

Einstellungsrichtlinien bei der POD One GmbH, Boender & Beutel GmbH und Shirtigo GmbH

1. Grundsätze unserer Einstellungspolitik

Wir verpflichten uns zu einer fairen, transparenten und rechtskonformen Einstellungspolitik, die auf Chancengleichheit, Diversität und sozialen sowie rechtlichen Standards basiert. Unser Ziel ist es, hochqualifizierte und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen, während wir gleichzeitig sicherstellen, dass alle gesetzlichen Vorgaben und arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Im gesamten Bewerbungs- und Einstellungsprozess folgen wir den Grundsätzen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, indem wir objektive und nachvollziehbare Auswahlkriterien verwenden. Dabei sind insbesondere die Bestimmungen des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**, der **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)** sowie weiterer arbeitsrechtlicher Regelungen von zentraler Bedeutung.

2. Chancengleichheit und Diskriminierungsfreiheit gemäß AGG

Bereits bei der Gestaltung unserer Stellenausschreibungen achten wir darauf, dass keine Form der direkten oder indirekten Diskriminierung erfolgt. Dies umfasst insbesondere die Diskriminierungsmerkmale gemäß **§ 1 AGG**:

- **Geschlecht und geschlechtliche Identität**
- **Alter**
- **ethnische Herkunft und Nationalität**
- **Religion oder Weltanschauung**
- **Behinderung oder chronische Erkrankung**
- **sexuelle Orientierung**

2.1. Stellenausschreibung

- Unsere Stellenanzeigen werden geschlechtsneutral formuliert und enthalten stets den Zusatz „(m/w/d)“, um alle Geschlechter anzusprechen.
- Diskriminierende oder einschränkende Formulierungen (z. B. „junges Team“, „Muttersprachler erforderlich“) werden vermieden.
- Schwerbehinderte Bewerbende werden gemäß **§ 164 SGB IX** bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

2.2. Bewerbungsverfahren und Auswahlprozess

Der gesamte Auswahlprozess ist so gestaltet, dass eine objektive und diskriminierungsfreie Beurteilung gewährleistet wird.

1. Bewerbungseingang und Sichtung

- Die Bewerbungen werden ausschließlich nach fachlichen Kriterien gesichtet.
- Unzulässige Fragen (z. B. nach Familienplanung, Religion oder politischer Überzeugung) sind untersagt.

2. Telefoninterviews als erste neutrale Kontaktaufnahme

- Telefonische Erstgespräche dienen dazu, Neutralität zu wahren und sich auf die Qualifikationen der Bewerbenden zu konzentrieren.

3. Persönliche Vorstellungsgespräche und Hospitation

- Vorstellungsgespräche finden in strukturierten und fairen Rahmen statt.
- Die Beurteilung erfolgt ausschließlich auf Basis der fachlichen und persönlichen Eignung.
- Bei Hospitationen wird auf eine objektive Leistungsbewertung geachtet.

2.3. Datenschutz und Datenverarbeitung gemäß DSGVO

- Bewerbende werden bei Eingang der Bewerbung über die Speicherung und den Zweck der Weitergabe ihrer Daten innerhalb des Unternehmens informiert (**Art. 13 DSGVO**).
- Nach einer Absage erhalten sie eine Mitteilung über die geplante Löschung ihrer Daten gemäß **Art. 17 DSGVO („Recht auf Vergessenwerden“)** innerhalb von **sechs Monaten**.
- Bewerbende können jederzeit die **vorzeitige Löschung** ihrer Daten beantragen.

3. Gesetzliche Rahmenbedingungen bei der Einstellung

3.1. Einhaltung des Mindestlohngesetzes (MiLoG)

- Alle Arbeitsverhältnisse unterliegen dem **Mindestlohngesetz (§ 1 MiLoG)**.
- Die Boender & Beutel GmbH garantiert die Einhaltung der jeweils gültigen Mindestlohnsätze gemäß den gesetzlichen Vorgaben.

3.2. Befristete Arbeitsverhältnisse und Teilzeitregelungen

- Befristete Arbeitsverhältnisse unterliegen dem **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**.
- Eine sachgrundlose Befristung ist nach **§ 14 Abs. 2 TzBfG** maximal für zwei Jahre möglich.
- Sachgrundbefristungen (z. B. Elternzeitvertretung) erfolgen nach den gesetzlichen Vorgaben.

3.3. Schutz von Jugendlichen gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Bei der Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren gelten besondere Schutzvorschriften nach dem **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)**:

- **Maximale Arbeitszeit:** 8 Stunden pro Tag, 40 Stunden pro Woche (§ 8 JArbSchG)
- **Verbot von Nacharbeit:** Arbeitszeiten zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr sind untersagt (§ 14 JArbSchG)
- **Pausenregelungen:** Jugendliche haben Anspruch auf längere Pausen als Erwachsene (§ 11 JArbSchG)
- **Besondere Schutzmaßnahmen:** Für Tätigkeiten mit erhöhter körperlicher oder psychischer Belastung gelten besondere Einschränkungen (§ 22 JArbSchG)

Kontrollen & Dokumentation:

- Pausen- und Arbeitszeiten von jugendlichen Mitarbeitenden werden **wöchentlich überprüft und dokumentiert**.
- Vorgesetzte werden regelmäßig zu den gesetzlichen Vorgaben geschult.

Wir, die **POD One GmbH, Boender & Beutel GmbH und Shirtigo GmbH**, verpflichten uns, diese Einstellungspolitik konsequent einzuhalten. Unsere Führungskräfte und HR-Verantwortlichen werden regelmäßig zu arbeitsrechtlichen Themen und Gleichbehandlungsfragen geschult, um sicherzustellen, dass alle Personalentscheidungen im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und unseren unternehmerischen Werten stehen.

Unsere Grundsätze:

- **Fairness und Transparenz** – Bewerbungsprozesse sind nachvollziehbar und objektiv.
- **Chancengleichheit und Vielfalt** – Jeder Bewerbende erhält die gleiche Möglichkeit, sich zu präsentieren.
- **Rechtssicherheit** – Alle arbeitsrechtlichen Vorschriften werden eingehalten und regelmäßig überprüft.
- **Wertschätzende Unternehmenskultur** – Ein respektvoller Umgang mit allen Bewerbenden ist selbstverständlich.

Diese Einstellungspolitik wird regelmäßig überprüft und an neue rechtliche Entwicklungen oder interne Anforderungen angepasst.

Köln, 25.02.2025



Philipp Beutel
Co Founder & Geschäftsführer

Tim Schneider
Co Founder & Head of HR