

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 Standort:

Royal Druck GmbH, Porschestr. 9, 87437 Kempten

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

Liste der Dienstleister

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

Liste der Subunternehmen (Outsourcing) ohne eigene FSC®-Zertifizierung

Royal Druk GmbH bekennt sich zu den FSC Kernarbeitsnormen und erklärt hiermit:

Wir setzen keine Kinderarbeit ein.

- Es werden keine Arbeitnehmer 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.

Dies schließt beispielhaft die folgenden Formen aus:

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

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

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.

- Die Arbeitnehmer können Arbeitnehmerorganisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.
- Der Zertifikatsinhaber (sowie ggf. die angeschlossenen Standorte in Deutschland) respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.
- Mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmerorganisationen 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.

Unterschrift	Datum der Unterschrift / Name in Druckbuchstaben / Funktion 07.06.2022, Wolfgang Käufer, Geschäftsführer
Bekanntgegeben am: 07.06.2022	Bekanntgabe durch: FSC-Handbuch / Aushang Betrieb / Link Homepage

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

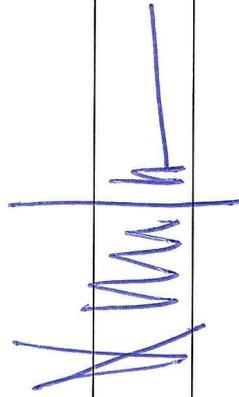
Selbstbeurteilung des Zertifikatsinhabers zu den FSC-Kernarbeitsnormen nach FSC-STD-40-004 V3-1

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

Für Standorte im Ausland und dort tätige Dienstleister sowie nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz im Ausland wurden eigene Risikobeurteilungen anhand der dortigen nationalen Gesetze und gesetzlichen Prüfungen und der dort existierenden Risikosituation, angefertigt. (Hierzu können Hilfestellungen zur Erarbeitung der Selbstauskunft weiterer FSC Länderbüros genutzt werden.)

Machen Sie für diese Fälle hier entsprechende Angaben wie und wann diese Selbstbeurteilung für diese ausländischen Standorte und ggf. die nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen mit Sitz im Ausland, vorgenommen wurde.

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



Unterschrift

Datum der Unterschrift / Name in Druckbuchstaben / Funktion
07.06.2022 / Wolfgang Käufer / Geschäftsführer

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: <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.	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.
7.2.3 Keine Person unter 18 Jahren wird	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.2 zu überprüfen.	Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.2: Kinderarbeit ist über die nationale Gesetzgebung und Überwachung sichergestellt. Dieses kann u.a. anhand der im Folgenden genannten Nachweise geprüft werden. Zu Paragraf 7.2.1/7.2.2 / 7.2.3: Einhaltung der grundlegenden Prüfung der Personendaten und gesetzlichen Vorgaben <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.

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.

Nachweise durch Prüfungen durch die Sozialversicherungsträger oder Behörden:

Ergebnisse von Prüfungen durch:

- Rentenversicherungsträger,
- Unfallversicherungsträger,
- staatliche Aufsichtsbehörde

Beschreibung Nachweis, Ablageort, verantwortliche Person/en:

Siehe Ablage Steuerberater

Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter:

Beschreibung Nachweis, Ablageort, verantwortliche Person/en:
Rentenversicherungsprüfung

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:

- Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII), insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen
- Staatliche Aufsichtsbehörde (§ 21 Arbeitsschutzgesetz), die Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes, überwacht

Hinweis: Selbstständige, die Arbeitnehmer:innen beschäftigen, müssen diese über die Berufsgenossenschaft gegen Unfälle am Arbeitsplatz versichern. Die gesetzliche Unfallversicherung gilt für alle Arbeitnehmer:innen, also auch für kurzfristig Beschäftigte sowie Praktikant:innen.

Weitere Nachweise:

Sind der Zertifikatsinhaber sowie die angeschlossenen Standorte mit Sitz in Deutschland Mitglied der Berufsgenossenschaft?

Nein! Begründung für die Befreiung:

Ja! Angabe der folgenden Informationen je Standort oder Angabe des Ablageortes dieser Informationen, verantwortliche Person/en

Name der Berufsgenossenschaft	BG ETEM
Mitgliedsnummer	5094 1923 0000 TA
Verantwortlicher im Unternehmen	Wolfgang Käufer
Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/Inhaber (Arbeitgebermodell) oder gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich	Unternehmermodell
Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich	Wolfgang Käufer
externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa) wurde beauftragt: Firma letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen	

		<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1412 761 1508 1276">Letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen</td> <td data-bbox="1412 1276 1508 2116">Jährlich siehe Arbeitssicherheitsordner</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1364 761 1412 1276">Betriebsarzt (BA): Name/Firma</td> <td data-bbox="1364 1276 1412 2116"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="1212 761 1364 1276">Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen</td> <td data-bbox="1212 1276 1364 2116">Siehe Arbeitssicherheitsordner Siehe Bericht</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1133 761 1212 1276">Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus</td> <td data-bbox="1133 1276 1212 2116"></td> </tr> </table>	Letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen	Jährlich siehe Arbeitssicherheitsordner	Betriebsarzt (BA): Name/Firma		Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen	Siehe Arbeitssicherheitsordner Siehe Bericht	Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus	
Letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen	Jährlich siehe Arbeitssicherheitsordner									
Betriebsarzt (BA): Name/Firma										
Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen	Siehe Arbeitssicherheitsordner Siehe Bericht									
Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus										
	<p>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)</p>	<p>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).</p>								
	<p>e) Fügen Sie eine oder mehrere Richtlinienerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.2 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzklärung!</p> <p>Nachweis:</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="694 761 742 1276">Grundsatzklärung vom</td> <td data-bbox="694 1276 742 2116">07.06.2022</td> </tr> <tr> <td data-bbox="646 761 694 1276">Textabschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td data-bbox="646 1276 694 2116"></td> </tr> </table>	Grundsatzklärung vom	07.06.2022	Textabschnitt oder Referenz/Weblink:					
Grundsatzklärung vom	07.06.2022									
Textabschnitt oder Referenz/Weblink:										
Ergebnis:		<p>Können alle obigen Angaben gemacht werden? <input checked="" 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 Grundsatzklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.2. <input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>								

Zwangs- und Pflichtarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
<p>7.3 Die Organisation eliminiert alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.</p> <p>7.3. 1 Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.</p> <p>7.3.2 Es gibt keine Hinweise auf Praktiken, die auf Zwangs- oder Pflichtarbeit hindeuten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Körperliche und sexuelle Gewalt, Schuldrechtschaft • Einschränkung der Mobilität/ Beweglichkeit • Vorenthaltung von Löhnen/ einschließlich der Zahlung von Arbeitsgebühren und/ oder der Zahlung einer Kaution zur Aufnahme einer Beschäftigung • Einbehaltung von Reisepass und Ausweispapieren • Androhung von Denunziation bei den Behörden 	<p>a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.3? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort</p> <p>b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.3 nicht einhält?</p> <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 7.3 einhält?</p> <p>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.</p>	<p>Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c)</p> <p>Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)</p> <p>Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <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”, Link: 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 <p>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).</p> <p>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.</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 Arbeitschutzbehörde 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.

Nachweise (weitere):

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.)?

Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.

Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen zu Paragraf 7.3 eingehalten werden. Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann.

Werden am Standort / den Standorten Arbeitnehmer im Rahmen des Strafvollzuges oder bei beschützenden Werkstätten eingesetzt?

Nein! Es besteht kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.

Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen insbesondere zu Paragraf 7.3 eingehalten werden. Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann.

	<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 Richtlinienklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.3 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzklärung! Nachweis: <table border="1" data-bbox="938 779 1024 2085"> <tr> <td data-bbox="976 779 1024 1272">Grundsatzklärung vom</td> <td data-bbox="976 1272 1024 1413">07.06.2022</td> </tr> <tr> <td data-bbox="938 779 976 1272">Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td data-bbox="938 1272 976 2085"></td> </tr> </table> </p>	Grundsatzklärung vom	07.06.2022	Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	
Grundsatzklärung vom	07.06.2022					
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:						
<p>Ergebnis:</p>		<p>Können alle obigen Angaben gemacht werden? <input checked="" 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 umfängliche Anforderungen zu 7.3. <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>b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.4 nicht einhält?</p> <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>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>Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)</p> <p>Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div> <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>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><u>Nachweise:</u> Wurde auf das Benachteiligungsverbot hingewiesen? <input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung. <input checked="" type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;"> <p><i>Während jährlicher Sicherheitsschulung</i></p> </div> <p style="text-align: right; margin-right: 50px;"><i>Siehe FSC-Ordner</i></p> <p>Wurden vorbeugende Maßnahmen (siehe oben) zum Schutz der Beschäftigten durchgeführt? <input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p>

Ja! Nachweis:

Während jährlicher Sicherheitsschulung

siehe FSC-Ordner

Wurde den Beschäftigten der Beschwerdeweg, die Beschwerdestelle bekannt gegeben?

Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.

Ja! Nachweis:

Während jährlicher Sicherheitsschulung

Siehe FSC-Ordner

Gibt es anderweitige Gründe dafür, dass der Beschwerdeweg nicht besprochen werden konnte (bspw. Sprachbarrieren, etc):.

Ja! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.

Nein! Beschreiben Sie, wie mit Situationen umgegangen wird, welche diesbezüglich besondere Maßnahmen erfordern (bspw. Sprachbarrieren, etc) oder benennen Sie den Ablageort der entsprechenden Dokumentation:

Sind Verfahrensanweisungen in Bezug auf ein Beschwerdeverfahren gemäß den Anforderungen des § 13 AGG festgelegt, bzw. sind die Anforderungen den hierfür Verantwortlichen bekannt?

Ja! Bitte Angabe von

Verantwortliche/r für, den korrekten Umgang sowie für die nachvollziehbare umfassende Dokumentation von Beschwerden / Gesetzesverstößen ist:

Geschäftsführung / Wolfgang Käufer

Beschwerden / Gesetzesverstößen ist:

Ablageort der Verfahrens-Dokumentation(en):

Während jährlicher Sicherheitsschulung / FSC-Ordner

Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.

Beschwerden / bekannte Gesetzesverstöße:

Liegen Beschwerden gemäß § 13 AGG zur Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, oder bekannte Gesetzesverstöße gegen den Zertifikatsinhaber und seiner Standorte im Geltungsbereich des Zertifikats vor?

Ja! Es liegen Beschwerden, bekannte Gesetzesverstöße vor. Bitte Angabe von:

Ablageort der Dokumentation(en):

Analyse des Vorfalles 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

		<p>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.</p> <p>Weitere Vorfall-Analysen hier anhängen.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Es liegen keine Beschwerden, bekannte Gesetzesverstöße vor.</p>				
	<p>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.</p>	<p>Keine.</p> <p>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).</p>				
	<p>f) Fügen Sie eine oder mehrere Richtlinienklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzklärung!</p> <p>Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="655 763 746 2112"> <tr> <td data-bbox="699 763 746 1279">Grundsatzklärung vom</td> <td data-bbox="699 1279 746 2112">07.06.2022</td> </tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="655 763 699 2112">Textabschnitt oder Referenz/Weblink:</td> </tr> </table>	Grundsatzklärung vom	07.06.2022	Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	
Grundsatzklärung vom	07.06.2022					
Textabschnitt oder Referenz/Weblink:						
	<p>Ergebnis:</p>	<p>Konnten oben Angaben gemacht werden, die zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung führen? <input checked="" 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 Grundsatzklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.4. <input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>				

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Anforderung	Frage	Antwort
7.5 Die Organisation respektiert die Vereinigungsfreiheit und das	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.5? Wenn ja, fahnen Sie bei c) fort	<p>Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c)</p> <p>Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)</p>

<p>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 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>b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.5 nicht einhält?</p> <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>Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:</p> <hr/> <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>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> <p>Art, Existenz und Umfang der Arbeitnehmervertretung (bspw.: Betriebsrat, Arbeitnehmerkammern, Gewerkschaften):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Wenn Sie mit Nein geantwortet haben, weiter zur nächsten Frage.</p> <p>Gibt es Beschwerden dazu, dass der Zertifikatsinhaber die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen unterdrückt? <input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:</p> <table border="1" data-bbox="105 772 343 2112"> <tr> <td>Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstößes</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dokumentation: Ablageort, Verantwortlicher</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> </table>	Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstößes		Dokumentation: Ablageort, Verantwortlicher		Beschreibung des Vorfalles		Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalles	
Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstößes										
Dokumentation: Ablageort, Verantwortlicher										
Beschreibung des Vorfalles										
Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalles										
<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>										

Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde

Nein!

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?)

Siehe auch: *Allgemeinverbindliche Tarifverträge*, Link: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>

Ja! Machen Sie Angaben zu Art, Existenz und Umfang des Tarifvertrages:

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

Nein! Wenn Sie Nein geantwortet haben, weiter bei nächster Frage.

Gibt es Beschwerden oder bekannte Gesetzesverstöße dazu, dass Tarifverträge nicht angewendet, eingehalten werden?

Nein!

Ja! Machen Sie hierzu die folgenden Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:

Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoß	
Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r	
Beschreibung des Vorfalls	
Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls	
Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde	

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, Nätex zu: Freedom of association, collective bargaining and industrial relations" " (weblink siehe oben).

e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.5 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur

	Einhaltung von Paragraf 7.5 auswirken.					
	<p>!) Fügen Sie eine oder mehrere Richtlinienklärungen in Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzklärung!</p> <p>Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="1171 786 1267 1939"> <tr> <td data-bbox="1219 786 1267 1279">Grundsatzklärung vom</td> <td data-bbox="1219 1279 1267 1939">07.06.2022</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1171 786 1219 1279">Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td data-bbox="1171 1279 1219 1939"></td> </tr> </table>	Grundsatzklärung vom	07.06.2022	Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	
Grundsatzklärung vom	07.06.2022					
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:						
	Ergebnis:	<p>Konten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input checked="" 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 Grundsatzklärung 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 Subunternehmen, 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 Sub-Unternehmen 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.

Wurden eigene Prüfungen von Sub-Unternehmen / Dienstleistern durchgeführt? Gab es anlassbezogene Prüfungen der nicht-FSC-zertifizierten Sub-Unternehmen 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.

<p>Machen Sie hier Angaben zu: Verantwortlicher im Unternehmen / Ablageort</p>	<p>Machen Sie hier Angaben zu: Verantwortlicher im Unternehmen / Ablageort der Dokumentation(en) Beschreibung der Prüfung / des Vorfalls Beschreibung der Folgen der Prüfung / des Vorfalls Beurteilung, ob die Prüfung die Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen belegt oder ob die Bearbeitung des Vorfalls, wirkungsvoll in Bezug auf die festgestellten Verletzungen der Anforderungen abgestellt wurde.</p>
<p>Legen Sie hier je Prüfung oder Vorfall eine Beschreibung an.</p>	

Nein! Dienstleister und nicht-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz außerhalb Deutschlands, 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. 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? <input checked="" type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist sichergestellt. <input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>
---	---