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
Karl-Heinz Milhalm	Managementsystemb.	29.11.2022

pratopac
Riedstrasse 1–5 · A-6833 Klaus
T +43 5523 58 650 · pratopac.at

Kinderarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.2 Die Organisation setzt keine Kinderarbeit ein. 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. 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	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.2? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: ☒ Ja! – weiter bei c) Sonderfall: ☐ Nein! – weiter bei b)
	b) Wenn die Antwort auf a) oben Nein lautet, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation diese nicht einhält,	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig:
	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 Österreich gültigen gesetzlichen Vorgaben können auf der Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen warden. Siehe dazu: ILO Country profiles: Austria / **Elimination of child labour, protection of children and young persons** (Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=AUT&p_count=1088&p_classification=04&p_classcount=29). Parallel sind sämtliche nationalstaatliche Gesetzestexte auch über www.risk.bka.gv.at abrufbar. Insbesondere sind die folgenden Gesetze vollumfänglich einzuhalten: **Punkt 7.2.1**: Das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG) definiert die Beschäftigung von Kindern (lt. §2: sind Kinder Minderjährige bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht) sowie Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die in einem Dienstverhältnis, einem Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen. Kinderarbeit ist in Österreich generell verboten (§5 KJBG und für Kinder in der Land- und Forstwirtschaft § 181 Landarbeitsgesetz 2021-LAG). Kinder, die das 13. Lebensjahr vollendet haben, dürfen als Ausnahme vom Kinderabrietsverbot außerhalb der für den Schulbesuch vorgesehenen Stunden beschäftigt werden mit Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers, mit Arbeiten in einem Privathaushalt, mit Botengängen, mit Handreichungen auf Sport- und Spielplätzen, mit dem Sammeln von Blumen, Kräutern, Pilzen und Früchten sowie mit den diesen Arbeiten im einzelnen jeweils gleichwertigen Tätigkeiten, sofern es sich dabei um leichte und vereinzelte Arbeiten handelt und diese weder in einem Gewerbebetrieb noch im Rahmen eines Dienstverhältnisses geleistet 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 vorgesehenenen Ferial- oder Pflichtpraktikums bereits vor dem 15. Lebensjahr beschäftigt werden. Das Thema Kinderarbeit wird ebenfalls im Landarbeitsgesetz 1984 BGBl. Nr. 287/1984 idgF im § 110 geregelt. Zusätzlichen Schutz bietet das Bundesverfassungsgesetz über die Rechte von Kindern BGBl- I Nr. 4/2011, im Artikel 3: Verbot von Kinderarbeit und Art. 5 enthält für jedes Kind das Recht auf Schutz vor wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung. **Punkt 7.2.2:** Das mit BGBL. III Nr. 200/2001 (Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung) ratifizierte Übereinkommen Nr. 138 der ILO wird durch das KJBG ausgeführt. Mit BGBL. III 41/2002 wird auf österreichischem Staatsgebiet sicherstellt, dass die schlimmste Form der Kinderarbeit verboten und beseitigt wird. Für die Überwachung des Arbeitnehmerschutzes, zu dem auch das KJBG und die KJBG-VO zählen, ist die Arbeitsinspektion die gesetzlich berufene Behörde. **Punkt 7.2.3**: Neben dem Kinderarbeitsverbot ist die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren (Volljährigkeit) ist im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (KJBG) definiert. Personen, die die neunjährige Schulpflicht beendet haben, jedoch noch nicht 15 Jahre alt sind, dürfen im Rahmen eines Lehrverhältnisses

Anforderung	Frage	Antwort
		Hinweis: Die Übermittlungsprotokolle und Meldungen weisen keine personenbezogenen Daten aus und können so vom Auditor ohne Datenschutzrisiken eingesehen werden. **Zu Paragraf 7.2.2-7.2.4**: Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben wird wie folgt definiert und überwacht: • Die Unfallversicherungsträger (§ 4 und §24 ASVG) insbesondere die Unfallversicherungen (AUVA, SVB, BVA) sind mit präventiven Maßnahmen im Arbeitnehmerschutz befasst. • Durch die Arbeitsinspektionen AI (§ 52 ff Arbeitsschutzgesetz, § 3 und § 17 Arbeitsinspektionsgesetz) überwacht. Zur Überwachung der Bestimmungen betreffend Kinderarbeit sind die Bezirksverwaltungsbehörden zuständig im Zusammenwirken mit den Arbeitsinspektionen, den Gemeindebehörden und den Schulleitungen (§9 KJBG). • Bei Verstößen werden Verwaltungsstrafen durch die Bezirksverwaltungsbehörden verhängt • Einer besonderen Bedeutung kommt dabei auch die Betriebsanlagengenehmigung nach der Gewerbeordnung (BGBl. I Nr. 96/2017) zu. Die Bezirksverwaltungsbehörde ist die zuständige Behörde für die Genehmigung der Betriebsanlage durch den Bescheid. Dieser Bescheid enthält in den meißten Fällen Auflagen und Bedingungen aufgrund spezieller Materiengesetze (zB Umweltrecht, Arbeitnehmerschutzrecht, Strahlenschutz, etc), die für diesen Betrieb der Anlage einzuhalten sind. Die Überprüfung dieser Auflagen oder Bedingunegn übernimmt jene Behörde, die nach dem jeweiligen Materiengesetz als zuständige Behörde für die Überwachung gesetzlich benannt wurde. >Im Falle von Auflagen und Bedingungen, die den Arbeitnehmerschutz betreffen, sind diese von der Arbeitsinspektion zu überprüfen und zu überwachen. Hinweis: Selbständige, die Arbeitnehmer:innen beschäftigen, sind verpflichtet diese je nach Branchenzugehörigkeit entweder über die Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK) oder die Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB) unter anderem gegen Unfälle am Arbeitsplatz zu versichern. Diese gesetzliche Unfallversicherung gilt ausnahmslos für alle Arbeitnehmer:innen ab dem ersten Tag, also auch für kurzfristig Beschäftigte sowie Praktikant:innen. Weitere Nachweise: Machen Sie hier Angaben zur Pflichtversicherung bei den Sozialversicherungsträgern: Name des Sozialversicherungsträgers/ÖGK: ÖGK Versicherungssnummer: 082465 Verantwortlicher im Unternehmen: Melanie Sauermoser Bei Kleinunternehmen: Unternehmer/Geschäftsführer/ Inhaber (Arbeitgeber) oder: Karl-Heinz Milhalm

Anforderung	Frage	Antwort
	auswirken, Abschnitt 7.2 einzuhalten. (siehe *1 unten)	
	e) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.2 enthalten.	Siehe Grundsatzerklärung! und ÖKOPROFIT PLUS – Bericht 2021 / 2022 Nachweis: Grundsatzerklärung vom: 29.11.2022 Textabschnitt oder Referenz/Weblink: ÖKOPROFIT PLUS, 04/2021
	Ergebnis:	Konnten alle obigen Angaben gemacht werden? ☒ Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.2 ist sichergestellt. Dies kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.2. ☐ Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.

Anforderung	Frage	Antwort
• Androhung von Denunziation bei den Behörden		• Das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG BGBl. I Nr. 44/2016) regelt in den § 3-7 Ansprüche zu den Themen Mindestentgelt, Urlaubsanspruch, Ruhezeiten und Ähnlichem und in den § 11 und 27 das Thema externe Lohnkontrolle • Das BGBl. III Nr. 101/2011 regelt die Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 187 (Förderungsrahmen über den Arbeitsschutz) der IAO (internationale Arbeitsorganisation) mit dem Staat Österreich in den Artikeln 1 bis 5 wie auch die Übernahme diverser anderer Empfehlung in österr. Gesetzgebung (138,182, etc) • Das Sozialbetrugsbekämpfungsgesetz (-SBBG, BGBl. I Nr. 113/2015) regelt unter §1 den Zweck sowie mit § 2 den Anwendungsbereich zum Thema Schwarzarbeit und Scheinfirmen • Weiters trägt das Strafgesetzbuch in Form des BGBl. I Nr. 98/2009 mit der Kundmachung des § 153 e zur organisierten Schwarzarbeit zur Bekämpfung der Abgabenhinterziehung bei.
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.3 zu überprüfen.	Die Einhaltung FSC-Kernarbeitsnorm gemäß Paragraf 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. Im Rahmen der Überwachung von Rechtsvorschriften, wie die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben oder zu illegaler Beschäftigung findet staatliche Überwachung statt: Die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorgaben werden wie folgt überwacht und bei Verstößen sanktioniert: • Überwachung der Einhaltung der Vorgaben im Arbeitnehmerschutz (inkl. KJBG und KJBG-VO) durch Arbeitsinspektionen AI (§ 52 ff Arbeitnehmerinnenschutzgesetz) • Überwachung der Einhaltung der Bestimmungen betreffend Kinderarbeit durch Bezirksverwaltungsbehörden im Zusammenwirken mit den Arbeitsinspektionen, den Gemeindebehörden und den Schulleitungen, Lehrer, Ärzte und allen Körperschaften mit Aufgabengebiet Jugendfürsorge sind verpflichtet, Wahrnehmungen über die Verletzung von Vorschriften über die Kinderarbeit der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde mitzuteilen (§9 KJBG) • Überwachung insbesondere hinsichtlich Lohn, illegaler Beschäftigung oder nicht zulässiger Entsendung durch die Finanzpolizei (Amt für Betrugsbekämpfung) • Durchführung von Strafverfahren im Zusammenhang mit dem LSD_BG und dem AuslBG durch die Bezirksverwaltungsbehörde • Die Finanzämter sind im Bereich Lohnabgaben (§ 86 Abs. 1 EStG) zuständig, bei Sozialversicherungsabgaben die Sozialversicherungsträger (gem.§41a ASVG und §41 a Abs 2 ASVG) • Befugnisse zur Überwachung von Arbeitsbedingungen stehen auf betrieblicher Ebene dem Betriebsart zu (§89ff ArbVG) sowie als Interessensvertretung der Arbeitnehmer der Arbeiterkammer (§5 AKG 1992) Zur Verhängung von Verwaltungsstrafen im Arbeitnehmerschutz ist die Bezirksverwaltungsbehörde als Strafbehörde zuständig; Nachweise über Ergebnisse von Prüfungen durch Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger oder staatliche Aufsichtsbehörden wurden im Rahmen dieser Selbstbeurteilung siehe Paragraf 7.2 zu Kinderarbeit (Frage c)) bereits umfassend dargestellt undkönnen eingesehen werden. Weitere Nachweise: Wurden im Rahmen von Eigenkontrollen und/oder behördlichen Kontrollen (siehe oben) Verletzungen von Rechtsvorschriften, welche die FSC Kernarbeitsnorm Paragraf 7.3, Zwangs- und Pflichtarbeit betreffen, festgestellt? Liegen bekannte Gesetzesverstöße vor? X Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen. ☐ Ja! Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann:

Anforderung	Frage	Antwort
	Einhaltung von Paragraf 7.3 auswirken.	
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.3 enthalten.	Siehe Grundsatzerklärung! Nachweis: Grundsatzerklärung vom: 29.11.2022 Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink: ÖKOPROFIT PLUS, 04/2021
	Ergebnis:	Konnten alle obigen Angaben gemacht werden? X Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.3 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.3. ☐ Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.

Anforderung	Frage	Antwort
		• Mutterschutzgesetz (MSchG) • Kinder- und Jugendliche (KJBG, KJBG-VO) • Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG, BGBl. Nr. 196/1988) regelt die Arbeitskräfteüberlassung (§2 Schutz, §5 Pflichten des Arbeitgeber) ausgenommen der Landarbeiter (siehe D) und beim Bund (siehe B) sowie Ländern und Gemeinden (Ländergleichbehandlungsgesetze und Antidiskriminierungsgesetze). • Darüber hinaus regelt eine Vielzahl an Verordnungen die Durchführung diverser Gesetze auf Bundes- und Landesebene (z.B Bauarbeiterschutzverordnung (BauV, BGBl. 340/1994).
	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.	Hinweis: Für diese Gesetze gibt es unterschiedliche Geltungsbereiche **(A-D siehe oben)**: A) gilt für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht. Ausgenommen sind Landarbeiter…siehe D und Mitarbeiter des Bundes…siehe B, Arbeitsverhältnisse zu den Bundesländern oder Gemeindenunterliegen diversen landesrechtlichen Gesetzen. Mitarbeiter von Leiharbeitsfirmen über das oben beschriebene AÜG. Nachweise: Wurde auf das Diskriminierungsverbot hingewiesen? ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung. X Ja! Nachweis: *ÖKOPROFIT PLUS, Bericht 2021* — *04 / 2022, Büro Milhalm* Wurden vorbeugende Maßnahmen (siehe oben) zum Schutz der Beschäftigten durchgeführt? ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung. X Ja! Nachweis: *1. Betriebsrundgänge, 2. Online-Schulung* — *1. Laufend, 2. Mai – Oktober, Büro Milhalm* Wurde den Beschäftigten die Durchsetzung bzw. Beratungsmöglichkeiten bekannt gegeben? ☐ Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung. X Ja! Nachweis: *Online-Schulung, Mitarbeitergespräche, Online-Mitarbeiterbefragungen monatlich* — *Jährlich bzw. monatlich* Gibt es anderweitige Gründe dafür, dass der Beschwerdeweg nicht beschritten werden konnte (bspw. Sprachbarrieren, etc).:

Anforderung	Frage	Antwort
		X Nein! Es liegen keine Beschwerden, bekannte Gesetzesverstöße vor.
	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 Österreich diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraf 7.4.: siehe hierzu ILO Country profiles, Natlex zu: "Equality of opportunity and treatment", (Weblink siehe oben).
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.	Siehe Grundsatzerklärung! Nachweis: Grundsatzerklärung vom: 29.11.2022 Textabschnitt oder Referenz/Weblink: ÖKOPROFIT PLUS, 04/2021
	Ergebnis:	Konnten oben Angaben gemacht werden, die zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung führen? X Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.4 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.4. ☐ Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.

Anforderung	Frage	Antwort
Arbeitnehmerorganisationen und/oder ordnungsgemäß gewählten Vertretern nach Treu und Glauben und bemüht sich nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschließen. 7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.	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.	**Nachweise zu Paragraf 7.5.1/7.5.2/7.5.3:** Existiert eine Arbeitnehmervertretung am Standort des Zertifikatsinhabers oder an Standorten, welche im Rahmen des Zertifikats des Zertifikatsinhabers agieren? ☐ Ja! Machen Sie Angaben zu *Art, Existenz und Umfang der Arbeitnehmervertretung (bspw.: Betriebsrat, Arbeitnehmerkammern, Gewerkschaften):* X Nein! Wenn Sie mit Nein geantwortet haben, weiter zur nächsten Frage. Gibt es Beschwerden dazu, dass der Zertifikatsinhaber die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen unterdrückt? ☐ Ja! Machen Sie Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit: 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 Fügen Sie weiterer Beschwerde-Vorfälle hier an: X Nein! **Nachweise zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5:** Existieren Kollektivverträge (allgemeinverbindliche Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge) die für Arbeitnehmer:innen an den Standorten im Geltungsbereich des Zertifikates gelten? Siehe auch: Allgemeinverbindliche Kollektivverträge https://www.kollektivvertrag.at X Ja! Machen Sie Angaben zu Art, Existenz und Umfang des Tarifvertrages:

<table>
<tr><th>Anforderung</th><th>Frage</th><th>Antwort</th></tr>
<tr><td></td><td>f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzerklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.</td><td>Siehe Grundsatzerklärung! Nachweis:
<table>
<tr><td>Grundsatzerklärung vom</td><td>29.11.2022,</td></tr>
<tr><td>Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink:</td><td>ÖKOPROFIT PLUS, 04/2021</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td></td><td>Ergebnis:</td><td>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?
☐ Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäß Paragraf 7.5 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfänglich Anforderungen zu 7.5.
☐ Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</td></tr>
</table>