

**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**

**Grundsatzklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen
und
Selbstbeurteilung
der
novaconcept schorsch GmbH**

Kulmbach, 01.06.2023



Grundsatzerklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen

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

Die Grundsatzerklärung gilt für:

- die im Geltungsbereich benannten Standorte (Pflicht):

novaconcept schorsch GmbH
An der Weinbrücke 11, 95326 Kulmbach

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

keine

- 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):

keine

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 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.
- 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 Corinna Schorsch	Funktion Geschäftsführerin	Datum: 02.03.2022 Überprüft: 01.06.2023
Bekanntgegeben am: 02.03.2022		Bekanntgabe durch: Corinna Schorsch, Geschäftsführerin novaconcept schorsch GmbH. Bekanntgabe erfolgt auf der Website/Intranet und als Aushang im Werk

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 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 Grundsatzerklärung 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.)

KEINE

Ich, Corinna Schorsch, Geschäftsführerin der novaconcept schorsch GmbH, 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 Corinna Schorsch	Funktion Geschäftsführerin der novaconcept schorsch GmbH	Datum 01.06.2023
--	--	----------------------------



Kinderarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.2 Die Organisation setzt keine Kinderarbeit ein.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraph 7.2? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> 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: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
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.	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.	<p>Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraph 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</p> <p>Insbesondere sind die folgenden Gesetze vollumfänglich einzuhalten:</p> <p>Zu Paragraph 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)).</p> <p>Zu Paragraph 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).</p> <p>Zu Paragraph 7.2.4: die schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind gemäß Strafgesetzbuch, Grundgesetz, sowie den genannten Gesetzen verboten.</p>



Anforderung	Frage	Antwort				
<p>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.</p> <p>7.2.4 Die Organisation soll die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verbieten.</p>						
	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Zu Paragraph 7.2.1/ 7.2.2 / 7.2.3: Einhaltung der grundlegenden Prüfung der Personendaten und gesetzlichen Vorgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Nachweise durch Prüfungen durch die Sozialversicherungsträger oder Behörden:</p> <table border="1" data-bbox="792 1082 2107 1305"> <tr> <td data-bbox="792 1082 1294 1193"> Ergebnisse von Prüfungen durch: <ul style="list-style-type: none"> • Rentenversicherungsträger, • Unfallversicherungsträger, • staatliche Aufsichtsbehörde </td> <td data-bbox="1294 1082 2107 1193"> <i>Beschreibung Nachweis: letzte Rentenversicherungsprüfung im Jahr 08/2021</i> <i>Ablageort: Buchhaltung</i> <i>verantwortliche Person: Frau Beate Jobst</i> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="792 1193 1294 1305"> Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter: </td> <td data-bbox="1294 1193 2107 1305"> <i>Monatliche Mitteilung an das Finanzamt</i> <i>Letzte Prüfung durch das Finanzamt im Jahr 2022</i> <i>Ablageort: Buchhaltung</i> <i>verantwortliche Person: Beate Jobst</i> </td> </tr> </table> <p>Hinweis: Die Übermittlungsprotokolle und Meldungen weisen keine personenbezogenen Daten aus und können so vom Auditor ohne Datenschutzrisiken eingesehen werden.</p> <p>Zu Paragraph 7.2.2-7.2.4: Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben werden in einem dualen System überwacht und zwar durch die</p>	Ergebnisse von Prüfungen durch: <ul style="list-style-type: none"> • Rentenversicherungsträger, • Unfallversicherungsträger, • staatliche Aufsichtsbehörde 	<i>Beschreibung Nachweis: letzte Rentenversicherungsprüfung im Jahr 08/2021</i> <i>Ablageort: Buchhaltung</i> <i>verantwortliche Person: Frau Beate Jobst</i>	Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter:	<i>Monatliche Mitteilung an das Finanzamt</i> <i>Letzte Prüfung durch das Finanzamt im Jahr 2022</i> <i>Ablageort: Buchhaltung</i> <i>verantwortliche Person: Beate Jobst</i>
Ergebnisse von Prüfungen durch: <ul style="list-style-type: none"> • Rentenversicherungsträger, • Unfallversicherungsträger, • staatliche Aufsichtsbehörde 	<i>Beschreibung Nachweis: letzte Rentenversicherungsprüfung im Jahr 08/2021</i> <i>Ablageort: Buchhaltung</i> <i>verantwortliche Person: Frau Beate Jobst</i>					
Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter:	<i>Monatliche Mitteilung an das Finanzamt</i> <i>Letzte Prüfung durch das Finanzamt im Jahr 2022</i> <i>Ablageort: Buchhaltung</i> <i>verantwortliche Person: Beate Jobst</i>					



Anforderung	Frage	Antwort										
		<ul style="list-style-type: none"> • Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII), insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen • Staatliche Aufsichtsbehörde (§ 21 Arbeitsschutzgesetz), die Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes, überwacht <p>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.</p> <p>Weitere Nachweise: Sind der Zertifikatsinhaber sowie die angeschlossenen Standorte mit Sitz in Deutschland Mitglied der Berufsgenossenschaft?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Begründung für die Befreiung:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div> <p>Ja ! Angabe der folgenden Informationen je Standort oder Angabe des Ablageortes dieser Informationen und der dafür verantwortlichen Person/en</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>Name der Berufsgenossenschaft</td> <td>BG ETEM</td> </tr> <tr> <td>Mitgliedsnummer</td> <td>50970279</td> </tr> <tr> <td>Verantwortlicher im Unternehmen Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgebermodell) oder gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich</td> <td>Corinna Schorsch, Geschäftsführerin novaconcept schorsch GmbH Corinna Schorsch, Geschäftsführerin novaconcept schorsch GmbH</td> </tr> <tr> <td>Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich</td> <td>Michael Brütting</td> </tr> <tr> <td>externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) wurde beauftragt: Firma letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen</td> <td>NEG Beratung und Service GmbH Herr Thomas Richter 19.04.2023 vierteljährlich 19.04.2023 Jährlich/ nach Bedarf</td> </tr> </table>	Name der Berufsgenossenschaft	BG ETEM	Mitgliedsnummer	50970279	Verantwortlicher im Unternehmen Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgebermodell) oder gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich	Corinna Schorsch, Geschäftsführerin novaconcept schorsch GmbH Corinna Schorsch, Geschäftsführerin novaconcept schorsch GmbH	Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich	Michael Brütting	externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) wurde beauftragt: Firma letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen	NEG Beratung und Service GmbH Herr Thomas Richter 19.04.2023 vierteljährlich 19.04.2023 Jährlich/ nach Bedarf
Name der Berufsgenossenschaft	BG ETEM											
Mitgliedsnummer	50970279											
Verantwortlicher im Unternehmen Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgebermodell) oder gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich	Corinna Schorsch, Geschäftsführerin novaconcept schorsch GmbH Corinna Schorsch, Geschäftsführerin novaconcept schorsch GmbH											
Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich	Michael Brütting											
externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) wurde beauftragt: Firma letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen	NEG Beratung und Service GmbH Herr Thomas Richter 19.04.2023 vierteljährlich 19.04.2023 Jährlich/ nach Bedarf											



Anforderung	Frage	Antwort						
		<table border="1"> <tr> <td>Betriebsarzt (BA): Name/Firma</td> <td>Dr. Popp, Nürnberg</td> </tr> <tr> <td>Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen</td> <td>09.01.2019, Herrn Udo Herrmann, BG ETEM Besichtigung Keine relevanten Punkte Keine offenen Punkte</td> </tr> <tr> <td>Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus</td> <td>NEG Beratung und Service GmbH Herr Thomas Richter 19.04.2023 – vierteljährlich</td> </tr> </table>	Betriebsarzt (BA): Name/Firma	Dr. Popp, Nürnberg	Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen	09.01.2019, Herrn Udo Herrmann, BG ETEM Besichtigung Keine relevanten Punkte Keine offenen Punkte	Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus	NEG Beratung und Service GmbH Herr Thomas Richter 19.04.2023 – vierteljährlich
Betriebsarzt (BA): Name/Firma	Dr. Popp, Nürnberg							
Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen	09.01.2019, Herrn Udo Herrmann, BG ETEM Besichtigung Keine relevanten Punkte Keine offenen Punkte							
Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus	NEG Beratung und Service GmbH Herr Thomas Richter 19.04.2023 – vierteljährlich							
	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.	<p>Siehe Grundsatzserklärung!</p> <p>Nachweis:</p> <table border="1"> <tr> <td>Grundsatzserklärung vom</td> <td>02.03.2022</td> </tr> <tr> <td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td>Siehe Seite 2 dieses Dokumentes „Grundsatzserklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen“</td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	02.03.2022	Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Seite 2 dieses Dokumentes „Grundsatzserklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen“		
Grundsatzserklärung vom	02.03.2022							
Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Seite 2 dieses Dokumentes „Grundsatzserklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen“							
	Ergebnis:	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input type="checkbox"/> 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.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>						



Zwangs- und Pflichtarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.3 Die Organisation eliminiert alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.3? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> 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 Paragraf 7.3 nicht einhält?	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
7.3.2 Es gibt keine Hinweise auf Praktiken, die auf Zwangs- oder Pflichtarbeit hindeuten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden: <ul style="list-style-type: none"> • 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 • Androhung von Denunziation bei den Behörden 	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß, dass sie Paragraf 7.3 einhält? <p>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</p> <p>Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein:</p> <p>Zu Paragraf 7.3.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Zu Paragraf 7.3.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
	<p>d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraph 7.3 zu überprüfen.</p>	<p>Die Einhaltung FSC-Kernarbeitsnorm gemäß Paragraph 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.</p> <p>Im Rahmen der Überwachung von Rechtsvorschriften zu Arbeitsverhältnissen, wie die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben oder zu illegaler Beschäftigung findet staatliche Überwachung statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) <p>Nachweise über Ergebnisse von Prüfungen durch Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger oder staatliche Aufsichtsbehörden wurden im Rahmen dieser Selbstbeurteilung siehe Paragraph 7.2 zu Kinderarbeit (Frage c)) bereits umfassend dargestellt und können eingesehen werden.</p> <p>Weitere Nachweise:</p> <p>Wurden im Rahmen von Eigenkontrollen und/oder behördlichen Kontrollen (siehe oben) Verletzungen von Rechtsvorschriften, welche die FSC Kernarbeitsnorm Paragraph 7.3, Zwangs- und Pflichtarbeit betreffen, festgestellt? Liegen bekannte Gesetzesverstöße vor?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann:</p> <div data-bbox="788 933 2134 1018" style="border: 1px solid black; height: 50px; margin: 5px 0;"></div> <p>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.)?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen zu Paragraph 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.</p> <div data-bbox="788 1332 2134 1417" style="border: 1px solid black; height: 50px; margin: 5px 0;"></div>



Anforderung	Frage	Antwort				
		<p>Werden am Standort / den Standorten Arbeitnehmer im Rahmen des Strafvollzuges oder bei beschützenden Werkstätten eingesetzt?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Es besteht kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> 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.</p>				
	<p>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.</p>	<p>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).</p>				
	<p>f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.3 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzklärung! Nachweis:</p> <table border="1"> <tr> <td>Grundsatzklärung vom</td> <td>02.03.2023</td> </tr> <tr> <td>Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td>Siehe Seite 2 dieses Dokumentes „Grundsatzklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen“</td> </tr> </table>	Grundsatzklärung vom	02.03.2023	Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Seite 2 dieses Dokumentes „Grundsatzklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen“
Grundsatzklärung vom	02.03.2023					
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Seite 2 dieses Dokumentes „Grundsatzklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen“					
	<p>Ergebnis:</p>	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.3 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzklärung enthält ausreichend umfangliche Anforderungen zu 7.3.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>				



Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Anforderung	Frage	Antwort
<p>7.4 Die Organisation muss sicherstellen, dass es keine Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf gibt.</p> <p>7.4.1 Beschäftigungs- und Berufspraktiken sind nicht diskriminierend.</p>	<p>a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.4? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort</p>	<p>Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c)</p> <p>Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)</p>
	<p>b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.4 nicht einhält?</p>	<p>Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
	<p>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?</p>	<p>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</p> <p>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).</p> <p>Zu Paragraf 7.4.1 zu bestimmten Personengruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behindertengleichstellungsgesetz, • Mutterschutzgesetz, • Bundesgleichstellungsgesetz sowie unterschiedliche Landesgleichstellungsgesetze.
	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Nachweise: Wurde auf das Benachteiligungsverbot hingewiesen?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p>



Anforderung	Frage	Antwort							
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; padding: 5px;"> <p><i>Mitarbeiterinformation - Aushang</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p> </td> <td style="width: 30%; padding: 5px;"> <p><i>Das ganze Jahr,</i> <i>Ablageort: schwarzes Brett</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p> </td> </tr> </table> <p>Wurden vorbeugende Maßnahmen (siehe oben) zum Schutz der Beschäftigten durchgeführt?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; padding: 5px;"> <p><i>Mitarbeiterinformation - Aushang</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p> </td> <td style="width: 30%; padding: 5px;"> <p><i>Das ganze Jahr,</i> <i>Ablageort: schwarzes Brett</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p> </td> </tr> </table> <p>Wurde den Beschäftigten der Beschwerdeweg, die Beschwerdestelle bekannt gegeben?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 70%; padding: 5px;"> <p><i>Belehrungen und Information über Abteilungsleiter</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p> </td> <td style="width: 30%; padding: 5px;"> <p><i>01.06.2023 per Email und Aushang</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p> </td> </tr> </table> <p>Gibt es anderweitige Gründe dafür, dass der Beschwerdeweg nicht beschriftet werden konnte (bspw. Sprachbarrieren, etc).:</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Beschreiben Sie, wie mit Situationen umgegangen wird, welche diesbezüglich besondere Maßnahmen erfordern (bspw. Sprachbarrieren, etc) oder benennen Sie den Ablageort der entsprechenden Dokumentation:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 5px;"> <p>Das Unternehmen novaconcept schorsch ist geprägt von einer flachen Hierarchie-Struktur. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden sich in schwierigen Situationen direkt an die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung fördert eine offene, ehrliche und vertrauensvolle Unternehmenskommunikation.</p> </td> </tr> </table>	<p><i>Mitarbeiterinformation - Aushang</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p>	<p><i>Das ganze Jahr,</i> <i>Ablageort: schwarzes Brett</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p>	<p><i>Mitarbeiterinformation - Aushang</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p>	<p><i>Das ganze Jahr,</i> <i>Ablageort: schwarzes Brett</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p>	<p><i>Belehrungen und Information über Abteilungsleiter</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p>	<p><i>01.06.2023 per Email und Aushang</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p>	<p>Das Unternehmen novaconcept schorsch ist geprägt von einer flachen Hierarchie-Struktur. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden sich in schwierigen Situationen direkt an die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung fördert eine offene, ehrliche und vertrauensvolle Unternehmenskommunikation.</p>
<p><i>Mitarbeiterinformation - Aushang</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p>	<p><i>Das ganze Jahr,</i> <i>Ablageort: schwarzes Brett</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p>								
<p><i>Mitarbeiterinformation - Aushang</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p>	<p><i>Das ganze Jahr,</i> <i>Ablageort: schwarzes Brett</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p>								
<p><i>Belehrungen und Information über Abteilungsleiter</i></p> <p><i>Mitarbeiterinformation im Rahmen der Mitarbeiterbefragung</i> <i>„Gefährdungsanalyse Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“</i></p>	<p><i>01.06.2023 per Email und Aushang</i> <i>2021 – Ablageort ISO – Dokumentation</i> <i>Arbeitssicherheit</i></p>								
<p>Das Unternehmen novaconcept schorsch ist geprägt von einer flachen Hierarchie-Struktur. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden sich in schwierigen Situationen direkt an die Geschäftsführung. Die Geschäftsführung fördert eine offene, ehrliche und vertrauensvolle Unternehmenskommunikation.</p>									



Anforderung	Frage	Antwort																		
		<p>Sind Verfahrensanweisungen in Bezug auf ein Beschwerdeverfahren gemäß den Anforderungen des § 13 AGG festgelegt, bzw. sind die Anforderungen den hierfür Verantwortlichen bekannt?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Bitte Angabe von</p> <table border="1"> <tr> <td>Verantwortliche/r für, den korrekten Umgang sowie für die nachvollziehbare umfassende Dokumentation von Beschwerden / Gesetzesverstößen ist:</td> <td>GL/ Corinna schorsch</td> </tr> <tr> <td>Ablageort der Verfahrens-Dokumentation(en):</td> <td>Intranet</td> </tr> </table> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p>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?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Es liegen Beschwerden, bekannte Gesetzesverstöße vor. Bitte Angabe von:</p> <table border="1"> <tr> <td>Ablageort der Dokumentation(en):</td> <td></td> </tr> <tr> <td> Analyse des Vorfalls 1: Beschreibung des/ der Vorfälle erfolgt? </td> <td><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</td> </tr> <tr> <td>Beschreibung des Umgangs mit dem/ den Vorfälle(n) erfolgt?</td> <td><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</td> </tr> <tr> <td>Beschreibung der Folgen des / der Vorfälle erfolgt?</td> <td><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</td> </tr> <tr> <td>Beurteilung, ob der / die Vorfälle, wirkungsvoll in Bezug auf die festgestellte(n) Diskriminierungen abgestellt wurde(n) erfolgt?</td> <td><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</td> </tr> <tr> <td colspan="2">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> </tr> <tr> <td>Weitere Vorfall-Analysen hier anhängen.</td> <td></td> </tr> </table> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Es liegen keine Beschwerden, bekannte Gesetzesverstöße vor.</p>	Verantwortliche/r für, den korrekten Umgang sowie für die nachvollziehbare umfassende Dokumentation von Beschwerden / Gesetzesverstößen ist:	GL/ Corinna schorsch	Ablageort der Verfahrens-Dokumentation(en):	Intranet	Ablageort der Dokumentation(en):		Analyse des Vorfalls 1: Beschreibung des/ der Vorfälle erfolgt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Beschreibung des Umgangs mit dem/ den Vorfälle(n) erfolgt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Beschreibung der Folgen des / der Vorfälle erfolgt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	Beurteilung, ob der / die Vorfälle, wirkungsvoll in Bezug auf die festgestellte(n) Diskriminierungen abgestellt wurde(n) erfolgt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> 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 nachvollziehbare umfassende Dokumentation von Beschwerden / Gesetzesverstößen ist:	GL/ Corinna schorsch																			
Ablageort der Verfahrens-Dokumentation(en):	Intranet																			
Ablageort der Dokumentation(en):																				
Analyse des Vorfalls 1: Beschreibung des/ der Vorfälle erfolgt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein																			
Beschreibung des Umgangs mit dem/ den Vorfälle(n) erfolgt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein																			
Beschreibung der Folgen des / der Vorfälle erfolgt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein																			
Beurteilung, ob der / die Vorfälle, wirkungsvoll in Bezug auf die festgestellte(n) Diskriminierungen abgestellt wurde(n) erfolgt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> 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 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 Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.	Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Grundsatzserklärung vom</td> <td>02.03.2022</td> </tr> <tr> <td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td>Seite 2 dieses Dokumentes</td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	02.03.2022	Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	Seite 2 dieses Dokumentes
Grundsatzserklärung vom	02.03.2022					
Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	Seite 2 dieses Dokumentes					
	Ergebnis:	Konnten oben Angaben gemacht werden, die zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung führen? <input type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.4 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.4. <input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.				



Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Anforderung	Frage	Antwort
<p>7.5 Die Organisation respektiert die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.</p> <p>7.5.1 Die Arbeitnehmer können Arbeitnehmerorganisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.</p> <p>7.5.2 Die Organisation respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.</p> <p>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</p> <p>7.5.4 Die Organisation verhandelt mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmerorganisationen und/oder ordnungsgemäß</p>	<p>a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.5? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort</p>	<p>Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c)</p> <p>Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)</p>
	<p>b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.5 nicht einhält?</p>	<p>Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
	<p>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?</p>	<p>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</p> <p>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.</p>
	<p>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.</p>	<p>Nachweise zu Paragraf 7.5.1/7.5.2/7.5.3:</p> <p>Existiert eine Arbeitnehmervertretung am Standort des Zertifikatsinhabers oder an Standorten, welche im Rahmen des Zertifikats des Zertifikatsinhabers agieren? <input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><i>Art, Existenz und Umfang der Arbeitnehmervertretung (bspw.: Betriebsrat, Arbeitnehmerkammern, Gewerkschaften):</i></p> </div>

X Nein! Wenn Sie mit Nein geantwortet haben, weiter zur nächsten Frage.



Anforderung	Frage	Antwort														
<p>gewählten Vertretern nach Treu und Glauben und bemüht sich nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschließen.</p> <p>7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.</p>		<p>Gibt es Beschwerden dazu, dass der Zertifikatsinhaber die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen unterdrückt?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:</p> <table border="1" data-bbox="775 357 2074 778"> <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 Vorfalles</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalles</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde</td> <td></td> </tr> </table> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein!</p> <p>Nachweise zu Paragraph 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</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu Art, Existenz und Umfang des Tarifvertrages:</p> <table border="1" data-bbox="775 1062 2074 1232"> <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> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Wenn Sie Nein geantwortet haben, weiter bei nächster Frage.</p> <p>Gibt es Beschwerden oder bekannte Gesetzesverstöße dazu, dass Tarifverträge nicht angewendet, eingehalten werden?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein!</p>	Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstößes		Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r		Beschreibung des Vorfalles		Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalles		Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde		Angaben zu Art, und Umfang des Tarifvertrages		Belege/Nachweise zur Einhaltung der Tarifverträge	
Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstößes																
Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r																
Beschreibung des Vorfalles																
Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalles																
Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde																
Angaben zu Art, und Umfang des Tarifvertrages																
Belege/Nachweise zur Einhaltung der Tarifverträge																



Anforderung	Frage	Antwort										
		<p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie hierzu die folgenden Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:</p> <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>	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	
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.	<p>Keine.</p> <p>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).</p>										
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.	<p>Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis:</p> <table border="1"> <tr> <td>Grundsatzserklärung vom</td> <td>02.03.2023</td> </tr> <tr> <td>Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td>Siehe Seite 2 dieses Dokumentes</td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	02.03.2023	Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Seite 2 dieses Dokumentes						
Grundsatzserklärung vom	02.03.2023											
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	Siehe Seite 2 dieses Dokumentes											
	Ergebnis:	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input type="checkbox"/> 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.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>										



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.).

<p>Wurde eine vertragliche Verpflichtung mit den Subunternehmen / Dienstleistern zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen getroffen?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Machen Sie Angaben zu möglichen Anlässen für Prüfungen nachfolgend.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Bitte machen sie Angaben dazu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Vernatwortlicher: Anja Kaiser</i> • <i>Teil der Dienstleistungsvereinbarung, des FSC-Outsourcing-Vertrags.</i>
<p>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?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Keine weiteren Angaben notwendig.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Bitte machen sie Angaben zu den Prüfungen / Vorfällen.</p>	<p><i>Machen Sie hier Angaben zu:</i> <i>Verantwortlicher im Unternehmen / Ablageort der Dokumentation(en)</i> <i>Beschreibung der Prüfung / des Vorfalls und der Folgen der Prüfung / des Vorfalls</i> <i>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.</i></p> <p><i>Legen Sie hier je Prüfung oder Vorfall eine Beschreibung an.</i></p>

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:

<p>Ergebnis zu Dienstleistern und nicht-zertifizierten Subunternehmen</p>	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist sichergestellt.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>
--	---