

Hilfen und Vorlagen für die Schweiz zur Einführung der FSC-Kernarbeitsnormen nach dem FSC®-Produktkettenstandard FSC-STD-40-004 V3-1 in der FSC-zertifizierten Lieferkette von Material und Produkten, die aus dem Wald stammen

Vorbemerkung:

Der FSC hat die neue Fassung des FSC-STD-40-004 V3-1, der nun grundlegende Anforderungen an die Einhaltung von Arbeitsnormen enthält, Anfang 2021 veröffentlicht.

Die V3-1 des FSC-STD-40-004 ist ab 1. September 2021 gültig und somit grundsätzlich anwendbar.

Die (alte) V3-0 FSC-STD-40-004 ist nur noch bis zum 31. Dezember 2022 anwendbar. Die auf der Basis von dieser Version ausgestellten Zertifikate sind noch bis maximal 30. Juni 2022 gültig.

Dementsprechend müssen bis zum 31. Dezember 2022 alle Zertifikatsinhaber gemäss der neuen Version (V3-1) auditiert worden sein. Alle bereits ausgestellten laufenden Zertifikate müssen dann bis 30. Juni 2022 auf die neue V3-1 umgestellt werden.

Audits können ab dem 1. September bereits nach der V3-1 durchgeführt werden, in der Praxis allerdings wird dies vermutlich erst mit etwas Verzögerung stattfinden.

Worum geht es:

Die FSC-Kernarbeitsnormen (abgeleitet aus den Kernarbeitsnormen der ILO - International Labour Organization = IAO - Internationale Arbeitsorganisation) legen fest, dass grundlegende Anforderungen zu den folgenden Themen einzuhalten sind:

- Abschaffung von Kinderarbeit
- Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit
- Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf
- Achtung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen

Was müssen FSC-COC-Zertifikatsinhaber und Bewerber um ein FSC-Zertifikat tun:

Der Nachweis, dass die Kernarbeitsnormen eingehalten werden, erfolgt durch drei Schritte:

- Verfassung und Bekanntmachung einer Grundsatzerklärung
- Herleitung einer Selbstbeurteilung
- Vorhaltung und Bereitstellung von Belegen und Nachweisen

Dieses Dokument:

Hiermit stellt FSC Schweiz für Zertifikatsinhaber und Standorte mit Sitz in der Schweiz, sowie deren Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz in der Schweiz die folgenden Hilfen bereit:

- Vorlage einer Grundsatzerklärung
- Herleitung einer Risikobeurteilung für die Schweiz, um Ihre Selbstbeurteilung zu unterstützen
- Vorlage / Frage-Antwort-Katalog für die Selbstbeurteilung und Hinweise auf die mindestens vorzuhaltenden Belege und Nachweise

Gewährleistungsausschluss

Herausgeber des Dokumentes ist der Verein „Waldzertifizierung Schweiz“. Dieses Dokument wurde mit dem besten Wissen und Sachverstand hergeleitet, welchen FSC Schweiz (Waldzertifizierung Schweiz) zum Zeitpunkt der Veröffentlichung hatte. Der Verein „Waldzertifizierung Schweiz“ übernimmt keine Haftung oder Gewährleistung für mögliche Schäden, die aus der Anwendung dieses Dokumentes entstehen können. Dies bezieht sich auf alle Elemente dieses Dokumentes, wie Übersetzungen aus dem Englischen, Empfehlungen, Textvorlagen, Hinweise für Belege und Nachweise. Hinweise zur Verbesserung des Dokumentes oder auf Fehler nehmen wir jederzeit unter folgender E-Mail-Adresse entgegen: info@fsc-schweiz.ch

Version vom 31.05.2022

FSC® F000230

Beispieltext einer Grundsatzerklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen

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

Die Grundsatzerklärung gilt für:

- die im Geltungsbereich benannten Standorte (Pflicht):

Benennen Sie hier die Standorte oder verweisen Sie auf den Ablageort der Standortliste!

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

Benennen Sie hier die Dienstleister oder verweisen Sie auf den Ablageort der 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):

Optionale Benennung der nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen oder verweisen Sie auf den Ablageort der Liste der Subunternehmen!

FIRMENNAME bekennt sich zu den FSC-Kernarbeitsnormen und erklärt hiermit:

Wir setzen keine Kinderarbeit ein.

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

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

- Körperliche und sexuelle Gewalt
- Schuldknechtschaft
- Vorenthaltung von Löhnen/einschliesslich der Zahlung von Arbeitsgebühren und/oder der Zahlung einer 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 der Schweiz) respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmer:innen-Organisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.
- Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Arbeitnehmer:innen erfahren bei der Ausübung dieser Rechte keine Diskriminierung oder Bestrafung.
- Mit rechtmässig gegründeten Arbeitnehmer:innen-Organisationen und/oder ordnungsgemäss gewählten Vertretern wird nach Treu und Glauben verhandelt und wir bemühen uns ggf. nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschliessen.
- Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.

Name in Druckbuchstaben	Funktion	Datum
Bekanntgegeben am:	Bekanntgabe durch:	

Hinweis: Organisationen sollen sicherstellen, dass diese Grundsatzerklärung betroffenen Interessen-gruppen bekannt gegeben wird, beispielsweise auf der Website der Organisation, im Newsletter, am Arbeitsplatz, Handouts, Poster, Anschlagbrett, 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.

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. Befinden sich teilnehmende Standorte in verschiedenen Ländern ist es empfehlenswert, soweit vorhanden, jeweils die länderspezifischen Vorlagen zu verwenden.

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 unselbständige Untereinheiten von Standorten (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 und Arbeitnehmerinnen: Die Selbstbeurteilung schliesst alle Erwerbstätigen, einschliesslich öffentlich Bedienstete sowie "Selbstständige", welche an den, im Geltungsbereich des Zertifikats agierenden Standorten und 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: Extern angeheuertes 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 der Schweiz.

Risikobeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in der Schweiz

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

Quellen:

- Ratifizierungsgrad der fundamentalen IAO Konventionen: Vollständig 8 von 8 gezeichnet. Siehe https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102861
- 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, Schweiz: 2 Wiederholte Rechtsverletzungen. Dies, weil in der Schweiz u.a. kein arbeitsrechtlicher Schutz (Kündigungsschutz) für Personalvertretende oder Gewerkschaftsaktivistinnen und -aktivisten besteht. Weiter ist das Schweizer Arbeitsrecht stark auf Arbeitgebende ausgerichtet. Link: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020-de>
- FSC National Risk Assessment, Switzerland: 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“. Link: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/331>

Geltungsbereich der Risikobeurteilung:

- Die Risikobeurteilung bezieht sich auf den Zertifikatsinhaber und auf die angeschlossenen Standorte sowie auf die nicht-FSC-zertifizierten Dienstleister und Subunternehmer, sofern diese ihren Sitz in der Schweiz haben.
- Standorte oder nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen 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:

Die Schweiz 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. Da generell keine regelmässigen behördlichen Kontrollen bzgl. Arbeitnehmenden-Schutz in Schweizer Betrieben vorgenommen werden, dienen das Lohnbuch (oder inhaltlich vergleichbare Dokumente) sowie interne Kommunikationsdokumente, die die Beschäftigten über Beschwerdewege informieren, als gültige Belege für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen. 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 der Schweiz 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. Bestimmungen bezüglich der Lohntransparenz bzw. der Lohnvergleichsanalyse sind im Gleichstellungsgesetz (GIG) geregelt. So sind nach Artikel 13a alle Arbeitgebenden mit über 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, alle vier Jahre eine Lohnvergleichsanalyse durchzuführen und von einer unabhängigen Revisionsstelle überprüfen zu lassen.

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

Empfehlung: Der Zertifikatsinhaber sollte mit Dienstleistern und nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen vertraglich eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen mit Bezug zur eigenen Grundsatzerklärung vereinbaren und darin auch das Recht verankern, dass eigene Prüfungen und externe Prüfungen seitens der FSC-Zertifizierungsstelle gemacht werden können. Die Form der Selbstverpflichtungserklärung kann frei gewählt werden, beispielsweise als separate Erklärung.

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

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

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

Machen Sie für diese Fälle hier entsprechende Angaben wie und wann diese Selbstbeurteilung für diese ausländischen Standorte, und 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 wissentlich falsche Angabe zur Aussetzung oder Beendigung des Zertifikats oder zur Nichtausstellung des Zertifikats führen kann.

Name in Druckbuchstaben	Funktion	Datum

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 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 der Schweiz gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex (Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: IAO Länderprofile: Switzerland / Elimination of child labour, protection of children and young persons Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=04&p_classcount=15 Insbesondere sind die folgenden Gesetze vollumfänglich einzuhalten: Zu Paragraf 7.2.1/7.2.2: Die Beschäftigung von Kindern im Alter von unter 13 ist in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) und im Arbeitsgesetz (ArG) geregelt. In der Schweiz ist eine Beschäftigung von Kindern unter 13 Jahren verboten (Art. 30 ArG). 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 bis 15 Jahren ist gesetzlich auf max. 3 Std. pro Tag und neun Stunden pro Woche und unter Einschränkungen auf nur leichte Arbeiten ausserhalb der Schulzeiten, die nicht schädlich für ihre Gesundheit oder Entwicklung sind, beschränkt (siehe Jugendarbeitsschutzverordnung). Zu Paragraf 7.2.3: Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden unter 18 ist in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) sowie, im Falle von Berufsausbildungen, im Berufsbildungsgesetz (BBG) umfassend geregelt. Die Vorgaben für die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren sind in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) und im Arbeitsgesetz (ArG) geregelt. Die Ausübung gefährlicher Arbeiten ist nur zulässig, wenn das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) mit Zustimmung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) für Jugendliche ab 15 Jahren in den Bildungsverordnungen Ausnahmen vorsieht, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung oder von behördlich anerkannten Kursen unentbehrlich ist (Art. 4 Abs. 4 ArGV 5). Sollte dies der Fall sein, ist eine vorgängige Konsultation einer Spezialistin oder eines Spezialisten für Arbeitssicherheit von Nöten (Art. 4 Abs. 4 ArGV 5). 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 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. Belege durch die Unternehmung Es soll betriebsintern für jede:n Beschäftigte:n schriftlich kommuniziert sein, welche Stellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs bei Beschwerden zu kontaktieren sind. Für Betriebe mit Generalarbeitsvertrag (GAV) ist das die paritätische Kommission, für Betriebe ohne GAV ist das das kantonale Zivilgericht. Zusätzliche Anlaufstelle für Lernende (Berufsbildungsbehörde) und weitere kantonale Beratungsstellen sollen entsprechend ebenfalls schriftlich kommuniziert werden.

Anforderung	Frage	Antwort		
<p>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>Informationen über Alter, Sozialversicherung (AHV), Lohn, vertraglich bestimmte Arbeitszeiten und Tätigkeiten der Arbeitnehmenden finden sich im Lohnbuch, das als solches als Nachweis gilt. Vergleichbare Dokumente, wie beispielsweise eine Übersicht mit Personaldaten, können ebenfalls vorgelegt werden. Als mögliche Dokumente zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit eignen sich unter anderem Berichte der Unfallversicherung, interne Sicherheitsregelungen und/oder bestehende Zertifikate, Standards und Normen.</p> <p>Alle Arbeitnehmenden müssen über einen entsprechenden Arbeitsvertrag verfügen, welchen es von beiden Parteien (Arbeitnehmender und Arbeitgebender) zu vereinbaren gilt. Zwar ist dieser nicht zwingend in schriftlicher Form zu erstellen, ist jedoch unter anderem aus rechtlichen Gründen üblich. Sollte dies dennoch nicht der Fall sein, ist der Arbeitgebende gemäss Art. 330b OR nach spätestens einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dazu verpflichtet, Informationen bezüglich Lohn und Arbeitszeiten dem/der Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen.</p> <p>Verfügen alle Mitarbeitenden, inkl. Praktikant:innen, Teilzeitarbeitende sowie allfällige minderjährige Arbeitnehmende über einen entsprechenden Arbeitsvertrag <u>ODER</u> einer schriftlichen Mitteilung über die genannten Punkte in Art. 330b OR?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Begründung:</p> <div data-bbox="824 612 2150 671" style="border: 1px solid black; height: 37px; margin-bottom: 10px;"></div> <p><input type="checkbox"/> Ja! Alle Arbeitnehmenden verfügen über einen entsprechenden Arbeitsvertrag <u>ODER</u> eine schriftliche Mitteilung über die genannten Punkte in Art. 330b OR.</p> <p>Zu Paragraph 7.2.2-7.2.4: Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben werden durch die gesetzliche Unfallversicherung (z.B. SUVA) überwacht (Art. 85 UVG).</p> <p>Hinweis: Selbstständige, die Arbeitnehmer:innen beschäftigen, müssen sich gegen Unfälle am Arbeitsplatz versichern. Die gesetzliche Unfallversicherung gilt für alle Arbeitnehmer:innen, also auch für kurzfristig Beschäftigte sowie Praktikant:innen. Seit dem Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens (FZA) zwischen der EU und der Schweiz sind auch Personen in der Schweiz versicherungspflichtig, die in der EU/EFTA wohnen und eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz nachgehen (z.B. Grenzgänger).</p> <p>Weitere Nachweise: Sind der Zertifikatsinhaber, sowie die angeschlossenen Standorte mit Sitz in der Schweiz, der gesetzlichen Unfallversicherung angeschlossen?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Begründung:</p> <div data-bbox="824 1214 2150 1273" style="border: 1px solid black; height: 37px; margin-bottom: 10px;"></div> <p><input type="checkbox"/> Ja! Angabe der folgenden Informationen je Standort oder Angabe des Ablageortes dieser Informationen, verantwortliche Person/en:</p> <table border="1" data-bbox="831 1345 2150 1431"> <tr> <td data-bbox="831 1345 1328 1431">Name der Unfallversicherung</td> <td data-bbox="1328 1345 2150 1431"></td> </tr> </table>	Name der Unfallversicherung	
Name der Unfallversicherung				

Anforderung	Frage	Antwort				
		<table border="1"> <tr> <td>Versicherungsnummer</td> <td></td> </tr> </table>	Versicherungsnummer			
Versicherungsnummer						
	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>Keine. Die in der Schweiz diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraphen 7.2.: siehe hierzu IAO Länderprofile, Natlex zu: Elimination of child labour, protection of children and young persons“ (Weblink siehe oben).</p>				
	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></td> </tr> <tr> <td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink</td> <td></td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom		Textabschnitt oder Referenz/Weblink	
Grundsatzserklärung vom						
Textabschnitt oder Referenz/Weblink						
	Ergebnis:	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraph 7.2 ist sichergestellt. Dies kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.2.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>				

Zwangs- und Pflichtarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.3 Die Organisation eliminiert alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.3? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	<p>Regelantwort: <input type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c)</p> <p>Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)</p>
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?	<p>Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
<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, Schuldnechtschaft • 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 	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 der Schweiz gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: IAO Länderprofile: Switzerland / “Elimination of forced labour” Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=03&p_classcount=8</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 27 der Bundesverfassung, Wirtschaftsfreiheit, gewährt jeder Person das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen. • Gemäss Strafgesetzbuch (Art. 264a) ist jegliche Form von Zwangsarbeit verboten und wird mit Freiheitsstrafen gebüsst. <p>Zu Paragraf 7.3.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) und die dazugehörige Verordnung gegen die Schwarzarbeit (VOSA). • Schweizerisches Strafgesetzbuch (StGB). • Das Schweizer Obligationenrecht (OR) erteilt allen Arbeitnehmenden das Recht auf einen Lohn, der üblich, verabredet oder durch einen Arbeits- oder Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist (Art. 322 OR). Kantonale Lohnuntergrenzen sind in Neuenburg, Jura, Genf, Tessin und künftig in Basel-Stadt gewährleistet. • Im Falle von Arbeitnehmerüberlassungen sind das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und die dazugehörige Verordnung (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV) die entsprechenden Gesetzesgrundlagen. Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden können aus dem Obligationenrecht (OR) (Art. 319ff.), dem Arbeitsgesetz (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen (ArGV 1-5) entnommen werden. <p>Belege durch die Unternehmung Es soll betriebsintern für jede:n Beschäftigte:n schriftlich kommuniziert sein, welche Stellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs für Beschwerden zu kontaktieren sind. Für Betriebe mit Generalarbeitsvertrag (GAV) ist das die paritätische Kommission. Für Betriebe ohne GAV z.B. das kantonale Zivilgericht oder eine Gewerkschaft.</p> <p>Informationen zum Beschäftigungsverhältnis, vertraglich bestimmte Arbeitszeiten und Tätigkeiten der Arbeitnehmenden können gegenseitig unterzeichnete Arbeitsverträge vorgelegt werden. Vergleichbare Dokumente können ebenfalls vorgelegt werden.</p>

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 durch die gesetzliche Unfallversicherung (z.B. SUVA) überwacht (Art. 85 UVG). • Beim Verdacht auf Verstösse ist die Zollverwaltung als Exekutive für die Kontrolle zuständig (Insbesondere zu illegaler Beschäftigung oder nicht-zulässiger Entsendung). Alle entsprechenden Gesetze können aus dem Zollgesetz (ZG) und der Zollverordnung (ZV) entnommen werden. Allenfalls sind weitere Verordnungen zur vollumfänglichen Klärung des Tatbestandes beizuziehen (https://www.ezv.admin.ch/ezv/de/home/dokumentation/rechtsgrundlagen/gesetze--verordnungen--botschaften.html). <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 type="checkbox"/> Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann:</p> <div data-bbox="813 914 2152 999" style="border: 1px solid black; height: 50px; margin: 5px 0;"></div> <p>Sind Beschäftigte, deren Wohnsitz sich ausserhalb der Schweiz befindet, am Standort / den Standorten tätig, welche nicht im Rahmen eines direkt abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses angestellt wurden (beispielsweise Werkvertragsarbeiten, Arbeitnehmerüberlassungen, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen zu Paragraph 7.3 eingehalten werden. Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann.</p> <div data-bbox="813 1305 2152 1390" style="border: 1px solid black; height: 50px; margin: 5px 0;"></div>

Anforderung	Frage	Antwort				
		<p>Werden am Standort / den Standorten Arbeitnehmer:innen im Rahmen von Eingliederungsmassnahmen (z.B. IV) oder des Strafvollzuges oder bei beschützenden Werkstätten/Förderwerkstätten eingesetzt?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Es besteht kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen insbesondere zu Paragraf 7.3 eingehalten werden. Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann.</p> <p><i>Vertrag mit der jeweiligen Stelle (IV/...)</i></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>Keine.</p> <p>Die in der Schweiz diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraf 7.3 siehe hierzu IAO Länderprofile, Natlex zu: "Elimination of forced labour" (Weblink siehe oben).</p>				
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.3 enthalten.	<p>Siehe Grundsatzklärung! Nachweis:</p> <table border="1"> <tr> <td>Grundsatzklärung vom</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink</td> <td></td> </tr> </table>	Grundsatzklärung vom		Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink	
Grundsatzklärung vom						
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink						
	Ergebnis:	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraf 7.3 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzklärung enthält ausreichend 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	<p>Regelantwort: <input type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c)</p> <p>Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)</p>
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?	<p>Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></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?	<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: IAO Länderprofile, Switzerland / “Equality of opportunity and treatment” Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=05&p_classcount=16</p> <p>Zu Paragraf 7.4.1 Die Bundesverfassung verbietet die grundsätzliche Benachteiligung 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 (Art. 8 BV).</p> <p>Belege durch die Unternehmung Es soll betriebsintern für jede:n Beschäftigte:n schriftlich kommuniziert sein, welche Stellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs für Beschwerden zu kontaktieren sind. Für Betriebe mit Generalarbeitsvertrag GAV ist das die paritätische Kommission. Für Betriebe ohne GAV ist bei sexueller Diskriminierung die Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen zu kontaktieren. Bei rassistischer Diskriminierung kann der Rechtsschutz eingeschaltet werden. Bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung steht eine Rechtsberatung des Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB zur Verfügung.</p> <p>Als Belege eignen sich zudem das Lohnbuch, bestehende Stellenausschreibungen, oder, falls zutreffend, eine Lohngleichheitsanalyse nach dem Gleichstellungsgesetz (GIG).</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>Hinweis: In Anlehnung an Art. 8 BV existiert in der Schweiz das Gleichstellungsgesetz (GIG), welches die Gleichstellung von Mann und Frau regelt. Darin enthalten sind in Art. 3 das Diskriminierungsverbot sowie in Art. 4 das Verbot der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung. Zusätzlich existieren im Obligationenrecht (OR) sowie im Arbeitsrecht (ArG) unterschiedliche Artikel, auf die man sich berufen kann. Art. 328 OR & Art. 6 ArG verpflichten den Arbeitgeber, die Persönlichkeit der Beschäftigten zu achten und zu schützen, was den Schutz vor rassistischer Belästigung miteinschliesst. Art. 336 OR bezeichnet Kündigungen aufgrund persönlicher Eigenschaften, die weder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben noch das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigen (wie die ethnische Zugehörigkeit) als missbräuchlich. Gleiches gilt auch für entsandte Arbeitnehmer:innen aus der EU und den EFTA Staaten (Art. 2 Abs. 1 lit. f EntsG). Vorbeugend soll der Arbeitgeber in geeigneter Weise, zum Beispiel im Rahmen von Schulungen oder einer Mitarbeiterinformation, auf das Diskriminierungsverbot hinweisen und darauf hinwirken, dass Diskriminierungen unterbleiben.</p>

Anforderung	Frage	Antwort								
		<p>Nachweise:</p> <p>Wurde auf das Diskriminierungsverbot sowie Beschwerdewege hingewiesen/aufmerksam gemacht? Für Betriebe über mit über 100 Mitarbeitenden: Dokumentation der unabhängig überprüften Lohngleichheitsanalyse.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="846 395 2150 507"> <tr> <td data-bbox="846 395 1653 507"><i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Arbeitsvertrag, Schulungen, Lohngleichheitsanalyse</i></td> <td data-bbox="1659 395 2150 507"><i>Datum, Ablageort</i></td> </tr> </table> <p>Wurden vorbeugende Massnahmen (siehe oben) zum Schutz der Beschäftigten durchgeführt?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="846 699 2150 786"> <tr> <td data-bbox="846 699 1653 786"><i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä.</i></td> <td data-bbox="1659 699 2150 786"><i>Datum, Ablageort</i></td> </tr> </table> <p>Wurde den Beschäftigten der Beschwerdeweg, die Beschwerdestelle bekannt gegeben?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="846 978 2150 1066"> <tr> <td data-bbox="846 978 1653 1066"><i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä.</i></td> <td data-bbox="1659 978 2150 1066"><i>Datum, Ablageort</i></td> </tr> </table> <p>Gibt es anderweitige Gründe dafür, dass der Beschwerdeweg nicht beschritten werden konnte (bspw. Sprachbarrieren, etc).:</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Beschreiben Sie, wie mit Situationen umgegangen wird, welche diesbezüglich besondere Massnahmen erfordern (bspw. Sprachbarrieren, etc) oder benennen Sie den Ablageort der entsprechenden Dokumentation:</p> <table border="1" data-bbox="846 1289 2150 1377"> <tr> <td colspan="2" data-bbox="846 1289 2150 1377"><i>Bspw.: Mehrsprachige Vertrauensperson, Orientierung mittels eindeutigen Piktogrammen, o.ä.</i></td> </tr> </table>	<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Arbeitsvertrag, Schulungen, Lohngleichheitsanalyse</i>	<i>Datum, Ablageort</i>	<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä.</i>	<i>Datum, Ablageort</i>	<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä.</i>	<i>Datum, Ablageort</i>	<i>Bspw.: Mehrsprachige Vertrauensperson, Orientierung mittels eindeutigen Piktogrammen, o.ä.</i>	
<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Arbeitsvertrag, Schulungen, Lohngleichheitsanalyse</i>	<i>Datum, Ablageort</i>									
<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä.</i>	<i>Datum, Ablageort</i>									
<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä.</i>	<i>Datum, Ablageort</i>									
<i>Bspw.: Mehrsprachige Vertrauensperson, Orientierung mittels eindeutigen Piktogrammen, o.ä.</i>										

Anforderung	Frage	Antwort				
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.4 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.4 auswirken.	Keine. Die in der Schweiz diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraf 7.4.: siehe hierzu IAO Länderprofile, Natlex zu: "Equality of opportunity and treatment", (Weblink siehe oben).				
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.	Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis: <table border="1" data-bbox="846 549 2152 719"> <tr> <td>Grundsatzserklärung vom</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink</td> <td></td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom		Textabschnitt oder Referenz/Weblink	
Grundsatzserklärung vom						
Textabschnitt oder Referenz/Weblink						
	Ergebnis:	Konnten oben Angaben gemacht werden, die zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung führen? <input type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraf 7.4 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.4. <input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.				

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Anforderung	Frage	Antwort
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	<p>Regelantwort: <input type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c)</p> <p>Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)</p>
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?	<p>Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
7.5.2 Die Organisation respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.	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>Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.5: Die in der Schweiz gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden Siehe hierzu: IAO Länderprofile: Switzerland / Freedom of association, collective bargaining and industrial relations Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=02&p_classcount=2</p> <p>Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein: Zu Paragraf 7.5.1: In der Schweiz wird die Vereinigungsfreiheit in Art. 23 der Bundesverfassung (BV) garantiert. Durch das Mitwirkungsgesetz wird gewährleistet, dass zwischen dem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitenden ein betrieblicher Dialog sowie eine gute Zusammenarbeit stattfindet. Sind die Bedingungen erfüllt, kann in jedem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung bestellt werden. Ist dies nicht der Fall, stehen den Mitarbeitenden die Rechte direkt zu (Art. 4; Art. 9ff. Mitwirkungsgesetz). Zu Paragraf 7.5.2: Das Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) regelt alle entsprechenden Rechte und Pflichten, sowie die entsprechenden Voraussetzungen. Zu Paragraf 7.5.3: Art. 9 der Bundesverfassung regelt den diesbezüglichen Grundsatz der Vereinigungsfreiheit. Die Zusammenarbeit ist in Art. 11ff. im Mitwirkungsgesetz geregelt. Zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5: Art. 11 des Mitwirkungsgesetz regelt den Grundsatz von Treu und Glauben.</p> <p>Belege durch die Unternehmung Es soll betriebsintern für jede:n Beschäftigte:n schriftlich kommuniziert sein, welche Stellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs für Beschwerden zu kontaktieren sind. Für Betriebe mit Generalarbeitsvertrag GAV ist das die paritätische Kommission. Für Betriebe ohne GAV kann zivilrechtlich vorgegangen werden.</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	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>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?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p><i>Art, Existenz und Umfang der Arbeitnehmervertretung (bspw.: Betriebsrat, Arbeiterkammern, Gewerkschaften):</i></p> </div>
7.5.4 Die Organisation verhandelt mit rechtmässig gegründeten Arbeitnehmerorganisationen und/oder ordnungsgemäss gewählten Vertretern nach Treu und Glauben und bemüht sich nach		

Anforderung	Frage	Antwort														
<p>besten Kräften, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen.</p> <p>7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.</p>		<p><input 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?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:</p> <table border="1"> <tr> <td>Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstosses</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beschreibung des Vorfalls</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde</td> <td></td> </tr> </table> <p><input type="checkbox"/> Nein!</p> <p>Nachweise zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5: Existieren Gesamtarbeitsverträge (GAV) an den Standorten im Geltungsbereich des Zertifikates? <i>Link:</i> https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege.html</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu Art, Existenz und Umfang des Gesamtarbeitsvertrages:</p> <table border="1"> <tr> <td>Angaben zu Art, und Umfang des Gesamtarbeitsvertrages</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Belege/Nachweise zur Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge</td> <td></td> </tr> </table> <p><input type="checkbox"/> Nein! Wenn Sie Nein geantwortet haben, weiter bei nächster Frage.</p>	Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstosses		Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r		Beschreibung des Vorfalls		Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls		Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde		Angaben zu Art, und Umfang des Gesamtarbeitsvertrages		Belege/Nachweise zur Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge	
Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstosses																
Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r																
Beschreibung des Vorfalls																
Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls																
Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde																
Angaben zu Art, und Umfang des Gesamtarbeitsvertrages																
Belege/Nachweise zur Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge																

Anforderung	Frage	Antwort										
		<p>Gibt es Beschwerden oder bekannte Gesetzesverstösse dazu, dass Gesamtarbeitsverträge nicht angewendet, eingehalten werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein!</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie hierzu die folgenden Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:</p> <table border="1"> <tr> <td>Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoss</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beschreibung des Vorfalls</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde</td> <td></td> </tr> </table>	Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoss		Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r		Beschreibung des Vorfalls		Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls		Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde	
Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoss												
Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r												
Beschreibung des Vorfalls												
Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls												
Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde												
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.5 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.5 auswirken.	<p>Keine.</p> <p>Die in der Schweiz 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 IAO Länderprofile, Natlex zu: "Freedom of association, collective bargaining and industrial relations" (Weblink siehe oben).</p>										
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.	<p>Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis:</p> <table border="1"> <tr> <td>Grundsatzserklärung vom</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink</td> <td></td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom		Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink							
Grundsatzserklärung vom												
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink												
	Ergebnis:	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraf 7.5 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfänglich Anforderungen zu 7.5.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>										

Nachweise zu Dienstleistern und nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen

Arbeitet der Zertifikatsinhaber mit nicht-FSC-zertifizierten 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 der Schweiz?

Ja! Es werden nur Dienstleister oder nicht-zertifizierten Subunternehmen mit Firmensitz in der Schweiz beauftragt. Grundsätzlich wird, gemäss der Risikobewertung für die Schweiz (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 der Schweiz erfolgt im Falle von Anlässen (wie z.B.: Presseberichten, individuellen Informationen, Beobachtungen im Rahmen einer Betriebsbesichtigung, Mitteilung durch das Unternehmen, etc.). Dazu wird in entsprechenden Dienstleistungsvereinbarungen, Lieferverträgen oder vergleichbaren Dokumenten der Hinweis platziert, dass der Dienstleister oder das Subunternehmen über in der Vergangenheit eingegangene Beschwerden bezüglich Arbeitnehmendenrecht und Recht zur Kollektivverhandlungen sowie die Berichtigung ebenjener informiert wurde.

<p>Wurde eine vertragliche Verpflichtung mit den Subunternehmen / Dienstleistern zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen getroffen?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Machen Sie Angaben zu möglichen Anlässen für Prüfungen nachfolgend.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Bitte machen sie Angaben dazu.</p>	<p><i>Machen Sie hier Angaben zu: Verantwortlicher im Unternehmen / Ablageort Form der Selbstverpflichtung z.B.:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Teil der Dienstleistungsvereinbarung, des FSC-Outsourcing-Vertrags. • Teil vom Liefervertrag.- Bedingungen • Eigene Grundsatz.- Zustimmungserklärung des Subunternehmens / Dienstleisters.
<p>Wurden eigene Prüfungen von Subunternehmen / 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 type="checkbox"/> Nein! Keine weiteren Angaben notwendig.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Bitte machen sie Angaben zu den Prüfungen / Vorfällen.</p>	<p><i>Machen Sie hier Angaben zu: Verantwortlicher im Unternehmen / Ablageort der Dokumentation(en) Beschreibung der Prüfung / des Vorfalles und der Folgen der Prüfung / des Vorfalles Beurteilung, ob die Prüfung die Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen belegt oder ob die Bearbeitung des Vorfalles, wirkungsvoll in Bezug auf die festgestellten Verletzungen der Anforderungen abgestellt wurde.</i></p> <p><i>Legen Sie hier je Prüfung oder Vorfall eine Beschreibung an.</i></p>

Nein! Dienstleister und nicht-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz ausserhalb der Schweiz, müssen anhand der Risikosituation, der nationalen Gesetze und gesetzlichen Prüfungen beurteilt werden. Hierzu können Hilfestellungen anderer FSC Länderbüros genutzt werden. Machen Sie hier Angaben wie und wann diese Selbstbeurteilung vorgenommen wurde:

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