

**Grundsatzklärung der
J. E. Wolfensberger AG
zu den FSC-Kernarbeitsnormen**

17. Februar 2023/bw

Ablage unter: JEW/Intern/Archiv/FSC

Online/Zugang auf;
[Service/Kontakt - Wolfensberger AG \(wolfensberger-ag.ch\)](http://www.wolfensberger-ag.ch)

Die Grundsatzerklärung gilt für:

- die im Geltungsbereich benannten Standorte (Pflicht):

J. E. Wolfensberger AG - Standort/Adresse:
Stallikonerstrasse 79, 8903 Birmensdorf/ZH

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

Benennen Sie hier die Dienstleister oder verweisen Sie auf den Ablageort der Liste der Dienstleister!

*Peterka Siebdruck AG, Spinnereistrasse 29A, 8640 Rapperswil-Jona
Linkgroup/Printlink AG, Mühlebachstrasse 52, 8032 Zürich
Scherrer AG, Heinrich-Stutz-Strasse 27, 8902 Urdorf
Buchbinderei Burkhardt AG, Isenrietstrasse 21, 8617 Mönchaltorf*

- nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen (nach FSC-STD-40-004 V3-1 Abschnitt 13), die Arbeiten im Rahmen des Geltungsbereiches des Zertifikates nicht vor Ort an den benannten Standorten erledigen (optional):

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

Gebo Druck AG, Stallikonerstrasse 79, 8903 Birmensdorf // Rüegg Media AG, Eichacherstrasse 7, 8904 Aesch

J. E. Wolfensberger AG bekennt sich zu den FSC-Kernarbeitsnormen und erklärt hiermit:

Wir setzen keine Kinderarbeit ein.

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

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

- Körperliche und sexuelle Gewalt
- Schuldknechtschaft
- Vorenthaltung von Löhnen/einschliesslich der Zahlung von Arbeitsgebühren und/oder der Zahlung einer Kautions zur Aufnahme einer Beschäftigung
- Einschränkung der Mobilität/ Beweglichkeit des Arbeitnehmers
- Einbehaltung von Reisepass und/oder Ausweispapieren
- Androhung von Denunziation bei den Behörden
- Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.

Wir stellen sicher, dass Beschäftigungs- und Berufspraktiken nicht diskriminierend sind.

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.

- Die Arbeitnehmer:innen können Arbeitnehmer:innen-Organisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.
- Der Zertifikatsinhaber (sowie ggf. die angeschlossenen Standorte in der Schweiz) respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmer:innen-Organisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.
- Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen.
Arbeitnehmer:innen erfahren bei der Ausübung dieser Rechte keine Diskriminierung oder Bestrafung.
- Mit rechtmässig gegründeten Arbeitnehmer:innen-Organisationen und/oder ordnungsgemäss gewählten Vertretern wird nach Treu und Glauben verhandelt und wir bemühen uns ggf. nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschliessen.
- Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.

Name in Druckbuchstaben Wolfensberger Benni	Funktion CEO	Datum 17.02.2023
Bekanntgegeben am: 17.02.2023		Bekanntgabe durch: 

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.)

Die nicht zertifizierten Dienstleister sind uns gut bekannt und werden von uns auch regelmässig besucht. Die Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen ist mit grösster Wahrscheinlichkeit gegeben.

Ich, *Benni Wolfensberger CEO*, 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 Wolfensber Benni	Funktion CEO	Datum 17.02.23 
---	-----------------	---

Kinderarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.2 Die Organisation setzt keine Kinderarbeit ein.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.2? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)
7.2.1 Die Organisation soll keine Arbeitnehmer unter 15 Jahren oder unter dem in nationalen	b) Wenn die Antwort auf a) oben Nein lautet, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation diese nicht einhält,	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>

Anforderung	Frage	Antwort
<p>oder lokalen Gesetzen oder 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 Arbeiten beschäftigt, es sei denn, es handelt sich um eine Ausbildung im Rahmen der genehmigten</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 Abschnitt 7.2 entspricht.</p>	<p>Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraph 7.2: Die in der Schweiz gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex (Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: IAO Länderprofile: Switzerland / Elimination of child labour, protection of children and young persons Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=04&p_classcount=15</p> <p>Insbesondere sind die folgenden Gesetze vollumfänglich einzuhalten:</p> <p>Zu Paragraph 7.2.1/7.2.2: Die Beschäftigung von Kindern im Alter von unter 13 ist in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) und im Arbeitsgesetz (ArG) geregelt. In der Schweiz ist eine Beschäftigung von Kindern unter 13 Jahren verboten (Art. 30 ArG). Für Kinder zwischen 13 und 15 Jahren gelten besondere Vorgaben, welche die Anforderungen gemäss 7.2.2 vollumfänglich abdecken: Die Beschäftigung von Kindern im Alter von 13 bis 15 Jahren ist gesetzlich auf max. 3 Std. pro Tag und neun Stunden pro Woche und unter Einschränkungen auf nur leichte Arbeiten ausserhalb der Schulzeiten, die nicht schädlich für ihre Gesundheit oder Entwicklung sind, beschränkt (siehe Jugendarbeitsschutzverordnung).</p> <p>Zu Paragraph 7.2.3: Die Beschäftigung von Arbeitnehmenden unter 18 ist in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) sowie, im Falle von Berufsausbildungen, im Berufsbildungsgesetz (BBG) umfassend geregelt. Die Vorgaben für die Beschäftigung von Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren sind in der Jugendarbeitsschutzverordnung (ArGV 5) und im Arbeitsgesetz (ArG) geregelt. Die Ausübung gefährlicher Arbeiten ist nur zulässig, wenn das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) mit Zustimmung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) für Jugendliche ab 15 Jahren in den Bildungsverordnungen Ausnahmen vorsieht, sofern dies für das Erreichen der Ziele der beruflichen Grundbildung oder von behördlich anerkannten Kursen unentbehrlich ist (Art. 4 Abs. 4 ArGV 5). Sollte dies der Fall sein, ist eine vorgängige Konsultation einer Spezialistin oder eines Spezialisten für Arbeitssicherheit von Nöten (Art. 4 Abs. 4 ArGV 5).</p> <p>Zu Paragraph 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 Paragraph 7.2 zu überprüfen.</p>	<p>Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraph 7.2: Kinderarbeit ist über die nationale Gesetzgebung sichergestellt. Dieses kann u.a. anhand der im Folgenden genannten Nachweise geprüft werden.</p> <p>Zu Paragraph 7.2.1/ 7.2.2 / 7.2.3: Einhaltung der grundlegenden Prüfung der Personendaten und gesetzlichen Vorgaben.</p> <p>Belege durch die Unternehmung Es soll betriebsintern für jede:n Beschäftigte:n schriftlich kommuniziert sein, welche Stellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs bei Beschwerden zu kontaktieren sind. Für Betriebe mit Generalarbeitsvertrag (GAV) ist das die paritätische Kommission, für Betriebe ohne GAV ist das das kantonale Zivilgericht. Zusätzliche Anlaufstelle für Lernende (Berufsbildungsbehörde) und weitere kantonale Beratungsstellen sollen entsprechend ebenfalls schriftlich kommuniziert werden.</p> <p>Informationen über Alter, Sozialversicherung (AHV), Lohn, vertraglich bestimmte Arbeitszeiten und Tätigkeiten der Arbeitnehmenden finden sich im Lohnbuch, das als solches als Nachweis gilt. Vergleichbare Dokumente, wie beispielsweise eine Übersicht mit Personaldaten, können ebenfalls vorgelegt werden. Als mögliche Dokumente zur Sicherstellung der Arbeitssicherheit eignen sich unter anderem Berichte der Unfallversicherung, interne Sicherheitsregelungen und/oder bestehende Zertifikate, Standards und Normen.</p> <p>Alle Arbeitnehmenden müssen über einen entsprechenden Arbeitsvertrag verfügen, welchen es von beiden Parteien (Arbeitnehmender und Arbeitgebender) zu vereinbaren gilt. Zwar ist dieser nicht zwingend in schriftlicher Form zu erstellen, ist jedoch unter anderem aus rechtlichen Gründen üblich. Sollte dies dennoch nicht der Fall sein, ist der Arbeitgebende</p>

Anforderung	Frage	Antwort				
<p>nationalen Gesetze und Vorschriften.</p> <p>7.2.4 Die Organisation soll die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verbieten.</p>		<p>gemäss Art. 330b OR nach spätestens einem Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dazu verpflichtet, Informationen bezüglich Lohn und Arbeitszeiten dem/der Arbeitnehmenden schriftlich mitzuteilen.</p> <p>Verfügen alle Mitarbeitenden, inkl. Praktikant:innen, Teilzeitarbeitende sowie allfällige minderjährige Arbeitnehmende über einen entsprechenden Arbeitsvertrag <u>ODER</u> einer schriftlichen Mitteilung über die genannten Punkte in Art. 330b OR?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Begründung:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Alle Arbeitnehmenden verfügen über einen entsprechenden Arbeitsvertrag <u>ODER</u> eine schriftliche Mitteilung über die genannten Punkte in Art. 330b OR.</p> <p>Zu Paragraph 7.2.2-7.2.4: Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben werden durch die gesetzliche Unfallversicherung (z.B. SUVA) überwacht (Art. 85 UVG).</p> <p>Hinweis: Selbstständige, die Arbeitnehmer:innen beschäftigen, müssen sich gegen Unfälle am Arbeitsplatz versichern. Die gesetzliche Unfallversicherung gilt für alle Arbeitnehmer:innen, also auch für kurzfristig Beschäftigte sowie Praktikant:innen. Seit dem Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens (FZA) zwischen der EU und der Schweiz sind auch Personen in der Schweiz versicherungspflichtig, die in der EU/EFTA wohnen und eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz nachgehen (z.B. Grenzgänger).</p> <p>Weitere Nachweise: Sind der Zertifikatsinhaber, sowie die angeschlossenen Standorte mit Sitz in der Schweiz, der gesetzlichen Unfallversicherung angeschlossen?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Begründung:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Angabe der folgenden Informationen je Standort oder Angabe des Ablageortes dieser Informationen, verantwortliche Person/en:</p> <table border="1" data-bbox="831 1161 2152 1329"> <tr> <td data-bbox="831 1161 1328 1246">Name der Unfallversicherung</td> <td data-bbox="1328 1161 2152 1246">SUVA Zürich, Postfach, 6009 Luzern</td> </tr> <tr> <td data-bbox="831 1246 1328 1329">Versicherungsnummer</td> <td data-bbox="1328 1246 2152 1329">CHE-105.944.357</td> </tr> </table>	Name der Unfallversicherung	SUVA Zürich, Postfach, 6009 Luzern	Versicherungsnummer	CHE-105.944.357
Name der Unfallversicherung	SUVA Zürich, Postfach, 6009 Luzern					
Versicherungsnummer	CHE-105.944.357					

Anforderung	Frage	Antwort				
	e) Identifizieren Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, von denen Sie glauben, dass sie Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Abschnitt 7.2 beeinträchtigen könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit auswirken, Abschnitt 7.2 einzuhalten. (siehe *1 unten)	Keine. Die in der Schweiz diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraphen 7.2.: siehe hierzu IAO Länderprofile, Natlex zu: Elimination of child labour, protection of children and young persons“ (Weblink siehe oben).				
	e) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.2 enthalten.	<p>Siehe Grundsatzklärung!</p> <p>Nachweis:</p> <table border="1"> <tr> <td>Grundsatzklärung vom</td> <td>17.02.2023</td> </tr> <tr> <td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink</td> <td>Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)</td> </tr> </table>	Grundsatzklärung vom	17.02.2023	Textabschnitt oder Referenz/Weblink	Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)
Grundsatzklärung vom	17.02.2023					
Textabschnitt oder Referenz/Weblink	Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)					
	Ergebnis:	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraph 7.2 ist sichergestellt. Dies kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.2.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>				

Zwangs- und Pflichtarbeit

Anforderung	Frage	Antwort
7.3 Die Organisation eliminiert alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.3? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)
7.3.1 Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.3 nicht einhält?	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
7.3.2 Es gibt keine Hinweise auf Praktiken, die auf Zwangs- oder Pflichtarbeit hindeuten, einschliesslich, aber nicht beschränkt auf die folgenden: <ul style="list-style-type: none"> • körperliche und sexuelle Gewalt, Schuldknechtschaft • Einschränkung der Mobilität/ Beweglichkeit • Vorenthaltung von Löhnen/ einschliesslich der Zahlung von Arbeitsgebühren und/ oder der Zahlung einer Kautions zur Aufnahme einer Beschäftigung • Einbehaltung von Reisepass und Ausweispapieren • Androhung von Denunziation bei den Behörden 	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiss, dass sie Paragraf 7.3 einhält?	<p>Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.3: Zu Paragraf 7.3 in der Schweiz gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: IAO Länderprofile: Switserland / “Elimination of forced labour” Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=03&p_classcount=8</p> <p>Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein: Zu Paragraf 7.3.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 27 der Bundesverfassung, Wirtschaftsfreiheit, gewährt jeder Person das Recht, ihre Arbeit frei zu wählen. • Gemäss Strafgesetzbuch (Art. 264a) ist jegliche Form von Zwangsarbeit verboten und wird mit Freiheitsstrafen gebüsst. <p>Zu Paragraf 7.3.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bundesgesetz über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit (BGSA) und die dazugehörige Verordnung gegen die Schwarzarbeit (VOSA). • Schweizerisches Strafgesetzbuch (StGB). • Das Schweizer Obligationenrecht (OR) erteilt allen Arbeitnehmenden das Recht auf einen Lohn, der üblich, verabredet oder durch einen Arbeits- oder Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist (Art. 322 OR). Kantonale Lohnuntergrenzen sind in Neuenburg, Jura, Genf, Tessin und künftig in Basel-Stadt gewährleistet. • Im Falle von Arbeitnehmerüberlassungen sind das Arbeitsvermittlungsgesetz (AVG) und die dazugehörige Verordnung (Arbeitsvermittlungsverordnung, AVV) die entsprechenden Gesetzesgrundlagen. Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmenden können aus dem Obligationenrecht (OR) (Art. 319ff.), dem Arbeitsgesetz (ArG) und den dazugehörigen Verordnungen (ArGV 1-5) entnommen werden. <p>Belege durch die Unternehmung Es soll betriebsintern für jede:n Beschäftigte:n schriftlich kommuniziert sein, welche Stellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs für Beschwerden zu kontaktieren sind. Für Betriebe mit Generalarbeitsvertrag (GAV) ist das die paritätische Kommission. Für Betriebe ohne GAV z.B. das kantonale Zivilgericht oder eine Gewerkschaft.</p> <p>Informationen zum Beschäftigungsverhältnis, vertraglich bestimmte Arbeitszeiten und Tätigkeiten der Arbeitnehmenden können gegenseitig unterzeichnete Arbeitsverträge vorgelegt werden. Vergleichbare Dokumente können ebenfalls vorgelegt werden.</p>

Anforderung	Frage	Antwort
	<p>d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.3 zu überprüfen.</p>	<p>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.</p> <p>Im Rahmen der Überwachung von Rechtsvorschriften zu Arbeitsverhältnissen, wie die arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben oder zu illegaler Beschäftigung findet staatliche Überwachung statt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben werden durch die gesetzliche Unfallversicherung (z.B. SUVA) überwacht (Art. 85 UVG). • Beim Verdacht auf Verstösse ist die Zollverwaltung als Exekutive für die Kontrolle zuständig (Insbesondere zu illegaler Beschäftigung oder nicht-zulässiger Entsendung). Alle entsprechenden Gesetze können aus dem Zollgesetz (ZG) und der Zollverordnung (ZV) entnommen werden. Allenfalls sind weitere Verordnungen zur vollumfänglichen Klärung des Tatbestandes beizuziehen (https://www.ezv.admin.ch/ezv/de/home/dokumentation/rechtsgrundlagen/gesetze--verordnungen--botschaften.html). <p>Nachweise über Ergebnisse von Prüfungen durch Rentenversicherungsträger, Unfallversicherungsträger oder staatliche Aufsichtsbehörden wurden im Rahmen dieser Selbstbeurteilung siehe Paragraf 7.2 zu Kinderarbeit (Frage c) bereits umfassend dargestellt und können eingesehen werden.</p> <p>Weitere Nachweise:</p> <p>Wurden im Rahmen von Eigenkontrollen und/oder behördlichen Kontrollen (siehe oben) Verletzungen von Rechtsvorschriften, welche die FSC Kernarbeitsnorm Paragraf 7.3, Zwangs- und Pflichtarbeit betreffen, festgestellt? Liegen bekannte Gesetzesverstösse vor?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div> <p>Sind Beschäftigte, deren Wohnsitz sich ausserhalb der Schweiz befindet, am Standort / den Standorten tätig, welche nicht im Rahmen eines direkt abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses angestellt wurden (beispielsweise Werkvertragsarbeiten, Arbeitnehmerüberlassungen, etc.)?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Es besteht diesbezüglich kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen zu Paragraf 7.3 eingehalten werden. Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann.</p> <div style="border: 1px solid black; height: 40px; margin-top: 5px;"></div>

Anforderung	Frage	Antwort				
		<p>Werden am Standort / den Standorten Arbeitnehmer:innen im Rahmen von Eingliederungsmassnahmen (z.B. IV) oder des Strafvollzuges oder bei beschützenden Werkstätten/Förderwerkstätten eingesetzt?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Es besteht kein Risiko für Verletzung der Kernarbeitsnormen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, auch für diese Beschäftigten stellen wir sicher, dass die Anforderungen insbesondere zu Paragraf 7.3 eingehalten werden. Geben Sie dazu an, wer in der Organisation hierfür verantwortlich ist und anhand welcher Dokumentationen, ggf. internen/externen Prüfungen dies nachvollzogen werden kann.</p> <p><i>Vertrag mit der jeweiligen Stelle (IV/...)</i></p>				
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.3 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.3 auswirken.	<p>Keine.</p> <p>Die in der Schweiz diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraf 7.3 siehe hierzu IAO Länderprofile, Natlex zu: "Elimination of forced labour" (Weblink siehe oben).</p>				
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.3 enthalten.	<p>Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis:</p> <table border="1"> <tr> <td>Grundsatzserklärung vom</td> <td>17.02.2023</td> </tr> <tr> <td>Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink</td> <td>Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)</td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	17.02.2023	Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink	Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)
Grundsatzserklärung vom	17.02.2023					
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink	Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)					
	Ergebnis:	<p>Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraf 7.3 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.3.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>				

Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Anforderung	Frage	Antwort
7.4 Die Organisation muss sicherstellen, dass es keine Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf gibt.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.4? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)
7.4.1 Beschäftigungs- und Berufspraktiken sind nicht diskriminierend.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.4 nicht einhält?	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiss, dass sie Paragraf 7.4 einhält?	<p>Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.4: Die gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden. Siehe hierzu: IAO Länderprofile, Switzerland / “Equality of opportunity and treatment” Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=05&p_classcount=16</p> <p>Zu Paragraf 7.4.1 Die Bundesverfassung verbietet die grundsätzliche Benachteiligung und die Benachteiligung der Beschäftigten aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (Art. 8 BV).</p> <p>Belege durch die Unternehmung Es soll betriebsintern für jede:n Beschäftigte:n schriftlich kommuniziert sein, welche Stellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs für Beschwerden zu kontaktieren sind. Für Betriebe mit Generalarbeitsvertrag GAV ist das die paritätische Kommission. Für Betriebe ohne GAV ist bei sexueller Diskriminierung die Schlichtungsstelle für Gleichstellungsfragen zu kontaktieren. Bei rassistischer Diskriminierung kann der Rechtsschutz eingeschaltet werden. Bei Diskriminierung aufgrund einer Behinderung steht eine Rechtsberatung des Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB zur Verfügung.</p> <p>Als Belege eignen sich zudem das Lohnbuch, bestehende Stellenausschreibungen, oder, falls zutreffend, eine Lohngleichheitsanalyse nach dem Gleichstellungsgesetz (GIG).</p>
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.4 zu überprüfen.	Hinweis: In Anlehnung an Art. 8 BV existiert in der Schweiz das Gleichstellungsgesetz (GIG), welches die Gleichstellung von Mann und Frau regelt. Darin enthalten sind in Art. 3 das Diskriminierungsverbot sowie in Art. 4 das Verbot der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung. Zusätzlich existieren im Obligationenrecht (OR) sowie im Arbeitsrecht (ArG) unterschiedliche Artikel, auf die man sich berufen kann. Art. 328 OR & Art. 6 ArG verpflichten den Arbeitgeber, die Persönlichkeit der Beschäftigten zu achten und zu schützen, was den Schutz vor rassistischer Belästigung miteinschliesst. Art. 336 OR bezeichnet Kündigungen aufgrund persönlicher Eigenschaften, die weder einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben noch das Betriebsklima wesentlich beeinträchtigen (wie die ethnische Zugehörigkeit) als missbräuchlich. Gleiches gilt auch für entsandte Arbeitnehmer:innen aus der EU und den EFTA Staaten (Art. 2 Abs. 1 lit. f EntsG). Vorbeugend soll der

Anforderung	Frage	Antwort							
		<p>Arbeitgeber in geeigneter Weise, zum Beispiel im Rahmen von Schulungen oder einer Mitarbeiterinformation, auf das Diskriminierungsverbot hinweisen und darauf hinwirken, dass Diskriminierungen unterbleiben. Nachweise:</p> <p>Wurde auf das Diskriminierungsverbot sowie Beschwerdewege hingewiesen/aufmerksam gemacht? Für Betriebe über mit über 100 Mitarbeitenden: Dokumentation der unabhängig überprüften Lohngleichheitsanalyse.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="846 517 2150 632"> <tr> <td data-bbox="846 517 1653 632"><i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Arbeitsvertrag, Schulungen, Lohngleichheitsanalyse MA-Information</i></td> <td data-bbox="1659 517 2150 632"><i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i></td> </tr> </table> <p>Wurden vorbeugende Massnahmen (siehe oben) zum Schutz der Beschäftigten durchgeführt?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="846 826 2150 911"> <tr> <td data-bbox="846 826 1653 911"><i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä. MA-Information</i></td> <td data-bbox="1659 826 2150 911"><i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i></td> </tr> </table> <p>Wurde den Beschäftigten der Beschwerdeweg, die Beschwerdestelle bekannt gegeben?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="846 1106 2150 1190"> <tr> <td data-bbox="846 1106 1653 1190"><i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä. MA-Information</i></td> <td data-bbox="1659 1106 2150 1190"><i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i></td> </tr> </table> <p>Gibt es anderweitige Gründe dafür, dass der Beschwerdeweg nicht beschrritten werden konnte (bspw. Sprachbarrieren, etc).:</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Diese Antwort führt nicht zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Beschreiben Sie, wie mit Situationen umgegangen wird, welche diesbezüglich besondere Massnahmen erfordern (bspw. Sprachbarrieren, etc) oder benennen Sie den Ablageort der entsprechenden Dokumentation:</p> <table border="1" data-bbox="846 1414 2150 1445"> <tr> <td data-bbox="846 1414 2150 1445"><i>Bspw.: Mehrsprachige Vertrauensperson, Orientierung mittels eindeutigen Piktogrammen, o.ä.</i></td> </tr> </table>	<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Arbeitsvertrag, Schulungen, Lohngleichheitsanalyse MA-Information</i>	<i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i>	<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä. MA-Information</i>	<i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i>	<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä. MA-Information</i>	<i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i>	<i>Bspw.: Mehrsprachige Vertrauensperson, Orientierung mittels eindeutigen Piktogrammen, o.ä.</i>
<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Arbeitsvertrag, Schulungen, Lohngleichheitsanalyse MA-Information</i>	<i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i>								
<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä. MA-Information</i>	<i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i>								
<i>Bspw.: Mitarbeiterinformationen, Schulungen, o.ä. MA-Information</i>	<i>Datum, Ablageort 17.02.2023/KodexJEW GL//Personal</i>								
<i>Bspw.: Mehrsprachige Vertrauensperson, Orientierung mittels eindeutigen Piktogrammen, o.ä.</i>									

Anforderung	Frage	Antwort				
		<table border="1" style="width: 100%; height: 60px;"> <tr> <td></td> </tr> </table>				
	<p>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.</p>	<p>Keine. Die in der Schweiz diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Paragraf 7.4.: siehe hierzu IAO Länderprofile, Natlex zu: "Equality of opportunity and treatment", (Weblink siehe oben).</p>				
	<p>f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzserklärung!</p> <p>Nachweis:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%;">Grundsatzserklärung vom</td> <td>17.02.2023</td> </tr> <tr> <td>Textabschnitt oder Referenz/Weblink</td> <td><u>Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)</u></td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	17.02.2023	Textabschnitt oder Referenz/Weblink	<u>Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)</u>
Grundsatzserklärung vom	17.02.2023					
Textabschnitt oder Referenz/Weblink	<u>Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)</u>					
	<p>Ergebnis:</p>	<p>Konnten oben Angaben gemacht werden, die zu einem positiven Ergebnis der Selbstbeurteilung führen?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraf 7.4 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzserklärung enthält ausreichend umfängliche Anforderungen zu 7.4.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.</p>				

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Anforderung	Frage	Antwort
7.5 Die Organisation respektiert die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraf 7.5? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort	Regelantwort: <input checked="" type="checkbox"/> Ja! – weiter bei c) Sonderfall: <input type="checkbox"/> Nein! – weiter bei b)
7.5.1 Die Arbeitnehmer können Arbeitnehmerorganisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraf 7.5 nicht einhält?	Unternehmensspezifische Antwort – sofern nötig: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
7.5.2 Die Organisation respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmerorganisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiss, dass sie Paragraf 7.5 einhält?	<p>Rechtsvorschriften in Bezug auf Paragraf 7.5: Die in der Schweiz gültigen und einzuhaltenden Gesetze können auf den Natlex Database of national labour, social security and related human rights legislation) Webseiten eingesehen werden Siehe hierzu: IAO Länderprofile: Switzerland / Freedom of association, collective bargaining and industrial relations Link: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=02&p_classcount=2</p> <p>Insbesondere halten wir die folgenden Gesetze vollumfänglich ein: Zu Paragraf 7.5.1: In der Schweiz wird die Vereinigungsfreiheit in Art. 23 der Bundesverfassung (BV) garantiert. Durch das Mitwirkungsgesetz wird gewährleistet, dass zwischen dem Arbeitgeber und seinen Mitarbeitenden ein betrieblicher Dialog sowie eine gute Zusammenarbeit stattfindet. Sind die Bedingungen erfüllt, kann in jedem Betrieb eine Arbeitnehmervertretung bestellt werden. Ist dies nicht der Fall, stehen den Mitarbeitenden die Rechte direkt zu (Art. 4; Art. 9ff. Mitwirkungsgesetz). Zu Paragraf 7.5.2: Das Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) regelt alle entsprechenden Rechte und Pflichten, sowie die entsprechenden Voraussetzungen. Zu Paragraf 7.5.3: Art. 9 der Bundesverfassung regelt den diesbezüglichen Grundsatz der Vereinigungsfreiheit. Die Zusammenarbeit ist in Art. 11ff. im Mitwirkungsgesetz geregelt. Zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5: Art. 11 des Mitwirkungsgesetz regelt den Grundsatz von Treu und Glauben.</p> <p>Belege durch die Unternehmung Es soll betriebsintern für jede:n Beschäftigte:n schriftlich kommuniziert sein, welche Stellen innerhalb und ausserhalb des Betriebs für Beschwerden zu kontaktieren sind. Für Betriebe mit Generalarbeitsvertrag GAV ist das die paritätische Kommission. Für Betriebe ohne GAV kann zivilrechtlich vorgegangen werden.</p>
7.5.3 Die Organisation respektiert das Recht der Arbeitnehmer, sich an rechtmässigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Gründung einer Arbeitnehmerorganisation, dem Beitritt zu einer solchen oder der Unterstützung einer solchen zu beteiligen oder dies zu unterlassen und wird Arbeitnehmer für die Ausübung dieser Rechte nicht diskriminieren oder bestrafen	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstige Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraf 7.5 zu überprüfen.	<p>Nachweise zu Paragraf 7.5.1/7.5.2/7.5.3:</p> <p>Existiert eine Arbeitnehmervertretung am Standort des Zertifikatsinhabers oder an Standorten, welche im Rahmen des Zertifikats des Zertifikatsinhabers agieren?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu</p>
7.5.4 Die Organisation verhandelt mit rechtmässig gegründeten Arbeitnehmerorganisationen und/oder		

Anforderung	Frage	Antwort														
<p>ordnungsgemäss gewählten Vertretern nach Treu und Glauben und bemüht sich nach besten Kräften, einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen.</p> <p>7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.</p>		<p><i>Art, Existenz und Umfang der Arbeitnehmervertretung (bspw.: Betriebsrat, Arbeiterkammern, Gewerkschaften):</i></p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Wenn Sie mit Nein geantwortet haben, weiter zur nächsten Frage.</p> <p>Gibt es Beschwerden dazu, dass der Zertifikatsinhaber die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen unterdrückt?</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:</p> <table border="1" data-bbox="848 526 2154 949"> <tr> <td>Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstosses</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beschreibung des Vorfalls</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde</td> <td></td> </tr> </table> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein!</p> <p>Nachweise zu Paragraf 7.5.4 / 7.5.5: Existieren Gesamtarbeitsverträge (GAV) an den Standorten im Geltungsbereich des Zertifikates? Link: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege.html</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie Angaben zu Art, Existenz und Umfang des Gesamtarbeitsvertrages:</p> <table border="1" data-bbox="848 1241 2154 1463"> <tr> <td>Angaben zu Art, und Umfang des Gesamtarbeitsvertrages</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Belege/Nachweise zur Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge</td> <td></td> </tr> </table>	Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstosses		Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r		Beschreibung des Vorfalls		Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls		Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde		Angaben zu Art, und Umfang des Gesamtarbeitsvertrages		Belege/Nachweise zur Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge	
Datum der Beschwerde / des Gesetzesverstosses																
Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r																
Beschreibung des Vorfalls																
Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls																
Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde																
Angaben zu Art, und Umfang des Gesamtarbeitsvertrages																
Belege/Nachweise zur Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge																

Anforderung	Frage	Antwort										
		<p><input checked="" type="checkbox"/> Nein! Wenn Sie Nein geantwortet haben, weiter bei nächster Frage.</p> <p>Gibt es Beschwerden oder bekannte Gesetzesverstösse dazu, dass Gesamtarbeitsverträge nicht angewendet, eingehalten werden?</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nein!</p> <p><input type="checkbox"/> Ja! Machen Sie hierzu die folgenden Angaben zu diesen Beschwerden und den Umgang damit:</p> <table border="1" data-bbox="846 523 2152 946"> <tr> <td data-bbox="846 523 1507 608">Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoss</td> <td data-bbox="1512 523 2152 608"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="846 611 1507 695">Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r</td> <td data-bbox="1512 611 2152 695"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="846 699 1507 783">Beschreibung des Vorfalls</td> <td data-bbox="1512 699 2152 783"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="846 786 1507 871">Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls</td> <td data-bbox="1512 786 2152 871"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="846 874 1507 946">Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde</td> <td data-bbox="1512 874 2152 946"></td> </tr> </table>	Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoss		Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r		Beschreibung des Vorfalls		Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls		Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde	
Datum der Beschwerde /Gesetzesverstoss												
Dokumentation: Ablageort, Verantwortliche/r												
Beschreibung des Vorfalls												
Beschreibung des Umgangs / der Folgen des Vorfalls												
Beurteilung, ob der Vorfall wirkungsvoll abgestellt wurde												
	<p>e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.5 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraf 7.5 auswirken.</p>	<p>Keine.</p> <p>Die in der Schweiz diesbezüglich einzuhaltende Gesetzgebung steht nicht im Konflikt mit den Anforderungen des Kap. 7.5. Vereinigungsfreiheit und dem Recht auf Kollektivverhandlungen, FSC-STD-40-004 V3-1, siehe hierzu IAO Länderprofile, Natlex zu: "Freedom of association, collective bargaining and industrial relations" (Weblink siehe oben).</p>										
	<p>f) Fügen Sie eine oder mehrere Grundsatzserklärungen Ihrer Organisation bei, die Abschnitt 7.4 enthalten.</p>	<p>Siehe Grundsatzserklärung! Nachweis:</p> <table border="1" data-bbox="846 1257 2152 1430"> <tr> <td data-bbox="846 1257 1431 1342">Grundsatzserklärung vom</td> <td data-bbox="1435 1257 2152 1342">17.02.2023</td> </tr> <tr> <td data-bbox="846 1345 1431 1430">Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink</td> <td data-bbox="1435 1345 2152 1430"><u>Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)</u></td> </tr> </table>	Grundsatzserklärung vom	17.02.2023	Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink	<u>Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)</u>						
Grundsatzserklärung vom	17.02.2023											
Text-Abschnitt oder Referenz/Weblink	<u>Service/Kontakt - Wolfensberger AG (wolfensberger-ag.ch)</u>											

Anforderung	Frage	Antwort
	Ergebnis:	Konnten alle obigen Angaben gemacht werden? <input checked="" type="checkbox"/> Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen gemäss Paragraf 7.5 ist sichergestellt. Dieses kann anhand der oben genannten Antworten und Nachweise geprüft werden. Die Grundsatzerklärung enthält ausreichend umfänglich Anforderungen zu 7.5. <input type="checkbox"/> Nein! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.

Nachweise zu Dienstleistern und nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen

Arbeitet der Zertifikatsinhaber mit nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen, welche im Rahmen des Geltungsbereiches des FSC-Zertifikates (Outsourcing) tätig sind, zusammen oder arbeiten an eigenen Standorten Beschäftigte externer Dienstleister?

Hinweis: Die FSC-Kernarbeitsnormen beziehen sich auf alle Arten von Beschäftigten an den Standorten des Zertifikatsinhabers, also auch auf die Beschäftigten von Dienstleistern oder Selbstständige. Im Falle von nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen (Outsourcing nach FSC-STD-40-004 V3-1) beziehen sich die FSC-Kernarbeitsnormen nur auf die Beschäftigten, die im Geltungsbereich des FSC-Zertifikates des Auftraggebers beschäftigt sind, also FSC-relevante Tätigkeiten ausführen.

Nein! Keine weiteren Angaben notwendig Ja!

Haben die Dienstleister und nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen ihren Firmensitz in der Schweiz?

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

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

Nein! Dienstleister und nicht-zertifizierte Subunternehmen mit Sitz ausserhalb der Schweiz, müssen anhand der Risikosituation, der nationalen Gesetze und gesetzlichen Prüfungen beurteilt werden. Hierzu können Hilfestellungen anderer FSC Länderbüros genutzt werden.

Machen Sie hier Angaben wie und wann diese Selbstbeurteilung vorgenommen wurde:

Ergebnis zu Dienstleistern
und nicht-zertifizierten
Subunternehmen

Konnten alle obigen Angaben gemacht werden?

Ja! Ergebnis: Die Einhaltung der Anforderungen ist sichergestellt.

Nein! Ergebnis: **Die Einhaltung der Anforderungen ist nicht nachgewiesen.**