



RICHTLINIE

Arbeits- und Menschenrechte



Geltungsbereich, Verantwortung und Überprüfung

Diese Richtlinie wurde von der HR-Abteilung und der Nachhaltigkeitsabteilung der Bürkle GmbH erstellt und gilt für das gesamte Unternehmen sowie für alle Mitarbeitenden* der Bürkle GmbH.

Die Gesamtverantwortung für die Umsetzung der Richtlinie liegt bei der Geschäftsführung. Sie stellt sicher, dass alle relevanten Bereiche in die Umsetzung einbezogen werden und erforderliche Ressourcen bereitgestellt werden. Die jeweiligen Fachabteilungen sind für die operative Umsetzung in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich.

Die Wirksamkeit und Aktualität der Richtlinie werden mindestens einmal jährlich überprüft. Diese Prüfung umfasst insbesondere die Relevanz der Inhalte, die Einhaltung rechtlicher Anforderungen sowie die Umsetzung in den jeweiligen Organisationseinheiten.

Bei wesentlichen Änderungen rechtlicher, organisatorischer oder betrieblicher Rahmenbedingungen erfolgt eine sofortige Überarbeitung der Richtlinie. Die aktualisierte Version wird zeitnah an alle betroffenen Mitarbeitenden kommuniziert.

***Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Richtlinie auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet.**



Gemeinsam Werte leben – nachhaltig erfolgreich sein.

Die Bürkle GmbH verpflichtet sich, die Achtung der Arbeits- und Menschenrechte in allen Unternehmensbereichen sicherzustellen. Unser Handeln ist geprägt von Respekt, Fairness und Verantwortungsbewusstsein gegenüber allen Mitarbeitenden, Partnern und der Gesellschaft. Wir fördern ein Arbeitsumfeld, das von Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Schutz der persönlichen Würde geprägt ist. Diese Richtlinie bildet die Grundlage für ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Miteinander und unterstützt unsere Unternehmenswerte von Wertschätzung, Transparenz und sozialer Verantwortung.

Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter



Sicherheit und Gesundheit – fest verwurzelt im Alltag.

Die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeitenden sind fest in der Unternehmenskultur von Bürkle verankert. Unser Ziel ist es, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen und kontinuierlich zu verbessern. Hierfür setzen wir auf ein strukturiertes Arbeitssicherheitsmanagement, das gesetzliche Anforderungen erfüllt und gleichzeitig die individuellen Belange unserer Mitarbeitenden berücksichtigt. Im Rahmen unseres integrierten Managementsystems werden Strategien und Maßnahmen zur Vermeidung von Gesundheits- und Sicherheitsgefährdungen konsequent umgesetzt. So schaffen wir eine nachhaltige Grundlage für das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden in allen Unternehmensprozessen.



Steuerung Arbeitsschutzprozesse

Die Prozesse im Arbeitssicherheitsmanagement werden durch das integrierte Managementsystem gesteuert und in Zusammenarbeit mit der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit sowie dem externen Betriebsarzt überwacht



Gesundheit schützen – Vorsorge leben.

Wir streben an, die Gesundheit unserer Mitarbeitenden durch regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen frühzeitig zu schützen und gesundheitliche Belastungen rechtzeitig zu erkennen. Unsere Impfangebote sollen dabei helfen, das Risiko berufsbedingter Infektionskrankheiten effektiv zu minimieren. Ergänzend sorgen gezielte Infektionsschutzbelehrungen für ein erhöhtes Bewusstsein und die praktische Umsetzung von Hygienemaßnahmen im Arbeitsalltag.



Gesundheitsuntersuchungen

Regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben durch den Betriebsarzt durchgeführt, um mögliche gesundheitliche Belastungen frühzeitig zu erkennen





Impfangebote

Zum Schutz vor beruflich bedingten Infektionskrankheiten werden den Mitarbeitern durch den Betriebsarzt kostenlose Impfungen angeboten



Infektionsschutzbelehrungen

Ergänzend zur Sicherheitsbelehrung erfolgt eine Schulung zur Infektionsvermeidung durch den Betriebsarzt oder den Hygienebeauftragten



Vorausschauend handeln – Gefahren erkennen, bevor sie entstehen.

Durch die Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses verfolgen wir das Ziel, arbeitsbedingte Risiken frühzeitig zu identifizieren und geeignete Präventionsmaßnahmen zu entwickeln. Der Ausschuss ist interdisziplinär besetzt mit internen Arbeitssicherheitsbeauftragten, einem Vertreter der HR-Abteilung, einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und bei Bedarf dem Betriebsarzt. Dabei steht der offene Austausch mit Mitarbeitenden ebenso im Fokus wie die systematische Analyse von Unfallursachen, Beinahe Ereignissen und Verbesserungspotenzialen. Ziel ist die kontinuierliche Optimierung der Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutzmaßnahmen.



Arbeitssicherheitsausschuss

In quartalsweisen Sitzungen des Arbeitssicherheitsausschusses, werden gesetzliche Anforderungen sowie Anliegen der Mitarbeitenden besprochen und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssicherheit entwickelt



Wissen schützt – 100 % Schulung, 100 % Verantwortung.

Unser Ziel ist es, durch flächendeckende und regelmäßig aktualisierte Schulungen das Sicherheitsbewusstsein sowie die Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden nachhaltig zu stärken. Die konsequente Schulungsabdeckung schafft eine gemeinsame Grundlage für sicheres Verhalten im Arbeitsalltag und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Prävention von Unfällen und gesundheitlichen Risiken. Die Einhaltung einer 100 % Schulungsquote bildet dabei nicht nur einen messbaren Standard, sondern steht zugleich für unser Selbstverständnis eines gelebten Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dieses Ziel wurde im Jahr 2024 vollständig erfüllt und bleibt auch für die kommenden Jahre verbindlicher Maßstab.





Sicherheitsbelehrungen

Alle Mitarbeiter erhalten einmal jährlich eine Schulung zu Themen der Arbeitssicherheit durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit

KPI Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter:	Einheit	2024	Ziel 2025
Quote Mitarbeiter mit aktueller Sicherheitsschulung	%	100	100



Erkennen. Bewerten. Schützen.

Ein zentrales Element unserer Präventionsstrategie ist die regelmäßige Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsplatzkontrollen. Ziel ist es, sämtliche arbeitsplatzbezogenen Risiken systematisch zu erfassen, zu bewerten und daraus konkrete Schutzmaßnahmen abzuleiten. Die Durchführung erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der externen Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt. Die Koordination und Überwachung dieser Prozesse liegt im integrierten Managementsystem, wodurch eine einheitliche, strukturierte Umsetzung sichergestellt ist.



Gefährdungsbeurteilungen

Zur Förderung von Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden werden regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt und Risiken systematisch erfasst und bewertet



Arbeitsplatzkontrollen

Zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter werden mindestens alle zwei Jahre die Arbeitsplätze durch einen Arbeitsmediziner oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit überprüft



Sicherheit lebt vom Mitmachen.

Alle Mitarbeitenden sollen jederzeit Zugang zu aktuellen und relevanten Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erhalten. Dies stellen wir über unser zentrales Kommunikationsmedium SharePoint sicher. Dort finden sich gesetzlich vorgeschriebene Aushänge, Sicherheitsdatenblätter, Protokolle, Betriebsanweisungen und eine Übersicht über alle zuständigen Beauftragten. Ergänzend dazu werden über Infobildschirme in Produktions- und

Pausenräumen regelmäßig sicherheitsrelevante Themen veröffentlicht.

Gleichzeitig fördern wir die aktive Beteiligung unserer Mitarbeitenden über das Ideenforum im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP). Mitarbeitende können hier jederzeit Vorschläge zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit einbringen. Unser Ziel ist es, die Belegschaft aktiv in die Weiterentwicklung des Managementsystems einzubinden.



Informationszugang

Sicherstellung des jederzeitigen Zugangs zu relevanten Arbeits- und Gesundheitsschutzinformationen über das zentrale SharePoint-Portal und Infobildschirme in den Arbeitsbereichen



Mitarbeiterbeteiligung

Förderung der aktiven Mitarbeit durch ein Ideenforum, das Vorschläge zur Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit ermöglicht und in die Weiterentwicklung des Managementsystems einbindet



Gesundheit erhalten - Ausfallzeiten reduzieren.

Wir streben an, krankheitsbedingte Fehlzeiten auf ein Minimum zu reduzieren, um Risiken wie Produktivitätsverluste und höhere Kosten für das Unternehmen zu vermeiden. Mithilfe der in dieser Richtlinie beschriebenen gezielten präventiven und gesundheitsfördernden Maßnahmen, die fest im Arbeitsschutzmanagementsystem verankert sind, fördern wir aktiv die Gesundheit unserer Mitarbeitenden. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt, um langfristig einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz sicherzustellen.

Ziel 2025: Reduzierung der jährlichen Krankentage pro Mitarbeitenden auf unter 10 Tage.

Arbeitsbedingungen



Wertschätzung leben – Potenziale entfalten.

Bei Bürkle verfolgen wir das Ziel, nicht nur attraktive Arbeitsplätze zu schaffen, sondern auch ein Umfeld, das den sozialen Zusammenhalt, die Zusammenarbeit und den offenen Austausch fördert. Wir wollen Raum bieten für echte zwischenmenschliche Begegnung, denn eine wertschätzende und positive Arbeitsatmosphäre ist die Grundlage für Motivation, Leistungsbereitschaft und gesundes Wachstum. Gemäß unserem Leitsatz „Nur in einem gesunden Unternehmen ist Entwicklung möglich“ gestalten wir Arbeit so, dass unsere Mitarbeitenden ein hohes Maß an Selbstverantwortung und Mitgestaltung erleben können. Wir fördern Eigenständigkeit und setzen auf individuelle Stärken, um allen die Chance zu geben, sich entsprechend ihrer Fähigkeiten, Qualifikationen und ihres Engagements einzubringen und weiterzuentwickeln.

So schaffen wir nicht nur ein stabiles Fundament für persönlichen Erfolg, sondern leisten gemeinsam einen wesentlichen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit und nachhaltigen Entwicklung der Bürkle GmbH.



Gerecht entlohnen – Wertschätzung sichtbar machen.

Bei Bürkle verfolgen wir das Ziel, ein faires, transparentes und zukunftsfähiges Vergütungssystem zu etablieren, das individuelle Leistungen und Kompetenzen anerkennt – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder persönlichem Hintergrund. Unsere Entlohnung orientiert sich an klar definierten Anforderungen und Qualifikationen und trägt so zur Mitarbeiterzufriedenheit, Motivation und langfristigen Bindung bei. Ein gerechtes Gehaltsgefüge innerhalb der Abteilungen und über alle Hierarchieebenen hinweg ist für uns genauso wichtig wie eine betriebswirtschaftlich tragfähige Struktur.

Mit einem individuell gestalteten, nicht tarifgebundenen Entgeltsystem schaffen wir den Raum für differenzierte Vergütung, die Leistung belohnt, Entwicklung ermöglicht und die Vielfalt unserer Mitarbeitenden respektiert. So leisten wir einen aktiven Beitrag zu Entgeltgleichheit und sozialer Gerechtigkeit in unserem Unternehmen.

Ein verbindliches Ziel ist die 100 % Quote bei Mit-

arbeitenden mit abgesicherter Gesundheitsfürsorge: Alle Beschäftigten erhalten eine Krankenzusatzversicherung oder – bei bestehender Privatversicherung – einen gleichwertigen Zuschuss.



Individuelles Vergütungssystem

Entwicklung eines unternehmensspezifischen Entgeltsystems auf Basis einer Anforderungs- und Kompetenzsystematik zur fairen und nachvollziehbaren Gehaltsgestaltung



Jährliche Überprüfung

Regelmäßige, kriteriumsbierte Überprüfung und Anpassung der Gehälter durch Geschäftsführung und Personalmanagement



Entgeltgleichheit

Gleiches Gehalt bei gleicher Qualifikation und Position – unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sonstigen persönlichen Merkmalen



Vermögenswirksame Leistungen & Altersvorsorge

Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen und betriebliche Altersvorsorge ab Probezeitende, inkl. 20 % Arbeitgeberzuschuss



Gesundheitszusatzversicherungen

Abschluss einer Zahn- und Krankenzusatzversicherung für alle Mitarbeitenden mit Chefarztbehandlung und Einbettzimmer bei stationärer Behandlung



Sachbezugskarte

Monatliche Aufladung einer Kreditkarte mit 50 €, frei verwendbar durch die Mitarbeitenden



Jubiläumszuwendungen

Goldgeschenk zu besonderen Betriebsjubiläen (alle 5 Jahre)



Prämienprogramme

Zusätzliche Prämien für Verbesserungsvorschläge und Mitarbeiterempfehlungen

Ziel 2025 und folgende Jahre: 100 % der Mitarbeitenden sind über eine Krankenzusatzversicherung oder gleichwertige Zuschüsse gesundheitlich abgesichert.



Arbeitszeit mit Wert – respektvoll, flexibel, fair.

Bei Bürkle verstehen wir Arbeitszeit nicht nur als Leistungsrahmen, sondern als Ausdruck von Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitenden. Unser Ziel ist es, durch flexible und faire Arbeitszeitmodelle die individuellen Lebensrealitäten zu berücksichtigen, Gesundheit und Motivation zu fördern und gleichzeitig Raum für Erholung und persönliche Entfaltung zu schaffen. Wir setzen auf Vertrauen und Selbstverantwortung – und schaffen mit durchdachten Arbeitszeitregelungen die Grundlage für ein gesundes Arbeitsklima, das Leistung anerkennt, private Zeit respektiert und langfristige Mitarbeiterbindung stärkt.



Flexible Arbeitszeitmodelle

Gleitzeit und Teilzeillösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben



Mobiles Arbeiten

Möglichkeit zur mobilen Arbeit im Verwaltungsbereich



Regelmäßiger Einschichtbetrieb

Klare Strukturen ohne Schichtwechsel – für planbare und familienfreundliche Arbeitszeiten



35 Urlaubstage pro Jahr

Überdurchschnittlicher Urlaubsanspruch für mehr Erholung



Sonderurlaub

Zusätzliche freie Tage bei außergewöhnlicher Leistung



Zeitgutschriften bei Arztbesuchen und Krankheit

Flexible Handhabung von Arbeitszeit bei medizinischen Notwendigkeiten



Überstundenvermeidung

Grundsatz, Mehrarbeit zu vermeiden – bei Ausnahmefällen Abbau oder Auszahlung



Vereinbarkeit leben – Familie stärken, Arbeit ermöglichen.

Bei Bürkle sehen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als wesentlichen Bestandteil einer modernen, mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur. Unser Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es allen Mitarbeitenden ermöglichen, familiäre Verantwortung zu übernehmen, ohne dabei berufliche Nachteile befürchten zu müssen.

Wir fördern eine Kultur der Flexibilität, des Vertrauens und der Unterstützung – sei es bei der Kinderbetreuung, der Pflege von Angehörigen oder dem Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Unser Anspruch ist es, individuelle Lebenssituationen zu respektieren und durch konkrete Maßnahmen aktiv zur Lebensqualität und beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden beizutragen.



Flexible Arbeitszeitmodelle

Gleitzeit, Teilzeit und Homeoffice ermöglichen eine individuelle Arbeitszeitgestaltung – auch im familiären Kontext



Überdurchschnittlicher Urlaubsanspruch

35 Urlaubstage im Jahr, Sonderurlaub bei besonderen Anlässen



Zeitgutschriften bei Arztbesuchen oder kurzfristigen Ausfällen

Keine Nachteile bei arbeitszeitbedingten familiären Notwendigkeiten



Finanzielle Unterstützung bei Betreuungsausfällen

Bis zu 10 Tage (bzw. 20 Tage für Alleinerziehende) bezahlte Freistellung für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen



Rückkehr nach Elternzeit

Aktive Begleitung beim beruflichen Wiedereinstieg – auch bei vorzeitigem Rückkehrwunsch



Zufriedenheit stärken – gemeinsam Zukunft gestalten.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die Bürkle GmbH. Nur wer sich am Arbeitsplatz wohlfühlt, kann sein Potenzial entfalten, kreativ mitdenken und aktiv zum Unternehmenserfolg beitragen. Deshalb setzen wir uns zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das durch Vertrauen, Wertschätzung, Mitgestaltung und Entwicklungsperspektiven geprägt ist.

Mithilfe der in dieser Richtlinie beschriebenen Maßnahmen fördern wir gezielt die Motivation und Bindung unserer Beschäftigten. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird regelmäßig überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt, um langfristig eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit sicherzustellen.

Unser Anspruch ist es, die Mitarbeiterzufriedenheit kontinuierlich zu steigern.

Dabei orientieren wir uns am Feedback unserer Beschäftigten – mit dem Ziel, den Bewertungswert zur „Zufriedenheit mit dem Unternehmen“ in unseren internen Umfragen weiter zu erhöhen.



Regelmäßige Feedback-Dialoge und Entwicklungsgespräche

Regelmäßige Erfassung und Auswertung der Mitarbeiterzufriedenheit zur Ableitung gezielter Verbesserungsmaßnahmen und Optimierung des Arbeitsumfelds

Ziel 2025: Zufriedenheit mit dem Unternehmen auf $\geq 4,3$ / 5 steigern (Mitarbeiterfeedback).

Karrieremanagement und Schulungen



Zukunft sichern – Wissen bewahren, Potenziale fördern.

Die Bürkle GmbH begegnet den Herausforderungen des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels mit einem klaren Bekenntnis zur langfristigen Fachkräftesicherung. Ziel ist der Erhalt und Ausbau internen Know-hows sowie die Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs durch eine altersgerechte, zukunftsfähige Personalstruktur.

Zentrales Element ist die qualitative Entwicklung der Belegschaft: Die gezielte Gewinnung, Bindung und Förderung von Mitarbeitenden wird durch ein angemessenes Schulungsangebot und individuelle Entwicklungsperspektiven unterstützt. Damit leistet Bürkle einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Personalentwicklung und einem gesunden, demografieorientierten Wachstum.



Talente gewinnen – strategisch planen, nachhaltig wachsen.

Die Bürkle GmbH setzt auf eine systematische und strategische Personalplanung, die den kurz-, mittel- und langfristigen Unternehmenszielen folgt. Durch regelmäßige Erhebung und Analyse von Kennzahlen zum Personalbestand sowie zur Bedarfsplanung werden gezielt Handlungsbedarfe erkannt und entsprechende Maßnahmen definiert. Die klare Stellenprofilierung und gezielte Auswahl passender Recruiting-Kanäle sollen qualifizierte Fachkräfte gewinnen und die Arbeitgebermarke stärken. Damit wird ein nachhaltiges Wachstum der Belegschaft sichergestellt, das den Anforderungen des Marktes und des demografischen Wandels gerecht wird.

Ein zentrales Ziel der Personalstrategie ist die nachhaltige Gewinnung und Entwicklung junger Talente durch eine kontinuierliche Ausbildungsquote von mindestens 5 %. Um dem eigenen Fachkräftebedarf langfristig gerecht zu werden, setzt die Bürkle GmbH auf die gezielte Ausbildung in verschiedenen technischen und kaufmännischen Berufsfeldern.



Kennzahlenanalyse

Systematische Erfassung und Auswertung von Personaldaten zur Bedarfsplanung





Personalplanung

Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen basierend auf dem ermittelten Personalbedarf



Stellenprofilierung

Erstellung und Aktualisierung detaillierter Stellenbeschreibungen



Recruiting-Kanäle

Nutzung diverser Medien (Print, Social Media) zur gezielten Ansprache von Bewerbern
Arbeitgebermarke stärken mit einem regionalen



Arbeitgebermarke stärken mit einem regionalen Schwerpunkt

Gezielte Werbeaktionen zur Erhöhung der Bekanntheit als attraktiver Arbeitgeber



Interne Rekrutierung & Umschulung

Förderung der Mitarbeitenden durch interne Stellenbesetzung und Qualifizierung



Berufsausbildung anbieten

Qualifizierte Ausbildung in technischen und kaufmännischen Berufsfeldern



Schulpraktika & Ferienjobs

Frühzeitige Bindung potenzieller Bewerber durch praktische Einblicke



Ausbildungsmessen

Präsenz auf regionalen Veranstaltungen zur direkten Ansprache von Talenten

KPI	Einheit	2021	2022	2023	2024	Ziel 2025
Aus- und Weiterbildungen:						
Quote Auszubildende	%	3,08	4,41	5,41	8,33	> 5



Potenziale erkennen – Entwicklung ermöglichen.

Die Bürkle GmbH verpflichtet sich zur kontinuierlichen Qualifizierung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden, um individuelle Potenziale zu erkennen, gezielt zu fördern und langfristige berufliche Perspektiven im Unternehmen zu schaffen. Ziel ist es, eine lernfördernde Unternehmenskultur zu etablieren, die Motivation stärkt, Fluktuation vorbeugt und die langfristige Be-



schäftigungsfähigkeit sichert.

Im Mittelpunkt stehen der systematische Ausbau fachlicher Kompetenzen sowie transparente Entwicklungswege, die durch strukturierte Entwicklungsgespräche, bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote und einen verbindlichen Dialog zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten gestaltet werden.

Die durchschnittliche Weiterbildungsdauer je Mitarbeitenden dient dabei als strategischer Indikator für die Qualität und Wirksamkeit der Personalentwicklung. Weiterbildungsaktivitäten sollen nicht nur erfasst, sondern gezielt gesteuert werden – mit dem Anspruch, individuelle Lernprozesse aktiv zu fördern, Qualifikationsbedarfe frühzeitig zu erkennen und das Qualifikationsniveau der Belegschaft langfristig auf hohem Niveau zu sichern.



Mitarbeiterjahresgespräche

Strukturierte Dialoge zur Ermittlung von Entwicklungsbedarfen



Weiterbildungskostenübernahme

Vollständige Finanzierung betrieblicher Weiterbildungen durch das Unternehmen



Monitoring „Weiterbildungsdauer je Mitarbeitenden“

Kennzahl zur Bewertung und Steuerung der Lernaktivitäten

Ziel 2026: Steigerung der durchschnittlichen Weiterbildungsdauer je Mitarbeitenden um 10 % bis zum Jahr 2026 im Vergleich zum Jahr 2024.

Kinder-, Zwangsarbeit und Menschenhandel



Ausbeutung verhindern – Menschen schützen.

Die Bürkle GmbH verpflichtet sich uneingeschränkt zur Achtung international anerkannter Menschenrechte und zur Wahrung grundlegender Arbeitsstandards. Der Schutz vor Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel hat dabei höchste Priorität – innerhalb des eigenen Unternehmens ebenso wie in allen Geschäftsbeziehungen entlang der Lieferkette.

Als verantwortungsbewusstes, familiengeführtes Unter-



nehmen mit einem christlich geprägten Menschenbild lehnen wir jegliche Form von ausbeuterischer Beschäftigung strikt ab. Die physische, psychische und wirtschaftliche Unversehrtheit aller Menschen ist für uns nicht verhandelbar.

Ziel ist es, durch verbindliche Standards und eine konsequente Umsetzung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten sicherzustellen, dass Kinderarbeit, Zwangsarbeit sowie jede Form von Menschenhandel in unserem Einflussbereich ausgeschlossen sind.



Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Verpflichtende Zustimmung beim Eintritt ins Unternehmen, verbindlich geregelt in internen Richtlinien



Überwachung durch HR & Nachhaltigkeit

Regelmäßige Prüfung der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten durch interne Fachbereiche

Diskriminierung und Belästigung



Vielfalt wertschätzen – Chancen schaffen.

Die Bürkle GmbH verpflichtet sich zu einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur, in der Vielfalt geachtet und Chancengleichheit aktiv gefördert wird. Aus einem christlich geprägten Menschenbild heraus sehen wir in der Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeitenden einen zentralen Wert und Motor für Innovation, Wachstum und kulturelle Weiterentwicklung.

Vielfalt ist für uns kein bloßes Merkmal, sondern Ausdruck einer modernen, wertschätzenden Arbeitskultur – unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung. Bereits im Bewerbungsprozess verpflichten wir uns zur Gleichbehandlung. Beschäftigungschancen, berufliche Entwicklung und Vergütung erfolgen auf Basis von Qualifikation und Eignung – nicht auf Basis persönlicher Merkmale.

Ziel ist es, eine Umgebung zu schaffen, in der sich alle Mitarbeitenden respektiert, geschützt und in ihrer Persönlichkeit anerkannt fühlen – sowohl im Arbeitsalltag

als auch in Führung und Kommunikation.

Zur Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds wird die Anzahl gemeldeter Diskriminierungs- und Belästigungsvorfälle systematisch erfasst und regelmäßig ausgewertet. Die Kennzahl dient der transparenten Beobachtung, ob unsere Grundsätze zur Gleichbehandlung und Chancengerechtigkeit im betrieblichen Alltag wirksam gelebt werden.

Das Ziel besteht darin, Vorfälle frühzeitig zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und gezielte Präventionsmaßnahmen abzuleiten. Grundlage für die Erfassung bilden interne Hinweisgebersysteme, Beschwerdewege sowie Feedbackformate. Die Ergebnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Antidiskriminierungsstrategie ein.

KPI Diskriminierung:	Einheit	2024	Ziel 2025
Gemeldete Vorfälle zu Diskriminierung und Belästigung	Anzahl	0	0



Verhaltenskodex zur Chancengleichheit

Bestandteil des Arbeitsvertrags, klare Regeln zu Gleichstellung und Diskriminierung





Beschwerde- und Hinweisgebersystem

Anonyme und offene Meldemöglichkeit bei Verstößen



Rechtliche Folgeprozesse

Konsequente Reaktionen (Ermahnung bis Kündigung), um Null-Toleranz sicherzustellen



Monitoring

„Diskriminierungsvorfälle“

Systematische Erfassung, Auswertung und Nutzung gemeldeter Vorfälle zur Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsstrategie



Kooperation mit sozialen Werkstätten

Integration durch praxisnahe Zusammenarbeit mit regionalen Einrichtungen



Inklusionsquote überwachen

Zielgröße für Schwerbehinderte, Monitoring im Personalbereich, Beobachtung und Anpassung der Kennzahl zur Sicherung der Ausgleichspflicht

Ziel 2025: Quote Mitarbeiter mit Behinderung 5 % – verbunden mit partnerschaftlicher Zusammenarbeit sozialer Einrichtungen.



Meinungsfreiheit ermöglichen – Zusammenarbeit stärken.

Die Bürkle GmbH fördert eine Unternehmenskultur, die auf gegenseitigem Respekt und offener Kommunikation basiert. Jeder Mitarbeitende hat das Recht, eigene Überzeugungen frei zu äußern – im Rahmen eines wertschätzenden, sachlichen und konstruktiven Miteinanders.

Wir verstehen Meinungsfreiheit nicht nur als Grundrecht, sondern als Chance zur Weiterentwicklung: Unterschiedliche Perspektiven fördern Innovation, stärken die Teamarbeit und unterstützen gemeinsames Lernen. Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem Kritik, Ideen und Rückmeldungen aktiv eingefordert, gehört und genutzt werden – auf allen Ebenen der Organisation.

Version 1.1., 24.07.25



Vertrauliches Feedbackmanagement

Anlaufstellen bei Bedenken oder Konflikten



Inklusion leben – Vielfalt gestalten.

Die Bürkle GmbH setzt sich aktiv für Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein – sowohl intern durch direkte Beschäftigung als auch durch Kooperationen mit sozialen Einrichtungen in der Region. Integration bedeutet für uns, individuelle Stärken sichtbar zu machen und strukturelle Barrieren abzubauen. Ziel ist es, eine nachhaltige Unternehmenskultur zu schaffen, in der Mitarbeitende mit körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen selbstbestimmt und gleichberechtigt mitwirken können. Dies schließt auch die Gestaltung geeigneter Arbeitsbedingungen sowie eine langfristige Zusammenarbeit mit sozialen Werkstätten ein.

Impressum

Herausgeber

Bürkle GmbH
Rheinauenstr. 5
79415 Bad Bellingen
Deutschland

info@buerkle.de | +49 7635 6121-0 | buerkle.de

Version 1.1., 24.07.25