# Hilfen und Vorlagen für ÖSTERREICH

# zur Einführung der FSC-Kernarbeitsnormen

# nach dem FSC®-Produktkettenstandard FSC-STD-40-004 V3-1

# in der FSC-zertifizierten Lieferkette von Material und Produkten, die aus Wald stammen

**Vorbemerkung**:

Der FSC hat die neue Fassung des FSC-STD-40-004 V3-1, der nun grundlegende Anforderungen an die Einhaltung von Arbeitsnormen enthält, Anfang 2021 veröffentlicht.

Die V3-1 des FSC-STD-40-004 ist ab 1. September 2021 gültig und somit grundsätzlich anwendbar.

Die (alte) V3-0 FSC-STD-40-004 ist nur noch bis zum 31. Dezember 2022 gültig.

Dementsprechend müssen bis zum 31. Dezember 2022 alle Zertifikate gemäß der neuen Version (V3-1) ausgestellt worden sein, bzw. alle bereits ausgestellten laufenden Zertifikate sollen bis 31. Dezember 2022 auf die neue V3-1 umgestellt werden.

Audits können ab dem 1. September bereits nach der V3-1 durchgeführt werden, in der Praxis allerdings wird dies vermutlich erst mit etwas Verzögerung stattfinden.

**Worum geht es:**

Die FSC-Kernarbeitsnormen (abgeleitet aus den ILO Kernarbeitsnormen) legen fest, dass grundlegende Anforderungen zu den folgenden Themen einzuhalten sind:

* Abschaffung von Kinderarbeit
* Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
* Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf
* Achtung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen

**Was müssen FSC-COC-Zertifikatsinhaber und Bewerber um ein FSC-Zertifikat tun:**

Der Nachweis, dass die Kernarbeitsnormen eingehalten werden, erfolgt durch drei Schritte:

* Verfassung und Bekanntmachung einer Grundsatzerklärung
* Herleitung einer Selbstbeurteilung
* Vorhaltung und Bereitstellung von Belegen und Nachweisen

**Dieses Dokument:**

Hiermit stellt FSC Deutschland für Zertifikatsinhaber und Standorte mit Sitz in Österreich, sowie deren Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz in Österreich diese Hilfen bereit:

* Vorlage einer Grundsatzerklärung
* Herleitung einer Risikobeurteilung für Österreich, um Ihre Selbstbeurteilung zu unterstützen
* Vorlage / Frage-Antwort-Katalog für die Selbstbeurteilung und Hinweise auf die mindestens vorzuhaltenden Belege und Nachweise

**Hilfen zu anderen Länder:**

Zu Deutschland – <https://www.fsc-deutschland.de//de-de/standard/cocstandard>

Zu andern Ländern - <https://fsc.org/en/chain-of-custody-certification#fsc-core-labour-requirements>

**Gewährleistungsausschluss**

Herausgeber des Dokumentes ist Gutes Holz Service GmbH. Dieses Dokument wurde mit dem bestem Wissen und Sachverstand hergeleitet, welchen FSC Deutschland (Gutes Holz Service GmbH) zum Zeitpunkt der Veröffentlichung hatte. Die Gutes Holz Service GmbH übernimmt keine Haftung oder Gewährleistung für mögliche Schäden, die aus der Anwendung dieses Dokumentes entstehen können. Dies bezieht sich auf alle Elemente dieses Dokumentes, wie Übersetzungen aus dem Englischen, Empfehlungen, Textvorlagen, Hinweise für Belege und Nachweise. Hinweise zur Verbesserung des Dokumentes oder auf Fehler nehmen wir jederzeit unter folgender E-Mail-Adresse entgegen:

[info@fsc-deutschland.de](mailto:info@fsc-deutschland.de)

**Version vom 23.02.2022**

FSC® F000213

# Beispieltext einer Grundsatzerklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen

*Bezug: FSC-STD-40-004 V3-1, Paragraf 1.5 / Annex D*

Die Grundsatzerklärung gilt für:

* die im Geltungsbereich benannten Standorte:

*Benennen Sie hier die Standorte oder verweisen Sie auf den Ablageort der Standortliste!*

* für Dienstleister gesetzt der Fall, dass diese Vor-Ort an den oben benannten Standorten tätig sind:

*Benennen Sie hier die Dienstleister oder verweisen Sie auf den Ablageort der Liste der Dienstleister!*

* nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen (nach FSC-STD-40-004 V3-1 Abschnitt 13), die Arbeiten im Rahmen des Geltungsbereiches des Zertifikates nicht vor Ort an den benannten Standorten erledigen:

*Optionale Benennung der nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen oder verweisen Sie auf den Ablageort der Liste der Subunternehmen!*

FIRMENNAME bekennt sich zu den FSC-Kernarbeitsnormen und erklärt hiermit:

**Wir setzen keine Kinderarbeit ein.**

* Es werden keine Personen unter 15 Jahren beschäftigt. Keine Person zwischen 15 und unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren Arbeiten beschäftigt; es sei denn, diese Arbeiten sind im Rahmen einer Ausbildung nach den nationalen Rechtsvorschriften erlaubt.

[Falls zutreffend] Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren sind nur für leichte und vereinzelte Arbeiten im Rahmen des §5a KJBG in Familienbetrieben zugelassen und die Beschäftigung beeinträchtigt weder die Schulausbildung, noch ist sie schädlich für die Gesundheit oder Entwicklung der Kinder. Insbesondere dort, wo Kinder der Schulpflicht unterliegen, dürfen sie nur vereinzelt außerhalb der Schulzeit während der normalen Tagesarbeitszeit mit leichten Arbeiten (§5a KJBG) beschäftigt werden. Personen, die die neunjährige Schulpflicht beendet haben, jedoch noch nicht 15 Jahre alt sind, dürfen im Rahmen eines Lehrverhältnisses bzw. eines im Rahmen des Schulbesuchs vorgesehenenen Ferial- oder Pflichtpraktikums vor dem 15. Geburtstag beschäftigt werden.

* Der Zertifikatsinhaber verbietet die schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

**Wir schließen alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit aus,** insbesondere:

* körperliche und sexuelle Gewalt
* Schuldknechtschaft
* Vorenthaltung von Löhnen/einschließlich der Zahlung von Arbeitsgebühren und/oder der Zahlung einer Kaution zur Aufnahme einer Beschäftigung
* Einschränkung der Mobilität/ Beweglichkeit des Arbeitnehmers
* Einbehaltung von Reisepass und/oder Ausweispapieren
* Androhung von Denunziation bei den Behörden
* Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.

**Wir stellen sicher, dass Beschäftigungs- und Berufspraktiken nicht diskriminierend sind.**

**Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.**

* Die Arbeitnehmer:innen können Arbeitnehmer:innen-Organisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.
* Der Zertifikatsinhaber (sowie ggf. die angeschlossenen Standorte in Österreich) respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmer:innenOrganisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.
* Mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmer:innen-Organisationen und/oder ordnungsgemäß gewählten Vertretern wird nach Treu und Glauben verhandelt und wir bemühen uns ggf. nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschließen.
* Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Name in Druckbuchstaben | Funktion | | Datum |
| Bekanntgegeben am: | | Bekanntgabe durch: | |

*Hinweis: Organisationen sollen sicherstellen, dass diese Grundsatzerklärung betroffene Interessengruppen bekannt gegeben wird, beispielsweise auf der Website der Organisation, im Newsletter, am Arbeitsplatz, Handouts, Poster, Aushang, Mitarbeiterhandbuch oder Verhaltenskodex oder per E-Mail). Es existiert keine explizite Vorgabe, wie dies veröffentlicht wird, damit unterschiedlieche Arten und Größen von Organisationen angemessene Lösungen realisieren können.*

# Hinweise zur Durchführung der Selbstbeurteilung

Nach der Version 3-1 des FSC-STD-40-004 sind zertifizierte Organisationen verpflichtet, im Rahmen ihres jährlichen Audits eine Selbstbeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen durchzuführen.

Diese Mustervorlage soll Organisationen bei der Erstellung einer unternehmenseigenen Selbstbeurteilung unterstützen und ihnen eine Orientierung geben. Sie enthält Hinweise, wie diese möglichst einfach und effizient gestaltet und dokumentiert werden kann.

Die Zertifizierungsstellen werden die von der Organisation erstellte Selbstbeurteilung prüfen und auf dieser Grundlage feststellen, ob die FSC-Kernarbeitsnormen eingehalten werden.

Organisationen, die ein Audit nach FSC-STD-40-004 V3-1 durchlaufen wollen, ist es freigestellt, ob sie diese Vorlage für die Selbstbeurteilung verwenden. Dabei garantiert die Verwendung dieser Vorlage nicht die Konformität mit den FSC-Kernarbeitsnormen. Es liegt in der Verantwortung der Organisation, wie sie die Übereinstimmung und Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen sicherstellt. Die Entscheidung, ob die Kernarbeitsnormen eingehalten sind und die Organisation konform arbeitet, liegt in der Verantwortung und Befugnis der beauftragten FSC-Zertifizierungsstelle, basierend auf den normativen Vorgaben des FSC International als Systemeigner.

Auch dann, wenn die nationalen Gesetze in der Regel mit den FSC-Kernarbeitsnormen übereinstimmen, müssen Organisationen dennoch aufzeigen, wie die Organisation die Anforderungen erfüllt, d.h., es reicht nicht aus, relevante Gesetze aufzulisten.

Bei Multi-Site- oder Gruppen-CoC-Zertifikaten ist die Zentrale für das Erstellen der Selbstbeurteilung für alle teilnehmenden Standorte im Geltungsbereich des Zertifikats verantwortlich. Die Selbstbeurteilung kann für die gesamte Organisation oder für jeden Standort separat durchgeführt werden.

Organisationen müssen ihrer Zertifizierungsstelle bereits vor dem geplanten Audit eine ausgefüllte und unterschriebene Selbstbeurteilung vorlegen.

**Die Selbstbeurteilung umfasst folgende Situationen oder Personen:**

**Standorte:** Die Selbstbeurteilung bezieht sich auf alle Organisation(en) und Standorte, auch unselbständigen Untereinheiten von Standorte (bspw. reiner Lagerstandort), welche in den Geltungsbereich des FSC-Zertifikats aufgenommen sind.

*Hinweis: Die Selbstbeurteilung muss nicht für Standorte einer Organisation, welche keine FSC relevanten Tätigkeiten durchführen (bspw. ein separater Produktionsstandort ohne FSC Produktion) und von daher nicht im Geltungsbereich des Zertifikats aufgenommen sind, durchgeführt werden.*

**Arbeitnehmer:innen**: Die Selbstbeurteilung schließt alle Erwerbstätigen, einschließlich öffentlich Bedienstete sowie "Selbstständige“, welche an den, im Geltungsbereich des Zertifikats agierenden Standorten, ggf. unselbständigen Untereinheiten tätig sind, unabhängig davon ein, ob diese für Aufgaben in Zusammenhang mit FSC-Material und dem Geltungsbereich des Zertifikates eingesetzt werden oder nicht (bspw. Kantinenpersonal), also

* Arbeiter:innen, Verwaltungsangestellte, Aufsichtspersonen, leitende Angestellte usw.
* Teilzeit- und Saisonarbeitskräfte,
* Angestellte von Dienstleistern, welche am/an Standort(en) tätig sind
* Selbständige Dienstleister und Unterauftragnehmer

*(Quelle: IAO-Übereinkommen 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981).*

**Subunternehmen (Outsourcing) ohne eigene FSC-Zertifizierung**

Bezieht alle unselbständigen Erwerbstätigen sowie selbständig Erwerbstätige am/an den Standorten des Subunternehmers, welche Tätigkeiten im Rahmen des Geltungsbereiches des Zertifikates und Outsourcings, also FSC-relevante Prozesse, ausführen ein.

**Die Selbstbeurteilung bezieht sich hingegen nicht auf die folgenden Personen:**

* Unselbständigen Erwerbstätige sowie selbständig Erwerbstätige von Subunternehmen (Outsourcing), die für Arbeitsleistungen, die nicht im Geltungsbereich des Zertifikates stattfinden und somit nicht FSC-relevant sind, an an den Standorten des Subunternehmens eingesetzt werden. Beispiel: Personal in der Kantine.
* FSC-zertifizierte Subunternehmen, denn diese müssen die Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen im Rahmen des eigenen Zertifikates nachweisen.

Die Vorlage zur Selbstbeurteilung beruht auf einer Bewertung des Risikos zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in Österreich.

# Risikobeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in Österreich

|  |  |
| --- | --- |
| Ergebnis:  **Geringes Risiko** | Zusammenfassung: Die im Folgenden genannten Quellen beinhalten keine Informationen, die darstellen, dass die FSC-Kernarbeitsnormen in Österreich grundsätzlich, systematisch oder in signifikantem Umfang gefährdet sind. |

**Quellen:**

* Ratifizierungsgrad der fundamentalen ILO Konventionen: Im Zeitraum von 1950-2001 wurden 8 von 8 vollständig gezeichnet. Siehe https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110\_COUNTRY\_ID:102549
* ITUC Global Rights Index (Globaler Rechteindex des IGB) dokumentiert Verstöße gegen international anerkannte Arbeitnehmerrechte durch Regierungen und Arbeitgeber. Die Länder werden in Werte von 1-5+ geclustert (1: beste Bewertung, fallend bis 5+), abhängig von der Einhaltung der kollektiven Arbeitnehmerrechte. Das ITUC Rating für Österreich beträgt 1 = Sporadische Rechtsverletzungen; sonst sind keine Daten verfügbar.   
  siehe: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020>
* FSC National Risk Assessment, Austria: category 2: Wood harvested in violation of traditional and human rights especially: 2.2. Labor rights are respected including rights as specified in ILO Fundamental Principles and Rights at work. Ergebnis (verkürzt): “Es wurden keine Informationen gefunden, die belegen, dass die Arbeitnehmerrechte sowie die grundlegenden Prinzipien und Rechte der IAO bei der Arbeit gefährdet sind…..\* Daher lautet die nationale Risikobezeichnung für diesen Indikator „geringes Risiko“ (low risk).

**Geltungsbereich der Risikobeurteilung:**

* Die Risikobeurteilung bezieht sich auf den Zertifikatsinhaber und auf angeschlossenen Standorte sowie auf die Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierten Sub-Unternehmer mit Sitz in Österreich.
* Standorte oder nicht-FSC-zertifizierte Sub-Unternehmen mit Sitz im Ausland müssen anhand der existierenden Risikosituation der dortigen nationalen Gesetze und gesetzlichen Prüfungen beurteilt werden. Hierzu können Hilfen weiterer FSC Länderbüros genutzt werden.

**Erläuterungen:**

Österreich hat die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert. Es existiert eine umfassende Gesetzgebung zu den Kernarbeitsnormen. Die Rechtsdurchsetzung findet hochgradig statt und bei Verstößen steht Betroffenen der Beschwerde- und Rechtsweg offen. Im Falle von regelmäßig durchgeführten behördlichen Kontrollen erscheint der Nachweis, dass diese stattgefunden haben, ausreichend. Die sachliche Prüfung und ggfs. Sanktionierung bei nicht-Einhaltung der Anforderungen, obliegt der jeweiligen Behörde.

Aus der FSC-Risikobewertung nach Controlled Wood-Kategorien in Österreich (NRA Austria S.43f, Quelle: Menschenrechtsbericht Austria 2013) geht unter gefundene Information und spezielle Quellen hervor, dass bei der Einhaltung der Gender-Gerechtigkeit (Stichwort: Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen) noch Differenzen von 20-25% bestehen, wobei die unerklärte Entgeltlücke (kann durch Diskriminierung begründet sein) nur einen Teil davon ausmacht. Des Weiteren sind Frauen in Führungspositionen nur unterrepräsentiert zu finden. Seit 1999 arbeitet die Gender-Mainstreaming-Arbeitsgruppe am Monitoring und der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie des Sozialministeriums. Das österreichische Parlament stellt hier die wesentlichen Gesetzestexte für die Gleichstellung von Männern und Frauen zusammen: https://www.parlament.gv.at/PERK/FRAU/GES/

Vor dem Hintergrund der Risikobeschreibung zu Österreich erscheint es ausreichend, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen nur anlassbezogen zu prüfen. Dies bedeutet, dass eine detaillierte Prüfung beispielsweise nur in den folgenden Situationen nötig erscheint:

* Die Organisationen wird im IGB Global Rights Index als negativ bewertet. Link:  
  <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020-de>
* Es liegen aktuelle Presseberichte oder Berichte zu Vorfällen vor
* Im Rahmen des Audits und Betriebsrundgangs liegen Beobachtungen zu Abweichungen vor

Vor dem Hintergrund der geringen Risiken in Österreich erscheint es ebenfalls ausreichend, dass die Einhaltung durch Dienstleister an den Standorten des Zertifikatsinhabers und nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen nur anlassbezogen überprüft wird. Anlässe, die eine Prüfung erfordern, sollten im Rahmen der Selbstbeurteilung dokumentiert werden.

*Empfehlung: Der Zertifikatsinhaber sollte mit Dienstleistern und nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen vertraglich eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen mit Bezug zur eigenen Grundsatzerkläung vereinbaren und darin auch das Recht verankern, dass eigene Prüfungen und externe Prüfungen seitens der FSC-Zertifizierungsstelle gemacht werden können. Die Form der Selbstverpflichtungserklärung kann frei gewählt werden, beispielsweise als separate Erklärung.*

# Selbstbeurteilung des Zertifikatsinhabers zu den FSC-Kernarbeitsnormen nach FSC-STD-40-004 V3-1

Die Selbstbeurteilung bezieht sich auf sämtliche im Geltungsbereich des Zertifikats agierenden Standorte, auf Dienstleister, welche am/an den Standort(en) des Zertifikatsinhabers tätig sind, und auf Subunternehmen, die nicht FSC zertifiziert sind und vom Zertifikatsinhaber für FSC- Prozesse eingesetzt werden.

|  |
| --- |
| Für Standorte im Ausland und dort tätige Dienstleister sowie nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz im Ausland wurden eigene Risikobeurteilungen anhand der dortigen nationalen Gesetze und gesetzlichen Prüfungen und der dort existierenden Risikosituation, angefertigt. (Hierzu können Hilfestellungen zur Erarbeitung der Selbstauskunft weiterer FSC Länderbüros genutzt werden.) |
| *Machen Sie für diese Fälle hier entsprechende Angaben wie und wann diese Selbstbeurteilung für diese ausländischen Standorte, und die nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen mit Sitz im Ausland, vorgenommen wurde.* |

Ich, [*Name, Funktion*] versichere hiermit, dass die folgenden Angaben nach bestem Wissen und Gewissen wahrheitsgemäß sind, und nehme zur Kenntnis, dass eine wissentlich falsche Angabe zur Aussetzung oder Beendigung des Zertifikats oder zur Nichtausstellung des Zertifikats führen kann.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Name in Druckbuchstaben | Funktion | Datum |

**Kinderarbeit**

| **Anforderung** | **Frage** | **Antwort** |
| --- | --- | --- |
| 7.2 Die Organisation setzt keine Kinderarbeit ein.  7.2.1 Die Organisation soll keine Arbeitnehmer unter 15 Jahren oder unter dem in nationalen oder lokalen Gesetzen oder Vorschriften festgelegten Mindestalter beschäftigen, je nachdem, welches Alter höher ist, außer wie in 7.2.2 angegeben.  7.2.2 In Ländern, in denen die nationalen Gesetze oder Vorschriften die Beschäftigung von Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren für leichte Arbeiten zulassen, darf eine solche Beschäftigung weder mit der Schulausbildung kollidieren noch schädlich für die Gesundheit oder Entwicklung der Kinder sein. Insbesondere dort, wo Kinder der Schulpflicht unterliegen, dürfen sie nur außerhalb der Schulzeit während der normalen Tagesarbeitszeit arbeiten.  7.2.3 Keine Person unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren Arbeiten beschäftigt, es sei denn, es handelt sich um eine Ausbildung im Rahmen der genehmigten nationalen Gesetze und Vorschriften.  7.2.4 Die Organisation soll die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verbieten. | a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.2? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort | Regelantwort:  Ja! – weiter bei c)  Sonderfall:  Nein! – weiter bei b) |
| b) Wenn die Antwort auf a) oben Nein lautet, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation diese nicht einhält, | Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:   |  | | --- | |  | |
| c) Beschreiben Sie für die von Ihnen beschäftigten Personen, an dem Standort / den Standorten, an denen das Zertifikat ausgestellt wurde, wie Ihre Organisation sicherstellt, dass es Abschnitt 7.2 entspricht. | **Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.2:**  Die in Österreich gültigen gesetzlichen Vorgaben können auf der Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen warden. Siehe dazu: ILO Country profiles: Austria / **Elimination of child labour, protection of children and young persons** (Link: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=AUT&p_count=1088&p_classification=04&p_classcount=29>). Parallel sind sämtliche nationalstaatliche Gesetzestexte auch über www.risk.bka.gv.at abrufbar.  Insbesondere sind die folgenden Gesetze vollumfänglich einzuhalten:  **Punkt 7.2.1**: Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG) definiert die Beschäftigung von Kindern (lt. §2: sind Kinder Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht) sowie Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die in einem Dienstverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen. Kinderarbeit ist in Österreich generell verboten (§5 KJBG und für Kinder in der Land- und Forstwirtschaft § 181 Landarbeitsgesetz 2021-LAG). Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, dürfen als Ausnahme vom Kinderabrietsverbot außerhalb der für den Schulbesuch vorgesehenen Stunden beschäftigt werden mit Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers, mit Arbeiten in einem Privathaushalt, mit Botengängen, mit Handreichungen auf Sport- und Spielplätzen, mit dem Sammeln von Blumen, Kräutern, Pilzen und Früchten sowie mit den diesen Arbeiten im einzelnen jeweils gleichwertigen Tätigkeiten, sofern es sich dabei um leichte und vereinzelte Arbeiten handelt und diese weder in einem Gewerbebetrieb noch im Rahmen eines Dienstverhältnisses geleistet werden. Personen, die die neunjährige Schulpflicht beendet haben, jedoch noch nicht 15 Jahre alt sind, dürfen im Rahmen eines Lehrverhältnisses bzw. eines im Rahmen des Schulbesuchs vorgesehenenen Ferial- oder Pflichtpraktikums bereits vor dem 15. Lebensjahr beschäftigt werden. Das Thema Kinderarbeit wird ebenfalls im Landarbeitsgesetz 1984 BGBl. Nr. 287/1984 idgF im § 110 geregelt. Zusätzlichen Schutz bietet das Bundesverfassungsgesetz über die Rechte von Kindern BGBl- I Nr. 4/2011, im Artikel 3: Verbot von Kinderarbeit und Art. 5 enthält für jedes Kind das Recht auf Schutz vor wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung.  **Punkt 7.2.2:** Das mitBGBL. III Nr. 200/2001 (Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung) ratifizierte Übereinkommen Nr. 138 der ILO wird durch das KJBG ausgeführt. Mit BGBL. III 41/2002 wird auf österreichischem Staatsgebiet sicherstellt, dass die schlimmste Form der Kinderarbeit verboten und beseitigt wird. Für die Überwachung des Arbeitnehmerschutzes, zu dem auch das KJBG und die KJBG-VO zählen, ist die Arbeitsinspektion die gesetzlich berufene Behörde.  **Punkt 7.2.3**: Neben dem Kinderarbeitsverbot ist die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren (Volljährigkeit) ist im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG) definiert. Personen, die die neunjährige Schulpflicht beendet haben, jedoch noch nicht 15 Jahre alt sind, dürfen im Rahmen eines Lehrverhältnisses bzw. eines im Rahmen des Schulbesuchs vorgesehenen Ferial- oder Pflichtprkatikums beschäftigt werden. Für diese Personen gelten die Bestimmungen für Jugendliche im KJBG. Das KJBG siehr spezielle Regelungen unter anderem über Arbeitszeit, Ruhezeit und Gesundheitsschutz vor. Die Durchführungsbestimmungen zum Gesundheitsschutz regelt die Verordnung über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Jugendliche (KJBG-VO, BGBl. Nr. 436/1998). Geregelt werden gefährliche respektive nicht dem Alter entsprechende Arbeiten (Beschäftigungsverbote und –beschränkungen) in dieser KJBG-VO (§3 Abs 1, Z1, lit a-l, Z 2-Z 4, Abs 3, Abs. 4 Z1 lit a-d und Z 2 lit. a-k). In Verbindung dazu stehen immer das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) sowie die Verordnungen VEMF BGBl. II Nr. 179/2016), VOLV (BGBl. II Nr. 22/2006), VOPST (BGBl. II Nr. 221/2010) und VEXAT (BGBl. Nr. 309/2004), Arbeitsmittel-Verordnung (AM-VO), BGBl. II Nr. 164/2000) und die Arbeisstättenverordnung (AStV), BGBl. II Nr. 368/1998).  **Punkt 7.2.4**: zusätzlich zu den genannten Gesetzen und Verordnungen gelten in Österreich noch beispielhaft das Strafge-setzbuch, Gesetze im Verfassungsrang betreffend Menschenrechte, sowie das Bundesverfassungsgesetz über die Rechte von Kindern und die EMKR (europ. Menschenrechtskonvention). |
| d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.2 zu überprüfen. | Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.2: Kinderarbeit ist über die nationale Gesetzgebung und Überwachung sichergestellt. Dieses kann u.a. anhand der im Folgenden genannten Nachweise geprüft werden.  **Zu Punkt 7.2.1/ 7.2.2 / 7.2.3:**  Hinweis zu Minderjährigen ab 13 Jahren: Die Beschäftigung von über 13-jährigen Kindern ist aber nur vereinzelt in bestimmten Fällen (gem. § 5a KJBG) erlaubt, auf keinen Fall aber in einem Dienstverhältnis, das ein Dauerschuldverhältnis ist.  ☐ Nein, wir beschäftigen keine Kinder zwischen 13 und 15 Jahren im Rahmen eines Dienstverhältnisses, welches ein Dauerschuldverhältnis ist. Hinweis: Wenn hier nicht Nein angekreuzt wird, führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.  In Bezug auf Minderjährige zwischen 15 und 18 Jahren: Einhaltung der grundlegenden Prüfung der Personendaten und gesetzlichen Vorgaben   * Personaldaten müssen dem Finanzamt und dem Sozialversicherungsträger gemeldet werden. * Die Richtigkeit der Angaben ist über die persönliche Sozialversicherungsnummer (Krankenkasse, Pensionsversicherung) gewährleistet. * Diese übermittelten Daten werden mindestens alle vier Jahre durch den Sozialversicherungsträger (GPLB BGBl. I 54/2020) geprüft. Auch nicht sozialversicherungspflichte Beschäftigte sind von dieser Prüfung eingeschlossen. * Ebenso werden fallweise Außenprüfungen durch das Finanzamt durchgeführt (§§ 90 ff BAO). * Beim Verdacht von Verstößen ist der Zoll als Exekutive für die Kontrolle zuständig.   Nachweise durch Prüfungen durch die Sozialversicherungsträger oder Behörden:   |  |  | | --- | --- | | Ergebnisse von Prüfungen durch:   * Pensionsversicherungsträger, * Unfallversicherungsträger, * Finanzamt | *Beschreibung Nachweis, Ablageort, verantwortliche Person/en:* | | Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter: | *Beschreibung Nachweis, Ablageort, verantwortliche Person/en:* |   Hinweis: Die Übermittlungsprotokolle und Meldungen weisen keine personenbezogenen Daten aus und können so vom Auditor ohne Datenschutzrisiken eingesehen werden.  **Zu Paragraf 7.2.2-7.2.4**: Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben wird wie folgt definiert und überwacht:     * Die Unfallversicherungsträger (§ 4 und §24 ASVG) insbesondere die Unfallversicherungen (AUVA, SVB, BVA) sind mit präventiven Maßnahmen im Arbeitnehmerschutz befasst. * Durch die Arbeitsinspektionen AI (§ 52 ff Arbeitsschutzgesetz, § 3 und § 17 Arbeitsinspektionsgesetz) überwacht. Zur Überwachung der Bestimmungen betreffend Kinderarbeit sind die Bezirksverwaltungsbehörden zuständig im Zusammenwirken mit den Arbeitsinspektionen, den Gemeindebehörden und den Schulleitungen (§9 KJBG). * Bei Verstößen werden Verwaltungsstrafen durch die Bezirksverwaltungsbehörden verhängt * Einer besonderen Bedeutung kommt dabei auch die Betriebsanlagengenehmigung nach der Gewerbeordnung (BGBl. I Nr. 96/2017) zu. Die Bezirksverwaltungsbehörde ist die zuständige Behörde für die Genehmigung der Betriebsanlage durch den Bescheid. Dieser Bescheid enthält in den meißten Fällen Auflagen und Bedingungen aufgrund spezieller Materiengesetze (zB Umweltrecht, Arbeitnehmerschutzrecht, Strahlenschutz, etc), die für diesen Betrieb der Anlage einzuhalten sind. Die Überprüfung dieser Auflagen oder Bedingunegn übernimmt jene Behörde, die nach dem jeweiligen Materiengesetz als zuständige Behörde für die Überwachung gesetzlich benannt wurde. >Im Falle von Auflagen und Bedingungen, die den Arbeitnehmerschutz betreffen, sind diese von der Arbeitsinspektion zu überprüfen und zu überwachen.   Hinweis: Selbständige, die Arbeitnehmer:innen beschäftigen, sind verpflichtet diese je nach Branchenzugehörigkeit entweder über die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) oder die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) unter anderem gegen Unfälle am Arbeitsplatz zu versichern. Diese gesetzliche Unfallversicherung gilt ausnahmslos für alle Arbeitnehmer:innen ab dem ersten Tag, also auch für kurzfristig Beschäftigte sowie Praktikant:innen.  Weitere Nachweise:  Machen Sie hier Angaben zur Pflichtversicherung bei de Sozialversicherungsträgern:   |  |  | | --- | --- | | Name des Sozialversicherungsträgers/ÖGK |  | | Versicherungssnummer |  | | Verantwortlicher im Unternehmen |  | | Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgeber) oder |  | | Gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich |  | | Sicherheitsvertrauensperson: Name, Bereich |  | | externe Sicherheitsfachkraft (SFK) wurde beauftragt: Firma |  | | letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen |  | | letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen |  | | Arbeitsmediziner (AM): Name/Firma: |  | | Datum der letzten Begehung durch die Unfallversicherungsanstalt/AI/Prüfung nach § 82b GewO (1994): |  | | Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus |  | | Name des Sozialversicherungsträgers |  | | Versicherungsnummer |  | |
| e) Identifizieren Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, von denen Sie glauben, dass sie Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Abschnitt 7.2 beeinträchtigen könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit auswirken, Abschnitt 7.2 einzuhalten. (siehe \*1 unten) | **Keine.**  Die in Österreich diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragrafen 7.2.: siehe hierzu ILO Country profiles, Natlex zu: Elimination of child labour, protection of children and young persons“ (weblinks siehe oben). Die Umsetzung in nationales Recht in Österreich kann hier aktuell nachgeschlagen werden: [www.ris.bka.gv.at](http://www.ris.bka.gv.at) |
| e) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.2 enthalten. | Siehe Grundsatzerklärung!  Nachweis:   |  |  | | --- | --- | | Grundsatzerklärung vom |  | | Textabschnitt oder Referenz/Weblink: |  | |
|  | Ergebnis: | Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?  Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.2 ist sichergestellt. Dies kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.2.  Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen. |

**Zwangs- und Pflichtarbeit**

| **Anforderung** | **Frage** | **Antwort** |
| --- | --- | --- |
| 7.3 Die Organisation eliminiert alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.  7.3.1 Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.  7.3.2 Es gibt keine Hinweise auf Praktiken, die auf Zwangs- oder Pflichtarbeit hindeuten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden:   * körperliche und sexuelle Gewalt, Schuldknechtschaft * Einschränkung der Mobilität/ Beweglichkeit * Vorenthaltung von Löhnen/ einschließlich der Zahlung von Arbeitsgebühren und/ oder der Zahlung einer Kaution zur Aufnahme einer Beschäftigung * Einbehaltung von Reisepass und Ausweispapieren * Androhung von Denunziation bei den Behörden | a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.3? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort | Regelantwort:  Ja! – weiter bei c)  Sonderfall:  Nein! – weiter bei b) |
| b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.3 nicht einhält? | Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:   |  | | --- | |  | |
| c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den  Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen,  beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß,  dass sie Paragraf 7.3 einhält? | **Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.3:**  Parallel zum Punkt 7.3 existiert in Österreich gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: ILO Country profiles: **“Elimination of forced labour”**, weblink:  https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\_lang=en&p\_country=AUT&p\_count=1088&p\_classification=03&p\_classcount=1  Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein (**Dienstnehmer sind Pflichtmitglieder der** **Arbeiterkammer**):  **Zu Punkt 7.3.1**:   * In Artikel 7 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger (BGBl. Nr. 142/1867; Gesetz im Ver-fassungsrang) ist wie folgt definert:“ Aufhebung jedes [Untertänigkeits](https://de.wikipedia.org/wiki/Untertan)- und [Hörigkeitsverbandes](https://de.wikipedia.org/wiki/H%C3%B6rigkeit_(Rechtsgeschichte)) und des [geteilten Eigentums](https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Geteiltes_Eigentum&action=edit&redlink=1)” gewährt somit grundsätzlich jeder Person das Recht seine Arbeit frei zu wählen. * Parallel zu diesem Gesetz gilt Artikel 4, Abs. 2 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK, BGBL. Nr. 210/1958): Verbot der Sklaverei und der Zwangsarbeit, welche mit dem Beitritt im Jahr 1958 von Österreich unterfertigt wurde (ab 1964 Gesetz im Verfassungsrang). * Im Jahr 1961 wurde zusätzlich in Österreich mit dem BGBL. Nr. 86/1961 das internationale Übereinkommen über Zwangs- oder Pflichtarbeit ratifiziert. * Strafbarkeit für Zwangsarbeit primär nach § 104 a StGB (Strafgesetzbuch BGBl. Nr. 60/1964 idgF) inklusive der Änderungen zum Strafrechtsgesetz mit 2013 (Adaption § 104 StGB) plus § 105 StGB (Nötigung)   **Zu Punkt 7.3.2**:   * Mit dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) werden in seiner Gesamtheit die Themen kollektive Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag und Substitutionsformen des Kollektivvertrags wie Satzung, Mindestlohntarif und Lehrlingseinkommen), die Organisation der Belegschaftsvertretung sowie die Rechte und Pflichten des Betriebsinhabers und der Belgschaft geregelt. * Umsetzung der RL 2011/36/EU zur Verhütung und Bekämpfung des Menschenhandels und zum Schutz seiner Opfer. * § 116 Fremdenpolizeigesetz (BGBl. Nr. I 100/2005 idgF) regelt die Ausbeutung Fremder. * § 28 c des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (BGBl. Nr. 218/1975) stellt die Ausbeutung von Ausländern ohne Aufenthaltsrecht unter Strafe. * Das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG-BGBl. Nr. 196/1988) regelt in mehreren Paragrafen unter anderem die Pflichten der Arbeitgeber zu den Themen Gleichbehandlung, Diskriminierungsverbot und weitere Ansprüche der Arbeitnehmer. Die Firmen zur Arbeitskräfteüberlassung selbst unterliegen der Gewerbeordnung aus 1994 (GewO 1994). * Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG BGBl. I Nr. 44/2016) regelt in den § 3-7 Ansprüche zu den Themen Mindestentgelt, Urlaubsanspruch, Ruhezeiten und Ähnlichem und in den § 11 und 27 das Thema externe Lohnkontrolle * Das BGBl. III Nr. 101/2011 regelt die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 187 (Förderungsrahmen über den Arbeitsschutz) der IAO (internationale Arbeitsorganisation) mit dem Staat Österreich in den Artikeln 1 bis 5 wie auch die Übernahme diverser anderer Empfehlung in österr. Gesetzgebung (138,182, etc) * Das Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (-SBBG, BGBl. I Nr. 113/2015) regelt unter §1 den Zweck sowie mit § 2 den Anwendungsbereich zum Thema Schwarzarbeit und Scheinfirmen * Weiters trägt das Strafgesetzbuch in Form des BGBl. I Nr. 98/2009 mit der Kundmachung des § 153 e zur organisierten Schwarz-arbeit zur Bekämpfung der Abgabenhinterziehung bei. |
| d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.3 zu überprüfen. | Die Einhaltung FSC-Kernarbeitsnorm gemäß Paragraf 7.3 ist hilfsweise über die nationale Gesetzgebung und Überwachung sichergestellt oder muss anlassbezogen bei externen Prüfungen, internen Prüfungen oder dem FSC-Audit dadurch festgestellt werden, dass kein Vorfall bekannt wurde.  Im Rahmen der Überwachung von Rechtsvorschriften, wie die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben oder zu illegaler Beschäftigung findet staatliche Überwachung statt:  Die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben werden wie folgt überwacht und bei Verstößen sanktioniert:   * Überwachung der Einhaltung der Vorgaben im Arbeitnehmerschutz (inkl. KJBG und KJBG-VO) durch Arbeitsinspektionen AI (§ 52 ff Arbeitnehmerinnenschutzgesetz) * Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen betreffend Kinderarbeit durch Bezirksverwaltungsbehörden im Zusammenwirken mit den Arbeitsinspektionen, den Gemeindebehörden und den Schulleitungen, Lehrer, Ärzte und allen Körperschaften mit Aufgabengebiet Jugendfürsorge sind verpflichtet, Wahrnehmungen über die Verletzung von Vorschriften über die Kinderarbeit der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde mitzuteilen (§9 KJBG) * Überwachung insbesondere hinsichtlich Lohn, illegaler Beschäftigung oder nicht zulässiger Entsendung durch die Finanzpolizei (Amt für Betrugsbekämpfung) * Durchführung von Strafverfahren im Zusammenhang mit dem LSD\_BG und dem AuslBG durch die Bezirksverwaltungsbehörde * Die Finanzämter sind im Bereich Lohnabgaben (§ 86 Abs. 1 EStG) zuständig, bei Sozialversicherungsabgaben die Sozialversicherungsträger (gem.§41a ASVG und §41 a Abs 2 ASVG) * Befugnisse zur Überwachung von Arbeitsbedingungen stehen auf betrieblicher Ebene dem Betriebsart zu (§89ff ArbVG) sowie als Interessensvertretung der Arbeitnehmer der Arbeiterkammer (§5 AKG 1992)   Zur Verhängung von Verwaltungsstrafen im Arbeitnehmerschutz ist die Bezirksverwaltungsbehörde als Strafbehörde zuständig;  Nachweise über Ergebnisse von Prüfungen durch Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger oder staatliche Aufsichtsbehörden wurden im Rahmen dieser Selbstbeurteilung siehe Paragraf 7.2 zu Kinderarbeit (Frage c)) bereits umfassend dargestellt undkönnen eingesehen werden.  Weitere Nachweise:  Wurden im Rahmen von Eigenkontrollen und/oder behördlichen Kontrollen (siehe oben) Verletzungen von Rechtsvorschriften, welche die FSC Kernarbeitsnorm Paragraf 7.3, Zwangs- und Pflichtarbeit betreffen, festgestellt? Liegen bekannte Gesetzesverstöße vor?  ☐ Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.  ☐ Ja! Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann:   |  | | --- | |  |   Sind Beschäftige, deren Wohnsitz sich außerhalb Österreichs befindet, am Standort / den Standorten tätig, welche nicht im Rahmen eines direkt abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses angestellt wurden (beispielsweise Werkvertragsarbeiten, Arbeitnehmerüberlassungen, etc.)?  ☐ Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.  ☐ Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen zu Paragraf 7.3 eingehalten werden. Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann.   |  | | --- | |  |   Werden am Standort / den Standorten Arbeitnehmer im Rahmen des Strafvollzuges oder bei beschützenden Werkstätten eingesetzt?  ☐ Nein! Es besteht kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.  ☐ Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen insbesondere zu Paragraf 7.3 eingehalten werden. Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann.   |  | | --- | |  | |
|  | e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.3 auswirken könnten.  Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.3 auswirken. | **Keine.**  Die in Österreich diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraf 7.3 siehe hierzu ILO Country profiles, Natlex zu: “Elimination of forced labour”” (weblink siehe oben). |
| f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.3 enthalten. | Siehe Grundsatzerklärung! Nachweis:   |  |  | | --- | --- | | Grundsatzerklärung vom |  | | Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink: |  | |
|  | **Ergebnis**: | Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?  ☐ Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.3 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.3.  ☐ Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen. |

**Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf**

| **Anforderung** | **Frage** | **Antwort** |
| --- | --- | --- |
| 7.4 Die Organisation muss sicherstellen, dass es keine Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf gibt.  7.4.1 Beschäftigungs- und Berufspraktiken sind nicht diskriminierend. | a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.4? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort | Regelantwort: ☐ Ja! – weiter bei c)  Sonderfall: ☐ Nein! – weiter bei b) |
| b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.4 nicht einhält? | Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:   |  | | --- | |  | |
| c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den  Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß, dass sie Paragraf 7.4 einhält? | **Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.4:**  Die gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: ILO Country profiles, Austria: **“Equality of opportunity and treatment”,** weblink**:**  <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=AUT&p_count=1088&p_classification=05&p_classcount=44>; parallel bietet das österr. Rechtsverzeichnis Zugang zu relevanten Daten: www.ris.bka.gv.at  **Zu Punkt 7.4.1 im Allgemeinen**:   1. Das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG, BGBl. Nr 66/2004) regelt im 1. Teil (§1-15) die Gleichbehandlung von Frau und Mann in der Arbeitswelt, im 2. Teil (§16-29) die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt ohne Unterschied der ethnischer Zugehörigkeit, Religionen oder Weltanschauung, des Altersoder der sexuellen Orientierung und im 3. Teil (§30-40) die Gleichbehandlung ohne des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen 2. Das Gleichbehandlungsgesetz im Bereich des Bundes (B-GlBG, BGBl. Nr. 100/1993) regelt in den § 1 und 2 ebenfalls die Gleichbehandlung innerhalb einer Beschäftigung (inkl. Lehrlinge), im § 3 die Gleichbehandlung von Mann und Frau, im § 4 das Gleichbehandlungsgebot und in den § 13 ff die Zugehörigkeit zu ethnischen Gruppen sowie in § 22 die Gleichbehandlungskommission und in § 26 die Einrichtung eines Gleichbehandlungsbeauftragten. 3. Im Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichberechtigungsanwaltschaft (GBK/GAW-G, BGBl. Nr 108/1979) sind die Zuständigkeiten und Aufgaben dieser Institution geregelt 4. Landarbeitsgesetz 2021 (LAG, BGBl. 78/2021) betrifft bundesweit die Arbeitnehmer im Sektor der Bereich Land- und Forstwirtschaft   **Zu Punkt 7.4.1 zu bestimmten Personengruppen**:   * Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005),§1 Schutz vor Diskriminierung, §4 Diskriminierungsverbot, §8 Verpflichtungen des Bundes * Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG, BGBl. Nr.22/1970) regelt die Beschäftigungspflicht abhängig von der Mit-arbeiterzahl (§1) und das Diskriminierungsverbot sowie die Belästigung (§7bf) * Bundesbehindertengesetz (BBG, BGBl. Nr. 283/1990) regelt über den §13 b-e die Rechtsvertretung durch einen Behindertenanwalt und die Behindertenrechtskonvention (§13 f-l) mit dem Ziel behinderte Menschen bestmöglich am Leben teilhaben zu lassen. * Mutterschutzgesetz (MSchG) * Kinder- und Jugendliche (KJBG, KJBG-VO) * Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG, BGBl. Nr. 196/1988) regelt die Arbeitskräfteüberlassung (§2 Schutz, §5 Pflichten des Arbeitgeber) ausgenommen der Landarbeiter (siehe D) und beim Bund (siehe B) sowie Ländern und Gemeinden (Ländergleichbehandlungsgesetze und Antidiskriminierungsgesetze). * Darüber hinaus regelt eine Vielzahl an Verordnungen die Durchführung diverser Gesetze auf Bundes- und Landesebene (z.B Bauarbeiterschutzverordnung (BauV, BGBl. 340/1994). |
| *d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.4 zu überprüfen.* | Hinweis: Für diese Gesetze gibt es unterschiedliche Geltungsbereiche **(A-D siehe oben)**: A) gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht. Ausgenommen sind Landarbeiter…siehe D und Mitarbeiter des Bundes…siehe B, Arbeitsverhältnisse zu den Bundesländern oder Gemeindenunterliegen diversen landesrechtlichen Gesetzen. Mitarbeiter von Leiharbeitsfirmen über das oben beschriebene AÜG.  Nachweise:  Wurde auf das Diskriminierungsverbot hingewiesen?  ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.  ☐ Ja! Nachweis:   |  |  | | --- | --- | | *Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Arbeitsvertag, Schulungen* | *Datum, Ablageort* |   Wurden vorbeugende Maßnahmen (siehe oben) zum Schutz der Beschäftigten durchgeführt?  ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.  ☐ Ja! Nachweis:   |  |  | | --- | --- | | *Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä.* | *Datum Ablageort* |   Wurde den Beschäftigten die Durchsetzung bzw. Beratungsmöglichkeiten bekannt gegeben?  ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.  ☐ Ja! Nachweis:   |  |  | | --- | --- | | *Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen* | *Datum Ablageort* |   Gibt es anderweitige Gründe dafür, dass der Beschwerdeweg nicht beschritten werden konnte (bspw. Sprachbarrieren, etc).:  ☐ Ja! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.  ☐ Nein! Beschreiben Sie, wie mit Situationen umgegangen wird, welche diesbezüglich besondere Maßnahmen erfordern (bspw. Sprachbarrieren, etc) oder benennen Sie den Ablageort der entsprechenden Dokumentation:   |  | | --- | |  |   Sind Verfahrensanweisungen in Bezug auf ein innerbetriebliches Beschwerdeverfahren festgelegt, bzw. sind die Anforderungen den hierfür Verantwortlichen bekannt?  ☐ Ja! Bitte Angabe von   |  |  | | --- | --- | | Verantwortliche/r für den korrekten Umgang sowie für die Dokumentation von Beschwerden / Gesetzesverstößen ist: | *Bereich / Name* | | Ablageort der Verfahrens-Dokumentation(en): | *Verfahrensbeschreibung* |   ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.  **Beschwerden / bekannte Gesetzesverstöße**:  Liegen Beschwerden gem. § 10 Abs 4 GlBG zur Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, oder bekannte Gesetzesverstöße gegen den Zertifikatsinhaber und seiner Standorte im Geltungsbereich des Zertifikats vor?  ☐ Ja! Es liegen Beschwerden, bekannte Gesetzesverstöße vor. Bitte Angabe von:   |  |  | | --- | --- | | Ablageort der Dokumentation(en): |  | | Analyse des Vorfalls 1: |  | | Beschreibung des/ der Vorfälle erfolgt? | ☐ Ja ☐ Nein | | Beschreibung des Umgangs mit dem/ den Vorfälle(n) erfolgt? | ☐ Ja ☐ Nein | | Beschreibung der Folgen des / der Vorfälle erfolgt? | ☐ Ja ☐ Nein | | Beurteilung, ob der / die Vorfälle, wirkungsvoll in Bezug auf die festgestellte(n) Diskriminierungen abgestellt wurde(n) erfolgt? | ☐ Ja ☐ Nein | | Wenn in diesem Unterpunkt alle Antworten „Ja“ lauten, dann wird damit Einhaltung der Anforderung 7.4 auch im Falle von Vorfällen nachgewiesen. Wenn nur eine Antwort „Nein“ lautet, dass wird dieses Ergebnis nicht erreicht. |  | | Weitere Vorfall-Analysen hier anhängen. |  |   ☐ Nein! Es liegen keine Beschwerden, bekannte Gesetzesverstöße vor. |
| e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur  Einhaltung von Paragraf 7.4 auswirken könnten.  Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.4 auswirken. | **Keine.**  Die in Österreich diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraf 7.4.: siehe hierzu ILO Country profiles, Natlex zu: “Equality of opportunity and treatment”, (Weblink siehe oben). |
| f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten. | Siehe Grundsatzerklärung!  Nachweis:   |  |  | | --- | --- | | Grundsatzerklärung vom |  | | Textabschnitt oder Referenz/Weblink: |  | |
|  | **Ergebnis**: | Konnten oben Angaben gemacht werden, die zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung führen?  ☐ Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.4 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.4.  ☐ Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen. |

**Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen**

| **Anforderung** | **Frage** | **Antwort** |
| --- | --- | --- |
| 7.5 Die Organisation respektiert die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.  7.5.1 Die Arbeitnehmer können Arbeitnehmerorganisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.  7.5.2 Die Organisation respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.  7.5.3 Die Organisation respektiert das Recht der Arbeitnehmer, sich an rechtmäßigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Gründung einer Arbeitnehmerorganisation, dem Beitritt zu einer solchen oder der Unterstützung einer solchen zu beteiligen oder dies zu unterlassen und wird Arbeitnehmer für die Ausübung dieser Rechte nicht diskriminieren oder bestrafen  7.5.4 Die Organisation verhandelt mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmerorganisationen und/oder ordnungsgemäß gewählten Vertretern nach Treu und Glauben und bemüht sich nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschließen.  7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren. | a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.5? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort | Regelantwort: ☐ Ja! – weiter bei c)  Sonderfall: ☐ Nein! – weiter bei b) |
| b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.5 nicht einhält? | Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:   |  | | --- | |  | |
| c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den  Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen,  beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß,  dass sie Paragraf 7.5 einhält? | **Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.5:**  Die in Österreich gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden Siehe hierzu: ILO Country profiles: Austria / “**Freedom of association, collective bargaining and industrial relations“,** siehe weblink:  <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=AUT&p_count=1088&p_classification=02&p_classcount=42> und kann auf ww.ris.bka.gv.at abgefragt werden.  Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein:  **Zu Punkt 7.5.1**: In Österreich werden Grundrechte auf viele Gesetze, unter anderem im Verfassungsrang, verteilt (verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte, Staatsgrundgesetz von 1867). Artikel 12 (gem. Art. 11 EMRK aus 1958) definiert darin die „ allgemeine Vereins- und Versammlungsfreiheit“. Weiters garantiert die Ratifizierung des Übereinkommen (Nr. 87 der ILO) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechts (BGBl. Nr. 228/1950) die Einhaltung dieser Grundrechte auf österr. Staatsgebiet.  Das Thema Interessenvertretung der Arbeitnehmer inkl. dem Recht zur Gründung eines Betriebsrates wird im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) ab dem § 39 ff geregelt. Laut § 1 Arbeiterkammergesetz (AKG, BGBl. Nr. 626/1991) gilt die Arbeiterkammer als gesetzliche Arbeitnehmervertretung.  **Zu Punkt 7.5.2**: ident mit 7.5.1, 7.5.3, 7.5.4 und 7.5.5  **Zu Punkt 7.5.3**: Im Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, BGBl. Nr.22/1974) sind neben dem Recht, Organe der Arbeitnehmerschaft zu gründen, deren Mitwirkungsrechte sowie die Benachteiligungsverbote festgelegt.  Mit § 1 und § 4 Arbeiterkammergesetz (AKG BGBl. 626/1991) wird die umfassende und permanente Aufgabenstellung der Arbeiterkammer im Hinblick auf den Arbeitnehmerschutz nochmals untermauert (§ 12 Wahlrecht).  **Zu Punkt 7.5.4/7.5.5**: Nach § 2 des Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, BGBl. Nr.22/1974) ist ein Kollektivvertrag eine schriftliche Vereinbarung über Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Kollektivverträge legen Arbeits- und Entgeltbedingungen im Bereich größerer Wirtschaftsgruppen fest und werden meist auf Branchenebene verhandelt. Der normative Teil eines Kollektivvertrages wirkt auf das Arbeitsverhältnis wie ein Gesetz ein. In Österreich werden Kollektivverträge in der Regel Arbeitgeberverbänden und auf Arbeitnehmerseite den Gewerkschaften abgeschlossen (mehr Details über Inhalte und Kollektivvertragsparteien unter: [www.kollektivvertrag.at](http://www.kollektivvertrag.at)). |
| d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.5 zu überprüfen. | **Nachweise zu Paragraf 7.5.1/7.5.2/7.5.3:**  Existiert eine Arbeitnehmervertretung am Standort des Zertifikatsinhabers oder an Standorten, welche im Rahmen des Zertifikats des Zertifikatsinhabers agieren?  ☐ Ja! Machen Sie Angaben zu   |  | | --- | | *Art, Existenz und Umfang der Arbeitnehmervertretung (bspw.: Betriebsrat, Arbeitnehmerkammern, Gewerkschaften):* |   ☐ Nein! Wenn Sie mit Nein geantwortet haben, weiter zur nächsten Frage.  Gibt es Beschwerden dazu, dass der Zertifikatsinhaber die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen unterdrückt?  ☐ Ja! Machen Sie Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:   |  |  | | --- | --- | | Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstoßes |  | | Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r |  | | Beschreibung des Vorfalls |  | | Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls |  | | Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde |  | | Fügen Sie weiterer Beschwerde-Vorfälle hier an: |  |   ☐ Nein!  **Nachweise zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5:**  Existieren Kollektivverträge (allgemeinverbindliche Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge) die für Arbeitnehmer:innen an den Standorten im Geltungsbereich des Zertifikates gelten?  Siehe auch: Allgemeinverbindliche Kollektivverträge <https://www.kollektivvertrag.at>  ☐ Ja! Machen Sie Angaben zu Art, Existenz und Umfang des Tarifvertrages:   |  |  | | --- | --- | | Angaben zu Art, und Umfang des Kollektivvertrages |  | | Belege/Nachweise zur Einhaltung der Kollektivverträge |  |   ☐ Nein! Wenn Sie Nein geantwortet haben, weiter bei nächster Frage.  Gibt es Beschwerden oder bekannte Gesetzesverstöße dazu, dass Tarifverträge nicht angewendet, eingehalten werden?  ☐ Nein!  ☐ Ja! Machen Sie hierzu die folgenden Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:   |  |  | | --- | --- | | Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoß |  | | Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r |  | | Beschreibung des Vorfalls |  | | Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls |  | | Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde |  | |
| e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.5 auswirken könnten.  Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.5 auswirken. | **Keine.**  Die in Österreich diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Kap. 7.5. Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen, FSC-STD-40-004 V3-2. siehe hierzu ILO Country profiles, Natlex zu: Freedom of association, collective bargaining and industrial relations“ “ (weblink siehe oben). |
| f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten. | Siehe Grundsatzerklärung! Nachweis:   |  |  | | --- | --- | | Grundsatzerklärung vom |  | | Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink: |  | |
|  | **Ergebnis**: | Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?  ☐ Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.5 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfänglich Anforderungen zu 7.5.  ☐ Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen. |

**Nachweise zu Dienstleistern und nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen**

Arbeitet der Zertifikatsinhaber mit nicht-FSC-zertifizierten Sub-Unternehmen, welche im Rahmen des Geltungsbereiches des FSC-Zertifikates (Outsourcing) tätig sind, zusammen oder arbeiten an eigenen Standorten Beschäftigte externer Dienstleister?

Hinweis: Die FSC-Kernarbeitsnormen beziehen sich auf alle Arten von Beschäftigten an den Standorten des Zertifikatsinhabers, also auch auf die Beschäftigten von Dienstleistern oder Selbstständige. Im Falle von nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen (Outsourcing nach FSC-STD-40-004 V3-1) beziehen sich die FSC-Kernarbeitsnormen nur auf die Beschäftigten, die im Geltungsbereich des FSC-Zertifikates des Auftraggebers beschäftigt sind, also FSC-relevante Tätigkeiten ausführen.

☐ Nein! Keine weiteren Angaben notwendig.

☐ Ja!

Haben die Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen ihren Firmensitz in Österreich?

☐ Ja! Es werden nur Dienstleister oder nicht-zertifizierten Subunternehmen mit Firmensitz in Österreich beauftragt. Grundsätzlich wird, gemäß der Risikobewertung für Österreich (siehe oben), die Einhaltung der FSC Kernarbeitsnormen durch die nationale Gesetzgebung und Überwachung ausreichend sichergestellt. Eine Prüfung von Dienstleistern und nicht-zertifizierten Subunternehmen mit Firmensitz in Österreich erfolgt im Falle von Anlässen (wie z.B.: Presseberichte, individuellen Informationen, Beobachtungen im Rahmen einer Betriebsbesichtigung, etc.).

|  |  |
| --- | --- |
| Wurde eine vertragliche Verpflichtung mit den Subunternehmen / Dienstleistern zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen getroffen?  ☐ Nein! Machen Sie Angaben zu möglichen Anlässen für Prüfungen nachfolgend.  ☐ Ja! Bitte machen sie Angaben dazu. | *Machen Sie hier Angaben zu:*  *Verantwortlicher im Unternehmen / Ablageort*  *Form der Selbstverpflichtung z.B.:*   * *Teil der Dienstleistungsvereinbarung, des FSC-Outsourcing-Vertrags.* * *Teil vom Liefervertrag.- Bedingungen* * *Eigene Grundsatz.- Zustimmungserklärung des Sub-Unternehmens/ Dienstleisters.* |
| Wurden eigene Prüfungen von Subunternehmern / Dienstleistern durchgeführt? Gab es anlassbezogene Prüfungen der nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen oder der externen Dienstleister durch den Auftraggeber, andere externe Stellen oder die Zertifizierungsstelle des Auftraggebers?  ☐ Nein! Keine weiteren Angaben notwendig.  ☐ Ja! Bitte machen sie Angaben zu den Prüfungen / Vorfällen. | *Machen Sie hier Angaben zu:*  *Verantwortlicher im Unternehmen / Ablageort der Dokumentation(en)*  *Beschreibung der Prüfung / des Vorfalls und der Folgen der Prüfung / des Vorfalls*  *Beurteilung, ob die Prüfung die Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen belegt oder ob die Bearbeitung des Vorfalls, wirkungsvoll in Bezug auf die festgestellten Verletzungen der Anforderungen abgestellt wurde.*  *Legen Sie hier je Prüfung oder Vorfall eine Beschreibung an.* |

☐ Nein! Dienstleister und nicht-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz außerhalb Österreichs, müssen anhand der Risikosituation, der nationalen Gesetze und gesetzlichen Prüfungen beurteilt werden. Hierzu können Hilfestellungen anderer FSC Länderbüros genutzt werden.   
Machen Sie hier Angaben wie und wann diese Selbstbeurteilung vorgenommen wurde:

|  |
| --- |
|  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ergebnis** zu Dienstleistern und nicht-zertifizierten Subunternehmen | Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?  ☐ Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist sichergestellt.  ☐ Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen. |