

ETHIK-CHARTA

Zusammen. Miteinander

Die Dorint Hotelgruppe verpflichtet sich mit ihrer Ethik-Charta bestimmte Handlungsweisen zu unverhandelbaren ethischen Grundsätzen ihrer Zusammenarbeit und Dienstleistungen zu machen. Die Ethik-Charta wird zum Teil der Unternehmensphilosophie, sowie des Nachhaltigkeitsprogramms und -berichts. Die Ethik-Charta formuliert normative Orientierungsmaßstäbe für unser Handeln. Denn die Erbringung unserer Dienstleistung hängt auch von einem guten Miteinander ab.

INHALTE DER ETHIK-CHARTA

Definition und Präambel

Definition unseres ethischen Verständnisses und Formulierung der Ziele unserer Ethik-Charta, Erläuterung wie und warum die Ethik-Charta entstanden ist.

Ziele der Ethik-Charta

Formulierung normativer Orientierungsmaßstäbe für unser Miteinander. Schaffung eines Fundaments für ethisches und verantwortungsbewusstes Handeln.

Ethische Prinzipien und Werte

Achtung vor dem Leben, Gleichbehandlung, Nachhaltigkeit, Verantwortung und Vorsorge, Diskurs, Fairness und Transparenz bilden den Grundstein unseres ethischen Verständnisses.

Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Formulierung unseres Verständnisses aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, sowie die Verpflichtung zu Mit- und Selbstverantwortung, Fairness und Loyalität. Verständnis von respektvoller Förderung statt Überforderung.

Verpflichtung zum Schutz der Umwelt und Artenvielfalt

Formulierung unserer Verpflichtung zu einem schonenden und respektvollen Umgang mit der Natur, sowie der Schonung der direkten Umgebung unserer Hotels und der Unterstützung sozialer und ökologischer Projekte.

Verpflichtung zum Kampf gegen Diskriminierung, Mobbing und (sexuelle) Gewalt

Formulierung unserer grundsätzlichen Haltung für ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung, Mobbing und (sexueller) Gewalt.

Verpflichtung zum Kampf gegen Korruption

Formulierung unserer grundsätzlichen Haltung und des richtigen Umganges mit Transparenz, um Korruption vorzubeugen.

Verhaltenskodex für Lieferanten – Code of Conduct/Einkaufsrichtlinien

Der Code of Conduct legt die Richtlinien fest, die das Verhalten unserer Lieferanten hinsichtlich der Gesetzeskonformität, dem Kampf gegen Kinderarbeit, faire Bezahlung, Gleichstellung und besonderen Arbeitsschutz in allen Bereichen unseres Produkteinkaufs einfordert.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Unsere Mitarbeitenden erhalten bei Eintritt in den Konzern das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und verpflichten sich mit ihrer Unterschrift dieses jederzeit gegenüber allen Kolleginnen und Kollegen und Gästen zu berücksichtigen.

In unserer Ethik-Charta werden folgende Grundsätze befolgt:

- Rechtsstaatlichkeit, Gesetzeskonformität
- die persönliche und berufliche Förderung ihrer Mitarbeitenden
- die Gleichbehandlung jedes Mitarbeitenden
- der Kampf gegen Diskriminierung, Mobbing und (sexueller) Gewalt
- die Verpflichtung zum Schutz der Umwelt und der Kampf gegen den Klimawandel
- der Kampf gegen Kinderarbeit und die Verantwortung für faire Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen in allen Lieferketten und Produktbereichen
- der Kampf gegen Korruption mit Transparenz, um dieser vorzubeugen

PRÄAMBEL

Die Ethik-Charta der Dorint Hotelgruppe wurde in einem ausführlichen Entwicklungsprozess (2021-2022) entworfen. Zu den Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe zählen neben der Geschäftsführung und den Mitarbeitenden der Hauptverwaltung in Köln, die Betriebsräte, sämtliche Arbeitsgruppen des Unternehmens, die Hoteldirektorinnen und Hoteldirektoren und Abteilungsleitenden der Betriebe, alle festangestellten Mitarbeitenden sowie alle Auszubildenden, Aushilfen, Praktikantinnen und Praktikanten.

Die Ethik-Charta stellt durch die gebündelte Formulierung von ethischen Prinzipien, operationalen Werten und Grundsätzen ein ethisches Fundament dar. Die Grundsätze sind für das Miteinander der Arbeitgeberin, des Betriebsrates und der Mitarbeitenden und Gäste formuliert. Die Ethik-Charta soll innerhalb der Hotelgruppe bewusstseinsbildend wirken und nach innen und außen signalisieren, dass die Dorint Hotelgruppe ethisch reflektiertem Handeln einen hohen Stellenwert einräumt.

ZIELE DER ETHIK-CHARTA

Die Ethik-Charta will für ethisches Bewusstsein und verantwortungsbewusstes Handeln sensibilisieren und dazu ermutigen, eigenes Handeln kritisch zu überprüfen. Dabei soll das Verständnis dafür gestärkt werden, dass eine unternehmerische Verantwortung der Dorint Hotelgruppe und ihrer Betriebe besteht, die wiederum von der persönlichen Verantwortung der Mitarbeitenden beeinflusst wird. Die Dorint Hotelgruppe steht für eine Kommunikations- und Diskussionskultur, die der Sensibilisierung für die persönliche Verantwortung und für die Verantwortung von Mitarbeitenden und Gästen dient.

So wird eine Atmosphäre bzw. Kultur geschaffen, in der Wertfragen in konstruktiver und positiver Weise behandelt werden können, die dem Wohlergehen aller Mitarbeitenden und Gäste zuträglich ist und in der unsere Dienstleistung und das Miteinander verantwortungsbewusst und erfolgreich betrieben werden können.

ETHISCHE PRINZIPIEN UND WERTE

Achtung vor dem Leben:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe achten den Wert allen Lebens und der Erde in ihrer ganzen Vielfalt. Der Leistungsfähigkeit des Naturhaushalts, der Funktionalität von Ökosystemen, sowie der Erhaltung von Vielfalt und Eigenart von Natur und Landwirtschaft wird große Bedeutung beigemessen, auch wenn eine wirtschaftliche oder anderweitige Nutzung von Naturgütern im Interesse der Menschen erfolgen soll.

Gleichbehandlung:

Die Dorint Hotelgruppe verpflichtet sich zur Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen und Gruppen in allen Bereichen des Unternehmens, insbesondere zur Wahrung der Chancengleichheit gesellschaftlich Benachteiligter. Jeder Form von Diskriminierung aufgrund von persönlichen Merkmalen, wie Alter, Geschlecht, Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung oder persönlicher Meinung stellen wir uns entschieden entgegen.

Nachhaltigkeit:

Entscheidungen und Handlungen der Mitarbeitenden folgen dem Prinzip der Nachhaltigkeit, das auf dem Leitbild einer ökologisch, ökonomisch und sozial ausgewogenen Entwicklung beruht (siehe Nachhaltigkeitsprogramm der Dorint Hotelgruppe).

Verantwortung und Vorsorge:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe bedenken die langfristige Wirkung und Folgen ihrer Entscheidungen und Handlungen auf Mensch, Gesellschaft, Umwelt und Natur.

Diskurs:

Grundlage für einen erfolgreichen Diskurs bedeutet für die Dorint Hotelgruppe Verständigungsprozesse unter Einbeziehung ethischer Perspektiven zu führen. Die ethische Überzeugung jedes einzelnen Mitarbeitenden wird dabei kommuniziert, ernst genommen und respektiert. Folgende Aspekte sind hierfür essenziell: Meinungsfreiheit, Begründung und sachliche Argumentation.

Meinungsfreiheit:

Ein ethischer Diskurs und das gute Zusammenwirken unserer Mitarbeitenden setzen voraus, dass jeder ermutigt wird, das zu vertreten, was individuell für ethisch geboten gehalten wird, ohne negative Folgen für sich selbst befürchten zu müssen. Damit dies möglich wird, werden hinderliches persönliches Verhalten hinterfragt und nötigenfalls strukturelle Hindernisse beseitigt.

Begründung und Argumentation:

Wertbewusste Diskussion, Transparenz und Nachvollziehbarkeit leben von möglichst vollständiger Information und argumentativer Klarheit. Die Meinungsfreiheit ist dabei mit der Verpflichtung verbunden, Meinungen und Entscheidungen zu begründen – zumindest, wenn darum gebeten wird.

Fairness:

Fairness bedeutet die Bedürfnisse und Erwartungen aller Mitarbeitenden und Gäste zu respektieren, sowie gleiche Chancen für das Einbringen von Meinungen und Ideen zu gewährleisten. Die Dorint Hotelgruppe setzt auf partnerschaftliche Zusammenarbeit. In diesem Sinne sollen alle Mitarbeitenden ihre Handlungen aus der Perspektive anderer reflektieren.

Transparenz:

Transparenz bedeutet für die Dorint Hotelgruppe, Prozesse und Entscheidungen klar und nachvollziehbar zu machen. Transparenz über die erkenntnis- und wertebezogenen Dimensionen unseres Dienstleistungsprozesses ermöglicht es, Vertrauen in unsere Mitarbeitenden und Gäste darzustellen, sowie unsere Produkte und Dienstleistungen entsprechend zu präsentieren.

Partnerschaftlicher Umgang mit Mitarbeitenden:

Die Dorint Hotelgruppe behandelt ihre Mitarbeitenden als Partnerinnen und Partner und nimmt Rücksicht auf ihre emotionalen Bedürfnisse.

Aktive Mitgestaltung der Mitarbeitenden:

Die Dorint Hotelgruppe sowie ihre Betriebsräte nehmen die Mitarbeitenden bei der Mitgestaltung und Entscheidungsfindung, insbesondere was die Arbeitsbedingungen und die Erbringung unserer Dienstleistungen betrifft, ernst und unterstützen sie. Mitarbeitende haben jederzeit die Gelegenheit ihre Ideen und Anmerkungen in einem Prozess zur Mitgestaltung einzubringen und erhalten eine entsprechend wertschätzende Rückmeldung.

Gute Arbeitsbedingungen:

Die Dorint Hotelgruppe behandelt ihre Mitarbeitenden als Partnerinnen und Partner und nimmt Rücksicht auf ihre familiären und persönlichen Bedürfnisse (Work-Life-Balance).

Aktive Mitgestaltung der Mitarbeitenden:

Die Dorint Hotelgruppe berücksichtigt die gültige Arbeitsrechtsprechung insbesondere das Arbeitszeit-, Arbeitsschutz- und Bundesurlaubsgesetz. Die Stimmung der Mitarbeitenden wird regelmäßig in Umfragen erfasst und die Ergebnisse werden unter besonderer Berücksichtigung des Datenschutzes, allen Führungskräften der Betriebe, sowie den Betriebsräten transparent zugänglich gemacht. Die Befragung der Mitarbeitenden dient zur stetigen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Prüfung ihrer Einhaltung.

Arbeitsschutz und Bildung eines Arbeitsschutzausschusses:

Die Dorint Hotelgruppe hält gesetzliche Bestimmungen zum Arbeitsschutz ein und beugt einer Gefährdung durch psychische, chemische, physikalische und ergonomische Belastungsfaktoren vor. Wo benötigt, stellt sie den Mitarbeitenden persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Mitarbeitende werden vor dem Umgang mit Gefahrenstoffen im Umgang mit diesen geschult und geschützt. Über potenzielle Risiken werden Mitarbeitende informiert. Zur Prüfung und Analyse der zu treffenden Maßnahmen wird in jedem Betrieb ein Ausschuss für Arbeitsschutz gegründet.

Verantwortung der Betriebe gegenüber der Gesellschaft:

Die Dorint Hotelgruppe nimmt ihre Verantwortung wahr, indem sie ihre Dienstleistungen, Erfahrung und Fähigkeiten mit größter Sorgfalt gesamtgesellschaftlich anbietet und gesellschaftliche Wertsetzungen mitberücksichtigt.

Karikative und gemeinnützige Tätigkeit und Projektarbeit:

Der Dorint Hotelgruppe ist es wichtig, an ihren Hotelstandorten karikativ und fördernd für gemeinnützige Projekte tätig zu sein. Unser nachbarschaftliches Engagement begründet sich u.a. durch Wohlfahrtswesen, insbesondere der Unterstützung von hilfsbedürftigen, benachteiligten, behinderten und kranken Menschen im Umfeld des Hotelbetriebs. Die Beteiligung, aktive Unterstützung und Mitarbeit ihrer Belegschaft setzt die Dorint Hotelgruppe als Teil ihres ethischen Grundprinzips voraus.

VERHALTENSKODEX FÜR MITARBEITENDE

Abrufbar unter: [Verhaltenskodex_ESS_DOR.pdf](#)

Vorbild und persönliche Integrität:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe überprüfen im Sinne einer Vorbildwirkung ihr Handeln und die damit verbundenen Werte im Hinblick auf Übereinstimmung mit den Grundsätzen, Prinzipien und Werten der Ethik-Charta und ihren persönlichen Wertemaßstäben. Glaubwürdiges und integres Handeln wird als hoher Wert angesehen.

Respekt und Achtung:

Die Mitarbeitenden respektieren einander ungeachtet ihrer sozialen und gesundheitlichen Situation, partnerschaftlichen Erfordernisse, persönlichen Meinung- und Werthaltungen sowie ihrer Position innerhalb der Dorint Hotelgruppe. Dies erfordert Achtung der Rechte anderer sowie Mitgefühl und Rücksicht anderen gegenüber.

Kollegialer Umgang:

Achtung und Würde, Gesundheit, Lebensqualität, Professionalität und gegenseitige Hilfsbereitschaft sind Ziele kollegialer Zusammenarbeit bei der Dorint Hotelgruppe. Psychische und physische Aggression wie z.B. Mobbing, Zwang und Nötigung widersprechen eklatant einem moralisch akzeptablen Umgang miteinander.

Wertschätzende und transparente Kommunikation:

Gegenseitige Wertschätzung kennzeichnet den Umgang der Mitarbeitenden und drückt sich in Form einer kollegialen und transparenten Kommunikation aus. Dies bedeutet Offenheit für Kritik, Bereitschaft zum Dialog und Diskurs, sowie Anerkennung der damit verbundenen Diskursregeln.

Verantwortungsvolle Führung und Zusammenarbeit:

Mitarbeitende in Führungspositionen sind sich ihrer Verantwortung bewusst und fördern durch bedachtsame

Äußerungen und Entscheidungen ein spannungsfreies Arbeitsklima. Alle Mitarbeitenden gehen engagiert an die ihnen übertragenen Aufgaben heran und arbeiten an der Lösung von Herausforderungen mit.

Einhaltung vereinbarter Regeln:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe halten vereinbarte Regeln ein. Zu diesen gehören unter anderem das Dorint-Leitbild, die Hausordnungen der Betriebe und Compliance Richtlinien der Hotelgruppe.

Verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe nutzen die Ressourcen der Hotelgruppe mit Bedacht, wirtschaftlich sinnvoll und sozial-ökologisch verträglich.

Konstruktive Mitarbeit in Arbeitsgruppen:

Konstruktive Mitarbeit in Arbeitsgruppen erfordert Transparenz, Offenheit, Fairness und Korrektheit, sowie das Engagement jeden Mitglieds innerhalb der Arbeitsgruppe. In kollektiven Entscheidungsprozessen nimmt das einzelne Mitglied die Verantwortung wahr, nach bestem Wissen und Gewissen zum Nutzen der Gemeinschaft und des Konzerns mitzuarbeiten.

Offene und transparente Meinungs- und Entscheidungsfindung in Arbeitsgruppen:

Führungskräfte und Leitfiguren von Arbeitsgruppen führen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse so, dass alle Mitglieder die gleiche Chance haben, ihre Meinungen und Ideen einzubringen.

VERPFLICHTUNG ZUM SCHUTZ DER UMWELT UND ARTENVIELFALT

Schutz der Natur, Biodiversität und Artenvielfalt:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe verpflichten sich zum Schutz der Natur, Förderung von Biodiversität und Schutz der Artenvielfalt an ihren Standorten. Das Engagement der Mitarbeitenden bezieht sich hierbei besonders auf den Erhalt der direkten natürlichen Umgebung aller Standorte.

Mitwirkung am Nachhaltigkeitsprogramm:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe verpflichten sich, am Nachhaltigkeitsprogramm der Hotelgruppe aktiv mitzuarbeiten und sich zu engagieren.

VERPFLICHTUNG ZUM KAMPF GEGEN DISKRIMINIERUNG, MOBBING UND (SEXUELLE) GEWALT

Umgang mit Diskriminierung, Mobbing und (sexueller) Gewalt:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe tolerieren keinerlei Diskriminierung oder Belästigung, und stellen sich insbesondere Diskriminierung oder Mobbing aufgrund ethnischer Herkunft, Religion, Geschlecht, Alter, Behinderung, politischer Überzeugung, Familienstand oder sexueller Orientierung entschieden entgegen. Physische und psychische Gewalt sowie jegliche Form von Ausbeutung werden nicht toleriert. Die Mitarbeitenden werden angehalten, zu sensibilisieren, wachsam zu sein und konsequent einzugreifen.

Unabhängige Meldestelle:

Die Dorint Hotelgruppe verweist bei entsprechenden Vorkommnissen an eine unabhängige Beratungsstelle, welche den Mitarbeitenden ohne die Angst vor Repressalien ermöglicht, sich melden zu können und über die Geschehnisse eine Beratung und Hilfsangebote zu erhalten. Zugleich stehen auch die Führungskräfte aller Betriebe bei Bedarf und entsprechender Kompetenz als Ansprechpartner für partnerschaftliche Beratungsgespräche und jedwede Form von Hilfestellung zur Verfügung.

VERPFLICHTUNG ZUM KAMPF GEGEN KORRUPTION UND BESTECHLICHKEIT

Bekennen der Mitarbeitenden zur Vermeidung und Verhinderung von Korruption und Bestechlichkeit:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe lehnen jegliche Art von Korruption, Bestechung, Erpressung und Unterschlagung ab. Im geschäftlichen Kontakt mit anderen Unternehmen oder Behörden stellen unsere Mitarbeitenden keine Bestechungsgelder oder sonstige widerrechtlichen Anreize in Aussicht oder nehmen diese an.

Compliance Regel zu Geschenken durch Liefernde:

Geschenke von Liefernden an Mitarbeitende von unseren Hotelmarken dürfen nur vereinzelt erfolgen und keinen Wert haben, der groß genug ist, um eine Beeinflussung des fairen Wettbewerbs oder der Geschäftsbeziehung zu bewirken.

Korruptionsprävention:

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe treffen Vorkehrungen zur Vermeidung von Korruption und Bestechung. Vor allem in korruptionsgefährdeten Unternehmensbereichen bzw. Geschäftsfeldern werden das Vier-Augen-Prinzip oder Rotationsprinzip verpflichtend angewendet.

VERHALTENSKODEX FÜR LIEFERANTEN – CODE OF CONDUCT (AUSZUG AUS UNSEREN EINKAUFSRICHTLINIEN)

Abrufbar unter: [Lieferantenkodex_ESS_DOR.pdf](#)

Rechtskonformität:

Lieferanten halten sich an die geltenden Gesetze und überschreiten diese nicht.

Das bedeutet:

Lieferanten von unseren Hotelmarken verpflichten sich dazu, alle Vorgaben der nationalen und lokalen Gesetzgebung einzuhalten, besonders im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt. Bei Lieferanten, die in Ländern agieren, in denen die gesetzlichen Bestimmungen von den Vorgaben dieses Dokumentes abweichen, sind die jeweils höheren Anforderungen einzuhalten.

Im Falle eines eindeutigen Verstoßes, des Vorwurfs eines eindeutigen Verstoßes oder einer Untersuchung eines möglichen Verstoßes, bei dem es einen Zusammenhang mit Leistungen oder Produkten gibt, die die Lieferanten an unsere Hotelmarken liefern oder die die Lieferanten möglicherweise einschränken, Leistungen oder Produkte in der gewohnten Qualität an unsere Hotelmarken zu liefern, verpflichten sich die Lieferanten dazu, schnellstmöglich ihren Ansprechpartner unserer Hotelmarken darüber in Kenntnis zu setzen.

Menschenrechte und Arbeitsbedingungen:

Lieferanten wahren die Menschenrechte ihrer Mitarbeitenden und behandeln sie mit angemessener Würde und Respekt.

Das bedeutet:

Freie Wahl des Arbeitsverhältnisses:

Lieferanten dürfen keine Arbeitsverhältnisse, die auf Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft oder unfreiwilliger Arbeit basieren, tolerieren oder fördern. Das Leisten der Arbeit muss aus freien Stücken erfolgen, und es muss dem Arbeitnehmer freistehen, das Arbeitsverhältnis aus eigenem Willen heraus zu jedem Zeitpunkt zu beenden. Arbeitnehmer werden in keiner Form beeinflusst, religiöse, politische oder soziale Weltanschauungen zu ändern, um ein Arbeitsverhältnis eingehen oder aufrechterhalten zu können.

Kinder- und Jugendarbeit:

Lieferanten dürfen in keiner Phase der für unsere Hotelmarken geleisteten Arbeit Kinderarbeit einsetzen. „Kind“ bezieht sich hierbei auf Personen, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder Personen, die das Mindestalter für eine Beschäftigung im jeweiligen Land noch nicht erreicht haben – je nachdem

welche Vorgabe höher ist. Gefährliche Arbeit, die die Sicherheit oder Gesundheit verletzen oder gefährden könnte, darf nur von Personen über 18 Jahren verrichtet werden. Hierzu zählen auch Nachtarbeit sowie Überstunden.

Löhne und Arbeitszeiten:

Lieferanten zahlen den Arbeitnehmenden mindestens die gesetzlich vorgegebenen Löhne und Sozialleistungen. Gesetzliche Bestimmungen zu Überstunden und Nachtarbeit finden entsprechend Anwendung. Von Disziplinarmaßnahmen in Form von Lohnabzügen distanzieren sich die Lieferanten. Wöchentliche Arbeitsstunden dürfen die gesetzliche Vorgabe oder einen Wert von 60 Stunden pro Woche – je nachdem welcher Wert niedriger ist – nicht überschreiten. Mitarbeitenden wird jede Woche mindestens ein arbeitsfreier Tag sowie mindestens einmal im Jahr ein angemessen langer Erholungsurlaub gewährt.

Humane Behandlung und Nichtdiskriminierung:

Lieferanten unterbinden Diskriminierung, Belästigung, Missbrauch und jede andere Art von unmenschlicher Behandlung. Eine Benachteiligung von Mitarbeitenden aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Behinderung, Religion, sexueller Orientierung, Familienstand, politischer Ausrichtung oder Aussehen ist nicht zulässig.

Vereinigungsfreiheit:

Lieferanten respektieren, basierend auf den geltenden Gesetzen, das Recht der Arbeitnehmenden auf Vereinigungsfreiheit, den Beitritt in eine Gewerkschaft sowie zur Arbeitnehmervertretung oder zum Betriebsrat. Eine offene Kommunikation mit der Unternehmensführung über Missstände in Bezug auf die Arbeitsbedingungen ist möglich, ohne dass die Mitarbeitenden Angst vor Repressalien, Einschüchterung oder Belästigung haben müssen.

Gesundheit und Sicherheit:

Lieferanten sorgen für sichere und gesundheitlich einwandfreie Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und stellen die Unbedenklichkeit ihrer Leistungen und Produkte sicher.

Das bedeutet:

Produkt- und Dienstleistungsqualität:

Lieferanten ergreifen erforderliche Vorkehrungen, um die Sicherheit von Mitarbeitenden und Gästen von unseren Hotelmarken sicherzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf Produkte und Dienstleistungen, die unsere Hotelmarken vom Lieferanten in Anspruch nehmen, als auch auf damit zusammenhängende zwischenmenschliche Interaktionen. Hierzu zählt insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen Hygiene- und Qualitätsstandards.

Arbeitsschutz:

Lieferanten halten die gesetzlichen Bestimmungen zum Arbeitsschutz ein und beugen einer Gefährdung durch chemische, physikalische und ergonomische Belastungsfaktoren vor. Wo benötigt, stellen sie den Mitarbeitenden persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung. Mitarbeitende werden vor dem Umgang mit Gefahrenstoffen im Umgang mit diesen geschult und geschützt. Über potenzielle Risiken werden Mitarbeitende informiert.

Notfallprävention:

Lieferanten analysieren mögliche Notfallsituationen, die am Arbeitsplatz auftreten können, und treffen daraus entsprechend vorbeugende Maßnahmen, über die die Mitarbeitenden in Kenntnis gesetzt werden. Des Weiteren werden die Auswirkungen solcher Situationen durch reaktive Schritte eingegrenzt und minimiert.

Grundbedürfnisse:

Lieferanten stellen den Mitarbeitenden zu jeder Zeit einen Zugang zu sauberem Trinkwasser sowie zu sauberen Sanitäreinrichtungen kostenlos zur Verfügung. Werden Mitarbeitende durch Lieferanten Unterkünfte bereitgestellt, so sind diese sauber, sicher, verfügen über Heiz- und Lüftungsmöglichkeiten sowie einen Zugang zu Warmwasser.

Umweltverantwortung:

Lieferanten gehen verantwortungsvoll mit der Umwelt um und streben an, natürliche Ressourcen zu schonen sowie effizient zu nutzen.

Das bedeutet:

Umweltgenehmigungen und Berichte:

Lieferanten halten geltende Umweltvorschriften ein. Erforderliche Genehmigungen, Zulassungen und Informationen über Registrierungen und Beschränkungen sind einzuholen und aktuell zu halten. Gesetzlich vorgeschriebene operative und an das Berichtswesen gestellte Anforderungen sind einzuhalten.

Chemikalien und Gefahrstoffe:

Lieferanten verpflichten sich bei Chemikalien und anderen Materialien, die eine Gefahr für die Umwelt darstellen, Lagerung, Transport, Nutzung und Entsorgung so zu handhaben, dass diese auf sichere Art und Weise erfolgen. Versehentliche Austritte und Freisetzungen in die Umwelt sind zu vermeiden bzw. deren Auswirkungen einzuschränken.

Kennzeichnungspflicht und Produktinhalt:

Lieferanten halten sich an die gesetzlichen Anforderungen zur Kennzeichnungspflicht für Verpackungen,

Abfallentsorgung und Recycling. Verbotene oder eingeschränkte Materialien dürfen nur innerhalb der gesetzlichen Vorgaben eingesetzt werden.

Umweltverschmutzung:

Lieferanten reduzieren Abfälle aller Art soweit wie möglich oder vermeiden diese komplett. Wo dies nicht möglich ist, sind Abfall, Abwasser und andere Emissionen gemäß der gesetzlichen Vorgaben zu kontrollieren und vor der Entsorgung – wenn nötig – aufzubereiten. Eine Wiederverwertung ist anzustreben.

Ressourcennutzung:

Lieferanten gehen verantwortungsvoll mit denen von ihnen eingesetzten Ressourcen um und bemühen sich, den Verbrauch von Ressourcen wie Energie, Wasser und Rohstoffen in allen Bereichen zu verringern. Es wird angestrebt, ausschließlich auf erneuerbare Energiequellen zurückzugreifen.

Ethische Grundsätze:

Lieferanten folgen ethischen Standards und handeln in allen Geschäftsbereichen mit Integrität und bemühen sich, diese zu fördern.

Das bedeutet:

Geschäftliche Integrität:

Lieferanten verpflichten sich dazu, ihre Geschäfte im Einklang mit einem fairen Wettbewerb zu führen. Geschäftliche Transaktionen werden den gesetzlichen Vorgaben entsprechend in den Geschäftsunterlagen erfasst. Sie setzen ausschließlich faire Geschäftspraktiken ein und beachten die kartellrechtlichen Vorgaben. Werbung wird stets wahrheitsgemäß eingesetzt.

Korruption und Bestechung:

Lieferanten lehnen jegliche Art von Korruption, Bestechung, Erpressung und Unterschlagung ab. Im geschäftlichen Kontakt mit anderen Unternehmen oder Behörden stellen Lieferanten keine Bestechungsgelder oder sonstige widerrechtlichen Anreize in Aussicht oder nehmen diese an. Geschenke von Lieferanten an Mitarbeitende von unseren Hotelmarken dürfen nur vereinzelt erfolgen und keinen Wert haben, der groß genug ist, um eine Beeinflussung des fairen Wettbewerbs oder der Geschäftsbeziehung zu bewirken.

Datenschutz und Informationssicherheit:

Lieferanten verpflichten sich zum Schutz personenbezogener und vertraulicher Daten von Mitarbeitenden und KundInnen. Daten werden nur, wo zwingend benötigt oder gesetzlich vorgeschrieben, gespeichert.

Managementsystem:

Lieferanten verfügen über ein Managementsystem oder richten ein solches ein, um die Anforderungen, die sich aus diesen Grundsätzen ergeben sicherzustellen, zu überprüfen und kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Das Managementsystem enthält:

Prozesse zur Erkennung und Einhaltung geltender Gesetze und Vorgaben sowie der Vorgaben dieses Dokumentes. Prozesse zur Weiterentwicklung von Strukturen sowie zur Risikoverminderung, Programme für Informationen und Schulungen für Mitarbeitende sowie Prozesse zur fortlaufenden Verbesserung und für Korrekturmaßnahmen. Zusätzlich werden die zum Nachweis der Anforderungen erforderlichen Dokumente gepflegt.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Bekennen der Mitarbeitenden zur allgemeinen Gleichbehandlung

Die Mitarbeitenden der Dorint Hotelgruppe erklären sich mit dem Moment ihrer Tätigkeitsaufnahme mit der Einhaltung des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes einverstanden und verteidigen seine Werte und Normen gegenüber Dritten, insbesondere Kolleginnen und Kollegen und Gästen.

Das den Mitarbeitenden ausgehändigte Merkblatt für Beschäftigte in der Hotellerie und Gastronomie nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz des DEHOGA Bundesverbandes für einen diskriminierungsfreien Umgang mit KollegInnen und Gästen enthält folgende wichtige Punkte:

Allgemeines:

Wer sich vom Arbeitgeber, von Kolleginnen und Kollegen, Gästen oder Dritten wegen eines der genannten Merkmale benachteiligt oder belästigt fühlt, hat das Recht, sich bei der zuständigen Stelle im Betrieb zu beschweren.

Wer seine Rechte nach dem AGG in Anspruch nimmt, darf deswegen keinen Nachteil erleiden. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuge aussagen.

Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen wegen:

- der Rasse oder ethnischer Herkunft
- des Geschlechts
- der Religion oder Weltanschauung
- einer Behinderung
- des Alters
- oder der sexuellen Identität

zu verhindern bzw. zu beseitigen.

Geschützt sind sowohl Sie als Arbeitnehmer vor Benachteiligungen durch Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, Gäste oder Dritte, als auch die Gäste vor Benachteiligungen durch Mitarbeitende, Hoteliers oder Gastronomen.

Halten Sie sich bitte an das Benachteiligungsverbot!

Benachteiligungen und Belästigungen von Kolleginnen und Kollegen oder Gästen können arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen wie z.B. eine Abmahnung, Versetzung, Umsetzung und ggf. sogar eine Kündigung. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie vor Benachteiligungen und Belästigungen zu schützen.

Arbeitnehmer im Sinne des AGG sind:

- alle, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, ob im Büro, im Service oder in der Küche
- Bewerberinnen und Bewerber um einen Arbeitsplatz
- Leih- oder Zeitarbeiterinnen und -arbeitnehmer im Entleihbetrieb
- Azubis, Praktikanten und Einstiegsqualifikanten
- arbeitnehmerähnliche Personen, z.B. freie Mitarbeitende
- ausgeschiedene ArbeitnehmerInnen
- FranchisenehmerInnen
- Selbstständige, GeschäftsführerInnen, etc.

Gegenüber Gästen gilt:

Abweisungen an der Tür oder Lokalverbote dürfen nicht auf die Diskriminierungsmerkmale gestützt werden. Andere Motive (z.B. Verstoß gegen die Kleiderordnung oder Gast ist betrunken oder bereits einmal als gewalttätig aufgefallen) sind jedoch zulässig. Weitere Gründe können z.B. sein:

- Jugendschutz
- Gewährung von besonderen, sozial erwünschten Vorteilen (Kinder- oder Seniorenteller, Studentenrabatt)
- Marketinggründe (Ü-30-Partys / Freikarten für Frauen)

Blieben Sie bei Auseinandersetzung sachlich und bedenken Sie den Imageschaden, den Diskriminierung Ihrem Betrieb bringt.

Was ist verboten?

Unmittelbare Benachteiligung:

Eine Person erfährt wegen eines der genannten Gründe eine weniger günstige Behandlung, als eine Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Mittelbare Benachteiligung:

Eine Vorschrift oder ein Verfahren ist nur scheinbar neutral, benachteiligt aber in Wahrheit doch wegen eines Diskriminierungsmerkmals.

Belästigung:

Es wird durch wiederholte Anfeindungen oder Beleidigungen ein feindliches Umfeld geschaffen oder die Würde der Person verletzt.

Sexuelle Belästigung:

z.B. unerwünschte sexuelle Handlungen, körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts, unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen pornographischer Darstellungen.

Allerdings: Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine unzulässige Diskriminierung. Für viele Ungleichbehandlungen gibt es einen anerkannten sachlichen Grund.

Das heißt für Sie, Ihre Kolleginnen und Kollegen und die Gäste beispielsweise:

Jede Ungleichbehandlung wegen Hautfarbe, Nationalität, Abstammung, Sprache oder Kultur ist absolut tabu! Hierfür gibt es niemals eine Rechtfertigung.

Männer dürfen gegenüber Frauen nicht ungerechtfertigt benachteiligt werden und Frauen nicht gegenüber Männern. Frauen dürfen daher insbesondere nicht wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft benachteiligt werden.

Weder jüngere, noch ältere Menschen dürfen diskriminiert werden.

Gäste oder Bewerber mit Behinderung dürfen nicht aufgrund dieser abgelehnt werden. Der Benachteiligungsschutz wegen der sexuellen Identität erfasst homosexuelle Männer und Frauen ebenso wie bisexuelle, transsexuelle und zwischengeschlechtliche Menschen. Weder Christen, noch Moslems, Juden, Buddhisten oder andere Gläubige sind wegen ihrer Religion zu benachteiligen oder zu verspotten. Eine politische Ideologie ist aber keine Weltanschauung.