

Voluntary commitment to comply with FSC core labour standards (according to FSC-STD-40-004 V3-1) for service providers active at certificate holder's sites

Freiwillige Selbstverpflichtung (gem. FSC-STD-40-004 V3-1) zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen für Dienstleister, die an Standorten von Zertifikatsinhabern tätig sind

Disclaimer:

Users of this sample text confirm, by usage, that they have read these notes and formally agree to this disclaimer.

The author of this template is Gutes Holz GmbH, DE. Waldzertifizierung Schweiz - FSC Schweiz modified it for Swiss conditions (25.07.2024).

Approval of compliance with FSC requirements of any versions of this agreement which are based on this sample text is the reserved responsibility of the FSC Accredited Certification Body. The author does not provide any guarantees for the positive assessment on the part of the certification body.

This template was drawn up to the best of its knowledge and with due care. It does not make any claims of completeness or accuracy. This template aims to provide assistance and general guidance for users of the FSC Standards and has not been legally verified. Careful and independent examination, including legal examination is recommended by users prior to applying an agreement based on this sample text.

FSC Switzerland does not accept any liability for any damages which are caused by errors, deviations or interpretations of this template from the FSC requirements or in relation to legal requirements.

Please send any suggestions for the improvement of this text to info@fsc-schweiz.ch.

Haftungsausschluss:

Nutzer dieses Beispieltextes bestätigen, mit der Nutzung, dass sie diese Hinweise vorher gelesen haben und ausdrücklich dem Haftungsausschluss zustimmen.

Herausgeberin dieser Mustervorlage ist Gutes Holz GmbH, DE. Für die schweizerischen Gegebenheiten wurde sie durch Waldzertifizierung Schweiz - FSC Schweiz modifiziert (25.07.2024).

Ob Versionen von Vereinbarungen, die auf dieser Beispielformulierung beruhen, als konform mit den zutreffenden FSC-Standards eingeschätzt werden, ist der jeweils zuständigen FSC-Zertifizierungsstelle vorbehalten. Der Herausgeber übernimmt keine Garantien für die positive Bewertung seitens der FSC-Zertifizierungsstellen.

Diese Vorlage wurde nach bestem Wissen und mit hoher Sorgfalt angefertigt. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Diese Vorlage wurde nicht auf juristische Aspekte geprüft, sondern hat zum Ziel eine Hilfe und Orientierung für Anwender der FSC-Standards zu leisten. Es wird empfohlen vor Anwendung einer Vereinbarung, die auf diesem Beispieltext beruht, sowohl eine sorgfältige eigenverantwortliche Prüfung als auch eine juristische Prüfung vorzunehmen.

FSC Schweiz übernimmt keine Haftung oder Gewährleistung für mögliche Schäden, die aus Fehlern, Abweichungen oder Interpretationen dieser Vorlage von den FSC-Anforderungen oder in Bezug auf gesetzliche Vorgaben entstehen.

Hinweis zur Verbesserung dieses Beispieltextes bitte an info@fsc-schweiz.ch.

Content

Instructions for use:
Risk assessment for compliance with FSC core labour standards in Switzerland
Declaration of commitment to the FSC core labour Requirements by the service provider

Inhalt

	Seite
Hinweise zur Anwendung	2
Risikobeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in der Schweiz	4
Selbstverpflichtungserklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen seitens des Dienstleisters	6

Instructions for use:

The normative FSC requirements **do not oblige** service providers to submit a declaration of self-commitment. However, the FSC certificate holders are obliged to ensure that the FSC core labour requirements are upheld for all employees, including those from service providers, at a site of the certificate holder. The certificate holder is required to include such employees in the self-assessment regarding the compliance with the FSC core labor requirements.

It is recommended that the certificate holder agrees contractually with on-site service providers on a self-commitment to comply with the FSC core labour requirements with content similar to its own policy statement and also anchor in it the right that its own audits and external audits can be made by the FSC certification body.

Important: The form of the self-commitment declaration can be freely chosen, for example as a separate declaration or as part of the service provision agreement.

Excerpt of normative framework:

Normative basis for inclusion of service providers with on-site activities see FSC-STD-40-004 V3-1:

FSC-STD-40-004 V3-1 Annex D. FSC core labour requirements self-assessment (normative)

Under FSC-STD-40-004 *Chain of Custody Certification*, organizations shall apply the FSC core labour requirements to their certified operations. FSC has determined that to do so, the organization shall:

1. adopt and implement a policy statement, or statements, that encompass the FSC core labour Requirement's; and
2. maintain an up-to-date self- assessment in which the organization describes how the organization applies the FSC core labour requirements to its operations.

FSC-STD-40-004 V3-1 Annex E. Terms and definitions

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).

As well as:

FSC-STD-40-004 V3-1 chapter 7: FSC-Core Labour Requirements

Hinweise zur Anwendung:

Die Normen des FSC formulieren **keine Verpflichtung**, dass Dienstleister eine Selbstverpflichtungserklärung abgeben. Die FSC-Zertifikatsinhaber sind jedoch verpflichtet, sicherzustellen, dass die FSC-Kernarbeitsnormen für alle Mitarbeiter, einschliesslich der Mitarbeiter von Dienstleistern, an einem Standort des Zertifikatsinhabers eingehalten werden. Der Zertifikatsinhaber ist verpflichtet, diese Mitarbeiter in die Selbstbeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen einzubeziehen.

Daher wird empfohlen, dass der Zertifikatsinhaber mit Dienstleistern vertraglich eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen mit einem der eigenen Grundsatzerklärung entsprechenden Inhalt vereinbart und darin auch das Recht verankert, dass eigene Prüfungen und externe Prüfungen seitens der FSC-Zertifizierungsstelle gemacht werden können.

Wichtig: Die Form der Selbstverpflichtungserklärung kann frei gewählt werden, beispielsweise als separate Erklärung oder im Rahmen der Dienstleistungsvereinbarung.

Auszug aus dem normativen Regelwerk:

Normative Grundlagen für die Einbeziehung von Dienstleistern mit Vor-Ort-Aktivitäten am/ an Standorten des Auftraggebers siehe FSC-STD-40-004 V3-1:

FSC-STD-40-004 V3-1 Anhang D. Selbstbeurteilung der FSC-Kernarbeitsnormen (normativ):

Gemäss FSC-STD-40-004 Produktketten-Zertifizierung müssen Organisationen die FSC-Kernarbeitsnormen auf ihre zertifizierten Betriebe anwenden. Der FSC hat festgelegt, dass die Organisation dies tun muss:

1. eine oder mehrere Grundsatzklärungen verabschieden und umsetzen, die die FSC- Kernarbeitsnormen umfassen; und
2. eine aktuelle Selbstbeurteilung zu führen, in der die Organisation beschreibt, wie sie die FSC-Kernarbeitsnormen in ihrem Betrieb anwendet.

FSC-STD-40-004 V3-1 Anhang E. Begriffe und Definitionen:

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 Subunternehmen sowie selbständige Subunternehmen und Unter-Subunternehmen (Quelle: IAO-Übereinkommen 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981).

Sowie:

FSC-STD-40-004 V3-1 Kapitel 7: FSC-Kernarbeitsnormen

<p>As well as</p> <p>Answer on question 11, document “FSC core labour requirements: questions and answers”:</p> <p>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?</p> <p>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, sub-contractors...), this includes all workers who meet the definition within the FSC-STD-40-004:</p> <p>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).</p>	<p>Sowie</p> <p>Antwort auf Frage 11 im Dokument „FSC-Kernarbeitsnormen: Fragen und Antworten“:</p> <p>Wie sieht es mit Arbeitsleistungen aus, die nicht direkt mit der FSC-Produktion zusammenhängen (z. B. 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?</p> <p>Ja, die Kernarbeitsnormen gelten für alle Beschäftigten innerhalb des Betriebs der Organisation im Geltungsbereich der COC-Zertifizierung (z. B. Tätigkeiten, Standorte, Gruppenmitglieder, Produkttypen, Subunternehmen...), dies schliesst alle Arbeiter:innen ein, die der Definition in der FSC-STD-40-004 entsprechen:</p> <p>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 selbstständige Auftragnehmer und Unterauftragnehmer (Quelle: IAO-Übereinkommen 155 über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 1981).</p>
---	---

If low risks for non-compliance with FSC core labour standards can be identified in a country (see for example risk assessment for Switzerland below), it seems sufficient that compliance with FSC core labour standards by service providers is only audited on an ad hoc basis. Occasions that require an audit should be documented as part of the self-assessment of the certificate holder. Detailed auditing may be necessary in the following situations (but not limited to):

- The organizations are rated as negative in the ITUC Global Rights Index. See: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- There are recent press reports or reports of incidents.
- Observations of deviations are available within the framework of the audit and the tour of the company.

NOTE: For service providers from other countries than Switzerland, the voluntary commitment can be adopted in substance, but the certificate holder should monitor compliance through its own or commissioned audits, depending on its assessment of the risk for violations of the FSC core labour standards.

Wenn geringe Risiken für die Nicht-Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in einem Land festgestellt werden kann (siehe dazu etwa Risikobewertung für die Schweiz nachfolgend) erscheint es ausreichend, dass die Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen durch Dienstleister nur anlassbezogen überprüft wird. Anlässe, die eine Prüfung erfordern, sollten im Rahmen der Selbstbeurteilung des Zertifikatsinhabers dokumentiert werden. Detaillierte Prüfung kann beispielsweise bei folgenden Situationen (aber nicht beschränkt auf diese) notwendig werden:

- Die Organisationen werden im IGB Global Rights Index als negativ bewertet. Siehe: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- Es liegen aktuelle Presseberichte oder Berichte zu Vorfällen vor
- Im Rahmen des Audits und Betriebsrundgangs liegen Beobachtungen zu Abweichungen vor

HINWEIS: Für Dienstleister aus anderen Ländern als der Schweiz kann die Selbstverpflichtung dem Inhalt nach übernommen werden, jedoch sollte der Zertifikatsinhaber je nach Einschätzung des Risikos für Verstösse gegen die FSC-Kernarbeitsnormen die Einhaltung durch eigene oder beauftragte Prüfungen überwachen.

Risk assessment for compliance with FSC core labour standards in Switzerland

Result: **Low risk**

Summary: The sources cited below do not contain any information that represents that the FSC core labour standards in Switzerland are fundamentally, systematically or to any significant extent at risk.

Sources:

- Ratification level of the fundamental ILO conventions: 8 out of 10 ratified. See [link](#)
- ITUC Global Rights Index documents violations of internationally recognised workers' rights by governments and employers. Countries are rated in clusters of 1-5+, depending on their compliance with collective labour rights. There are five ratings there, with 1 being the best rating and 5+ being the worst rating a country can receive. ITUC rating, Switzerland: 3 Regular violations of rights. This is because in Switzerland there is no protection under employment law (protection against dismissal) for staff representatives or trade union activists. Furthermore, Swiss employment law is strongly geared towards employers.
see: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- FSC National Risk Assessment, Switzerland: category 2: Wood harvested in violation of traditional and human rights especially: 2.2. Labor rights are respected including rights as specified in ILO Fundamental Principles and Rights at work. Result (abridged): "No information was found to demonstrate that workers' rights and ILO Fundamental Principles and Rights at work are at risk....." Therefore, the risk designation for this indicator is "low risk". Link: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/331>

Scope of the risk assessment:

- The risk assessment refers to the certificate holder and its affiliated sites as well as to non-FSC-certified service providers and subcontractors, provided they are based in Switzerland.
- Company sites Sites based abroad must be assessed on the basis of the existing risk situation of the national laws and legal audits there. For this purpose, assistance in preparing the self-disclosure of other FSC country offices can be used.

Remarks:

In Switzerland there is comprehensive legislation on the core labour requirements. There is a high level of law enforcement, and in the event of violations, the complaints and legal channels are open to those affected. As there are generally no regular official inspections regarding employee protection in Swiss companies, the payroll book (or documents with comparable content) and internal communication documents that inform employees about complaint channels serve as valid evidence of compliance with the core labor standards. In the case of regular official inspections, proof that these have taken place appears to be sufficient. The factual examination and, if necessary, sanctioning of non-compliance with the

Risikobeurteilung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen in der Schweiz

Ergebnis: **Geringes Risiko**

Zusammenfassung: Die im Folgenden genannten Quellen beinhalten keine Informationen, die darstellen, dass die FSC-Kernarbeitsnormen in der Schweiz grundsätzlich, systematisch oder in signifikantem Umfang gefährdet sind.

Quellen:

- Ratifizierungsgrad der fundamentalen ILO Konventionen: 8 von 10 ratifiziert. Siehe [Link](#)
- ITUC Global Rights Index (Globaler Rechteindex des IGB) dokumentiert Verstösse gegen international anerkannte Arbeitnehmerrechte durch Regierungen und Arbeitgeber. Die Länder werden in Clustern von 1-5+ bewertet, abhängig von ihrer Einhaltung der kollektiven Arbeitnehmerrechte. Dort gibt es fünf Bewertungen, wobei 1 die beste Bewertung und 5+ die schlechteste Bewertung ist, die ein Land erhalten kann. ITUC Rating, Schweiz: 3 Regelmässige Rechtsverletzungen. Dies, weil in der Schweiz u.a. kein arbeitsrechtlicher Schutz (Kündigungsschutz) für Personalvertretende oder Gewerkschaftsaktivistinnen und -aktivisten besteht. Weiter ist das Schweizer Arbeitsrecht stark auf Arbeitgebende ausgerichtet.
siehe: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- FSC National Risk Assessment, Switzerland: category 2: Wood harvested in violation of traditional and human rights especially: 2.2. Labor rights are respected including rights as specified in ILO Fundamental Principles and Rights at work. Ergebnis (verkürzt): "Es wurden keine Informationen gefunden, die belegen, dass die Arbeitnehmerrechte sowie die grundlegenden Prinzipien und Rechte der IAO bei der Arbeit gefährdet sind.....". Daher lautet die Risikobezeichnung für diesen Indikator „geringes Risiko“. Link: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/331>

Geltungsbereich der Risikobeurteilung:

- Die Risikobeurteilung bezieht sich auf den Zertifikatsinhaber und auf die angeschlossenen Standorte sowie auf die nicht-FSC-zertifizierten Dienstleister und Subunternehmer, sofern diese ihren Sitz in der Schweiz haben.
- Betriebsstätten mit Sitz im Ausland müssen anhand der existierenden Risikosituation der dortigen nationalen Gesetze und gesetzlichen Prüfungen beurteilt werden. Hierzu können Hilfestellungen zur Erarbeitung der Selbstauskunft weiterer FSC Länderbüros genutzt werden.

Erläuterungen:

In der Schweiz existiert eine umfassende Gesetzgebung zu den Kernarbeitsnormen. Die Rechtsdurchsetzung findet hochgradig statt und bei Verstössen steht Betroffenen der Beschwerde- und Rechtsweg offen. Da generell keine regelmässigen behördlichen Kontrollen bzgl. Arbeitnehmenden-Schutz in Schweizer Betrieben vorgenommen werden, dienen das Lohnbuch (oder inhaltlich vergleichbare Dokumente) sowie interne Kommunikationsdokumente, die die Beschäftigten über Beschwerdewege informieren, als gültige Belege für die Einhaltung der Kernarbeitsnormen. Im Falle von regelmässig durchgeführten behördlichen Kontrollen erscheint der Nachweis, dass diese stattgefunden haben, ausreichend. Die sachliche Prüfung und ggfs. Sanktionierung bei nicht-

requirements is the responsibility of the respective authority. The FSC risk assessment on Controlled Wood in Switzerland shows that sources and indications of risks and occurrences can be found in compliance with gender equality (keyword: pay gap between men and women). For the forestry industry, the pay gap can be classified as significantly less relevant than in other economic sectors. Provisions regarding pay transparency and equal pay analysis are regulated in the Gender Equality Act (GlG). According to Article 13a, all employers with more than 100 employees are obliged to carry out an equal pay analysis every four years and have it reviewed by an independent auditing body.

In view of the low risks in Switzerland, it appears sufficient to only check compliance with the core labor standards on an ad hoc basis. This means that a detailed review only appears necessary in the following situations, for example:

- The organizations are rated as negative in the ITUC Global Rights Index. See: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- There are recent press reports or reports of incidents
- There are observations of deviations during the audit and factory tour

In view of the low risks in Switzerland, it also appears sufficient that compliance by service providers at the certificate holder's sites and non-FSC-certified subcontractors is only checked on an ad hoc basis. Occasions that require an audit should be documented as part of the self-assessment. Recommendation: The certificate holder should contractually agree a self-commitment with service providers and non-FSC-certified subcontractors to comply with the FSC core labor standards with reference to its own declaration of principles and should also include the right to conduct its own audits and external audits by the FSC certification body. The form of the self-commitment declaration can be freely chosen, for example as a separate declaration.

Einhaltung der Anforderungen, obliegt der jeweiligen Behörde. Aus der FSC-Risikobewertung zu Controlled Wood der Schweiz geht hervor, dass Quellen und Hinweise zu Risiken und Vorkommen bei der Einhaltung der Gender-Gerechtigkeit (Stichwort: Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen) zu finden sind. Für die Forstwirtschaft ist die Entgeltlücke als deutlich weniger relevant als in anderen Wirtschaftssektoren einzustufen. Bestimmungen bezüglich der Lohntransparenz bzw. der Lohngleichheitsanalyse sind im Gleichstellungsgesetz (GlG) geregelt. So sind nach Artikel 13a alle Arbeitgebenden mit über 100 Mitarbeitenden dazu verpflichtet, alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen und von einer unabhängigen Revisionsstelle überprüfen zu lassen. Vor dem Hintergrund der geringen Risiken in der Schweiz erscheint es ausreichend, die Einhaltung der Kernarbeitsnormen nur anlassbezogen zu prüfen. Dies bedeutet, dass eine detaillierte Prüfung beispielsweise nur in den folgenden Situationen nötig erscheint:

- Die Organisationen werden im IGB Global Rights Index als negativ bewertet. Siehe: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- Es liegen aktuelle Presseberichte oder Berichte zu Vorfällen vor
- Im Rahmen des Audits und Betriebsrundgangs liegen Beobachtungen zu Abweichungen vor.

Vor dem Hintergrund der geringen Risiken in der Schweiz erscheint es ebenfalls ausreichend, dass die Einhaltung durch Dienstleister an den Standorten des Zertifikatsinhabers und nicht-FSC-zertifizierte Subunternehmen nur anlassbezogen überprüft wird. Anlässe, die eine Prüfung erfordern, sollten im Rahmen der Selbstbeurteilung dokumentiert werden. Empfehlung: Der Zertifikatsinhaber sollte mit Dienstleistern und nicht-FSC-zertifizierten Subunternehmen vertraglich eine Selbstverpflichtung zur Einhaltung der FSC-Kernarbeitsnormen mit Bezug zur eigenen Grundsatzerklärung vereinbaren und darin auch das Recht verankern, dass eigene Prüfungen und externe Prüfungen seitens der FSC-Zertifizierungsstelle gemacht werden können. Die Form der Selbstverpflichtungserklärung kann frei gewählt werden, beispielsweise als separate Erklärung.

Declaration of commitment to the FSC core labour Requirements by the service provider

The declaration of voluntary commitment applies to activities carried out on-site at the certificate holder's following premises:

Name here the sites of the certificate holder, at which the service provider is active!
Company names, location addresses

Selbstverpflichtungserklärung zu den FSC-Kernarbeitsnormen seitens der Dienstleister

Die Selbstverpflichtungserklärung gilt für Aktivitäten, die an den folgenden Betriebsstätten des Zertifikatsinhabers stattfinden:

Benennen Sie hier die Standorte des Zertifikatsinhabers, an denen der Dienstleister tätig wird!
Firmennamen und Standortadressen

The service provider hereby confirms bindingly:

We do not use child labour.

- No workers under 15 years of age shall be employed. No person under 18 years of age shall be employed in hazardous or arduous work; except in the case of training under approved national laws and regulations. [Where applicable] Persons aged 13 to 15 years are permitted only for light work and the employment does not interfere with schooling nor is it harmful to the health or development of the children. In particular, where children are subject to compulsory education, they shall only work outside school hours during normal daytime working hours.
- The service provider shall prohibit the worst forms of child labour.

We exclude all forms of forced and compulsory labour, in particular:

- Physical and sexual violence
- debt bondage
- Withholding of wages/including payment of labour fees and/or payment of a deposit to take up employment
- Restriction of mobility/mobility of the worker.
- Withholding of passport and/or identity documents
- Threat of denunciation to the authorities.
- Employment relationships are voluntary and based on mutual consent, without threat of punishment.

We ensure that employment and professional practices are non-discriminatory.

We respect the freedom of association and the effective right to collective bargaining.

- Workers may establish or join workers' organizations of their own choice.

Das Dienstleister bestätigt hiermit verbindlich:

Wir setzen keine Kinderarbeit ein.

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

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

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

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

Wir respektieren die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.

- Die Arbeitnehmer:innen können Arbeitnehmer:innen-Organisationen ihrer eigenen Wahl gründen oder solchen beitreten.

- The service provider respects the full freedom of workers' organizations to establish their statutes and rules.
- We respect the right to freedom of association and collective bargaining. Workers are not discriminated against or penalised in the exercise of these rights.
- We negotiate in good faith with legally constituted workers' organizations and/or duly elected representatives and, where appropriate, use our best endeavours to conclude a collective agreement.
- Collective agreements will be implemented where they exist.

- Der Dienstleister respektiert die volle Freiheit der Arbeitnehmer:innen-Organisationen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.
- Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen. Arbeitnehmer:innen erfahren bei der Ausübung dieser Rechte keine Diskriminierung oder Bestrafung.
- Mit rechtmässig gegründeten Arbeitnehmer:innen-Organisationen und/oder ordnungsgemäss gewählten Vertretern wird nach Treu und Glauben verhandelt und wir bemühen uns ggf. nach besten Kräften, einen Tarifvertrag abzuschliessen.
- Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.

Address, date

Adresse und Datum

Signature, stamp of the service provider

Unterschrift und Stempel des Dienstleisters