

FSC® Kernarbeitsnormen entsprechend FSC-STD-40-004 Anhang D

Disclaimer

Die Verwendung dieser Vorlage ist keine Garantie dafür, dass die FSC-Anforderungen vollständig erfüllt werden. Es liegt in der Verantwortung des Zertifikatinhabers die FSC Anforderungen zu erfüllen.

Die Verwendung dieser Vorlage ist freiwillig. Alternative Möglichkeiten die Anforderungen des FSC-STD-40-004 zu erfüllen sind möglich. Sie können auch unter [Chain of Custody Certification | FSC Connect](#) schauen.

FSC-STD-40-004 Anhang D

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 Grundsatzerklärungen 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.

Im Folgenden finden Sie Hinweise, wie die Organisation diese Anforderungen erfüllen kann.

Anforderungen

Der FSC hat eine Reihe von Anforderungen entwickelt, die für alle CoC-zertifizierten Organisationen gelten. Sie lauten wie folgt:

FSC Kernarbeitsnormen

7.1 Bei der Anwendung der FSC-Kernarbeitsnormen soll die Organisation die durch nationales Recht festgelegten Rechte und Pflichten angemessen berücksichtigen und gleichzeitig die Ziele der Normen erfüllen.

7.2 Die Organisation darf keine Kinderarbeit einsetzen.

7.2.1 Die Organisation darf keine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter 15 Jahren oder unter dem in nationalen oder lokalen Gesetzen oder Vorschriften festgelegten Mindestalter beschäftigen, je nachdem, welches Alter höher ist, außer wie in 7.2.2 angegeben..

7.2.2 In Ländern, in denen die nationalen Gesetze oder Vorschriften die Beschäftigung von Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren für leichte Arbeiten erlauben, darf eine solche Beschäftigung weder die Schulausbildung beeinträchtigen noch schädlich für ihre Gesundheit oder Entwicklung sein. Insbesondere dort, wo Kinder der Schulpflicht unterliegen, dürfen sie nur außerhalb der Schulzeit während der normalen Tagesarbeitszeit arbeiten.

7.2.3 Keine Person unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren Arbeiten beschäftigt, außer zum Zweck der Ausbildung im Rahmen der anerkannten nationalen Gesetze und Vorschriften.

7.2.4 Die Organisation soll die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verbieten.

7.3 Die Organisation soll alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit beseitigen.

7.3.1 Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe.

7.3.2 Es gibt keine Hinweise auf Praktiken, die auf Zwangs- oder Pflichtarbeit hindeuten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Folgendes:

- 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
- Einbehaltung von Reisepass und Ausweispapieren
- Androhung von Denunziation bei den Behörden

7.4 Die Organisation muss sicherstellen, dass es keine Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf gibt.

7.4.1 Beschäftigungs- und Berufspraktiken sind nicht diskriminierend..

7.5 Die Organisation achtet die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.

7.5.1 Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihrer Wahl gründen oder ihnen beitreten.

7.5.2 Die Organisation respektiert die volle Freiheit der Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen.

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..

7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.

Grundsaterklärung

Der FSC verlangt von der Organisation, dass sie über eine oder mehrere Grundsaterklärungen verfügt und diese umsetzt, die die FSC-Kernarbeitsnormen (siehe oben) umfassen. Viele Organisationen verfügen bereits über Erklärungen oder umgesetzte Richtlinien, die die in den FSC-Kernarbeitsnormen dargelegten Prinzipien und Praktiken abdecken, und solche Erklärungen und umgesetzten Richtlinien können verwendet werden, um die Einhaltung des ProduktkettenStandards nachzuweisen.

Eine akzeptable Erklärung muss keine wortwörtliche Wiederholung der FSC-Kernarbeitsnormen sein. Die Erklärung muss lediglich den Umfang der in den FSC-Kernarbeitsnormen dargelegten Prinzipien abdecken. Eine Erklärung allein, die eine wortwörtliche Wiederholung der FSC-Kernarbeitsnormen enthält, ist jedoch nicht ausreichend. Vielmehr muss die Erklärung bzw. müssen die Erklärungen von einer ausgefüllten Selbstbewertung begleitet werden, in der die Organisation angibt, dass sie den Geltungsbereich der FSC-Kernarbeitsnormen einhält und wie sie die Erklärung bzw. Erklärungen umsetzt. Der Grundsaterklärung bzw. den Grundsaterklärungen ist eine Dokumentation beizufügen, aus der ihre Umsetzung hervorgeht.

Zum Beispiel erfüllt eine Organisation, die über eine Grundsaterklärung verfügt, die die Beschäftigung von Personen unter 18 Jahren verbietet, die Anforderung, eine Richtlinie zu haben, die Paragraph 7.2 (Verbot von Kinderarbeit) abdeckt. Die Organisation müsste dennoch Nachweise, einschließlich Dokumentation in der Selbstbewertung, erbringen, um die Umsetzung dieser Grundsaterklärung zu belegen.

Die Selbstbeurteilung

Anweisungen: Jede Organisation muss die Selbstbeurteilung ausfüllen, in der die Organisation beschreibt, wie sie die FSC-Kernarbeitsnormen in ihrem Betrieb anwendet. Die Zertifizierungsstelle verwendet die Selbsteinschätzung als Leitfaden für das Audit und die Überprüfung der Einhaltung des Standards vor Ort. FSC hat diesen Prozess so gestaltet, dass er ein effizientes und kostengünstiges Mittel ist, um die Einhaltung der Anforderungen zu überprüfen und gleichzeitig die Einhaltung des geltenden Rechts zu gewährleisten. Der Prozess profitiert von den Kenntnissen der Organisation über ihre Tätigkeiten und die geltenden Gesetze, um den Auditor bei der Durchführung des Audits zu unterstützen.

Die Organisation muss in der Selbstauskunft erklären, dass die Angaben nach bestem Wissen und Gewissen wahrheitsgemäß sind. Macht die Organisation wissentlich falsche Angaben in der Selbstauskunft, kann dies zur Aussetzung oder Kündigung des Zertifikats führen.

Die Organisation muss die Fragen in der Selbstauskunft so vollständig und wahrheitsgemäß wie möglich beantworten. Die Organisationen müssen relevante Dokumente und andere Materialien benennen, die der Auditor einsehen kann, um die referenzierte Aussage in der Selbsteinschätzung zu verifizieren.

HINWEIS: Bei Multi-Site- oder Gruppen-CoCZertifikaten ist die Zentrale für das Ausfüllen der Selbstbeurteilung für alle teilnehmenden Standorte im Geltungsbereich des Zertifikats verantwortlich.

Von zentraler Bedeutung für die FSCKernarbeitsnormen ist deren Zusammenspiel mit dem geltenden nationalen Recht. Von Organisationen wird erwartet, dass sie zu jeder Zeit das geltende nationale Recht einhalten. In manchen Situationen erlaubt das nationale Recht jedoch Handlungen, die durch die FSCKernarbeitsnormen verboten sind, oder gibt der Organisation Rechte, die zu einem Verhalten führen können, das den Prinzipien der FSCKernarbeitsnormen zuwiderläuft. In diesen 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. Wie dieses Gleichgewicht zu erreichen ist, ist nicht immer klar und wird am besten durch eine Erklärung des Zertifikatsinhabers in der Selbstbeurteilung erreicht. In seltenen Fällen kann die Antwort eine Analyse bezüglich der Einhaltung des anwendbaren Rechts erfordern, um der Zertifizierungsstelle Klarheit zu verschaffen, und diese Analyse sollte als Teil der Antwort enthalten sein.

Beispiele für Fragen, die sich beim Ausfüllen der Selbstbeurteilung als hilfreich erweisen können:

Der FSC hat die folgenden offenen Fragen zur Verfügung gestellt, die für die Organisation hilfreich sein können, um sie beim Ausfüllen der Selbstbewertung zu berücksichtigen. Die Fragen sind in vier Kategorien eingeteilt, die von den FSC-Kernarbeitsnormen abgedeckt werden. Der erforderliche Detaillierungsgrad hängt vom Standort der Organisation, einschließlich der Risikobewertung durch die Organisation, und dem Arbeitsumfeld ab. Diese Liste von Fragen ist nicht erschöpfend.

Kategorie	Frage
Child Labour	• Wie hoch ist das gesetzliche, satzungsmäßige oder reglementierte Mindestalter am Ort Ihrer betrieblichen Standorte? • Welche Maßnahmen haben Sie ergriffen, um sicherzustellen, dass in Ihrem Betrieb keine Kinderarbeit eingesetzt wird? • Registrieren Sie das Alter (Geburtsdatum) Ihrer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und wie überprüfen Sie, dass dies das tatsächliche Alter ist? Kontrollieren Sie die Ausweispapiere? • Wenn es gesetzliche oder behördliche Einschränkungen gibt, die nach Ihrem Verständnis Ihre Fähigkeit zur Einhaltung der Anforderung einschränken würden, beschreiben Sie, wie Sie diese Einschränkungen abmildern. • Wenn Sie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter 18 Jahren beschäftigen, beschreiben Sie, welche Maßnahmen Sie getroffen haben, um sicherzustellen, dass diese keine gefährlichen oder schweren Arbeiten ausführen. Wenn es eine Anforderung für Schulung und Ausbildung gibt, geben Sie entsprechende Belege an. • Ist die Beschäftigung von Kindern im Alter von 13 oder 15 Jahren gesetzlich erlaubt? Beschäftigen Sie Kinder in diesem Alter? Wenn beides bejaht wird, geben Sie an, welche Maßnahmen Sie ergriffen haben, um sicherzustellen, dass sie nur leichte Arbeiten verrichten, die nicht schädlich für ihre Gesundheit oder Entwicklung sind, und dass sie nur außerhalb der Schulzeiten arbeiten dürfen.
Zwangsarbeit	• Beschreiben Sie Ihre Einstellungs- und Vertragspraktiken, um die Einhaltung dieses Grundsatzes nachzuweisen. • Gewähren Sie Darlehen oder Lohn- /Lohnvorschüsse, die einen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dazu verpflichten würden, seine Arbeit über die gesetzlichen oder vertraglichen Vereinbarungen hinaus zu verlängern? Wenn ja, können Sie beschreiben, wie Sie das Risiko von Schuldknechtschaft in einem solchen Fall mindern? • Wie stellen Sie sicher, dass keine Arbeitsgebühren abgezogen oder Zahlungen oder Kautionen geleistet werden, um eine Beschäftigung aufzunehmen? • Wie stellen Sie sicher, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen keine Form der Mobilitätseinschränkung erfahren?

	• Wie stellen Sie sicher, dass die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jederzeit Zugang zu ihren Pässen und Ausweisdokumenten haben und gleichzeitig einen sicheren Ort zur Aufbewahrung der Dokumente bieten? • Wie stellen Sie sicher, dass es keine Drohungen gibt, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bei den Behörden zu denunzieren?
Diskriminierung	• Wie stellen Sie sicher, dass Löhne und andere Arbeitsbedingungen nicht diskriminierend sind? • Besteht ein paritätisches Geschlechter- /Altersverhältnis? • Haben Sie eine ethnisch vielfältige Belegschaft? • Haben Sie Richtlinien zur NichtDiskriminierung? • Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeitende die gleiche Chance auf eine Beförderung haben? • Wie stellen Sie sicher, dass Bewerber die gleichen Chancen auf eine Anstellung haben? • Wenn es gesetzliche oder behördliche Einschränkungen gibt, die nach Ihrem Verständnis Ihre Fähigkeit einschränken würden, diese Anforderungen zu erfüllen, beschreiben Sie, wie Sie Einschränkungen abmildern.
Freedom of Association and the Right to Collective Bargaining	• Sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in einer Gewerkschaft organisiert? Beschreiben Sie nach bestem Wissen und Gewissen, warum sich die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Ihrer Meinung nach für oder gegen eine gewerkschaftliche Vertretung entschieden haben. • Wenn die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch eine Gewerkschaft vertreten werden, ist die Gewerkschaft autonom und unabhängig? • Welche anderen Formen der Vertretung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als Gewerkschaften gibt es am Standort? • Gibt es Tarifverträge, die für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gelten, und wenn ja, wie stellen Sie die Einhaltung dieser Verträge sicher?

Firmenname: _____

Firmenadresse: _____

COC Zertifikatsnummer (sofern bereits zertifiziert): _____

Bestätigung einer Grundsatzerklärung des Unternehmens, die die folgenden Kernarbeitsanforderungen abdeckt: ☐ *ja* ☐ *nein*

HINWEIS: Wenn Sie mehr als einen Standort haben oder externe Dienstleister einsetzen, muss die Selbsteinschätzung alle Standorte abdecken. Bitte verwenden Sie bei Bedarf mehrere Kopien dieses Formulars.

Bescheinigung: Ich _____ versichere hiermit, dass die folgenden Angaben nach bestem Wissen und Gewissen wahrheitsgemäß sind, und nehme zur Kenntnis, dass eine wissentlich falsche Angabe zur Aussetzung oder Beendigung des Zertifikats oder zur Nichtausstellung des Zertifikats führen kann.

Name und Unterschrift

Datum

Anforderung	Frage	Antwort und Beschreibung
Kinderarbeit		
7.2 Die Organisation setzt keine Kinderarbeit ein. 7.2.1 Die Organisation soll keine Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen unter 15 Jahren oder unter dem in nationalen oder lokalen Gesetzen oder Vorschriften festgelegten Mindestalter beschäftigen, je nachdem, welches Alter höher ist, außer wie in 7.2.2 angegeben. 7.2.2 In Ländern, in denen die nationalen Gesetze oder Vorschriften die Beschäftigung von Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren für leichte Arbeiten zulassen, darf eine solche Beschäftigung weder mit der Schulausbildung kollidieren noch schädlich für die Gesundheit oder Entwicklung der Kinder sein. Insbesondere dort, wo Kinder der Schulpflicht unterliegen, dürfen sie nur außerhalb der Schulzeit während der normalen Tagesarbeitszeit arbeiten. 7.2.3 Keine Person unter 18 Jahren wird mit gefährlichen oder schweren Arbeiten beschäftigt, es sei denn, es handelt sich um eine Ausbildung im Rahmen der genehmigten nationalen Gesetze und Vorschriften. 7.2.4 Die Organisation soll die schlimmsten Formen der Kinderarbeit verbieten.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraph 7.2? Wenn ja, weiter bei c).	
	b) Wenn die Antwort auf a) nein lautet, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation den Paragraph 7.2 nicht einhält.	
	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation feststellt, dass sie den Paragraph 7.2 einhält.	
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstigen Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung des Paragraphen 7.2 zu überprüfen	
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung des Paragraphen 7.2 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung des Paragraphen 7.2 auswirken.	
	f) Fügen Sie eine Grundsatzerklärung oder Erklärungen Ihrer Organisation bei, die Paragraph 7.2 umfasst.	

Zwangsarbeit		
7. .3 Die Organisation beseitigt alle Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit. 7.3.1 Arbeitsverhältnisse sind freiwillig und basieren auf gegenseitigem Einverständnis, ohne Androhung einer Strafe. 7.3.2 Es gibt keine Hinweise auf Praktiken, die auf Zwangs- oder Pflichtarbeit hindeuten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die folgenden: • 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 • • Einbehaltung von Reisepass und Ausweispapieren • • Androhung von Denunziation bei den Behörden.	a) Erfüllt Ihre Organisation Paragraph 7.3? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort.	
	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraph 7.3 nicht einhält?	
	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß, dass sie Paragraph 7.3 einhält?	
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstigen Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraph 7.3 zu überprüfen	
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.3 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.3 auswirken.	
	f) Fügen Sie eine Grundsatzerklärung oder Erklärungen Ihrer Organisation bei, die sich auf Paragraph 7.3 beziehen.	

Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf		
7.4 Die Organisation muss sicherstellen, dass es keine Diskriminierung bei Beschäftigung und Beruf gibt.	a) Erfüllt Ihre Organisation die Paragraph 7.4? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort.	
7.4.1 Beschäftigungs- und Berufspraktiken sind nicht diskriminierend.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraph 7.4 nicht einhält?	
	c) Beschreiben Sie für die von Ihnen an dem/den Standort(en), der/die das Zertifikat besitzt/besitzen, beschäftigten Personen, wie Ihre Organisation weiß, dass sie Paragraph 7.3 einhält?	
	d) Identifizieren Sie alle Dokumente oder andere Aufzeichnungen (und deren Speicherort), auf die Sie sich verlassen, um die Einhaltung von Abschnitt 7.4 zu überprüfen.	
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, die sich Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.4 auswirken könnten. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.4 auswirken.	
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Erklärungen Ihrer Organisation bei, die sich auf Paragraph 7.4 beziehen.	

Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen		
7.5 Die Organisation respektiert die Vereinigungsfreiheit und das effektive Recht auf Kollektivverhandlungen.	a) Erfüllt Ihre Organisation die Paragraph 7.5? Wenn ja, fahren Sie bei c) fort.	
7.5.1 Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen können Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihrer eigenen Wahl gründen oder ihnen beitreten. 7.5.2 Die Organisation respektiert die volle Freiheit der Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ihre Satzungen und Regeln aufzustellen. 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. 7.5.5 Kollektivvereinbarungen werden umgesetzt, wo sie existieren.	b) Wenn die Antwort auf a) nein ist, beschreiben Sie bitte, wie oder warum Ihre Organisation Paragraph 7.5 nicht einhält.	
	c) Beschreiben Sie für die Personen, die von Ihnen an dem/den Standort(en) mit dem Zertifikat beschäftigt sind, wie Ihre Organisation weiß, dass sie Paragraph 7.5 einhält.	
	d) Nennen Sie alle Dokumente oder sonstigen Aufzeichnungen (und deren Standort), auf die Sie sich stützen, um die Einhaltung von Paragraph 7.5 zu überprüfen.	
	e) Nennen Sie alle rechtlichen Verpflichtungen, von denen Sie glauben, dass sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.5 auswirken können. Bitte beschreiben Sie diese und wie sie sich auf Ihre Fähigkeit zur Einhaltung von Paragraph 7.5 auswirken.	
	f) Fügen Sie eine oder mehrere Erklärungen Ihrer Organisation bei, die sich auf Paragraph 7.5 beziehen.	

