

# Grundsatzklärung zur Wahrung der Menschenrechte

der beiden Gesellschaften  
Pfennigparade PSG GmbH  
und  
Pfennigparade SIGMETA GmbH

## Inhalt

Einleitung/Präambel.....	3
Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt.....	3
Menschenrechte und Ethik sowie Arbeitsrecht.....	3
Risikoanalyse .....	7
Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferanten.....	7
Risikoanalyse der mittelbaren Lieferanten .....	8
Präventions- und Abhilfemaßnahmen .....	8
Eigenes Unternehmen .....	8
Lieferkette .....	9
Beschwerdeverfahren.....	9
Zuständigkeiten .....	10
Dokumentation und Berichterstattung .....	10
Erwartungen an unsere Geschäftspartner.....	10
Schlusswort.....	11
Herausgeber.....	12

## Einleitung/Präambel

Bei den Pfennigparade-Gesellschaften PSG und SIGMETA arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung in einem wirtschaftlich geprägten Umfeld in vielfältigen Kundenbeauftragungen unkompliziert zusammen. Wir übernehmen seit den 70er Jahren zahlreiche Dienstleistungen für Unternehmen von KMU bis Konzern – mit sozialem Faktor.

## Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt

Wir sind uns unserer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt bewusst und arbeiten kontinuierlich daran, dieser Verantwortung bestmöglich nachzukommen.

Diese Grundsatzerklärung beschreibt die wesentlichen Schritte und Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit ergreifen, um potenzielle menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken im Bereich unserer Geschäftstätigkeit zu erfassen und zu vermeiden. Sie setzt damit die Anforderungen des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten (nachfolgend »LkSG«) um.

## Menschenrechte und Ethik sowie Arbeitsrecht

Die Tochtergesellschaften der Stiftung Pfennigparade sind rein deutsche Gesellschaften mit Sitz in München und agieren nach deutschem Recht. Als Zweckbetrieb ist ihr Ziel die berufliche und soziale Eingliederung von Menschen mit Körperbehinderung. Die Leistung der Unternehmen ist entsprechend dem individuellen Bedarf der Hilfeempfänger darauf gerichtet, eine vorhandene Körperbehinderung oder deren Folgen zu beseitigen oder zu mildern und Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft einzugliedern.

Die Tochterunternehmen PSG und SIGMETA übernehmen **soziale Verantwortung** und agieren nach den Grundprinzipien guten und respektvollen menschlichen Zusammenlebens und Arbeitens. Die Gesellschaften folgen dem **Allgemeinen Gleichstellungsgesetz**, welches verpflichtend für alle Mitarbeitenden des Unternehmens ist und das als **Arbeitsvertragszusatz** bei Stellenantritt gegengezeichnet werden muss.

Unsere Mitarbeitenden sind unterschiedlicher Herkunft und Nationalität. Sie sind verschiedenen Geschlechts und haben eine unterschiedliche sexuelle Identität. Sie sind unterschiedlichen Glaubens und haben verschiedene Weltanschauungen. Unsere Mitarbeitenden sind alt oder jung, behindert oder nicht behindert. Von dieser **Vielfältigkeit** profitiert die tägliche Arbeit innerhalb der Gesellschaften.

Ungeachtet aller individuellen Verschiedenheit haben alle Anspruch auf **faire und gleichberechtigte Behandlung**, geschützt vor **Benachteiligung, Belästigung und Diskriminierung**. Insbesondere die politische, wirtschaftliche und soziale **Gleichberechtigung von Frauen** wird von uns gefördert.

Die folgenden Faktoren haben daher keinen Einfluss auf personelle Entscheidungen:

- Alter
- Geschlecht
- Nationalität
- ethnische oder soziale Herkunft
- Religion
- politische Anschauung
- sexuelle Ausrichtung
- physische oder psychische Beeinträchtigung

Die Einstellung von Mitarbeitenden erfolgt auf faire und transparente Weise unter Achtung der geltenden Menschenrechte (ethische Rekrutierung). Unser von Fairness, gegenseitigem Respekt und Vertrauen im Umgang miteinander geprägtes, vielfältiges Umfeld bildet die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Unterstützend bietet die Stiftung im Gesamten bzw. die genannten Unternehmen PSG und SIGMETA **Zusatzleistungen** wie Reha-Management, Sozialdienst bzw. Psychologischen Dienst für unsere Mitarbeitenden sowie Kita und Schule für deren Kinder.

**Kinderarbeit** ist ausgeschlossen und Arbeitnehmende werden nur beschäftigt, wenn das nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 138 vereinbarte Mindestalter erreicht ist. Beschäftigte unter 18 Jahren werden zu keiner Nachtarbeit oder Überstunden verpflichtet und eine Beeinträchtigung des Schulbesuchs wird vermieden. Bei Nichtachtung dieses Grundsatzes werden Abhilfemaßnahmen zum Wohl des Kindes ergriffen.

**Sklaverei und Zwangsarbeit** sind ausgeschlossen. Jede erbrachte Arbeit muss stets freiwillig und ohne Androhung einer Strafe erbracht werden. Dies inkludiert insbesondere das Erbringen von Zwangsüberstunden, die Zurückhaltung von Ausweispapieren und Menschenhandel.

Wir unterstützen in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten, folgende Grundsätze und Vorgaben:

- Globalen Pakt der Vereinten Nationen („United Nations Global Compact“)
- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte („UN Universal Declaration of Human Rights“)
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („UN Guiding Principles on Business and Human Rights“)
- Erklärung der International Labor Organization (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit („1998 International Labor Organization Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“)

- Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)
- Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)

Die Beschäftigung in den Unternehmen der Pfennigparade ist frei gewählt. Dabei erhalten alle Mitarbeitenden einen **sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag**, auch Mitarbeitende der Pfennigparade PSG GmbH, die Teil der anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung ist.

Bei der Vergütung der Mitarbeitenden beachten wir grundsätzlich die **gesetzlich garantierten Mindestentgelte**. Wir zahlen **ortsübliche Gehälter**, die sich angelehnt an den Metalltarif berechnen.

Die **Arbeitszeit** der Mitarbeitenden orientiert sich ebenfalls am Manteltarifvertrag der Bayrischen Metall- & Elektroindustrie wie auch der jedem Mitarbeiter zukommende regelmäßig bezahlte Erholungsurlaub. Unsere schwerbehinderten Mitarbeitenden erhalten selbstverständlich ihren gesetzlich geregelten Schwerbehindertenzusatzurlaub.

Die **Betriebsräte** der einzelnen Gesellschaften übernehmen die Aufgabe eines zusätzlichen Regulativs für die Arbeitnehmenden. Die entsprechenden Schwerbehindertenvertreter fördern nach § 178 Abs. 1 SGB IX die Eingliederung schwerbehinderter Menschen, vertreten ihre Interessen und stehen ihnen beratend und helfend zur Seite.

Zur Wahrung von **Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit** finden regelmäßig durch Begehungen der Räumlichkeiten, in denen die Dienstleistungen erbracht werden, Gefährdungsbeurteilungen statt. Unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte werden unterwiesen und geschult durch Online-Schulungen. Ersthelfer werden regelmäßig geschult. Ein Arbeitsmediziner sowie in der Pfennigparade vorgehaltenes MVZ unterstützen bei Fragestellungen. Bei Dienstleistungserbringung in Kundenunternehmen sind Schulungen und Sicherheitsunterweisungen des Kunden verpflichtend für alle dort eingesetzten Mitarbeitenden.

Für die Einhaltung **fairer Geschäftspraktiken** und damit die Verhinderung von **Korruption, Markt- und Wettbewerbsverzerrung** sowie eine **faire Besteuerung** sind folgende **Prinzipien der Compliance** in der Pfennigparade fest verankert:

- Zuwendungen dürfen nicht im Zusammenhang mit Beschaffungsentscheidungen stehen (Trennung)
- Jede Zuwendung und Vergütung muss offengelegt werden (Transparenz)
- Alle Leistungen müssen schriftlich festgehalten werden (Dokumentation)
- Leistung und Gegenleistung müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen (Äquivalenz)
- Vieraugenprinzip bei Beauftragungen, Verträgen sowie Abrechnungen
- Einhaltung des Prinzips der Bargeldlosigkeit

Internationale **Regelungen zu Kartellrecht, Ausfuhrkontrollen, Plagiaten und Geistigem Eigentum** werden eingehalten. Jährlich erfolgen **Datenschutz- und Datensicherheits-Schulungen** für alle Mitarbeitenden.

Wir bekennen uns zu den internationalen Prinzipien hinsichtlich des **Schutzes von Menschenrechten und Umwelt**, die ihren Niederschlag in § 2 Abs. 2 und 3 LkSG gefunden haben. Dies umfasst neben den oben genannten Punkten auch folgende Umwelt-Aspekte:

- Einhaltung des Verbots zur Herbeiführung einer schädlichen Bodenveränderung, Gewässerverunreinigung, Luftverunreinigung, schädlichen Lärmemission oder eines übermäßigen Wasserverbrauchs
- Einhaltung des Verbots der widerrechtlichen Zwangsräumung oder eines Entzugs von Land, Wäldern und Gewässern
- Einhaltung des Verbots der Entwaldung und damit Zerstörung der Biodiversität
- Einhaltung des Verbots, die Menschenrechte durch sonstige Verhaltensweisen in besonders schwerwiegender Weise zu beeinträchtigen
- Einhaltung des Verbots zur Herstellung von mit Quecksilber versetzten Produkten und Verwendung von Quecksilber und Quecksilberverbindungen bei Herstellungsprozessen sowie einer unzulässigen Behandlung von Quecksilberabfällen
- Einhaltung des Verbots der Produktion und Verwendung verbotener Chemikalien
- Einhaltung des Verbots der nicht umweltgerechten Handhabung, Sammlung, Lagerung und Entsorgung von Abfällen sowie der unzulässigen Ausfuhr und Einfuhr gefährlicher Abfälle

Wir verpflichten uns, die lokalen, nationalen, internationalen und traditionellen Rechte an Land, Wald, Wasser und Ressourcen zu respektieren, insbesondere die Rechte indigener Gemeinschaften. Die Zustimmung betroffener Gemeinschaften muss frei und in Kenntnis der Sachlage eingeholt werden, bevor rechtlich zulässige Änderungen der Land, Wald- oder Wassernutzung oder Eingriffe in die Ressourcen der lokalen Gemeinschaften vorgenommen werden. Negative soziale, gesundheitliche, umweltbezogene oder wirtschaftliche Auswirkungen durch den Erwerb von Land, Wald, Wasser und Ressourcen gilt es zu vermeiden und die Existenzgrundlage und Lebensstandards davon betroffener Menschen zu wahren.

Falls der Schutz des Geschäftsprojekts die Hinzuziehung **privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte** erfordert, darf es nicht dazu kommen, dass Personen unmenschlich behandelt, erniedrigt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird. Wir achten auf eine ordnungsgemäße Ausbildung sowie einwandfreies Verhalten der hinzugezogenen Sicherheitskräfte.

Das Recht Arbeitnehmender, Organisationen ihrer Wahl zu gründen, ihnen beizutreten, und Kollektivverhandlungen zu führen sowie zu streiken, respektieren wir. Arbeitnehmervertreter\*innen und Arbeitnehmer\*innen dürfen nicht z.B. aufgrund von Gründung, Beitritt oder Mitgliedschaft in einer solchen Organisation diskriminiert werden.

Wir haben Richtlinien und Prozesse implementiert, die dieses Bekenntnis in unser tägliches Handeln integrieren, wie z.B. unseren internen Verhaltenskodex sowie unsere Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten.

## Risikoanalyse

Wir führen angemessene Risikoanalysen in Bezug auf Menschenrechte und unsere umweltbezogenen Pflichten in unserem Geschäftsbereich und unserer mittelbaren Lieferkette durch, um potenzielle und tatsächliche negative Auswirkungen rechtzeitig identifizieren, bewerten und verhindern zu können.

Unsere regelmäßige Evaluierung von Risiken erfolgt mit Unterstützung der zuständigen Fachabteilungen, die jeweils Einschätzungen zur Risikolage in ihren Bereichen abgeben. Zudem führen wir jährlich eine Risiko-Analyse zur Gewaltprävention im Rahmen der Gesellschafterversammlungen der Gesellschaften durch (PSG, SIGMETA).

Unsere Gesellschaften PSG und SIGMETA erbringen ausschließlich durch unsere Mitarbeitenden Dienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland. Unsere Mitarbeitenden haben ausnahmslos einen gültigen Arbeitsvertrag nach deutschem Recht, mit einer der oben genannten Gesellschaften. Aufträge werden ausnahmslos durch Mitarbeitende des beauftragten Unternehmens, bzw. einer Schwestergesellschaft oder in Ausnahmefällen durch Mitarbeitende von Zeitarbeitsunternehmen oder anderen Dienstleistern erbracht. Diese sind unmittelbare Lieferanten und damit Vertragspartner, deren Zulieferungen zur Erbringung und Inanspruchnahme der eigenen, an den Kunden verkauften, Dienstleistung notwendig sind (§ 2, Abs. 7).

### Risikoanalyse der unmittelbaren Lieferanten

Die Lieferketten unserer Dienstleistungen sind äußerst flach und bestehen, je Tätigkeitsbereich/Geschäftsfeld aus nur 1 bis max. 2 unmittelbaren Lieferanten. Da unsere Lieferanten ihren Hauptsitz in Deutschland und Frankreich haben, ist das Risiko einer menschenrechtlichen Verletzung als äußerst gering einzuschätzen.

In allen unseren Geschäftsfeldern bieten wir Dienstleistungen an, stellen keine Produkte her und haben damit auch nicht mit umweltschädlichen Stoffen oder Auswirkung auf Land, Erde oder Wasser zu tun.

Unsere unmittelbaren Lieferanten gehören der Branche der Personalbeschaffung an. Denkbar, aber als sehr unwahrscheinlich eingeschätzt bzgl. Eintrittswahrscheinlichkeit, werden Risiken bezüglich des Arbeitsrechts durch Mitarbeitende der Personalbeschaffungsunternehmen sowie Verletzung von Entlohnung, Arbeitszeitgesetz, Sozialleistungen, Diskriminierung, Vereinigungsfreiheit (BR), Antikorruption sowie

Vertraulichkeit, Datenschutz durch das Zulieferunternehmen. Auch die Schwere möglicher Verletzungen ist gering einzuschätzen.

## Risikoanalyse der mittelbaren Lieferanten

Alle weiteren Lieferanten und Dienstleister (Büromaterial, Gebäudemanagement etc.) von unseren Gesellschaften PSG und SIGMETA sind mittelbare Lieferanten. Gemäß § 9 Absatz 3 LkSG, sog. substantiierte Kenntnis, werden wir alle weiteren mittelbaren Lieferanten (s.o.) in die Risikoanalyse integrieren, sobald uns tatsächliche Anhaltspunkte über menschenrechtliche oder umweltbezogene Auseinandersetzungen vorliegen. Sollten uns Hinweise zu Menschenrechts- bzw. Umweltverstößen unserer Lieferanten angetragen werden bzw. ergeben sich tatsächliche Anhaltspunkte für menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken unserer mittelbaren Dienstleister aus unseren Risikoanalysen, werden betroffene Lieferanten umgehend einer tiefergehenden Prüfung unterzogen und, falls erforderlich, angemessene Abhilfe- und Präventionsmaßnahmen ergriffen.

## Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Bei Entdeckung eines menschenrechtlichen oder umweltbezogenen Verstoßes ergreifen wir umgehend angemessene Abhilfemaßnahmen.

## Eigenes Unternehmen

Innerbetriebliche Maßnahmen zur Gewaltprävention umfassen dabei:

- Jährlich wiederkehrende Sensibilisierungsmaßnahmen mit allen Führungskräften (FK) und der sozialpädagogischen Mitarbeitenden des Fachbereichs Rehamanagement / Betrieblicher Sozialdienst (RM/BSD)
- Sensibilisierungsmaßnahmen von RM/BSD über vorstellbare Formen von Gewalt, insb. verbale und psychische Gewalt (z.B. verbale Ausfälligkeiten, respektloser Umgang, persönliche Abwertungen, Übergehen bzw. Nichteinbeziehen, Grenzüberschreitungen, Missachtung der professionellen Distanz, Mobbing)
- Verbindlicher Leitfaden für das Mitarbeiterjahresgespräch, mit besonderem Augenmerk auf wertschätzende Kommunikation
- Zentraler Stiftungs-Leitfaden für jährliche Feedbackgespräche
- Proaktive Ansprache des Themas durch RM/BSD in Mitarbeitendengesprächen und Aushändigung der Pfennigparade-Broschüre
- Wiederkehrende interne Kommunikation zum Thema „Gewaltprävention“ (Intranet „Buntes Brett“)
- Innerbetrieblicher Sozialdienst als Vertrauenspersonen jederzeit ansprechbar

- Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung (SBV) agieren als stete, aktive Überwachungsinstanzen für das Wohlbefinden der Beschäftigten
- Prozess des Beschwerdemanagements

## Lieferkette

Wir erkennen an, dass ein umfassender Schutz der Menschenrechte in der Lieferkette nur dann gewährleistet ist, wenn menschenrechtliche Risiken jeglicher Art nicht nur verfolgt, sondern bereits vor ihrer Entstehung durch präventive Maßnahmen vermieden werden.

Zu diesem Zweck führen wir vor der Aufnahme neuer Geschäftsbeziehungen eine sorgfältige Prüfung unserer Lieferanten durch. Für die Ermittlung der Risiken werden folgende Quellen herangezogen:

- Medienrecherchen aus öffentlichen Quellen (Hinweise auf Verstöße)
- Stichprobenartige Befragungen, Selbstauskünfte und Audits von Lieferanten
- Befragungen von Bedenkenträgern
- Geschäftspartnerintegritätsanalysen aus Informationsdatenbanken (wie Sanktionslisten, Handelsregister-, Gerichts-Datenbanken)
- Stakeholderdialoge mit Brancheninitiativen und Nichtregierungsorganisationen
- Hinweise aus dem Beschwerdesystem (später Hinweisgebermanagement)

Im Falle eines Verdachtes auf Verstöße sowie zur Absicherung von Lieferketten mit erhöhten Risiken wird uns der Lieferant zeitnah und ggf. regelmäßig über die identifizierten bzw. uns gemeldeten Verstöße und Risiken sowie die ergriffenen Maßnahmen informieren.

Sollte ein Verstoß gegen die oben genannten Regelungen festgestellt werden, wird dies dem Lieferanten innerhalb von einem Monat schriftlich mitgeteilt. Dem Lieferanten wird dann eine angemessene Nachfrist gesetzt, damit er sein Verhalten mit diesen Regelungen in Einklang bringen kann. Ist eine Abhilfe in absehbarer Zeit nicht möglich, so hat dies der Lieferant unverzüglich anzuzeigen. In diesem Fall ist ein Konzept inkl. Zeitplan zur Beendigung oder Minimierung des Verstoßes zu erstellen.

Erfolgte ein solcher Verstoß schuldhaft, lief die Nachfrist ergebnislos ab bzw. konnten die im Konzept enthaltenen Maßnahmen nach Ablauf des Zeitplans keine Abhilfe bewirken, wird die PSG bzw. SIGMETA den Vertrag auflösen und die Geschäftsbeziehung abbrechen. Ein gesetzliches Recht zur außerordentlichen Kündigung ohne Nachfristsetzung, insbesondere bei als sehr schwerwiegend zu bewertenden Verstößen, bleibt ebenso wie das Recht auf Schadenersatz unberührt.

## Beschwerdeverfahren

Bei der Entdeckung und Vermeidung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken und Verstößen kommt Beschwerdemechanismen eine besondere Bedeutung zu.

Aus diesem Grund haben wir eine Beschwerdestelle/Hinweisgebersystem auf unserer Internetseite integriert. Dieses werden wir um die Vorgaben des LkSG erweitern und in ein elektronisches Hinweisgebersystem überführen (in Arbeit). Dieses System ermöglicht es sowohl unseren Mitarbeitenden als auch Dritten, anonyme Beschwerden bzw. Hinweise zu Verstößen in unserem eigenen Geschäftsbereich sowie bei unseren Lieferanten vorzubringen.

Wir informieren unsere Mitarbeitenden über dieses Hinweisgebersystem.

Die über die Internetseite, per E-Mail bzw. postalisch oder telefonisch eingegangenen Hinweise und Beschwerden werden an die Geschäftsführung weitergeleitet und von dieser systematisch und konsequent bearbeitet. Der Hinweisgebende kann über das System auf anonymer Basis bei Rückfragen in die Bearbeitung mit einbezogen werden. Das Verfahren wird dokumentiert. Bei Abschluss des Verfahrens wird der Hinweisgeber in der Regel schriftlich über das Ergebnis informiert.

Allen Hinweisen auf Verstöße bei unseren Lieferanten gehen wir nach und ergreifen je nach Schwere des Verstoßes die erforderlichen Maßnahmen.

## Zuständigkeiten

Wir haben die erforderlichen Prozesse entlang des bei der SIGMETA bereits bestehenden ISO-Management-Systems 9001 aufgesetzt. Diese Prozesse nutzen wir ebenfalls für das Werkstattunternehmen PSG. Dabei haben wir Themenzuständigkeiten benannt. Im Zuge der Risikoanalyse eventuell erforderlich werdende Präventions- oder Abhilfemaßnahmen werden durch die themenzuständigen Personen formuliert und angestoßen.

## Dokumentation und Berichterstattung

Die Dokumentation und Berichterstattung gemäß Deutschem Nachhaltigkeitskodex DNK (in Erarbeitung) erfolgen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben.

## Erwartungen an unsere Geschäftspartner

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass auch diese sich in gleichem Umfang zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt bekennen und angemessene Sorgfaltsprozesse einrichten, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu erkennen und vermeiden. Um zu gewährleisten, dass unsere Geschäftspartner diesen Pflichten nachkommen, haben wir verbindliche Nachhaltigkeitsstandards für Lieferanten eingeführt, welche diese im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit beachten müssen.

## Schlusswort

Wir bekennen uns zu einer kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse. Zu diesem Zweck werden wir die Umsetzung dieser Grundsätze im Rahmen unserer Tätigkeit regelmäßig und anlassbezogen überprüfen und optimieren. Die Geschäftsführung der Pfennigparade PSG GmbH und Pfennigparade SIGMETA GmbH trägt explizit die Verantwortung für die Umsetzung dieser Grundsatzerklärung innerhalb dieser Gesellschaften.

## Herausgeber

Pfennigparade PSG GmbH  
Petuelring 108  
80807 München

Pfennigparade SIGMETA GmbH  
Schleißheimerstr. 282  
80809 München

Version 1.0  
2023