



FSC CORE LABOUR REQUIREMENTS: QUESTIONS AND ANSWERS

Introduction

In its 65th meeting in March 2014, the FSC International Board of Directors requested the FSC Secretariat to develop an FSC system-wide solution for certificate holders' compliance with fundamental workers' rights (as expressed in the ILO Core Conventions and defined in the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

In January 2021, the Forest Stewardship Council (FSC) reached an important milestone with the approval of the FSC core labour requirements within the Chain of Custody standards. With this step, the principles of the International Labour Organisation's (ILO) Core Conventions and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998) are integrated into FSC's Chain of Custody standards.

This document collates all questions and answers from enquiries and webinars on the topic of the FSC core labour requirements.

FSC-KERNARBEITSNORMEN: FRAGEN UND ANTWORTEN

Einführung

In seiner 65. Sitzung im März 2014 beauftragte der internationale Vorstand des FSC das FSC-Sekretariat, eine FSC-systemweite Lösung für die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmerrechte (wie sie in den ILO-Kernkonventionen ausgedrückt und in der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit von 1998 definiert sind) durch die Zertifikatsinhaber zu entwickeln.

Im Januar 2021 erreichte der Forest Stewardship Council (FSC) mit der Verabschiedung der FSC-Kernarbeitsnormen innerhalb der Produktketten-Standards einen wichtigen Meilenstein. Mit diesem Schritt werden die Prinzipien der Kernkonventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit (1998) in die Produktketten-Standards des FSC integriert.

Dieses Dokument fasst alle Fragen und Antworten aus Anfragen und Webinaren zum Thema FSC-Kernarbeitsnormen zusammen.

HINWEIS ZUR ÜBERSETZUNG: Diese Übersetzung wurde von FSC Deutschland (Gutes Holz Service GmbH, Postfach 5810, 79026 Freiburg, www.fsc-deutschland.de, info@fsc-deutschland.de, Tel. 0761-38653-50) angefertigt. Übersetzung vom 4.8.2021.

Die Gutes Holz Service GmbH übernimmt keine Haftung oder Gewährleistung für mögliche Schäden, die aus Fehlern, Abweichungen oder Interpretationen der Übersetzung dieser Anweisungen entstanden sind. Dies bezieht sich auf alle Elemente der Übersetzung. Die originale, englische Version dieses Dokumentes ist unter ic.fsc.org abrufbar.



Table of contents

Application of the FSC core labour requirements	2
Anwendung der FSC-Kernarbeitsnormen.....	2
FSC Policy Statement(s)	11
FSC-Grundsatzerklärung(en)	11
National law and ILO conventions	15
Nationales Recht und ILO-Konventionen.....	15
Child labour	17
Kinderarbeit.....	17
Forced or compulsory labour	19
Zwangs- oder Pflichtarbeit.....	19
Discrimination in employment and occupation.....	21
Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf	21
Freedom of association and right to collective bargaining.....	26
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen	26
FSC core labour requirements self-assessment	30
Selbstbeurteilung zu den FSC-Kernarbeitsnormen.....	30
Audit and surveillance evaluations	36
Audit- und Überwachungsbewertungen.....	36
Recognition of other schemes	39
Anerkennung von anderen Systemen	39
Questions and answers for auditors	39
Fragen und Antworten für Auditor:innen	39

Application of the FSC core labour requirements

Anwendung der FSC-Kernarbeitsnormen



1 Do the FSC core labour requirements apply to seasonal and immigrant workers?

Yes, the requirements apply to seasonal and immigrant workers. Please see the definition of 'workers' within the FSC-STD-40-004 below, which includes all employed persons:

Workers: *All employed persons, including public employees as well as 'self-employed' persons. This includes part-time and seasonal employees, of all ranks and categories, including laborers, administrators, supervisors, executives, contractor employees as well as self-employed contractors and sub-contractors (Source: ILO Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981).*

2 Do the FSC core labour requirements apply to outsourcers and subcontractors?

Yes, the requirements apply to companies who act as outsourcers and subcontractors to FSC-CoC-certified organizations, see the definition for workers below. Activities that are contracted out to outsourcers and subcontractors are under the scope of the organization's CoC certificate are included in the evaluation by certification bodies, see relevant clauses from the Chain of Custody Standard (FSC-STD-40-004) below:

For example, an organization who is only outsourcing activity that they would have done normally does not remove their responsibility to conform to the core labour

Gelten die FSC-Kernarbeitsnormen auch für Saison- und Wanderarbeiter:innen?

Ja, die Anforderungen gelten für Saison- und Wanderarbeiter:innen. Bitte beachten Sie die Definition für "Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen" innerhalb des FSC-STD-40-004 unten, die alle beschäftigten Personen einschließt:

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen¹: *Alle Erwerbstätige, einschließlich öffentlich Bedienstete sowie "Selbstständige". Dies schließt Teilzeit- und Saisonarbeitskräfte aller Ränge und Kategorien ein, einschließlich Arbeiter:innen, Verwaltungsangestellte, Aufsichtspersonen, leitende Angestellte, Angestellte von Auftragnehmern sowie selbständige Auftragnehmer und Unterauftragnehmer (Quelle: IAO-Übereinkommen 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981).*

Gelten die FSC-Kernarbeitsnormen auch für Subunternehmer und Unterauftragnehmer?

Ja, die Anforderungen gelten auch für Unternehmen, die als Subunternehmer und Unterauftragnehmer für FSC-COC-zertifizierte Organisationen tätig sind, siehe die Definition für Arbeiter:innen unten. Aktivitäten, die an Subunternehmer und Unterauftragnehmer vergeben werden, fallen in den Geltungsbereich des COC-Zertifikats der Organisation und werden in die Bewertung durch Zertifizierungsstellen einbezogen, siehe entsprechende Paragraphen aus dem Produktketten-Standard (FSC-STD-40-004) unten:

Eine Organisation, die z. B. nur Tätigkeiten auslagert, die sie normalerweise durchgeführt hätte, entbindet sie nicht von ihrer Verantwortung, die Kernarbeitsnormen einzuhalten, solange das



requirements as long as legal ownership stays with the organization. All entities involved in the production or processing of FSC products or materials, (in-house or contractual) are covered by the scope of the certificate.

Workers¹: All employed persons, including public employees as well as 'self-employed' persons. This includes part-time and seasonal employees, of all ranks and categories, including laborers, administrators, supervisors, executives, contractor employees as well as self-employed contractors and sub-contractors (Source: ILO Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981).

13.2 Activities that are subject to outsourcing agreements are those that are included in the scope of the organization's CoC certificate, such as purchase, processing, storage, labelling and invoicing of products.

13.4 The organization shall establish an outsourcing agreement with each non-FSC-certified contractor, specifying at a minimum that the contractor shall:

a) conform to all applicable certification requirements and the

rechtliche Eigentum bei der Organisation bleibt. Alle Unternehmen, die an der Produktion oder Verarbeitung von FSC-Produkten oder -Materialien beteiligt sind (intern oder vertraglich), fallen in den Geltungsbereich des Zertifikats.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen¹: Alle Erwerbstätige, einschließlich öffentlich Bedienstete sowie "Selbstständige". Dies schließt Teilzeit- und Saisonarbeitskräfte aller Ränge und Kategorien ein, einschließlich Arbeiter:innen, Verwaltungsangestellte, Aufsichtspersonen, leitende Angestellte, Angestellte von Auftragnehmern sowie selbständige Auftragnehmer und Unterauftragnehmer (Quelle: IAO-Übereinkommen 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981).

13.2 Aktivitäten im Rahmen einer Outsourcing-Vereinbarung sind in den Geltungsbereich des CoC-Zertifikates der Organisation aufzunehmen, wie etwa Einkauf, Verarbeitung, Lagerung, Kennzeichnung oder Inrechnungstellung der Produkte.

13.4 Die Organisation muss mit jedem nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmer eine Outsourcing-Vereinbarung abschließen, die dem Subunternehmer mindestens Folgendes vorschreibt:

a) die zutreffenden Zertifizierungsanforderungen und alle zutreffenden Verfahren der Organisation in Bezug auf

¹ Definition of functions of employees such as supervisors varies from country to country. In situations where they have authority, in the interest of the employer or management to hire, transfer, suspend, lay off, recall, promote, discharge, assign, reward or discipline other employees or have responsibility to direct them, they may be non-eligible to join unions.

¹ Die Definition der Funktionen von Mitarbeitern wie z. B. Vorgesetzten ist von Land zu Land unterschiedlich. In Situationen, in denen sie im Interesse des Arbeitgebers oder der Geschäftsleitung befugt sind, andere Mitarbeiter einzustellen, zu versetzen, zu suspendieren, zu entlassen, zurückzurufen, zu befördern, zu entlassen, zuzuweisen, zu belohnen oder zu disziplinieren, oder die Verantwortung haben, diese anzuweisen, sind sie möglicherweise nicht berechtigt, einer Gewerkschaft beizutreten.



organization's procedures related to the outsourced activity;....

Contractor: Individual, company, or other legal entity contracted by an organization for any activities under the scope of an FSC CoC certificate.

Scope: The organization's product groups, sites, and activities that are included in the evaluation by an FSC-accredited certification body, together with the certification standard(s) against which these have been audited.

3 My organization only trades FSC-certified products, do the core labour requirements apply to me as well?

Yes, the requirements apply to all Chain of Custody certificate holders. However, the requirements to be implemented at each location will depend on the complexity of the organization (e.g. the requirements for compliance for a trader would be substantially lower than that for a pulp mill).

4 Is there any difference in the FSC core labour requirements for FSC-STD-40-004 and FSC-STD-40-005?

Yes, the FSC core labour requirements are based on the [ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#), and controlled wood category 2 of every FSC risk assessment (CNRA or NRA) and extended company risk assessment (ECRA) includes the ILO Fundamental Principles and Rights at Work. Every risk assessment includes an assessment of whether the ILO

die ausgelagerten Aktivitäten einzuhalten [...]

Subunternehmer: Einzelperson, Unternehmen oder andere juristische Person, welche einen Vertrag mit einer Organisation zur Ausübung von Aktivitäten im Rahmen des Geltungsbereiches eines Zertifikates hat.

Geltungsbereich: Die Produktionsstätten, Produkte und Aktivitäten der Organisationen, die durch eine FSC-akkreditierte Zertifizierungsstelle überwacht werden, sowie die dabei angewendeten Standards.

Meine Organisation handelt nur mit FSC-zertifizierten Produkten, gelten die Kernarbeitsnormen auch für mich?

Ja, die Anforderungen gelten für alle Inhaber von Produktketten-Zertifikaten. Die Anforderungen, die an jedem Standort umgesetzt werden müssen, hängen jedoch von der Komplexität der Organisation ab (z. B. wären die Anforderungen an die Einhaltung für einen Händler wesentlich geringer als für eine Zellstofffabrik).

Gibt es einen Unterschied in den FSC-Kernarbeitsnormen für FSC-STD-40-004 und FSC-STD-40-005?

Ja, die FSC-Kernarbeitsnormen basieren auf der [ILO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#), und die kontrollierte Holz-kategorie 2 jeder FSC-Risikobewertung (CNRA oder NRA) und erweiterten Unternehmensrisikobewertung (ECRA) umfasst die ILO-Grundprinzipien und -Rechte bei der Arbeit. Jede Gefährdungsbeurteilung beinhaltet eine Bewertung darüber, ob die ILO-Grundprinzipien und -Rechte bei der Arbeit in dem



Fundamental Principles and Rights at Work are violated in the area covered by the risk assessment. The contents of these requirements are the same.

However, how the ILO Fundamental Principles and Rights at Work are assessed is different. The FSC core labour requirements are concerned with the verification of practices in the organization's site. The risk assessment contents are concerned with assessing risk in a supply area, which can be outside the organization's facility and is not verification-based. The FSC-STD-40-005 looks at the risk of material harvested from areas where social and human rights are threatened. As such, it is more expansive and covers the whole sourcing/supply area (it assesses the risk, not whether it is happening or not). Whereas FSC-STD-40-004 is looking at the implementation of the FSC core labour requirements in the operational area of the organization. FSC-STD-40-004 is limited to the sites of operation and talks about actual compliance with requirements, whereas FSC-STD-40-005 addresses the larger supply area and the risk of non-conformance.

5 Do the FSC core labour requirements apply to controlled wood suppliers under FSC-STD-40-005 or (uncertified) suppliers of reclaimed materials under FSC-STD-40-007?

No, the core labour requirements do not apply to controlled wood or reclaimed materials suppliers. Controlled wood suppliers only need to fulfil the

von der Gefährdungsbeurteilung erfassten Bereich verletzt werden. Der Inhalt dieser Anforderungen ist gleich.

Wie die ILO-Grundprinzipien und -Rechte bei der Arbeit bewertet werden, ist jedoch unterschiedlich. Die FSC-Kernarbeitsnormen befassen sich mit der Überprüfung von Praktiken am Standort der Organisation. Die Inhalte der Risikobewertung befassen sich mit der Bewertung des Risikos in einem Liefergebiet, das sich außerhalb des Standorts der Organisation befinden kann und nicht verifizierungsbasiert ist. Der FSC-STD-40-005 befasst sich mit dem Risiko von Material, das aus Gebieten stammt, in denen soziale und Menschenrechte gefährdet sind. Als solches ist es umfassender und deckt den gesamten Beschaffungs-/Lieferbereich ab (es bewertet das Risiko, nicht ob es geschieht oder nicht). FSC-STD-40-004 hingegen betrachtet die Umsetzung der FSC-Kernarbeitsnormen im operativen Bereich der Organisation. FSC-STD-40-004 ist auf die Betriebsstätten beschränkt und spricht über die tatsächliche Einhaltung der Anforderungen, wohingegen FSC-STD-40-005 den größeren Beschaffungsbereich und das Risiko der Nichteinhaltung anspricht.

Gelten die FSC-Kernarbeitsnormen für Lieferanten von kontrolliertem Holz gemäß FSC-STD-40-005 oder für (nicht zertifizierte) Lieferanten von Recyclingmaterial gemäß FSC-STD-40-007?

Nein, die Kernarbeitsnormen gelten nicht für Lieferanten von kontrolliertem Holz oder Recyclingmaterial. Lieferanten von kontrolliertem Holz müssen nur die Anforderungen des



requirements of the Due Diligence System (DDS). The CoC certified organization is required to conform to the core labour requirements and verify if their suppliers meet the DDS requirements as per FSC-STD-40-005 and carry out the supplier audit program for their suppliers of reclaimed materials as per FSC-STD-40-007.

- 6 Say a factory has two separate production lines, one for wooden sports products and one for bicycles (no wooden material used). Do the core labour requirements need to cover the workers of the bicycle line?**

No. The core labour requirements are part of the CoC standard. As such, it will apply to all sections which fall under the scope of the certificate and the scope of the standard. In this case, if the bicycle line is not in the scope of the certificate, it will not be covered.

However, we also need to keep in mind FSC Policy for Association (PfA) requirements:

"FSC will only allow its association with organizations that are not directly or indirectly involved in the following unacceptable activities:...f. violation of any of the ILO Core Conventions"

- 7 How do organizations deal with the fact that workers might refuse to give specific data to a third party? Can the certification body issue a non-**

Sorgfaltspflichtsystems (Due Diligence Systems, DDS) erfüllen. Die COC-zertifizierte Organisation muss die Kernarbeitsnormen einhalten und überprüfen, ob ihre Lieferanten die Anforderungen des Sorgfaltspflichtsystems gemäß FSC-STD-40-005 erfüllen und das Lieferantenauditprogramm für ihre Lieferanten von Recyclingmaterial gemäß FSC-STD-40-007 durchführen.

- Angenommen, eine Fabrik hat zwei getrennte Produktionslinien, eine für Sportprodukte aus Holz und eine für Fahrräder (kein Holzmaterial verwendet). Müssen die Kernarbeitsnormen die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Fahrradlinie abdecken?**

Nein. Die Kernarbeitsnormen sind Teil des Produktkettenstandards. Als solche gelten sie für alle Abschnitte, die in den Geltungsbereich des Zertifikats und in den Geltungsbereich des Standards fallen. In diesem Fall, wenn die Fahrradlinie nicht in den Geltungsbereich des Zertifikats fällt, wird sie nicht abgedeckt.

Allerdings müssen wir auch die Anforderungen der Richtlinie für die Zusammenarbeit von FSC mit Organisationen (FSC-POL-01-004) im Auge behalten:

"FSC wird nur eine Zusammenarbeit mit Organisationen zulassen, die nicht direkt oder indirekt an den folgenden inakzeptablen Aktivitäten beteiligt sind:[...] f) Verletzung einer der ILO-Konventionen"

- Wie würden Organisationen mit der Situation umgehen, in der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich weigern würden, bestimmte Daten an eine dritte Partei**



conformity to the organization for lack of information? Is GDPR applicable to information collected regarding FSC's core labour requirements? What needs to be considered in this regard?

The General Data Protection Regulation (GDPR) gives individuals more control over how their data is collected, used, and protected within the EU. The GDPR applies to all organizations that are offering goods or services on the EU market, even if they are located outside the EU. FSC and the core labour requirements do not ask or require specific and personal data which falls under the scope of the GDPR. Certification bodies will decide on what information is required to verify conformity with the core labour requirements and ensure that the requirements of the GDPR are complied with, if applicable. Additionally, organizations can decide what evidence they can provide within the self-assessment to demonstrate conformity: Employee data can be grouped and anonymized allowing individual workers and their personal data to be no longer identifiable.

Information provided during an audit is also bound by confidentiality agreements. Further, only limited parts of that information are publicly available (i.e. FSC database). Publicly available information is not individual-specific, identifiable, or business-sensitive.

weiterzugeben? Kann die Zertifizierungsstelle der Organisation eine Nichtkonformität wegen fehlender Informationen ausstellen? Ist die Datenschutz-Grundverordnung (General Data Protection Regulation, GDPR) auf Informationen anwendbar, die in Bezug auf die FSC-Kernarbeitsnormen gesammelt wurden? Was muss in diesem Zusammenhang beachtet werden?

Die Datenschutz-Grundverordnung gibt Einzelpersonen mehr Kontrolle darüber, wie ihre Daten innerhalb der EU gesammelt, verwendet und geschützt werden. Die Datenschutz-Grundverordnung gilt für alle Organisationen, die Waren oder Dienstleistungen auf dem EU-Markt anbieten, auch wenn sie außerhalb der EU ansässig sind. FSC und die Kernarbeitsnormen erfragen oder verlangen keine spezifischen und persönlichen Daten, die in den Geltungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung fallen. Die Zertifizierungsstellen entscheiden, welche Informationen erforderlich sind, um die Konformität mit den Kernarbeitsnormen zu überprüfen und sicherzustellen, dass die Anforderungen der Datenschutz-Grundverordnung eingehalten werden, falls zutreffend. Zusätzlich können Organisationen entscheiden, welche Nachweise sie im Rahmen der Selbstbeurteilung erbringen können, um die Konformität nachzuweisen: Mitarbeiter:innendaten können gruppiert und anonymisiert werden, so dass einzelne Mitarbeiter:innen und ihre persönlichen Daten nicht mehr identifizierbar sind.

Informationen, die während eines Audits zur Verfügung gestellt werden, sind ebenfalls an Vertraulichkeitsvereinbarungen gebunden. Außerdem sind nur begrenzte Teile dieser Informationen öffentlich zugänglich (z. B. FSC-Datenbank). Öffentlich zugängliche Informationen



9 Is information provided at FSC evaluations confidential?

Yes, the information provided during an audit is also bound by confidentiality agreements. Furthermore, only limited parts of that information are publicly available such as certificate status and details on the [FSC database](#) which is not business sensitive.

10 Do the core labour requirements apply to subcontractors used for non FSC related work services (such as cleaning, etc.)?

No, if they are not subject to outsourcing agreements nor connected to activities linked to FSC certified products, these organizations are not within scope.

11 What about work that is not directly related to FSC production (e.g. people selling candy in the canteen, officer workers (not mill or machinery workers), restaurant/canteen staff, facilities staff). Are they also covered by the core labour requirements?

Yes, the core labour requirements apply to all employed persons within the organization's operations under the scope of the CoC certification (e.g. activities, sites, group members, product types, subcontractors...), this includes all workers

sind nicht personenspezifisch, identifizierbar oder geschäftskritisch.

Sind die bei FSC-Evaluierungen bereitgestellten Informationen vertraulich?

Ja, die Informationen, die während eines Audits zur Verfügung gestellt werden, sind ebenfalls an Vertraulichkeitsvereinbarungen gebunden. Darüber hinaus sind nur begrenzte Teile dieser Informationen öffentlich zugänglich, wie z. B. der Zertifikatsstatus und Details zur [FSC-Datenbank](#), die nicht geschäftskritisch sind.

Gelten die Kernarbeitsnormen auch für Subunternehmer und Unterauftragnehmer, die für Arbeitsleistungen ohne Bezug zur Arbeit des FSC (z. B. Reinigung usw.) eingesetzt werden?

Nein, wenn sie weder Outsourcing-Vereinbarungen unterliegen noch mit Aktivitäten im Zusammenhang mit FSC-zertifizierten Produkten verbunden sind, fallen diese Organisationen nicht in den Geltungsbereich.

Wie sieht es mit Arbeitsleistungen aus, die nicht direkt mit der FSC-Produktion zusammenhängen (z. B. Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter:innen einer FSC-zertifizierten Organisation, die in der Kantine Süßigkeiten verkaufen, Angestellte der Verwaltung (keine Fabrik- oder Maschinenarbeiter:innen), Restaurant-/Kantinenpersonal, Mitarbeiter:innen der Einrichtungen). Fallen sie auch unter die Kernarbeitsnormen?

Ja, die Kernarbeitsnormen gelten für alle Beschäftigten innerhalb des Betriebs der Organisation im Geltungsbereich der COC-Zertifizierung (z. B. Tätigkeiten, Standorte,



who meet the definition within the FSC-STD-40-004:

Workers: *All employed persons, including public employees as well as 'self-employed' persons. This includes part-time and seasonal employees, of all ranks and categories, including laborers, administrators, supervisors, executives, contractor employees as well as self-employed contractors and sub-contractors (Source: ILO Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981).*

Gruppenmitglieder, Produkttypen, Subunternehmen, Unterauftragnehmer...), dies schließt alle Arbeiter:innen ein, die der Definition in der FSC-STD-40-004 entsprechen:

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen¹: *Alle Erwerbstätige, einschließlich öffentlich Bedienstete sowie "Selbstständige". Dies schließt Teilzeit- und Saisonarbeitskräfte aller Ränge und Kategorien ein, einschließlich Arbeiter:innen, Verwaltungsangestellte, Aufsichtspersonen, leitende Angestellte, Angestellte von Auftragnehmern sowie selbständige Auftragnehmer und Unterauftragnehmer (Quelle: IAO-Übereinkommen 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981).*



FSC Policy Statement(s)

- 1 If we have an existing Code of Conduct or similarly written commitment that includes all the FSC core labour requirements, is that sufficient or do we require a separate 'policy Statement'?

No, organizations do not need to create a new or exclusive statement or document for the FSC core labour requirements. Organizations can choose to update existing policy documents (e.g. Code of Conduct Policy) to incorporate the core labour requirements which cover:

- Child labour
- Force and compulsory labour
- Discrimination in employment and occupation
- Freedom of association and right to collective bargaining

- 2 What does "made available to stakeholders" mean?

This means that the organization ensures that the policy is available to stakeholders (e.g. on the organization's website, newsletter, posted in the workplace, handouts, posters, message board, employee manual or code of conduct, or send via email). This was left intentionally open and not prescriptive (i.e. not all organizations have a website, etc...) to take into consideration the various types and sizes of organizations.

FSC-Grundsatzklärung(en)

Wenn wir einen bestehenden Verhaltenskodex oder eine ähnlich schriftliche Verpflichtung haben, die alle FSC-Kernarbeitsnormen enthält, ist das dann ausreichend oder benötigen wir eine separate "Grundsatzklärung"?

Nein, Organisationen müssen keine neue oder exklusive Grundsatzklärung oder Dokument für die FSC-Kernarbeitsnormen erstellen. Organisationen können sich dafür entscheiden, bestehende Grundsatzdokumente (z. B. Verhaltenskodex-Richtlinien) zu aktualisieren, um die Kernarbeitsnormen zu integrieren, die Folgendes umfassen:

- Kinderarbeit
- Zwangs- und Pflichtarbeit
- Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

Was bedeutet "den Stakeholdern zugänglich gemacht werden"?

Das bedeutet, dass die Organisation sicherstellt, dass die Grundsatzklärung(en) für alle Stakeholdern leicht zugänglich ist (z. B. auf der Website der Organisation, in Newslettern, durch Aushänge am Arbeitsplatz, Handouts, Poster, am Schwarzen Brett, im Mitarbeiter:innenhandbuch oder im Verhaltenskodex oder per E-Mail). Dies wurde absichtlich offen und nicht präskriptiv gelassen (d. h. nicht alle Organisationen haben eine Website usw.), um die verschiedenen Arten und Größen von Organisationen zu berücksichtigen.



3 We already signed the self-declaration as part of the trademark license agreement (TLA), which contains the ILO labour conventions, can this be considered as our policy statement?

No, the self-declaration is an agreement between FSC and the organization, and it is not a publicly available document. The policy statement for core labour requirements is a public policy of the organization, against which it would be audited. Elements of the self-declaration can be incorporated into the public policy statement(s) as an implementable policy and made available to stakeholders.

4 Must the policy statement include the FSC core labour requirements conventions in detail?

It depends, the detail of your policy statement(s) is dependent on the size and operations of your organization. A large, complex organization may need to specifically identify some or all of the FSC core labour requirements in the policy statement.

5 How is the policy statement different from the self-declaration or Policy of Association?

The policy statements should encompass the core labour requirements, available to stakeholders and should be implemented by the organization. The certification body

Wir haben bereits die Selbsterklärung als Teil der Warenzeichenlizenzvereinbarung (Trademark License Agreement, TLA) unterschrieben, die die ILO-Arbeitskonventionen enthält, kann dies als unsere Grundsatzerklärung angesehen werden?

Nein, die Selbsterklärung ist eine Vereinbarung zwischen FSC und der Organisation und ist kein öffentlich zugängliches Dokument. Die Grundsatzerklärung zu den Kernarbeitsnormen ist eine öffentliche Richtlinie der Organisation, gegen die sie geprüft würde. Elemente der Selbsterklärung können in die öffentliche(n) Grundsatzerklärung(en) als umsetzbare Richtlinie aufgenommen und den Stakeholdern zur Verfügung gestellt werden.

Muss die Grundsatzerklärung die Konventionen der FSC-Kernarbeitsnormen im Detail enthalten?

Es kommt darauf an, wie detailliert Ihre Grundsatzerklärung(en) ist/sind, abhängig von der Größe und den Abläufen in Ihrer Organisation. Eine große, komplexe Organisation muss möglicherweise einige oder alle FSC-Kernarbeitsnormen in der Grundsatzerklärung konkret benennen.

Wie unterscheidet sich die Grundsatzerklärung von der Selbsterklärung oder der Richtlinie für die Zusammenarbeit?

Die Grundsatzklärungen sollten die Kernarbeitsnormen umfassen, den Interessengruppen zur Verfügung stehen und von der Organisation umgesetzt werden. Die Zertifizierungsstelle verifiziert, dass die



verifies that the organization has adopted and implemented the policy statement(s).

The self-declaration in the context of the FSC core labour standards is not verifiable, and is only a commitment. The Policy for Association is included as a separate section of the TLA which includes the self-declaration as an Annex which is signed by the organization. In addition, the FSC-POL-01-004 is undergoing revision: <https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

Clause 1.3 of FSC-STD-40-004 may be revised to allow for alignment with any potential changes to the policy.

6 For Group certification, can the group manager create a policy that complies with the FSC core labour requirements which all group members sign, then the group manager audits for it during their internal audit?

The Central Office/Group manager is responsible for ensuring that all applicable certification requirements are met by all group members including the FSC core labour requirements. This means they are responsible for developing and implementing the policy statement(s), and ensuring each group member have the policy statement(s), it is implemented and made available to stakeholders. The Central Office/Group manager is required to audit their group members in internal audits for compliance to FSC requirements this

Organisation die Grundsatzerklärung(en) angenommen und umgesetzt hat.

Die Selbsterklärung im Rahmen der FSC-Kernarbeitsnormen ist nicht überprüfbar und stellt lediglich eine Verpflichtung dar. Die Richtlinie für die Zusammenarbeit ist als separater Abschnitt in der Warenzeichenlizenzvereinbarung (TLA) enthalten, die im Anhang eine Selbsterklärung enthält, die von der Organisation unterzeichnet wird. Darüber hinaus befindet sich das FSC-POL-01-004 in Überarbeitung: <https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

Paragraph 1.3 des Produktketten-Standards (FSC-STD-40-004) könnte überarbeitet werden, um eine Anpassung an mögliche Änderungen der Richtlinie zu ermöglichen.

Kann der Gruppenmanager für die Gruppensertifizierung eine Richtlinie erstellen, die den FSC-Kernarbeitsnormen entspricht, die alle Gruppenmitglieder unterschreiben, und der Gruppenmanager kann diese dann bei seinem internen Audit überprüfen?

Die Zentrale/ der Gruppenmanager ist dafür verantwortlich, dass alle anwendbaren Zertifizierungsanforderungen von allen Gruppenmitgliedern erfüllt werden, einschließlich der FSC-Kernarbeitsnormen. Dies bedeutet, dass er für die Entwicklung und Umsetzung der Grundsatzerklärung(en) verantwortlich ist und sicherstellt, dass jedes Gruppenmitglied über die Grundsatzerklärung(en) verfügt, diese umgesetzt und den Stakeholdern zugänglich gemacht wird. Die Zentrale/ der Gruppenmanager ist verpflichtet, seine Gruppenmitglieder in internen Audits auf die Einhaltung der FSC-Anforderungen zu prüfen, d.h.



means all requirements including core labour requirements.

auf alle Anforderungen, einschließlich der Kernarbeitsnormen.



National law and ILO conventions

1 What if my country has ratified the ILO conventions or national law which already covers the FSC core labour requirements?

When national law already covers all the FSC core labour requirements or your country has ratified the ILO conventions, you still must demonstrate conformity to the requirements. In the self-assessment, organizations should first mention which laws govern these requirements and how they are implemented, and what is the proof of compliance. If you are already governed by national laws, proof of compliance with national laws can be used to prove conformity to the requirements.

2 In the self-assessment, there is a question "Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause X.", Should we quote the local law? What can we do if we are not familiar with the related law?

When legal obligations impact the ability to conform with a specific clause, then

- a) Specify the relevant legal obligations and how they would prevent conformance (local laws may not require compliance, but as a certificate holder you will need to show how they actively prevent compliance with core labour requirements)

Nationales Recht und ILO-Konventionen

Was ist, wenn mein Land die ILO-Konventionen oder nationale Gesetze ratifiziert hat, die die FSC-Kernarbeitsnormen bereits abdecken?

Wenn die nationalen Gesetze bereits alle FSC-Kernarbeitsnormen abdecken oder Ihr Land die ILO-Konventionen ratifiziert hat, müssen Sie dennoch die Konformität mit den Anforderungen nachweisen. In der Selbstbeurteilung sollten Organisationen zunächst erwähnen, welche Gesetze diese Anforderungen regeln, wie sie umgesetzt werden und wie der Nachweis der Einhaltung aussieht. Wenn Sie bereits durch nationale Gesetze geregelt sind, kann der Nachweis der Einhaltung der nationalen Gesetze zum Nachweis der Konformität mit den Anforderungen verwendet werden.

In der Selbstbeurteilung gibt es eine Frage "Identifizieren Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die Ihrer Meinung nach Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph X beeinflussen könnten". Sollen wir das lokale Gesetz zitieren? Was können wir tun, wenn wir mit dem entsprechenden Gesetz nicht vertraut sind?

Wenn rechtliche Verpflichtungen die Fähigkeit beeinflussen, einen bestimmten Paragraphen einzuhalten, dann

- a) Geben Sie die relevanten rechtliche Verpflichtungen an und wie diese die Einhaltung verhindern würden (lokale Gesetze erfordern möglicherweise keine Einhaltung, aber als Zertifikatsinhaber müssen Sie zeigen, wie diese aktiv die



- b) Specify other mechanisms to prove conformance with core labour requirements
- c) Inform your certification body regarding the specific challenges. If they are challenges, then the certification body can discuss with FSC for possible solutions.

You can choose to quote the law or reference it. We would expect that you would be familiar with the labour laws within the country you operate in. However, if you are unfamiliar with related laws you can contact your Ministry of Labour or government department, labour organizations, and unions, FSC National Office or certification body to understand the national laws which may impact conformity with the core labour requirements.

Einhaltung der Kernarbeitsnormen verhindern)

- b) Andere Mechanismen zum Nachweis der Konformität mit den Kernarbeitsnormen festlegen
- c) Informieren Sie Ihre Zertifizierungsstelle über die spezifischen Herausforderungen. Wenn es sich um Herausforderungen handelt, kann die Zertifizierungsstelle mit dem FSC über mögliche Lösungen diskutieren.

Sie können wählen, ob Sie das Gesetz zitieren oder auf es verweisen. Wir würden erwarten, dass Sie mit den Arbeitsgesetzen in dem Land, in dem Sie tätig sind, vertraut sind. Wenn Sie jedoch mit den entsprechenden Gesetzen nicht vertraut sind, können Sie sich an Ihr Arbeitsministerium, eine Regierungsabteilung, Arbeitsorganisationen und Gewerkschaften, das nationale FSC-Büro oder die Zertifizierungsstelle wenden, um die nationalen Gesetze zu verstehen, die sich auf die Konformität mit den Kernarbeitsnormen auswirken können.

Child labour

1 Children occasionally sell goods within and outside my factory grounds, is this considered child labour?

No, this is not considered child labour within the context of the FSC core labour requirements. However, organizations should be aware of the risks of indirectly perpetuating child labour. The FSC core labour requirements apply to the scope of the CoC certificate which includes product groups, sites, and activities that are included in the evaluation by the certification body.

2 There are no remediation or mitigation requirements within the standard. When child labour is found, are the victims abandoned?

The FSC system as developed only identifies nonconformities and does not go further in providing information on what remedial measures or actions can be taken to mitigate or improve a situation. The core labour requirements in the CoC standard only define what the certificate holder needs to do. Remediation measures for child labour, while desirable, are beyond the scope of the standard at present.

3 What if our company has interns aged 13-15?

Internships can provide valuable work experience for young people. Internships should always have a training element such as training-in-the-job which allow interns to

Kinderarbeit

Kinder verkaufen gelegentlich Waren innerhalb und außerhalb meines Betriebsgeländes, gilt das als Kinderarbeit?

Nein, dies wird im Rahmen der FSC-Kernarbeitsnormen nicht als Kinderarbeit betrachtet. Organisationen sollten sich jedoch der Risiken bewusst sein, dass dadurch indirekt Kinderarbeit aufrechterhalten wird. Die FSC-Kernarbeitsnormen gelten für den Geltungsbereich des COC-Zertifikats, der Produktgruppen, Standorte und Tätigkeiten umfasst, die in die Bewertung durch die Zertifizierungsstelle einbezogen werden.

Es gibt keine Anforderungen zur Abhilfe oder Milderung innerhalb der Norm. Wenn Kinderarbeit gefunden wird, werden die Opfer dann im Stich gelassen?

Das FSC-System, wie es entwickelt wurde, identifiziert nur Nichtkonformitäten und geht nicht weiter, indem es Informationen darüber liefert, welche Abhilfemaßnahmen oder Aktionen ergriffen werden können, um eine Situation zu mildern oder zu verbessern. Die Kernarbeitsnormen im COC-Standard definieren nur, was der Zertifikatsinhaber tun muss. Abhilfemaßnahmen für Kinderarbeit sind zwar wünschenswert, liegen aber derzeit außerhalb des Geltungsbereichs des Standards.

Was ist, wenn unser Unternehmen Praktikant:innen im Alter von 13-15 Jahren hat?

Praktika können jungen Menschen wertvolle Arbeitserfahrungen vermitteln. Praktika sollten immer ein Trainingselement haben, wie z. B.

learn practical skills. If the national laws or regulations permit the employment or work of children from 13 to 15 years and they are engaging in 'light work' which does not interfere or impact their school attendance, their health, or their development, this is permissible. In addition, workers under the age of 18 cannot carry out hazardous or heavy work except for training purposes such as internships within national laws and regulations.

4 If the local laws forbid us to demand and keep a copy of birth documents, how do we verify the age of the worker?

Identification by sight cannot be proof of compliance. Consider how your organization verifies the age of the workers and ensure you are not employing underage workers. What process and procedures do you have in place?

You can use request alternative documentation for verification such as:

- Citizenship documents/passport
- Bank document
- School certificates
- Any other means of verification

If you are unable to keep copies of documentation, maintaining an age register can be sufficient but ultimately it is key to demonstrate there are processes in place to verify the age of workers.

Training-in-the-Job, das es den Praktikanten ermöglicht, praktische Fähigkeiten zu erlernen. Wenn die nationalen Gesetze oder Vorschriften die Beschäftigung oder Arbeit von Kindern im Alter von 13 bis 15 Jahren zulassen und sie "leichte Arbeiten" verrichten, die weder ihre Schulausbildung, noch ihre Gesundheit oder ihre Entwicklung beeinträchtigen oder beeinflussen, ist dies zulässig. Darüber hinaus dürfen Arbeitnehmer unter 18 Jahren keine gefährlichen oder schweren Arbeiten ausführen, außer zu Ausbildungszwecken wie z. B. Praktika im Rahmen nationaler Gesetze und Vorschriften.

Wenn die lokalen Gesetze es uns verbieten, eine Kopie der Geburtsurkunde zu verlangen und aufzubewahren, wie können wir dann das Alter des Arbeiters / der Arbeiterin überprüfen?

Eine Identifizierung durch Augenschein kann kein Beweis für die Einhaltung der Vorschriften sein. Überlegen Sie, wie Ihr Unternehmen das Alter der Arbeiter:innen verifiziert und sicherstellen, dass Sie keine minderjährigen Arbeiter:innen beschäftigen. Welche Prozesse und Verfahren haben Sie eingerichtet?

Sie können alternative Unterlagen zur Überprüfung anfordern, z. B.:

- Staatsbürgerschaftsdokumente/Reisepass
- Bankbeleg
- Schulzeugnisse
- Jedes andere Mittel zur Überprüfung

Wenn Sie nicht in der Lage sind, Kopien der Dokumentation aufzubewahren, kann das Führen eines Altersregisters ausreichen, aber letztendlich ist es entscheidend, dass Sie nachweisen können, dass es Prozesse gibt, um das Alter der Arbeitnehmer zu überprüfen.

5 If children occasionally assist their parents on the family farm or business, is it considered child labour?

If children occasionally assist their parents or help with the family business, this is permissible as long as this is light work, it is outside of school hours and does not interfere with their education, safety, health, and development. The schooling period in a country is a key element that determines the presence or absence of child labour.

Forced or compulsory labour

1 Is prison labour indicative of forced labour according to clause 7.3? Most ethical programmes do not accept prison labour and consider it to be forced labour despite it being allowed by law.

Prison labour could be indicative of forced labour but may not always be the case. It depends on the countries and specific situations. For example, in some countries, prison labour may be voluntary, prisoners may be paid and have the choice to opt out of working. In this case, it would not be forced labour. In other situations, prison labour may be unpaid and mandatory - this would be considered unacceptable under the FSC core labour requirements.

Wenn Kinder gelegentlich ihren Eltern auf dem elterlichen Bauernhof oder im Betrieb helfen, gilt das als Kinderarbeit?

Wenn Kinder gelegentlich ihre Eltern unterstützen oder im Familienbetrieb mithelfen, ist dies zulässig, solange es sich um leichte Arbeit handelt, diese außerhalb der Schulzeit stattfindet und ihre Ausbildung, Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung nicht beeinträchtigt. Die Schulzeit in einem Land ist ein Schlüsselement, das über das Vorhandensein oder Nichtvorhandensein von Kinderarbeit entscheidet.

Zwangs- oder Pflichtarbeit

Ist Gefängnisarbeit ein Indiz für Zwangsarbeit im Sinne von Paragraph 7.3? Die meisten ethischen Programme akzeptieren keine Gefängnisarbeit und betrachten sie als Zwangsarbeit, obwohl sie gesetzlich erlaubt ist.

Gefängnisarbeit kann ein Hinweis auf Zwangsarbeit sein, muss aber nicht immer der Fall sein. Es hängt von den Ländern und spezifischen Situationen ab. In einigen Ländern kann Gefängnisarbeit zum Beispiel freiwillig sein, die Gefangenen werden bezahlt und haben die Wahl, nicht zu arbeiten. In diesem Fall würde es sich nicht um Zwangsarbeit handeln. In anderen Situationen kann Gefängnisarbeit unbezahlt und verpflichtend sein - dies würde nach den FSC-Kernarbeitsnormen als inakzeptabel angesehen werden.

- 2 Say an organization operates on 12 hours or 24-hour shifts as long day work. Is this considered forced labour if the standard shift is 8-hours per day?**

It depends on what the law of the country permits. Some countries might permit exceeding the 8-hours limit for a certain period if the total number of hours in a week/month is maintained and there is enough time for rest and recuperation.

- 3 If the employer keeps passports for safekeeping by the consent of the employee and there is evidence of an agreement between the employer and worker, is this allowed? This is to avoid passports going missing or being lost.**

It depends on if the employees have access to the passport when they need and want to. It also depends on if they have agreed or consented to this action, e.g., is the job offer or employment dependent on that 'consent'?

- 4 What about cases in which work is carried in the forest with communities that do not have current employment contracts, and everything is developed by tradition and custom?**

Even if employment contracts are not present and it is all done in a traditional way that is not documented, even then, conformity would need to be demonstrated. This might involve the auditor undertaking

Angenommen, ein Unternehmen arbeitet in 12-Stunden- oder 24-Stunden-Schichten als Langtagarbeit. Gilt dies als Zwangsarbeit, wenn die Standardschicht 8 Stunden pro Tag beträgt?

Es hängt davon ab, was das Gesetz des Landes zulässt. In einigen Ländern kann es erlaubt sein, die 8-Stunden-Grenze für einen bestimmten Zeitraum zu überschreiten, wenn die Gesamtzahl der Stunden in einer Woche/einem Monat beibehalten wird und genügend Zeit für Ruhe und Erholung vorhanden ist.

Wenn der Arbeitgeber die Pässe mit Zustimmung des Arbeitnehmers aufbewahrt und es nachweislich eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt, ist dies erlaubt? Damit soll verhindert werden, dass Pässe abhandenkommen oder verloren gehen.

Es hängt davon ab, ob die Mitarbeiter:innen Zugriff auf den Pass haben, wenn sie ihn brauchen und wollen. Es hängt auch davon ab, ob sie dieser Aktion zugestimmt oder eingewilligt haben, z. B. ob das Stellenangebot oder die Beschäftigung von dieser "Einwilligung" abhängt?

Was ist mit den Fällen, in denen im Wald mit Gemeinschaften gearbeitet wird, die keine aktuellen Arbeitsverträge haben und alles durch Tradition und Gewohnheit entwickelt wird?

Selbst wenn keine Arbeitsverträge vorhanden sind und alles auf traditionelle Weise geschieht, die nicht dokumentiert ist, müsste die Konformität nachgewiesen werden. Dies könnte beinhalten, dass der Auditor Befragungen durchführt,



interviews, reviewing documents that demonstrate the payment of wages to workers, etc.

- 5 We hire immigrant workers and our government allows labour recruitment agencies to charge a 'service fee'. In this situation, is it OK if we conform with local law?**

Yes, as long as the fees are regulated by law and workers do not pay any fees or deposits to access employment in the organization. Some countries prohibit recruitment fees to workers to prevent fraudulent practices by labour recruiters, abuse of workers, debt bondage, etc.

Discrimination in employment and occupation

- 1 How can an organization demonstrate the absence of discrimination within employment and occupation?**

Each organization shall complete a self-assessment in which the organization describes how it applies the FSC core labour requirements to its operations. This could include policies against discrimination or compliance with legal requirements against discrimination. Such policies or legal requirements can include employment and promotion processes in which demonstrate that only merit and capability are the determining factors. Affirmative action policies for

Dokumente überprüft, die die Zahlung von Löhnen an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen belegen, usw.

Wir stellen zugewanderte Arbeitskräfte ein und unsere Regierung erlaubt Arbeitsvermittlungsagenturen, eine "Servicegebühr" zu verlangen. Ist es in dieser Situation in Ordnung, wenn wir uns an die lokalen Gesetze halten?

Ja, solange die Gebühren gesetzlich geregelt sind und die Arbeitnehmer keine Gebühren oder Kautionen für den Zugang zur Beschäftigung in der Organisation zahlen. Einige Länder verbieten Anwerbegebühren an Arbeitnehmer, um betrügerische Praktiken von Arbeitsvermittlern, Missbrauch von Arbeitnehmern, Schuldknechtschaft usw. zu verhindern.

Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Wie kann eine Organisation die Abwesenheit von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf nachweisen?

Jede Organisation muss eine Selbstbeurteilung ausfüllen, in der die Organisation beschreibt, wie sie die FSC-Kernarbeitsnormen in ihrem Betrieb anwendet. Dies könnte Richtlinien gegen Diskriminierung oder die Einhaltung rechtlicher Anforderungen gegen Diskriminierung beinhalten. Zu solchen Richtlinien oder rechtlicher Anforderungen können Beschäftigungs- und Beförderungsprozesse gehören, in denen nachgewiesen wird, dass nur Verdienst und Fähigkeiten die entscheidenden Faktoren sind. Positive Maßnahmen für benachteiligte Gruppen können ebenfalls ein

disadvantaged groups may also indicate an absence of discrimination.

Demonstrating conformity can include documentary evidence, on-site observations and interviews with staff or labour organizations etc. examples of documents and records including interviews and site observations.

2 What needs to be done in cases where there is scientific proof at a national level that discrimination such as the gender pay gap exists, but there is no complaint at the organizational level?

The standard does not look at national-level data. It asks for only conformance that there is no violation at the organization level.

The presence of a gender pay gap at a national/regional level or in research studies is not in itself proof of discrimination but could be an indicator that requires further investigation. Gender pay gaps may be a function of differences in experience, skills, and prior training etc. As a way forward, companies should have policies encouraging promotion practices for both genders in recruitment, training, and promotions etc.

There are many ways of checking for gender pay gaps in an organization. The existence of complaints may indicate a problem, but the absence of complaints also does not necessarily mean that a gender pay gap does not exist. Other means of ascertaining gender pay gaps could include, but are not limited to,

Indiz für die Abwesenheit von Diskriminierung sein.

Der Nachweis der Konformität kann durch dokumentarische Nachweise, Beobachtungen vor Ort und Interviews mit Mitarbeiter:innen oder Arbeitsorganisationen etc. erfolgen.

Was ist in Fällen zu tun, in denen auf nationaler Ebene wissenschaftlich bewiesen ist, dass eine Diskriminierung wie das geschlechtsspezifische Lohngefälle besteht, es aber auf Organisationsebene keine Beschwerde gibt?

Der Standard betrachtet nicht die Daten auf nationaler Ebene. Er verlangt nur die Konformität, dass es keine Verletzung auf Organisationsebene gibt.

Das Vorhandensein eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf nationaler/regionaler Ebene oder in Forschungsstudien ist an sich kein Beweis für Diskriminierung, könnte aber ein Indikator sein, der weitere Untersuchungen erfordert. Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede können eine Funktion von Unterschieden in der Erfahrung, den Fähigkeiten und der vorherigen Ausbildung usw. sein. Als Ausweg sollten Unternehmen Richtlinien haben, die Beförderungspraktiken für beide Geschlechter bei der Einstellung, Ausbildung und Beförderung usw. fördern.

Es gibt viele Möglichkeiten, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle in einer Organisation zu überprüfen. Das Vorhandensein von Beschwerden kann auf ein Problem

aggregated, anonymized salary/wage details, factoring in age, experience, seniority, the complexity of work, etc.

hinweisen, aber auch das Fehlen von Beschwerden bedeutet nicht zwangsläufig, dass ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle nicht existiert. Andere Mittel zur Feststellung von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden können unter anderem aggregierte, anonymisierte Gehalts-/Lohndetails, die Berücksichtigung von Alter, Erfahrung, Dienstalter, Komplexität der Arbeit usw. sein.

3 What does the term “discrimination in employment and occupation” mean?

Was bedeutet der Begriff "Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf"?

"Discrimination in employment and occupation" refers to practices that have the effect of placing certain individuals in a position of subordination or disadvantage in the labour market or the workplace because of their race, colour, religion, sex, political opinion, national origin, social origin or any other attribute which holds no relation to the job to be performed.²

"Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf" bezieht sich auf Praktiken, die dazu führen, dass bestimmte Personen aufgrund ihrer Rasse, Hautfarbe, Religion, ihres Geschlechts, ihrer politischen Meinung, ihrer nationalen Herkunft, ihrer sozialen Herkunft oder eines anderen Merkmals, das in keinem Zusammenhang mit der zu verrichtenden Arbeit steht, auf dem Arbeitsmarkt oder am Arbeitsplatz untergeordnet oder benachteiligt werden.²

4 A sawmill with 50 employees has an uneven distribution: 48 men, 2 women. None of the employees has visible disabilities, and the workforce is not at all ethnically diverse. Is the sawmill in conformity with the requirements for discrimination within employment and occupation?

Ein Sägewerk mit 50 Mitarbeiter:innen hat eine ungleiche Verteilung: 48 Männer, 2 Frauen. Keiner der Mitarbeiter:innen hat sichtbare Behinderungen, und die Belegschaft ist ethnisch überhaupt nicht gemischt. Ist das Sägewerk konform mit den Anforderungen für Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf?

We will need to take into consideration the sector and industry. Certain sectors have had traditionally male employees and women may not apply for those roles. However, if they did apply the company have to demonstrate they did not directly or

Wir müssen den Sektor und die Branche in Betracht ziehen. In bestimmten Sektoren gibt es traditionell männliche Mitarbeiter:innen und Frauen bewerben sich möglicherweise nicht für diese Stellen. Wenn sie sich jedoch beworben haben, muss das Unternehmen nachweisen,

² Source / Quelle: [ILO Q&As on business, discrimination, and equality](#)

indirectly discriminate against these applicants. Organizations should make qualifications, skills and experience the basis for the recruitment, placement, training, and advancement of their staff at all levels.

5 The core labour requirements cover the principle of non-discrimination in respect to employment and occupation, this includes “equal remuneration for men and women who produce work of equal value”. What does this mean?

The principle of equal pay for work of equal value means that rates and types of remuneration should be based not on an employee’s sex, but an objective evaluation of the work performed.

The principle of equality relates to all the elements of remuneration, including salary or ordinary wage and other basic fees and benefits, directly or indirectly paid, in money or in-kind. Differences in remuneration between workers are not considered discriminatory where they exist due to inherent requirements or specifics of the job, due to length of employment, experience, technical expertise, and performance.

6 Does discrimination in the context of employment and occupation include gender?

Yes, it includes gender as well.

dass es diese Bewerberinnen nicht direkt oder indirekt diskriminiert hat. Unternehmen sollten Qualifikationen, Fähigkeiten und Erfahrungen zur Grundlage für die Einstellung, Vermittlung, Schulung und Förderung ihrer Mitarbeiter:innen auf allen Ebenen machen.

Die Kernarbeitsnormen umfassen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf, dies beinhaltet "gleiches Entgelt für Männer und Frauen, die gleichwertige Arbeit leisten". Was bedeutet das?

Das Prinzip des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit bedeutet, dass die Sätze und Arten der Vergütung nicht auf dem Geschlecht eines Mitarbeiters / einer Mitarbeiterin basieren sollten, sondern auf einer objektiven Bewertung der geleisteten Arbeit.

Der Gleichheitsgrundsatz bezieht sich auf alle Vergütungsbestandteile, einschließlich des Gehalts oder normalen Lohns und anderer grundlegender Gebühren und Leistungen, die direkt oder indirekt in Form von Geld oder Sachleistungen gezahlt werden. Unterschiede in der Entlohnung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen werden nicht als diskriminierend angesehen, wenn sie aufgrund von inhärenten Anforderungen oder Besonderheiten der Arbeit, aufgrund der Beschäftigungsdauer, der Erfahrung, des Fachwissens und der Leistung bestehen.

Umfasst Diskriminierung im Zusammenhang mit Beschäftigung und Beruf auch das Geschlecht?

Ja, es schließt auch das Geschlecht mit ein.

7 Do we have to show our organization's pay records during the audit?

Auditors would need to see evidence for conformance to the requirements. This might include pay records. Other information that could prove conformance might also serve the purpose – e.g. anonymized salary information, government inspection records, etc. It could also include company policies that are publicly available and whose implementation can be verified. It can also include mechanisms that the company employs to fix salaries and promotions which are based on performance and competency (e.g. defined salary scales).

8 How does an industry, which traditionally finds it very difficult to recruit women or ethnic minorities exemplify that they are applying appropriate equality actions? Are policies sufficient if we choose not to gain social certification?

Organizations can demonstrate they have policies and procedures in place that does not actively discriminate (i.e. against women or people from culturally diverse backgrounds) in employment and occupation practices. These can be anti-discrimination procedures or policies which promote equality of opportunity and treatment in the workplace at all stages of the employment relationship, including recruitment, retention, promotion and termination practices, remuneration, access to vocational training and skills

Müssen wir die Gehaltsabrechnungen unserer Organisation während des Audits vorlegen?

Die Auditor:innen müssten Nachweise für die Einhaltung der Anforderungen sehen. Dazu könnten Lohnunterlagen gehören. Andere Informationen, die die Konformität nachweisen könnten, könnten ebenfalls dem Zweck dienen - z. B. anonymisierte Gehaltsinformationen, Aufzeichnungen über staatliche Kontrollen usw. Es könnte auch Unternehmensrichtlinien beinhalten, die öffentlich zugänglich sind und deren Umsetzung überprüft werden kann. Es kann auch Mechanismen umfassen, die das Unternehmen einsetzt, um Gehälter und Beförderungen festzulegen, die auf Leistung und Kompetenz beruhen (z. B. definierte Gehaltstabellen).

Wie zeigt eine Branche, die es traditionell sehr schwer hat, Frauen oder ethnische Minderheiten einzustellen, dass sie angemessene Gleichstellungsmaßnahmen anwendet? Sind die Maßnahmen ausreichend, wenn wir uns nicht für eine soziale Zertifizierung entscheiden?

Organisationen können nachweisen, dass sie über Richtlinien und Verfahren verfügen, die eine aktive Diskriminierung (z. B. von Frauen oder Menschen mit kulturell unterschiedlichem Hintergrund) in der Beschäftigungs- und Berufspraxis verhindern. Dabei kann es sich um Antidiskriminierungsverfahren oder -richtlinien handeln, die die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz in allen Phasen des Beschäftigungsverhältnisses fördern, einschließlich der Praktiken bei der Einstellung, Bindung, Beförderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der

development. Non-discriminatory employment practices, therefore, include the principle of 'equal pay for work of equal value' between men and women.

Entlohnung sowie des Zugangs zu beruflicher Bildung und Qualifizierung. Zu den diskriminierungsfreien Beschäftigungspraktiken gehört daher auch das Prinzip des "gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit" zwischen Männern und Frauen.

Freedom of association and right to collective bargaining

Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

1 How do we deal with state and federal 'Right to Work' laws in the US?

Wie gehen wir in den USA mit staatlichen und bundesstaatlichen "Right to Work"-Gesetzen um?

'Right to work' laws in the US makes it unlawful to include a union security clause in a collective bargaining agreement. A union security clause requires that all employees who are covered by a collective bargaining agreement become members of the union and pay union dues as a condition of continued employment. A union with a valid union security clause in their contract can insist that an employer terminate the employment of an individual who does not become a member of the union.

Die "Right to Work"-Gesetze in den USA machen die Aufnahme einer Gewerkschaftssicherheitsklausel in einen Tarifvertrag ungesetzlich. Eine Gewerkschaftssicherheitsklausel verlangt, dass alle Mitarbeiter:innen, die unter einen Tarifvertrag fallen, Mitglieder der Gewerkschaft werden und als Bedingung für die Weiterbeschäftigung Gewerkschaftsbeiträge zahlen. Eine Gewerkschaft mit einer gültigen Gewerkschaftssicherheitsklausel in ihrem Vertrag kann darauf bestehen, dass ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einer Person kündigt, die nicht Mitglied der Gewerkschaft wird.

'Right to work' laws do not allow unions to force employees to pay union dues. 'Right to work' laws promote the basic principles of freedom of association because workers can choose to become a member of a union if they wish to do so, or they can choose not to become a member of the union.

Gesetze zum "Recht auf Arbeit" erlauben es den Gewerkschaften nicht, Mitarbeiter:innen zur Zahlung von Gewerkschaftsbeiträgen zu zwingen. Das "Recht auf Arbeit"-Gesetz fördert die Grundprinzipien der Vereinigungsfreiheit, da die Arbeitnehmer sich entscheiden können, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, wenn sie dies wünschen, oder sie können sich entscheiden, nicht Mitglied der Gewerkschaft zu werden.

The other model (known as 'non-right to work') requires membership as a condition of employment and contravenes the core principles of freedom of association because it forces an employee to become

and remain a union member even if they do not wish to do so.

2 Must workers join or form a union or create a worker's representative group or committee if they do not wish to?

Workers may choose to join or form a union or create a worker's representative group or committee, but they are not under any obligation to do so.

3 What should organizations do if a trade union is not recognized within their country or if national law restricts workers organizations?

Workers should be able to establish or join worker organizations of their choosing. In countries where it is not possible to establish free and independent trade unions because it is restricted under law, the organization should allow alternative options for workers to freely develop alternative mechanisms while respecting the law.

4 If my company does not allow any form of solicitation on company grounds or

Das andere Modell (bekannt als "kein Recht auf Arbeit") verlangt die Mitgliedschaft als Bedingung für die Beschäftigung und verstößt gegen die Kernprinzipien der Vereinigungsfreiheit, da es einen Arbeitnehmer dazu zwingt, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden und zu bleiben, auch wenn er dies nicht möchte.

Müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Gewerkschaft beitreten oder eine Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder einen Ausschuss gründen, wenn sie dies nicht wünschen?

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können sich dafür entscheiden, einer Gewerkschaft beizutreten oder eine Arbeitnehmervertretung oder einen Ausschuss zu gründen, aber sie sind nicht dazu verpflichtet, dies zu tun.

Was sollten Organisationen tun, wenn eine Gewerkschaft in ihrem Land nicht anerkannt ist oder wenn die nationale Gesetzgebung Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einschränkt?

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sollten die Möglichkeit haben, Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihrer Wahl zu gründen oder ihnen beizutreten. In Ländern, in denen es nicht möglich ist, freie und unabhängige Gewerkschaften zu gründen, weil dies gesetzlich eingeschränkt ist, sollte die Organisation den Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, alternative Mechanismen frei zu entwickeln und dabei die Gesetze zu respektieren.

Wenn mein Unternehmen keine Form der Werbung auf dem Betriebsgelände zulässt



would not consider working with a labour union, would it affect my CoC certification?

If the organization does not permit solicitation on company grounds, it would not affect their certification if its refusal is legally valid.

The FSC core labour requirements state:

7.5.3 The organization respects the rights of workers to engage in lawful activities related to forming, joining or assisting a workers' organization, or to refrain from doing the same, and will not discriminate or punish workers for exercising these rights

7.5.4 The organization negotiates with lawfully established workers' organizations and/ or duly selected representatives in good faith and with the best efforts to reach a collective bargaining agreement.

There is no requirement to permit any form of solicitation on company grounds, as long as the organization respects the rights of its workers to engage in lawful activities related to joining/forming or assisting a worker's organization (or to refrain) and does not discriminate against those that do so. If the organization does not violate this requirement, it is not a non-conformity. Anything beyond this would be covered by the legal requirements in the country/region.

Regarding if an organization would not consider working with a labour union or not, it depends on

oder eine Zusammenarbeit mit einer Gewerkschaft nicht in Betracht zieht, würde sich das auf meine CoC-Zertifizierung auswirken?

Wenn die Organisation das Werben auf dem Firmengelände nicht zulässt, hat dies keinen Einfluss auf ihre Zertifizierung, wenn die Ablehnung rechtsgültig ist.

Die im Produktketten-Standard (FSC-STD-40-004) festgelegten FSC-Kernarbeitsnormen besagen:

7.5.3 Die Organisation respektiert das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, sich an rechtmäßigen Aktivitäten im Zusammenhang mit der Gründung einer Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, dem Beitritt zu einer solchen oder der Unterstützung einer solchen zu beteiligen oder dies zu unterlassen, und wird Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen für die Ausübung dieser Rechte nicht diskriminieren oder bestrafen.

7.5.4 Die Organisation verhandelt mit rechtmäßig gegründeten Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und/oder ordnungsgemäß gewählten Vertretern nach Treu und Glauben und bemüht sich nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschließen.

Es besteht keine Verpflichtung, irgendeine Form der Werbung auf dem Betriebsgelände zuzulassen, solange die Organisation die Rechte ihrer Mitarbeiter:innen respektiert, sich an rechtmäßigen Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Beitritt zur/der Gründung oder der Unterstützung einer Organisation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu beteiligen (oder dies zu unterlassen), und

- whether the worker organization or union is legally established and
- what does 'working with a labour union' means. The requirement is for organizations to 'negotiate in good faith and with best efforts' to reach collective bargaining agreements. It does not refer to other activities regarding 'working' with unions, which may be covered by different legal arrangements or requirements in the country.

diejenigen, die dies tun, nicht diskriminiert. Wenn die Organisation nicht gegen diese Anforderung verstößt, handelt es sich nicht um eine Nichtkonformität. Alles, was darüber hinausgeht, würde durch die rechtlichen Anforderungen in dem Land/der Region abgedeckt.

Ob ein Unternehmen eine Zusammenarbeit mit einer Gewerkschaft in Betracht zieht oder nicht, hängt von folgenden Faktoren ab

- ob die Organisation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder Gewerkschaft rechtmäßig gegründet ist und
- was es bedeutet "mit einer Gewerkschaft zusammenarbeiten". Die Anforderung besteht für Organisationen darin, "in gutem Glauben und mit besten Bemühungen" zu verhandeln, um Tarifverträge zu erreichen. Sie bezieht sich nicht auf andere Aktivitäten in Bezug auf die "Zusammenarbeit" mit Gewerkschaften, die durch andere gesetzliche Regelungen oder Anforderungen in dem Land abgedeckt sein können.

5 We have a letter of voluntary affiliation from the employee at the beginning of their employment relationship, which is then given to the union to inform them of the staff members who wish to join. Is this sufficient to demonstrate freedom of affiliation?

These letters can be used a part of the evidence to demonstrate conformity to freedom of association for workers.

Wir haben eine freiwillige Beitrittserklärung des Mitarbeiters / der Mitarbeiterin zu Beginn des Arbeitsverhältnisses, die dann an die Gewerkschaft gegeben wird, um sie über die Mitarbeiter:innen zu informieren, die beitreten wollen. Ist dies ausreichend, um die Freiheit der Beitrittsfreiheit zu demonstrieren?

Diese Briefe können als Teil des Beweismaterials verwendet werden, um die Einhaltung der Vereinigungsfreiheit für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu belegen.



6 Are union officials required to be actively involved in the company's FSC system? Or is it enough to just know?

Union officials or representatives do not need to be actively involved with the company's FSC system regarding requirements covering freedom of association. But the company can choose to involve them as a part of their implementation of the core labour requirements.

Müssen Gewerkschaftsfunktionäre aktiv in das FSC-System des Unternehmens eingebunden werden? Oder reicht es aus, wenn sie es nur wissen?

Gewerkschaftsfunktionäre oder -vertreter müssen nicht aktiv in das FSC-System des Unternehmens hinsichtlich der Anforderungen an die Vereinigungsfreiheit einbezogen werden. Das Unternehmen kann sich jedoch dafür entscheiden, sie im Rahmen der Umsetzung der Kernarbeitsnormen einzubeziehen.

FSC core labour requirements self-assessment

1 Is the self-assessment available in different languages?

The self-assessment is available in English and Spanish. To find out if a version is available in your language please visit your National or Regional Offices [webpage](#).

Selbstbeurteilung zu den FSC-Kernarbeitsnormen

Ist die Selbstbeurteilung in verschiedenen Sprachen verfügbar?

Die Selbstbeurteilung ist in Englisch und Spanisch verfügbar. Um herauszufinden, ob eine Version in Ihrer Sprache verfügbar ist, besuchen Sie bitte die [Webseite](#) Ihrer nationalen oder regionalen Niederlassung.

2 Where can we find the self-assessment template?

The self-assessment template is included within the Chain of Custody standard, FSC-STD-40-004.

Wo finde ich die Vorlage zur Selbstbeurteilung?

Die Vorlage zur Selbstbeurteilung ist im Produktketten-Standard, FSC-STD-40-004, enthalten.

3 Can we have a third party or consultation to review our self-assessments?

There are no restrictions on this. The standard only requires certificate holders to develop a self-assessment and make it available to the certification body before

Können wir eine dritte Partei oder eine Beratung zur Überprüfung unserer Selbstbeurteilung in Anspruch nehmen?

Hierfür gibt es keine Einschränkungen. Die Norm verlangt lediglich, dass der Zertifikatsinhaber eine Selbstbeurteilung entwickelt und diese der Zertifizierungsstelle vor dem Audit zur Verfügung

that audit. How the organization develops the self-assessment is not prescribed. The organization can do consultations or engage external consultants to develop it if they feel the need to, or they could do it on their own. It is ultimately a question of capacity.

4 Does the self-assessment have to be sent to the certification body before the audit?

Yes.

5 Are there any deadlines on when we submit the self-assessment before the audit?

No, the self-assessment should be sent in advance of the audit, but no deadline is given. Ideally, it should be sent in such a manner that the auditor can review it, see the evidence, and plan the audit time accordingly. This would save time and effort on the part of the auditor and the organization, which otherwise could mean more time and costs at the audits if the self-assessment isn't provided to the certification body in a timely manner.

6 Do self-assessments apply to subcontractors? What if the subcontractor is not FSC-certified and low-risk outsourcing is being implemented with that company? The product will be sent back to the certificate holder for final sale, ownership is not relinquished. Are the core labour requirements still required to be evaluated?

stellt. Wie die Organisation die Selbstbeurteilung entwickelt, ist nicht vorgeschrieben. Die Organisation kann Beratungen durchführen oder externe Berater mit der Entwicklung beauftragen, wenn sie es für notwendig hält, oder sie kann es selbst tun. Es ist letztlich eine Frage der Kapazität.

Muss die Selbstbeurteilung vor dem Audit an die Zertifizierungsstelle geschickt werden?

Ja.

Gibt es irgendwelche Fristen, wann wir die Selbstbeurteilung vor dem Audit einreichen?

Nein, die Selbstbeurteilung sollte vor dem Audit verschickt werden, aber es wird keine Frist angegeben. Idealerweise sollte sie so verschickt werden, dass der Auditor sie durchsehen, die Nachweise einsehen und die Auditzeit entsprechend planen kann. Dies würde Zeit und Aufwand auf Seiten des Auditors und der Organisation sparen, was ansonsten mehr Zeit und Kosten bei den Audits bedeuten könnte, wenn die Selbstbeurteilung nicht rechtzeitig an die Zertifizierungsstelle übermittelt wird.

Gelten die Selbstbeurteilungen auch für Subunternehmer und Unterauftragnehmer? Was ist, wenn der Unterauftragnehmer nicht FSC-zertifiziert ist und ein risikoarmes Outsourcing mit diesem Unternehmen durchgeführt wird? Das Produkt wird zum Endverkauf an den Zertifikatsinhaber zurückgeschickt, das Eigentum wird nicht aufgegeben. Müssen die Kernarbeitsnormen weiterhin evaluiert werden?



Yes, self-assessment is applied to subcontractors even if they are 'low risk'. You must demonstrate that you have performed your due diligence to check your subcontractor's conformity to the core labour requirements. Activities that are contracted out to outsourcers and subcontractors are under the scope of the organization's CoC certificate and included in the evaluation by certification bodies.

Ja, die Selbstbeurteilung wird auf Subunternehmer und Unterauftragnehmer angewendet, auch wenn diese ein "geringes Risiko" darstellen. Sie müssen nachweisen, dass Sie Ihre Sorgfaltspflicht erfüllt haben, um die Konformität Ihrer Subunternehmer mit den Kernarbeitsnormen zu überprüfen. Tätigkeiten, die an Subunternehmer und Unterauftragnehmer vergeben werden, fallen in den Geltungsbereich des COC-Zertifikats der Organisation und werden von den Zertifizierungsstellen in die Bewertung einbezogen.

- 7 If our subcontractor does not conform with any of the core labour requirements, will we be suspended? What is expected in terms of the relationship between the CoC certificate holder and contractor? Does ending the relationship end the suspension? Is this ethical?**

Werden wir suspendiert, wenn unser Subunternehmer eine der Kernarbeitsnormen nicht einhält? Was wird in Bezug auf die Beziehung zwischen dem COC-Zertifikatsinhaber und dem Auftragnehmer erwartet? Beendet die Beendigung der Beziehung die Suspendierung? Ist dies ethisch vertretbar?

Ensuring the subcontractor conforms with the core labour requirements is the responsibility of the certificate holder, just like ensuring it conforms with all other aspects of the Chain of Custody standard (FSC-STD-40-004). This is something that should be covered in the subcontractor agreement. If the subcontractor violates the core labour requirements, then the organization violates the core labour requirement and would receive a non-conformity. It is up to the organization how they resolve their non-conformity.

Es liegt in der Verantwortung des Zertifikatsinhabers, sicherzustellen, dass der Subunternehmer die Kernarbeitsnormen erfüllt, genau wie die Einhaltung aller anderen Aspekte des Produktketten-Standards (FSC-STD-40-004). Dies ist etwas, das in der Vereinbarung mit dem Subunternehmer geregelt werden sollte. Wenn der Subunternehmer gegen die Kernarbeitsnormen verstößt, dann verstößt die Organisation gegen die Kernarbeitsanforderung und würde eine Nichtkonformität erhalten. Es liegt im Ermessen der Organisation, wie sie die Nichtkonformität behebt.

- 8 Should the self-assessment include links to documents (evidence) for review?**

Soll die Selbstbeurteilung Links zu Dokumenten (Nachweisen) zur Überprüfung enthalten?



It is not required, but it is recommended to include links for all documents.

Es ist nicht erforderlich, aber es wird empfohlen, Links für alle Dokumente anzugeben.

9 How often do we need to complete the self-assessment?

Wie oft müssen wir die Selbstbeurteilung durchführen?

The self-assessment needs to be completed at least annually as part of each audit. In addition, it should be updated as and when there are any changes to the certification scope.

Die Selbstbeurteilung muss mindestens jährlich im Rahmen jedes Audits durchgeführt werden. Darüber hinaus sollte sie aktualisiert werden, wenn sich der Zertifizierungsumfang ändert.

10 Do we need to have our outsourced companies or contractors complete the self-assessment? Or do we include their evidence in our self-assessment? Or is the outsourcing agreement suitable as is, and no further need for self-assessment questions for the outsourced companies?

Müssen wir unsere ausgelagerten Unternehmen oder Auftragnehmer die Selbstbeurteilung ausfüllen lassen? Oder beziehen wir deren Nachweise in unsere Selbstbeurteilung ein? Oder ist die Outsourcing-Vereinbarung so geeignet, wie sie ist, und es besteht kein weiterer Bedarf an Selbstbeurteilungsfragen für die ausgelagerten Unternehmen?

Organizations need to include outsourced companies/contractors in their self-assessment. This could be inclusive or separate for each sub-contractor. In all cases, the self-assessment would need to show how the organization (or the sub-contractor) fulfils the core labour requirements and evidence of conformance.

Organisationen müssen ausgelagerte Unternehmen/Auftragnehmer in ihre Selbstbeurteilung einbeziehen. Dies kann umfassend oder separat für jeden Unterauftragnehmer erfolgen. In jedem Fall muss die Selbstbeurteilung zeigen, wie die Organisation (oder der Unterauftragnehmer) die Kernarbeitsnormen erfüllt, und einen Nachweis der Konformität erbringen.

11 Do non-FSC certified outsourcers also need to create a policy statement and conduct a self-assessment and have evidence to show compliance to the certified organization during the organization's audit of outsourcers?

Müssen auch nicht FSC-zertifizierte Subunternehmer eine Grundsatzerklärung erstellen und eine Selbstbeurteilung durchführen und der zertifizierten Organisation bei der Prüfung der Subunternehmen durch die Organisation Nachweise über die Einhaltung der Richtlinien vorlegen?



They may, but there is no obligation. The obligation rests with the organization.

Sie können, aber es gibt keine Verpflichtung. Die Verpflichtung liegt bei der Organisation.

- 12 Is there a requirement to request documentation from FSC suppliers regarding the FSC core labour requirements (self-assessment, policy, etc)?**

Besteht die Verpflichtung, von FSC-Lieferanten Unterlagen zu den FSC-Kernarbeitsnormen anzufordern (Selbstbeurteilung, Richtlinie usw.)?

No.

Nein.

- 13 Does a multiple site organization have to complete one self-assessment or one for every site?**

Muss eine Organisation mit mehreren Standorten eine Selbstbeurteilung durchführen oder eine für jeden Standort?

The self-assessment can be completed for the whole organization, or it could be separate for each site. Although it might be more useful and practical if separate self-assessments are maintained for each site.

Die Selbstbeurteilung kann für die gesamte Organisation ausgefüllt werden, oder sie kann für jeden Standort separat durchgeführt werden. Obwohl es möglicherweise nützlicher und praktischer ist, wenn für jeden Standort separate Selbstbeurteilungen geführt werden.

- 14 Do Group CoC certificate holders have to complete a self-assessment for all group members by the audit? Or can they do a general risk-based approach?**

Müssen die Inhaber eines Gruppen-COC-Zertifikats bis zum Audit eine Selbstbeurteilung für alle Konzernmitglieder durchführen? Oder können sie einen allgemeinen risikobasierten Ansatz wählen?

The Central Office is responsible for upholding the Chain of Custody system and for ensuring that the requirements of relevant Chain of Custody certification standard(s) are met at the Participating Sites. The Group Manager must ensure that all the group members conform with the core labour requirements, self-assessments can be member specific or completed at a group level. The level of detail would then need to be checked by the certification body to determine if that is sufficient.

Die Zentrale ist für die Aufrechterhaltung des COC-Systems verantwortlich und muss sicherstellen, dass die Anforderungen der relevanten Produktketten-Zertifizierungsstandards an den teilnehmenden Standorten erfüllt werden. Der Gruppenmanager muss sicherstellen, dass alle Gruppenmitglieder die Kernarbeitsnormen erfüllen. Die Selbstbeurteilung kann mitgliederspezifisch oder auf Gruppenebene durchgeführt werden. Der Detaillierungsgrad müsste dann von der

Central Office: *The identified central function (e.g. office, department, person) of a Multi-site or Group COC, that holds ultimate management responsibility for maintaining the certification contract with the certification body, for being responsible for upholding the Chain of Custody system and for ensuring that the requirements of relevant Chain of Custody certification standard(s) are met at the Participating Sites.*

4.2 The Central Office shall be responsible for ensuring that all applicable certification requirements are met by all Participating Sites under the scope of the certificate. The Central Office shall demonstrate its management system's capacity, as well as technical and human resources, to manage continuously and effectively the number of Participating Sites under the scope of the certificate.

- 15 Our company is audited annually by a third party for a voluntary social scheme, can we use the evidence for these audits to demonstrate conformity with the FSC core labour requirements?**

You may use the evidence used for conformity to other voluntary social schemes to meet the FSC core labour requirements if they are applicable. However, the certification body would need

Zertifizierungsstelle überprüft werden, um festzustellen, ob dies ausreichend ist.

Zentrale: *Die als solche identifizierte zentrale Verwaltungsstelle (z.B. Büro, Abteilung, Person) einer Multi-Site- oder Gruppen-COC-Zertifizierung, die für die Aufrechterhaltung eines Zertifikatsvertrages mit der Zertifizierungsstelle letztendlich verantwortlich ist. Die Zentrale stellt die Unterhaltung des COC-Systems sowie die Einhaltung der Anforderungen des COC-Zertifizierungsstandard(s) durch alle Teilnehmenden Standorte sicher.*

4.2 Die Zentrale hat die Verantwortung, dass alle zutreffenden Zertifizierungsanforderungen von allen Teilnehmenden Standorten im Geltungsbereich des Zertifikates eingehalten werden. Die Zentrale hat die Eignung des Managementsystems sowie die Voraussetzungen in Bezug auf Technik und Personal zu belegen, um die Anzahl der Teilnehmenden Standorte im Geltungsbereich des Zertifikates dauerhaft und effektiv zu verwalten.

Unser Unternehmen wird jährlich von einem Dritten für ein freiwilliges Sozialprogramm geprüft. Können wir die Nachweise für diese Audits verwenden, um die Konformität mit den FSC-Kernarbeitsnormen nachzuweisen?

Sie können die Nachweise, die für die Konformität mit anderen freiwilligen Sozialprogrammen verwendet wurden, verwenden, um die FSC-Kernarbeitsnormen zu erfüllen, wenn diese anwendbar sind. Die Zertifizierungsstelle müsste jedoch entscheiden,



to decide whether the evidence submitted is sufficient to prove conformance.

16 Who should sign the self-assessment? A representative of the management or the person in charge of FSC for the company?

The management representative who has overall responsibility and authority for the organization's conformity to all FSC certification requirements should sign the self-assessment.

Audit and surveillance evaluations

1 Do we need to have workers and workers' representative interviews to ensure conformity with the requirements? Site observation of the workers' dormitory? Time arrangement for ILO requirement?

Interviews and sites observations are part of surveillance audits for auditors to verify the organization's conformity with the core labour requirements. The level of detail in the self-assessment could help set the level of interviews and their intensity. FSC does not specify how the requirements must be assessed. FSC-STD-20-011 permits certification bodies to design how they would assess the organization's conformance to core labour requirements, based on the self-assessment. This could include any or all the following:

- Site visits
- Interviews

ob die vorgelegten Nachweise ausreichen, um die Konformität zu belegen.

Wer soll die Selbstbeurteilung unterschreiben? Ein Vertreter der Geschäftsleitung oder der FSC-Verantwortliche des Unternehmens?

Der Managementvertreter, der die Gesamtverantwortung und Autorität für die Konformität der Organisation mit allen FSC-Zertifizierungsanforderungen hat, sollte die Selbstbeurteilung unterschreiben.

Audit- und Überwachungs-bewertungen

Müssen wir Interviews mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie deren ordnungsgemäß gewählten Vertretern und Vertreterinnen führen, um die Konformität mit den Anforderungen sicherzustellen? Beobachtung des Arbeiter:innenwohnheims vor Ort? Zeitliche Gestaltung der ILO-Anforderung?

Interviews und Standortbeobachtungen sind Teil von Kontrollaudits, bei denen die Auditor:innen die Konformität der Organisation mit den Kernarbeitsnormen überprüfen. Der Detaillierungsgrad der Selbstbeurteilung könnte dabei helfen, den Umfang der Befragungen und deren Intensität festzulegen. FSC legt nicht fest, wie die Anforderungen bewertet werden müssen. FSC-STD-20-011 erlaubt es den Zertifizierungsstellen, auf der Grundlage der Selbstbeurteilung festzulegen, wie sie die Konformität der Organisation mit den

- Public reports
- Document review
- Interviews with union representatives
- News, blogs, websites, social media reports etc.

2 To what level of depth does FSC expect the core labour requirements to be audited?

The normative documents do not specify the minimum time required for the audit. Evaluating all these requirements will certainly take time. However, the organizations are required to develop and submit the self-assessment to their auditor before the audit. This self-assessment should contain the organization's conformance with the requirements and supplemental evidence. This requirement is built into the standard to reduce the overall audit time. In many cases, existing documentation, as specified in the self-assessment, may be enough.

3 How do we demonstrate at the audit that a requirement is fulfilled?

This would be a combination of site observations, interviews with staff or worker representatives, and documents and records depending on the requirement such as policies and procedures (e.g. equal opportunity policies and recruitment procedures)

Kernarbeitsnormen bewerten wollen. Dies könnte einige oder alle der folgenden Punkte beinhalten:

- Besuche vor Ort
- Interviews
- Öffentliche Berichte
- Dokumentenprüfung
- Interviews mit Gewerkschaftsvertretern
- Nachrichten, Blogs, Websites, Berichte in sozialen Medien usw.

Bis zu welcher Tiefe erwartet der FSC, dass die Kernarbeitsnormen geprüft werden?

In den normativen Dokumenten ist nicht festgelegt, wie lange die Prüfung mindestens dauern muss. Die Bewertung all dieser Anforderungen wird sicherlich Zeit in Anspruch nehmen. Die Organisationen sind jedoch verpflichtet, vor dem Audit eine Selbstbeurteilung zu erstellen und diese ihrem Auditor vorzulegen. Diese Selbstbeurteilung sollte die Konformität der Organisation mit den Anforderungen und ergänzende Nachweise enthalten. Diese Anforderung ist in den Standard eingebaut, um die Gesamtauditzeit zu reduzieren. In vielen Fällen kann die vorhandene Dokumentation, wie in der Selbstbeurteilung angegeben, ausreichen.

Wie können wir beim Audit nachweisen, dass eine Anforderung erfüllt ist?

Dies wäre eine Kombination aus Beobachtungen vor Ort, Interviews mit Mitarbeiter oder Arbeitnehmervertretern sowie Dokumenten und Aufzeichnungen je nach Anforderung, wie z. B. Richtlinien und Verfahren (z. B. Gleichstellungsrichtlinien und Einstellungsverfahren)



- 4 What will auditors have to check during audits in cases when the FSC core labour requirements are incorporated in national law and law enforcement is done by other government organizations or agencies (e.g. Berufsgenossenschaft or Gewerbeaufsichtsamt in Germany)?**

When national law already covers all the FSC core labour requirements, the organization still must demonstrate that they conform to the requirements. If an audit or inspection is carried out by a government organization or agency the organization can use the report issued by them as evidence of conformity.

- 5 Some traders take physical possession of the material where they have a warehouse and the core labour requirements could be verified. However, in the case of traders who are not taking physical possession of FSC material, have just an office with one or two employees. In this case, how would the auditor verify the requirements of core labour requirements?**

Regardless of the size, and operations of the organizations they still must undergo surveillance audits to verify the conformity of the core labour requirements. Though audits within much smaller organizations may be more straightforward. By completing the self-assessment, organizations can specify which are the sections not applicable to it and why not.

- 6 Would a new applicant organization be evaluated under the new version of FSC-**

Was müssen Auditor:innen bei Audits überprüfen, wenn die FSC-Kernarbeitsnormen in nationales Recht umgesetzt werden und die Durchsetzung der Gesetze durch andere staatliche Organisationen oder Behörden erfolgt (z. B. Berufsgenossenschaften oder das Gewerbeaufsichtsamt in Deutschland)?

Wenn die nationalen Gesetze bereits alle FSC-Kernarbeitsnormen abdecken, muss die Organisation dennoch nachweisen, dass sie die Anforderungen erfüllt. Wenn ein Audit oder eine Inspektion durch eine staatliche Organisation oder Behörde durchgeführt wird, kann die Organisation den von ihr ausgestellten Bericht als Nachweis der Konformität verwenden.

Einige Händler nehmen das Material physisch in Besitz, wo sie ein Lager haben und die Kernarbeitsnormen überprüft werden könnten. Im Falle von Händlern, die kein FSC-Material physisch in Besitz nehmen, haben jedoch nur ein Büro mit einem oder zwei Mitarbeiter:innen. Wie würde der Auditor in diesem Fall die Anforderungen der Kernarbeitsnormen verifizieren?

Unabhängig von der Größe und den Tätigkeiten der Organisationen müssen sie sich Kontrollaudits unterziehen, um die Konformität mit den Kernarbeitsnormen zu überprüfen. Obwohl Audits in viel kleineren Organisationen einfacher sein können. Durch das Ausfüllen der Selbstbeurteilung können Organisationen angeben, welche Abschnitte nicht auf sie zutreffen und warum nicht.

Würde eine neue antragstellende Organisation vor dem 01. September 2021

STD-40-004 V3-0 before 01 September 2021?

No, the standard new version is effective only from 01 September, so companies cannot be audited against that standard before that date.

nach der neuen Version von FSC-STD-40-004 V3-0 bewertet werden?

Nein, die neue Version des Standards ist erst ab dem 01. September gültig, so dass Unternehmen nicht vor diesem Datum gegen diesen Standard geprüft werden können.

Recognition of other schemes

Anerkennung von anderen Systemen

1 Will the presentation of the audit report of other certification schemes suffice as proof and prevent auditing?

Reicht die Vorlage des Auditberichts anderer Zertifizierungssysteme als Nachweis aus und verhindert eine Auditierung?

No, it will not prevent the auditing or evaluation from being carried out of the core labour requirements, as the auditor will still need to verify by viewing the audit report that you have sufficiently met the requirements.

Nein, es wird nicht verhindern, dass die Auditierung oder Bewertung der Kernarbeitsnormen durchgeführt wird, da der Auditor immer noch durch Einsicht in den Auditbericht überprüfen muss, ob Sie die Anforderungen ausreichend erfüllt haben.

Other schemes are not yet recognized. As and when we do, we shall inform stakeholders via the [FSC Newsfeed and newsletter](#) what that recognition means.

Andere Systeme sind noch nicht anerkannt. Sobald dies der Fall ist, werden wir die Stakeholder über den [FSC-Newsfeed und den Newsletter](#) informieren, was diese Anerkennung bedeutet.

Questions and answers for auditors

Fragen und Antworten für Auditor:innen

1 How shall auditors confirm the core labour requirements for "low risk" outsourcers? Certification bodies would not audit such companies, so it will be difficult to verify and confirm the self-assessment.

Wie sollen Auditor:innen die Kernarbeitsnormen für "risikoarme" Subunternehmer bestätigen? Zertifizierungsstellen würden solche Unternehmen nicht auditieren, daher wird es schwierig sein, die Selbstbeurteilung zu überprüfen und zu bestätigen.

Are auditors now expected to go onsite to all outsourcers to verify conformance with the core labour requirement? Will FSC-STD-20-011 be updated to consider core labour requirements in the high or low-risk designations of outsourcers?

Auditors are required to assess outsourcers or subcontracting companies regarding their conformity to the requirements. Depending on the self-assessment, and the extent of the activities undertaken by the sub-contractor, the non-FSC certified sub-contractors may need to be audited to verify compliance.

2 Do auditors have to assess evidence from the subcontractors (i.e. list of employees, etc.)?

Due diligence of their subcontractors is a requirement for organizations. Auditors may choose to assess evidence from the subcontractors regarding their conformity to the requirements. This is dependent on the specific situation of the country, the organization and the level of detail provided in the self-assessment.

3 To what extent will auditors be expected to verify the records and documents identified by the organization (i.e. birth certificates) as part of their procedures to ensure conformance with core labour requirements? How are certification bodies expected to audit these requirements? How in-depth will they need to go?

Wird von den Auditor:innen nun erwartet, dass sie alle Subunternehmen vor Ort aufsuchen, um die Einhaltung der Kernarbeitsnormen zu überprüfen? Wird FSC-STD-20-011 aktualisiert, um die Kernarbeitsnormen bei der Einstufung von Subunternehmen mit hohem oder niedrigem Risiko zu berücksichtigen?

Auditor:innen sind verpflichtet, Subunternehmen oder Unterauftragnehmer hinsichtlich ihrer Konformität mit den Anforderungen zu bewerten. Abhängig von der Selbstbeurteilung und dem Umfang der vom Unterauftragnehmer durchgeführten Aktivitäten müssen die nicht FSC-zertifizierten Unterauftragnehmer möglicherweise überprüft werden, um die Einhaltung der Anforderungen zu überprüfen.

Müssen die Auditor:innen Nachweise von den Unterauftragnehmern bewerten (z. B. Liste der Mitarbeiter:innen usw.)?

Die Due Diligence ihrer Unterauftragnehmer ist eine Anforderung für Organisationen. Die Auditor:innen können sich dafür entscheiden, Nachweise der Subunternehmer hinsichtlich ihrer Konformität mit den Anforderungen zu bewerten. Dies hängt von der spezifischen Situation des Landes, der Organisation und dem Detaillierungsgrad der Selbstbeurteilung ab.

Inwieweit wird von den Auditor:innen erwartet, dass sie die von der Organisation identifizierten Aufzeichnungen und Dokumente (z. B. Geburtsurkunden) als Teil ihrer Verfahren überprüfen, um die Konformität mit den Kernarbeitsnormen sicherzustellen? Wie sollen die Zertifizierungsstellen diese Anforderungen prüfen? Wie detailliert müssen sie sein?

The normative documents do not specify the level of detail that auditors need to look into records or documents identified by the organization. It is up to the certification body to design and implement a system for evaluation. Evidence identified within the self-assessment by certificate holders will inform part of the audit planning.

Die normativen Dokumente spezifizieren nicht den Detaillierungsgrad, den die Auditor:innen in die von der Organisation identifizierten Aufzeichnungen oder Dokumente schauen müssen. Es obliegt der Zertifizierungsstelle, ein System für die Bewertung zu entwerfen und umzusetzen. Die von den Zertifikatsinhabern im Rahmen der Selbstbeurteilung identifizierten Nachweise werden in die Auditplanung einfließen.

- 4 Wage information can be a very sensitive topic when it comes to the management level (i.e., difficult to retain). It seems rather problematic for an auditor then to evaluate if, e.g., a colleague with the same qualification, but different gender, is treated equally. If a company responsible person is challenged to provide such information, audits likely will require substantially more time for thorough research or, with other open questions potentially, raise a substantial number of CARs. How should an auditor address the situation to keep an audit at a reasonable level?**

Lohninformationen können ein sehr sensibles Thema sein, wenn es um die Führungsebene geht (d.h., sie sind schwer zu behalten). Für einen Auditor scheint es dann eher problematisch zu sein, zu beurteilen, ob z. B. ein Kollege mit gleicher Qualifikation, aber anderem Geschlecht, gleichbehandelt wird. Wenn ein Unternehmensverantwortlicher aufgefordert wird, solche Informationen zu liefern, werden Prüfungen wahrscheinlich wesentlich mehr Zeit für gründliche Nachforschungen erfordern oder, mit anderen offenen Fragen, möglicherweise eine erhebliche Anzahl von Forderungen nach Korrekturmaßnahmen aufwerfen. Wie sollte ein Auditor die Situation angehen, um ein Audit auf einem angemessenen Niveau zu halten?

That is one of the purposes of the self-assessments, to allow organizations to provide this information in advance, and the audit can be planned accordingly.

Das ist einer der Zwecke der Selbstbeurteilung, damit Organisationen diese Informationen im Voraus bereitstellen und das Audit entsprechend geplant werden kann.

- 5 If a company has 1000 employees, what's a good representative sample of employee records to review and confirm in a 1-day audit?**

Wenn ein Unternehmen 1000 Mitarbeiter:innen hat, was ist eine gute repräsentative Stichprobe von Mitarbeiterdatensätzen, die in einem 1-tägigen Audit überprüft und bestätigt werden kann?

It should be based on the country, the complexity of the organization and operations and the information provided in

the self-assessment. FSC does not prescribe sampling intensity.

Sie sollte sich nach dem Land, der Komplexität der Organisation und der Betriebsabläufe, sowie den in der Selbstbeurteilung gemachten Angaben richten. Der FSC schreibt keine Stichprobenintensität vor.

6 According to clause 7.3.2, will auditors need to check the payroll system?

Müssen die Auditor:innen gemäß Paragraph 7.3.2 das Gehaltsabrechnungssystem überprüfen?

There are no specific requirements for auditors to check the payroll system but that is an option, if required, to verify the legal age of workers etc. FSC does not define the documentary evidence required, only the requirements.

Es gibt keine spezifischen Anforderungen für Auditor:innen, das Lohnsystem zu überprüfen, aber das ist eine Option, falls erforderlich, um das gesetzliche Alter der Arbeiter etc. zu überprüfen. FSC definiert nicht die erforderlichen Nachweise, sondern nur die Anforderungen.

7 Assessing conformity with clause 7.3 would be fairly simple where there are labour unions in place. How would this be audited where no such exists? How would auditors obtain objective evidence that reflects the actual situation, again considering that most CoC auditors are not trained to conduct social audits?

Die Bewertung der Konformität mit Paragraph 7.3 wäre relativ einfach, wenn es Gewerkschaften gibt. Wie würde dies geprüft werden, wenn es keine solche gibt? Wie würden die Auditor:innen objektive Nachweise erhalten, die die tatsächliche Situation widerspiegeln, auch in Anbetracht der Tatsache, dass die meisten COC-Auditor:innen nicht für die Durchführung von Audits zu sozialen Anforderungen ausgebildet sind?

The employment relationship is the legal link between employers and employees, which refers to the rights and obligations of employers to their workers. This refers to the existence of an employment relationship (the performance of work and the remuneration of the worker), that employment is voluntary, and workers can choose to leave their place of employment without pressure, coercion, or threats.

Das Arbeitsverhältnis ist die rechtliche Verbindung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die sich auf die Rechte und Pflichten der Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern bezieht. Dies bezieht sich auf das Vorhandensein eines Arbeitsverhältnisses (die Verrichtung von Arbeit und die Entlohnung des Arbeitnehmers), dass die Beschäftigung freiwillig ist, und dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sich entscheiden können,

Examples of objective evidence which can be sighted by the auditors could be payment records, dispute and grievance

procedures and records or employment contracts. Auditors can conduct interviews with a sample of workers and representatives' employers, supervisors etc.

ihren Arbeitsplatz ohne Druck, Zwang oder Drohungen zu verlassen.

Beispiele für objektive Nachweise, die von den Auditor:innen gesichtet werden können, könnten Zahlungsaufzeichnungen, Streit- und Beschwerdeverfahren und -aufzeichnungen oder Arbeitsverträge sein. Die Auditor:innen können Interviews mit einer Stichprobe von Arbeitnehmern und Vertretern der Arbeitgeber, Vorgesetzten usw. führen.

8 Is there an estimate of how these new requirements will impact the audit process, in terms of duration, number of auditors and auditor's expertise?

Gibt es eine Einschätzung, wie sich diese neuen Anforderungen auf den Auditprozess auswirken werden, in Bezug auf die Dauer, die Anzahl der Auditor:innen und die Fachkenntnisse der Auditor:innen?

FSC does not have a meaningful estimate of how the requirements will impact the audit process, as auditable social requirements are new within the FSC system. The new requirements will require more time and expertise, but no estimation beyond this is possible at this time.

FSC hat keine aussagekräftige Einschätzung, wie sich die Anforderungen auf den Auditprozess auswirken werden, da überprüfbare soziale Anforderungen innerhalb des FSC-Systems neu sind. Die neuen Anforderungen werden mehr Zeit und Fachwissen erfordern, aber eine darüberhinausgehende Abschätzung ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

9 Regarding no discrimination in employment and occupation. What are the thresholds that should be used to determine conformity, also considering that the context in every country or region will be different?

In Bezug auf keine Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf. Welche Schwellenwerte sollten zur Feststellung der Konformität verwendet werden, auch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass der Kontext in jedem Land oder jeder Region anders sein wird?

There may be complexities in different countries and regions, however, most countries have national legislation prohibiting discrimination based on race, sex, age, and other personal characteristics. In some cases, national laws might permit actions in violation of the

In verschiedenen Ländern und Regionen kann es Komplexitäten geben, jedoch haben die meisten Länder nationale Gesetze, die Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Alter und anderen persönlichen Merkmalen verbieten. In einigen Fällen können nationale Gesetze

FSC core labour requirements or gives rights to the organization that may result in behaviour that contravenes the principles of the FSC core labour requirements. In such situations, the organization is expected to give due consideration to the rights and obligations established by national law, while at the same time fulfilling the objectives of the requirements (i.e. same pay scales for all employees dependent on position and duration at the organization). How to achieve that balance is left to the organization to decide and explain in the self-assessment.

Handlungen zulassen, die gegen die FSC-Kernarbeitsnormen verstoßen, oder der Organisation Rechte einräumen, die zu einem Verhalten führen können, das den Prinzipien der FSC-Kernarbeitsnormen zuwiderläuft. In solchen Situationen wird von der Organisation erwartet, dass sie die durch nationales Recht festgelegten Rechte und Pflichten angemessen berücksichtigt und gleichzeitig die Ziele der Anforderungen erfüllt (z. B. gleiche Lohnskala für alle Mitarbeiter in Abhängigkeit von Position und Dauer der Betriebszugehörigkeit). Wie dieses Gleichgewicht erreicht wird, bleibt der Organisation überlassen und wird in der Selbstbeurteilung erläutert.

10 Regarding Clause 11.3, what is meant by the effectiveness of the organization's self-assessment?

In Bezug auf Paragraph 11.3, was ist mit der Wirksamkeit der Selbstbeurteilung der Organisation gemeint?

If the self-assessment met the desired result of describing how they apply the FSC core labour requirements with evidence.

Wenn die Selbstbeurteilung das gewünschte Ergebnis der Beschreibung, wie sie die FSC-Kernarbeitsnormen anwenden, mit Nachweisen erfüllt hat.

11 For Clause 11.3, what is the difference between scope and scale in this context?

Paragraph 11.3: was ist der Unterschied zwischen Umfang und Skala in diesem Zusammenhang?

According to scope refers to the certificate scope (i.e. activities such as a trader or a processor) and scale (the size of the operations of the organization including sites and group members).

Je nach Umfang bezieht sich das Zertifikat auf den Geltungsbereich (d. h. Aktivitäten wie z. B. ein Händler oder ein Verarbeiter) und den Umfang (die Größe der Aktivitäten der Organisation einschließlich der Standorte und Gruppenmitglieder).

12 For Clause 11.3 b), what are examples for the identification of legal requirements related to the FSC core

Paragraph 11.3 b): Was sind Beispiele für die Identifizierung rechtlicher Anforderungen, die mit den FSC-Kernarbeitsnormen



labour requirements and applicable to the organization/site?

For example, national legislation that restricts or bans trade unions, national legislation regarding working age, national legislation on non-discrimination, etc.

- 13 Clause 11.3 c) refers to ‘corroborating evidence provided by the organization with independent sources when possible’ Are there examples for these independent sources for each of the FSC core labour requirements?**

This could be trade unions, NGOs, international organizations that focus on workers’ rights or other workers’ organizations, government ministries /authorities and industry associations. Certification bodies do not have to liaise with all these organizations, only as required. This can include publicly available information, news reports, websites, social media, NGO reports, NRA/CNRAs, World Bank Indexes, third party assessments reports etc.

- 14 For Clause 11.3 d), what kind of risk-based criteria could be used for determining the frequency and sampling requirements of future audits?**

It can be based on the results of the previous audit related to the FSC core labour requirements and the self-assessment (i.e. number of CARs and major CARs). This is something to be determined by the certification bodies,

zusammenhängen und auf die Organisation/den Standort anwendbar sind?

Zum Beispiel nationale Gesetzgebung, die Gewerkschaften einschränkt oder verbietet, nationale Gesetzgebung bezüglich des Arbeitsalters, nationale Gesetzgebung zur Nicht-Diskriminierung, usw.

- Paragraph 11.3 c) bezieht sich auf die "Bestätigung der von der Organisation vorgelegten Nachweise durch unabhängige Quellen, wenn möglich" Gibt es Beispiele für diese unabhängigen Quellen für jede der FSC-Kernarbeitsnormen?**

Dies können Gewerkschaften, NGOs, internationale Organisationen, die sich auf Arbeitnehmerrechte konzentrieren, oder andere Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Ministerien/Behörden und Industrieverbände sein. Zertifizierungsstellen müssen nicht mit all diesen Organisationen in Kontakt treten, sondern nur nach Bedarf. Dies kann öffentlich zugängliche Informationen, Nachrichtenberichte, Websites, soziale Medien, NRO-Berichte, NRA/CNRAs, Weltbank-Indizes, Bewertungsberichte von Dritten usw. umfassen.

- Paragraph 11.3 d): Welche Art von risikobasierten Kriterien können für die Bestimmung der Häufigkeit und Stichprobenanforderungen zukünftiger Audits verwendet werden?**

Sie kann auf den Ergebnissen des vorangegangenen Audits in Bezug auf die FSC-Kernarbeitsnormen und der Selbstbeurteilung (d. h. Anzahl der erforderlichen Korrekturmaßnahmen und Hauptkorrekturmaßnahmen) basieren. Dies ist

based on the risk scenario for the country, past audit performance and the self-assessment results.

- 15 What does the requirement in FSC-STD-20-011, Clause 11.3 e “including auditors with specific competencies if needed” mean?**

How will certification bodies know when specific competencies are needed? What would satisfy Clause 11.3 e?

This requirement refers to situations where additional auditors may have specific competencies which are required to assess conformity with the FSC core labour requirements. For example, auditors who specialize in the in-country complexity of labour issues within the textile sector.

- 16 Does FSC recognize any social compliance auditor qualification, such as APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors)?**

No, at present we do not have nor require any specific social compliance auditor qualification

Has there been any field-testing of auditing the social requirements in different countries/regions/risk levels?

No.

etwas, das von den Zertifizierungsstellen auf der Grundlage des Risikoszenarios für das Land, der bisherigen Auditleistung und der Ergebnisse der Selbstbeurteilung zu bestimmen ist.

- Was bedeutet die Anforderung in FSC-STD-20-011, Paragraph 11.3 e "einschließlich Auditor:innen mit spezifischen Kompetenzen, falls erforderlich"?**

Wie erkennen Zertifizierungsstellen, wann bestimmte Kompetenzen benötigt werden? Was würde diese Anforderung in Paragraph 11.3 e erfüllen?

Diese Anforderung bezieht sich auf Situationen, in denen zusätzliche Auditor:innen über spezifische Kompetenzen verfügen können, die für die Bewertung der Konformität mit den FSC-Kernarbeitsnormen erforderlich sind. Zum Beispiel Auditor:innen, die sich auf die länderspezifische Komplexität von Arbeitsfragen im Textilsektor spezialisiert haben.

- Erkennt der FSC eine Qualifizierung zum Social Compliance Auditor an, wie z. B. die APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors)?**

Nein, derzeit haben wir keine spezielle Qualifikation zum Social Compliance Auditor und fordern diese auch nicht.

Gab es einen Feldtest zur Prüfung der sozialen Anforderungen in verschiedenen Ländern/Regionen/Risikostufen?

Nein.



17 Will FSC's training suffice for meeting auditor qualifications?

No, FSC training at present is intended to be informative and guidance based and is not intended to be a minimum qualification. If at a later stage FSC develops qualification-based training, it will be announced.

18 Do auditors need to interview both employer and employee organizations, and who comes in that category? Who can be the employer representative?

Auditors are required to interview a cross-section of employees as per Clause 2.6 within FSC-STD-20-011 (see below). The rules around the composition of workers' (employee) workers' organizations vary from country to country, especially concerning those who are considered as 'rank and file' members, as well those who are deemed to have the power to 'hire and fire'. Workers' organizations tend to separate between those who have the power to 'hire and fire' and those who cannot.

Employee representatives are persons who are recognized under national law or practice, such as trade union representatives, namely, representatives designated or elected by trade unions or by members of such unions; or elected representatives, namely, representatives who are freely and independently elected by the workers following with national laws or regulations or of collective agreements and whose functions do not include activities which are recognized as the

Reicht die FSC-Schulung zur Erfüllung der Auditor:innenqualifikation aus?

Nein, die FSC-Schulung soll derzeit informativ und anleitungsbasiert sein und ist nicht als Mindestqualifikation gedacht. Wenn FSC zu einem späteren Zeitpunkt eine qualifikationsbasierte Schulung entwickelt, wird diese angekündigt.

Müssen Auditor:innen sowohl Arbeitgeberorganisationen als auch Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen befragen, und wer fällt in diese Kategorie? Wer kann der Arbeitgebervertreter sein?

Die Auditor:innen sind verpflichtet, einen Querschnitt der Mitarbeiter gemäß Paragraph 2.6 in FSC-STD-20-011 zu befragen (siehe unten). Die Regeln für die Zusammensetzung von Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind von Land zu Land unterschiedlich, insbesondere in Bezug auf diejenigen, die als "einfache" Mitglieder gelten, sowie diejenigen, die die Befugnis haben, "einzustellen und zu entlassen". Arbeiterorganisationen neigen dazu, zwischen denjenigen, die die Macht haben, "einzustellen und zu feuern", und denjenigen, die das nicht können, zu unterscheiden.

Arbeitnehmervertreter sind Personen, die nach den nationalen Gesetzen oder Gepflogenheiten anerkannt sind, wie z. B. Gewerkschaftsvertreter, d. h. Vertreter, die von den Gewerkschaften oder von den Mitgliedern solcher Gewerkschaften benannt oder gewählt werden, oder gewählte Vertreter, d. h. Vertreter, die von den Arbeitnehmern im Einklang mit den nationalen Gesetzen oder Vorschriften oder Tarifverträgen frei und unabhängig gewählt werden und deren



exclusive right of trade unions in the country concerned³.

Employer representatives are designated persons authorized to act on behalf of the employer or organization. These could be human resources managers or operations managers.

Workers' representatives might meet an employer or management in regular meetings, such as:

- joint consultative committees
- staff councils
- company councils
- works committees
- works councils
- office committees
- participation groups
- joint panels

2.6 The certification body shall evaluate each operational site within the scope of the evaluation (including a sample of participating sites of group and multisite certificates and non-FSC-certified project members in the case of project certificates) in order to make direct, factual observations to verify the organization's conformance to all applicable certification requirements. The evaluation shall include:

b) interviews with a sufficient variety and number of employees, their representatives, including worker's organizations, employer's representatives, and contractors, at each operational site selected for evaluation in order to verify the organization's conformance to all

Aufgaben nicht Tätigkeiten umfassen, die in dem betreffenden Land als ausschließliches Recht der Gewerkschaften anerkannt sind⁴.

Arbeitgebervertreter sind benannte Personen, die befugt sind, im Namen des Arbeitgebers oder der Organisation zu handeln. Dies können Personalleiter oder Betriebsleiter sein.

Ordnungsgemäß gewählte Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können sich in regelmäßigen Treffen mit dem Arbeitgeber oder der Geschäftsleitung treffen, z. B.:

- Gemischte Beratende Ausschüsse
- Personalvertretungen
- Betriebsräte
- Betriebsräte
- Betriebsräte
- Amtsausschüsse
- Teilnehmergruppen
- Gemeinsame Gremien

2.6 Die Zertifizierungsstelle prüft die betrieblichen Standorte im Rahmen der Bewertung (einschließlich einer Stichprobe von beteiligten Standorten von Gruppen- und Multisite-Zertifikaten), um direkte, sachliche Beobachtungen zur Überprüfung der Übereinstimmung der Organisation mit allen entsprechenden Zertifizierungsanforderungen durchzuführen. Die Bewertung umfasst: [...]

b) Interviews mit einer ausreichenden Anzahl von Angestellten und Vertragspartnern an jedem betrieblichen Standort, die für die Bewertung ausgewählt wurden, um die Übereinstimmung der Organisation mit allen entsprechenden Zertifizierungsanforderungen zu überprüfen. Zumindest

³ Source: [ILO Q&A](#)

⁴ Quelle: [ILO Q&A](#)

applicable certification requirements. The interviewer shall ensure that comments can be provided in confidence;

müssen Interviews durchgeführt werden, um die Ausbildungsmaßnahmen und das Verständnis über die eigene Verantwortung an verschiedenen Orten in der gesamten Bewertungsphase zu überprüfen. Der Interviewer stellt sicher, dass die Stellungnahmen vertraulich vorgelegt werden können [...]

19 If an employee organization is not present (e.g. if there are no active trade unions) should certification bodies reach out to and contact external stakeholders?

Wenn keine Organisation der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorhanden ist (z. B. wenn es keine aktiven Gewerkschaften gibt), sollten Zertifizierungsstellen auf externe Stakeholder zugehen und diese kontaktieren?

If there no active trade unions or workers' organizations are present within the organization. As means of verification of the self-assessment and the core labour requirements, certification bodies can contact national local trade unions, NGOs, and international organizations with a focus on workers' rights or other workers' organizations, government ministries /authorities and industry associations. Certification bodies do not have to liaise with all these organizations; only as required.

Wenn in der Organisation keine aktiven Gewerkschaften oder Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vorhanden sind. Zur Überprüfung der Selbstbeurteilung und der Kernarbeitsnormen können die Zertifizierungsstellen mit nationalen lokalen Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und internationalen Organisationen mit Schwerpunkt auf Arbeitnehmerrechten oder anderen Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, Ministerien/Behörden und Branchenverbänden Kontakt aufnehmen. Die Zertifizierungsstellen müssen nicht mit all diesen Organisationen in Kontakt treten, sondern nur nach Bedarf.

20 What could be considered as 'best practices' for interviews?

Was könnte man als "Best Practices" für Interviews betrachten?

The normative documents do not cover 'best practices' for interviews however auditors need to ensure that comments made during interviews can be provided in confidence, as required in FSC-STD-20-011, Clause 2.6 b). It is expected that auditors have completed auditor training

Die normativen Dokumente behandeln keine "Best Practices" für Interviews, jedoch müssen die Auditor:innen sicherstellen, dass Kommentare, die während der Interviews gemacht werden, vertraulich behandelt werden können, wie in FSC-STD-20-011, Paragraph 2.6 b) gefordert. Es wird erwartet, dass die Auditor:innen eine Auditor:innenschulung

which includes the required competencies and skills for conducting interviews.

2.6 b) interviews with a sufficient variety and number of employees, their representatives, including worker's organizations, employer's representatives, and contractors, at each operational site selected for evaluation in order to verify the organization's conformance to all applicable certification requirements. The interviewer shall ensure that comments can be provided in confidence;

absolviert haben, die die erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten für die Durchführung von Interviews beinhaltet.

2.6 b) Interviews mit einer ausreichenden Anzahl von Angestellten und Vertragspartnern an jedem betrieblichen Standort, die für die Bewertung ausgewählt wurden, um die Übereinstimmung der Organisation mit allen entsprechenden Zertifizierungsanforderungen zu überprüfen. Zumindest müssen Interviews durchgeführt werden, um die Ausbildungsmaßnahmen und das Verständnis über die eigene Verantwortung an verschiedenen Orten in der gesamten Bewertungsphase zu überprüfen. Der Interviewer stellt sicher, dass die Stellungnahmen vertraulich vorgelegt werden können;

21 Would there be a need for announced audits?

The core labour requirements do not affect certification bodies audit planning process to carry out announced, unannounced, or short notice audits according to FSC-STD-20-001.

Wäre es notwendig, Audits anzukündigen?

Die Kernarbeitsnormen haben keinen Einfluss auf den Auditplanungsprozess der Zertifizierungsstellen zur Durchführung von angekündigten, unangekündigten oder kurzfristigen Audits gemäß FSC-STD-20-001.

22 How to evaluate when some part of the work is done at home or for homeworkers? In some cases, factory owners may send work to employees to do on 'piece rates' which they do at home. How should that be regulated/audited for conformance?

There is a difference between home-based work (i.e. employees working from home) and homework or homeworkers, as these terms are often used inaccurately and interchangeably. Homeworkers are subcontracted or dependent workers

Wie ist zu bewerten, wenn ein Teil der Arbeit zu Hause oder für Heimarbeiter erledigt wird? In einigen Fällen können Fabrikbesitzer ihren Mitarbeiter:innen Arbeit zukommen lassen, die sie im "Akkord" zu Hause erledigen. Wie sollte das geregelt/auf Konformität geprüft werden?

Es gibt einen Unterschied zwischen Heimarbeit (d.h. Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten) und Heimarbeitern oder Heimarbeiterinnen, da diese Begriffe oft ungenau und austauschbar verwendet werden. Heimarbeiter:innen sind untervergebene oder abhängige Arbeiter:innen,



working for an employer, intermediary or subcontractor for a piece rate.

The FSC core labour requirements are applied to all 'workers' that met the definition within FSC-STD-40-004, this includes workers who carry out some or all of their work at home but this excludes 'homeworkers'.

Workers: *All employed persons, including public employees as well as 'self-employed' persons. This includes part-time and seasonal employees, of all ranks and categories, including laborers, administrators, supervisors, executives, contractor employees as well as self-employed contractors and sub-contractors (Source: ILO Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981).*

die für einen Arbeitgeber, Vermittler oder Subunternehmer für einen Akkordlohn arbeiten.

Die FSC-Kernarbeitsnormen werden auf alle "Arbeiter:innen" angewandt, die der Definition in FSC-STD-40-004 entsprechen. Dies schließt Arbeiter:innen ein, die einen Teil oder ihre gesamte Arbeit zu Hause verrichten, schließt aber "Heimarbeiter:innen" aus.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen¹: *Alle Erwerbstätige, einschließlich öffentlich Bedienstete sowie "Selbstständige". Dies schließt Teilzeit- und Saisonarbeitskräfte aller Ränge und Kategorien ein, einschließlich Arbeiter:innen, Verwaltungsangestellte, Aufsichtspersonen, leitende Angestellte, Angestellte von Auftragnehmern sowie selbständige Auftragnehmer und Unterauftragnehmer (Quelle: IAO-Übereinkommen 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981).*