



Ethikrichtlinie

Stand September 2025

1. Präambel

Die **SPECIAL PEOPLE** Inclusion Association ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für die Förderung einer inklusiven Gesellschaft einsetzt. Wir glauben an die Wertschätzung der Vielfalt und die Chancengleichheit für alle Menschen. Mit unseren Projekten und Aktivitäten schaffen wir Begegnungen und Austausch zwischen Menschen verschiedener Herkunft, Weltanschauung und Fähigkeiten. Unsere offene und verbindende Ausrichtung verlangt die Errichtung eines gemeinsamen Werte- und Grundsatzsystems, das allen Mitarbeitern als Leitlinie für ihr Verhalten dienen soll.

Als Inklusionsverein sind wir bestrebt, Herausforderungen für unsere Klienten und Klientinnen anzunehmen und individuelle Lösungen zu erarbeiten. Wir glauben, dass motivierte Mitarbeiter die Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung unserer Ziele sind. Dabei ist ein hervorragender Ruf unseres Vereins in der Öffentlichkeit, bei Klientinnen und Klienten und Partnern von entscheidender Bedeutung. Dazu ist ein einwandfreies und verantwortungsvolles Handeln jedes Mitarbeiters erforderlich. Deshalb sehen wir die folgenden Grundwerte für alle Mitarbeiter als verbindlich:

- Wahrung der Menschenrechte
- Achtung der Persönlichkeit und der Würde des Einzelnen
- Verbot jeglicher Diskriminierung
- Faire und kooperative Zusammenarbeit
- Professionalität, Aufrichtigkeit, Loyalität, Eigenverantwortung und Integrität
- Respekt gegenüber Mitmenschen und Umwelt

Diese Werte sind die Grundlage für eine starke und einheitliche Kultur bei **SPECIAL PEOPLE**. Sie prägen unser Handeln, unsere Kommunikation und unsere Zusammenarbeit in allen Belangen und Regionen.





Erwartung an die Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter handeln professionell. Dies bedeutet in unserem Wertesystem neben Empathie, Verantwortungsbewusstsein, Rechenschaftspflicht, Integrität und beispielhaftem Verhalten die Verfolgung unserer Grundsätze bei der Zusammenarbeit. Zudem leben wir die Prinzipien einer direkten und offenen Kommunikation.

Erwartung an die Führungskräfte

Die Führungskräfte unseres Vereins haben eine wichtige Rolle. Sie sind die Repräsentanten unserer Grundwerte und zeigen mit ihrem Tun und Lassen, wie diese in der Praxis umgesetzt werden. Sie sind Wegweiser und Inspiration für andere Mitarbeiter.

Die Führungskräfte fördern eine wertorientierte Führung und handeln entsprechend. Sie setzen sich für einen toleranten und fairen Umgang ein. Sie achten die Persönlichkeit und die Würde aller Menschen. Sie sind offen für die Anliegen und Meinungen ihrer Mitarbeiter und schaffen ein Arbeitsklima, das einen ehrlichen Dialog fördert. Sie pflegen den respektvollen Umgang miteinander durch Höflichkeit, Respekt, Freundlichkeit und gegenseitige Rücksichtnahme. Sie vermeiden nicht akzeptables Verhalten und helfen bei der Lösung von möglichen Konflikten.

Erwartung an den Umgang mit Dritten

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter sich professionell und höflich gegenüber allen verhalten, die mit unserem Verein zu tun haben. Wir sind uns bewusst, dass unser Verhalten das Image und die Werte unseres Vereins widerspiegelt. Wir behandeln alle Menschen, mit denen wir in Kontakt kommen, so, wie wir selbst behandelt werden möchten. Das bedeutet, dass wir fair und respektvoll mit unseren Klientinnen und Klienten, Lieferanten und anderen externen Partnern umgehen.

Geltungsbereich

Die folgende Ethikrichtlinie legt verbindliche Mindeststandards fest und zeigt unser Engagement für soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit als Verein. Allerdings können wir nicht alle Situationen vorhersehen, die im beruflichen Alltag entstehen können. Deshalb soll die folgende Richtlinie als Orientierungshilfe dienen, an der sich das Verhalten aller Mitarbeiter – egal welche Position oder Verantwortungsbereich sie haben – ausrichten soll.





2. Innenbeziehungen

Mitarbeiter

Unternehmenskultur

Der Verein **SPECIAL PEOPLE** legt Wert auf eine Kultur der Fairness und Kooperation, die von allen Beschäftigten mitgestaltet wird. Wir respektieren die Vielfalt unserer Klientinnen und Klienten und behandeln sie mit Toleranz und Vertrauen. Wir arbeiten in einem Team mit flachen Hierarchien, das schnelle und flexible Lösungen ermöglicht. Dabei erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie eigenverantwortlich und professionell handeln. Unsere Strategie ist darauf ausgerichtet, langfristig erfolgreich zu sein und dabei verantwortungsvoll und transparent zu agieren.

SPECIAL PEOPLE vertraut auf die Motivation, die Fachkompetenzen und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeiter. Die Fachkompetenzen der Mitarbeiter werden fortlaufend weiterentwickelt, um höchste Qualitätsstandards zu erfüllen.

Unfares Verhalten und Diskriminierung

Diskriminierende Handlungen aufgrund ethnischer Herkunft, Religion, Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Identität, Weltanschauung, Zugehörigkeit zu einer politischen, religiösen, gewerkschaftlichen Organisation oder sonstiger Merkmale werden ebenso nicht toleriert wie sexuelle Belästigung, Kinder oder Zwangsarbeit und unwürdige Arbeitsbedingungen. Das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen wird respektiert.

Beziehungen

Die Mitarbeiter von **SPECIAL PEOPLE** sind sich ihrer Würde und Persönlichkeit bewusst und respektieren diese bei sich selbst und anderen. Sie verhalten sich integer, loyal und vermeiden Interessenkonflikte, die ihrer Arbeit schaden könnten. Sie pflegen einen respektvollen, fairen, teamorientierten, professionellen und offenen Umgang miteinander. Sie schätzen die Vielfalt der Kulturen und Denkweisen, die sie in der Zusammenarbeit erleben können.

Die Mitarbeiter werden nach ihrer Leistung beurteilt und erhalten ein ehrliches und gerechtes Feedback. Sie teilen ihre Wünsche und Bedürfnisse direkt mit ihren Vorgesetzten.

Die Führungskräfte von **SPECIAL PEOPLE** fördern eine wertorientierte Führung und eine Führungspraxis, die einen toleranten und fairen Umgang unterstützt. Sie sind aufgeschlossen gegenüber ihren Mitarbeitern und schaffen eine Arbeitsatmosphäre, die einen offenen





Gedankenaustausch ermöglicht. Sie verhindern nicht akzeptables Verhalten und vermitteln bei Konflikten.

Die Führungskräfte sind Vorbilder für ihre Mitarbeiter und stehen ihnen besonders in Konfliktsituationen als kompetente Ansprechpartner zur Verfügung.

Arbeitsumfeld

SPECIAL PEOPLE legt Wert auf ein gutes Miteinander seiner Mitarbeiter, die sich respektvoll und freundlich behandeln. Das bedeutet auch, dass Konflikte am Arbeitsplatz nicht ignoriert, sondern konstruktiv gelöst werden. Denn nur so kann eine offene, tolerante und faire Arbeitskultur entstehen.

Einhaltung von Vorschriften

Jeder Beschäftigte muss die gesetzlichen Bestimmungen, die seine Arbeit betreffen, kennen, sie beachten und die jeweiligen Regelungen auch seinen Mitarbeitern vermitteln. Darüber hinaus sind die Bestimmungen im Arbeitsvertrag und in einschlägigen betrieblichen Regelungen einzuhalten. Alle Geschäftsvorfälle müssen ordnungsgemäß und vollständig erfasst werden. Niemand darf sich an einem Geschäftsvorfall beteiligen, der nicht ordnungsgemäß und vollständig erfasst wird. Niemand darf sich an der Anforderung beziehungsweise Erstellung falscher Rechnungen, Gehaltslisteneinträge oder anderer irreführender Dokumente oder fingierter finanzieller Arrangements beteiligen. In diesem Kontext sind die Führungskräfte auch dafür verantwortlich, angemessene interne Sicherungs- und Kontrollverfahren einzurichten, zu kommunizieren und deren Einhaltung zu überwachen.

Arbeitszeit und Mindestlöhne

SPECIAL PEOPLE hält lokale gesetzliche Vorgaben zu maximalen Arbeitszeiten ein und zahlt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine angemessene Vergütung unter Berücksichtigung national geltender gesetzlicher Mindestlöhne.

Unternehmen

Betriebliches Eigentum

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von **SPECIAL PEOPLE** sind dafür verantwortlich, die Einrichtungen und alle anderen Werte, die dem Unternehmen gehören, mit Respekt und Sorgfalt zu behandeln. Sie sollten sie nur für die vorgesehenen Zwecke verwenden und dabei auf eine zielorientierte, effektive und kostensparende Nutzung achten. Die Nutzung von Unternehmenseigentum für private Zwecke ist grundsätzlich nicht erlaubt, es sei denn, es gibt eine besondere Regelung dafür. Die Mitarbeiter sollen das Eigentum des Unternehmens vor Verlust, Diebstahl oder Missbrauch schützen. Diese Grundsätze gelten, sofern keine anderen Vereinbarungen getroffen wurden.





IT-Technologie/ Datenschutz

Die Richtlinien für den Gebrauch, den Zugriff auf und die Sicherheit von Software sowie Informationstechnologie, E-Mail und Netzwerkservices sind zu beachten. Alle Bestimmungen des Datenschutzes sind einzuhalten. Insbesondere der Schutz personenbezogener und unternehmensinterner Daten während unseres gesamten Geschäftsprozesses ist zwingend zu gewährleisten.

Vertraulichkeit

Im Sinne von Teamwork und Zusammenarbeit wird großen Wert auf die Richtigkeit und Vollständigkeit der erstellten und/oder dokumentierten Informationen gelegt. Alle geschäftlichen Angelegenheiten, von denen im Rahmen der Geschäftstätigkeit Kenntnis erlangt wird, werden streng vertraulich behandelt, unabhängig davon, ob sie **SPECIAL PEOPLE** oder Dritte betreffen. Größte Sorgfalt wird auf den Umgang mit und das Speichern von derartigen Informationen gelegt.

Die Mitarbeiter haben über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach der Beendigung Stillschweigen zu bewahren.

Interessenkonflikte

Die Mitarbeiter widmen ihre Arbeitskraft **SPECIAL PEOPLE**. Dementsprechend werden Mitarbeiter ohne vorherige Kenntnis und das ausdrückliche schriftliche Einverständnis von **SPECIAL PEOPLE** weder im eigenen Namen oder auf eigene Rechnung noch im Namen oder auf Rechnung Dritter einer Nebenbeschäftigung nachgehen. Durch Nebenbeschäftigung dürfen die Interessen von **SPECIAL PEOPLE** nicht beeinträchtigt werden. Mögliche bzw. potenzielle Interessenkonflikte sind dem jeweiligen Vorgesetzten, der Geschäftsführung bzw. dem Vorstand des Vereins zu melden. Der Mitarbeiter kann sich vorab bei der für ihn zuständigen Führungskraft erkundigen, ob und inwieweit ein Interessenkonflikt vorliegen kann. Das gilt auch für Beteiligungen an Unternehmen oder einer Mitgliedschaft in einem Gremium dieser Gesellschaften. Interessenkonflikte können sich auch aus der Beschäftigung bzw. Beteiligung von nahen Verwandten des Mitarbeiters bei oder an Wettbewerbern, Kunden oder Unterlieferanten von **SPECIAL PEOPLE** ergeben.

Alle notwendigen Maßnahmen sollten ergriffen werden, um Interessenkonflikte zu vermeiden bzw. dort, wo sie unvermeidlich sind, zu lösen. Mitarbeitergeschäfte dürfen nicht mit den Interessen von **SPECIAL PEOPLE** kollidieren. Ist dabei ein Interessenkonflikt dennoch unvermeidbar, haben die Belange und die Interessen von **SPECIAL PEOPLE** Vorrang.

Soweit Arbeitsverträge Regelungen zu Nebenbeschäftigungen und Interessenkonflikten enthalten, gelten diese vorrangig.





3. Außenbeziehungen

Generelle Regelungen

Umgang mit Dritten

SPECIAL PEOPLE agiert in einem wettbewerbsorientierten Umfeld als fairer Wettbewerber. Niemals werden andere Firmen, Vereine oder Institutionen verunglimpft. Das Verhalten gegenüber externen Partnern und Marktteilnehmern ist professionell, transparent, respektvoll und fair.

Einhaltung gesetzlicher Regelungen und kulturelle Besonderheiten

SPECIAL PEOPLE ist in allen Bereichen seiner Tätigkeit an Gesetze, Verordnungen und ähnliche Bestimmungen gebunden. Dies umfasst sowohl nationale als auch internationale Regelungen sowie regionale und lokale Vorschriften. Wir halten es für selbstverständlich, die Gesetze und behördlichen Vorschriften, die in den Rechtsräumen gelten, in denen wir aktiv sind, zu respektieren und einzuhalten.

Außendarstellung

Das Verhalten eines Mitarbeiters reflektiert immer auch auf **SPECIAL PEOPLE**. Es ist eine besondere Anforderung, Verhalten zu vermeiden, das bei Klientinnen und Klienten, anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und/oder in der Öffentlichkeit unvorteilhafte Auswirkungen auf das Ansehen von **SPECIAL PEOPLE** hat. Sämtliche Außendarstellungen müssen mit der Geschäftsführung abgestimmt werden. Nur autorisierte Personen sind befugt, im Namen des Vereins Informationen, die **SPECIAL PEOPLE** betreffen, an die Öffentlichkeit, an Medien oder andere Dritte weiterzugeben.

SPECIAL PEOPLE befürwortet grundsätzlich das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeiter. Wenn das Engagement mit der Tätigkeit bei **SPECIAL PEOPLE** in einem Zusammenhang steht, ist die vorherige Zustimmung der Geschäftsführung erforderlich, sofern das Engagement die Voraussetzungen einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit erfüllt oder die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht.

Umweltschutz

Umweltschutz ist bei **SPECIAL PEOPLE** ein wesentlicher Teil der Philosophie. Unser Ziel ist die Erhaltung natürlicher Ressourcen, die Entwicklung von Umweltbewusstsein sowie die Sicherstellung qualitativer und sicherer Transportdienstleistungen. Die Umwelt für die heutige und für zukünftige Generationen zu schützen, ist unser Grundanliegen.





Korruptionsprävention

SPECIAL PEOPLE ist entschlossen, in ihren geschäftlichen Transaktionen höchste ethische Standards zu erreichen. Wir dulden keine unmoralischen oder korrupten Praktiken sowie Erpressung und Bestechlichkeit durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder seitens der Geschäftspartner. Wir pflegen Transparenz im Umgang mit allen Kunden, Lieferanten und Behörden. **SPECIAL PEOPLE** lehnt jegliche Form der Korruption ab, sei sie öffentlich oder privat, aktiv oder passiv. Dies betrifft insbesondere Geschenke und Einladungen an Amtsträger, sofern sie nach den anwendbaren Gesetzen nicht erlaubt sind.

- **Geschenke:** Zur Wahrung der Unabhängigkeit und als Ausdruck unseres hohen ethischen Anspruchs werden unsere Mitarbeiter von Personen, mit denen sie beruflich in Berührung kommen, weder monetäre Zuwendungen, Geschenke – außer diese entsprechen landesüblich variierenden Aufmerksamkeiten – noch andere Vorteile, persönliche Dienste oder Gefälligkeiten fordern, annehmen oder sich unwidersprochen in Aussicht stellen lassen. Entgegengenommen oder gewährt werden dürfen derartige Zuwendungen – Gelegenheitsgeschenke, Bewirtungen oder sonstige Zuwendungen – nur im nationalen Rahmen kulturell üblicher Geschäftsgepflogenheiten und soweit diese die unternehmerischen Entscheidungen nicht beeinflussen. Landesübliche Geschenke und Einladungen sind anzeigepflichtig – soweit möglich bereits im Vorwege – und daher dem Vorgesetzten oder der Geschäftsführung zu melden. Wenn Mitarbeiter von Lieferanten, Händlern oder Klientinnen und Klienten Waren oder Dienstleistungen für private Zwecke beziehen, ist der Marktpreis zu entrichten. Mitarbeiter dürfen von Lieferanten, Händlern und Klientinnen und Klienten angebotene Rabatte und andere Vergünstigungen nur in Anspruch nehmen, sofern diese allen Mitarbeitern von **SPECIAL PEOPLE** gewährt werden. Jedes Geschenk muss im Rahmen der geltenden Genehmigungsverfahren freigegeben und ordnungsgemäß gebucht werden.
- **Bewirtung:** Unsere Mitarbeiter dürfen keine Einladungen zu Essen oder Veranstaltungen von Geschäftspartnern fordern. Als Gast von Geschäftspartnern dürfen die Mitarbeiter Einladungen zu Veranstaltungen oder Geschäftsessen nur annehmen, wenn die Einladung freiwillig erfolgt, einem berechtigten geschäftlichen Zweck dient und das Essen im Rahmen der geschäftlichen Zusammenarbeit stattfindet.
- **Reisekosten:** Eine Übernahme von Reise- und Übernachtungskosten durch Geschäftspartner ist nicht gestattet. Abweichungen sind mit dem Vorgesetzten im Vorfeld abzustimmen.
- **Finanzielle Leistungen:** Es ist nicht zulässig, von Lieferanten, Händlern oder Kunden Zahlungen, Kredite oder andere finanzielle Leistungen jeglicher Art zum persönlichen Vorteil zu erbitten oder anzunehmen.





Geldwäsche

Wir haben die Verpflichtung, Geldwäsche zu verhindern und zu bekämpfen. Wir lehnen jede Geschäftsbeziehung ab, die ein Risiko für Geldwäsche darstellt oder bei der wir einen solchen Verdacht haben. Wir halten uns strikt an die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Geldwäscheprävention.

Umgang mit gefährdenden Substanzen

Die Mitarbeiter müssen sich jederzeit in einem Zustand befinden, der es ihnen ermöglicht, ihre Aufgaben ordnungsgemäß und sicher zu erfüllen. Der Konsum von Alkohol, illegalen Drogen oder anderen Substanzen, die die Arbeitsleistung oder die Sicherheit beeinträchtigen können, ist während der Arbeitszeit oder vor Arbeitsbeginn strengstens untersagt.

Besondere Regelungen

Klientinnen und Klienten

Wir bemühen uns, eine faire Behandlung aller Klientinnen und Klienten sicherzustellen. Wir versorgen die Klientinnen und Klienten mit qualitativ hochwertigen Dienstleistungen und sind bemüht, in jedem Bereich die bestmögliche Leistung zu wettbewerbsfähigen Preisen anzubieten. Dazu gehören die ständige Überprüfung des Leistungsportfolios und seine vorausschauende Anpassung an neue Marktanforderungen. Wir prüfen, bewerten und verbessern ständig die Dienstleistungen, Technologien und Verfahren, um die bestmögliche Qualität und Sicherheit zu gewährleisten.

Lieferanten

Die Beziehungen zwischen **SPECIAL PEOPLE** und seinen Lieferanten und Dienstleistern beruhen auf der Wahrnehmung der vertraglich klar definierten, angemessenen Interessen jedes Einzelnen unter Berücksichtigung von Grundsätzen, die unserer Ethikrichtlinie entsprechen. Im Falle auftretender Interessenkonflikte sind diese zwingend zu melden.

Wettbewerber

SPECIAL PEOPLE achtet auf die Regeln des freien Wettbewerbs. In diesem Zusammenhang veröffentlichen wir nur wahrheitsgemäße Informationen über unsere Dienstleistungen.

Im direkten Vergleich mit unseren Mitbewerbern präsentieren wir sachdienliche Informationen präzise und in einer für beide Seiten fairen Weise. Wir untersagen ausdrücklich unethische oder illegale Geschäftspraktiken.

Staatliche Institutionen

Wir pflegen gute Beziehungen mit allen Behörden. Wir werden die staatlichen Institutionen bei der Ausübung ihrer Pflichten unterstützen. Die Geschäftsleitung von **SPECIAL PEOPLE** wird die





relevanten Angelegenheiten mit den Behörden besprechen und ihnen die erforderlichen Informationen bereitstellen.

4. Einhaltung der Ethikrichtlinie

Geltungsbereich

Die Ethikrichtlinie ist eine verbindliche interne Norm auf der Grundlage des geltenden Rechts für alle geschäftlichen Aktivitäten. Die Ethikrichtlinie hat nationale und internationale Gültigkeit. Bei der Erstellung wurden unterschiedliche Kulturen und die Vielfalt gesellschaftlicher Wertvorstellungen anerkannt und berücksichtigt.

Die Ethikrichtlinie erstreckt sich auf alle beruflichen Belange im Verein und auf sämtliche Bereiche, in denen Mitarbeiter als deren Repräsentanten wahrgenommen werden.

Umsetzung

Um die gute Reputation von **SPECIAL PEOPLE** zu wahren, ist die globale Ethikrichtlinie nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch bei außerdienstlichen Aktivitäten einzuhalten. Sofern der Mitarbeiter von Dritten als Repräsentant des Vereins wahrgenommen wird und damit die Belange des Vereins tangiert werden, findet auch in diesem Falle die Ethikrichtlinie Anwendung.

Die Führungskräfte sind aufgerufen, die Umsetzung der Ethikrichtlinie aktiv zu fördern. Dazu gehört es sicherzustellen, dass alle ihnen zugeordneten Mitarbeiter die Ethikrichtlinie kennen und diese in der Praxis einhalten.

Die Mitarbeiter unterstützen die Einhaltung dieser Richtlinie durch etwaig erforderliche Hinweise an ihren Vorgesetzten oder die Geschäftsführung oder den Vorstand. Sollten Mitarbeiter Kenntnis von einem möglichen Verstoß gegen diese Richtlinie erhalten, werden sie ermutigt, den Verstoß mitzuteilen.

Kein Mitarbeiter hat aufgrund einer solchen Mitteilung, die in redlicher Absicht erfolgt, Nachteile zu befürchten, auch wenn diese sich als unbegründet herausstellt.

Hinweise auf potenzielle Verstöße gegen die Ethikrichtlinie werden an die Geschäftsführung oder den Vorstand weitergeleitet und überprüft.





Verstoß

Die Verletzung der Ethikrichtlinie von **SPECIAL PEOPLE** kann zu Sanktionen in Form einer Abmahnung führen. Außerordentlich grobe Verstöße können sogar zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, zur Meldung an die zuständige Behörde oder zu weiteren rechtlichen Schritten führen.

Fortlaufende Anpassung

Obwohl sich aus der Ethikrichtlinie keine Rechtsansprüche der Mitarbeiter oder anderer Personen ableiten lassen, Überprüfen wir die Ethikrichtlinie und unser Verhalten regelmäßig und werten unsere Erfahrungen aus, um uns bei der Einhaltung der in der Ethikrichtlinie festgelegten Grundsätze und Werte stets verbessern zu können.

Die Ethikrichtlinie der

SPECIAL PEOPLE Inclusion Association findest Du unter:

www.spia.org/richtlinien

Bei Fragen oder Anregungen kontaktiere uns bitte unter mail@spia.org.

© 2025 **SPECIAL PEOPLE** Inclusion Association Alle Rechte vorbehalten.

Copyright und Haftungserklärung: Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil der hier präsentierten Inhalte darf in irgendeiner Form ohne Genehmigung von **SPECIAL PEOPLE** reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verändert und vervielfältigt werden. Die Informationen und Inhalte wurden sorgfältig zusammengestellt und dienen der unverbindlichen, allgemeinen Information. **SPECIAL PEOPLE** übernimmt für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der enthaltenen Daten keine Haftung. Eine Haftung für unmittelbare oder mittelbare Schäden, welche durch die Nutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, ist ausgeschlossen. Auch können für die Qualität von Informationen auf Homepages, auf welche verwiesen wird, keinerlei Garantien übernommen werden. Gender-Hinweis: Bei allen Bezeichnungen, die auf Personen bezogen sind, meint die gewählte Formulierung immer alle Geschlechter.

