



■ erfolgreich ■ revolutionär ■ begeistert

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 gültig.

Dementsprechend müssen bis zum 31. Dezember 2022 alle Zertifikate gemäß der neuen Version (V3-1) ausgestellt worden sein, bzw. alle bereits ausgestellten laufenden Zertifikate sollen bis 31. Dezember 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 ILO Kernarbeitsnormen) 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 Deutschland für Zertifikatsinhaber und Standorte mit Sitz in Österreich, sowie deren Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz in Österreich die folgenden Hilfen bereit:

- Vorlage einer Grundsatzerklärung
- Herleitung einer Risikobeurteilung für Österreich, 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 Gutes Holz Service GmbH. Dieses Dokument wurde mit dem bestem Wissen und Sachverstand hergeleitet, welchen FSC Deutschland (Gutes Holz Service GmbH) zum Zeitpunkt der Veröffentlichung hatte. Die Gutes Holz Service GmbH 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-deutschland.de



■ erfolgreich ■ revolutionär ■ begeistert

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

Wir setzen keine Kinderarbeit ein.

- Es werden keine Personen unter 15 Jahren beschäftigt. Keine Person zwischen 15 und unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren Arbeiten beschäftigt; es sei denn, diese Arbeiten sind im Rahmen einer Ausbildung nach den nationalen Rechtsvorschriften erlaubt.
[Falls zutreffend] Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren sind nur für leichte und vereinzelte Arbeiten im Rahmen des §5a KJBG in Familienbetrieben 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, dürfen sie nur vereinzelt außerhalb der Schulzeit während der normalen Tagesarbeitszeit mit leichten Arbeiten (§5a KJBG) beschäftigt werden. Personen, die die neunjährige Schulpflicht beendet haben, jedoch noch nicht 15 Jahre alt sind, dürfen im Rahmen eines Lehrverhältnisses bzw. eines im Rahmen des Schulbesuchs vorgesehenen Ferien- oder Pflichtpraktikums vor dem 15. Geburtstag beschäftigt werden.
- 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 Österreich) 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.

Name in Druckbuchstaben Bernhard Guldenschuh	Funktion Leitung QUSB	Datum 25.11.2021
Bekanntgegeben am: 25.11.2021	Bekanntgabe durch: Bernhard Guldenschuh	