



Arbeitshilfe für

Freiwillige QS-Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen (FIAS)

1 Einleitung

Die nachfolgende Arbeitshilfe beinhaltet allgemeine und inhaltliche Fragen zur „Freiwilligen QS-Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen“ sowie folgende Mustervorlagen (sind separat veröffentlicht, siehe Arbeitshilfe Musterformulare für Freiwillige QS-Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen):

- Muster: Beschwerdeformular (2.1.2)
- Muster: Erklärung zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen (2.1.3)
- Arbeitshilfe und Muster: Arbeits- und Ruhezeiten (2.1.11) -> Information und Mustervorlage
- Muster: Bestätigung durch unabhängige Dritte zu Verträgen, Löhnen und Beschäftigung Volljähriger (2.1.5-2.1.8)

Die Mustervorlagen können zur Umsetzung der im FIAS-Leitfaden aufgeführten Anforderungen genutzt werden. Es können auch eigene Vorlagen verwendet werden. Maßgeblich sind die im Leitfaden geforderten Dokumente und Nachweise.

2 Häufig gestellte Fragen (FAQs)

2.1 Allgemeine Fragen

Was regelt der Leitfaden „Freiwillige QS-Inspektion Arbeits- und Sozialbedingungen“?

Im Leitfaden sind Anforderungen an die Arbeits- und Sozialbedingungen von Fremdarbeitskräften (Mitarbeitern) in einem Unternehmen formuliert.

Welche Unternehmen können die QS-Inspektion nutzen?

Die freiwillige QS-Inspektion kann von Systempartnern der Systemkette Obst, Gemüse, Kartoffeln genutzt werden. Sie kann nur begleitend zu QS- oder QS-GAP-Audits auf den Stufen Erzeugung, Großhandel/Logistik und Lebensmitteleinzelhandel durchgeführt werden.

Ist die Teilnahme an der Inspektion Pflicht?

Nein, die Teilnahme an der freiwilligen Inspektion ist nicht verpflichtend, um am QS-System teilzunehmen. Entscheidet sich ein Systempartner zur Teilnahme an der Inspektion der Arbeits- und Sozialbedingungen, so hat das Ergebnis der Inspektion keinen Einfluss auf die Lieferberechtigung des QS-Systempartners ins QS-System.

Wie wird die Einhaltung des Leitfadens geprüft?

Beim QS- bzw. QS-GAP-Audit werden zusätzlich die Anforderungen an die Arbeits- und Sozialbedingungen von geschulten Auditoren im Rahmen einer QS-Inspektion bewertet. Die Inspektion und die Berechnung des Auditorergebnisses erfolgen nach den Regeln für die unabhängige Kontrolle (s. Leitfaden Zertifizierung).

Kann man bei der Inspektion „durchfallen“?

Nein, es gibt kein „bestanden“ oder „nicht bestanden“. Das Ergebnis der Inspektion wird in Prozent ausgedrückt und in der QS-Datenbank hinterlegt. Das Ergebnis der Inspektion hat keinen Einfluss auf die Lieferberechtigung des Systempartners im QS-System.



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



Wer hat Zugriff auf das Ergebnis der Inspektion?

Das Ergebnis der QS-Inspektion kann in der QS-Datenbank nur vom Unternehmen selbst bzw. vom Bündler eingesehen werden. Es erfolgt keine Anzeige bei der öffentlichen Systempartnersuche auf der QS-Homepage.

Bei der internen Suche (nur für QS-Systempartner) wird angezeigt, ob ein Unternehmen an der Inspektion teilgenommen hat. Es besteht die Option, dass das Gesamtergebnis von bestimmten QS-Systempartnern eingesehen wird, wenn hier zuvor von dem betroffenen Unternehmen eine ausdrückliche Freigabe erfolgt ist.

Wie kann ich mich für eine Inspektion der Arbeits- und Sozialbedingungen anmelden?

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, die im Leitfaden gestellten Anforderungen prüfen zu lassen.

Wie oft wird geprüft?

Die Prüfhäufigkeit der QS-Inspektion entspricht der Prüfhäufigkeit des regulären QS- bzw. QS-GAP-Systemaudits.

Gelten die Anforderungen auch für Familienbetriebe?

Der Leitfaden findet auf Familienbetriebe ohne fremde, nicht familienzugehörige Mitarbeiter keine Anwendung. Zu „familienzugehörigen Mitarbeitern“ zählen in direkter Linie mit der Betriebsleitung Verwandte (d. h. Eltern, Ehepartner, Geschwister, Kinder; nicht jedoch Onkel, Cousin oder andere Verwandte). Familienbetriebe können als solche in der Datenbank gekennzeichnet werden.

Bei Familienbetrieben mit Fremdarbeitskräften ist der Leitfaden anwendbar.

Auf welche Mitarbeiter beziehen sich die Anforderungen im Leitfaden?

Der Fokus liegt auf Mitarbeitern, die in einer auf eine gewisse Dauer angelegten Beschäftigung (fest angestellte Mitarbeiter, Saisonkräfte, längerfristig beschäftigte Erntehelfer) für den Betrieb tätig sind. Sporadisch eingesetzte Stundenkräfte, Nachbarschaftshilfe u.a. werden nicht berücksichtigt.

Kann die Inspektion international genutzt werden?

Nein, da die Grundlage für die Anforderungen des Leitfadens auf dem deutschen Recht aufbauen und in den einzelnen Anforderungen auf das deutsche Recht verwiesen wird. Eine Sammlung der Gesetze und Verordnungen findet sich im Leitfaden unter „Mitgeltende Unterlagen“, wo auch ein Link zu den entsprechenden Dokumenten hinterlegt ist.

Inhaltliche Fragen

Was muss beim Beschwerdeverfahren beachtet werden (Anforderung 2.1.2)?

Das Beschwerdeverfahren muss objektiv geeignet sein, Meinungsverschiedenheiten und Probleme zwischen den Beschäftigten sowie zwischen den Beschäftigten und der Unternehmensleitung zu lösen.

Das Beschwerdeverfahren liegt schriftlich vor. Es schildert,

- wie Beschwerden eingereicht werden können (mündlich, schriftlich (auch anonym)),
- wo bzw. bei wem Beschwerden eingereicht werden (Ansprechpartner, Briefkasten),
- dass alle Mitarbeiter Zugang zum Beschwerdeverfahren haben,
- dass es einen festgelegten Zeitraum gibt, in dem die Beschwerden behandelt werden.



Qualitätssicherung. Vom Landwirt bis zur Ladentheke.



Probleme werden innerhalb der dafür gesetzten Frist gelöst. Die Beschwerdevorgänge und die erarbeiteten Lösungen werden für 24 Monate dokumentiert.

Welches sind die Arbeits- und Arbeitsschutzgesetze und welches sind die übrigen aushangpflichtigen Arbeitsgesetze (Anforderung 2.1.4)?

- Zu den **Arbeits- und Arbeitsschutzgesetzen** zählen aktuell insbesondere:
 - Arbeitszeitgesetz, Arbeitsstättenverordnung, Arbeitsschutzgesetz, Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer, Jugendschutzgesetz, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- Zu den übrigen aushangpflichtigen Arbeitsgesetzen zählen aktuell insbesondere:
 - branchenspezifische Arbeitsschutzvorschriften, Betriebsvereinbarungen, Heimarbeitsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Ladenschlussgesetz, Mutterschutzgesetz, Unfallverhütungsvorschriften nach SGB

Hinweis: Eine Übersicht über die aushangpflichtigen Gesetze ist auf den Internetseiten der Industrie- und Handelskammern (IHKs) veröffentlicht, z.B. **IHK zu Köln**. Verschiedene Buchverlage bieten Sammlungen der aushangpflichtigen Gesetze an, zu finden z.B. über die Internetsuche unter dem Suchbegriff „Aushangpflichtige Gesetze, Buch“.

Eine Linksammlung der Gesetze stellt das Bundesministerium der Justiz im Internet bereit:
<http://www.gesetze-im-internet.de/index.html>

Was ist beim Arbeitsvertrag/den schriftlich fixierten Arbeitsbedingungen zu beachten (zu Anforderung 2.1.5)?

- Die Vertragsbedingungen liegen (spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses) in einem Arbeitsvertrag oder in sonst geeigneter Form schriftlich vor.
- Das Dokument ist beidseitig unterzeichnet und wurde dem Arbeitnehmer überreicht.
- Das Dokument umfasst nach Maßgabe des § 2 Nachweisgesetz die folgenden Punkte:
 - der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
 - der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
 - bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
 - der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
 - eine kurze Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
 - die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts (einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit),
 - die vereinbarte Arbeitszeit,
 - die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
 - die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
 - ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Hinweis: Informationen zum Arbeitsvertrag in der „Grünen Branche“ stellt z. B. die **Landwirtschaftskammer Niedersachsen** bereit.