# Hilfen und Vorlagen für Deutschland

# 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 Deutschland, sowie deren Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz in Deutschland diese Hilfen bereit:

* Vorlage einer Grundsatzerklärung
* Herleitung einer Risikobeurteilung für Deutschland, 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 Österreich – <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

**Version vom 7.2.2022**

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 (Pflicht):

*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 (Pflicht):

*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 (optional):

*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 Arbeitnehmer:innen unter 15 Jahren beschäftigt. 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.
[Falls zutreffend] Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren sind nur für leichte Arbeiten 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, arbeiten sie nur außerhalb der Schulzeit während der normalen Tagesarbeitszeit.
* 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 Deutschland) respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmer:innen-Organisationen, 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.
* Arbeitnehmer:innen erfahren bei der Ausübung obiger Rechte keine Diskriminierung oder Bestrafung und wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

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

*Hinweis: Organisationen sollen sicherstellen, dass diese Grundsatzerklärung betroffene Interessen-gruppen 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 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 Deutschland.

# Risikobeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in Deutschland

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

**Quellen:**

* Ratifizierungsgrad der fundamentalen ILO Konventionen: Vollständig 8 von 8 gezeichnet. Siehe <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102643>
* ITUC Global Rights Index (Globaler Rechteindex des IGB) dokumentiert Verstöße gegen international anerkannte Arbeitnehmerrechte durch Regierungen und Arbeitgeber. Die Länder werden in Clustern von 1-5+ bewertet, abhängig von ihrer Einhaltung der kollektiven Arbeitnehmerrechte. Dort gibt es fünf Bewertungen, wobei 1 die beste Bewertung und 5+ die schlechteste Bewertung ist, die ein Land erhalten kann. ITUC Rating, Deutschland: 1 Sporadische Rechtsverletzungen, keine Daten.
siehe: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020>
* FSC National Risk Assement, Germany: 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 Risikobezeichnung für diesen Indikator „geringes Risiko“.

**Geltungsbereich der Risikobeurteilung:**

* Die Risikobeurteilung bezieht sich auf den Zertifikatsinhaber und auf die angeschlossenen Standorte sowie auf die Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierten Sub-Unternehmer, sofern diese ihren Sitz in Deutschland haben.
* 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 Hilfestellungen zur Erarbeitung der Selbstauskunft weiterer FSC Länderbüros genutzt werden.

**Erläuterungen:**

Deutschland 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 zu Controlled Wood in Deutschland geht hervor, dass Quellen und Hinweise zu Risiken und Vorkommen bei der Einhaltung der Gender-Gerechtigkeit (Stichwort: Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen) zu finden sind. Für die Forstwirtschaft ist die Entgeltlücke als deutlich weniger relevant als in anderen Wirtschaftssektoren einzustufen. Die Risikobewertung beachtet dabei noch nicht die neueste Gesetzgebung, wie das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst und das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen.

Vor dem Hintergrund der geringen Risiken in Deutschland 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 Deutschland 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 Deutschland gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden Siehe hierzu: ILO Country profiles: Germany / **Elimination of child labour, protection of children and young persons** Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\_lang=en&p\_country=DEU&p\_count=1185&p\_classification=04&p\_classcount=28"Insbesondere sind die folgenden Gesetze vollumfänglich einzuhalten: **Zu Paragraf 7.2.1**: Die Beschäftigung von Kindern im Alter von unter 13 ist in der Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV) geregelt. In Deutschland ist eine Beschäftigung von Kindern unter 13 Jahren verboten (§ 1 Kinderarbeitsschutzverordnung, § 5 Jugendarbeitsschutzgesetz). Für Kinder zwischen 13 und 15 Jahren gelten besondere Vorgaben, welche die Anforderungen gemäß 7.2.2 vollumfänglich abdecken: Die Beschäftigung von Kindern im Alter von 13 oder 15 Jahren ist gesetzlich auf max. 2 Std. pro Tag und unter Einschränkungen auf nur leichte Arbeiten außerhalb der Schulzeiten, die nicht schädlich für ihre Gesundheit oder Entwicklung sind, beschränkt (siehe Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). **Zu Paragraf 7.2.3**: Die Beschäftigung von Arbeitnehmern unter 18 ist im Jugendartbeitsschutzgesetz (JArbSchG) sowie, im Falle von Berufsausbildungen, im Berufsbildungsgesetz (BBiG) umfassend geregelt. Die Vorgaben für die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren sind im Jugendarbeitsschutzgesetz (§§ 8 – 31) geregelt. Die Ausübung gefährlicher Arbeiten ist nur zulässig, wenn der Schutz der Person durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist und die Tätigkeit dem Erreichen des Ausbildungsziels dient (§ 22 Jugendarbeitsschutzgesetz). Um die Gefährdung der Tätigkeiten zu reduzieren, regelt das Jugendarbeitsschutzgesetzt, dass Jugendliche mindestens halbjährlich wiederkehrend über die Gefahren am Arbeitsplatz unterwiesen werden müssen (§ 29).**Zu Paragraf 7.2.4**: die schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind gemäß Strafgesetzbuch, Grundgesetz, sowie den genannten Gesetzten verboten. |
|  | 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 Paragraf 7.2.1/ 7.2.2 / 7.2.3:** Einhaltung der grundlegenden Prüfung der Personendaten und gesetzlichen Vorgaben * Personaldaten müssen dem Finanzamt und dem Rentenversicherungsträger gemeldet werden.
* Die Richtigkeit der Angaben ist über die persönliche Sozialversicherungsnummer (Krankenkasse, Rentenversicherung) gewährleistet.
* Diese übermittelten Daten werden mindestens alle vier Jahre durch den Rentenversicherungsträger (§ 28p SGB IV) geprüft. Auch nicht sozialversicherungspflichte Beschäftigte sind von dieser Prüfung eingeschlossen.
* Ebenso werden fallweise Außenprüfungen durch das Finanzamt durchgeführt (§§ 193 ff AO).
* Beim Verdacht auf Verstöße ist der Zoll als Exekutive für die Kontrolle zuständig.

Nachweise durch Prüfungen durch die Sozialversicherungsträger oder Behörden:

|  |  |
| --- | --- |
| Ergebnisse von Prüfungen durch:* Rentenversicherungsträger,
* Unfallversicherungsträger,
* staatliche Aufsichtsbehörde
 | *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 werden in einem dualen System überwacht und zwar durch die* Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII), insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen
* Staatliche Aufsichtsbehörde (§ 21 Arbeitsschutzgesetz), die Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes, überwacht

Hinweis: Selbstständige, die Arbeitnehmer:innen beschäftigen, müssen diese über die Berufsgenossenschaft gegen Unfälle am Arbeitsplatz versichern. Die gesetzliche Unfallversicherung gilt für alle Arbeitnehmer:innen, also auch für kurzfristig Beschäftigte sowie Praktikant:innen.Weitere Nachweise:Sind der Zertifikatsinhaber sowie die angeschlossenen Standorte mit Sitz in Deutschland Mitglied der Berufsgenossenschaft?☐ Nein! Begründung für die Befreiung:

|  |
| --- |
|  |

☐ Ja! Angabe der folgenden Informationen je Standort oder Angabe des Ablageortes dieser Informationen und der dafür verantwortlichen Person/en

|  |  |
| --- | --- |
| Name der Berufsgenossenschaft |  |
| Mitgliedsnummer |  |
| Verantwortlicher im Unternehmen |  |
| Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgebermodell) oder  |  |
| gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich |  |
| Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich |  |
| externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) wurde beauftragt: Firma |  |
| letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen |  |
| letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen  |  |
| Betriebsarzt (BA): Name/Firma |  |
| Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft  |  |
| Feststellungen aus der Begehung |  |
| Status der Feststellungen |  |
| Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus |  |

 |
| 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 Deutschland 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“ (weblink siehe oben). |
| 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/denStandort(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:**Zu Paragraf 7.3 in Deutschland gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den 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=DEU&p_count=1185&p_classification=03&p_classcount=5>Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein: **Zu Paragraf 7.3.1**: * Artikel 12 des Grundgesetzes, Berufsfreiheit, gewährt grundsätzlich jeder Person das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen.
* Gemäß Strafgesetzbuch (§ 232b) Zwangsarbeit (§ 233) Ausbeutung der Arbeitskraft sind in Deutschland alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit verboten.

**Zu Paragraf 7.3.2**: * Gesetz zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung
* Gesetz zur Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels und zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes sowie des Achten Buches Sozialgesetzbuch
* Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) regelt das grundsätzliche Recht auf einen Mindestlohn (§ 1), die festgelegte Zahlungsfälligkeit (§ 2) und die Befugnisse der Behörden bei Kontrollen (§ 15)
* Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, (§ 1) gegen illegale Beschäftigungen sowie (§ 2) die behördliche Kontrolle
* Im Falle von Arbeitnehmerüberlassungen sind weitere Rechte der Beschäftigten im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschrieben, um diese zu schützen. Hierzu gehören unter anderem Lohnuntergrenzen (§ 3a), die Gleichstellung mit festangestellten Beschäftigten (§ 8) und Auskunftsansprüche der Leiharbeitnehmer (§ 13).
 |
|  | 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 zu Arbeitsverhältnissen, wie die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben oder zu illegaler Beschäftigung findet staatliche Überwachung statt:* Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben werden in einem dualen System überwacht, und zwar durch die Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII), insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie durch staatliche Aufsichtsbehörden (§ 21 Arbeitsschutzgesetz), die Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes überwacht
* Beim Verdacht auf Verstöße ist der Zoll als Exekutive für die Kontrolle zuständig (insbesondere zu illegaler Beschäftigung oder nicht-zulässiger Entsendung)

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 Deutschlands 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 Deutschland 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/denStandort(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 den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: ILO Country profiles, Germany: **“Equality of opportunity and treatment”,** Link**:** <https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77201&p_country=DEU&p_count=1185&p_classification=05&p_classcount=51>**Zu Paragraf 7.4.1 im Allgemeinen**:Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet die grundsätzliche Benachteiligung (§ 1) und die Benachteiligung der Beschäftigten aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§§ 6 ff).**Zu Paragraf 7.4.1 zu bestimmten Personengruppen**:* Behindertengleichstellungsgesetz,
* Mutterschutzgesetz,
* Bundesgleichstellungsgesetz sowie unterschiedliche Landesgleichstellungsgesetze.
 |
| *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: Alle Arbeitgeber fallen unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Sowohl private als auch öffentlich-rechtliche Unternehmen jeglicher Art und Größe, ebenso die Leiharbeitsfirmen. Auch Kleinunternehmen unter fünf Mitarbeiter\*innen müssen das AGG beachten. Gemäß AGG sind Arbeitgeber verpflichtet, geeignete (auch vorbeugende) Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierungen zu treffen. Vorbeugend soll der Arbeitgeber in geeigneter Weise, zum Beispiel im Rahmen von Schulungen, auf das Benachteiligungsverbot hinweisen und darauf hinwirken, dass Diskriminierungen unterbleiben. Nachweise:Wurde auf das Benachteiligungsverbot 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 der Beschwerdeweg, die Beschwerdestelle 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 Beschwerdeverfahren gemäß den Anforderungen des § 13 AGG festgelegt, bzw. sind die Anforderungen den hierfür Verantwortlichen bekannt?☐ Ja! Bitte Angabe von

|  |  |
| --- | --- |
| Verantwortliche/r für, den korrekten Umgang sowie für die nachvollziehbare umfassende 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 gemäß § 13 AGG 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 zurEinhaltung 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 Deutschland 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/denStandort(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 Deutschland gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden Siehe hierzu: ILO Country profiles: Germany / “**Freedom of association, collective bargaining and industrial relations“,** Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\_lang=en&p\_country=DEU&p\_count=1185&p\_classification=02&p\_classcount=37Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein: **Zu Paragraf 7.5.1**: In Deutschland wird die Vereinigungsfreiheit in Art. 9 Grundgesetz (GG) garantiert. Das Recht zur Gründung eines Betriebsrates ist in § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes verankert. **Zu Paragraf 7.5.2**: Das Betriebsverfassungsgesetz regelt für alle Formen der Arbeitnehmervertretungen die formalen Voraussetzungen sowie deren Rechte auf Vereinigung. **Zu Paragraf 7.5.3**: Artikel 9 des Grundgesetzes verbietet es den Organisationen, die Rechte der Arbeitnehmer in dieser Hinsicht einzuschränken. Die konkreten Sanktionen für die Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz sind in den §§ 119 ff festgeschrieben.**Zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5**: Ist ein Unternehmen Mitglied eines tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbandes und ein Arbeitnehmer ebenfalls Mitglied in einer tarifvertragsschließenden Gewerkschaft, so führt dies automatisch zu einer Tarifwirkung (§ 3 Tarifvertragsgesetz). Ebenso kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag für bundesweit allgemeinverbindlich erklären (§ 5 Tarifvertragsgesetz), wodurch ein Tarifvertrag auch für Arbeitgeber verpflichtend wird, die nicht einem tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverband angehören. Bei Nichterfüllung dieser Kriterien gibt es keine gesetzliche Bindung an Tarifverträge.  |
| 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 |  |

☐ Nein!**Nachweise zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5:**Existieren Tarifverträge (allgemeinverbindliche Tarifverträge, Haustarifverträge,die für Arbeitnehmer:innen an den Standorten im Geltungsbereich des Zertifikates gelten? *Siehe auch: Allgemeinverbindliche Tarifverträge*, Link: https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html ☐ Ja! Machen Sie Angaben zu Art, Existenz und Umfang des Tarifvertrages:

|  |  |
| --- | --- |
| Angaben zu Art, und Umfang des Tarifvertrages |  |
| Belege/Nachweise zur Einhaltung der Tarifverträge |  |

☐ 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 Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Kap. 7.5. Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen, FSC-STD-40-004 V3-1. 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 Deutschland?

☐ Ja! Es werden nur Dienstleister oder nicht-zertifizierten Subunternehmen mit Firmensitz in Deutschland beauftragt. Grundsätzlich wird, gemäß der Risikobewertung für Deutschland (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 Deutschland 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 Deutschlands, 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. |