

Grundsaterklärung zu den FSC®-Kernarbeitsnormen

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

Die Grundsaterklärung gilt für:

- die im Geltungsbereich benannten Standorte (Pflicht):
-

STEMA Seyfried GmbH, Roter Sand 15, 97877 Wertheim-Bestenheid

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

Keine Dienstleister beschäftigt

- 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 nicht zertifizierten Subunternehmer beschäftigt

STEMA Seyfried GmbH - bekennt sich zu den FSC-Kernarbeitsnormen und erklärt hiermit:

Wir setzen keine Kinderarbeit ein.

- Es werden keine Arbeitnehmer:innen unter 15 Jahren beschäftigt.
- Keine Person unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren Arbeiten beschäftigt; es sei denn, es handelt sich um eine Ausbildung im Rahmen der genehmigten nationalen Gesetze und Vorschriften.
- Der Zertifikatsinhaber verbietet die schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

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

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

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

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.

- Die Arbeitnehmer:innen können Arbeitnehmer:innen-Organisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.
- Der Zertifikatsinhaber (sowie ggf. die angeschlossenen Standorte in Deutschland) respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmer:innen-Organisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.
- Mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmer:innen-Organisationen und/oder ordnungsgemäß gewählten Vertretern wird nach Treu und Glauben verhandelt und wir bemühen uns ggf. nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschließen.
- Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.
- Arbeitnehmer:innen erfahren bei der Ausübung obiger Rechte keine Diskriminierung oder Bestrafung und wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.

Name in Druckbuchstaben	Funktion	Datum
Michael Kociscak	Bereichsleitung STEMA Industry FSC Beauftragter	19.05.2022

Bekanntgegeben am:
22.05.2022

Bekanntgabe durch:
Franz Uhl – Produktionleiter W.2

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.)

Selbstbeurteilung View über Audit

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

Name in Druckbuchstaben	Funktion	Datum
Michael Kociscak	Bereichsleiter STEMA Industry FSC Beauftragter	19.05.2022

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; padding: 5px; text-align: center;">Nicht Relevant</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 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</p> <p>Insbesondere sind die folgenden Gesetze vollumfänglich einzuhalten:</p> <p>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)).</p> <p>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).</p> <p>Zu Paragraf 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 2114 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 2114 1193"> Steuerbüro Sonja Seyfried Am See 2 97877 Wertheim </td> </tr> <tr> <td data-bbox="792 1193 1294 1305"> Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter: </td> <td data-bbox="1294 1193 2114 1305"> Steuerbüro Sonja Seyfried Am See 2 97877 Wertheim </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 	Steuerbüro Sonja Seyfried Am See 2 97877 Wertheim	Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter:	Steuerbüro Sonja Seyfried Am See 2 97877 Wertheim
Ergebnisse von Prüfungen durch: <ul style="list-style-type: none"> • Rentenversicherungsträger, • Unfallversicherungsträger, • staatliche Aufsichtsbehörde 	Steuerbüro Sonja Seyfried Am See 2 97877 Wertheim					
Übermittlungsprotokolle der Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter:	Steuerbüro Sonja Seyfried Am See 2 97877 Wertheim					

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%; margin: 5px 0;"></div> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Angabe der folgenden Informationen je Standort oder Angabe des Ablageortes dieser Informationen und der dafür verantwortlichen Person/en</p> <table border="1" data-bbox="792 735 2114 1406"> <tbody> <tr> <td data-bbox="792 735 1292 818">Name der Berufsgenossenschaft</td> <td data-bbox="1292 735 2114 818">BGHM</td> </tr> <tr> <td data-bbox="792 818 1292 901">Mitgliedsnummer</td> <td data-bbox="1292 818 2114 901">710353395</td> </tr> <tr> <td data-bbox="792 901 1292 1102">Verantwortlicher im Unternehmen Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgebermodell) oder gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich</td> <td data-bbox="1292 901 2114 1102">GF Markus Seyfried GF Niklas Seyfried</td> </tr> <tr> <td data-bbox="792 1102 1292 1185">Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich</td> <td data-bbox="1292 1102 2114 1185">Philipp Gegenwarth</td> </tr> <tr> <td data-bbox="792 1185 1292 1406">externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) wurde beauftragt: Firma letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen</td> <td data-bbox="1292 1185 2114 1406">Streit GmbH Lahnstr. 27-29 64625 Bensheim 01.12.2021 - 2x/anno</td> </tr> </tbody> </table>	Name der Berufsgenossenschaft	BGHM	Mitgliedsnummer	710353395	Verantwortlicher im Unternehmen Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgebermodell) oder gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich	GF Markus Seyfried GF Niklas Seyfried	Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich	Philipp Gegenwarth	externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) wurde beauftragt: Firma letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen	Streit GmbH Lahnstr. 27-29 64625 Bensheim 01.12.2021 - 2x/anno
Name der Berufsgenossenschaft	BGHM											
Mitgliedsnummer	710353395											
Verantwortlicher im Unternehmen Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgebermodell) oder gesamtverantwortlich innerhalb der Organisation: Name, Bereich	GF Markus Seyfried GF Niklas Seyfried											
Sicherheitsbeauftragte(r): Name, Bereich	Philipp Gegenwarth											
externe Fachkraft für Arbeitssicherheit (SiFa) wurde beauftragt: Firma letztes Datum und Turnus der Sicherheitsbegehungen letztes Datum und Turnus der Sicherheitsunterweisungen	Streit GmbH Lahnstr. 27-29 64625 Bensheim 01.12.2021 - 2x/anno											

Anforderung	Frage	Antwort						
		<table border="1"> <tr> <td>Betriebsarzt (BA): Name/Firma</td> <td>Streit GmbH Lahnstr. 27-29 64625 Bensheim</td> </tr> <tr> <td>Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen</td> <td>05.05.2022 Keine Feststellung aus Besuch</td> </tr> <tr> <td>Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus</td> <td>01.12.2021 – 2x/anno</td> </tr> </table>	Betriebsarzt (BA): Name/Firma	Streit GmbH Lahnstr. 27-29 64625 Bensheim	Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen	05.05.2022 Keine Feststellung aus Besuch	Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus	01.12.2021 – 2x/anno
Betriebsarzt (BA): Name/Firma	Streit GmbH Lahnstr. 27-29 64625 Bensheim							
Datum der letzten Begehung der Berufsgenossenschaft Feststellungen aus der Begehung Status der Feststellungen	05.05.2022 Keine Feststellung aus Besuch							
Externe Sicherheitsprüfung: letztes Datum und Turnus	01.12.2021 – 2x/anno							
	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>19.05.2022</td> </tr> <tr> <td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td>https://www.stema-seyfried.de/Zertifikate</td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	19.05.2022	Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	https://www.stema-seyfried.de/Zertifikate		
Grundsatzserklärung vom	19.05.2022							
Textabschnitt oder Referenz/Weblink:	https://www.stema-seyfried.de/Zertifikate							
	Ergebnis:	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><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 Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfangliche 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; padding: 5px; text-align: center;">Nicht Relevant</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 style="border: 1px solid black; background-color: #e0e0e0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>Nicht Relevant</p> </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>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 style="border: 1px solid black; background-color: #e0e0e0; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>Nicht Relevant</p> </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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">Nicht Relevant</div>				
	<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 Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.3 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%; padding: 5px;">Grundsatzserklärung vom</td> <td style="padding: 5px;">19.05.2022</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:</td> <td style="padding: 5px;">https://www.stema-seyfried.de/Zertifikate</td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	19.05.2022	Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	https://www.stema-seyfried.de/Zertifikate
Grundsatzserklärung vom	19.05.2022					
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:	https://www.stema-seyfried.de/Zertifikate					
	<p>Ergebnis:</p>	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><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 Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfängliche 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
7.4 Die Organisation muss sicherstellen, dass es keine Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf gibt.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.4? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)
7.4.1 Beschäftigungs- und Berufspraktiken sind nicht diskriminierend.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.4 nicht einhält?	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Nicht Relevant</div>
	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß, dass sie Paragraf 7.4 einhält?	Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.4: Die gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: ILO Country profiles, Germany: “ Equality of opportunity and treatment ”, Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77201&p_country=DEU&p_count=1185&p_classification=05&p_classcount=51 Zu Paragraf 7.4.1 im Allgemeinen: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet die grundsätzliche Benachteiligung (§ 1) und die Benachteiligung der Beschäftigten aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§§ 6 ff). Zu Paragraf 7.4.1 zu bestimmten Personengruppen: <ul style="list-style-type: none"> • Behindertengleichstellungsgesetz, • Mutterschutzgesetz, • Bundesgleichstellungsgesetz sowie unterschiedliche Landesgleichstellungsgesetze.
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.4 zu überprüfen.	Hinweis: Alle Arbeitgeber fallen unter das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Sowohl private als auch öffentlich-rechtliche Unternehmen jeglicher Art und Größe, ebenso die Leiharbeitsfirmen. Auch Kleinunternehmen unter fünf Mitarbeiter*innen müssen das AGG beachten. Gemäß AGG sind Arbeitgeber verpflichtet, geeignete (auch vorbeugende) Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierungen zu treffen. Vorbeugend soll der Arbeitgeber in geeigneter Weise, zum Beispiel im Rahmen von Schulungen, auf das Benachteiligungsverbot hinweisen und darauf hinwirken, dass Diskriminierungen unterbleiben. Nachweise: Wurde auf das Benachteiligungsverbot hingewiesen? <input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung. <input checked="" type="checkbox"/> Ja! Nachweis: Aushang/Webseite

Anforderung	Frage	Antwort
		<p>Die Gruppenleitung hält es für möglich, dass noch nicht alle Teilnehmer ihre Beschäftigten in geeigneter Art und Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung auf das AGG aufmerksam gemacht haben. Auch die Beschwerdemöglichkeiten wurden innerbetrieblich möglicherweise noch nicht bei allen Teilnehmern bekannt gemacht. Im Rahmen der Schulungsmaßnahmen wurden und werden die Teilnehmer gezielt auf diese Anforderung hingewiesen.</p> <p>Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot gemäß AGG, so müssen die Teilnehmer die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung ergreifen. Maßnahmen wie Abmahnung, Versetzung oder Kündigung müssen nachvollziehbar dokumentiert werden. Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte benachteiligt, so müssen die Teilnehmer ebenfalls die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz ihrer Beschäftigten ergreifen. Die Teilnehmer müssen die für Beschwerden im Zusammenhang mit Benachteiligungen im Beschäftigungsverhältnis zuständige Stelle festlegen, Beschwerden müssen dokumentiert werden. Empfinden Beschäftigte Diskriminierung, können sie dies bei den FSC Audits anmerken.</p>
	<p>e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.4 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.4 auswirken.</p>	<p>Keine. Die in Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraph 7.4.: siehe hierzu ILO Country profiles, Natlex zu: "Equality of opportunity and treatment", (Weblink siehe oben).</p>
	<p>f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzklärung unter http://www.stema-seyfried.de/Zertifikate</p>
	<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 Paragraph 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 effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.5? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)
7.5.1 Die Arbeitnehmer können Arbeitnehmerorganisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.5 nicht einhält?	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">Nicht relevant</div>
7.5.2 Die Organisation respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen. 7.5.3 Die Organisation respektiert das Recht der Arbeitnehmer, sich an rechtmäßigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Gründung einer Arbeitnehmerorganisation, dem Beitritt zu einer solchen oder der Unterstützung einer solchen zu beteiligen oder dies zu unterlassen und wird Arbeitnehmer für die Ausübung dieser Rechte nicht diskriminieren oder bestrafen	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß, dass sie Paragraf 7.5 einhält?	Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.5: Die in Deutschland gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden Siehe hierzu: ILO Country profiles: Germany / “Freedom of association, collective bargaining and industrial relations“ , Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=DEU&p_count=1185&p_classification=02&p_classcount=37 Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein: Zu Paragraf 7.5.1: In Deutschland wird die Vereinigungsfreiheit in Art. 9 Grundgesetz (GG) garantiert. Das Recht zur Gründung eines Betriebsrates ist in § 1 des Betriebsverfassungsgesetzes verankert. Zu Paragraf 7.5.2: Das Betriebsverfassungsgesetz regelt für alle Formen der Arbeitnehmervertretungen die formalen Voraussetzungen sowie deren Rechte auf Vereinigung. Zu Paragraf 7.5.3: Artikel 9 des Grundgesetzes verbietet es den Organisationen, die Rechte der Arbeitnehmer in dieser Hinsicht einzuschränken. Die konkreten Sanktionen für die Verstöße gegen das Betriebsverfassungsgesetz sind in den §§ 119 ff festgeschrieben. Zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5: Ist ein Unternehmen Mitglied eines tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbandes und ein Arbeitnehmer ebenfalls Mitglied in einer tarifvertragsschließenden Gewerkschaft, so führt dies automatisch zu einer Tarifwirkung (§ 3 Tarifvertragsgesetz). Ebenso kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag für bundesweit allgemeinverbindlich erklären (§ 5 Tarifvertragsgesetz), wodurch ein Tarifvertrag auch für Arbeitgeber verpflichtend wird, die nicht einem tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverband angehören. Bei Nichterfüllung dieser Kriterien gibt es keine gesetzliche Bindung an Tarifverträge.
7.5.4 Die Organisation verhandelt mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmerorganisationen und/oder ordnungsgemäß	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.	Existiert eine Arbeitnehmervertretung beim Teilnehmer, so ist dies mit Art und Umfang dokumentiert. Wenn der Teilnehmer die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen unterdrückt, können Beschäftigte dies bei den FSC Audits anmerken. Beschwerden müssen beim Teilnehmer dokumentiert werden. Existieren Tarifverträge (allgemeinverbindliche Tarifverträge ⁷ oder Haustarifverträge), die für die Beschäftigten im Teilnehmerbetrieb gelten, so liegen diese beim Teilnehmer vor.

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>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>	<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>
	<p>f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzklärung unter https://www.stema-seyfried.de</p>
	<p>Ergebnis:</p>	<p>Konnten 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 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>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>	
--	--

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 checked="" 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>
--	--