

ANTI-DISKRIMINIERUNGS-RICHTLINIE

Stand: 15.01.2026

Verantwortlich: Geschäftsführung MOprojects & Schwanekamp Interior

Gültig für: MOprojects, Schwanekamp Interior, alle Mitarbeitenden, Führungskräfte, Auszubildenden, Bewerber:innen, Lieferanten und Geschäftspartner

1. Grundsatz & Zielsetzung

MOprojects & Schwanekamp Interior verpflichten sich zu einem respektvollen, wertschätzenden und diskriminierungsfreien Arbeits- und Geschäftsumfeld.

Diskriminierung, Benachteiligung oder Belästigung werden in keiner Form toleriert.

Ziel dieser Richtlinie ist es, Chancengleichheit sicherzustellen, Vielfalt zu fördern und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Menschen unabhängig von persönlichen Merkmalen fair behandelt werden.

2. Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für:

- alle Mitarbeitenden und Führungskräfte
- Auszubildende und Praktikant:innen
- Bewerber:innen

externe Partner, Lieferanten und Dienstleister

sowie für alle betrieblichen Aktivitäten, einschließlich Bewerbung, Einstellung, Ausbildung, Beförderung, Vergütung, Weiterbildung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

3. Formen der Diskriminierung

Diskriminierung ist jede ungerechtfertigte Benachteiligung aufgrund eines persönlichen Merkmals.

Dies umfasst insbesondere (aber nicht ausschließlich):

- Geschlecht, Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung
- Herkunft, Nationalität, ethnische Zugehörigkeit oder Hautfarbe
- Religion oder Weltanschauung
- Alter
- Behinderung oder gesundheitliche Einschränkung
- Familienstand oder familiäre Verpflichtungen

Direkte und indirekte Diskriminierung, Belästigung, Mobbing, sexuelle Belästigung sowie jede Form von Einschüchterung sind untersagt.

4. Rechtliche & internationale Grundlagen

Unsere Anti-Diskriminierungs-Policy basiert auf:

- dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- den ILO-Kernarbeitsnormen
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- dem UN Global Compact

Diese Standards gelten auch als Erwartung an unsere Lieferanten und Geschäftspartner.

5. Prävention & Umsetzung

Zur Vermeidung von Diskriminierung setzen wir folgende Maßnahmen um:

- Gleichbehandlung in allen personalrelevanten Entscheidungen
- Objektive, qualifikationsbasierte Auswahlprozesse bei Einstellungen und Beförderungen
- Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichbehandlung und respektvolles Verhalten
- Klare Verankerung der Grundsätze in Arbeitsverträgen und internen Richtlinien
- Null-Toleranz-Haltung gegenüber diskriminierendem Verhalten

6. Beschwerde- & Hinweisgebersystem

Jede Person hat das Recht, Diskriminierung oder Belästigung ohne Angst vor Benachteiligung zu melden.

- Meldungen können intern, vertraulich und auf Wunsch anonym erfolgen
- Beschwerden werden durch die Geschäftsführung geprüft
- Jede Meldung wird sachlich, vertraulich und zeitnah bearbeitet

Vergeltungsmaßnahmen gegenüber Hinweisgeber:innen sind strikt untersagt.

7. Maßnahmen bei Verstößen

Bestätigte Verstöße gegen diese Richtlinie können – abhängig von Schwere und Kontext – folgende Konsequenzen haben:

- Klärungsgespräche
- Abmahnungen
- arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zur Kündigung
- Beendigung der Zusammenarbeit mit externen Partnern

8. Überprüfung & Weiterentwicklung

- Diese Richtlinie wird mindestens einmal jährlich überprüft
- Erkenntnisse aus Beschwerden, Audits oder Mitarbeiterfeedback fließen in die Weiterentwicklung ein
- Die Umsetzung ist Bestandteil unseres CSR- und Compliance-Controllings

9. Schlussbemerkung

Vielfalt, Respekt und Gleichbehandlung sind feste Bestandteile unserer Unternehmenskultur.

Wir sind überzeugt, dass ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld die Grundlage für nachhaltigen Erfolg, Innovation und Zusammenarbeit ist.

Vreden-Lünten, 15.01.2026

gez. die Geschäftsführung

Delia Bensing



Stefan Deelmann

