
Selbstbeurteilung

der Einhaltung der Kernarbeitsnormen durch die Teilnehmer der ZGD

Inhalt

1	Hintergrund.....	2
2	Geltungsbereich.....	2
3	Gesamtbewertung.....	3
3.1	Grundsaterklärung.....	4
3.2	Gesetzliche Grundlage.....	4
3.3	Maßnahmen und Nachweise	4
3.3.1	Keine Kinderarbeit	4
3.3.2	Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit.....	5
3.3.3	Keine Diskriminierung	5
3.3.4	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	5
3.4	Outsourcing.....	6
3.5	Checkliste für Teilnehmer	6
4	Kontaktdaten.....	6
	Anhang: Selbstbeurteilung im Detail.....	7

1 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 ZGD verankert. Mit dieser erklären die Teilnehmer:

- 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 belegt werden.

2 Geltungsbereich

Diese Selbstbeurteilung

- gilt für alle aktiven Teilnehmer der ZGD, also für alle Betriebe, die am FSC¹- und/oder PEFC²-Gruppenzertifikat der ZGD teilnehmen.
- gilt für alle im jeweiligen Geltungsbereich des Teilnehmerbetriebs eingeschlossenen Standorte und Personen, inklusive (sofern vorhanden):
 - Arbeitende, Verwaltungsangestellte, Aufsichtspersonen, leitende Angestellte usw.
 - Teilzeit- und Saisonarbeitskräfte
 - Angestellte von Dienstleistern, welche am Standort tätig sind
 - Selbständige Dienstleister und Unterauftragnehmer
- gilt auch für die Gruppenleitung der ZGD inklusive von ihr beauftragte freiberufliche Mitarbeiter (im Folgenden im Begriff „Teilnehmer“ eingeschlossen).
- steht den Teilnehmern der ZGD im ZGD-Kundenportal zur Verfügung.
- wurde von der Gruppenleitung der ZGD nach bestem Wissen und Gewissen formuliert.
- wird von der Gruppenleitung jährlich geprüft und bei Bedarf angepasst.

Diese Selbstbeurteilung gilt nicht für (sofern vorhanden):

- 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.

¹ FSC-Zertifikatsnummer: TSUD-COC-001718; FSC-Lizenznummer: FSC-C106855

² PEFC-Zertifikatsnummer: 13.732.580

Die Selbstbeurteilung basiert auf FSC-COC-Standard FSC-STD-40-004 V3-1. Dort ist für Gruppensertifizierung vorgegeben, dass „die Zentrale für das Ausfüllen der Selbstbeurteilung für alle teilnehmenden Standorte im Geltungsbereich des Zertifikats verantwortlich“ ist. Dies wird im Leitfaden zur Umsetzung der Kernarbeitsnormen³ von FSC bestätigt, mit dem Hinweis auf die Möglichkeit, *eine* Selbstbeurteilung für alle Gruppenteilnehmer zu erstellen.

Die Beantwortung der Fragen orientiert sich an der Vorlage von FSC Deutschland⁴, angepasst an die Situation der ZGD. Der FSC-COC-Standard gibt vor: „Der erforderliche Detaillierungsgrad hängt vom Standort der Organisation, einschließlich der Risikobewertung durch die Organisation, und dem Arbeitsumfeld ab.“

Es wurde daher berücksichtigt,

- dass es sich um kleine Betriebe handelt,
- es ein zentrales Gruppenmanagement gibt,
- den Teilnehmern von der Gruppenleitung Hilfestellung zur Verfügung stehen,
- sich alle Standorte in Deutschland befinden und
- das Risiko von Verstößen gegen die Kernarbeitsnormen für niedrig gehalten wird.

Bei den internen Audits wird geprüft, ob die Selbstbeurteilung für die einzelnen Teilnehmer zutreffend und passend ist. Gegebenenfalls wird die Selbstbeurteilung angepasst und weiterentwickelt. Darüber hinaus wird sie mindestens einmal jährlich von der Gruppenleitung revidiert.

Die Kontrolle erfolgt unter Berücksichtigung der gesetzlichen Datenschutzvorgaben. Es werden keine Personaldaten eingesehen oder erfasst.

3 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

³ FSC_IC_Guidance_CLR_EN_V1-0

⁴ Hilfen und Vorlagen für Deutschland zur Einführung der FSC-Kernarbeitsnormen, veröffentlicht von FSC Deutschland, entnommen aus Stand 27.10.2021

Die Gruppenleitung der ZGD stützt diese Bewertung auf die Einschätzung von FSC Deutschland⁵:

„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.“

3.1 Grundsaterklärung

Die Grundsaterklärung der ZGD ist öffentlich verfügbar unter <https://www.zgd.de/ueber-zgd/teilnahme/>. Sie ist gültig als Voraussetzung für die Teilnahme an der ZGD. Die Teilnehmer wurden aufgefordert, sie innerbetrieblich bekanntzumachen und im Betrieb einzuführen.

3.2 Gesetzliche Grundlage

Die den Kernarbeitsnormen in Deutschland zugrundeliegenden Gesetze sind öffentlich zugänglich unter <https://www.gesetze-im-internet.de/>. Die Teilnehmer wurden von der Gruppenleitung darauf aufmerksam gemacht, dass ein Großteil der Gesetze aushangpflichtig ist.

Die aushangpflichtigen Gesetze sind für weniger als 10 Euro als Taschenbuch erhältlich. Im ZGD-Kundenportal steht eine Liste der Gesetze mit Internetlinks zur Verfügung, die als Aushang verwendet werden kann.

Einzelne für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen relevante Gesetze und Paragraphen sind in der detaillierten Selbstbeurteilung im Anhang genannt.

3.3 Maßnahmen und Nachweise

Im Folgenden werden die Maßnahmen und Nachweise zur Einhaltung der Kernarbeitsnormen kurz skizziert. Die ausführliche Darstellung gemäß FSC-COC-Standard FSC-STD-40-004 V3-1, Anhang D, befindet sich im Anhang.

Sollten bzgl. der Einhaltung der Kernarbeitsnormen bei Teilnehmern andere Zertifizierungen, Audits oder sonstige Kontrollen (z. B. durch Kunden) durchgeführt worden sein, kann deren Dokumentation ebenfalls als Nachweis dienen.

3.3.1 Keine Kinderarbeit

Die Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland stellt mit dem Grundgesetz, dem Jugend-, dem Kinderarbeitsschutzgesetz sowie mit strafrechtlichen Vorschriften sicher, dass die Rechte von Kindern und Jugendlichen geschützt sind.

Mögliche objektive Nachweise (sofern vorhanden):

- Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter

⁵ Hilfen und Vorlagen für Deutschland zur Einführung der FSC-Kernarbeitsnormen, veröffentlicht von FSC Deutschland, entnommen aus Stand 27.10.2021

- Prüfungen durch die Sozialversicherungsträger oder Behörden, z. B. Ergebnisse von Prüfungen durch Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger oder staatliche Aufsichtsbehörden
- Dokumentation der Behebung gegebenenfalls festgestellter Verstöße
- Nachweis über Mitgliedschaft in der Berufsgenossenschaft (z. B. Beitragsrechnung)
- Bestätigung über Befreiung von der Mitgliedschaft in einer Berufsgenossenschaft
- Arbeitsverträge (Datenschutz beachten!)
- Merkblätter für Personalverantwortliche im Unternehmen (Vorlage im ZGD-Kundenportal)

3.3.2 Keine Zwangs- oder Pflichtarbeit

Die Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland stellt jede Form von Zwangs- und Pflichtarbeit unter Strafe und setzt diese Gesetze mit einem hohen Verfolgungsinteresse um. Das Recht jedes Einzelnen, seinen Beruf, Arbeitsplatz oder Berufsausbildung frei zu wählen, ist in Art. 12 Abs. 1 GG verankert, das als Grundrecht eine große Strahlkraft hat.

Mögliche objektive Nachweise (sofern vorhanden):

- Siehe Kapitel 3.3.1, Keine Kinderarbeit

Zusätzlich (sofern vorhanden):

- Stellenausschreibung für die letzte(n) zu besetzende(n) Stelle(n)

3.3.3 Keine Diskriminierung

Die Gesetzgebung der Bundesrepublik Deutschland stellt sicher, dass jede Form von Diskriminierung und sachgrundloser Ungleichbehandlung verboten ist und Zuwiderhandlungen sanktioniert werden. Art. 3 GG verpflichtet den Staat hier lenkend tätig zu werden, was er beispielsweise durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt hat.

Verpflichtende Nachweise:

- Beschwerdeverfahren gemäß AGG (Vorlage im ZGD-Kundenportal)
- Dokumentation der Bearbeitung von Beschwerden, sofern aufgetreten

Mögliche weitere objektive Nachweise (sofern vorhanden):

- Mitarbeiterinformationen (Aushänge, Intranet, Rundschreiben, E-Mails, Schulungs- oder Unterweisungsbelege)
- Stellenausschreibung für die letzte(n) zu besetzende(n) Stelle(n)
- Merkblätter für Personalverantwortliche im Unternehmen (Vorlage im ZGD-Kundenportal)

3.3.4 Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Das Grundgesetz schützt die Rechtsausübung jeder Person, sich Vereinigungen anzuschließen, wie auch solche zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen zu bilden. Art. 9 Abs. 3 ist das einzige Grundrecht, das unmittelbar im Verhältnis des Unternehmers zum Mitarbeitenden zur Anwendung kommt und deshalb von übergeordneter Bedeutung ist. Seine Zielsetzung wird weiter durch das BetrVG und das TVG verfolgt. Verstöße hiergegen werden sanktioniert.

Mögliche objektive Nachweise (sofern vorhanden):

- Dokumentation der Bearbeitung von Beschwerden, sofern aufgetreten
- Verweis auf Gewerkschaften und sonstige Arbeitnehmervertretungen
- Tarifverträge
- Merkblätter für Personalverantwortliche im Unternehmen (Vorlage im ZGD-Kundenportal)

3.4 Outsourcing

Die Einhaltung der Kernarbeitsnormen muss auch für ausgelagerte Prozesse gewährleistet sein. Die Vorlage für die Outsourcing-Vereinbarung wurde entsprechend ergänzt.

Sofern von den Teilnehmern FSC-relevante Prozesse ausgelagert werden, gilt Folgendes:

- Mit Subunternehmen ohne eigene FSC-Zertifizierung, welche Tätigkeiten im Rahmen des Geltungsbereiches des Zertifikats Outsourcings, also FSC-relevante Prozesse, ausführen, haben die Teilnehmer Outsourcing-Vereinbarungen abgeschlossen. Diese beinhalten die Anforderung, die Kernarbeitsnormen einzuhalten.
- Werden von den Teilnehmern nicht-FSC-zertifizierte Dienstleister mit Sitz in Deutschland eingesetzt, ist diese Selbstbeurteilung mitgeltend.
- Werden von den Teilnehmern nicht-FSC-zertifizierte Dienstleister mit Sitz außerhalb Deutschlands eingesetzt, ist der Teilnehmer für die Selbstbeurteilung verantwortlich. Vorlagen für zahlreiche Länder sind bei FSC International verfügbar.
- Werden Mitarbeiter von Leiharbeitsfirmen eingesetzt, geschieht dies am Standort des Teilnehmers. Sie unterliegen den gleichen Vorgaben wie angestellte Mitarbeiter und werden gleichermaßen geführt.

3.5 Checkliste für Teilnehmer

Die Gruppenleitung unterstützt die Teilnehmer bei der Einhaltung der FSC-Anforderungen zu den Kernarbeitsnormen. Die wichtigsten Vorgaben sind in der Checkliste Kernarbeitsnormen aufgeführt.

4 Kontaktdaten

Für die Inhalte dieser Selbstbeurteilung verantwortlich ist der Inhaber der ZGD, Ulf Sonntag. Er begrüßt Eingaben aller Art, die zur Weiterentwicklung und Verbesserung dieser Selbstbeurteilung beitragen.

Für Fragen und Eingaben gelten folgende Kontaktdaten:

ZGD - Zertifizierungsgruppe Druck, Holz & Papier
Inh. Ulf Sonntag
Pappelweg 1
34246 Vellmar
Deutschland

Tel.: +49 561 40074680

E-Mail: info@zgd.de

Internet: www.zgd.de

Anhang: Selbstbeurteilung im Detail

Ich, Ulf Sonntag, 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 führen kann.

Vellmar, 28.02.2022



Ulf-D. Sonntag

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	b) Wenn die Antwort auf a) Nein lautet, beschreiben Sie, wie oder warum Ihre Organisation 7.2 nicht einhält.	Nicht relevant.

Anforderung	Frage	Antwort
<p>Vorschriften festgelegten Mindestalter beschäftigen, je nachdem, welches Alter höher ist, außer wie in 7.2.2 angegeben.</p> <p>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.</p> <p>7.2.3 Keine Person unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren</p>	<p>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>	<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 werden⁶. 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 Kinderarbeitschutzverordnung (KindArbSchV) geregelt. In Deutschland ist eine Beschäftigung von Kindern unter 13 Jahren verboten (§ 1 Kinderarbeitschutzverordnung, § 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> <p>Zu Anforderung 7.2.4: Die schlimmsten Formen der Kinderarbeit sind gemäß Strafgesetzbuch, Grundgesetz sowie den genannten Gesetzen verboten.</p>

⁶ 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>Arbeiten beschäftigt, es sei denn, es handelt sich um eine Ausbildung im Rahmen der genehmigten nationalen Gesetze und Vorschriften.</p> <p>7.2.4 Die Organisation soll die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verbieten.</p>		
	<p>d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von 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"> • Personaldaten müssen dem Finanzamt und dem Rentenversicherungsträger gemeldet werden. • Die Richtigkeit der Angaben ist über die persönliche Sozialversicherungsnummer (Krankenkasse, Rentenversicherung) gewährleistet. • Diese übermittelten Daten werden mindestens alle vier Jahre durch den Rentenversicherungsträger (§ 28p SGB IV) geprüft. Auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind von dieser Prüfung ausgeschlossen. • Ebenso werden fallweise Außenprüfungen durch das Finanzamt durchgeführt (§§ 193 ff AO). • Beim Verdacht auf Verstöße ist der Zoll als Exekutive für die Kontrolle zuständig. <p>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"> • Rentenversicherungsträger • Unfallversicherungsträger • staatliche Aufsichtsbehörde <p>Die gesetzeskonforme Anstellung von Personal kann von den Teilnehmern auch durch Übermittlungsprotokolle oder Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter belegt werden.</p>

Anforderung	Frage	Antwort
		<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"> • Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII), insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen • Staatliche Aufsichtsbehörde (§ 21 Arbeitsschutzgesetz), die Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes, überwacht <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. Besteht eine Befreiung von der Mitgliedschaft in einer Berufsgenossenschaft, kann auch dies belegt werden (Antrag mit Begründung, schriftliche Bestätigung).</p> <p>Zusammenfassung der möglichen objektiven Nachweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Meldungen an die Sozialkassen und Finanzämter – Prüfungen durch die Sozialversicherungsträger oder Behörden, z. B. Ergebnisse von Prüfungen durch Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger oder staatliche Aufsichtsbehörden – Dokumentation der Behebung gegebenenfalls festgestellter Verstöße – Nachweis über Mitgliedschaft in der Berufsgenossenschaft (z. B. Beitragsrechnung) – Bestätigung über Befreiung von der Mitgliedschaft in einer Berufsgenossenschaft – Arbeitsverträge (Datenschutz beachten!) – Merkblätter für Personalverantwortliche im Unternehmen (zu finden im ZGD-Kundenportal)
	<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</p>	<p>Keine.</p> <p>Die in Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit Anforderung 7.2.</p>

Anforderung	Frage	Antwort
	und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit auswirken, 7.2 einzuhalten.	
	e) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Anforderung 7.2 enthalten.	Siehe Grundsatzklärung unter www.zgd.de .
	Ergebnis:	Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Anforderung 7.2 ist sichergestellt. Dies kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzklärung enthält ausreichend umfangliche Anforderungen zu 7.2.

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 gegenseitigem Einverständnis,	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>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"> • 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 Ausweis-papieren • Androhung von Denunziation bei den Behörden 	<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 werden⁷. Insbesondere sind die folgenden Gesetze einzuhalten:</p> <p>Zu Anforderung 7.3.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 12 des Grundgesetzes, Berufsfreiheit, gewährt grundsätzlich jeder Person das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen. • Gemäß Strafgesetzbuch (§ 232b) Zwangsarbeit (§ 233) Ausbeutung der Arbeitskraft sind in Deutschland alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit verboten. <p>Zu jedem Beschäftigungsverhältnis besteht eine Kündigungsmöglichkeit.</p> <p>Zu Anforderung 7.3.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesetz zur Stärkung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung • Gesetz zur Verbesserung der Bekämpfung des Menschenhandels und zur Änderung des Bundeszentralregistergesetzes sowie des Achten Buches Sozialgesetzbuch • Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) regelt das grundsätzliche Recht auf einen Mindestlohn (§ 1), die festgelegte Zahlungsfälligkeit (§ 2) und die Befugnisse der Behörden bei Kontrollen (§ 15) • Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, (§ 1) gegen illegale Beschäftigungen sowie (§ 2) die behördliche Kontrolle • Im Falle von Arbeitnehmerüberlassungen sind weitere Rechte der Beschäftigten im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgeschrieben, um diese zu schützen. Hierzu gehören unter anderem Lohnuntergrenzen (§ 3a), die Gleichstellung mit festangestellten Beschäftigten (§ 8) und Auskunftsansprüche der Leiharbeitnehmer (§ 13).

⁷ 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-Audit dadurch festgestellt werden, dass kein Vorfall bekannt wurde.</p> <p>Im Rahmen der Überwachung von Rechtsvorschriften zu Arbeitsverhältnissen, wie die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben oder zu illegaler Beschäftigung findet staatliche Überwachung statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben werden in einem dualen System überwacht, und zwar durch die Unfallversicherungsträger (§ 17 SGB VII), insbesondere die gewerblichen Berufsgenossenschaften und Unfallkassen sowie durch staatliche Aufsichtsbehörden (§ 21 Arbeitsschutzgesetz), die die Arbeitsschutzbehörde des jeweiligen Bundeslandes überwacht. • Beim Verdacht auf Verstöße ist der Zoll als Exekutive für die Kontrolle zuständig (insbesondere zu illegaler Beschäftigung oder nicht-zulässiger Entsendung). <p>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 beschützten Werkstätten eingesetzt, wird auch für diese Beschäftigten vom Teilnehmer nachvollziehbar sichergestellt, dass Anforderung 7.3 eingehalten wird.</p> <p>Zusammenfassung der möglichen objektiven Nachweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Siehe oben, bei Keine Kinderarbeit – Stellenausschreibung für die letzte(n) zu besetzende(n) Stelle(n)
	<p>e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Anforderung</p>	<p>Keine.</p> <p>Die in Deutschland diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit Anforderung 7.3.</p>

Anforderung	Frage	Antwort
	7.3 auswirken könnten. Beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Anforderung 7.3 auswirken.	
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Anforderung 7.3 enthalten.	Siehe Grundsatzklärung unter www.zgd.de .
	Ergebnis:	Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Anforderung 7.3 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzklärung enthält ausreichend umfangreiche Anforderungen zu 7.3.

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 7.4? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort.	Ja.
7.4.1 Beschäftigungs- und Berufspraktiken	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie, wie oder warum Ihre Organisation 7.4 nicht einhält.	Nicht relevant.

Anforderung	Frage	Antwort
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 werden⁸. 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"> • Behindertengleichstellungsgesetz • Mutterschutzgesetz • Bundesgleichstellungsgesetz sowie unterschiedliche Landesgleichstellungsgesetze
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Anforderung 7.4 zu überprüfen.	<p>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.</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</p>

⁸ 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>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.</p> <p>Im Rahmen der Schulungsmaßnahmen wurden die Teilnehmer gezielt auf das AGG hingewiesen (sam Schulungsmodul Neuerungen 2022) und es wurden Merkblätter zur Verfügung gestellt. Die Anforderung ist zudem in der öffentlich zugänglichen Grundsatzklärung der ZGD verankert.</p> <p>Zusammenfassung der möglichen objektiven Nachweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Beschwerdeverfahren gemäß AGG (Vorlage im ZGD-Kundenportal) – Dokumentation der Bearbeitung von Beschwerden, sofern aufgetreten – Mitarbeiterinformationen (Aushänge, Intranet, Rundschreiben, E-Mails, Schulungs- oder Unterweisungsbelege) – Stellenausschreibung für die letzte(n) zu besetzende(n) Stelle(n) – Merkblätter für Personalverantwortliche im Unternehmen (zu finden im ZGD-Kundenportal)
	<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 www.zgd.de.</p>

Anforderung	Frage	Antwort
	Ergebnis:	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 umfangreiche Anforderungen zu 7.4.

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> <p>7.5.3 Die Organisation respektiert das Recht der Arbeitnehmer, sich an rechtmäßigen</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 werden⁹. 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> <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>

⁹ 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>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>7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.</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>Existieren Tarifverträge (allgemeinverbindliche Tarifverträge¹⁰ oder Haustarifverträge), die für die Beschäftigten im Teilnehmerbetrieb gelten, so liegen diese beim Teilnehmer vor.</p> <p>Beschwerden werden beim Teilnehmer dokumentiert.</p> <p>Zusammenfassung der möglichen objektiven Nachweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Dokumentation der Bearbeitung von Beschwerden, sofern aufgetreten Verweis auf Gewerkschaften und sonstige Arbeitnehmervertretungen – Tarifverträge – Arbeitsanweisung für Personalverantwortliche im Unternehmen (Vorlage im ZGD-Kundenportal)
	<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>

¹⁰ Allgemeinverbindliche Tarifverträge siehe unter <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/arbeitsrecht.html>

Anforderung	Frage	Antwort
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Anforderung 7.5 enthalten.	Siehe Grundsatzklärung unter www.zgd.de .
	Ergebnis:	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 umfangreich Anforderungen zu 7.5.