



ICS
HANDBUCH FÜR FABRIKEN

ICS Soziale Anforderungen



Inhaltsverzeichnis

ICS-Präsentation	2
ICS-Struktur	2
ICS gemeinsame Methodik	2
Unsere Partner vor Ort	3
ICS-Verhaltenskodex	3
Informationsaustausch	4
Gemeinsame Datennutzung und Vertraulichkeit	4
Mit dem Lieferanten oder der Fabrik gemeinsam genutzte ICS-Auditdokumente	4
ICS-Audit	4
ICS-Auditumfang	4
ICS-Auditprozess	5
Betriebsbesichtigung	7
Vorabschlussbesprechung	7
Abschlussbesprechung	7
Inhalt des ICS-Audits	8
Methodik	8
ICS-Audittypen	8
ICS-Audit-Ankündigungsarten	9
Auditdauer	9
Stichprobenumfang der Mitarbeiterbefragung	9
Stichprobengröße der Dokumentation	10
ICS-Audit-Bewertung	10
ICS-Doppelbewertungssystem	10
Warnmeldungen	11
Zugang zum Betrieb verweigert	12
Von der Fabrik vorgebrachte Beschwerden	12
Anhang 1: Überprüfung der Dokumentation	13
Anhang 2: Glossar	15
Anhang 3: Fragen zum ICS-Sozialaudit	21



Disclaimer: The official version of the “Handbook for Factories” remains the one provided in English. The below translation is provided for your information only. Please beware that its updates may not be as regular notably for the questions list.

ICS-Präsentation

ICS-Struktur

ICS ist eine branchenübergreifende Initiative von Sozial- und Umweltaudits in den Bereichen Textil, Bekleidung, Basar, Freizeit, Möbel, Armaturen, Ausrüstungen, Geräte und Lebensmittel mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen entlang der globalen Lieferketten zu verbessern. Die ICS-Mitglieder arbeiten zusammen, indem sie einen gemeinsamen Auditrahmen in ihren Zulieferbetrieben einführen und Informationen über ihre gemeinsamen Fabriken in der ICS-Datenbank austauschen. Auf dieser internen ICS-Datenbank teilen die ICS-Mitglieder die Ergebnisse und alle Dokumente im Zusammenhang mit den Audits (Auditfragebogen, Fabrikprofil, Korrekturmaßnahmenplan usw.) nur mit den Mitgliedern, die mit den auditierten Fabriken arbeiten. Die ICS ermöglicht es ihren Mitgliedsunternehmen, mit gemeinsamen Werkzeugen zusammenzuarbeiten, ihre Audits gemeinsam zu nutzen und so zur Verringerung der „Auditmüdigkeit“ beizutragen sowie Wissen und beste Praktiken auszutauschen. Die ICS ist keine Beschaffungsplattform, da die Mitgliedseinzelhändler und -marken nur auf Informationen über die Fabriken zugreifen können, mit denen sie bereits verbunden sind.

Die Liste der ICS-Mitgliedseinzelhändler und -marken ist auf der ICS-Website www.ics-asso.org verfügbar.

Das Ziel des vorliegenden Handbuchs besteht darin, die Fabrik in ihrem Wissen und Bewusstsein über die sozialer Compliance zu begleiten. Dieses Handbuch kann der Fabrik entweder von dem mit der Durchführung eines ICS-Sozialaudits beauftragten Auditunternehmen oder vom ICS-Mitglied vor dem Audit zugesandt werden. Das vorliegende Handbuch ist ein vorbereitendes Werkzeug für die Fabrik.

Rückfragen und Empfehlungen zum ICS-Programm

Rückfragen zu Interpretationen, Klarstellungen und Empfehlungen sollten an das ICS-Team gerichtet werden, damit sie schließlich an die ICS-Mitglieder weitergeleitet werden können.

ICS-Kontakt: ICS-Büro – 14, rue Bassano Paris FRANKREICH

Initiative for Compliance and Sustainability / Fédération des Entreprises du Commerce et de la Distribution

contact@ics-asso.org

www.ics-asso.org

ICS gemeinsame Methodik

Due Diligence ist der Weg zu mehr Transparenz und Verantwortung in globalen Lieferketten. Ein kombinierter Ansatz aus Sozial- und Umweltaudits sowie eine enge Zusammenarbeit mit den Fabriken (im Folgenden auch als „Betriebe“ bezeichnet) bei Korrekturmaßnahmenplänen kann zu einem verbesserten nachhaltigen Lieferkettenmanagement beitragen.



Der Eckpfeiler des ICS-Systems ist der in mehr als 60 Ländern eingesetzte Fragebogen zum ICS-Auditbericht. Die ICS-Maßnahmen beruhen auf einer gemeinsamen Methodik, die von allen ICS-Mitgliedern angewandt wird und eine vollständige Kontrolle des Auditprozesses durch die Marken gewährleistet.

- Die ICS-Audits werden von den Mitgliedseinzelhändlern und -marken in Auftrag gegeben und verwaltet. Der Start der Audits ist ein Vorrecht der Mitglieder, was eine vollständige Kontrolle über die Verwendung von ICS gewährleistet. Das Ziel besteht darin, die Unparteilichkeit des Auditprozesses sicherzustellen.
- ICS-Audits werden nur von dritten, von ICS zugelassenen Auditunternehmen durchgeführt.
- Die ICS-Mitglieder haben gemeinsame Überwachungsregeln, wenn kritische Verstöße in den Fabriken festgestellt werden.
- Die überwiegende Mehrheit der ICS-Audits sind halb angekündigte oder unangekündigte Audits.
- **Das ICS-Audit ist weder ein Zertifikat noch ein Label.** Das Ziel des ICS-Audits besteht darin, die soziale Compliance einer Fabrik zu beurteilen und die zu einem bestimmten Zeitpunkt beobachteten Verstöße und besten Praktiken zu melden.

Unsere Partner vor Ort

Die Qualität der Audits wird von ICS durch statistische Indikatoren und vergleichende Analysen sowie durch das kollaborative Feedback und die Überprüfung seitens der ICS-Mitglieder überwacht.

Die vollständige Liste autorisierter Prüfungsgesellschaften entnehmen Sie bitte unserer externen Website: <https://ics-asso.org/audit-companies/>

ICS-Verhaltenskodex

Jedes ICS-Mitglied verlangt von seinen Lieferanten die Einhaltung des ICS-Verhaltenskodex, der durch einen eigenen detaillierten Verhaltenskodex des Mitglieds ergänzt werden kann. Mit der Unterzeichnung dieses Kodex verpflichten sich die Lieferanten, diesen einzuhalten und dafür zu sorgen, dass er auch von ihren eigenen Subunternehmern und Partnern respektiert wird: die gemeinsame Verantwortung ist ein Schlüsselkonzept.

- Der ICS-Verhaltenskodex ist auf Arabisch, Bengali, Bosnisch/Kroatisch/Montenegrinisch/Serbisch, Chinesisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Hindi, Italienisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch und Türkisch verfügbar.
- Der ICS-Verhaltenskodex bezieht sich direkt auf die internationalen Übereinkommen über die grundlegenden Menschenrechte, die grundlegenden internationalen Arbeitsnormen, die geltenden internationalen Arbeitsnormen, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und die geltenden nationalen und/oder lokalen Gesetze. Die vollständige Liste der Referenzdokumente steht im Anhang zur Verfügung.
- Der Verhaltenskodex deckt die 9 Kapitel des ICS-Fragebogens für Sozialaudits ab:



- Kap. 0 - Managementsystem, Transparenz und Rückverfolgbarkeit
- Kap. 1 - Mindestalter, Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer
- Kap. 2 - Zwangsarbeit
- Kap. 3 - Diskriminierung
- Kap. 4 - Disziplinarmaßnahmen, Belästigung oder Missbrauch
- Kap. 5 - Vereinigungsfreiheit und Beschwerdeverfahren
- Kap. 6 - Arbeitszeiten und Überstunden
- Kap. 7 - Vergütung und Sozialleistungen
- Kap. 8 - Gesundheit und Sicherheit

Informationsaustausch

Gemeinsame Datennutzung und Vertraulichkeit

ICS-Mitglieder, die mit derselben Fabrik verbunden sind, teilen die Auditergebnisse und -dokumente über die ICS-Datenbank. Die ICS-Auditergebnisse sind vertraulich und für ICS-Mitglieder, die nicht mit der geprüften Fabrik verbunden sind, nicht zugänglich. Die ICS-Mitglieder müssen ihre Lieferanten und die zugehörigen Fabriken in der ICS-Datenbank referenzieren, um auf die Auditinformationen und -ergebnisse zugreifen zu können. ICS-Mitglieder nutzen eine gemeinsame Methodik und Tools, die nicht für die Beschaffung verwendet werden können, sondern nur zur Überwachung der sozialen Compliance von Fabriken.

Mit dem Lieferanten oder der Fabrik gemeinsam genutzte ICS-Auditdokumente

Der ICS-Auditbericht kann nicht mit dem Lieferanten oder der Fabrik geteilt werden, um die Vertraulichkeit der Daten, die die Mitarbeiter möglicherweise den Auditoren mitgeteilt haben, zu schützen. Die Fabrik erhält folgende Dokumente:

- Das **Fabrikprofil** wird der Fabrik vor dem Audit entweder vom ICS-Mitglied oder vom Auditunternehmen übermittelt. Die Fabrik muss das Fabrikprofil ausfüllen und vor dem Audit an das ICS-Mitglied oder das Auditunternehmen zurücksenden. Das Fabrikprofil wird während der Audit-Eröffnungsbesprechung von der Betriebsleitung validiert.
- Der **Korrekturmaßnahmenplan (CAP)** wird während der Audit-Abschlussbesprechung von der Betriebsleitung in der Landessprache unterzeichnet. Der CAP beschreibt die während des Audits festgestellten Verstöße und die daraus resultierenden empfohlenen Korrekturmaßnahmen.
- Die **Zusammenfassung des Inhalts (SOC)** mit der Bewertung jedes Kapitels des Audits und der Gesamtbewertung (ein Buchstabe und ein Prozentsatz) wird an die Fabrik gesendet.

ICS-Audit

ICS-Auditumfang

Der Gesamtzweck des ICS-Audits vor Ort besteht in der Bewertung des Konformitätsniveaus der Fabrik mit dem ICS-Verhaltenskodex, den lokalen Vorschriften und den internationalen Standards sowie in der Identifizierung der notwendigen Korrekturmaßnahmen und Möglichkeiten zur kontinuierlichen Verbesserung. Das ICS-Audit beschreibt auch die besten Praktiken, die von den Auditoren in dem Betrieb beobachtet wurden.

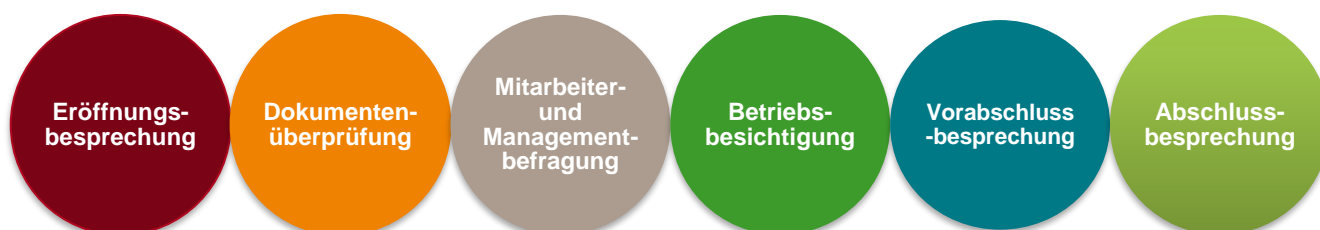
Die im Rahmen des ICS-Audits erfassten physischen Bereiche sollten umfassen:

- Produktionsbereiche und
- Lagerbereiche und
- Ggf. Lebens- und Essbereiche der Mitarbeiter sowie
- Alle dazugehörigen Gebäude in der Nähe der Produktionsstätte.

Die auditierten Fabriken müssen vor dem ICS-Audit das Management und die Eigentümer der Fabriken in denselben Gebäuden (wenn sie sich von der Geschäftsleitung der geprüften Fabrik unterscheiden) über die Notwendigkeit informieren, dass die Auditoren das gesamte Gebäude und die Gemeinschaftsbereiche (z. B. Treppen des Gebäudes) und, falls erforderlich, auch die anderen Fabriken im Gebäude besichtigen, da Risiken von gemeinsam genutzten Räumlichkeiten ausgehen können.

ICS-Auditprozess

Der ICS-Auditprozess besteht aus sechs Schritten:



Die Auditoren sind für den Auditprozess zuständig. Das tatsächliche Audit kann in dieser Reihenfolge ablaufen oder auch nicht. Alle unten beschriebenen Schritte werden jedoch während des Audits durchgeführt. Wenn weitere Schritte oder Dokumente für ein vollständiges Verständnis der Betriebssituation erforderlich sind, kann der Auditor zusätzliche Informationen von dem Betrieb anfordern. Die Tabelle der Auditdauer enthält die Anzahl der Tage, die für ein Audit auf der Grundlage der Größe der Betrieb erforderlich sind (siehe Abschnitt „Methodik“).

Identifizierung von Verstößen:

- Die meisten ICS-Fragen werden anhand der lokalen gesetzlichen Anforderungen bewertet.
- Mehrere Fragen werden anhand der ICS-Anforderungen bewertet.
- Wenn jedoch das lokale Recht strenger ist als die Standards, die durch Fragen auf der Grundlage der ICS-Anforderungen festgelegt werden, werden die Praktiken des Betriebs anhand des lokalen Rechts bewertet.

- Im Falle einer Nichteinhaltung, die einfach und schnell behoben werden kann (z. B. ein Gegenstand auf einem Rettungsweg), melden die Auditoren die Nichteinhaltung im Bericht, können aber ggf. im Korrekturmaßnahmenplan angeben, dass die Nichteinhaltung sofort behoben wurde.
- Wenn die Auditoren die vollständige Einhaltung nicht bestätigen können, wird die Beobachtung als Verstoß gemeldet.

Eröffnungsbesprechung



- **Teilnehmer:** Auditoren, Betriebsleitung und Vertreter der Arbeitnehmerorganisationen.
- **Zweck:** Einführung der Auditoren, Überprüfung des Auditumfangs, Erklärung der durchzuführenden Auditverfahren, Identifizierung der beteiligten Parteien sowie Schätzung der Auditdauer. Die Vertreter des Betriebs sollten den Auditoren eine Fotoerlaubnis erteilen. Die Bilder werden den Auditberichtsdocumenten beigefügt und nur mit ICS-Kundenmitglieder geteilt. Die Fotos werden als vertrauliche Daten behandelt.
- **Mitteilung von Seiten des Betriebs:** Der Betrieb sollte die Auditoren informieren, wenn ein anderer Besuch oder ein Audit (Sozialaudit, Inspektion usw.) parallel zum aktuellen Audit stattfindet.

Überprüfung der Dokumentation



- **Zweck:** Die Auditoren überprüfen die Dokumente und Aufzeichnungen des Betriebs, wie z. B. Lohnabrechnungen, Zeitkarten, Arbeitsverträge und Berichte über Sicherheitsschulungen, um die Einhaltung der Vorschriften zu bestätigen, Verstöße festzustellen und gegebenenfalls über beste Praktiken zu berichten.
- **Liste der Dokumente, die von dem Betrieb zum Datum des Audits erstellt werden müssen:** siehe Anhang 1 des vorliegenden Handbuchs. Der Betrieb muss in der Lage sein, den Auditoren die aufgeführten Dokumente für mindestens die letzten 12 Monate zur Verfügung zu stellen.

Mitarbeiter- und Managementbefragung



- **Teilnehmer:** die Auditoren führen Befragungen von Führungskräften und Personal durch, z. B. von Personalleitern, EHS-Managern und Mitarbeitern. Die Befragungen der Mitarbeiter sind privat und ohne Anwesenheit des Managements zu führen, um die Arbeitsbedingungen einschließlich Entlohnung, Arbeitszeiten, Art des Vertrags, Lohnabzüge und Sozialleistungen beurteilen zu können. Die Befragungen werden einzeln und in Gruppen durchgeführt und sollten verschiedene Mitarbeiterkategorien

umfassen (z. B. unbefristet, befristet, Vollzeit, Teilzeit, junge Arbeitnehmer, Wanderarbeiter usw.). Weitere Informationen zur Stichprobennahme der Befragungen finden Sie im Abschnitt Methodik des vorliegenden Handbuchs.

Betriebsbesichtigung



- **Teilnehmer:** Auditoren und Vertreter des Betriebs, die die Auditoren begleiten.
- **Zweck:** Um die Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen zu bewerten und andere Praktiken zu beobachten, führen die Auditoren einen Rundgang durch alle Bereiche durch, in denen sich Arbeiter aufhalten können, einschließlich, aber nicht beschränkt auf: Produktionsbereiche, Lager, Chemikalienlager, Toiletten, Sanitätsraum, Kantine und Schlafräume.
- **Auditüberprüfung und Kontrollen:** die Auditoren prüfen die Dokumente des Betriebs (Prüfung von Etiketten, Registern usw.), verlangen aber auch physische Kontrollen, die von den Mitarbeitern des Betriebs durchgeführt werden sollten.
- **Es werden Fotos aufgenommen** bei der Begehung des Außenbereichs (Tor des Betriebs, Gebäude und Name usw.), des Innenbereichs (Arbeitsflächen usw.), der Kantine, des Lagers und des Schlafsaals.

Vorabschlussbesprechung



- **Teilnehmer:** nur die Auditoren.
- **Zweck:** Vorbereitung der Abschlussbesprechung mit dem Management des Betriebs.

Abschlussbesprechung



- **Teilnehmer:** Auditoren, Betriebsleitung und Vertreter der Arbeitnehmerorganisationen.
- **Zweck:** Beantwortung von Fragen und Klärung von Sachverhalten, Erzielung einer Einigung über die beobachteten Tatsachen oder Gelegenheit für die Leitung des Betriebs, Gegenargumente gegenüber den Auditoren vorzubringen, um sicherzustellen, dass die Betriebsleitung die rechtliche oder kodexbezogene Grundlage der Verstöße versteht.
- **Ergebnis:** die Betriebsleitung sollte sich verpflichten, Maßnahmen zu ergreifen und Verstöße zu beheben. Der Korrekturmaßnahmenplan (CAP) muss eine klare Beschreibung aller festgestellten Verstöße enthalten. Für jeden Verstoß wird ein spezifisches Zieldatum festgesetzt, und das letzte CAP-Zieldatum (d. h. das Zieldatum der letzten zu erledigenden Maßnahme) wird in dem CAP klar angegeben. Der CAP sollte vor Ort in der Landessprache herausgegeben werden, vom Vertreter der

Betriebsleitung, dem Vertreter der Arbeitnehmerorganisation und dem leitenden Auditor unterzeichnet und akzeptiert werden. Eine Kopie des CAP wird vom Betrieb aufbewahrt. Eine englische Version des CAP wird später von den Auditoren außerhalb des Betriebs erstellt. Das ICS-Mitglied erhält beide Versionen (Landessprache und Englisch). **Der CAP in englischer Sprache muss von dem ICS-Mitglied für die endgültige Genehmigung validiert werden.**

- **Mitteilung von Seiten des Betriebs:** Der Betrieb sollte den Auditoren mitteilen, ob eine andere Besichtigung oder ein anderes Audit parallel zum aktuellen Audit stattgefunden hat (falls dies während der Eröffnungsbesprechung nicht erwähnt wurde und falls das Audit während mehrerer Tage durchgeführt wurde).

Inhalt des ICS-Audits

Der ICS-Auditfragebogen besteht aus 9 Kapiteln, die jeweils in Unterabschnitte und Fragen unterteilt sind, die in Anhang 3 beschrieben sind.

Methodik

ICS-Audittypen

Die ICS-Mitglieder entscheiden, wann sie ein Follow-up- oder ein Re-Audit innerhalb des von der ICS festgelegten und unten beschriebenen Zeitrahmens initiieren. **Das ICS-Audit ist weder ein Zertifikat noch ein Label.** Das Ziel des ICS-Audits besteht darin, die soziale Compliance einer Fabrik zu beurteilen und die zu einem bestimmten Zeitpunkt beobachteten Verstöße und besten Praktiken zu melden.

Es gibt 3 Arten von ICS-Audits:

- **Erstaudit:** dabei handelt es sich um ein Audit, das zum ersten Mal in der Fabrik durchgeführt wird. Die Dauer des Erstaudits richtet sich nach der Größe des Werks.
- **Follow-up-Audit:** dieses Audit wird durchgeführt, um die wirksame Behebung von Verstößen, die in einer früheren Bewertung (Erst-, Follow-up- oder Re-Audit) festgestellt wurden, zu überwachen. Es sollte spätestens 12 Monate nach Abschluss des vorherigen Erstaudits oder Re-Audits der ICS initialisiert werden (weitere 4 Wochen können für die Audit-Terminvereinbarung zulässig sein). Die Dauer des Follow-up-Audits beträgt 1 Manntag, unabhängig von der Größe des bewerteten Betriebs.
- **Re-Audit:** hierbei handelt es sich um ein Audit, das durchgeführt wird, um die tatsächliche Behebung von Verstößen, die in einer früheren Bewertung (Erst-, Follow-up- oder Re-Audit) festgestellt wurden, zu überwachen. Die Dauer des Re-Audits richtet sich nach der Größe der Fabrik. Auch wenn ein Audit mehr als 2 Jahre nach dem Erstaudit erfolgt, handelt es sich um ein Re-Audit (und nicht um ein Erstaudit).

Der ICS-Prozess ermöglicht es den ICS-Mitgliedern, ein Follow-up-Audit oder ein Re-Audit auf der Grundlage eines Erstaudits zu initialisieren, unabhängig davon, welches ICS-Mitglied das vorherige Audit



beantragt hat. Die ICS-Mitglieder können für das Follow-up-Audit ein anderes Auditunternehmen wählen als für das Erstaudit (nur von ICS zugelassene Auditunternehmen können ICS-Audits durchführen).

ICS-Audit-Ankündigungsarten

Der ICS-Prozess erlaubt entweder **halb angekündigte Audits** innerhalb eines Zeitraums von mindestens zwei Wochen oder **völlig unangekündigte Audits**. Im Einklang mit ihrem Due-Diligence-Verfahren wählen die ICS-Mitglieder die Art der Auditankündigung und das zur Durchführung von ICS-Audits zugelassene Auditunternehmen aus.

- Bei halb angekündigten Audits: die Fabrik wird von einem von ICS zugelassenen Auditunternehmen darüber informiert, dass ein ICS-Audit in der Fabrik im Namen eines ICS-Mitglieds stattfinden wird. Das Auditunternehmen gibt der Fabrik ein Auditfenster von mindestens zwei Wochen an (das Fenster wird vom ICS-Mitglied definiert). Die Fabrik kennt das genaue geplante Datum vor dem Audit nicht. Die Fabrik füllt das ICS-Fabrikprofil vor dem Audit aus und sendet es an das Auditunternehmen zurück.
- Bei unangekündigten Audits: die Fabrik wird nicht über das ICS-Audit informiert.
- Es liegt in der Verantwortung des Auditunternehmens, über Feiertage im Land Bescheid zu wissen und während eines Feiertags nicht in die Fabrik zu gehen.
- **Ist die Produktionsrate in der Fabrik an einem bestimmten Tag innerhalb des Auditfensters zu niedrig, ist die Fabrik dafür verantwortlich, das Auditunternehmen und das ICS-Mitglied, welches das Audit beantragt, davon zu informieren.**

Auditdauer

Die Auditdauer für ein Follow-up-Audit beträgt immer 1 Manntag und die Auditdauer für Erstaudits und Re-Audits wird zwischen 1 und 4 Manntagen gemäß folgender Gleitskala festgelegt:

Anzahl Arbeiter und Angestellte des Betriebs	Anzahl Auditoren-Manntage
bis zu 150	1
151 - 500	2
501-1200	3
1201 plus	4

Stichprobenumfang der Mitarbeiterbefragung

Abhängig von der Anzahl der Arbeiter und Angestellten in dem geprüften Betrieb (wie im Fabrikprofil angegeben) werden 8 bis 32 Mitarbeiter oder mehr, insgesamt 1 % der Belegschaft, stellvertretend für die wichtigsten Funktionen und Ebenen, befragt. Von den befragten Mitarbeitern werden ca. 2/3 in Fokusgruppen von 3 bis 4 Mitarbeitern ca. 30 Minuten und 1/3. einzeln ca. 15 Minuten befragt. Die

Vertraulichkeit der während dieser Befragungen erhaltenen Informationen wird durch die Auditoren und die ICS-Mitglieder gewährleistet. **Der Datenschutz der Mitarbeiter ist der Hauptgrund, warum die ICS-Prüfberichte nicht vollständig an die Fabriken weitergegeben werden.**

Anzahl Arbeiter und Angestellte des Betriebs	Anzahl der Befragungen
bis zu 150	8
151 - 500	13
501-1200	20
1201-3200	32
3201 plus	1 % der Belegschaft (mind. 32)

Stichprobengröße der Dokumentation

Die obige Gleitskala gilt auch für die Bestimmung des Stichprobenumfangs der zu prüfenden Dokumente: für jeden ausgewählten Mitarbeiter sollte ein Satz von Dokumenten aus 3 ausgewählten Monaten analysiert werden, die von den Auditoren aus verschiedenen Zeiträumen wie dem aktuellen/vorigen Monat, Spitzen- und Niedrigproduktionszeiten bestimmt werden.

ICS-Audit-Bewertung

ICS-Doppelbewertungssystem

Das ICS-Sozialaudit basiert auf einem doppelten Bewertungssystem, bestehend aus einem Prozentsatz (0-100 %) und einem Buchstaben (A, B, C, D, E), zum Beispiel: die globale Auditbewertung kann 90 % B, 60 % C usw. betragen. Der Prozentsatz gibt den Grad der Konformität der Fabrik an und der Buchstabe den Grad der Kritikalität in Bezug auf definierte wesentliche Verstöße.

Das ICS-Bewertungssystem beruht auf einer Schwellentabelle in Verbindung mit der Feststellung kritischer Verstöße, die sofortige Aufmerksamkeit und Maßnahmen erfordern. Wenn beispielsweise eine Warnmeldung ausgelöst wird, kann die Bewertung des Betriebs 85 % E betragen: der Betrieb ist größtenteils sozial konform, aber es wurde ein großes Problem festgestellt, dass eine Warnmeldung ausgelöst hat (z. B. ein verschlossener Notausgang). Das ICS-Auditsystem ist so konzipiert, dass es das globale Niveau der Fabrik meldet und gleichzeitig wichtige Verstöße deutlich aufzeigt.

Jedes Kapitel des Audits wird wie folgt weiter unterteilt:

- **Unbewertete informative Fragen** zu geltenden lokalen Gesetzen und betriebsspezifischen Informationen;
- **Bewertete Compliance-Fragen:** mehrere Fragen sind ausschlaggebend und haben daher ein höheres Gewicht im Gesamtergebnis;
- **Ausschlaggebende Fragen, die eine Warnmeldung auslösen** (siehe nachstehender Unterabschnitt Warnmeldungen);

- **Beste Praktiken** werden von den Auditoren identifiziert, wenn die Praktiken des Betriebs über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften hinausgehen. Beste Praktiken werden aufgeführt, haben aber keinen Einfluss auf die Gesamtbewertung des Betriebs.

Alle bewerteten Fragen im Auditfragebogen werden mit der gleichen Logik formuliert: „Ja“ bedeutet volle Einhaltung und „Nein“ meldet Nichteinhaltung. Die Bewertung jeder Frage wird automatisch im ICS-Sozialauditsystem berechnet.

Beispiel einer Zusammenfassung der Auditergebnisse nach Kapitel

AN	AUDIT SUMMARY	Rating		Best Practices
		%	Code	
YES	0. Management System, Transparency and Traceability	16%	E	
NO	1. Minimum age, Child labour and Young workers	33%	E	
YES	2. Forced labour	20%	E	
NO	3. Discrimination	100%	A	
NO	4. Disciplinary Practices, Harassment and Abuse	100%	A	
NO	5. Freedom of association and Grievance Mechanisms	100%	A	
NO	6. Working hours and Overtime	60%	C	
NO	7. Remuneration and Benefits	64%	C	
NO	8. Health and Safety	78%	B	1
RATING (Automatic calculation)		63%	E	1

AN	AUDITZUSAMMENFASSUNG	Bewertung		Beste Praktiken
		%	Code	
JA	0. Managementsystem, Transparenz und Rückverfolgbarkeit	16 %	E	
NEIN	1. Mindestalter, Kinderarbeit und junge Arbeitnehmer	33 %	E	
JA	2. Zwangsarbeit	20 %	E	
NEIN	3. Diskriminierung	100 %	A	
NEIN	4. Disziplinarmaßnahmen, Belästigung und Missbrauch	100 %	A	
NEIN	5. Vereinigungsfreiheit und Beschwerdeverfahren	100 %	A	
NEIN	6. Arbeitszeiten und Überstunden	60 %	C	
NEIN	7. Vergütung und Sozialleistungen	64 %	C	
NEIN	8. Gesundheit und Sicherheit	78 %	B	1
BEWERTUNG (Automatische Berechnung)		63 %	E	1

Hinweis: Die linke Spalte meldet die Warnmeldungen (AN), die in jedem Kapitel ausgelöst werden. „JA“ zeigt das Vorhandensein einer Warnmeldung an.

Warnmeldungen

Warnmeldungen werden von den Auditoren ausgelöst, wenn definierte kritische Verstöße festgestellt werden, die die sofortige Aufmerksamkeit der ICS-Mitglieder erfordern, weil sie:

- die Sicherheit der Arbeiter bedrohen, oder
- aufgrund der Brandgefahr und nicht vorhandener oder eingeschränkter Mittel zur Evakuierung und Brandbekämpfung den Verlust von Leib und Leben verursachen oder verursachen könnten, oder
- die Auditergebnisse aufgrund von Betrug beeinflussen können, oder

- einen Mangel an Transparenz bezüglich der Produktionsprozesse oder des Einsatzes von Heimarbeitern für die Produktion von Waren des ICS-Mitglieds aufweisen, oder
- Fälle von Kinderarbeit, Missbrauch und Belästigung, Lohnvorenthaltung, illegalen und übermäßigen Disziplinarmaßnahmen, Nichtbezahlung des gesetzlichen Mindestlohns und fehlender Bezahlung von Überstunden beinhalten.

Zugang zum Betrieb verweigert

Der Betrieb sollte den Auditoren Zutritt zu den Gebäuden des Betriebs gewähren, um das ICS-Sozialaudit durchzuführen. Es kommt jedoch vor, dass der Betrieb den Auditoren den Zutritt zum Betriebsgelände oder zu einem Teil des Betriebsgeländes verweigert. In einem solchen Fall wird wie folgt vorgegangen:

- Das Auditorenteam erklärt dem Vertreter des Betriebs oder dem Ansprechpartner den Zweck des Besuchs und den Ablauf des Audits.
- Die Auditoren notieren alle Details der Situation, um sie dem ICS-Mitglied zu melden.
- Bei Verweigerung des Zugangs durch den Betrieb kann die Leitung des Betriebs ihren Lieferanten/Kunden kontaktieren, um die Rechtmäßigkeit und Bedeutung des ICS-Sozialaudits zu überprüfen.
- Wenn die oben genannten Maßnahmen fehlschlagen und der Betrieb sich weigert, die Auditoren in die Räumlichkeiten zu lassen, wird von den Auditoren sofort eine Benachrichtigung über die Zugangsverweigerung an das ICS-Mitglied gesendet. Das Audit wird daher als „Zugang verweigert“ eingestuft.

Von der Fabrik vorgebrachte Beschwerden

Im Falle von Beschwerden oder Einsprüchen bezüglich des Audits oder des Auditunternehmens sollten sich die Fabriken an das ICS-Mitglied, welches das Audit angefordert hat, und bei Bedarf an das ICS-Team unter contact@ics-asso.org wenden und das Problem schildern.

Anhang 1: Überprüfung der Dokumentation

Typ	Dokument
Betriebsgenehmigung	Geschäftslizenz (Gewerbebeanmeldung / Handelsregister)
	Versicherungspolice/Zertifikate (Gebäude)
	Brandschutzbescheinigung für Gebäude
	Steuernummer
	Sicherheitszertifikat für Gebäude / Rechtsgültiges Immobilienzertifikat
	Baugenehmigungsplan / Baubescheinigung
	Gebäudegrundrissplan
Betriebsordnung	Mitarbeiterhandbuch
	Einstellungsrichtlinien / -politik / Stellenausschreibung
	Fabrikordnung einschließlich Disziplinarpolitik
	Schlafsaalordnung (gegebenenfalls)
	Beförderungssystem / Protokoll
	Beschwerdeverfahren und -systeme
	Organigramm
	Antidiskriminierungsrichtlinie (falls vorhanden)
Gesundheit und Sicherheit	Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien
	Brandinspektionsbericht
	Brandschutzübungsprogramm und Protokolle sowie Evakuierungsplan und -verfahren
	Erste-Hilfe-Zertifikat
	Register und jährliche Prüfbescheinigung der Heizkessel.
	Register und jährliche Prüfbescheinigung der Druckkessel, ...
	Wartungs-/Reparaturpläne und -unterlagen der Maschinen
	Genehmigung / Bescheinigung für Bediener von Spezialgeräten (einschließlich Elektriker)
	Unfall- und Verletzungsregister und Protokolle / Maßnahmen zur Vermeidung von Wiederholungen
	Liste der Feuerlöschgeräte und Prüfprotokoll
	Schulungsunterlagen (einschließlich Arbeitssicherheit und Gesundheit)
	Bescheinigung des Brandschutzbeauftragten
	Register und jährliche Prüfbescheinigung von Aufzügen, Gabelstaplern, anderen Spezialgeräten
	Testbericht Stromgenerator
Lärm- und Temperaturüberwachung	

	Regelmäßige Trinkwassertests und -bescheinigungen
	Registrierung von Spezialgeräten / jährlicher Prüfbericht
	Prüfprotokolle der elektrischen Installationen
	Umweltgenehmigung, Emissionsgenehmigungen, gesetzliche Umweltregister.
	Gesetzliche Hygienebescheinigung Küche/Kantine und Personalgesundheitsbescheinigung
	Qualifiziertes Zeugnis des Arztes oder der Krankenschwester (je nach Größe des Betriebs und falls gesetzlich vorgeschrieben)
	Liste der für den Umgang mit Chemikalien zugelassenen Bediener
	Liste der Chemikalien + Material Sicherheitsdatenblätter (einschließlich Liste der Gefahrstoffe, sofern verfügbar)
	Protokolle regelmäßiger Schädlingsbekämpfungen
	Arbeitsmedizinische Untersuchung (wenn gesetzlich vorgeschrieben)
Mitarbeiterdokumente	Mitarbeiterliste
	Personalakten
	Kopie der Personalausweise
	Eingangs- und jährliche Gesundheitsuntersuchungsberichte (wenn gesetzlich vorgeschrieben)
	Liste junger Arbeitnehmer und anwendbare Programme
	Arbeitsverträge (alle Mitarbeiter), einschließlich Sicherheitspersonal und Zeitarbeitskräfte (vollständige Liste aller Mitarbeiter, die in irgendeiner Beziehung zum Betrieb stehen)
	Dokument zum gesetzlichen Mindestlohn
	Disziplinarunterlagen
	Mitteilungen über Abwesenheitsanträge
	Kündigungsunterlagen
	Protokolle der Stückzahlproduktion
	Zeitkarten oder Anwesenheitsprotokolle (1 Jahr)
	Umfassende Arbeitszeitsystemgenehmigung / Antrag auf Ausweitung der Überstunden mit Genehmigung
	Zahlung der Sozialversicherung, Namensliste der Sozialversicherung, Meldebescheinigung der Sozialversicherung/Zustimmung der Versicherten, Unbedenklichkeitsbescheinigung der KV, BG und ggfs. Finanzamt
	Lohnliste mit Unterschriften der Mitarbeiter als Überprüfung
	Lohnabrechnungen (1-Jahres-Lohnjournal), die den Arbeitern ausgehändigt werden, und Zahlungsregister
	Protokolle des Arbeitnehmersausschusses
	Tarifverträge (CBA)
	Sitzungsprotokolle der Gewerkschafts- / Arbeitnehmervertreter

	Gewerkschaft / Nachweis der Wahl von Arbeitnehmervertretern
	Arbeitsgenehmigungen für Einwanderer, Migranten & Leiharbeiter
Andere Mitarbeiter	Liste der Subunternehmer
	Überwachungsprotokolle der Leistung der Subunternehmer im Bereich der sozialen Verantwortung
	Namensliste der Heimarbeiter / Überwachungsprotokolle der Leistung der Heimarbeiter
Managementsystem	Richtlinie zur sozialen Verantwortung / Managementsystem / regelmäßige interne Auditprotokolle

Anhang 2: Glossar

Begriff	Definition
Auszubildenden- / Traineeprogramm	Bezieht sich auf die Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen von Auszubildenden, d. h., ob das Ausbildungsprogramm legal ist, Arbeitszeiten, Verträge, Art der Arbeit, Aufsicht durch Lehrer usw. Auszubildende / Trainees können über 18 Jahre alt sein.
Beste Praktiken	<p>Eine beste Praxis ist ein Vorgehen, das nach Ansicht des Auditors über die sektoriellen Standards und das geltende Recht, gegenüber dem der Standort auditiert wurde, hinausgeht.</p> <p>Der Bericht sollte auch alle beobachteten besten Praktiken hervorheben. Beste Praktiken beziehen sich auf Bereiche, in denen der Standort die Anforderungen übertrifft, indem er zusätzliche Sozialleistungen bietet oder Probleme auf besonders effektive Weise bewältigt.</p>
Kinderbetreuungseinrichtung	Alle Räumlichkeiten im Betrieb, die für die nicht arbeitenden Kinder vorgesehen sind.
Kind	Gemäß IAO-Übereinkommen 182 gilt der Begriff für alle Personen unter 18 Jahren. Junge Arbeitnehmer sind noch Kinder, dürfen aber je nach örtlicher Gesetzgebung möglicherweise zwischen 15 und 18 Jahren arbeiten. - Übereinkommen über die Rechte des Kindes und Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999 (Nr. 182) .
Kinderarbeit	Kinderarbeit ist Arbeit von Kindern, die wirtschaftlich ausbeuterisch oder wahrscheinlich gefährlich ist oder die Ausbildung des Kindes beeinträchtigt oder schädlich für die Gesundheit oder die körperliche, geistige, seelische, moralische oder soziale Entwicklung des Kindes ist.
Klassifizierung	Status des Mitarbeiters nach gesetzlicher Definition. Beispiele für die Einstufung sind fest Angestellte, Stundenarbeiter, überstundenbefreite Arbeitnehmer, Trainees, Auszubildende, Zeitarbeiter, Teilzeitarbeiter und Praktikanten.

<p style="text-align: center;">Kollektivverhandlungen</p>	<p>Kollektivverhandlungen beziehen sich auf einen freiwilligen Prozess oder eine freiwillige Tätigkeit, bei dem/der die Angestellten und Arbeiter ihre Beziehungen diskutieren und aushandeln, insbesondere die Arbeitsbedingungen und die Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern, Arbeiternehmern und ihren Organisationen. Die Teilnehmer an den Kollektivverhandlungen sind die Arbeitgeber selbst oder ihre Organisationen und die Gewerkschaften oder, in ihrer Abwesenheit, von den Arbeitnehmern frei benannte Vertreter. - Übereinkommen über Kollektivverhandlungen, 1981 (Nr. 154).</p>
<p style="text-align: center;">Vertrauliches Beschwerdeverfahren</p>	<p>Die Beschwerde kann nicht direkt mit der Beschwerdeführenden Person in Verbindung gebracht werden, da die Kommunikationsmethode keine Identifizierung der Person zulässt, z. B. Hotline von Dritten, Briefkasten ohne Überwachung, Vertrauensperson, die für die Geheimhaltung verantwortlich ist. Die Antwort auf anonyme Beschwerden sollte an Orten gepostet werden, die von allen Mitarbeitern eingesehen werden können.</p>
<p style="text-align: center;">Auftragnehmer</p>	<p>Eine Entität (z. B. Person, Firma), die von einem Betrieb engagiert wird, ohne dass ein direktes Arbeitsverhältnis hergestellt wird, um eine Dienstleistung oder einen Auftrag auszuführen. Ein Auftragnehmer ist kein direkter Arbeiter des Betriebs. Beispiele für Auftragnehmer sind beauftragte Elektriker, Wartungs-, Kantinen-, Reinigungs- und Sicherheitspersonal, die als Einzelpersonen oder über ein Unternehmen beauftragt werden können.</p> <p>Zu den Auftragnehmern können auch Leiharbeiter gehören, die von der Zeitarbeitsfirma angestellt und dann ausgeliehen werden, um ihre Arbeit im Betrieb (und unter dessen Aufsicht) auszuführen. Es wird davon ausgegangen, dass kein direktes Arbeitsverhältnis zwischen dem Leiharbeiter und der Fabrik besteht, obwohl es gesetzliche Verpflichtungen der Fabrik gegenüber dem Leiharbeitnehmer gibt, insbesondere in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit. Der betreffende Arbeitsvertrag ist von begrenzter oder nicht spezifizierter Dauer ohne Garantie auf Fortsetzung.</p>
<p style="text-align: center;">Abzüge</p>	<p>Werte, die vom Lohn abgezogen werden, die Differenz zwischen dem Bruttobetrag des Verdienstes des Arbeitnehmers und dem Nettobetrag, den er tatsächlich erhält.</p>
<p style="text-align: center;">Diskriminierung am Arbeitsplatz</p>	<p>Unterschiedliche oder ungünstigere Behandlung von Personen aufgrund von Merkmalen, die nicht mit ihrem Verdienst oder den eigentlichen Anforderungen der Arbeit zusammenhängen. - Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958 (Nr. 111)</p>
<p style="text-align: center;">Gleicher Lohn für gleiche Arbeit</p>	<p>Das Prinzip des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit bedeutet, dass die Vergütungssätze und -arten nicht auf einer diskriminierenden Grundlage - siehe Liste oben -, sondern auf einer objektiven Bewertung der geleisteten Arbeit beruhen sollten. Unterschiede in der Vergütung aufgrund von unterschiedlich langer Ausbildung und Berufserfahrung sind akzeptabel.</p>

Notausgang	Im Evakuierungsplan als Notausgang gekennzeichnete Ausgangstür oder -fenster.
Notausgangsweg	Ein kontinuierlicher und ungehinderter Weg von einem beliebigen Punkt eines Gebäudes oder einer Struktur zu einem öffentlichen Weg (d. h. Sammelpunkt).
Notausgangstreppe	Gemäß dem Evakuierungsplan für die Evakuierung aus dem Gebäude verwendete Treppe.
Notausgangsfenster	Im Evakuierungsplan als Notausgang gekennzeichnetes Fenster.
Beschäftigungsbedingungen	Die Bedingungen, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer für eine Anstellung vereinbaren. Zu den Beschäftigungsbedingungen gehören Löhne, Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Arbeitsaufgaben und Probezeiten.
Fabrikprofil	Fragebogen, den der Betrieb vor dem Audit mit den Daten ausfüllt, die das Auditunternehmen zur Vorbereitung des Audits benötigt. Das Betriebsprofil enthält Daten wie Mitarbeiterprofil, Betriebsgröße, Produktionsprozesse usw.
Fälschung	Vorgang der Anfertigung, Anpassung oder Nachahmung von Dokumenten mit Täuschungsabsicht, um den Anschein zu erwecken, dass sie mit den lokalen Gesetzen, internationalen Standards oder dem Verhaltenskodex des Kunden übereinstimmen. Z. B. gefälschte Geschäftslizenz.
Ausländische Migranten	Mitarbeiter, die aus einem anderen Land in das Beschäftigungsland eingereist sind und keinen Pass für das Beschäftigungsland besitzen.
Vereinigungsfreiheit	Vereinigungsfreiheit bedeutet die Achtung des Rechts von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, frei und freiwillig Organisationen ihrer Wahl zu gründen und ihnen beizutreten, frei von Einmischung oder Überwachung von außen. - Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948 (Nr. 87)
Beschwerde	Eine Beschwerde über etwas, das als falsch oder unfair angesehen wird.
Beschwerdeverfahren	Formalisiertes Vorgehen zur Annahme, Bewertung und Lösung von Beschwerden.
Heimarbeiter	Ein Heimarbeiter ist eine Person, die gegen ein festes Entgelt (eventuell nach Stückzahl) in ihrer Wohnung Arbeiten für den Betrieb ausführt, wobei der Betrieb nicht der Endverbraucher des gelieferten Produkts oder der Dienstleistung ist. - Übereinkommen über Heimarbeit, 1996 (Nr. 177)
Von den jeweiligen Mitarbeitern verstandene Sprache	Von den Mitarbeitern gesprochene örtliche Sprache oder angegebene Sprache(n).

Von der Mehrheit der Mitarbeiter verstandene Sprache	Von mehr als 50 % der Mitarbeiter gesprochene örtliche Sprache oder angegebene Sprache(n).
Manipulation	Änderung von Daten in der Dokumentation mit unlauteren Mitteln, um dem eigenen Zweck zu dienen. Z. B. Manipulation von Zeitaufzeichnungen, um übermäßige Arbeitszeiten zu verbergen.
Wanderarbeiter	Umfasst sowohl interne als auch ausländische Mitarbeiter, die von ihrem ursprünglichen Wohnort (im Land oder im Ausland) zu einem neuen Wohnort am Arbeitsplatz umgezogen sind. - Übereinkommen über Wanderarbeiter (Zusatzbestimmungen), 1975 (Nr. 143)
Nicht arbeitende Kinder	Personen unter 18 Jahren, die sich in dem Betrieb aufhalten, aber nicht von dem Betrieb zur Arbeitsleistung angestellt sind.
Überstundenerlass	Von den örtlichen Behörden ausgestelltes Dokument, das es dem Betrieb gestattet, innerhalb eines bestimmten Zeitraums (z. B. pro Monat) über die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, solange die geleisteten Stunden gleich oder niedriger sind als die durchschnittlich zulässige Arbeitszeit für den gesamten Zeitraum des Erlasses (z. B. 6 Monate, 1 Jahr usw.).
Dauerhafte Behinderung	Der Zugang wird durch unbewegliche Maschinen, am Boden befestigte Gegenstände usw. behindert.
Richtlinie	Schriftlich festgelegte Handlungsgrundsätze oder Regeln und Standards, an die sich der Betrieb und/oder seine Mitarbeiter halten müssen.
Möglichkeit zur Wiederherstellung	Der Mitarbeiter sollte freien Zugang zu diesen Dokumenten haben und nicht erst eine zweite Partei einschalten müssen, um an die Dokumente zu gelangen. Der Mitarbeiter hat jederzeit persönlichen Zugang zu den Dokumenten (z. B. ein Schließfach, zu dem der Mitarbeiter den Schlüssel hat und auf das er jederzeit rund um die Uhr zugreifen kann).
Beschäftigung im Gefängnis	Gefangene werden als Teil der Arbeitskraft eingesetzt. Im Rahmen der Gefängnisarbeit können Gefangene in den Betrieb gebracht werden, oder die Produktion kann in den Räumlichkeiten des Gefängnisses stattfinden.
Verfahren	Eine Reihe von Tätigkeiten, die in einer bestimmten Reihenfolge oder Weise durchgeführt werden.
Quote	Eine festgelegte Menge an Arbeit (z. B. Warenstücke), die ein Mitarbeiter oder mehrere Mitarbeiter in einem bestimmten Zeitraum herstellen, montieren und/oder bearbeiten müssen.

Risikobewertung	<p>Eine Risikobewertung ist ein systematischer Prozess zur Bewertung jedes Prozesses und jeder Arbeitsrolle sowie jedes Standorts, um die potenziellen Gefahren zu ermitteln, wer unter welchen Umständen geschädigt werden könnte, und um Anforderungen zu definieren, um diese Gefahren zu beseitigen. Dies muss für jede Rolle, jede Arbeitsposition, jede Maschine und jede Kategorie von Arbeitern usw. durchgeführt werden, es ist eine proaktive Maßnahme, bevor Gefahren auftreten. Die gleiche Methodik wird für gefährdete Arbeitnehmer angewandt, wobei jedoch ihre besonderen Bedürfnisse zu berücksichtigen sind.</p>
Unterstützender Subunternehmer	<p>Unternehmen, das/die von der auditierten Fabrik beauftragt wurde(n), entweder ganz oder teilweise Produktionsprozesse oder Bestellungen zu übernehmen, die vor Ort auf dem Betriebsgelände ausgeführt werden müssen.</p> <p>Unternehmen, das/die von der auditierten Fabrik beauftragt wurde(n), ganz oder teilweise entweder Produktionsprozesse oder Bestellungen zu übernehmen, die im Fabrikprofil als auf dem Betriebsgelände auszuführen deklariert sind.</p> <p>Unterstützende Subunternehmer werden in zwei Kategorien eingeteilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prozess-Subunternehmer: Subunternehmer, die beauftragt werden, einen oder mehrere Teile des/der Produktionsprozesse(s) zu übernehmen. Zum Beispiel in der Textilindustrie: Spinnen, Färben, Drucken, Sticken, Verpacken usw. - Kapazitäts-Subunternehmer: Subunternehmer, die von der auditierten Fabrik eingesetzt werden, um überschüssige Produktions- oder Einkaufsaufträge (die zunächst der auditierten Fabrik zugeordnet wurden) zu vergeben. <p>Komponentenhersteller werden als Zulieferer der Fabrik betrachtet. Zum Beispiel müssen Unternehmen, die von einer Fabrik beauftragt wurden, diese Art von Komponenten zu liefern, als Lieferanten identifiziert werden (nicht erschöpfende Liste): Garn, Kartons, Anhänger, Etiketten, Stoff, Reißverschluss, Knöpfe, Futter, Polybeutel... Sofern vom ICS-Mitglied nicht anders angegeben, sollten die Lieferanten der Fabrik nicht in den Fragenkatalog zur Subunternehmenschaft einbezogen werden.</p>
Facharbeiter	<p>Ein Facharbeiter hat besondere Fähigkeiten, Erfahrung oder / und Ausbildung, um eine bestimmte Arbeit zu verrichten. Es kann sich dabei auch um teilqualifizierte und hochqualifizierte Arbeiter handeln.</p>
Lieferant	<p>Ein Unternehmen, das Waren oder Dienstleistungen an den Betrieb liefert.</p> <p>Komponentenhersteller werden als Zulieferer der Fabrik betrachtet. Zum Beispiel müssen Unternehmen, die von einer Fabrik beauftragt wurden, diese Art von Komponenten zu liefern, als Lieferanten identifiziert werden (nicht erschöpfende Liste): Garn, Kartons, Anhänger, Etiketten, Stoff, Reißverschluss, Knöpfe, Futter, Polybeutel... Sofern vom ICS-Mitglied nicht anders angegeben,</p>

	sollten die Lieferanten der Fabrik nicht in den Fragenkatalog zur Subunternehmerschaft einbezogen werden.
Vorübergehende Behinderung	Der Zugang wird durch bewegliche Gegenstände, Lagerkosten usw. behindert.
Triangulation	Triangulationstechniken sind Beobachtung, Überprüfung der Dokumentation, Befragungen.
Ungelernter Arbeiter	Ungelernte Arbeiter sind Menschen, die keine besonderen beruflichen Fähigkeiten haben.
Arbeiter	<p>Arbeiter umfassen sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber, also eine Person, die für ein Unternehmen arbeitet, unabhängig von ihrer Funktion.</p> <p>Die in den Umfang des Audits fallenden Arbeiter haben alle einen Arbeitsplatz auf dem Fabrikgelände, unabhängig von ihrem Arbeitsvertrag (Festangestellte, Zeitarbeiter, Leiharbeiter, Auszubildende...).</p> <p>Arbeitgeber sind Arbeiter, die auf eigene Rechnung oder mit einem oder mehreren Partnern als Selbstständige eine oder mehrere Personen als Arbeitnehmer in ihrem Betrieb beschäftigen.</p>
Arbeitnehmerorganisation	Jede Organisation von Arbeitnehmern zum Zweck der Förderung und Verteidigung der Interessen der Arbeitnehmer in Bezug auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.
Arbeitende Kinder	<p>Ein arbeitendes Kind ist jünger als 18 Jahre UND:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ nicht mehr in der Schule, arbeitet entweder in Vollzeit oder Teilzeit zu Hause oder anderswo ODER ▪ noch in der Schule, aber in Teilzeit in einem Heimbetrieb oder einer kleinen Werkstatt tätig (entweder mit Einkommen oder ohne Einkommen als Auszubildender) ODER ▪ noch in der Schule ist, hilft einem in Heimarbeit beschäftigten Elternteil regelmäßig und trägt wesentlich zum Einkommen des Heimarbeiters bei.



Anhang 3: Fragen zum ICS-Sozialaudit

Die ICS-Fragen haben nicht alle die gleiche Bewertung und die Bewertung wird automatisch vom ICS-System berechnet

Chapter 0: MANAGEMENT SYSTEM, TRANSPARENCY AND TRACEABILITY
Have all of the reviewed documents been found free from any manipulation or falsification?
Does the information in the Factory Profile match the information reviewed during the audit?
Have requested documents been provided for review?
Have requested documents been found valid?
Has the factory set up a mechanism to remain up-to-date with applicable and related social compliance legal requirements?
Is a person of the management designated to coordinate social compliance in the facility?
Has the factory documented its objectives and action plan to address the main social impacts?
Has the facility established policies in the areas of child labor, forced labor, discrimination, disciplinary practices, harassment, abuse, freedom of association, work hours and overtime, remuneration and benefits, health and safety and anti-bribery?
Are legally required labor-related notices posted in language(s) understood by concerned workers?
Does the facility have a documented system to annually review and modify facility's policies?
Does the facility train workers and contractors on the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Does the facility have management personnel to implement the facility's policies and legal requirements in the areas of labor and health and safety?
Are workers aware of their employment terms?
Does the facility provide workers with a written document that outlines the employment terms including occupational health and safety information in accordance with local law?
Is the written document that outlines the employment terms in a language understood by each respective worker?
Does the facility use workers via recruitment agencies?
Are workers classified (e.g. apprentices, independent contractors, temporary workers) in accordance with local law?
Are worker probation periods in accordance with local law?
Does the facility maintain documentation that indicates workers' eligibility to work in accordance with local law?



Handbuch für Fabriken ICS Soziale Anforderungen

Is termination of employment executed in accordance with local law?
Does the facility maintain termination records?
Does the facility use back-up and/or processes subcontractors?
Do the statements provided by the factory in the “products and the production processes” section of the Factory profile seem to be accurate and reflect the reality during the factory visit?
Are applicable standards (e.g. legal, ICS Code of Conduct) communicated to facility's suppliers, subcontractors and contractors?
Does the facility use homeworkers?
Is client informed of homeworker use?
Is the facility in possession of legally required permits related to the employment of homeworkers?
Does the facility maintain legally required records for homeworkers?
Does the facility monitor homeworker use?
Does the facility use migrant workers?
Are labor contracts of migrant workers in accordance with local law?

Kapitel 0: MANagementsystem, Transparenz und Rückverfolgbarkeit
Wurden alle geprüften Dokumente als manipulations- und fälschungsfrei befunden?
Stimmen die Informationen im Fabrikprofil mit den während des Audits geprüften Informationen überein?
Wurden die angeforderten Dokumente zur Prüfung bereitgestellt?
Wurden die angeforderten Dokumente für gültig befunden?
Hat die Fabrik einen Mechanismus eingerichtet, um sich über die geltenden und damit verbundenen gesetzlichen Anforderungen an die soziale Compliance auf dem Laufenden zu halten?
Wurde eine Person der Geschäftsleitung mit der Koordination der sozialen Compliance in dem Betrieb beauftragt?
Hat die Fabrik ihre Ziele und ihren Aktionsplan zur Behandlung der wichtigsten sozialen Auswirkungen dokumentiert?
Hat der Betrieb Richtlinien in den Bereichen Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Diskriminierung, Disziplinarmaßnahmen, Belästigung, Missbrauch, Vereinigungsfreiheit, Arbeitszeit und Überstunden, Vergütung und Sozialleistungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Korruptionsbekämpfung festgelegt?
Werden die gesetzlich vorgeschriebenen arbeitsbezogenen Mitteilungen in einer Sprache / in Sprachen ausgehängt, die von den betroffenen Arbeitnehmern verstanden wird/werden?



Handbuch für Fabriken ICS Soziale Anforderungen

Verfügt der Betrieb über ein dokumentiertes System zur jährlichen Überprüfung und Änderung der Richtlinien des Betriebs?
Werden die Mitarbeiter und Auftragnehmer des Betriebs über die Richtlinien und gesetzlichen Anforderungen in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit geschult?
Verfügt der Betrieb über Führungskräfte, die die Richtlinien und rechtlichen Anforderungen des Betriebs in den Bereichen Arbeit, Gesundheit und Sicherheit umsetzen?
Kennen die Arbeitnehmer ihre Beschäftigungsbedingungen?
Händigt der Betrieb den Arbeitnehmern ein schriftliches Dokument aus, das die Arbeitsbedingungen einschließlich der Informationen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz gemäß den örtlichen Gesetzen darlegt?
Ist das schriftliche Dokument, das die Arbeitsbedingungen darlegt, in einer Sprache abgefasst, die der jeweilige Arbeitnehmer versteht?
Stellt der Betrieb Arbeitnehmer über Personalvermittlungsagenturen ein?
Werden die Arbeitnehmer gemäß den örtlichen Gesetzen eingestuft (z. B. Auszubildende, unabhängige Auftragnehmer, Zeitarbeiter)?
Entsprechen die Probezeiten der Arbeitnehmer den örtlichen Gesetzen?
Führt der Betrieb eine Dokumentation, aus der hervorgeht, dass die Arbeitnehmer gemäß den örtlichen Gesetzen zur Arbeit berechtigt sind?
Erfolgt die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß den örtlichen Gesetzen?
Führt der Betrieb ein Kündigungsregister?
Verwendet der Betrieb Subunternehmer als Unterstützung und/oder arbeitet er mit ihnen zusammen?
Scheinen die Angaben der Fabrik im Abschnitt „Produkte und Produktionsprozesse“ des Fabrikprofils korrekt zu sein und die Realität während der Fabrikbesichtigung widerzuspiegeln?
Werden den Lieferanten, Subunternehmern und Auftragnehmern des Betriebs die geltenden Standards (z. B. gesetzliche Bestimmungen, ICS-Verhaltenskodex) mitgeteilt?
Beschäftigt der Betrieb Heimarbeiter?
Ist der Kunde über den Einsatz von Heimarbeitern informiert?
Ist der Betrieb im Besitz der gesetzlich vorgeschriebenen Genehmigungen für die Beschäftigung von Heimarbeitern?
Führt der Betrieb die gesetzlich vorgeschriebenen Register über Heimarbeiter?
Überwacht der Betrieb den Einsatz von Heimarbeitern?
Setzt der Betrieb Wanderarbeiter ein?
Entsprechen die Arbeitsverträge der Wanderarbeiter den örtlichen Gesetzen??

Chapter 1: MINIMUM AGE, CHILD LABOUR AND YOUNG WORKERS
Does the facility currently employ only workers above the age of 15 or the legal working age?
Does the facility only employ workers who were above the age of 15 or the legal working age at the time of hire?
Is the facility free from non-working children (under the age of 15 or legal working age)?
If any, are they located in the childcare room?
Does the facility request legal documentation to verify worker's age at the time of hire?
Does the facility keep copies of age documentation?
Are identified apprenticeship / traineeship programs in accordance with local law?
Are working conditions (e.g., type of work, tasks, working hours) for young workers (under the age of 18) in accordance with local law?
Are legally required medical tests before and during employment conducted for young workers (under the age of 18)?
Does the facility maintain records (e.g., permits, licenses, parental consent forms, and other documents) related to the employment of apprentices, trainees, and young workers (under the age of 18) in accordance with local law?

Kapitel 1: MINDESTALTER, KINDERARBEIT UND JUNGE ARBEITNEHMER
Beschäftigt der Betrieb derzeit nur Arbeitnehmer über 15 Jahre oder über dem gesetzlichen Arbeitsalter?
Beschäftigt der Betrieb nur Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt der Einstellung älter als 15 Jahre waren oder das gesetzliche Mindestarbeitsalter überschritten hatten?
Ist der Betrieb frei von nicht erwerbstätigen Kindern (unter 15 Jahren oder dem gesetzlichen Mindestarbeitsalter)?
Wenn Kinder vorhanden sind, befinden sie sich im Kinderbetreuungsraum?
Verlangt der Betrieb gesetzliche Dokumente, um das Alter der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Einstellung zu überprüfen?
Bewahrt der Betrieb Kopien der Altersnachweise auf?
Entsprechen die festgestellten Ausbildungs- / Trainee-Programme den örtlichen Gesetzen?
Entsprechen die Arbeitsbedingungen (z. B. Art der Arbeit, Aufgaben, Arbeitszeiten) für junge Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) den örtlichen Gesetzen?
Werden die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen für junge Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) vor und während der Beschäftigung durchgeführt?

Bewahrt der Betrieb Aufzeichnungen (z. B. Genehmigungen, Lizenzen, Einverständniserklärungen der Eltern und andere Dokumente) über die Beschäftigung von Auszubildenden, Trainees und jugendlichen Arbeitnehmern (unter 18 Jahren) gemäß den örtlichen Gesetzen auf?

Chapter 2: FORCED LABOUR
Is there objective evidence that facility does not retain any document (e.g. passport, work permit, birth certification, official ID card, driver's license) without written agreement and without the possibility to recover them?
Does the facility avoid withholding wages during the employment relationship?
Are workers free of any cost associated with worker recruitment and placement?
Are workers guaranteed freedom of movement during working hours?
Are workers guaranteed freedom of movement after working hours?
Are workers free from daily production quota requirements prior to leaving the facility?
Is overtime voluntary?
Are workers informed about and understand overtime obligations prior to employment and prior to working the overtime shift?
Are workers free to resign from their current employment in accordance with local law?
Is the facility free from any prisoner employment?
Are the prisoners employed in conditions respecting ILO conventions C29 and C105 on forced labor?

Kapitel 2: ZWANGSARBEIT
Gibt es objektive Beweise dafür, dass der Betrieb keine Dokumente (z. B. Reisepass, Arbeitserlaubnis, Geburtsurkunde, amtlicher Personalausweis, Führerschein) ohne schriftliche Vereinbarung und ohne die Möglichkeit, sie wiederzuerlangen, einbehält?
Vermeidet der Betrieb das Einbehalten von Löhnen während des Arbeitsverhältnisses?
Sind die Arbeitnehmern von sämtlichen Kosten im Zusammenhang mit der Anwerbung und Vermittlung von Arbeitskräften frei?
Ist die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit gewährleistet?
Ist die Bewegungsfreiheit der Arbeitnehmer nach der Arbeitszeit gewährleistet?
Sind die Arbeitnehmer vor dem Verlassen des Werks frei von täglichen Produktionsquotenanforderungen?



Sind die Überstunden freiwillig?
Werden die Arbeitnehmer vor der Einstellung und vor der Arbeit in der Überstundenschicht über die Überstundenpflichten informiert und verstehen sie diese?
Können die Arbeitnehmer ihr aktuelles Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung mit dem lokalen Recht kündigen?
Werden in dem Betrieb Häftlinge beschäftigt?
Werden die Häftlinge unter Einhaltung der IAO-Übereinkommen C29 und C105 über Zwangsarbeit eingesetzt?

Chapter 3: DISCRIMINATION

Are workers free from discrimination in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility maintain procedures to prohibit and prevent discriminatory practices?
Do workers receive equal pay for equal work according to their respective experience and seniority?
Are workers hired and maintained in employment regardless of pregnancy status?
Does the facility follow provisions on women's employment terms during pregnancy, maternity leave and return from maternity leave in accordance with local law?
Do workers have equal opportunities to work overtime in accordance with local law?

Kapitel 3: DISKRIMINIERUNG

Sind die Arbeitnehmer frei von Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulungen, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand?
Gibt es in dem Betrieb Verfahren zum Verbot und zur Verhinderung diskriminierender Praktiken?
Erhalten die Arbeitnehmer für gleiche Arbeit je nach ihrer jeweiligen Erfahrung und Betriebszugehörigkeit die gleiche Bezahlung?
Werden Arbeitnehmerinnen unabhängig vom Status der Schwangerschaft eingestellt und weiterbeschäftigt?
Hält sich der Betrieb an die Bestimmungen über die Beschäftigungsbedingungen von Frauen während der Schwangerschaft, des Mutterschaftsurlaubs und der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub gemäß den örtlichen Gesetzen?
Haben die Arbeitnehmer die gleichen Möglichkeiten, Überstunden in Übereinstimmung mit dem lokalen Recht zu leisten?



Chapter 4: DISCIPLINARY PRACTICES, HARASSEMENT AND ABUSE
Are workers free from any form of harassment, mental, physical and/or verbal abuse, and corporal punishment?
Are disciplinary measures implemented by the facility legal and non-excessive?
Does the disciplinary procedure comply with local law?
Does management staff receive training on implementing disciplinary procedures?
Does the facility keep records of implemented disciplinary actions?
Are facility's security practices non abusive?

Kapitel 4: DISZIPLINARMASSNAHMEN, BELÄSTIGUNG UND MISSBRAUCH
Sind die Arbeitnehmer frei von jeglicher Form von Belästigung, psychischem, physischem und/oder verbalem Missbrauch und körperlicher Bestrafung?
Sind die Disziplinarmaßnahmen des Betriebs legal und nicht übertrieben?
Entspricht das Disziplinarverfahren dem lokalen Recht?
Erhält das Management Schulungen zur Umsetzung von Disziplinarverfahren?
Führt der Betrieb Aufzeichnungen über durchgeführte Disziplinarmaßnahmen?
Sind die Sicherheitspraktiken des Betriebs nicht missbräuchlich?

Chapter 5: FREEDOM OF ASSOCIATION AND GRIEVANCE MECHANISMS
Are workers free to associate and collectively bargain?
Are workers free to form/join independent trade unions?
Where the ability to associate and collectively bargain is legally restricted, do workers have access to alternative means?
Are worker representatives elected without interference by the facility and as required by law?
Are there regular meetings between worker representatives and management as required by law?
Are the meetings' minutes recorded and communicated to the workers?
Are workers free from discrimination on the basis of trade union affiliation or non-affiliation in terms of hiring, compensation, access to training, promotion, termination, or retirement?
Does the facility have a procedure by which workers can freely and confidentially raise grievances to management?
Does the facility record and track reported grievances?
Does the facility communicate the grievance review progress to workers and individuals responsible for reviewing reported grievances?

Kapitel 5: VEREINIGUNGSFREIHEIT UND BESCHWERDEVERFAHREN
Haben die Arbeitnehmer die Vereinigungs- und Kollektivverhandlungsfreiheit?
Haben die Arbeitnehmer die Freiheit, unabhängige Gewerkschaften zu gründen/solchen beizutreten?
Haben Arbeitnehmer dort, wo die Vereinigungsmöglichkeit und das Recht auf Kollektivverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, Zugang zu alternativen Mitteln?
Werden die Arbeitnehmervertreter ohne Beeinträchtigung durch den Betrieb und wie gesetzlich vorgeschrieben gewählt?
Gibt es regelmäßige Treffen zwischen Arbeitnehmervertretern und der Geschäftsleitung, wie gesetzlich vorgeschrieben?
Werden Sitzungsprotokolle erstellt und den Arbeitnehmern übermittelt?
Sind die Arbeitnehmer frei von Diskriminierung aufgrund von Gewerkschaftszugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit bei Einstellung, Vergütung, Zugang zu Schulung, Beförderung, Kündigung oder Ruhestand?
Verfügt der Betrieb über ein Verfahren, mit dem die Mitarbeiter frei und vertraulich Beschwerden bei der Geschäftsleitung vorbringen können?
Erfasst und verfolgt der Betrieb gemeldete Beschwerden?
Informiert der Betrieb die Mitarbeiter und die Personen, die für die Überprüfung der gemeldeten Beschwerden verantwortlich sind, über den Fortschritt der Beschwerdeprüfung?

Chapter 6: WORKING HOURS AND OVERTIME
Are workers working regular working hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working regular hours in compliance with ILO standards?
Does the facility maintain time records (e.g. time cards)?
Are time records accurate?
Are overtime hours tracked separately?
Are workers working overtime hours (daily, weekly, monthly, yearly, other) in accordance with local law?
Are workers working overtime in compliance with ILO standards?
Does the facility have an overtime waiver?
Is facility's overtime waiver legal?
Does the facility maintain the overtime hours within the limits of the overtime waiver (if any)?
Do workers receive rest breaks during the day in accordance with local law?
Do workers receive days off according to the local law?
Do workers receive at least 1 day off (24 consecutive hours) within 7 days period according to the ILO convention?
Please indicate the maximum number of consecutive days worked in the facility?
How many times has this situation occurred within the last 12 month-period?

Kapitel 6: ARBEITSZEIT UND ÜBERSTUNDEN
Haben die Arbeitnehmer regelmäßige Arbeitszeiten (täglich, wöchentlich, monatlich, jährlich, andere) gemäß den örtlichen Gesetzen?
Entsprechen die regulären Arbeitszeiten der Arbeitnehmer den IAO-Normen?
Führt der Betrieb Zeitaufzeichnungen (z. B. Zeitkarten)?



Handbuch für Fabriken
ICS Soziale Anforderungen

Sind die Zeitaufzeichnungen korrekt?
Werden Überstunden separat erfasst?
Erfolgen die Überstunden der Arbeitnehmer (täglich, wöchentlich, monatlich, jährlich, andere) gemäß den örtlichen Gesetzen?
Entsprechen die Überstunden der Arbeitnehmer den IAO-Normen?
Verfügt der Betrieb über eine Ausnahmeregelung für Überstunden?
Ist die Ausnahmeregelung für Überstunden des Betriebs legal?
Hält der Betrieb die Überstunden innerhalb der Grenzen der Ausnahmeregelung für Überstunden (falls zutreffend)?
Erhalten die Arbeiter während des Tages Ruhepausen gemäß den örtlichen Gesetzen?
Erhalten die Arbeitnehmer freie Tage gemäß den örtlichen Gesetzen?
Erhalten die Arbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen gemäß dem IAO-Übereinkommen mindestens 1 freien Tag (24 aufeinanderfolgende Stunden)?
Bitte geben Sie die maximale Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage in dem Betrieb an.
Wie oft ist diese Situation innerhalb der letzten 12 Monate aufgetreten?

Chapter 7: REMUNERATION AND BENEFITS
Is the legal minimum wage guaranteed to workers in accordance with local law?
Does the facility maintain payroll records?
Are payroll records maintained in accordance with local law?
Is the payment method in accordance with local law?
Is the time and frequency of payment in accordance with local law?
If the time and frequency of payment is not compliant, are workers paid within the next deadline for payment?
Are apprentices / trainees paid wages in accordance with local law?
Are new workers during probation period paid wages in accordance with local law?
Does the facility provide workers (for all workers including contractors) with an understandable wage slips that, at minimum, include regular and overtime hours worked, regular and overtime pay, and deductions in accordance with local law ?
Are workers paid for "down time" in accordance with local law?
Does the facility use piece rate workers?
Does the facility maintain production records if piece rate workers are present?
Is overtime paid?
Is overtime paid at a legal premium rate?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors?
Is overtime paid for piece rate workers and for identified classification of workers or contractors at a legal premium rate?
Do workers receive benefits (e.g. parental leave, annual leave) in accordance with local law?
Are workers covered by the legal social insurances?
Do workers benefit from the payments done by the facility for the legal social insurances (either through public or private system)?
Are public holidays paid in accordance with local law?
Is maternity leave paid in accordance with local law?
Do workers receive additional remuneration (e.g., bonuses, incentives, allowances) in accordance with local law?
Are deductions in compliance with local law?

Kapitel 7: VERGÜTUNG UND SOZIALLEISTUNGEN
Ist der gesetzliche Mindestlohn für Arbeitnehmer gemäß dem örtlichem Recht garantiert?
Führt die Einrichtung Lohnabrechnungsunterlagen?



Handbuch für Fabriken ICS Soziale Anforderungen

Werden Lohnabrechnungen gemäß den örtlichen Gesetzen geführt?
Entspricht die Zahlungsmethode den örtlichen Gesetzen?
Entsprechen der Zeitpunkt und die Häufigkeit der Zahlung den örtlichen Gesetzen?
Wenn der Zeitpunkt und die Häufigkeit der Zahlung nicht konform sind, werden die Arbeiter dann innerhalb der nächsten Zahlungsfrist bezahlt?
Werden Auszubildende / Trainees gemäß den örtlichen Gesetzen bezahlt?
Werden neue Arbeitnehmer während der Probezeit gemäß den örtlichen Gesetzen bezahlt?
Stellt der Betrieb den Arbeitnehmern (alle Arbeitnehmer einschließlich der Auftragnehmer) einen verständlichen Lohnzettel aus, der mindestens die regulär geleisteten Arbeitsstunden und Überstunden, die reguläre Vergütung und die Überstundenvergütung sowie die Abzüge gemäß den örtlichen Gesetzen enthält?
Werden die Arbeitnehmer für „Ausfallzeiten“ gemäß den örtlichen Gesetzen bezahlt?
Verwendet der Betrieb Akkordarbeiter?
Führt die Anlage Produktionsunterlagen, wenn es Akkordarbeiter gibt?
Werden die Überstunden gezahlt?
Werden die Überstunden mit einem gesetzlichen Prämienatz bezahlt?
Werden Überstunden für Akkordarbeiter und für bestimmte Klassifizierungen von Arbeitern oder Auftragnehmern bezahlt?
Werden Überstunden für Akkordarbeiter und für bestimmte Klassifizierungen von Arbeitern oder Auftragnehmern mit einem gesetzlichen Prämienatz bezahlt?
Erhalten die Arbeitnehmer Sozialleistungen (z. B. Elternzeit, Jahresurlaub) gemäß den örtlichen Gesetzen?
Sind die Arbeitnehmer durch die gesetzlichen Sozialversicherungen abgedeckt?
Erhalten die Arbeitnehmer von dem Betrieb Zahlungen für die gesetzlichen Sozialversicherungen (entweder durch ein öffentliches oder ein privates System)?
Werden gesetzliche Feiertage gemäß den örtlichen Gesetzen bezahlt?
Wird der Mutterschaftsurlaub gemäß den örtlichen Gesetzen bezahlt?
Erhalten die Arbeitnehmer eine zusätzliche Vergütung (z. B. Prämien, Anreize, Zulagen) gemäß den örtlichen Gesetzen?
Entsprechen die Abzüge den örtlichen Gesetzen?



Chapter 8: HEALTH AND SAFETY
Does the facility have non-expired documentation of compliance with building safety requirements issued by local authority in accordance with local law?
Does the facility have non-expired fire safety documentation issued by the local fire authority in accordance with local law?
Does the facility operate in a building matching the authorized purpose?
Does the number of floors in the existing building match with the original number of floors on the building plan or certificate?
Does the facility have documentation of safety inspections for the building and the machineries issued by any third-party (government and/or private third-party) in accordance with local law?
Does the facility have documentation of safety inspections for the mobile equipment issued by any third-party (government and/or private third-party) according to local law?
Does the facility conduct a risk assessment at least once per year to identify health and safety risks that include fire safety?
Does the facility record and track preventive or corrective action in response to risk assessments?
Does the facility have a Health and Safety Committee that addresses safety of machinery/ equipment; personal protective equipment (PPE); hazardous, flammable and combustible materials; and fire safety?
Is the health and safety committee comprised of management and worker representatives?
Does the Health and Safety Committee meet periodically?
Are Health and Safety Committee meetings documented?
Does the facility conduct internal inspections/ audits for health and safety?
Does the facility conduct health and safety training for new workers?
Does the facility conduct health and safety training for existing workers?
Are health and safety trainings documented?
Does health and safety training include, at minimum: general workplace safety, fire safety, evacuation procedures, handling of machinery and equipment, handling of hazardous, flammable and combustible materials (where applicable), use of PPE and accident prevention?
Does the facility have trained fire team?
Is emergency response personnel trained, at minimum, on: notification of workers in event of fire or emergency, reporting fire or emergency to local authority, use of fire extinguishers, evacuation procedures, and first aid?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors and shifts?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Does the facility document occurrence and cause of workplace accidents?
Does the facility report workplace accidents to local authorities?
Does the facility post emergency contact information on every floor?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the facility?



Handbuch für Fabriken
ICS Soziale Anforderungen

Is the evacuation plot plan in a language understood by workers?
Can fire department vehicles and fire fighters access the facility?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the working area?
If the facility is located above the ground floor or occupies multiple floors, are there at least two sets of stairs to use as emergency exit paths?
Are emergency exit paths designated with visible path markings?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards and are in compliance with local law?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Is emergency lighting and all emergency equipment connected to a secondary power source?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?
Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the facility?
If there is a manual fire alarm present at the facility, is it designated or clearly visible?
If there is a manual fire alarm, is it unobstructed?
If there is no fire alarm, has the facility implemented other types of alerts according to local law?



Handbuch für Fabriken
ICS Soziale Anforderungen

If there is a fire alarm, is it audible and different from lunch/ break bell?
Does the facility have notification lighting in areas where noise levels are above ambient?
Are there fire extinguishers on every floor of the facility?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers designated, clearly visible and accessible?
Do fire extinguishers comply with legal requirements?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Are there smoke or fire detectors in the facility according to local law?
If there are smoke detectors or fire detectors present at the facility, does the facility conduct their inspections every month and legally required inspections?
Are there fully functional fire hydrants or sprinklers in the facility according to local law?
If there is a fire hydrant or sprinkler system in place at the facility, is it inspected, tested and maintained every three months and according to legally required inspections (confirming they are in good working order)?
Can facility management point to a water source, be it private or municipal, that supplies water for fire hydrant, hose pipe or sprinkler system?
Are electrical panels, wires and outlets protected?
Are electrical panels labeled?
Are electrical panels, wires and outlets inspected regularly by certified staff (if not defined by law, at least once per year)?
In case of the presence of a generator in the facility or its vicinity, is it in a confined area away from working areas in accordance with the local law?
Are production equipment and machinery safe to use?
Do all production machinery have an emergency switch off button and easily accessible?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored away from sources of ignition?
Are materials labeled as hazardous, flammable or combustible stored in separated dedicated storage room(s) away from production area?
Does the facility maintain a Material Safety Data Sheet (MSDS) in a language understood by workers, available and accessible to all workers close to the areas where chemicals are used and stored?



Handbuch für Fabriken
ICS Soziale Anforderungen

Are workers working with materials labeled hazardous, flammable or combustible familiar with the Material Safety Data Sheet (MSDS) at the facility?
Are all the chemical containers labeled with the name in local language and the corresponding hazard symbol (for hazardous chemicals)?
Does the factory maintain a reliable and complete chemical inventory with the following basic information: area of use, chemical name, CAS Numbers of the chemical components, chemical supplier, MSDS availability and quantities stored?
Does the facility maintain an inventory of the waste types and quantities generated on-site?
Does the facility separate hazardous wastes from non-hazardous waste streams?
According to the local regulation for waste (including sludge) handling, storage, treatment or disposal, is a waste management procedure in place for waste collection and temporary storage?
Does the facility make sure that the workers who handle wastes are aware and are trained to the requirements on waste management (segregation, storage, labeling and disposal)?
In case of hazardous, flammable or combustible materials use, is the eye wash station accessible and unobstructed?
Is there an eye wash station located within 6 meters of the chemical storage area and connected to a water source?
Where necessary, do workers have access to personal protective equipment (PPE) free of charge?
Is use of personal protective equipment (PPE) required and enforced by facility management?
Do workers have access to gender-specific, clean and private toilet facilities?
Are all washing and toilet areas equipped with soap?
Do toilet facilities have washing installations with running water?
Do workers have access to potable water?
If the facility provides a food preparation, eating area or canteen for workers, is the area clean?
Is there a valid first aid kit present in every working area?
Does the facility provide a care room for workers?
Does the facility have a signed agreement with an emergency unit in the vicinity of the facility in case of a serious accident?
Does the facility have sufficient trained workers to administer medical care?
If legally required, does the facility provide a childcare room for workers?

Kapitel 8: GESUNDHEITS- UND ARBEITSSCHUTZ
Verfügt der Betrieb über eine nicht abgelaufene Dokumentation über die Einhaltung der baulichen Sicherheitsanforderungen, die von der örtlichen Behörde gemäß den örtlichen Gesetzen ausgestellt wurde?
Verfügt der Betrieb über eine nicht abgelaufene Brandschutzdokumentation, die von der örtlichen Brandbehörde gemäß den örtlichen Gesetzen ausgestellt wurde?
Arbeitet der Betrieb in einem Gebäude, das dem genehmigten Zweck entspricht?
Stimmt die Anzahl der Stockwerke im bestehenden Gebäude mit der ursprünglichen Anzahl der Stockwerke auf dem Bauplan oder Zertifikat überein?
Verfügt der Betrieb über Unterlagen von Sicherheitskontrollen für das Gebäude und die Maschinen, die von (staatlichen und/oder privaten) Dritten gemäß den örtlichen Gesetzen ausgestellt wurden?
Verfügt der Betrieb über Unterlagen von Sicherheitskontrollen für mobile Geräte, die von (staatlichen und/oder privaten) Dritten gemäß den örtlichen Gesetzen ausgestellt wurden?
Führt der Betrieb mindestens einmal pro Jahr eine Risikobewertung durch, um Gesundheits- und Sicherheitsrisiken einschließlich des Brandschutzes zu ermitteln?
Erfasst und verfolgt der Betrieb präventive oder korrektive Maßnahmen als Reaktion auf Risikobewertungen?
Verfügt der Betrieb über einen Gesundheits- und Sicherheitsausschuss, der sich mit der Sicherheit von Maschinen/Ausrüstung, persönlicher Schutzausrüstung (PSA), gefährlichen, entflammbaren und brennbaren Materialien und Brandschutz befasst?
Besteht der Gesundheits- und Sicherheitsausschuss aus Vertretern der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmer?
Tritt der Gesundheits- und Sicherheitsausschuss regelmäßig zusammen?
Sind die Sitzungen des Gesundheits- und Sicherheitsausschusses dokumentiert?
Führt der Betrieb interne Inspektionen / Audits für Gesundheit und Sicherheit durch?
Führt der Betrieb Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für neue Mitarbeiter durch?
Führt der Betrieb Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für vorhandene Mitarbeiter durch?
Sind Gesundheits- und Sicherheitsschulungen dokumentiert?
Beinhaltet die Gesundheits- und Sicherheitsschulung mindestens: allgemeine Sicherheit am Arbeitsplatz, Brandschutz, Evakuierungsverfahren, Umgang mit Maschinen und Geräten, Umgang mit gefährlichen, entzündlichen und brennbaren Materialien (falls zutreffend), Verwendung von PSA und Unfallverhütung?
Verfügt der Betrieb über ein ausgebildetes Brandschutzteam?
Ist das Notfallpersonal mindestens in folgenden Bereichen geschult: Benachrichtigung der Mitarbeiter im Falle eines Brands oder Notfalls, Meldung eines Brands oder Notfalls an die örtlichen Behörden, Verwendung von Feuerlöschern, Evakuierungsverfahren und Erste Hilfe?
Führt die Einrichtung regelmäßig (wenn nicht gesetzlich festgelegt, mindestens einmal pro Jahr) für alle Stockwerke und Schichten Brandschutzübungen durch?
Sind Brandschutzübungen mit folgenden Mindestangaben dokumentiert: Datum, angekündigt/unangekündigt, Anzahl der Teilnehmer und Dauer der Evakuierung?
Dokumentiert der Betrieb das Auftreten und die Ursache von Arbeitsunfällen?
Meldet der Betrieb die Arbeitsunfälle an die örtlichen Behörden?

Hängt der Betrieb auf jeder Etage Notfallkontaktinformationen aus?
Ist auf jeder Etage des Betriebs ein Evakuierungsplan ausgehängt?
Ist der Evakuierungsplan in einer Sprache abgefasst, die von den Arbeitnehmern verstanden wird?
Haben Feuerwehrfahrzeuge und Feuerwehrleute Zugang zum Betrieb?
Gibt es mindestens zwei Notausgänge auf jeder Etage des Betriebs?
Wenn es weniger als zwei Notausgänge auf jeder Etage gibt, entspricht die Zahl der Notausgänge den lokalen Anforderungen?
Befinden sich Notausgänge auf jeder Seite des Arbeitsbereichs?
Wenn sich der Betrieb oberhalb des Erdgeschosses befindet oder mehrere Stockwerke einnimmt, gibt es mindestens zwei Treppen, die als Notausgangswege genutzt werden können?
Sind die Notausgangswege mit sichtbaren Wegmarkierungen gekennzeichnet?
Sind die Notausgangswege barrierefrei und ungehindert zugänglich?
Wenn die Notausgangswege unzugänglich und/oder versperrt sind, ist die Behinderung vorübergehend?
Sind die Notausgänge mit sichtbaren Schildern gekennzeichnet?
Sind die Notausgänge unbehindert und entriegelt?
Entsprechen die Notausgangstüren den örtlichen Anforderungen?
Wenn die Notausgangstüren nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, hat der Betrieb Maßnahmen ergriffen, um die Sicherheit der Arbeiter und die Möglichkeit, die Produktionsstätte im Notfall zu verlassen, zu gewährleisten?
Entsprechen die Notausgangsfenster den örtlichen Gesetzen?
Sind die Notausgangstreppen mit Handläufen oder Schutzvorrichtungen ausgestattet und entsprechen sie den örtlichen Gesetzen?
Sind die Notausgänge, Ausgänge und Treppen beleuchtet?
Sind die Notbeleuchtung und alle Notausrüstungen an eine Sekundärstromquelle angeschlossen?
Führen Fluchtwege zu Notausgängen und damit weg vom Gebäude?
Ist der Sammelplatz oder öffentliche Weg ungehindert erreichbar und vom Betrieb entfernt gelegen?
Gibt es einen Feueralarm in dem Betrieb?
Wenn im Betrieb ein manueller Feueralarm vorhanden ist, ist er gekennzeichnet oder deutlich sichtbar?



Handbuch für Fabriken ICS Soziale Anforderungen

Wenn im Betrieb ein manueller Feueralarm vorhanden ist, ist er ungehindert erreichbar?
Wenn kein Feueralarm vorhanden ist, hat der Betrieb andere, den örtlichen Gesetzen entsprechende Arten von Alarmen installiert?
Wenn es einen Feueralarm gibt, ist er hörbar und unterscheidet er sich von der Mittags-/Pausenglocke?
Verfügt der Betrieb über eine Alarmbeleuchtung in Bereichen, in denen der Geräuschpegel über dem der Umgebung liegt?
Gibt es Feuerlöscher auf jeder Etage des Betriebs?
Sind Feuerlöscher entlang des Notausgangswegs vorhanden?
Sind die Feuerlöscher ausgewiesen, gut sichtbar und zugänglich?
Entsprechen die Feuerlöscher den gesetzlichen Anforderungen?
Werden die Feuerlöscher von den Mitarbeitern des Betriebs gemäß den örtlichen Gesetzen überprüft?
Werden die Feuerlöscher regelmäßig von Spezialfirmen überprüft (falls nicht gesetzlich vorgeschrieben, mindestens einmal pro Jahr)?
Gibt es Rauch- oder Brandmelder in dem Betrieb gemäß den örtlichen Gesetzen?
Wenn in dem Betrieb Rauch- oder Feuermelder vorhanden sind, führt der Betrieb deren monatliche und gesetzlich vorgeschriebene Kontrollen durch?
Gibt es in dem Betrieb voll funktionsfähige Hydranten oder Sprinkleranlagen gemäß den örtlichen Gesetzen?
Wenn in dem Betrieb ein Hydranten- oder Sprinklersystem vorhanden ist, wird es alle drei Monate und gemäß den gesetzlich vorgeschriebenen Inspektionen überprüft, getestet und gewartet (zur Bestätigung, dass es voll funktionsfähig ist)?
Kann die Betriebsleitung auf eine private oder kommunale Wasserquelle verweisen, die Wasser für den Hydranten, die Schlauchleitung oder die Sprinkleranlage liefert?
Sind elektrische Schalttafeln, Leitungen und Steckdosen geschützt?
Sind die elektrischen Schalttafeln gekennzeichnet?
Werden elektrische Schalttafeln, Leitungen und Steckdosen regelmäßig von zertifiziertem Personal überprüft (wenn nicht gesetzlich vorgeschrieben, mindestens einmal jährlich)?
Wenn ein Generator in dem Betrieb oder seiner Umgebung vorhanden ist, befindet er sich in einem abgeschlossenen, von den Arbeitsbereichen entfernten Bereich, gemäß den örtlichen Gesetzen?
Sind die Produktionsanlagen und Maschinen sicher im Gebrauch?
Verfügen alle Produktionsmaschinen über einen leicht zugänglichen Not-Aus-Schalter?
Werden die als gefährlich, entflammbar oder brennbar gekennzeichneten Materialien fern von Zündquellen gelagert?

Werden die als gefährlich, entflammbar oder brennbar gekennzeichneten Materialien in einem oder mehreren separaten Lagerräumen außerhalb des Produktionsbereichs gelagert?
Führt die Anlage ein Materialsicherheitsdatenblatt (MSDS) in einer Sprache, die von den Arbeitern verstanden wird, und dass für alle Arbeiter in der Nähe der Bereiche, in denen Chemikalien verwendet und gelagert werden, verfügbar und zugänglich ist?
Sind die Arbeiter, die mit Materialien arbeiten, die als gefährlich, entflammbar oder brennbar gekennzeichnet sind, mit dem Materialsicherheitsdatenblatt (MSDS) des Betriebs vertraut?
Sind alle Chemikalienbehälter mit dem Namen in der Landessprache und dem entsprechenden Gefahrensymbol (für gefährliche Chemikalien) beschriftet?
Führt das Werk ein zuverlässiges und vollständiges Chemikalieninventar mit folgenden grundlegenden Informationen: Verwendungsbereich, Bezeichnung der Chemikalie, CAS-Nummern der chemischen Bestandteile, Lieferant der Chemikalie, Verfügbarkeit des Materialsicherheitsdatenblatts und gelagerte Mengen?
Führt der Betrieb eine Aufstellung über die auf dem Gelände anfallenden Abfallarten und -mengen?
Trennt der Betrieb gefährliche Abfälle von nicht gefährlichen Abfallströmen?
Gibt es gemäß den örtlichen Vorschriften für die Handhabung, Lagerung, Behandlung oder Entsorgung von Abfällen (einschließlich Schlämmen) ein Abfallmanagementverfahren für die Abfallsammlung und Zwischenlagerung?
Stellt der Betrieb sicher, dass die Mitarbeiter, die mit Abfällen umgehen, die Anforderungen an das Abfallmanagement (Trennung, Lagerung, Kennzeichnung und Entsorgung) kennen und entsprechend geschult sind?
Ist bei der Verwendung von gefährlichen, entflammbaren oder brennbaren Materialien die Augenspülstation zugänglich und ungehindert?
Befindet sich eine Augenspülstation in einem Umkreis von 6 Metern um den Chemikalienlagerbereich und ist sie an eine Wasserquelle angeschlossen?
Haben die Arbeiter bei Bedarf Zugang zu kostenloser persönlicher Schutzausrüstung (PSA)?
Wird die Verwendung von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) von der Betriebsleitung verlangt und durchgesetzt?
Haben die Arbeiter Zugang zu geschlechtsspezifischen, sauberen und privaten Toilettenanlagen?
Sind alle Wasch- und Toilettenbereiche mit Seife ausgestattet?
Verfügen die Toilettenanlagen über Wascheinrichtungen mit fließendem Wasser?
Haben die Arbeitnehmer Zugang zu Trinkwasser?
Wenn der Betrieb einen Bereich für die Zubereitung von Essen, einen Essbereich oder eine Kantine für die Mitarbeiter bereitstellt, ist dieser Bereich sauber?
Ist in jedem Arbeitsbereich ein funktionsfähiger Erste-Hilfe-Kasten vorhanden?
Stellt der Betrieb einen Behandlungsraum für Arbeitnehmer bereit?



Handbuch für Fabriken
ICS Soziale Anforderungen

Verfügt der Betrieb für den Fall eines schweren Unfalls über eine unterzeichnete Vereinbarung mit einer Notfalleinheit in der Nähe des Betriebs?
Verfügt der Betrieb über ausreichend geschultes Personal für die medizinische Versorgung?
Stellt der Betrieb, falls gesetzlich vorgeschrieben, den Arbeitnehmern einen Kinderbetreuungsraum zur Verfügung?

Dormitories
What are the general conditions of the dormitory?
Are rooms/ sleeping areas separated by gender?
Do workers have access to gender-specific clean and private toilet facilities at the dormitory?
Do workers have access to gender-specific private shower facilities at the dormitory?
Do workers have access to potable water at the dormitory?
Are workers free to enter and leave the dormitories at any time?
Does the facility conduct fire drills on a regular basis (if not defined by law, at least once per year) for all floors of the dormitory?
Are fire drills documented with, at minimum: date, announced/ unannounced, number of participants, and time it took to evacuate?
Is the dormitory located outside the production building / warehouse?
Is the dormitory not located next to hazardous material storage or production building where hazardous work is performed?
Is there an evacuation plot plan posted on every floor of the dormitory?
Are there at least two emergency exits on every floor of the facility?
If there are less than two emergency exits on every floor, does the number of emergency exits comply with local requirements?
Are emergency exits located on each side of the dormitory?
Are emergency exit paths accessible and unobstructed?
If the emergency exit paths are inaccessible and/or obstructed, is the blockage temporary?
Are emergency exits designated with visible signs?
Are emergency exits unobstructed and unlocked?
Do emergency exit doors comply with local requirements?
When the emergency exit doors do not comply with legal requirements, has the facility implemented measures to ensure workers' security and ability to exit the production site in case of emergency?
Are emergency exit windows in compliance with local law?
Do emergency exit stairs have handrails or guards?
Are emergency exit paths, exits and stairs lit?
Do emergency paths lead towards emergency exits and therefore away from the building?



Handbuch für Fabriken ICS Soziale Anforderungen

Is the assembly point or public way unobstructed and located away from the facility?
Is there a fire alarm present at the dormitory?
If there is a manual fire alarm present at the dormitory, is it designated or clearly visible near exits, unobstructed and audible?
Are there fire extinguishers on every floor of the dormitory?
Are fire extinguishers present along emergency exit path?
Are fire extinguishers accessible?
Are fire extinguishers inspected by facility personnel according to local law?
Are fire extinguishers inspected by specialized companies on a regular basis (if not defined by law, at least once per year)?
Is there a first aid kit available at the dormitory?

Wohnheime
Wie sieht der allgemeine Zustand des Wohnheims aus?
Sind die Zimmer/Schlafbereiche nach Geschlechtern getrennt?
Haben die Arbeitnehmer im Wohnheim Zugang zu geschlechtsspezifischen, sauberen und privaten Toiletten?
Haben die Arbeitnehmer im Wohnheim Zugang zu geschlechtsspezifischen privaten Duschen?
Haben die Arbeitnehmer im Wohnheim Zugang zu Trinkwasser?
Können die Arbeitnehmer die Wohnheime jederzeit betreten und verlassen?
Führt der Betrieb regelmäßig (wenn nicht gesetzlich festgelegt, mindestens einmal jährlich) Brandübungen auf allen Stockwerken des Wohnheims durch?
Sind Brandschutzübungen mit folgenden Mindestangaben dokumentiert: Datum, angekündigt/unangekündigt, Anzahl der Teilnehmer und Dauer der Evakuierung?
Befindet sich das Wohnheim außerhalb des Produktionsgebäudes / Lagers?
Befindet sich das Wohnheim nicht neben einem Gefahrstofflager oder einem Produktionsgebäude, in dem gefährliche Arbeiten durchgeführt werden?
Ist auf jeder Etage des Wohnheims ein Evakuierungsplan ausgehängt?
Gibt es mindestens zwei Notausgänge auf jeder Etage des Wohnheims?
Wenn es weniger als zwei Notausgänge auf jeder Etage gibt, entspricht die Zahl der Notausgänge den lokalen Anforderungen?
Befinden sich Notausgänge auf jeder Seite des Wohnheims?
Sind die Notausgangswege barrierefrei und ungehindert zugänglich?
Wenn die Notausgangswege unzugänglich und/oder versperrt sind, ist die Behinderung vorübergehend?
Sind die Notausgänge mit sichtbaren Schildern gekennzeichnet?
Sind die Notausgänge unbehindert und entriegelt?
Entsprechen die Notausgangstüren den örtlichen Anforderungen?

Wenn die Notausgangstüren nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechen, hat der Betrieb Maßnahmen ergriffen, um die Sicherheit der Arbeiter und die Möglichkeit, die Produktionsstätte im Notfall zu verlassen, zu gewährleisten?
Entsprechen die Notausgangsfenster den örtlichen Gesetzen?
Sind die Notausgangstreppen mit Handläufen oder Schutzvorrichtungen ausgestattet?
Sind die Notausgänge, Ausgänge und Treppen beleuchtet?
Führen Notwege zu Notausgängen und damit weg vom Gebäude?
Ist der Sammelplatz oder öffentliche Weg ungehindert erreichbar und vom Betrieb entfernt gelegen?
Gibt es einen Feueralarm im Wohnheim?
Wenn im Wohnheim ein manueller Feuermelder vorhanden ist, ist er in der Nähe der Ausgänge angebracht oder gut sichtbar, ungehindert und hörbar?
Gibt es Feuerlöscher auf jeder Etage des Wohnheims?
Sind Feuerlöscher entlang des Notausgangswegs vorhanden?
Sind die Feuerlöscher zugänglich?
Werden die Feuerlöscher von den Mitarbeitern des Betriebs gemäß den örtlichen Gesetzen überprüft?
Werden die Feuerlöscher regelmäßig von Spezialfirmen überprüft (falls nicht gesetzlich vorgeschrieben, mindestens einmal pro Jahr)?
Gibt es einen Erste-Hilfe-Kasten im Wohnheim?



14, rue de Bassano - 75016 Paris - Frankreich

Tel. : +33 (0) 1 40 76 17 21 / 22

<http://www.ics-asso.org>