

Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Vorwort

Diese Erklärung ist eine Manifestation zu den Grundsätzen der Menschenrechtsstrategie der House of HR Germany II GmbH (nachfolgend **House of Healthcare** genannt) mit ihren Tochter- und Enkelgesellschaften.

Mit mehr als 6.000 Mitarbeiter bundesweit umfasst das Leistungsportfolio der Tochtergesellschaften von House of Healthcare die direkte Personalvermittlung, auf Kunden individuell zugeschnittene Personallösungen sowie die klassische Arbeitnehmerüberlassung.

Die House of Healthcare fällt als Obergesellschaft im Sinne des § 1 Abs. 3 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in den Anwendungsbereich des LkSG, ohne selbst Arbeitnehmerüberlassung oder Personalvermittlung zu betreiben. Ihre operativen Tochtergesellschaften Avanti GmbH und pluss Personalmanagement GmbH beschäftigen jeweils mehr als 1.000 Arbeitnehmer, sodass auch für diese Gesellschaften der Anwendungsbereich des LkSG eröffnet ist.

Verfahrensordnung

Die nachfolgenden Bestimmungen gelten für alle Tochter- und Enkelgesellschaften der House of HR (HoHR). Verstöße gegen diese Bestimmungen können über die webbasierten Meldestellen unter dem Link <https://app.talktospot.com/flows> (oder über den abgebildeten QR-Code) gemeldet werden. Die meldende Person erhält eine Eingangsbestätigung über ihre Meldung. Möglicherweise werden Rückfragen erforderlich, die anonym behandelt werden können. Über den Abschluss des Verfahrens wird die meldende Person benachrichtigt. Die von HoHR ausgewählten Vertrauenspersonen der Meldestelle gewährleisten eine unparteiische Bearbeitung der Angelegenheit. Sie sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und unterliegen keinen Weisungen.



Anwendungsbereich

Die Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie gem. § 6 II des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (LkSG) wird durch die Geschäftsführung aller oben genannten Gesellschaften abgegeben, da alle Prozesse entsprechend durch sie entworfen, umgesetzt, vereinheitlicht vorgegeben sowie überprüft werden.

Die Grundsatzerklärung ist für alle Mitarbeiter aller Gesellschaften abrufbar im firmeneigenen Intranet und über die Homepage der jeweiligen Gesellschaft. Sie wird mindestens einmal jährlich auf Aktualität geprüft.

Für alle mittelbaren und unmittelbaren Dienstleister ist sie ebenfalls auf der Unternehmenshomepage abrufbar. Alle unmittelbaren Dienstleister erhalten zusätzlich einen die Einhaltung der Menschenrechte sicherstellenden Supplier Code of Conduct.

Im Folgenden wird beschrieben, wie und mit welchem Verfahren House of Healthcare seinen Pflichten nach dem LkSG nachkommt.

Risikomanagement und -analyse

House of Healthcare und seine Tochter- und Enkelgesellschaften haben ein wirksames und angemessenes Risikomanagement i. S. d. § 4 I LkSG zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten eingerichtet, welches in allen maßgeblichen Geschäftsabläufen durch angemessene Maßnahmen verankert ist. Wirksam sind solche Maßnahmen, die es ermöglichen, dass menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken erkannt sowie minimiert werden können sowie Verletzungen menschenrechtsbezogener und umweltbezogener Pflichten verhindert/beendet werden können oder ihr Ausmaß minimiert werden kann, wenn ein Unternehmen zu diesen Risiken oder Verletzungen beigetragen hat bzw. sie verursacht hat. Dieses Risikomanagement ist zu überwachen, ein Menschenrechtsbeauftragter zu benennen und es ist mind. einmal jährlich die Geschäftsführung über die Arbeit der zuständigen Personen zu informieren. Dem wird dadurch Sorge getragen, dass sich Benjamin Menkel als Menschenrechtsbeauftragter der pluss Personalmanagement GmbH nicht nur der Einhaltung des weiter unten benannten Wertversprechens, sondern auch dem internen Risikomanagementsystems verpflichtet hat, in welchem anlassbezogen, aber mindestens einmal jährlich alle Risiken unternehmensweit (über alle Geschäftstätigkeiten, über alle Gesellschaften) reflektiert und eingeschätzt sowie mit Präventionsmöglichkeiten versehen und der Geschäftsführung berichtet werden. Ziel ist es, Risiken zu erkennen, zu priorisieren und präventiv zu handeln, auch über das LkSG hinaus.

Zusätzlich wird über die Analyse aller unmittelbaren Dienstleister unter Berücksichtigung unserer Einflussmöglichkeiten (wie etwa durch Vertragsgestaltungen etc.) sowie unter

Zugrundelegung etwaiger Verursachungsbeiträge eine Einschätzung vorgenommen, anhand derer die Risiken bewertet und eine Realisierung geprüft werden kann. Durch die Anerkennung unseres Supplier Code of Conduct, Selbstauskünfte, Grundsatzserklärungen etc. können wir unsere unmittelbaren Dienstleister anhalten, ihre Mitarbeiter, Geschäfts- und Vertragspartner, Subunternehmer sowie deren unmittelbaren Dienstleister (unsere mittelbaren Dienstleister) im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten und Verursachungsbeiträge anzuhalten, unsere menschenrechtlichen Grundsätze ebenso einzuhalten. Im Zweifel behalten wir uns unseren Dienstleistern gegenüber ein Auditrecht, nach angemessener Vorankündigung, zur Überprüfung der Einhaltung der manifestierten Grundsätze vor.

Als Komplettanbieter in der Personaldienstleistung umfasst die Risikoanalyse/das Risikomanagement alle maßgeblichen Bereiche mit Einfluss auf umwelt- und menschenrechtsbezogenen Risiken. Somit können potenzielle Risiken rechtzeitig erkannt, priorisiert und nachhaltig vermieden werden.

Präventions- und Abhilfemaßnahmen

Zu jedem möglichen menschenrechts- oder umweltrechtsbezogenen Risiko werden Präventionsmaßnahmen aufgenommen, sodass interne Prozesse abgesichert werden. Aber auch durch die Verpflichtung unserer unmittelbaren Dienstleister hinsichtlich unseres Wertversprechens und der Durchsetzung dessen in Hinblick auf ihre unmittelbaren Dienstleister (unsere mittelbaren Dienstleister), kann eine gewisse Sicherheit erreicht werden. Hier erfolgt eine stetige Reflexion. Wie bereits erwähnt, stellen die zentrale Beschaffung sowie gruppenweit einheitliche Vorgehensweisen einen großen Bestandteil unserer Präventionsmaßnahmen dar.

Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter in den spezifischen Bereichen, die sich auch auf die Schutzpflichten nach dem LkSG erstrecken, geschult.

Sollte es zu einer Feststellung einer Verletzung kommen, so ist vorgesehen, dass unverzüglich Abhilfe zu leisten ist und die Verletzung in erster Linie unmittelbar beendet wird, im Zweifel aber mindestens weitere Verletzungen verhindert und minimiert werden. Für unsere Unternehmensgruppe bedeutet dies, dass im Zweifel eine Geschäftsbeziehung mit einem Lieferanten eher beendet wird, als dass ein solcher Zustand der Verletzung andauern darf.

Tarifverträge, Vergütung

Wir legen Wert auf eine faire Vergütung. Für die Arbeitnehmerüberlassung wenden unsere operativen Gesellschaften den iGZ/DGB-Tarifvertrag bzw. den BAP/DGB-Tarifvertrag des Gesamtverbandes der Personaldienstleister e.V. (GVP) an. Wir verpflichten uns und unsere Geschäftspartner, den entsprechend anwendbaren gesetzlichen und tariflich branchenüblichen Mindestlohn bei der Vergütung ihrer Mitarbeiter zu gewährleisten und damit für eine ordnungsgemäße und angemessene Entlohnung zu sorgen (§ 2 Abs. 2 Nr. 8 LkSG). Die Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Abrechnung wird durch zentralisierte Abrechnungsstellen gewährleistet und durch interne Revisionen kontinuierlich überprüft.

Fairer Wettbewerb

Aufgrund unserer Stellung am Markt und in der Gesellschaft sind wir uns unserer Verantwortung, insbesondere gegenüber Geschäftspartnern, Mitarbeitern, der Umwelt aber auch uns in Bezug auf unsere Gruppe bewusst und sehen faire Verhaltensweisen sowie Beiträge im Rahmen der Nachhaltigkeit als unsere Aufgabe. Deshalb haben wir den Supplier Code of Conduct sowie interne Anforderungen und Grundsätze aufgestellt, die uns bei unseren geschäftlichen Handlungen leiten sollen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Entwicklung von Mindestanforderungen an alltägliche Prozesse und die Art und Weise der Inanspruchnahme und Auswahl der Geschäfts- und Dienstleistungspartner uns einen Schritt näher dahingehend bringt, uns durch unsere Unternehmensphilosophie auszuzeichnen sowie unseren Ruf als nachhaltig und verantwortlich handelnder, (inter-)national interagierender Personaldienstleister zu stärken.

Wir gehen in jedwedem Verhältnis partnerschaftlich und respektvoll miteinander um. Das faire Miteinander, insbesondere im Wettbewerb, ist unser Grundsatz. Unser Ziel ist es, soziales und nachhaltiges Engagement zu fördern und hiermit soziale, ökonomische sowie ökologische Beiträge zu leisten.

Gesetzestreue

Wir halten uns an alle in unserem räumlichen Wirkungsbereich geltenden Gesetze und jeweilig maßgeblichen Rechtsordnungen und verlangen dies entsprechend auch von allen unseren Vertragspartnern.

Kinderarbeit

Ebenfalls halten wir ein und erwarten wir von Vertragspartnern, dass minderjährige Beschäftigte das jeweils geltende Mindesterwerbsalter nicht unterschreiten, in jedem Falle aber nicht jünger als 15 Jahre alt sind (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 LkSG). Darüber hinaus wünschen wir die Gewährleistung erforderlicher Prozesse, um die Einstellung von Mitarbeitern unter dem gesetzlichen Mindestalter zu verhindern. In diesem Zusammenhang sind ebenso die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhindern (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 LkSG). Dazu zählen insbesondere die in § 2 Abs. 2 Nr. 2 a-d LkSG genannten Formen: alle Formen der Sklaverei, Prostitution und Pornographie, unerlaubte Tätigkeiten insbesondere im Zusammenhang mit Drogen sowie Arbeiten, die die Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit von Kindern schädigen.

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Chancengleichheit und Gleichberechtigung sind stetig primäres Ziel in unserem Alltag. Wirtschaftlich können wir nur erfolgreich sein, wenn wir vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Dies gilt sowohl für die Vielfalt innerhalb unserer Unternehmensgruppe als auch für die vielfältigen Bedürfnisse unserer Geschäftspartner.

Bei der Auswahl von Vertragspartnern sowie Anstellung von Mitarbeitern tolerieren wir keinen Ausschluss, keine Unterscheidung, keine Benachteiligung oder Bevorzugung aus Gründen des Geschlechts, der Nationalität, der Rasse, der Kaste, der Hautfarbe, der Religion/Glaubensbekenntnisse, der politischen Meinung/Auffassung, des Familienstandes, der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft, der körperlichen oder geistigen Behinderung, der Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen/Gewerkschaftszugehörigkeit etc. Gleiches gilt insbesondere für die Ungleichbehandlung der Bezahlung ungleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 LkSG). Die Würde, Persönlichkeitsrechte sowie Privatsphäre eines jeden Einzelnen sind stets vorrangig.

Um dies zu unterstreichen wurde die Richtlinie zu Diversität, Chancengleichheit und Inklusion eingeführt.

Arbeitsbedingungen

Es ist zu gewährleisten, dass jeder Mitarbeiter freiwillig beschäftigt ist sowie ein respektvoller Umgang und der Ausschluss von jeglicher verbalen, physischen oder psychischen Nötigung/Belästigung oder Gewalt jedweder Art garantiert wird. Ebenso hat jede Dienstleistung freiwillig zu erfolgen. Pflicht- und Zwangsarbeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 LkSG) sowie jegliche Formen der Sklaverei, sklavenähnlicher Praktiken, Leibeigenschaft oder andere Formen der Herrschaftsausübung sowie Unterdrückung (§ 2 Abs. 2 Nr. 4 LkSG) werden nicht toleriert. Dokumentiert wurde dies in unserer [Richtlinie gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz](#).

Jeder sollte das Recht haben, sich Vereinigungen seiner Wahl anzuschließen und diese zu gründen, ohne daraus Nachteile zu erleiden. Daher ist die Koalitionsfreiheit, nach der sich jeder frei zu Gewerkschaften zusammenschließen oder diesen beitreten kann (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 a LkSG), niemals zu missachten. Die Gründung, der Beitritt und die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft darf nicht zu einer ungerechtfertigten Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen genutzt werden (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 b LkSG). Gewerkschaften dürfen sich frei und in Übereinstimmung mit dem Recht des Beschäftigungsortes betätigen, einschließend des Rechts auf Streik und Kollektivversammlungen (§ 2 Abs. 2 Nr. 6 c LkSG).

Die jeweils anzuwendenden und geltenden gesetzlichen Voraussetzungen, Bedingungen und Anforderungen an Ausnahmen zur Einhaltung der Arbeitszeiten sind zwingend einzuhalten.

Gesundheit & Sicherheit

Besonders ist uns die Einhaltung von Arbeitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen und Vorsorgemaßnahmen ein Anliegen, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, welches nicht gesundheitsgefährdend ist, um somit Unfälle sowie ggf. mögliche Gesundheitsschäden, arbeitsbedingte Erkrankungen oder etwaige Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden und Risiken einzudämmen (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 LkSG). Insbesondere sind Unfälle bei der Arbeit oder arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren durch offensichtlich ungenügende Sicherheitsstandards bei der Bereitstellung und der Instandhaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel, das Fehlen geeigneter Schutzmaßnahmen, um Einwirkungen durch chemische, physikalische oder biologische Stoffe zu vermeiden, das Fehlen von Maßnahmen zur Verhinderung übermäßiger körperlicher und geistiger Ermüdung oder die ungenügende Ausbildung und Unterweisung von Beschäftigten zu vermeiden (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 a-d LkSG).

Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir die Bereitschaft, Systeme einzuführen, die die Entdeckung und Prävention von potenziellen Gefährdungen sicherstellen und die Schulung von Mitarbeitern fachkundig dokumentieren.

Datenschutz & Vertraulichkeit

Sofern andersvertraglich nicht näher geregelt, nehmen alle Parteien bei der Erfüllung ihrer Pflichten eigenständig ihre datenschutzrechtlichen Verpflichtungen aus der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) wahr. Dies betrifft insbesondere die Informationspflichten in Hinblick auf die Daten-Erfassung, -Verarbeitung, -Übertragung oder -Nutzung gegenüber betroffenen Personengruppen, wie etwa Mitarbeiter etc.

Informationen, die öffentlich nicht bekannt sind und im Rahmen der Geschäftsbeziehung erlangt werden, sind in der ihr gebührend angemessenen Weise vertraulich zu behandeln, zu schützen sowie nicht bekannt zu machen.

Umweltschutz & Nachhaltigkeit

Unser Ziel ist es, im Rahmen unserer Möglichkeiten nachhaltig und umweltbewusst zu agieren. Zu den Mindeststandards gehört es daher, die branchenüblichen und (inter-)national geltenden sowie anwendbaren Gesetze, Normen, Standards und Regelungen einzuhalten, den Gebrauch von gefährlichen Substanzen/Materialien einzudämmen bzw. zu vermeiden sowie Umweltbelastungen zu verhindern und natürliche Ressourcen zu unterstützen.

Wir sind stetig bestrebt, unseren Alltag nachhaltiger zu gestalten.

Bestechung & Korruption

Wir tolerieren keine Form der Korruption oder Bestechung und erwarten dies auch von unseren Geschäftspartnern. Dies umfasst den Ausschluss von persönlichen Abhängigkeiten, Verpflichtungen oder Beeinflussungen. Geschäftliche Kontakte, Prozesse, Verhaltensweisen etc. sollen immer fair, normenbasiert und in Konformität mit Antikorrupsions- und Antibestechungsvorgaben erfolgen. Wir möchten uns und unsere Geschäftspartner dazu verpflichten, die (inter-)national anwendbaren Gesetze und vorgeschriebenen Regelungen sowie Standards einzuhalten. Wir haben unsere Prozesse so gestaltet, dass grundsätzlich keine Bargeldtransaktionen zulässig sind. Bargeldgeschenke sind nie zulässig. Andere

Geschenke dürfen einen Wert von 60,00 €¹ nicht überschreiten. Ausnahmefälle müssen genehmigt werden.

Die Annahme von Geschenken, Sachleistungen oder Dienstleistungen, Erstattungen (ausgenommen sind übliche Geschäftsreisen) und Darlehen (ausgenommen sind solche zu typischen Handels- oder Verbrauchertarifen) sowie andere Vorteile eines Unternehmens, einer Gesellschaft, eines Vereins, einer Institution oder eines anderen Geschäfts kann zu einem Interessenkonflikt führen.

Interessenkonflikte können rechtliche Nachteile und Probleme nach sich ziehen, daher sind sie grundsätzlich zu vermeiden. Es gibt jedoch geschäftliche Situationen, in denen Interessenkonflikte nicht immer vermeidbar sind. Deshalb müssen potenzielle oder bestehende Interessenkonflikte stets transparent und ausdrücklich offengelegt werden. Einen solchen kann etwa die Zugehörigkeit einer verwandten oder besonders nahestehenden Person innerhalb des Vorstandes, der Geschäftsführung oder die Einnahme einer sonstigen wesentlichen Rolle innerhalb eines Konkurrenz- oder Partnerunternehmens begründen.

Wir behalten es uns vor, diese Grundsätze stetig zu optimieren.

Hamburg, 2024

-> [LkSG-Berichte](#)

¹ Wert in Anlehnung an lohnsteuerrechtliche Vorgaben für Geschenke bei besonderen persönlichen Ereignissen.