

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):

Relita Dr. Woite GmbH, Bayernstraße 13, 30855 Langenhagen

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

Keine Dienstleister sind am Unternehmensstandort tätig

- 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:

Keine Dienstleister werden vom Unternehmen eingesetzt

Relita Dr. Woite GmbH 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 Kautions 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.
- Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Arbeitnehmer:innen erfahren bei der Ausübung dieser Rechte keine Diskriminierung oder Bestrafung.
- 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 FATMIR HALIMI	Funktion FSC-Verantwortlicher	Datum 18.08.2023
Bekanntgegeben am: 18.08.2023	Bekanntgabe durch: Fatmir Halimi	

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 Assessment, 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 Organisation 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

Kinderarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.2 Die Organisation setzt keine Kinderarbeit ein.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.2? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: ☒ Ja! – weiter bei c) Sonderfall: ☐ Nein! – weiter bei b)
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.	b) Wenn die Antwort auf a) oben Nein lautet, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation diese nicht einhält,	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:
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	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 Jugendarbeitsschutzgesetz (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 Jugendarbeitsschutzgesetz, 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 Gesetzen verboten.

Anforderung	Frage	Antwort
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.		
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraph 7.2 zu überprüfen.	Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraph 7.2: Kinderarbeit ist über die nationale Gesetzgebung und Überwachung sichergestellt. Dieses kann u.a. anhand der im Folgenden genannten Nachweise geprüft werden. Zu Paragraph 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 sozialversicherungspflichtige 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:

Anforderung	Frage	Antwort	
		Ergebnisse von Prüfungen durch: • Rentenversicherungsträger, • Unfallversicherungsträger, • staatliche Aufsichtsbehörde	Altersüberprüfung im Einstellungsverfahren, Anlage Personalstammdaten, interne Überprüfung durch Personalabteilung bzw. Personalleitung
		Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter:	Meldungen der Sozialversicherungsdaten an die Sozialversicherungen und der Steuerdaten an die Finanzämter durch die Personalabteilung. Nachweise werden digital und in Papierform bei dem eingesetzten externen Lohnbüro und ggf. dem zuständigen eingesetzten Steuerberater archiviert. Weitere Prüfung durch die Gewerbeaufsichtsbehörde. Unterlagen sind in der zuständig Personalabteilung, sowie bei den eingesetzten Dienstleistern einzusehen
		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:	
X Ja! Angabe der folgenden Informationen je Standort oder Angabe des Ablageortes dieser Informationen und der dafür verantwortlichen Person/en			

Anforderung	Frage	Antwort	
		Name der Berufsgenossenschaft	BG HW
		Mitgliedsnummer	9757 3374 1023 001
		Verantwortlicher im Unternehmen	<i>Fatmir Halimi</i>
		Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich	<i>Fatmir Halimi</i>
		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	2016 Keine Feststellungen
		Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus	n.a.

Anforderung	Frage	Antwort				
	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 Paragraphen 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 Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.2 enthalten.	Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis: <table><tr><td>Grundsatzserklärung vom</td><td>18.08.2023</td></tr><tr><td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink:</td><td>Siehe Grundsatzserklärung</td></tr></table>	Grundsatzserklärung vom	18.08.2023	Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Grundsatzserklärung
	Grundsatzserklärung vom	18.08.2023				
Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Grundsatzserklärung					
Ergebnis:	Konnten alle obigen Angaben gemacht werden? x Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraph 7.2 ist sichergestellt. Dies kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung 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.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraph 7.3? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: ☒ Ja! – weiter bei c) Sonderfall: ☐ Nein! – weiter bei b)
7.3.1 Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraph 7.3 nicht einhält?	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:
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 Kautions zur Aufnahme einer Beschäftigung • Einbehaltung von Reisepass und Ausweispapieren	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 Paragraph 7.3 einhält?	Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraph 7.3: Zu Paragraph 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 Paragraph 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 Paragraph 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).

Anforderung	Frage	Antwort
Androhung von Denunziation bei den Behörden		
	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 und können 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 Beschäftigte, 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.)?

Anforderung	Frage	Antwort
		x 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? x 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 Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.3 enthalten.	Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis: Grundsatzserklärung vom 18.08.2023

Anforderung	Frage	Antwort	
		Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	<i>Siehe Grundsatzerklärung</i>
	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 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. Die Mitarbeiter wurden bzgl. des AGG (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) informiert. Des Weiteren werden die gesetzlichen Regelungen zu Mutterschaftsurlaub, Elternzeit und Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall etc. innerbetrieblich umgesetzt. Eine Beschwerdestelle für die Mitarbeiter wurde eingerichtet, ebenso wurden die Mitarbeiter über die Möglichkeit der Konsultation der Beschwerdestelle in jeglichen Belangen informiert. Die Mitarbeiter wurden über das Benachteiligungsverbot unterrichtet, Schulungsprotokolle liegen vor. Als Nachweis werden Arbeitsverträge, Schulungsprotokolle und Personalakten digital oder in Papierform archiviert. Verantwortlich für den korrekten Umgang mit Beschwerden ist Herr Fatmir Halimi. Es liegen folgende eingegangene Beschwerden bezüglich Gesetzesverstößen vor: KEINE

Anforderung	Frage	Antwort							
	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.	Nachweise: Wurde auf das Benachteiligungsverbot hingewiesen? ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung. x Ja! Nachweis: <table border="1"> <tr> <td>Mitarbeiteraushang und Schulung</td> <td>Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023</td> </tr> </table> Wurden vorbeugende Maßnahmen (siehe oben) zum Schutz der Beschäftigten durchgeführt? ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung. x Ja! Nachweis: <table border="1"> <tr> <td>Mitarbeiteraushang und Schulung</td> <td>Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023</td> </tr> </table> Wurde den Beschäftigten der Beschwerdeweg, die Beschwerdestelle bekannt gegeben? ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung. x Ja! Nachweis: <table border="1"> <tr> <td>Mitarbeiteraushang und Schulung</td> <td>Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023</td> </tr> </table> 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. x Nein! Beschreiben Sie, wie mit Situationen umgegangen wird, welche diesbezüglich besondere Maßnahmen erfordern (bspw. Sprachbarrieren, etc) oder benennen Sie den Ablageort der entsprechenden Dokumentation: <table border="1"> <tr> <td></td> </tr> </table>	Mitarbeiteraushang und Schulung	Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023	Mitarbeiteraushang und Schulung	Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023	Mitarbeiteraushang und Schulung	Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023	
Mitarbeiteraushang und Schulung	Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023								
Mitarbeiteraushang und Schulung	Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023								
Mitarbeiteraushang und Schulung	Schwarzes Brett / Protokoll vom 18.08.2023								

Anforderung	Frage	Antwort										
		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 <table border="1"> <tr> <td>Verantwortliche/r für, den korrekten Umgang sowie für die Dokumentation von Beschwerden / Gesetzesverstößen ist:</td><td><i>Fatmir Halimi</i> <i>FSC-Beauftragter</i></td></tr> <tr> <td>Ablageort der Verfahrens-Dokumentation(en):</td><td><i>Digital</i></td></tr> </table> ☐ 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: <table border="1"> <tr> <td>Ablageort der Dokumentation(en):</td><td></td></tr> <tr> <td> 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. </td><td></td></tr> <tr> <td>Weitere Vorfall-Analysen hier anhängen.</td><td></td></tr> </table> ☒ Nein! Es liegen keine Beschwerden, bekannte Gesetzesverstöße vor.	Verantwortliche/r für, den korrekten Umgang sowie für die Dokumentation von Beschwerden / Gesetzesverstößen ist:	<i>Fatmir Halimi</i> <i>FSC-Beauftragter</i>	Ablageort der Verfahrens-Dokumentation(en):	<i>Digital</i>	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.	
Verantwortliche/r für, den korrekten Umgang sowie für die Dokumentation von Beschwerden / Gesetzesverstößen ist:	<i>Fatmir Halimi</i> <i>FSC-Beauftragter</i>											
Ablageort der Verfahrens-Dokumentation(en):	<i>Digital</i>											
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.												

Anforderung	Frage	Antwort				
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.4 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.4 auswirken.	Keine. Die in Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraph 7.4.: siehe hierzu ILO Country profiles, Natlex zu: "Equality of opportunity and treatment", (Weblink siehe oben).				
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.	Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis: <table border="1" data-bbox="772 927 2074 1098"> <tr> <td>Grundsatzserklärung vom</td><td>18.08.2023</td></tr> <tr> <td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink:</td><td>Siehe Grundsatzserklärung</td></tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	18.08.2023	Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Grundsatzserklärung
Grundsatzserklärung vom	18.08.2023					
Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Grundsatzserklärung					
	Ergebnis:	Konnten oben Angaben gemacht werden, die zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung führen? ☒ Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraph 7.4 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung 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	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 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=37 Insbesondere 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. Mitarbeiter sind entsprechend geschult über die freie Vereinigungsfreiheit. Es werden mindestens die gesetzlichen Mindestlöhne gezahlt. Eine Beschwerdestelle für die Mitarbeiter wurde eingerichtet, ebenso wurden die Mitarbeiter über die Möglichkeit der Konsultation der Beschwerdestelle in jeglichen Belangen informiert. Es liegen folgende Beschwerden vor Herr Fatmir Halimi
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige	Nachweise zu Paragraf 7.5.1/7.5.2/7.5.3:

Anforderung	Frage	Antwort												
Arbeitnehmerorganisatio nen 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.	Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.5 zu überprüfen.	Existiert eine Arbeitnehmervertretung am Standort des Zertifikatsinhabers oder an Standorten, welche im Rahmen des Zertifikats des Zertifikatsinhabers agieren? ☐ Ja! Machen Sie Angaben zu <i>Art, Existenz und Umfang der Arbeitnehmervertretung (bspw.: Betriebsrat, Arbeitnehmerkammern, Gewerkschaften):</i> ☒ 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: <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstößes</td><td></td></tr> <tr> <td>Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r</td><td></td></tr> <tr> <td>Beschreibung des Vorfalls</td><td></td></tr> <tr> <td>Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls</td><td></td></tr> <tr> <td>Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde</td><td></td></tr> <tr> <td>Weiterer Beschwerde-Vorfälle hier anfügen:</td><td></td></tr> </tbody> </table> ☒ 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? <i>Siehe auch: Allgemeinverbindliche Tarifverträge</i>, Link: https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html	Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstößes		Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r		Beschreibung des Vorfalls		Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls		Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde		Weiterer Beschwerde-Vorfälle hier anfügen:	
Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstößes														
Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r														
Beschreibung des Vorfalls														
Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls														
Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde														
Weiterer Beschwerde-Vorfälle hier anfügen:														

Anforderung	Frage	Antwort														
		☐ Ja! Machen Sie Angaben zu Art, Existenz und Umfang des Tarifvertrages: <table border="1"> <tr> <td>Angaben zu Art, und Umfang des Tarifvertrages</td><td></td></tr> <tr> <td>Belege/Nachweise zur Einhaltung der Tarifverträge</td><td></td></tr> </table> ☒ 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: <table border="1"> <tr> <td>Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoß</td><td></td></tr> <tr> <td>Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r</td><td></td></tr> <tr> <td>Beschreibung des Vorfalls</td><td></td></tr> <tr> <td>Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls</td><td></td></tr> <tr> <td>Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde</td><td></td></tr> </table>	Angaben zu Art, und Umfang des Tarifvertrages		Belege/Nachweise zur Einhaltung der Tarifverträge		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	
Angaben zu Art, und Umfang des Tarifvertrages																
Belege/Nachweise zur Einhaltung der Tarifverträge																
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	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).														

Anforderung	Frage	Antwort	
	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.		
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.	Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis:	
		Grundsatzserklärung vom	18.08.2023
		Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Grundsatzserklärung
	Ergebnis:	Konnten alle obigen Angaben gemacht werden? x Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.5 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung 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.	n.a.
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.	n.a.

☐ 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.
---	---