

Die Grundsatzerklärung gilt für:

- die im Geltungsbereich benannten Standorte (Pflicht):

Benennen Sie hier die Standorte oder verweisen Sie auf den Ablageort der Standortliste!
HolzTec GmbH, Werl

Die HolzTec GmbH bekennt sich zu den FSC-Kernarbeitsnormen und erklärt hiermit:

Wir setzen keine Kinderarbeit ein.

- Es werden keine Arbeitnehmer:innen unter 15 Jahren beschäftigt. Keine Person unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren Arbeiten beschäftigt; es sei denn, es handelt sich um eine Ausbildung im Rahmen der genehmigten nationalen Gesetze und Vorschriften.
[Falls zutreffend] Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren sind nur für leichte Arbeiten zugelassen und die Beschäftigung beeinträchtigt weder die Schulausbildung, noch ist sie schädlich für die Gesundheit oder Entwicklung der Kinder. Insbesondere dort, wo Kinder der Schulpflicht unterliegen, arbeiten sie nur außerhalb der Schulzeit während der normalen Tagesarbeitszeit.
- Der Zertifikatsinhaber verbietet die schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

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

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

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

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.

- Die Arbeitnehmer:innen können Arbeitnehmer:innen-Organisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.
- Der Zertifikatsinhaber (sowie ggf. die angeschlossenen Standorte in Deutschland) respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmer:innen-Organisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.
- 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 Thomas Otto	Funktion Geschäftsführung	Datum 01.01.2022
Bekanntgegeben am:01.01.2022		Bekanntgabe durch:Interne/Interne Schulung, Einweisung

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

HolzTec GmbH
Agentur & Handel
Röntestr. 12
D-59457 Werl

Hinweise zur Durchführung der Selbstbeurteilung

Nach der Version 3-1 des FSC-STD-40-004 sind zertifizierte Organisationen verpflichtet, im Rahmen ihres jährlichen Audits eine Selbstbeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen durchzuführen.

Diese Mustervorlage soll Organisationen bei der Erstellung einer unternehmenseigenen Selbstbeurteilung unterstützen und ihnen eine Orientierung geben. Sie enthält Hinweise, wie diese möglichst einfach und effizient gestaltet und dokumentiert werden kann.

Die Zertifizierungsstellen werden die von der Organisation erstellte Selbstbeurteilung prüfen und auf dieser Grundlage feststellen, ob die FSC-Kernarbeitsnormen eingehalten werden.

Organisationen, die ein Audit nach FSC-STD-40-004 V3-1 durchlaufen wollen, ist es freigestellt, ob sie diese Vorlage für die Selbstbeurteilung verwenden. Dabei garantiert die Verwendung dieser Vorlage nicht die Konformität mit den FSC-Kernarbeitsnormen. Es liegt in der Verantwortung der Organisation, wie sie die Übereinstimmung und Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen sicherstellt. Die Entscheidung, ob die Kernarbeitsnormen eingehalten sind und die Organisation konform arbeitet, liegt in der Verantwortung und Befugnis der beauftragten FSC-Zertifizierungsstelle, basierend auf den normativen Vorgaben des FSC International als Systemeigner.

Auch dann, wenn die nationalen Gesetze in der Regel mit den FSC-Kernarbeitsnormen übereinstimmen, müssen Organisationen dennoch aufzeigen, wie die Organisation die Anforderungen erfüllt, d.h., es reicht nicht aus, relevante Gesetze aufzulisten.

Bei Multi-Site- oder Gruppen-CoC-Zertifikaten ist die Zentrale für das Erstellen der Selbstbeurteilung für alle teilnehmenden Standorte im Geltungsbereich des Zertifikats verantwortlich. Die Selbstbeurteilung kann für die gesamte Organisation oder für jeden Standort separat durchgeführt werden.

Organisationen müssen ihrer Zertifizierungsstelle bereits vor dem geplanten Audit eine ausgefüllte und unterschriebene Selbstbeurteilung vorlegen.

Die Selbstbeurteilung umfasst folgende Situationen oder Personen:

Standorte: Die Selbstbeurteilung bezieht sich auf alle Organisation(en) und Standorte, auch unselbständigen Untereinheiten von Standorte (bspw. reiner Lagerstandort), welche in den Geltungsbereich des FSC-Zertifikats aufgenommen sind.

Hinweis: Die Selbstbeurteilung muss nicht für Standorte einer Organisation, welche keine FSC relevanten Tätigkeiten durchführen (bspw. ein separater Produktionsstandort ohne FSC Produktion) und von daher nicht im Geltungsbereich des Zertifikats aufgenommen sind, durchgeführt werden.

Arbeitnehmer:innen: Die Selbstbeurteilung schließt alle Erwerbstätigen, einschließlich öffentlich Bedienstete sowie "Selbstständige", welche an den, im Geltungsbereich des Zertifikats agierenden Standorten, ggf. unselbständigen Untereinheiten tätig sind, unabhängig davon ein, ob diese für Aufgaben in Zusammenhang mit FSC-Material und dem Geltungsbereich des Zertifikates eingesetzt werden oder nicht (bspw. Kantinenpersonal), also

- Arbeiter:innen, Verwaltungsangestellte, Aufsichtspersonen, leitende Angestellte usw.
- Teilzeit- und Saisonarbeitskräfte,
- Angestellte von Dienstleistern, welche am/an Standort(en) tätig sind
- Selbständige Dienstleister und Unterauftragnehmer

(Quelle: IAO-Übereinkommen 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981).

Subunternehmen (Outsourcing) ohne eigene FSC-Zertifizierung

Bezieht alle unselbständigen Erwerbstätigen sowie selbständig Erwerbstätige am/an den Standorten des Subunternehmers, welche Tätigkeiten im Rahmen des Geltungsbereiches des Zertifikates und Outsourcings, also FSC-relevante Prozesse, ausführen ein.

Die Selbstbeurteilung bezieht sich hingegen nicht auf die folgenden Personen:

- Unselbständigen Erwerbstätige sowie selbständig Erwerbstätige von Subunternehmen (Outsourcing), die für Arbeitsleistungen, die nicht im Geltungsbereich des Zertifikates stattfinden und somit nicht FSC-relevant sind, an den Standorten des Subunternehmens eingesetzt werden. Beispiel: Personal in der Kantine.
- FSC-zertifizierte Subunternehmen, denn diese müssen die Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen im Rahmen des eigenen Zertifikates nachweisen.

Die Vorlage zur Selbstbeurteilung beruht auf einer Bewertung des Risikos zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in Deutschland.

Risikobeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in Deutschland

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

Quellen:

- Ratifizierungsgrad der fundamentalen ILO Konventionen: Vollständig 8 von 8 gezeichnet. Siehe https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102643
- ITUC Global Rights Index (Globaler Rechteindex des IGB) dokumentiert Verstöße gegen international anerkannte Arbeitnehmerrechte durch Regierungen und Arbeitgeber. Die Länder werden in Clustern von 1-5+ bewertet, abhängig von ihrer Einhaltung der kollektiven Arbeitnehmerrechte. Dort gibt es fünf Bewertungen, wobei 1 die beste Bewertung und 5+ die schlechteste Bewertung ist, die ein Land erhalten kann. ITUC Rating, Deutschland: 1 Sporadische Rechtsverletzungen, keine Daten.
siehe: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020>
- FSC National Risk Assessment, Germany: category 2: Wood harvested in violation of traditional and human rights especially: 2.2. Labor rights are respected including rights as specified in ILO Fundamental Principles and Rights at work. Ergebnis (verkürzt): "Es wurden keine Informationen gefunden, die belegen, dass die Arbeitnehmerrechte sowie die grundlegenden Prinzipien und Rechte der IAO bei der Arbeit gefährdet sind....." Daher lautet die Risikobezeichnung für diesen Indikator „geringes Risiko“.

Geltungsbereich der Risikobeurteilung:

- Die Risikobeurteilung bezieht sich auf den Zertifikatsinhaber und auf die angeschlossenen Standorte sowie auf die Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierten Sub-Unternehmer, sofern diese ihren Sitz in Deutschland haben.
- Standorte oder nicht-FSC-zertifizierte Sub-Unternehmen mit Sitz im Ausland müssen anhand der existierenden Risikosituation der dortigen nationalen Gesetze und gesetzlichen Prüfungen beurteilt werden. Hierzu können Hilfestellungen zur Erarbeitung der Selbstauskunft weiterer FSC Länderbüros genutzt werden.

Erläuterungen:

Deutschland hat die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert. Es existiert eine umfassende Gesetzgebung zu den Kernarbeitsnormen. Die Rechtsdurchsetzung findet hochgradig statt und bei Verstößen steht Betroffenen der Beschwerde- und Rechtsweg offen. Im Falle von regelmäßig durchgeführten behördlichen Kontrollen erscheint der Nachweis, dass diese stattgefunden haben, ausreichend. Die sachliche Prüfung und ggfs. Sanktionierung bei nicht-Einhaltung der Anforderungen, obliegt der jeweiligen Behörde.

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

Vor dem Hintergrund der geringen Risiken in Deutschland erscheint es ausreichend, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen nur anlassbezogen zu prüfen. Dies bedeutet, dass eine detaillierte Prüfung beispielsweise nur in den folgenden Situationen nötig erscheint:

- Die Organisation wird im IGB Global Rights Index als negativ bewertet. Link: (<https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020-de>).
- Es liegen aktuelle Presseberichte oder Berichte zu Vorfällen vor
- Im Rahmen des Audits und Betriebsrundgangs liegen Beobachtungen zu Abweichungen vor

Vor dem Hintergrund der geringen Risiken in Deutschland erscheint es ebenfalls ausreichend, dass die Einhaltung durch Dienstleister an den Standorten des Zertifikatsinhabers und nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen nur anlassbezogen überprüft wird. Anlässe, die eine Prüfung erfordern, sollten im Rahmen der Selbstbeurteilung dokumentiert werden.