



## LEITFADEN

# FSC-Walddialoge: Löhne im FSC-Wald – Alles fair?

11.2.2025, Via Zoom

Autorin: Montserrat Vargas Salgado

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit  
und Verbraucherschutz



Bundesamt für  
Naturschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



WÄLDER™  
FÜR IMMER  
FÜR ALLE

# Inhalt

INHALTLICHE EINFÜHRUNG	3
INHALTLICHE AUFBEREITUNG	4
Überblick	4
Rechtliche Grundlagen - Was sollte man zu Tariflohn, Mindestlohn, Arbeitgeberentsendegesetz, etc. wissen? – H. Wolters und M. Schmitt, IG BAU	4
EMPFEHLUNGEN	6
Bisherige Regelungen	6
Empfehlungen für Neuregelungen	6
Zu den Indikatorvorschlägen 2.4.1 und 2.4.2:	6
ZUSAMMENFASSUNG DER ERGEBNISSE	7
LITERATURVERZEICHNIS	8
ANHANG I	9
Wichtige Definitionen	9

## Inhaltliche Einführung

Die FSC-Walddialoge bieten eine Plattform für Information und konstruktiven Diskurs zu zentralen Themen des verantwortungsvollen Waldmanagements. Die Veranstaltungsreihe ist Teil des Projekts „**FSC Walddialoge für das Waldmanagement der Zukunft**“, gefördert durch das Bundesamt für Naturschutz (BfN) mit Mitteln des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV). Das Format spricht unterschiedliche Interessensgruppen im Handlungsfeld Wald an. Dazu zählen u.a. Umweltverbände, Waldbewirtschaftende, Gewerkschaften, berufsständische Vertretungen und Hochschulen. Auf Grundlage von Vorträgen ausgewählter Sachkundiger in relevanten Themengebieten wird, im Rahmen moderierter Diskussionen, Raum für Wissens- und Erfahrungsaustausch sowie offene Debatten geschaffen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten damit eine solide Grundlage für fundierten Austausch zu den jeweiligen Themen.

Am 11. Februar 2025 fand der Walddialog zum Thema „**Löhne im FSC Wald – Alles fair?**“ via Zoom statt. Dieser Walddialog wurde in Kooperation mit dem Bund Deutscher Forstleute (BDF) inhaltlich konzipiert und durchgeführt. Bei diesem Walddialog haben ca. 30 Vertreterinnen und Vertreter aus Forstwirtschaft, Experten in Arbeitsrecht- und Sozialrechtspolitik sowie Tarifpolitik und Waldzertifizierung teilgenommen.

Ziel dieses Walddialoges war es, auf Basis rechtlicher Grundlagen, sich mit den Herausforderungen von Forstbetrieben, forstlichen Dienstleistern und Subunternehmen in Bezug auf Entlohnung auseinanderzusetzen und Lösungsmöglichkeiten zu diskutieren. Im ersten Block der Veranstaltung schafften Hendrik Wolters und Michael Schmitt der IG BAU die Basis mit den rechtlichen Grundlagen. Gefolgt von André Conrad, Programmleiter für Waldzertifizierung von der Zertifizierungsstelle GFA Certification GmbH mit einem Beitrag zu den Richtlinien mit Bezug auf Entlohnung im FSC-Standard. Letztens berichtete Elmar Stertenbrink, Vorsitzende der RAL Gütegemeinschaft Wald- und Landschaftspflege e.V. und Unternehmer, über seine eigenen Praxiserfahrungen.

Im zweiten Teil tauschten Teilnehmende und Referierende ihre Einblicke zu einer fairen Entlohnung für Beschäftigte in einem FSC zertifizierten Wald aus. Die im Nachgang erarbeiteten Empfehlungen sind in diesem Bericht zu finden.

# Inhaltliche Aufbereitung

## Überblick

**Moderation:** Die Veranstaltung wurde durch Elmar Seizinger von FSC Deutschland und Ines von Keller vom BDF moderiert. Es folgten Präsentationen zu folgenden Themen:

- „**Rechtliche Grundlagen - Was sollte man zu Tariflohn, Mindestlohn, Arbeitgeberentsendegesetz, etc. wissen?**“ von Hendrik Wolters und Michael Schmitt (IGBAU)
- „**Was fordert FSC und wie werden die Standards geprüft?**“ von André Conrad (GFA)
- „**Blitzlichter aus der Praxis**“ von Elmar Stertenbrink, RAL Gütegemeinschaft Wald- und Landschaftspflege e.V.

Das folgende Kapitel fasst wichtige Inhalte zusammen.

## Rechtliche Grundlagen - Was sollte man zu Tariflohn, Mindestlohn, Arbeitgeberentsendegesetz, etc. wissen? – H. Wolters und M. Schmitt, IG BAU

Hendrik Wolters, Fachreferent für Arbeits- und Sozialrechtspolitik bei der IG BAU, stellte die rechtlichen Grundlagen der Thematik vor. Der Fokus lag darauf, ein rechtliches Verständnis der folgenden Schwerpunkte zu schaffen, um auf einer soliden Grundlage später die Diskussion zu Löhnen im FSC-Wald weiterzuführen:

1. Tariflohn und Mindestlohn
2. Arbeitnehmerentsendung und Leiharbeit
3. Arbeitszeiterfassung
4. Prüfung und Datenschutz

### 1. Tariflohn und Mindestlohn

Das Tarifentgelt wird als das Entgelt, das in einem Tarifvertrag zwischen Arbeitgeber(-verband) und Gewerkschaft vereinbart wurde, definiert. Tarifverträge werden zwischen Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, abgeschlossen.<sup>1</sup> In der Regel enthalten sie unterschiedliche Entgeltstufen abhängig von der jeweiligen Qualifikation des Beschäftigten, z.B. Helfer, Facharbeiter etc. Gewerkschaftsmitglieder und (verbandsangehörige) Arbeitgeber haben Anspruch auf den Tarifvertrag.

Der gesetzliche Mindestlohn wurde im Jahr 2015 eingeführt und bildet die unterste Haltelinie bei den Entgelten. Derzeit liegt der Mindestlohn bei 12,82 EUR und wird voraussichtlich 2025 erhöht. Jeder Arbeitnehmer in Deutschland hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (§ 1 Abs. 1 MiloG). Auch Entsendearbeitnehmer haben Anspruch auf den Mindestlohn. Entsendearbeitnehmer werden als Arbeitnehmer definiert, „die von ihrem Arbeitgeber während eines begrenzten Zeitraums im Rahmen eines Dienstleistungsvertrags, einer unternehmensinternen Entsendung oder einer Überlassung durch ein Leiharbeitsunternehmen in ein anderes EU-Land geschickt werden.“<sup>2</sup>

### 2. Arbeitnehmerentsendung und Leiharbeit

---

<sup>1</sup> § 3 Abs. 1 TVG: „Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist“

<sup>2</sup> „Entsendung von Mitarbeitern“ [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/posted-workers\\_de](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/working-another-eu-country/posted-workers_de) 19.02.2025

Eine Arbeitnehmerentsendung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat seine Arbeitnehmer für einen gewissen Zeitraum nach Deutschland schickt, damit sie dort für ihn Arbeiten ausführen. Diese Regelung wird durch die Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV), die Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG) sowie das AEntG garantiert bzw. reguliert. Die Entsenderichtlinie und das AEntG legen fest, welche Regelungen auf entsendete Arbeitnehmer anzuwenden sind. Dazu gehören beispielsweise der gesetzliche Mindestjahresurlaub (§ 2 Abs. 1 Ziff. 2 AEntG) und Höchstarbeitszeiten (§ 2 Abs. 1 Ziff. 3 AEntG). Bestimmte Regelungen in bundesweit für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen (z.B. Mindestentgelte, Urlaub, Kosten für Unterkünfte) müssen ebenfalls beachtet werden.

Bei der Leiharbeit überlässt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer einem Dritten zur Arbeitsleistung. Die gesetzlichen Regelungen dazu finden sich im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

### **3. Arbeitszeiterfassung**

Die Arbeitszeiterfassung spielt eine bedeutende Rolle, um kontrollieren zu können, ob (Mindest-) Löhne gezahlt werden. Bisher gibt es keine umfassende gesetzliche Regelung, die eine Arbeitszeiterfassung für alle Beschäftigten vorsieht. Nach § 17 MiLoG enthält das Mindestlohngesetz Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in den genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen des § 2a SchwarzArbG beschäftigen. Die Forstbranche gehört neben anderen wie der Baugewerbe zu den Risikobranchen des Schwarzarbeitbekämpfungsgesetz.

Nach § 16 II 1 ArbZG muss der Arbeitgeber Überstunden (über acht Stunden werktäglich) erfassen. Der Europäische Gerichtshof (Az. C-55/18 – CCOO) hat im Mai 2019 mit seinem Urteil entschieden, dass die Arbeitszeiterfassung in den Mitgliedstaaten der EU durch ein objektives, verlässliches und zugängliches System erfolgen muss. Nach der Arbeitszeitrichtlinie muss die Arbeitszeit erfasst werden. Daher ist ein objektives, verlässliches (manipulationssicheres) und zugängliches System notwendig. Der Arbeitnehmer muss nachvollziehen können, z. Bsp. welche Änderungen nachträglich vorgenommen wurden. Nach der Rechtsprechung des EuGH müsste der deutsche Gesetzgeber eine Regelung zur Arbeitszeiterfassung schaffen; dies ist jedoch noch nicht geschehen.

Eine weitere Entscheidung, der BAG Beschluss v. 13.09.2022 (1 ABR 22/21) besagt, dass sich aus § 3 II Nr. 1 ArbSchG eine Pflicht für Arbeitgeber die Arbeitszeit zu erfassen, folgt. Der Grund dafür ist, dass das Arbeitszeitrecht dem Arbeitsschutzrecht zuzuordnen ist. Das Bundesarbeitsgericht verlangt nicht zwingend eine elektronische Erfassung; eine händische Erfassung ist nach der Entscheidung ebenfalls ausreichend.

Momentan gibt es keine umfassende gesetzliche Regelung zur Arbeitszeiterfassung. Es existieren lediglich die oben genannten gerichtlichen Entscheidungen sowie die Regelung im MiLoG und SchwarzArbG.

### **4. Prüfung und Datenschutz**

Als letztes wurde das Thema Prüfung und Datenschutz behandelt. Hierbei stellt sich die Frage, ob es möglich ist, Gehaltsabrechnungen und Zeiterfassungen den Auditoren zur Einsicht vorzulegen. Diese Unterlagen enthalten personenbezogene Daten. Für die Verarbeitung solcher Daten sehen die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) grundsätzlich ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt vor. Das bedeutet, dass diese Daten nicht ohne Erlaubnis erhoben, weitergegeben oder gespeichert werden dürfen.

Ein möglicher Lösungsansatz wäre es, die Dokumente zu anonymisieren, sodass alle personenbezogenen Daten entfernt werden. Eine Einschätzung eines Datenschutzexperten wäre hier ebenfalls empfehlenswert.

## Empfehlungen

Im Nachgang zum FSC-Walddialog zu Löhnen im Wald haben sich drei Experten aus Sozial – und Wirtschaftskammer mit den Argumenten und Positionen nochmals auseinandergesetzt und eine gemeinsame Empfehlung erarbeitet. Diese kann Grundlage, für Verhandlungen zum Thema im zuständigen Richtlinienausschuss und der Mitgliedschaft im Rahmen der anstehenden Revision des Deutschen FSC Standards sein.

### Bisherige Regelungen

**Indikator 2.4.1** Forstbetriebe\*, die nicht tarifgebunden sind, entlohnen ihre Beschäftigten\* mindestens nach dem mit der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder für den Forstbereich vereinbarten Lohnvertrag in der jeweils gültigen Fassung.

**Indikator 2.4.2** Die in den Forstbetrieben eingesetzten forstlichen Dienstleister gewähren ihren in der Waldarbeit tätigen Beschäftigten\* diejenigen Bedingungen einschließlich des Entgelts, die nach Art und Höhe mindestens den Vorgaben desjenigen Tarifvertrages entsprechen, an den das Unternehmen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) gebunden ist bzw. den Vorgaben des Mindestlohngesetzes (MiLoG) entsprechen.

### Empfehlungen für Neuregelungen

**Indikator 2.4.1** Forstbetriebe\*, die **keinen forstlichen, branchenüblichen Tarifvertrag anwenden**, entlohnen ihre Beschäftigten\* mindestens nach dem mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für den Forstbereich vereinbarten Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung. **Dabei bilden die Eingruppierungsregelungen, die Tabellenentgelte der Stufe 4, Jahressonderzahlungen und ggf. die Forstzulage die Grundlage. Abweichende Arbeitszeiten im Forstbetrieb werden berücksichtigt.**

**Indikator 2.4.2.** Die in den Forstbetrieben eingesetzten Unternehmen (z.B. forstliche Dienstleister) und Nachunternehmen, die keinen forstlichen, branchenüblichen Tarifvertrag anwenden, entlohnen ihre Beschäftigten\* mindestens nach dem mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für den Forstbereich vereinbarten Tarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung. **Dabei bilden die Eingruppierungsregelungen, die Tabellenentgelte der Stufe 4, Jahressonderzahlungen und ggf. die Forstzulage die Grundlage. Abweichende Arbeitszeiten werden berücksichtigt.**

### Zu den Indikatorvorschlägen 2.4.1 und 2.4.2:

*Anmerkung:* Anhang II erläutert und integriert jeweils aktuelle Entgelttabellen.

*Offene Fragen:*

- Welche Entgeltstufe wollen wir definieren (3,4,5)?
- Können/sollen 2.4.1 und 2.4.2 zusammengefasst werden?
- Wie detailliert soll der Anhang II formuliert werden? Soll z.B. folgende Formulierung integriert werden: Ungelernte mit ECC EG4, Forstwirte, Forstwirtinnen EG5, Forstwirtschaftsmeister, Forstwirtschaftsmeisterinnen EG8, Revierleitung EG10, Betriebsleitung EG14.

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Das Format Walddialoge erhebt den Anspruch, Stakeholder aus unterschiedlichen Bereichen des Handlungsfeldes Wald, zusammenzubringen und einen konstruktiven Diskurs zu ermöglichen. Unterschiedliche Interessensgruppen haben die Möglichkeit, durch Einblicke in relevante Forschungsergebnisse und Praxiserfahrungen, Perspektiven anderer Akteure zu gewinnen und die Sichtweisen anderer Akteure besser zu verstehen. Im Fokus stehen dabei die Wirkungen derzeitiger FSC Regeln aus dem Deutschen FSC Standard. Die in den Walddialogen erarbeiteten Empfehlungen bilden eine wichtige Grundlage für zukünftige Diskussionen zu den jeweiligen Themen im Rahmen der anstehenden Revision.

Die Diskussionen verdeutlichten die Komplexität der Thematik zu einer fairen Entlohnung im FSC Wald. Insbesondere wurde die Frage nach der Praxistauglichkeit der bestehenden Vorgaben aufgeworfen, denn je mehr Aufträge vergeben werden, desto komplexer wird die Umsetzung. Dabei wurde betont, dass der Nachweis von Anforderungen im Rahmen des realistisch Machbaren bleiben sollte.

Als mögliches, wirksames Instrument für eine Prüfung von forstlichen Dienstleistern wurden funktionierende Systeme der Unternehmerzertifizierung genannt. Voraussetzung hierfür ist, dass diese Systeme anspruchsvolle Standards haben und diese auch konsequent einfordern. In diesem Zusammenhang wurde auf die Notwendigkeit einer stärkeren Zusammenarbeit zwischen Unternehmerzertifizierten wie RAL und DFSZ und dem FSC hingewiesen. Als besonders aufschlussreich wurden die Interviews mit Beschäftigten im Rahmen der jährlichen FSC-Audits hervorgehoben. In diesem Rahmen wird offen kommuniziert, was läuft und was nicht. Es werden vertrauliche Gespräche geführt, die wertvolle Informationen liefern, um Mängel aufzudecken.

Auch die Komplexität tariflicher Strukturen in der Forstwirtschaft wurde deutlich: Eine ganzheitliche Tarifbindung in dieser Branche besteht nicht. Bemühungen um einen Branchenmindestlohn sind bislang erfolglos geblieben. In diesem Sinne blieb als übergeordnete Aufgabe des Expertengremiums die Frage zu beantworten, welche Lücke FSC schließen könnte, um die praktische Umsetzung einer fairen Entlohnung im Wald zu stärken bzw. zu verbessern. In der Nachbesprechung ging es um die Indikatoren 2.4.1 und 2.4.2 des Deutschen FSC-Standards.

Die Empfehlungen und offene Fragen, die in Zusammenarbeit mit dem Expertengremium erarbeitet wurden, werden in die Revision miteinfließen. Elmar Seizinger, Leiter des FSC-Waldbereichs schloss die Veranstaltung mit der Erkenntnis: „Wir müssen die Perspektive der Arbeitnehmer im Blick halten. Wir müssen so attraktiv sein als FSC, dass der Forstwirt oder die Beschäftigte auf der Fläche sich freut, wenn der Auditor kommt. Wir müssen Partner sein für die Menschen, die im Wald arbeiten, genauso wie für die Forstbetriebe.“

## Literaturverzeichnis

Deutscher FSC-Standard 3-0. 2018. *FSC Deutschland*. Deutschland, 17. 4 2018.

# Anhang I

## Wichtige Definitionen

### **Beschäftigte**

Alle Angestellten einschließlich Angestellter im öffentlichen Dienst und Selbstständige. Dies umfasst ebenfalls alle Teilzeit- und Saisonkräfte, einschließlich Arbeiter, Sachbearbeiter, Leiter, Führungskräfte. (Quelle: ILO Convention C155 Occupational Safety and Health Convention, 1981)