

RICHTLINIE der pluss-Unternehmensgruppe zur Gleichbehandlung gemäß dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Diese Richtlinie gilt für die DOCWISE GmbH und alle Gesellschaften der pluss-Unternehmensgruppe, insbesondere für ihre Organe (Gesellschafter*, Geschäftsführer etc.) und für alle Beschäftigten der Gesellschaften der pluss-Unternehmensgruppe.

Die Gesellschaften der pluss-Unternehmensgruppe und deren Beschäftigte sind verpflichtet, das AGG einzuhalten und entsprechend jedwede Benachteiligung aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu unterlassen.

Eine Benachteiligung i.S. des Vorgenannten liegt dann vor, wenn sie unmittelbar oder mittelbar dazu führt, dass der Betroffene eine ungünstigere Behandlung erfährt als eine andere Person in vergleichbarer Situation, die nicht das Benachteiligungsmerkmal aufweist. Maßstab für die Gesellschaften der pluss-Unternehmensgruppe und deren Beschäftigten ist es, dass sich der Betroffene aufgrund des Verhaltens benachteiligt fühlen kann. Schon ein solches Verhalten hat zu unterbleiben. Allen Beschäftigten, wie allen Menschen überhaupt, auf die eines der oben genannten Merkmale zutrifft, ist uneingeschränkt mit Respekt und Achtung zu begegnen und sie sind ohne Ansehung des Vorliegens eines der Merkmale zu behandeln.

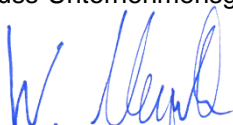
Eine Benachteiligung liegt auch dann vor, wenn jedweder Dritte aufgrund eines der genannten Merkmale oder einem damit in Zusammenhang stehenden Aspekt benachteiligt wird. Jede Form der Herabsetzung oder gar Beleidigung, auch wenn sie nicht direkt an den Betroffenen gerichtet ist, hat zu unterbleiben. Selbstverständlich hat insbesondere die sexuelle Belästigung jedweder Dritter zu unterbleiben. Hierzu ist jedes Verhalten zu zählen, das auch nur potenziell von den Betroffenen als unerwünscht angesehen wird. Insbesondere hat es zu unterbleiben, dass Bilder, Texte oder sonstige gegenständliche Darstellungen sexuellen Inhalts jedwedem Dritten – wenn auch nur visuell – zugänglich gemacht werden.

Ein Verstoß von Beschäftigten gegen das Benachteiligungsverbot stellt eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dar. Die Gesellschaften der pluss-Unternehmensgruppe und deren Beschäftigte sind sich einig, dass Verstöße gegen diese Richtlinie zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen für die benachteiligenden Personen führen.

Die [Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz](#) ergänzt diese Richtlinie und ist einzusehen unter <https://www.pluss.de/vertragsbestandteile-docwise/begleitende-dokumente-igz-dgb> oder den rechts abgebildeten QR-Code.



Für die Gesellschaften der
pluss-Unternehmensgruppe



Wolfgang Ungerathen
CEO

Hinweis:

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie des § 61 b des Arbeitsgerichtsgesetzes sind dem plus Rechtskataster zu entnehmen.

Die Beschäftigten haben das Recht, sich zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die zuständige Beschwerdestelle ist am schwarzen Brett benannt.

Für wen gilt der Benachteiligungsschutz?

Durch das AGG werden geschützt:

- Arbeitnehmer
- Auszubildende
- Arbeitnehmerähnliche Personen und Heimarbeiter
- Bewerber
- Leiharbeiternehmer

Wie lauten die Diskriminierungsmerkmale des AGG?

- Rasse und ethnische Herkunft
Alles, was für jemanden als fremd empfunden wird, zum Beispiel die Hautfarbe, die Sprache, Kleidung, Nationalität
- Religion und Weltanschauung
Hierzu gehören z.B. Christentum, Islam, Hinduismus, Buddhismus, Judentum
- Geschlecht
- Behinderung
Körperliche Behinderungen, z.B. Sprachbehinderung, aber auch geistige Behinderungen; auch dann zu beachten, wenn keine Schwerbehinderungen ausgewiesen sind
- Sexuelle Identität
z. B. Homosexualität
- Alter
Jedes Lebensalter ist geschützt; keine Bevorzugung von Jüngeren gegenüber Älteren und umgekehrt

1. Vor welchen Benachteiligungshandlungen schützt das Gesetz?

Die Zeitarbeitnehmer sind in gleicher Weise vor Benachteiligungshandlungen geschützt wie das Stammpersonal. Das Einsatzunternehmen wacht während des Einsatzes zusätzlich über die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die nachfolgenden Verhaltensweisen wurden schon bisher aus gutem Grund nicht akzeptiert. Nun hat dies der Gesetzgeber festgeschrieben. Belästigungen und sexuelle Belästigungen dürfen weder unter den Zeitarbeitnehmern, noch zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammpersonal auftreten.

1.1 Die Belästigung

Niemand darf wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale belästigt werden. Eine Belästigung ist eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem Diskriminierungsmerkmal in Zusammenhang steht und bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der belästigten Person verletzt und hierbei ein feindliches Umfeld geschaffen wird.

Ob eine Verhaltensweise unerwünscht ist, muss nicht unbedingt dem Verhalten des Belästigten zu entnehmen sein. Dieser muss sich nicht wehren. Entscheidend ist, ob sich ein objektiver Betrachter belästigt fühlt. Bei unerheblichen Vorfällen liegt keine Belästigung vor, selbst wenn der besonders empfindliche Betroffene dies anders empfindet.

Was ist eine Belästigung?

Eine Belästigung kann vorliegen bei:

- Beleidigungen, z.B. wegen der Herkunft, wegen religiöser Überzeugungen
- Witze und Hänseleien über Herkunft, religiöse Überzeugungen
- Abwertenden Äußerungen, z.B. wegen der Hautfarbe
- Anfeindungen, insbesondere fremdenfeindliches und rassistisches Verhalten, z.B. die Übertragung unangenehmer Aufgaben für Mitarbeiter anderer Herkunft

- Körperliche Übergriffe, z.B. Schläge oder Tritte
- Schikanieren oder zurückweisen von Mitarbeitern wegen eines Diskriminierungsmerkmals.

1.2 Die sexuelle Belästigung

Der Arbeitnehmer wurde durch das Beschäftigtenschutzgesetz schon bisher vor sexuellen Belästigungen geschützt. Dieser Schutz gilt uneingeschränkt weiter.

Eine sexuelle Belästigung ist eine unerwünschte sexuell bestimmte Verhaltensweise, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wird. Ein einmaliger Vorgang kann genügen. Ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, entscheidet sich aus der Sicht eines objektiven Betrachters.

Eine sexuelle Belästigung kann vorliegen bei:

- Zeigen oder Anbringen von pornographischen Darstellungen (z.B. Vorzeigen von entsprechenden Zeitschriften, Fotos im Arbeitsbereich [Büro, Umkleideraum, Sozialraum])
- Witze mit sexuellem Inhalt, auch wenn sie nicht an den Belästigten gerichtet sind, dieser sich aber zu Recht belästigt fühlt.
- Sexuelle Handlungen oder Berührungen
- In-Aussicht-Stellen beruflicher Vorteile, wenn im Gegenzug sexuelle Gefälligkeiten gewährt werden.

1.3 Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals

Das AGG schützt vor Benachteiligungen wegen eines Diskriminierungsmerkmals. Das ist dann gegeben, wenn ein Mitarbeiter wegen eines der genannten Diskriminierungsmerkmale schlechter behandelt wird als andere Mitarbeiter. Es muss also immer ein Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal bestehen. Nicht immer dann, wenn sich einzelne „diskriminiert“ fühlen, ist das AGG einschlägig.

Zu beachten ist zudem: Nicht jede Benachteiligung ist untersagt. Benachteiligungen können gerechtfertigt werden und stellen dann keinen Verstoß gegen das AGG mehr dar. Insbesondere bei der unterschiedlichen Behandlung wegen des Alters kennt das Gesetz eine Vielzahl von Rechtfertigungsmöglichkeiten. Außerdem können entscheidende Anforderungen, die an die berufliche Tätigkeit zu stellen sind, eine Benachteiligung rechtfertigen.

2. Welche Rechte hat der benachteiligte Arbeitnehmer?

Durch das AGG erwirbt der betroffene Arbeitnehmer einige Rechte, so kann er zum Beispiel Geldentschädigungen verlangen, sich über Benachteiligungen beschweren oder unter Umständen sogar die Arbeit vorübergehend verweigern.

2.1 Beschwerderecht

Alle Verstöße, Fragen, Bedenken und Zweifel können über verschiedene Kanäle geäußert werden:

1. Die Internet-App „Spot“: Spot ermöglicht es Ihnen, heikle Themen auf zugängliche und auf Wunsch auch anonyme Weise anzusprechen. Der benutzerdefinierte Arbeitsablauf in Spot führt diejenigen, die ein Problem zur Sprache bringen möchten, durch den gesamten Prozess. Jedes Problem wird gemäß den bestehenden Eskalationsverfahren behandelt und überwacht. Öffnen Sie das Tool über talktospot.com/hohr oder über den rechts abgebildeten QR-Code. Ausgewählte **Vertrauenspersonen** gewährleisten die vertrauliche und angemessene Handhabung Ihrer Meldung.



2. Sie können sich an Ihre direkte Führungskraft, an die nächsthöhere Führungskraft, an Ihr lokales Compliance-Team oder an die Vertrauensperson(en) in Ihrem PowerHouse oder Ihrer Boutique wenden.

3. Wenn Sie die oben genannten Kanäle für unzureichend oder ungeeignet halten, können Sie sich direkt an Abdel Bencheikh, den Compliance Manager der Gruppe, wenden (+ 33 6 95 39 39 15 oder abdel.bencheikh@houseofhr.com) oder an Astrid Heiremans, Mitglied des Boards of Directors und Vorstand des Audit Committees der Gruppe (+32 475 900 458 oder astrid.heirmans@finfactory.be).

House of HR stellt sicher, dass Personen, die im Rahmen dieser Richtlinie Beschwerden vornehmen, **hierfür nicht schikaniert oder bestraft werden**, wenn sie vermeintlich unangemessenes Verhalten

melden. Jede Person, die die meldende Person in diese Opferlage gebracht und sich damit schuldig gemacht hat, muss mit den Konsequenzen eines Verstoßes gegen diese Richtlinie rechnen.

2.2 Leistungsverweigerungsrecht

Der Arbeitnehmer kann im Falle der Belästigung oder sexuellen Belästigung die Arbeit verweigern. Das ist aber nur dann möglich, wenn ein Verstoß gegen das AGG tatsächlich gegeben ist. Verweigert ein Arbeitnehmer zu Unrecht die Arbeit, kann dies eine Abmahnung oder unter Umständen eine Kündigung zur Folge haben.

Außerdem sollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber – bevor er die Arbeit einstellt – über die Diskriminierung informieren. Denn wenn der Arbeitgeber von der Benachteiligung nichts weiß, kann er auch keine Maßnahmen zum Schutz des Arbeitnehmers treffen. Und die Arbeit einstellen darf der Arbeitnehmer nur, wenn der Arbeitgeber keine oder nur unzureichende Maßnahmen ergriffen hat, obwohl er von der Benachteiligung wusste.

2.3 Schadensersatz und Entschädigung

Der Arbeitnehmer hat bei einer unzulässigen Benachteiligung unter Umständen einen Anspruch auf Schadensersatz oder Entschädigung gegen den Arbeitgeber. Schadensersatz bedeutet, dass der Arbeitnehmer den Ersatz eines tatsächlich vorhandenen Schadens verlangen kann (z.B. der Gehaltsverlust bei diskriminierender Nichtberücksichtigung für eine Beförderung). Eine Entschädigung kann auch dann verlangt werden, wenn ein tatsächlich vorhandener Schaden nicht vorliegt, aber durch die Diskriminierung das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen verletzt worden ist.

Einhaltung des AGG – Verpflichtung auch für den Arbeitnehmer

Für den Arbeitnehmer kann es schwerwiegende Folgen haben, wenn er gegen das AGG verstößt. Der Betroffene kann zivilrechtliche Forderungen gegen den Diskriminierenden stellen. Es können sich insbesondere bei der sexuellen Belästigung auch strafrechtliche Konsequenzen ergeben.

Zudem gefährdet jeder Arbeitnehmer, der andere diskriminiert, seinen Arbeitsplatz. Das AGG fordert den Arbeitgeber zum Schutz seiner Mitarbeiter ausdrücklich dazu auf, Maßnahmen zu ergreifen, wenn er von einer Diskriminierung Kenntnis nimmt. Je nach den Umständen kann eine Diskriminierung eine Abmahnung oder (fristlose) Kündigung zur Folge haben.