

**Grundsatzerklärung der IC TEAM Personaldienste GmbH
-zur Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG)-
inklusive Verhaltenskodex für Beschäftigte und Lieferanten**

Standorte:

Sachsen: Annaberg-Buchholz, Bautzen, Bischofswerda, Chemnitz, Döbeln, Dresden, Freiberg, Freital, Görlitz, Grimma, Glauchau, Großenhain, Hoyerswerda, Jena, Kamenz, Leipzig, Neustadt, Pirna, Plauen, Radeberg, Radebeul, Riesa, Wittichenau, Zittau, Zwickau

Brandenburg: Baruth, Cottbus

Thüringen: Nordhausen

Datum: 19.02.2024

1. Geltungsbereich

Diese Erklärung gilt für alle Geschäftsbereiche und Standorte von IC TEAM Personaldienste GmbH sowie für unsere Lieferanten und Partner, die in die Erbringung unserer Dienstleistungen involviert sind.

2. Einleitung/Präambel

Die IC TEAM Personaldienste GmbH lebt ein nachhaltiges Geschäftsmodell, bei dem Zuverlässigkeit, Freundlichkeit und Fachkompetenz gegenüber uns selbst und gegenüber unseren Kunden im Vordergrund stehen. Wir lassen uns dabei von menschlichen Werten, Kundenzufriedenheit und der Sorge für unsere Mitarbeiter leiten.

Die Grundsätze unseres Handelns haben wir in unserer Vision, unseren gemeinsamen Werten und unserem Leitbild verankert. Die Achtung der Menschenrechte ist für uns als Personaldienstleister unabdingbare Geschäftsgrundlage.

Konkretisierend gilt hierzu diese Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie zur Einhaltung der aus dem LkSG resultierenden Gesetzeslage.

Sie ist gleichzeitig

- das Bekenntnis der IC TEAM Personaldienste GmbH zu ihrer Menschenrechtsstrategie nach den Vorgaben des LkSG sowie
- die Beschreibung des Verfahrens, wie sie ihren Sorgfaltspflichten nach dem LkSG (Risikomanagement, § 4 Abs. 1 LkSG; Risikoanalyse, § 5 Abs. 1 LkSG; Präventionsmaßnahmen, § 6 Abs. 3 – 5 LkSG; Abhilfemaßnahmen, §§ 7 – 10 LkSG) nachkommt,
- die aktuelle Feststellung der auf Grundlage der Risikoanalyse festgestellten prioritären menschen-rechtlichen und umweltbezogenen Risiken und
- die auf Grundlage der Risikoanalyse erfolgte Festlegung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen, die die IC TEAM Personaldienste GmbH an seine Beschäftigten und Zulieferer richtet.

Diese Erklärung ist ein lebendes Dokument. Es erfolgen regelmäßige Aktualisierungen, wenn Risikoanalysen gem. LkSG durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet wurden. Alle in der Grundsatzerklärung kommunizierten Prozesse, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten werden in den relevanten Geschäftsabläufen der IC TEAM Personaldienste GmbH im Rahmen des Risikomanagements verankert und umgesetzt.

Wir verpflichten uns zur Einhaltung der rechtlichen Standards, resultierend aus den im LkSG aufgeführten menschenrechtsbezogenen Pflichten gem. § 2 Abs. 2 Nummern 1 – 12 LkSG.

Wir als IC TEAM Personaldienste GmbH bekennen uns zu dieser nachhaltigen und verantwortungsvollen Unternehmensführung und erwarten die verbindliche Beachtung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfalt von unseren Mitarbeitern. Gleichfalls erwarten wir von unseren Geschäftspartnern und Zulieferern, dass von ihnen angemessene Vorkehrungen zur Erfüllung und Einhaltung menschenrechtlicher und umweltbezogener Standards entsprechend dem unter Punkt 3 aufgeführten Verhaltenskodex getroffen werden.

Die Vertragspartner verpflichten sich, die Grundsätze und Anforderungen des Verhaltenskodex zu erfüllen und sich darum zu bemühen, ihre Unterauftragnehmer vertraglich zur Einhaltung der in diesem Dokument aufgeführten Standards und Regelungen zu verpflichten. Ein Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex kann für uns als IC TEAM Personaldienste GmbH in letzter Konsequenz Grund und Anlass sein, die Geschäftsbeziehungen einschließlich aller zugehörigen Verträge zu beenden.

3. Verhaltenskodex

In Übereinstimmung mit den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UNGP) bekennen wir uns zu den Standards der nachfolgenden international anerkannten menschen- und umweltrechtlichen Referenzinstrumente:

Verbot der Kinderarbeit, § 2 Abs. 2 Nr. 1, 2 LkSG

In keiner Phase der Werkserbringung, Montage, Produktion bzw. Wertschöpfung darf Kinderarbeit eingesetzt werden. Unsere Zulieferer sind aufgefordert, sich an die Empfehlung aus den ILO-Konventionen zum Mindestalter für die Beschäftigung von Kindern zu halten. Demnach soll das Alter nicht geringer sein als das Alter, mit dem nach dem Recht des Beschäftigungsortes die allgemeine Schulpflicht endet und in jedem Fall nicht unter 15 Jahre. Wenn Kinder bei der Arbeit angetroffen werden, hat der Zulieferer die Maßnahmen zu dokumentieren, die zu ergreifen sind, um Abhilfe zu schaffen und den Kindern den Besuch einer Schule zu ermöglichen. Junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren dürfen nicht für Arbeiten eingesetzt werden, die schädlich für die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern sind. Besondere Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Ausschluss von Zwangsarbeit, § 2 Abs. 2 Nr. 3, 4, 11 LkSG.

Es darf keine Zwangsarbeit, Sklavenarbeit oder derart vergleichbare Arbeit eingesetzt werden. Jede Arbeit muss freiwillig sein und ohne Androhung von Strafe erfolgen. Die Mitarbeitenden müssen jederzeit die Arbeit oder das Beschäftigungsverhältnis beenden können. Außerdem darf keine inakzeptable Behandlung von Arbeitskräften, wie etwa psychische Härte, sexuelle und persönliche Belästigung und Erniedrigung stattfinden. Die Beauftragung oder Nutzung von Sicherheitskräften ist zu unterlassen, wenn beim Einsatz Personen unmenschlich oder erniedrigend behandelt oder verletzt werden oder die Vereinigungsfreiheit beeinträchtigt wird.

Gesundheitsschutz; Sicherheit am Arbeitsplatz, § 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG.

Wir und unsere Zulieferer sind für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld verantwortlich. Durch Aufbau und Anwendung angemessener Arbeitssicherheitssysteme werden notwendige Vorsorgemaßnahmen gegen Unfälle und Gesundheitsschäden, die sich im Zusammenhang mit der Tätigkeit ergeben können, getroffen. Übermäßige körperliche oder geistige Ermüdung sind durch geeignete Maßnahmen zu verhindern. Zudem werden die Beschäftigten regelmäßig über geltende Gesundheitsschutz- und Sicherheitsnormen sowie Sicherheitsmaßnahmen informiert und geschult.

Vereinigungsfreiheit, § 2 Abs. 2 Nr. 6 LkSG

Das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sich frei zu Gewerkschaften zusammenzuschließen oder diesen beitreten können, wird respektiert und gewahrt. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft dürfen nicht als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierungen oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden. Gewerkschaften dürfen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen. Arbeitnehmervertretern ist im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts freier Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Kollegen zu gewähren, um sicherzustellen, dass sie ihre Rechte in gesetzmäßiger und friedlicher Weise wahrnehmen können.

Diskriminierungsverbot, § 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG

Die Ungleichbehandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unzulässig, soweit sie nicht in den Erfordernissen der Beschäftigung begründet ist. Dies gilt z.B. für Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung, Gesundheitsstatus, politischer Überzeugung, Weltanschauung, Religion, Alter, Schwangerschaft oder sexueller Orientierung.

Faire Entlohnung, § 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG

Es ist ein angemessener Lohn zu zahlen. Angemessener Lohn ist mindestens der nach dem anwendbaren Recht festgelegte Mindestlohn und bemisst sich ansonsten nach dem Recht des Beschäftigungsortes.

Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen, § 2 Abs. 2 Nr. 9, 10 LkSG

Es darf nicht unter Verstoß gegen legitime Rechte Land, Wälder oder Gewässer entzogen werden, deren Nutzung die Lebensgrundlage von Personen sichert. Schädliche Bodenveränderungen, Gewässer- und Luftverunreinigungen, Lärmemissionen sowie übermäßigen Wasserverbrauch sind zu unterlassen, wenn dies die Gesundheit von Personen schädigt, die natürlichen Grundlagen zur Produktion von Nahrung erheblich beeinträchtigt oder den Zugang von Personen zu einwandfreiem Trinkwasser oder Sanitäreinrichtungen verhindert.

4. Umsetzung von Maßnahmen zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten

Um eine flächendeckende Beachtung der Menschenrechte im eigenen Unternehmens- bzw. Geschäftsbereich und bei Zulieferern zu gewährleisten, hat die IC TEAM Personaldienste GmbH entsprechend der Vorgabe aus § 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 1 LkSG folgende Verfahren zur Bewältigung der nachfolgenden Pflichten festgelegt:

§ 4 Abs. 1 LkSG - Risikomanagement:

Ein dem LkSG entsprechendes Risikomanagement wird durch den Einsatz internen Personals für diesen Aufgabenbereich vorgenommen.

§ 5 Abs. 1 LkSG - Risikoanalyse:

Mittels einer den LkSG Vorschriften entsprechenden Softwarelösung wird eine jährliche Risikoanalyse durchgeführt. Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden dokumentiert. Ebenso werden anlassbezogene Risikoanalysen bei Veranlassung durchgeführt.

§ 6 Abs. 3 bis 5 LkSG Präventionsmaßnahmen:

Angemessene, gesetzlich gebotene Präventionsmaßnahmen werden im eigenen Geschäftsbereich sowie gegenüber unmittelbaren Zulieferern verankert. Deren Wirksamkeit ist jährlich sowie anlassbezogen zu überprüfen.

§ 7 LkSG Abhilfemaßnahmen:

Bei Verletzung von menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflichten gemäß den Bestimmungen des LkSG sind unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um die Verletzung zu verhindern, zu beenden oder das Ausmaß der Verletzung zu minimieren.

§§ 8, 9 LkSG – Beschwerdeverfahren:

Ein angemessenes Beschwerdeverfahren gem. LkSG wird eingerichtet. Dieses ermöglicht den Hinweis auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener oder umweltbezogener Pflichten, die durch das wirtschaftliche Handeln im eigenen Geschäftsbereich oder dem eines unmittelbaren Zulieferers entstanden sind. Das Beschwerdeverfahren ist auch auf solche Hinweise zu erstrecken, die sich auf das wirtschaftliche Handeln eines mittelbaren Zulieferers beziehen.

§ 9 LkSG- Maßnahmen betreffend mittelbare Zulieferer:

Angemessene Maßnahmen gemäß LkSG sind u.U. auch dann zutreffen, wenn substantiiert Kenntnis hinsichtlich Verletzungen von menschenrechtsbezogenen oder umweltbezogenen Pflichten bei mittelbaren Zulieferern bestehen.

§ 10 LkSG - Dokumentations- und Berichtspflicht:

Die Dokumentations- und Berichtspflicht gemäß LkSG sind einzuhalten. Insbesondere ist der jährliche Bericht zu erstellen.

5. Identifizierung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken

Durch die Risikoanalyse sind entsprechend der Vorgabe aus § 6 Abs. 2 S. 3 Nr. 2 LkSG die folgenden prioritären menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken identifiziert worden:

Fortzuschreiben nach erfolgter Risikoanalyse im Jahr 2024.

6. Erwartungen zur Befolgung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken

Die IC TEAM Personaldienste GmbH erwartet von ihren Mitarbeitern, ihren Geschäftspartnern und Zulieferern, dass sie die Menschenrechte achten und sich verpflichten, angemessene Vorkehrungen zur Erfüllung von Sorgfaltspflichten betreffend die Einhaltung von menschenrechtlichen Standards zu treffen.

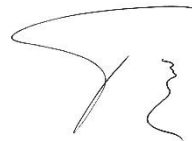
Fortzuschreiben nach erfolgter Risikoanalyse im Jahr 2024.

7. Weiterentwicklung menschenrechtlicher Sorgfaltsprozesse

Die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten in betrieblichen Prozessen ist für die IC TEAM Personaldienste GmbH ein wichtiger Beitrag zur Verbesserung der menschenrechtlichen Lage. Sie wird deshalb dafür Sorge tragen, dass die sich aus dem LkSG ergebenden Sorgfaltspflichten eingehalten und stetig an die Entwicklungen der Menschenrechtslage angepasst werden.



Jörg Beutel
Geschäftsführer



Enrico Paul
Geschäftsführer