrensbeschreibung

2.1.12 Pausen- und Bereitschaftsräume

Pausen- und Bereitschaftsräume müssen den Mindestanforderungen entsprechen, die im deutschen Recht in der **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** beschrieben sind.

Insbesondere muss der Arbeitgeber bei der Einrichtung und beim Betrieb der Pausen- und Bereitschaftsräume sicherstellen, dass von ihnen keine Gefährdung für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Er muss die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigen, sofern Menschen mit Behinderung beschäftigt werden.

Zudem muss er Sorge dafür tragen, dass die Pausen- und Bereitschaftsräume instandgehalten und den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden.

Bei Feldarbeiten können die Pausen auch vor Ort durchgeführt werden.

2.1.13 Umkleidemöglichkeiten

Für Beschäftigte, die ihre Arbeitskleidung im Betrieb an- und ablegen, müssen ausreichende Umkleide- und Ablagemöglichkeiten vorhanden sein.

2.1.14 Aufbewahrungsmöglichkeiten

Zum Schutz der persönlichen Gegenstände müssen den Beschäftigten Aufbewahrungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die vor Zugriff durch Dritte schützen.

2.1.15 Unterbringung der Arbeitskräfte

Stellt das Unternehmen den Beschäftigten Unterkünfte zur Verfügung, müssen diese den Mindestanforderungen entsprechen, die im deutschen Recht in der **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)** beschrieben sind.

Insbesondere muss der Arbeitgeber bei der Einrichtung und beim Betrieb der Unterkünfte sicherstellen, dass von ihnen keine Gefährdung für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Er muss die besonderen Belange von Menschen mit Behinderung im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigen, sofern Menschen mit Behinderung beschäftigt werden. Zudem trägt er Sorge dafür, dass die Unterkünfte instandgehalten und den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden.



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



3. Mitgeltende Unterlagen

QS Dokumente, siehe www.q-s.de

- Leitfaden Zertifizierung

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.

4. Anlage

Die Anlage 4.1 ist als Auszug veröffentlicht.

4.1 Musterbestätigung über die freiwillige QS-Inspektion zu Arbeits- und Sozialbedingungen



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



QS Fachgesellschaft Obst-Gemüse-Kartoffeln GmbH

Geschäftsführer: Dr. H.-J. Nienhoff

Schedestraße 1-3
53113 Bonn

Tel +49 228 35068-0
Fax +49 228 35068-10

info@q-s.de
www.q-s.de



Checkliste Freiwillige Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen

Angaben zum Audit				
Systempartner				
Auditierte Standorte				
Zusätzliche Standortinformationen, z.B. Bündler, Kennnummern o.ä.				
Name der Auskunftsperson				
Systemaudit	Erstaudit		Folgeaudit	
Unangekündigtes Systemaudit	Ja		Nein	
Stichprobenaudit				
Sonderaudit				
Parallelaudit				
Auditdatum (von)			Auditdatum (bis)	
Auditanzfang (hh:mm)			Auditende (hh:mm)	
Auditdauer (hh:mm)				
Kombiaudit (Norm/Standard/Programm)				
Zertifizierungsstelle				
Nachname, Vorname des Auditors				
Wdh D-Abw./General-K.O.		Bemerkung wdh D-Abw./ General-K.O.		
Kommentare				
Vorläufiges Auditergebnis			Anzahl der vereinbarten Korrekturmaßnahmen	

Ort, Datum

Unterschrift/en Auditor/en

Ich bestätige die Angaben zum Betrieb und zur Durchführung des Audits.

Eine Kopie des Auditberichts (mind. des Deckblattes) und des Maßnahmenplans habe ich erhalten.

Ort, Datum

Unterschrift Betriebsverantwortlicher



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



Angaben zum Betrieb - Bearbeitung/Ausgegliederte Vermarktung

Name des Betriebes		
Straße und Hausnummer		
Postleitzahl und Ort		
Telefon-/Telefaxnummer		
Email		
QS-Standortnummer		
QS-Identifikationsnummer		
Name des Verantwortlichen		
Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen gewünscht	<input type="checkbox"/>	

Geltungsbereich - Bearbeitung/Verarbeitung Vermarktung

Produktionsart	Produktionsart-Nummer
Bearbeitung	450
Ausgegliederte Vermarktung	460



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



Angaben zum Betrieb - Erzeugung Kartoffeln

Name des Betriebes		
Straße und Hausnummer		
Postleitzahl und Ort		
Telefon-/Telefaxnummer		
Email		
QS-Standortnummer (OGK-Nr.)		
Angemeldete Produktionsart-Nr.		
QS-Identifikationsnummer		
Name des Verantwortlichen		
Name des Bündlers		
Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen gewünscht	<input type="checkbox"/>	

Geltungsbereich - Erzeugung Kartoffeln

Produktionsart	Produktionsart-Nummer
Kartoffelanbau	5001

Zusatzinformationen - Erzeugung Kartoffeln

Angebaute Kulturen (laut Produktliste)		Fläche (ha)
211000	Kartoffel	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



Angaben zum Betrieb - Erzeugung Obst, Gemüse

Name des Betriebes		
Straße und Hausnummer		
Postleitzahl und Ort		
Telefon-/Telefaxnummer		
Email		
QS-Standortnummer (OGK-Nr.)		
Angemeldete Produktionsart-Nr.		
QS-Identifikationsnummer		
Name des Verantwortlichen		
Name des Bündlers		
Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen gewünscht	<input type="checkbox"/>	

Geltungsbereich - Erzeugung Obst, Gemüse

Produktionsart		Produktionsart-Nummer
<input type="checkbox"/>	Obstanbau (Freiland)	4001
<input type="checkbox"/>	Obstanbau (Geschützter Anbau)	4002
<input type="checkbox"/>	Gemüseanbau (Freiland)	4004
<input type="checkbox"/>	Gemüseanbau (Geschützter Anbau)	4008

Zusatzinformationen - Erzeugung Obst, Gemüse

Angebaute Kulturen (laut Produktliste)		Fläche (ha)
<input type="checkbox"/>	163080 Ananas	
<input type="checkbox"/>	130010 Apfel	
<input type="checkbox"/>	140010 Aprikose	
<input type="checkbox"/>	270050 Artischocke	
<input type="checkbox"/>	231030 Aubergine	
<input type="checkbox"/>	163010 Avocado	
<input type="checkbox"/>	251080 Baby Leaf	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



270080	Bambussprossen	
163020	Banane	
256990/3	Bärlauch; Bärenlauch	
256080	Basilikum	
130020	Birne	
241020	Blumenkohl (Romanesco)	
300010	Bohne (getrocknet)	
260010	Bohne (mit Hülse)	
260020	Bohne (ohne Hülse)	
256990/1	Bohnenkraut	
241010	Broccoli	
153010	Brombeere	
163090	Brotfrucht; Jackfrucht	
254000	Brunnenkresse (Wasserspinat, Zwergkleefarn, Wassermimose)	
0251000/1	Bunte Salate (Lollo, Eichblatt, Batavia), Freiland	
0251000	Bunte Salate (Lollo, Eichblatt, Batavia), Gewächshaus	
120030	Cashewnuss	
163060	Cherimoya; Rambutan	
255000	Chicorée	
231020/1	Chilischote; Pfefferschote/Peperoni	
243010	Chinakohl (Indischer (Chinesischer) Senf, Pak- Choi)	
154020	Cranbeere	
161010	Dattel	
256030/1	Dill	
163100	Durian	
300030	Erbse (getrocknet/Kicher-; Platt-)	
260030	Erbse (mit Hülse)	
260040	Erbse (ohne Hülse)	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



213050	Erdartischocke (Topinambur)	
152000	Erdbeere (Freiland)	
152000/1	Erdbeere (Gewächshaus)	
401020	Erdnuss	
251030	Eskariol/Breitblättrige Endivie (Radiccio, Endivie, etc)	
0631000	Essbare Blüten	
256100	Estragon (Ysop)	
161020	Feige	
270040	Fenchel	
231020	Gemüsepaprika	
232020	Gewürzgurken	
163050	Granatapfel	
110010	Grapefruit (Pampelmusen, Pomelos, Sweeties, Tangelo, Ugli und andere Hybriden)	
243020	Grünkohl	
163070	Guave	
154050	Hagebutte	
120060	Haselnuss	
154010	Heidelbeere; Blaubeere	
153030	Himbeere	
154080	Holunderbeere (Wilde Vogelbeere)	
130050	Japanische Wollmispel	
154030	Johannisbeere (rot, schwarz, weiß)	
154010/2	Jostabeere	
161060	Kakis, Japanische Persimone	
161050	Karambole	
212010	Kassava (Dasheen, Eddoe (Japanische Taro), Tannia, Maniok)	
120040	Kastanien	
256010	Kerbel	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



162010	Kiwi	
151010/3	Kiwibeere	
220010	Knoblauch	
213030	Knollensellerie	
244000	Kohlrabi (Freiland)	
244000/1	Kohlrabi (Gewächshaus)	
120050	Kokosnuss	
256030/3	Koriander	
153020	Kratzbeeren (Loganbeere)	
251040	Kresse/Garten-/Kapuzinerkresse	
280010	Kulturpilze (Wiesenchampignon, Austernseitling, Shiitake)	
256030/5	Kümmelblätter	
161040	Kumquat	
233020	Kürbis	
256030/4	Liebstöckel	
110040	Limette	
300020	Linse (getrocknet)	
162020	Litschi	
256090	Lorbeerblatt	
120070	Macadamianuss	
256070/1	Majoran	
110050	Mandarine (Clementine, Tangerine, etc)	
120010	Mandel	
163030	Mango	
252030	Mangold	
162030	Maracuja; Passionsfrucht (Granadilla)	
154060	Maulbeere	
213040	Meerrettich	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



256990/2	Melisse/Zitronenmelisse	
233010	Melone (Zuckermelone, Kiwano)	
256080/1	Minze	
130040	Mispel	
251080/1	Mizuna (Blätter und Keime der Brassica spp)	
213020/1	Mohrrübe, Karotte, Möhre (lose Ware)	
213020	Mohrrübe; Karotte; Möhre (Bund-)	
130020/1	Nashi Birne	
140030	Nektarine	
231040	Okra; Griechisches Hörnchen	
161030	Olive	
0233000	Ölkürbis	
110020	Orange	
256070/2	Oregano	
163040	Papaya; Tamarillo	
120020	Paranuss	
213060	Pastinake	
120080	Pecannuss	
256040	Petersilie (Schnitt-)	
256040/1	Petersilie (Topf)	
213070	Petersilienwurzel	
140030/1	Pfirsich	
140040	Pflaume (Reneclaudie, Mirabelle, Zwetschge)	
231010/1	Physalis/Kapstachelbeere	
120090	Pinienkerne	
120100	Pistazie	
270060	Porree	
252020	Portulak (Winterportulak (Kubaspinat), Queller)	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



154010/1	Preiselbeere	
130030	Quitte	
213080/2	Radieschen (Freiland)	
213080/3	Radieschen (Gewächshaus)	
213080	Rettich (Freiland)	
213080/1	Rettich (Gewächshaus)	
270070	Rhabarber	
242010	Rosenkohl; Kohlsprossen	
256060	Rosmarin	
213010	Rote Bete	
242020	Rotkohl	
251060	Rucola; Rauke	
251020/2	Salat (Eisberg-, Freiland)	
251020/3	Salat (Eisberg-, Gewächshaus)	
251010	Salat (Feld-, Freiland)	
251010/1	Salat (Feld-, Gewächshaus)	
251020	Salat (Kopf-, Freiland)	
251020/1	Salat (Kopf-, Gewächshaus)	
251020/8	Salat Romana (Freiland)	
251020/10	Salat Romana (Gewächshaus)	
256050	Salbei	
140020/1	Sauerkirsche	
022030	Schalotte	
232010	Schlangengurken (Landgurken)	
256020	Schnittlauch	
213090	Schwarzwurzel	
256030/2	Sellerieblätter; Sauerampfer	
243990	Sonstige Blattkohle	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



241990	Sonstige Blumenkohle	
256990	Sonstige Frische Kräuter	
161990	Sonstige Früchte - essbare Schale	
163990	Sonstige große Früchte - nicht essbare Schale	
300990	Sonstige Hülsenfrüchte, getrocknet	
162990	Sonstige kleine Früchte - nicht essbare Schale	
242990	Sonstige Kopfkohle	
251990	Sonstige Kopfsalate, andere Salatarten einschl. Brassicaceen	
280990	Sonstige Kulturpilze	
232990	Sonstige Kürbisgewächse - genießbare Schale	
233990	Sonstige Kürbisgewächse - ungenießbare Schale	
120990	Sonstige Nüsse (mit/ohne Schale)	
231990	Sonstige Solanaceae	
251080/9	Sonstige Sprossen und Keimlinge	
270990	Sonstige Stängelgemüse (frisch)	
110990	Sonstige Zitrusfrüchte	
252990	Sonstiger Spinat u. verwandte Arten (Blätter)	
154990	Sonstiges anderes Kleinobst und Beeren	
130990	Sonstiges Kernobst	
213990	Sonstiges sonstiges Wurzel- u. Knollengemüse außer Zuckerrüben	
140990	Sonstiges Steinobst	
153990	Sonstiges Strauchbeerenobst	
212990	Sonstiges Tropisches Wurzel- und Knollengemüse	
220990	Sonstiges Zwiebelgemüse	
270010/2	Spargel grün	
270010/1	Spargel weiß	
220020	Speisezwiebeln	
252010	Spinat	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



242020/4	Spitzkohl	
154040	Stachelbeere	
162040	Stachelfeige; Kaktusfeige; Pitaya	
270030	Stangensellerie	
252010/1	Stielmus (Rübstil)	
212020	Süßkartoffel	
140020	Süßkirsche	
151010	Tafeltraube	
151010/2	Tafeltraube blau	
151010/1	Tafeltraube hell	
256070	Thymian	
231010	Tomate	
120110	Walnuss	
233030	Wassermelone	
253000	Weinblätter	
213110	Weißer Rüb; Speiserüb; Kohlrüb	
242020/3	Weißkohl	
250214	Weizenkeimling	
242020/2	Wirsing	
212030	Yamswurzel	
110030	Zitrone	
232030	Zucchini	
234000	Zuckermäis	
220020/1	Zwiebel (Silberzwiebeln)	
220040	Zwiebel; (Lauch-, Bund-, Frühlings-)	
999998	Erzeuger mit nicht selbst erzeugter Ware	



Betrieb: _____

Datum: _____

Anforderung Nr.	Faktor	Filter ¹		Kriterium/ Anforderung	A	B	C	D	E	Bemerkungen/ Korrekturmaßn.- Nr.
<p>* = Für dieses Kriterium ist unabhängig von der Bewertung anzugeben, anhand welcher Nachweise und/oder Prüfgegenstände die Einhaltung kontrolliert worden ist.</p>										
<p>2 Anforderung an Arbeits- und Sozialbedingungen</p>										
2.1.1	1			Arbeitnehmersvertretung						
2.1.2	1			Beschwerdeverfahren						
2.1.3	1			Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen						
2.1.4	1			Arbeitnehmerinformation						
2.1.5	1			Arbeitsverträge/schriftlich fixierte Arbeitsbedingungen						
2.1.6	1			Regelmäßige Lohnzahlungen						
2.1.7	1			Arbeitsentgelt						
2.1.8	1			Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen						
2.1.9	1			Pflichtschulbildung						
2.1.10	1			Arbeitszeiterfassung						
2.1.11	1			Arbeits- und Ruhezeiten						
2.1.12	1			Pausen- und Bereitschaftsräume						
2.1.13	1			Umkleidemöglichkeiten						



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



Anforderung Nr.	Faktor	Filter ¹		Kriterium/ Anforderung	A	B	C	D	E	Bemerkungen/ Korrekturmaßn.- Nr.
2.1.14	1			Aufbewahrungsmöglichkeiten						
2.1.15	1			Unterbringung der Arbeitskräfte						



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



Betrieb: _____ Datum: _____

Vorläufiges Ergebnis Arbeits- und Sozialbedingungen

1. Berechnung der Prüfkennziffer (PKZ) Arbeits- und Sozialbedingungen

Bewertung	Anzahl	Punktzahl je Bewertung	Produkt aus Anzahl x Punktzahl je Bewertung
A (sehr gut)		100	
B (gut)		75	
C (nicht befriedigend)		50	
D (nicht ausreichend)		0	0
E (nicht anwendbar)		0	0
Anzahl der Bewertungen (A-D)	$\Sigma (1) =$	Summe über alle Produkte	$\Sigma (2) =$
Summe über alle gebildeten Produkte dividiert durch die Anzahl der Bewertungen (ohne E-Bewertungen) Prüfkennziffer = $\Sigma (2) / \Sigma (1)$		Prüfkennziffer von 100	



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



Betrieb:

Datum:

Maßnahmenplan

Hiermit bestätige ich, dass die nachfolgend aufgeführten Korrekturmaßnahmen zwischen mir und dem Auditor vereinbart wurden.

Die Zertifizierungsstelle ist spätestens mit Ablauf der im Maßnahmenplan festgelegten Frist über die Umsetzung einer Korrekturmaßnahme zu informieren

Ort, Datum

Unterschrift/en Auditor/en

Unterschrift Betriebsverantwortlicher

Lfd. Nr.	Anforderung Nr.	Bewertung (C, D, KO)	Beschreibung der Abweichung	Vereinbarte Korrekturmaßnahme	Betriebszweig	Behebungsfrist
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



Betrieb:

Datum:

Überprüfung der Umsetzung der Korrekturmaßnahmen

Ort, Datum _____ Unterschrift/en Auditor/en _____

Lfd. Nr.	Erfüllt	Nicht erfüllt	Ggf. Bemerkungen	Datum
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				



Musterformulare für Freiwillige QS-Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen

Muster: Beschwerdeformular (2.1.1)

Grund der Beschwerde (vom Mitarbeiter auszufüllen)

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift des Mitarbeiters (freiwillig))

Maßnahme zur Lösung

Frist bis zur Erledigung der Maßnahme:

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift des Verantwortlichen)

Die Maßnahme wurde durchgeführt:

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift des Verantwortlichen)



Musterformulare für

Freiwillige QS-Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen (FIAS)

Muster: Bestätigung durch unabhängige Dritte zu Verträgen, Löhnen und Beschäftigung Volljähriger

Die folgende Arbeitshilfe kann für die Bestätigung zur Erfüllung einer oder mehrerer der folgenden FIAS-Anforderungen durch unabhängige Dritte* genutzt werden:

2.1.5 Arbeitsverträge/schriftlich fixierte Arbeitsbedingungen

2.1.6 Regelmäßige Lohnzahlungen

2.1.7 Arbeitsentgelt

2.1.8 Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen

*Unabhängige Dritte können beispielsweise Prüfer der Rentenversicherung, externe Lohnbüros, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer sein.

Hinweis: Es können auch eigene Vorlagen oder Nachweise verwendet werden. Maßgeblich sind stets die im Leitfaden geforderten Dokumente und Nachweise. Beispielsweise kann die Einhaltung der Anforderungen 2.1.6 (Regelmäßige Lohnzahlungen) und 2.1.7 (Arbeitsentgelt) auch durch die Vorlage des letzten Ergebnisses des Prüfberichts der Deutschen Rentenversicherung Bund oder durch Bestätigungen der Arbeitnehmer nachgewiesen werden.

Musterbestätigung

Hiermit bestätige ich folgende Angaben zu meinem Betrieb/meinem Unternehmen für den Zeitraum (max. 1 Jahr): _____

Name: _____

Anschrift: _____

Anforderung	Bestätigung Betriebsleiter
1) Die wesentlichen Vertragsbedingungen sind in einem Arbeitsvertrag oder in sonst geeigneter Form niedergelegt, beidseitig unterzeichnet und wurden den Beschäftigten ausgehändigt. Die schriftlichen Vertragsbedingungen entsprechen den Mindestanforderungen, die in § 2 Nachweisgesetz beschrieben sind (FIAS-Anforderung 2.1.5).	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
Bemerkungen: _____ _____	



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



2)	Der vereinbarte Lohn wird regelmäßig an die Arbeitnehmer ausgezahlt (FIAS-Anforderung. 2.1.6). Bemerkungen: _____ _____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
3)	Die tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften zur Lohnzahlung und zum Mindestlohn werden beachtet, sofern solche Vorschriften erlassen worden sind und auf das Beschäftigungsverhältnis Anwendung finden (FIAS-Anforderung 2.1.7). Bemerkungen: _____ _____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
4)	Es werden keine Minderjährigen beschäftigt (FIAS-Anforderung 2.1.8). <i>Hinweis: Wenn doch ist ihre Beschäftigung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zulässig.</i> Bemerkungen: _____ _____	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein

Sonstige Bemerkungen:

_____	_____
Datum	Unterschrift (Betriebsleiter)

<p>Hiermit bestätige ich, dass die vom Betriebsleiter gemachten Angaben zu 1) <input type="checkbox"/>, 2) <input type="checkbox"/>, 3) <input type="checkbox"/> und/oder 4) <input type="checkbox"/> (bitte ankreuzen) nach den mir vorliegenden Informationen zutreffen. Die relevanten Dokumente liegen mir oder meiner Organisation vollständig vor oder ich bzw. meine Organisation konnte sie stichprobenartig in Augenschein nehmen.</p> <p>Name, Anschrift, Funktion _____ _____ _____ _____</p>	
Datum	Unterschrift (unabhängiger Dritter)



Musterformulare für

Freiwillige QS-Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen (FIAS)

Arbeitshilfe und Muster: Arbeits- und Ruhezeiten (2.1.11)

Hinweis: Die folgende Arbeitshilfe beinhaltet

- I. Informationen über die gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitregelungen und Beispiele zur Anwendung der Regelungen
- II. eine Mustervorlage für das Verfahren zur Umsetzung der FIAS-Anforderung 2.1.11 (S. 6 ff).

I. Information zu Gesetzen und Regelungen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Wichtigste gesetzliche Grundlage für die Arbeitszeit ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Es begrenzt die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit, es legt die Pausenzeiten während der Arbeitszeit fest und bestimmt Mindestruhezeiten zwischen Feierabend und erneutem Arbeitsbeginn. Außerdem enthält es Regelungen zur Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen. Das Gesetz ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich, soweit nicht explizit Ausnahmen zugelassen sind.

Für die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren und von werdenden und stillenden Müttern gelten die besonderen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes bzw. des Mutterschutzgesetzes.

Merke: Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes

Angestellte und Arbeiter	✓	
Saisonarbeiter	✓	
Auszubildende	✓	
Selbständige	X (nicht anwendbar)	
Jugendliche unter 18 J. Regelungen im Jugendarbeitsschutzgesetz		
Stillende Mütter	Regelungen im Mutterschutzgesetz	

Tarifverträge

Teilweise sind in Tarifverträgen vom Arbeitszeitgesetz abweichende, günstigere bzw. flexiblere Regelungen zu Höchstarbeitszeiten, Ruhezeiten und Sonn- und Feiertagsarbeit getroffen. Die Tarifverträge für die Landwirtschaft sind allerdings nicht automatisch im Betrieb anwendbar:

Prüfung: Tarifvertrag in meinem Betrieb anwendbar?

Für die Anwendbarkeit muss eine der folgenden Voraussetzungen vorliegen:

1. Arbeitgeber ist Mitglied in einem Arbeitgeberverband und Arbeitnehmer sind Mitglieder der Gewerkschaft, mit der der Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag geschlossen hat

oder



2. Arbeitgeber hat selbst einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft geschlossen und Arbeitnehmer sind Mitglieder der Gewerkschaft
- oder
3. in einer Betriebsvereinbarung oder den einzelnen Arbeitsverträgen ist geregelt, dass (zumindest) bezüglich der Arbeitszeit der Tarifvertrag gelten soll
- oder
4. ein Tarifvertrag ist per Allgemeinverbindlichkeitserklärung vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales oder in Einzelfällen durch die Landesarbeitsminister im Geltungsbereich Ihres Betriebes für anwendbar erklärt worden.
- Liegt keine der vier Alternativen vor, findet kein Tarifvertrag Anwendung.
Es gilt allein das Arbeitszeitgesetz.

Konkrete Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

Höchstleistungszeitgrenzen

Grundregel der täglichen Arbeitszeit, § 3 Satz 1 ArbZG:

- Nicht mehr als 8 Stunden/Arbeitstag, 48 Stunden pro Woche.
- Als Werkzeuge zählen jeweils Montag bis Samstag.

Stunden, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen, sind für jeden Mitarbeiter zu dokumentieren und mindestens 2 Jahre lang aufzubewahren.



Verlängerung der täglichen Arbeitszeit § 3 Satz 2 ArbZG:

Möglich bis auf 10 Stunden pro Tag. Allerdings nur, wenn Ausgleichszeiträume beachtet werden (s.u.).

Zusatztipps für die Erntezeit / Hochsaison:

*Vorübergehend längere Arbeitszeit (bis zu 12 Stunden täglich)
vorab von der Aufsichtsbehörde genehmigen lassen*



Ausgleichszeitraum, § 3 Satz 2 ArbZG

Innerhalb von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen darf eine **durchschnittliche** Arbeitszeit von 8 Stunden *pro Werktag* nicht überschritten werden.



Beispiel 1: Dauerhaft angestellte Mitarbeiter:

Während der Erntezeit ist ein höherer Arbeitsaufwand notwendig. Ihre Mitarbeiter arbeiten daher acht Wochen lang jeweils die maximal zulässigen 10 Stunden pro Tag, jeweils montags bis samstags.

Für diese 8 Wochen ergibt sich eine überdurchschnittliche Mehrarbeit:

6 Werktage x 10 Stunden = 60 Stunden/Woche = 12 Std Mehrarbeit, bei acht Wochen also **96 Stunden Mehrarbeit**

Diese Mehrarbeit muss danach im Ausgleichszeitraum wieder auf den Durchschnitt von 48 Stunden / Woche gebracht werden, beispielsweise durch verringerte wöchentliche Arbeitszeit nach der Erntezeit wie folgt:

5 Werktage x 8 Stunden täglich = 40 Stunden / Woche. Dies entspricht also 8 Stunden Ausgleich im Verhältnis zur 48-Stunden-Woche.

Nach 12 Wochen ist die Mehrarbeit der Erntezeit **komplett ausgeglichen**.

Beispiel 2: Saisonarbeitskräfte:

Für eine Periode von drei Monaten beschäftigen Sie Saisonarbeiter. Diese arbeiten über den Zeitraum von 13 Wochen lang jeweils die maximal zulässigen 10 Stunden pro Tag, jeweils montags bis samstags.

Für diese 13 Wochen ergibt sich eine überdurchschnittliche Mehrarbeit:

6 Werktage x 10 Stunden = 60 Stunden/Woche = 12 Std Mehrarbeit, bei 13 Wochen also **156 Stunden Mehrarbeit**

Nach den 13 Wochen werden die Mitarbeiter nicht mehr eingesetzt und scheiden aus. Die arbeitsfreie Zeit schafft den Ausgleich für die Mehrarbeit wie folgt:

0 Werktage x 0 Stunden täglich = 0 Stunden / Woche. Dies entspricht also 48 Stunden Ausgleich pro Woche.

Nach ca. dreieinhalb Wochen ist der Durchschnitt von 48 Wochenstunden erreicht und die Mehrarbeit **komplett ausgeglichen**.



**Beispiel bei Anwendbarkeit eines Tarifvertrages mit Arbeitszeitkonto
(hier: Manteltarifvertrag für Landarbeiter in Westfalen-Lippe)**

Während der Sommermonate Juni bis August ist ein höherer Arbeitsaufwand notwendig. Der Tarifvertrag sieht eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, zusätzlich allerdings die Möglichkeit eines **Arbeitszeitkontos** vor, welches bis spätestens Ende Februar des Folgejahres ausgeglichen werden muss. Sie können schon vor dem Anfall der Mehrarbeit vorab Minusstunden ansammeln, die restlichen Mehrarbeitsstunden dann danach ausgleichen, beispielsweise wie folgt:

Phase 1

Bereits in den Monaten vor der Erntezeit (März, April, Mai) verringern Sie den Arbeitsaufwand Ihrer Mitarbeiter auf unter die tariflich vorgesehenen durchschnittlichen 40 Stunden/Woche.

Beispiel: 4 Werktage x 8 Stunden täglich = 32 Stunden / Woche. Dies entspricht also 8 Stunden Minus im Verhältnis zur tariflichen 40-Stunden-Woche und **ca. 100**

Minusstunden über drei Monate, die auf einem individuellen Arbeitszeitkontokonto erfasst werden.

Phase 2

Über die Erntezeit (Juni bis August) arbeiten Ihre Mitarbeiter dann zwölf Wochen lang die maximal zulässigen 10 Stunden pro Tag, jeweils montags bis samstags.

Stunden, die **über 40 Wochenstunden** hinausgehen, werden auf einem individuellen Arbeitszeitkonto erfasst.

Für diese ca. 12 Wochen ergibt sich eine überdurchschnittliche Mehrarbeit:

6 Werktage x 10 Stunden = 60 Stunden/Woche = 20 Std Mehrarbeit, bei 12 Wochen also **240 Stunden Mehrarbeit**, die auf dem Arbeitszeitkonto erfasst wird.

Gemeinsam mit den Minusstunden aus den Vormonaten ergibt sich noch eine aufgelaufene Mehrarbeit von 140 Stunden.

Phase 3

Das Arbeitszeitkonto muss danach bis spätestens Ende Februar des folgenden Jahres abgebaut werden durch **verringerte wöchentliche Arbeitszeit**, beispielsweise wie folgt:

4 Werktage x 8 Stunden täglich = 32 Stunden / Woche. Dies entspricht also 8 Stunden Ausgleich im Verhältnis zur 40-Stunden-Woche.

Nach weiteren 17 Wochen und damit noch innerhalb des Ausgleichszeitraums ist die verbliebene Mehrarbeit auf dem Arbeitszeitkonto **komplett ausgeglichen**.



Tipps für Notfälle: Abweichung vom Arbeitszeitgesetz möglich

In absoluten Ausnahmefällen und drohenden Notfällen, beispielsweise zum Schutz vor

- Hagelschäden
- Gewitterschäden
- Frost



darf von den Höchstarbeitszeiten des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Voraussetzung ist immer, dass der Notfall überraschend und ungeplant eintritt und andere Maßnahmen als die Arbeitszeitverlängerung nicht greifen, um Rohstoffe, Lebensmittel oder Arbeitsergebnisse zu schützen.

Im Ausgleichszeitraum (s.o.) muss aber wieder ein durchschnittlicher Wert von 48 Stunden pro Woche eingehalten werden.

Pausen und Ruhezeit

Tägliche Pausen während der Arbeitszeit, § 4 ArbZG:

- Ab einer täglichen Arbeitszeit von 6 Stunden müssen Pausen gewährt werden.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit zwischen 6 und 9 Stunden beträgt die Mindestpausenzeit 30 Minuten.
- Bei einer täglichen Arbeitszeit über 9 Stunden beträgt die Mindestpausenzeit 45 Minuten.

Ruhepausen nach Feierabend, § 5 ArbZG

- Grundregel: 11 Stunden zwischen Feierabend und Wiederaufnahme der Arbeit
- Ausnahme in der Landwirtschaft: Pause kann auf 10 Stunden verkürzt werden. Für jede einzelne Verkürzung muss aber innerhalb von 1 Kalendermonat bzw. 4 Wochen jeweils eine verlängerte Pause von 12 Stunden gewährt werden.

Sonn- und Feiertage

Grundsatz und Ausnahme, §§ 9, 10 ArbZG

- Grundsatz: Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist unzulässig.
- Ausnahme: Arbeit an Sonn- und Feiertagen ist zulässig, falls die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Ausgleich für Sonntagsarbeit, § 11 ArbZG

- Die Ausgleichszeiträume der Höchstarbeitszeitgrenzen (s.o.) müssen beachtet werden.
- Für jeden Sonntag, an dem ein Mitarbeiter beschäftigt wird, muss dieser innerhalb eines Zeitraums von zwei Wochen einen freien Werktag (Mo-Sa) haben. Bei Arbeit an Feiertagen beträgt der Zeitraum acht Wochen
- Der „Ersatztag“ muss kein *zusätzlicher* freier Tag sein. Jeder freie Tag im Ausgleichszeitraum reicht aus.



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



II. Mustervorlage für das Verfahren der FIAS-Anforderung 2.1.11

Die Mustervorlage kann zur Umsetzung für das im FIAS-Leitfaden geforderte Verfahren genutzt werden. Es können auch eigene Vorlagen verwendet werden. Maßgeblich sind stets die im Leitfaden geforderten Dokumente und Nachweise.

Ist in meinem Betrieb ein Tarifvertrag anwendbar?

Ja Nein

(Voraussetzungen: siehe oben)

Kein Tarifvertrag anwendbar:

Die Regelarbeitszeit von 8 Stunden pro Tag ist mir bekannt

Ja Nein

Bemerkungen: _____

Ich trage Sorge dafür, dass im Einzelfall eine tägliche Arbeitszeit von 10 Stunden nicht überschritten wird

Ja Nein

Bemerkungen: _____

Benötige ich in Ausnahmefällen eine tägliche Arbeitszeit von mehr als 10 Stunden, lasse ich diese von der zuständigen Behörde genehmigen

Ja Nein

Bemerkungen: _____

Bemerke ich, dass Arbeitszeiten über 8 Stunden/Tag hinausgehen, Sorge ich für entsprechenden Ausgleich durch mehr Freizeit

Ja Nein

Bemerkungen: _____

Über einen Zeitraum von 6 Monaten oder 24 Wochen arbeiten meine Mitarbeiter nicht mehr als 8 Stunden/Tag im Durchschnitt, also eine 48 Stunden-Woche

Ja Nein

Bemerkungen: _____

Bei täglichen Arbeitszeiten von mehr als 6 Stunden gewähre ich mindestens 30 Minuten Pause pro Tag

Ja Nein



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



Bemerkungen: _____

Bei täglichen Arbeitszeiten von mehr als 9 Stunden gewähre ich mindestens 45 Minuten Pause pro Tag

Ja **Nein**

Bemerkungen: _____

Nach Feierabend haben meine Mitarbeiter mindestens 10 Stunden frei, bevor sie wieder arbeiten müssen.

Ja **Nein**

Bemerkungen: _____

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen setze ich Mitarbeiter nur ein, wenn die Arbeiten keinesfalls bis zum nächsten Werktag warten können.

Ja **Nein**

Bemerkungen: _____

Wenn Mitarbeiter sonntags arbeiten müssen, stelle ich sicher, dass der Mitarbeiter danach innerhalb von 2 Wochen zumindest einen Tag frei hat.

Ja **Nein**

Bemerkungen: _____

Ich trage Sorge dafür, dass mindestens 15 Sonntage im Jahr für die ganzjährig bei mir beschäftigten Mitarbeiter frei sind

Ja **Nein**

Bemerkungen: _____

Die **Aufzeichnungen** von Arbeitszeiten meiner Mitarbeiter über 8 Stunden/Tag und über Arbeit an Sonn- und Feiertagen bewahre ich mindestens 2 Jahre auf.

Ja **Nein**

Bemerkungen: _____



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



Falls Tarifvertrag anwendbar:

Mir ist bekannt, **welcher** Tarifvertrag auf meine Mitarbeiter Anwendung findet **Ja** **Nein**

Bemerkungen: _____

Die tariflichen Regelungen zu **Höchstarbeitungszeiten** sind mir bekannt und werden in meinem Betrieb beachtet **Ja** **Nein**

Bemerkungen: _____

Die tariflichen Regelungen zu **Ausgleichszeiträumen** sind mir bekannt und werden in meinem Betrieb beachtet **Ja** **Nein**

Bemerkungen: _____

Soweit der Tarifvertrag keine eigenen Regelungen zu einzelnen Aspekten der Arbeitszeit trifft, beachte ich die oben genannten **Regelungen des Arbeitszeitgesetzes** **Ja** **Nein**

Bemerkungen: _____

Sonstige Bemerkungen oder im Betrieb bestehende Regelungen:



Musterformulare für

Freiwillige QS-Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen

Muster: Erklärung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (2.1.2)

Hiermit erkläre ich, die nachfolgenden, an den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) orientierten Sozialstandards im Unternehmen einzuhalten:

➤ **Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts**

Die Arbeitnehmer haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wenn sie deren Satzungen einhalten.

Die Organisationen der Arbeitnehmer haben das Recht, sich Satzungen und Geschäftsordnungen zu geben, ihre Vertreter frei zu wählen, ihre Geschäftsführung und Tätigkeit zu regeln und ihr Programm aufzustellen.

➤ **Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen**

Die Arbeitnehmer sind vor jeder gegen die Vereinigungsfreiheit gerichteten unterschiedlichen Behandlung, die mit ihrer Beschäftigung in Zusammenhang steht, angemessen geschützt.

Dieser Schutz wird insbesondere gegenüber Handlungen gewährt, die darauf gerichtet sind,

a) die Beschäftigung eines Arbeitnehmers davon abhängig zu machen, dass er keiner Gewerkschaft beitrifft oder aus einer Gewerkschaft austrifft,

b) einen Arbeitnehmer zu entlassen oder auf sonstige Weise zu benachteiligen, weil er einer Gewerkschaft angehört oder weil er sich außerhalb der Arbeitszeit oder mit Zustimmung des Arbeitgebers während der Arbeitszeit gewerkschaftlich betätigt.

➤ **Gleichheit des Entgelts für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit**

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit wird gefördert, soweit es nach Gesetzgebung, gesetzlich geschaffener oder anerkannter Einrichtungen zur Lohnfestsetzung, Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder einer Verbindung dieser verschiedenen Mittel möglich ist.

➤ **Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf**

Jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen vermeiden wir.

➤ **Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (Kinderarbeit)**

Personen werden erst ab einem Alter beschäftigt, bei dem die volle körperliche und geistige Entwicklung der Jugendlichen gesichert ist. Das Mindestalter für die Zulassung zu einer Beschäftigung oder Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, wird von uns beachtet.



Qualitätssicherung. **Vom Landwirt bis zur Ladentheke.**



Minderjährige zwischen 13 und 15 Jahren werden nur beschäftigt, sofern die Einwilligung des Personensorgeberechtigten vorliegt. Dabei dürfen die Kinder nur einer leichten und für Kinder geeigneten Beschäftigung nachgehen.

Kinder werden nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt.

➤ **Keine Zwangsarbeit**

Die Beschäftigung ist freiwillig. Die persönliche Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer wird durch keinerlei Regelung oder Maßnahmen eingeschränkt.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Unterschrift des Verantwortlichen)

Hinweis: Die vollständige Fassung der ILO Kernarbeitsnormen ist im Internet verfügbar unter <http://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>.