

## Selbstbeurteilung

Für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen  
durch die HOFA Holzimport GmbH

### Hintergrund

Die FSC- und PEFC-Standards verlangen von den zertifizierten Betrieben, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Organization, ILO) einzuhalten. Dies ist in der Grundsatzerklärung der HOFA Holzimport GmbH verankert. Mit dieser erklären wir:

- Wir setzen keine Kinderarbeit ein.
- Wir schließen alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit aus.
- Wir stellen sicher, dass Beschäftigungs- und Berufspraktiken nicht-diskriminierend sind.
- Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.

Die in den FSC und PEFC Chain-of-Custody Standards beschriebenen Kernarbeitsnormen sind vollumfänglich von der deutschen Gesetzgebung abgedeckt. Nichtsdestotrotz muss die Einhaltung bewertet und gegebenenfalls belegt werden.

Die zugrundeliegenden Gesetze sind öffentlich zugänglich unter <https://www.gesetze-im-internet.de/>. **Eine detaillierte Linksammlung zu den aushangpflichtigen Gesetzen steht außerdem bei unserem Verband, dem GD Holz, im Intranet zur Verfügung.**

### Geltungsbereich

Diese Selbstbeurteilung gilt für die HOFA Holzimport GmbH, Stapelfeld. Sie gilt für den derzeitigen und alle zukünftigen Standorte, inklusive:

- Arbeitende, Verwaltungsangestellte, Aufsichtspersonen, leitende Angestellte usw.
- Teilzeit- und Saisonarbeitskräfte
- Angestellte von Dienstleistern, welche am Standort tätig sind
- Selbständige Dienstleister und Unterauftragnehmer
- Subunternehmen ohne eigene FSC-Zertifizierung, die FSC-relevante Prozesse ausführen bestehen Outsourcing-Vereinbarungen, die die Anforderung, die Kernarbeitsnormen einzuhalten, beinhalten. Es zudem nur Dienstleister eingesetzt, die ihren Sitz in Deutschland haben.
- Werden Mitarbeiter von Leiharbeitsfirmen eingesetzt, geschieht dies am Standort des Teilnehmers. Sie unterliegen den gleichen Vorgaben wie angestellte Mitarbeiter und werden gleichermaßen geführt.

Sie gilt ferner von uns beauftragten freiberufliche Mitarbeiter (im Folgenden im Begriff „Teilnehmer“ eingeschlossen).

**Diese Selbstbeurteilung steht auf unserer Website unter [www.hofa-holz.de/download](http://www.hofa-holz.de/download) zur Einsicht zur Verfügung und wird regelmäßig evaluiert**

Diese Selbstbeurteilung gilt nicht für

unselbständigen Erwerbstätige sowie selbständig Erwerbstätige von Subunternehmen (Outsourcing), die für Arbeitsleistungen, die nicht im Geltungsbereich des Zertifikates stattfinden und somit nicht zertifizierungsrelevant sind, an den Standorten des Subunternehmens eingesetzt werden. Beispiel: Personal in der Kantine.

FSC-zertifizierte Subunternehmen, denn diese müssen die Einhaltung der Kernarbeitsnormen im Rahmen der eigenen Zertifizierung nachweisen.

### **Gesamtbewertung**

Die Gruppenleitung bewertet die Einhaltung der Kernarbeitsnormen durch die Teilnehmer wie folgt:

Kernarbeitsnorm	Bewertung	Risiko
1 Keine Kinderarbeit	Erfüllt	Niedrig
2 Keine Zwangs- und Pflichtarbeit	Erfüllt	Niedrig
3 Keine Diskriminierung	Erfüllt	Niedrig
4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	Erfüllt	Niedrig

Die Gruppenleitung stützt diese Bewertung auf die Einschätzung von FSC Deutschland<sup>1</sup>:

„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.“

### Bewertung im Detail

Der folgende Fragebogen zur Selbstbeurteilung stammt aus dem FSC-COC-Standard FSC-STD-40-004 V3-1, Anhang D. Die Beantwortung der Fragen orientiert sich an der Vorlage von FSC Deutschland<sup>2</sup>, angepasst an die Situation der HOFA Holzimport GmbH.

---

<sup>1</sup> Hilfen und Vorlagen für Deutschland zur Einführung der FSC-Kernarbeitsnormen, veröffentlicht von FSC Deutschland, entnommen aus Stand 27.10.2021

<sup>2</sup> Hilfen und Vorlagen für Deutschland zur Einführung der FSC-Kernarbeitsnormen, veröffentlicht von FSC Deutschland, entnommen aus Stand 27.10.2021

## 1.1 Kinderarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.2 Die Organisation setzt keine Kinderarbeit ein.	a) Erfüllt Ihre Organisation 7.2? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort.	Ja.
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) Nein lautet, beschreiben Sie, wie oder warum Ihre Organisation 7.2 nicht einhält.	Nicht relevant.
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	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 7.2 entspricht.	<p>Die in Deutschland gültigen und einzuhaltenden Gesetze in Bezug auf Kinderarbeit können in der NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation eingesehen werden<sup>3</sup>. Insbesondere sind die folgenden Gesetze einzuhalten:</p> <p>Zu Anforderung 7.2.1 und 7.2.2: 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 Anforderung 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>

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\\_lang=en&p\\_country=DEU&p\\_count=1185&p\\_classification=04&p\\_classcount=28](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=DEU&p_count=1185&p_classification=04&p_classcount=28)

Anforderung	Frage	Antwort
<p>Kinder sein. Insbesondere dort, wo Kinder der Schulpflicht unterliegen, dürfen sie nur außerhalb der Schulzeit während der normalen Tagesarbeitszeit arbeiten.</p> <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>Zu Anforderung 7.2.4: Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind gemäß Strafgesetzbuch, Grundgesetz sowie den genannten Gesetzen verboten.</p>
	<p>d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Anforderung 7.2 zu überprüfen.</p>	<p>Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Anforderung 7.2 Kinderarbeit ist über die nationale Gesetzgebung und Überwachung sichergestellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personaldaten müssen dem Finanzamt und dem Rentenversicherungsträger gemeldet werden.</li> <li>• Die Richtigkeit der Angaben ist über die persönliche Sozialversicherungsnummer (Krankenkasse, Rentenversicherung) gewährleistet.</li> <li>• Diese übermittelten Daten werden mindestens alle vier Jahre durch den Rentenversicherungsträger (§ 28p SGB IV) geprüft. Auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind von dieser Prüfung eingeschlossen.</li> </ul>

Anforderung	Frage	Antwort
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ebenso werden fallweise Außenprüfungen durch das Finanzamt durchgeführt (§§ 193 ff AO).</li> <li>• Beim Verdacht auf Verstöße ist der Zoll als Exekutive für die Kontrolle zuständig.</li> </ul> <p>Finden Prüfungen statt, wird dies mit Nachweisen, Berichten oder Protokollen dokumentiert durchgeführt und an die Teilnehmer übermittelt durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentenversicherungsträger</li> <li>• Unfallversicherungsträger</li> <li>• staatliche Aufsichtsbehörde</li> </ul> <p>Die gesetzeskonforme Anstellung von Personal kann von den Teilnehmern auch durch Übermittlungsprotokolle oder Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter belegt werden.</p> <p><u>Hinweis:</u> Die Übermittlungsprotokolle und Meldungen weisen keine personenbezogenen Daten aus und können so vom Auditor ohne Datenschutzrisiken eingesehen werden.</p> <p>Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben wird in einem dualen System überwacht und zwar durch die</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII), insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen</li> <li>• Staatliche Aufsichtsbehörde (§ 21 Arbeitsschutzgesetz), die Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes, überwacht</li> </ul> <p><u>Hinweis:</u> Selbstständige, die Arbeitnehmer beschäftigen, müssen diese über die Berufsgenossenschaft gegen Unfälle am Arbeitsplatz versichern. Die gesetzliche Unfallversicherung gilt für alle Arbeitnehmer, also auch für kurzfristig Beschäftigte sowie Praktikanten.</p> <p>Die Mitgliedschaft in einer Berufsgenossenschaft kann von den Teilnehmern belegt werden, z. B. mithilfe der letzten Beitragsrechnung. Die Mitgliedsnummer dient als Dokumentation. Besteht eine Befreiung von der Mitgliedschaft in einer Berufsgenossenschaft, kann auch dies belegt werden (Antrag mit Begründung, schriftliche Bestätigung).</p>
	<p>e) Identifizieren Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, von denen Sie glauben, dass sie Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von 7.2 beeinträchtigen könnten. Beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit</p>	<p>Keine.</p> <p>Die in Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit Anforderung 7.2.</p>

Anforderung	Frage	Antwort
	auswirken, 7.2 einzuhalten.	
	e) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Anforderung 7.2 enthalten.	Siehe Grundsatzserklärung unter <a href="https://www.hofa-holz.de/download">https://www.hofa-holz.de/download</a>
	Ergebnis:	Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Anforderung 7.2 ist sichergestellt. Dies kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfangreiche Anforderungen zu 7.2.

## 1.2 Zwangs- und Pflichtarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.3 Die Organisation eliminiert alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.	a) Erfüllt Ihre Organisation 7.3? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort.	Ja.
7.3.1 Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf ge-	b) Wenn die Antwort auf a) Nein lautet, beschreiben Sie, wie oder warum Ihre Organisation 7.3 nicht einhält.	Nicht relevant.

Anforderung	Frage	Antwort
<p>gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.</p> <p>7.3.2 Es gibt keine Hinweise auf Praktiken, die auf Zwangs- oder Pflichtarbeit hindeuten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• körperliche und sexuelle Gewalt, Schuldknechtschaft</li> <li>• Einschränkung der Mobilität/ Beweglichkeit</li> <li>• Vorenthaltung von Löhnen/ einschließlich der Zahlung von Arbeitsgebühren und/ oder der Zahlung einer Kaution zur Aufnahme einer Beschäftigung</li> <li>• Einbehaltung von Reisepass und Ausweispapieren</li> <li>• Androhung von Denunziation bei den Behörden</li> </ul>	<p>c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß, dass sie Anforderung 7.3 einhält?</p>	<p>Die in Deutschland gültigen und einzuhaltenden Gesetze in Bezug auf Zwangs- und Pflichtarbeit können in der NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation eingesehen werden<sup>4</sup>. Insbesondere sind die folgenden Gesetze einzuhalten:</p> <p>Zu Anforderung 7.3.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artikel 12 des Grundgesetzes, Berufsfreiheit, gewährt grundsätzlich jeder Person das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen.</li> <li>• Gemäß Strafgesetzbuch (§ 232b) Zwangsarbeit (§ 233) Ausbeutung der Arbeitskraft sind in Deutschland alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit verboten.</li> </ul> <p>Zu Anforderung 7.3.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetz zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung</li> <li>• Gesetz zur Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels und zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes sowie des Achten Buches Sozialgesetzbuch</li> <li>• 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)</li> <li>• Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, (§ 1) gegen illegale Beschäftigungen sowie (§ 2) die behördliche Kontrolle</li> <li>• 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).</li> </ul>

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\\_lang=en&p\\_country=DEU&p\\_count=1185&p\\_classification=03&p\\_classcount=5](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=DEU&p_count=1185&p_classification=03&p_classcount=5)

Anforderung	Frage	Antwort
	<p>d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Anforderung 7.3 zu überprüfen.</p>	<p>Die Einhaltung der Anforderung 7.3 ist hilfsweise über die nationale Gesetzgebung und Überwachung sichergestellt oder muss anlassbezogen bei externen Prüfungen, internen Prüfungen oder dem FSC- bzw. PEFC-Audit dadurch festgestellt werden, dass kein Vorfall bekannt wurde.</p> <p>Im Rahmen der Überwachung von Rechtsvorschriften zu Arbeitsverhältnissen, wie die arbeitschutzrechtlichen Vorgaben oder zu illegaler Beschäftigung findet staatliche Überwachung statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 die Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes überwacht.</li> <li>• Beim Verdacht auf Verstöße ist der Zoll als Exekutive für die Kontrolle zuständig (insbesondere zu illegaler Beschäftigung oder nicht-zulässiger Entsendung).</li> </ul> <p>Gegebenenfalls vorliegende Nachweise über Ergebnisse von Prüfungen durch Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger oder staatliche Aufsichtsbehörden können bei den Teilnehmern eingesehen werden. Werden im Rahmen von Eigenkontrollen und/oder behördlichen Kontrollen Verletzungen von Rechtsvorschriften, welche Anforderung 7.3 betreffen, festgestellt, wird dies vom Teilnehmer nachvollziehbar dokumentiert.</p> <p>Sind Beschäftigte, deren Wohnsitz sich außerhalb Deutschlands befindet, am Standort des Teilnehmers tätig, welche nicht im Rahmen eines direkt abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses angestellt wurden (beispielsweise Werkvertragsarbeiten oder Arbeitnehmerüberlassungen), wird auch für diese Beschäftigten nachvollziehbar sichergestellt, dass Anforderung 7.3 eingehalten wird.</p> <p>Werden am Standort des Teilnehmers Arbeitnehmer im Rahmen des Strafvollzuges oder bei beschützenden Werkstätten eingesetzt, wird auch für diese Beschäftigten vom Teilnehmer nachvollziehbar sichergestellt, dass Anforderung 7.3 eingehalten wird.</p>

Anforderung	Frage	Antwort
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Anforderung 7.3 auswirken könnten. Beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Anforderung 7.3 auswirken.	Keine.  Die in Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit Anforderung 7.3.
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Anforderung 7.3 enthalten.	Siehe Grundsatzserklärung unter <a href="https://www.hofa-holz.de/download/">https://www.hofa-holz.de/download/</a>
	<b>Ergebnis:</b>	Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Anforderung 7.3 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.3.

### 1.3 Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Anforderung	Frage	Antwort
7.4 Die Organisation muss sicherstellen,	a) Erfüllt Ihre Organisation 7.4? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort.	Ja.

Anforderung	Frage	Antwort
dass es keine Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf gibt.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie, wie oder warum Ihre Organisation 7.4 nicht einhält.	Nicht relevant.
7.4.1 Beschäftigungs- und Berufspraktiken sind nicht-diskriminierend.	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 Anforderung 7.4 einhält.	<p>Die in Deutschland gültigen und einzuhaltenden Gesetze in Bezug auf Diskriminierung können in der NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation eingesehen werden<sup>5</sup>. Insbesondere sind die folgenden Gesetze einzuhalten:</p> <p>Zu Anforderung 7.4.1 im Allgemeinen:</p> <p>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet die grundsätzliche Benachteiligung (§ 1) und die Benachteiligung der Beschäftigten aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (§§ 6 ff).</p> <p>Auch Risiken zur Gender-Gerechtigkeit (Stichwort: Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen) wird in Deutschland mittlerweile per Gesetz begegnet: Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (2015) sowie das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (2017).</p> <p>Zu Anforderung 7.4.1 zu bestimmten Personengruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Behindertengleichstellungsgesetz</li> <li>• Mutterschutzgesetz</li> <li>• Bundesgleichstellungsgesetz sowie unterschiedliche Landesgleichstellungsgesetze</li> </ul>
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Anforderung 7.4 zu überprüfen.	<u>Hinweis:</u> 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 Beschäftigten 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 Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf das Benachteiligungsverbot hinweisen und darauf hinwirken, dass Diskriminierungen unterbleiben. Geeignete Nachweise sind Schulungs- oder Ausbildungsunterlagen, Arbeitsverträge, Rundschreiben, Aushänge etc.

<sup>5</sup> [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](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)

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. Sie ist zudem in der öffentlich zugänglichen Grundsatzklärung des GD Holz verankert.</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. Auch die Vorgaben für Verstöße und Beschwerden wurden in die Schulungsunterlagen des GD Holz mit aufgenommen, da die Gruppenleitung diesbezügliche Wissensdefizite nicht ausschließen kann.</p> <p>Empfinden Beschäftigte Diskriminierung, können sie dies bei den FSC bzw. PEFC Audits anmerken.</p>
	<p>e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Anforderung 7.4 auswirken könnten. Beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Anforderung 7.4 auswirken.</p>	<p>Keine.</p> <p>Die in Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit Anforderung 7.4.</p>
	<p>f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Anforderung 7.4 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzklärung unter <a href="https://www.hofa-holz.de/download">https://www.hofa-holz.de/download</a> .</p>

Anforderung	Frage	Antwort
	<b>Ergebnis:</b>	Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Anforderung 7.4 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.4.

#### 1.4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Anforderung	Frage	Antwort
<p>7.5 Die Organisation respektiert die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.</p> <p>7.5.1 Die Arbeitnehmer können Arbeitnehmerorganisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.</p> <p>7.5.2 Die Organisation respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.</p>	a) Erfüllt Ihre Organisation 7.5? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Ja.
	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie, wie oder warum Ihre Organisation Anforderung 7.5 nicht einhält.	Nicht relevant.
	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 Anforderung 7.5 einhält.	<p>Die in Deutschland gültigen und einzuhaltenden Gesetze in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen können in der NATLEX Database of national labour, social security and related human rights legislation eingesehen werden<sup>6</sup>. Insbesondere sind die folgenden Gesetze einzuhalten:</p> <p>Zu Anforderung 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.</p> <p>Zu Anforderung 7.5.2: Das Betriebsverfassungsgesetz regelt für alle Formen der Arbeitnehmervertretungen die formalen Voraussetzungen sowie deren Rechte auf Vereinigung.</p>

<sup>6</sup> [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p\\_lang=en&p\\_country=DEU&p\\_count=1185&p\\_classification=02&p\\_classcount=37](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=DEU&p_count=1185&p_classification=02&p_classcount=37)

Anforderung	Frage	Antwort
<p>7.5.3 Die Organisation respektiert das Recht der Arbeitnehmer, sich an rechtmäßigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Gründung einer Arbeitnehmerorganisation, dem Beitritt zu einer solchen oder der Unterstützung einer solchen zu beteiligen oder dies zu unterlassen und wird Arbeitnehmer für die Ausübung dieser Rechte nicht diskriminieren oder bestrafen</p> <p>7.5.4 Die Organisation verhandelt mit rechtmäßig gegründeten Arbeitnehmerorganisationen und/oder ordnungsgemäß gewählten Vertretern nach Treu und Glauben und bemüht sich nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschließen.</p>		<p>Zu Anforderung 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.</p> <p>Zu Anforderung 7.5.4 / 7.5.5: Ist ein Unternehmen Mitglied eines tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbandes und ein Arbeitnehmer ebenfalls Mitglied in einer tarifvertragsschließenden Gewerkschaft, so führt dies automatisch zu einer Tarifwirkung (§ 3 Tarifvertragsgesetz). Ebenso kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Tarifvertrag für bundesweit allgemeinverbindlich erklären (§ 5 Tarifvertragsgesetz), wodurch ein Tarifvertrag auch für Arbeitgeber verpflichtend wird, die nicht einem tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverband angehören. Bei Nichterfüllung dieser Kriterien gibt es keine gesetzliche Bindung an Tarifverträge.</p>
	<p>d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Anforderung 7.5 zu überprüfen.</p>	<p>Existiert eine Arbeitnehmervertretung beim Teilnehmer, so ist dies mit Art und Umfang dokumentiert.</p> <p>Wenn der Teilnehmer die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen unterdrückt, können Beschäftigte dies bei den FSC bzw. PEFC Audits anmerken.</p> <p>Beschwerden müssen beim Teilnehmer dokumentiert werden.</p> <p>Existieren Tarifverträge (allgemeinverbindliche Tarifverträge<sup>7</sup> oder Haustarifverträge), die für die Beschäftigten im Teilnehmerbetrieb gelten, so liegen diese beim Teilnehmer vor.</p>
	<p>e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Anforderung 7.5 auswirken könnten. Beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Anforderung 7.5 auswirken.</p>	<p>Keine.</p> <p>Die in Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit Anforderung 7.5.</p>

<sup>7</sup> Allgemeinverbindliche Tarifverträge siehe unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>

Anforderung	Frage	Antwort
7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Anforderung 7.5 enthalten.	Siehe Grundsatzklärung unter <a href="https://www.hofa-holz.de/download/">https://www.hofa-holz.de/download/</a> .
	<b>Ergebnis:</b>	Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Anforderung 7.5 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzklärung enthält ausreichend umfänglich Anforderungen zu 7.5.

## **Überwachung**

Die Kontrolle der Einhaltung der Kernarbeitsnormen ist Bestandteil der internen Audits. Vor dem Hintergrund der geringen Risiken in Deutschland erscheint es dem CoC-Verantwortlichen ausreichend, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen anlassbezogen zu prüfen. Auch dabei stützt sie sich auf die Risikobewertung von FSC Deutschland<sup>8</sup>. Dies bedeutet, dass eine detaillierte Prüfung beispielsweise aus folgenden Anlässen erfolgt:

- ➔ Der Betrieb wird im IGB Global Rights Index als negativ bewertet<sup>9</sup>.
- ➔ Es liegen zum Betrieb aktuelle Presse- oder sonstige Berichte zu Vorfällen im Zusammenhang mit den Kernarbeitsnormen vor.
- ➔ Beim CoC-Verantwortlichen sind einschlägige Beschwerden eingegangen.
- ➔ Im Rahmen des Audits und Betriebsrundgangs werden einschlägige Beobachtungen gemacht oder entsprechende Beschwerden geäußert.
- ➔ 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 (Outsourcing) nur anlassbezogen überprüft wird. Anlässe, die eine Prüfung erfordern, werden im Rahmen der internen Audits dokumentiert.

Davon unberührt bleibt das Recht der internen und externen Auditoren, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen durch den Teilnehmerbetrieb nach eigenem Ermessen zu überprüfen. Die Kontrolle erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Datenschutzvorgaben. Es werden bei Ihnen keine Personaldaten eingesehen oder erfasst.

## **Nachweisdokumente**

Als Nachweise für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen können zB folgende Dokumente dienen:

- ➔ Stellenausschreibungen, Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter
- ➔ Ergebnisse von Prüfungen durch Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger oder staatliche Aufsichtsbehörden
- ➔ Mitgliedsnachweis Berufsgenossenschaft (z. B. Beitragsrechnung)
- ➔ Protokolle und Berichte zu behördlichen oder Eigenkontrollen
- ➔ Nachweise zu Mitarbeiterunterweisungen / -schulungen, Ausbildungsinhalten
- ➔ Aushänge, Intranet und Mitarbeiter-Rundschreiben
- ➔ Dokumentation der Bearbeitung von Beschwerden
- ➔ Einhaltung von Tarifverträgen

---

<sup>8</sup> Hilfen und Vorlagen für Deutschland zur Einführung der FSC-Kernarbeitsnormen, veröffentlicht von FSC Deutschland, entnommen aus Stand 27.10.2021

<sup>9</sup> <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020-de>

**Kontaktdaten:**

Für die Inhalte dieser Selbstbeurteilung steht die HOFA Holzimport GmbH, vertreten durch den CoC Verantwortlichen Alexandros Mantagiosis.

**HOFA Holzimport GmbH**

**Alexandros Mantagiosis**

**Ahrensburger Weg 10-12**

**22145 Stapelfeld**

www.hofa-holz.de

[a.mantagiosis@hofa-holz.de](mailto:a.mantagiosis@hofa-holz.de)