

# ÜBER WORTE HINAUS

VIELFALT. RESPEKT. CHANCEN.

Mod. 5.3.3 rev.01



Solutions for Building Technology

# I INDICE

VORBEMERKUNGEN DES INHABERS .....	3
EIN DIALOG, DER DIE UNTERNEHMENSKULTUR PRÄGT .....	3
KONKRETER UND TÄGLICHER ANSATZ .....	4
1 Einstellung .....	4
2 Beförderungen .....	4
3 Schulung und Entwicklung .....	4
4 In die Zukunft investiere .....	4
5 Kultur des gegenseitigen Austausches .....	4
6 Sprache – Rebels at work .....	5
7 Gegenseitiger Respekt als Grundlage .....	5
8 Die Familie im Mittelpunkt .....	5
9 Rothoschool – Schulung mit Vision .....	5
10 Heute an die Zukunft denken .....	6

# I VORBEMERKUNGEN DES INHABERS

In unserem Arbeitsumfeld zählt jeder Mensch.

Wir sind fest davon überzeugt, dass Respekt, Wertschätzung und Chancengleichheit keine Ziele sind, die es zu erreichen gilt, sondern Grundsätze, die unser tägliches Handeln bestimmen.

Entscheidungen in Bezug auf Auswahl, Beförderung und Vergütung basieren ausschließlich auf Leistung, Kompetenz und tatsächlichem Beitrag – nicht auf persönlichen Merkmalen.

## PHILOSOPHIE, KEINE FORMALITÄTEN

Wir brauchen keine Vorschriften, die uns daran erinnern, Menschen fair zu behandeln.

Unsere Unternehmenskultur basiert auf gelebten Werten, nicht auf formalen Verpflichtungen.

Wir sind davon überzeugt, dass Inklusion durch kohärentes Verhalten aufgebaut wird, nicht durch erzwungene Ausdrucksweisen oder Protokolle.

## FÜHRUNG, DIE INSPIRIERT

Unsere Führungskräfte gehen mit gutem Beispiel voran. Glaubwürdigkeit entsteht durch Kohärenz, Transparenz und die Fähigkeit, jeder Stimme Gehör zu schenken und sie wertzuschätzen.

## KLARE SPRACHE, INKLUSIVE REALITÄT

Wir wollen Sprache nicht komplizierter gestalten, um Inklusivität zu demonstrieren.

Wir verwenden eine Sprache, die unsere Realität abbildet: offen, direkt und authentisch.

## WERTSCHÄTZUNG DER PERSONEN

Wir fördern keine Kategorien. Wir fördern Talent, Leidenschaft und Engagement, wo auch immer sie sich befinden. Wir sind *Rebels at work* – und das schließt alle ein, die unsere Vision teilen und zum Aufbau der Zukunft des Unternehmens beitragen möchten.

# I EIN DIALOG, DER DIE UNTERNEHMENSKULTUR PRÄGT

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen im Mittelpunkt unserer Denkweise, an jedem Tag des Jahres. Wir benötigen keine außerordentlichen Versammlungen, die ausschließlich den Themen Inklusion oder Chancengleichheit gewidmet sind, denn das Wohlergehen derer, die mit uns zusammenarbeiten, ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Alltags.

Die Leiterin People & Culture und der Inhaber des

Unternehmens treffen sich alle zwei Wochen, um sämtliche Aspekte zu besprechen, die das Personal betreffen. Dieser Raum für einen ständigen Dialog ist Ausdruck unseres konkreten Engagements für eine inklusive und faire Unternehmenskultur, die offen ist für Vielfalt. Dabei geht es nicht nur um die Diversität zwischen Männern und Frauen, sondern auch zwischen Kulturen, Religionen, unterschiedlicher Herkunft usw.

# I KONKRETER UND TÄGLICHER ANSATZ

## 1. EINSTELLUNG

Wir haben einen detaillierten internen Leitfaden entwickelt, der klare und einheitliche Standards für jede Phase der Einstellung definiert.

Durch diesen strukturierten Ansatz können wir das Risiko von Diskriminierung, unbewusster Konditionierung oder subjektiven Entscheidungen minimieren.

Häufig sind die Auswahlteams heterogen gestaltet und umfassen Personen unterschiedlichen Geschlechts, um eine Vielfalt der Perspektiven und mehr Fairness im Entscheidungsprozess zu gewährleisten. Alle Bewerbungen werden mit Sorgfalt, Respekt und Transparenz bewertet, damit jede Person die gleichen Chancen hat, ihr Potenzial zum Ausdruck zu bringen. Darüber hinaus setzen wir im Einstellungsprozess keine künstliche Intelligenz ein, um jedwede Form von automatischer Ausgrenzung oder algorithmischer Verzerrung zu vermeiden.

## 2. BEFÖRDERUNGEN

An Wachstumschancen mangelt es bei uns nicht – man muss sie nur ergreifen wollen.

Was wirklich zählt, sind persönliches Engagement und Leistung. Auch für Beförderungen haben wir einen internen Leitfaden definiert, der einen strukturierten und möglichst objektiven Bewertungsprozesses gewährleistet.

Die Auswahlkriterien sind klar, transparent und orientieren sich an der Leistung, den Fähigkeiten und dem tatsächlichen Beitrag der Person.

Der Bewertungsausschuss besteht immer aus unterschiedlichen Personen, um eine Vielfalt der Perspektiven zu gewährleisten und das Risiko der Voreingenommenheit oder Bevorzugung zu verringern. Unser Ziel ist es, Verdienste zu würdigen.

## 3. SCHULUNG UND ENTWICKLUNG

In einer sich schnell verändernden Welt riskieren die, die sich nicht ständig auf dem Laufenden halten, den Anschluss zu verpassen.

Persönliches Wachstum ist für uns ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg.

Deshalb investieren wir in die Weiterbildung und

Entwicklung aller Personen, unabhängig von beruflicher Position oder Standort: ob im Vertriebsteam, am Hauptsitz oder bei unseren Tochtergesellschaften. Durch regelmäßige und strukturierte Feedback- und Entwicklungsgespräche ermitteln wir den individuellen Weiterbildungsbedarf und legen personalisierte Entwicklungspläne fest, die auf die Ambitionen und das Potenzial jedes einzelnen abgestimmt sind.

## 4. IN DIE ZUKUNFT INVESTIEREN

Wir sind überzeugt, dass die Zukunft heute aufgebaut wird, indem Werte, Fähigkeiten und Visionen an die neuen Generationen weitergegeben werden. Aus diesem Grund begrüßen wir jedes Jahr Schüler und Schülerinnen bzw. Studenten und Studentinnen von Schulen und Universitäten für Praktika in verschiedenen Unternehmensbereichen und bieten ihnen einen ersten konkreten Einblick in die Arbeitswelt. Außerdem laden wir regelmäßig Schulen und Hochschulen zu einem Besuch in unserem Unternehmen ein. Hier stellen wir nicht nur unsere Aktivitäten vor, sondern machen deutlich, wie ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber mit seinen Mitarbeitern umgeht.

Diese Momente des Austauschs sind für uns von grundlegender Bedeutung, um die authentische Wertschätzung der Menschen, die Vielfalt der Perspektiven und das kontinuierliche Wachstum zu fördern.

## 5. KULTUR DES GEGENSEITIGEN AUSTAUSCHES

Die Grundlage jedes kontinuierlichen Entwicklungspfad ist der Austausch. Auch wenn es nicht immer angenehm ist: Der offene Austausch ist für uns unerlässlich, um sowohl die Menschen als auch die Organisation weiterzubringen.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, ihre Meinung zu äußern – seien es Vorschläge zur Verbesserung des Unternehmens, Hinweise auf ineffektive Prozesse oder schwierige Situationen innerhalb des Teams.

Wir setzen auf einen direkten und persönlichen Dialog und ermutigen die Menschen, Themen offen anzusprechen.

Auch wenn Anonymität möglich ist, kann sie manch-

mal zu einer sterilen Beschwerde führen, die keinen Raum für konstruktive Vorschläge lässt – deshalb bevorzugen wir den transparenten Dialog. Wir sind fest davon überzeugt, dass der persönliche Austausch zur Problemlösung beiträgt.

Unsere Führungskräfte werden darin geschult, konstruktiv Feedback zu geben und anzunehmen, ausgewogen zu reagieren und sich lösungsorientiert zu verhalten.

Die Abteilung People & Culture hat immer ein offenes Ohr, wenn ein direkter Austausch mit der Führungskraft schwierig ist.

Für den Fall, dass sich jemand aufgrund der Schwere der Situation nicht in der Lage sieht, einen direkten Dialog zu führen, steht über unsere Website auch ein anonymisierter Kanal zur Verfügung.

## 6. SPRACHE – REBELS AT WORK

Wir verwenden nicht systematisch neutrale oder komplexe Sprachformeln: Wir sind überzeugt, dass Inklusion gelebt und nicht geschrieben wird.

Unser Slogan „*Rebels at work*“ steht für uns alle – unabhängig von Geschlecht, Alter oder kultureller Herkunft.

Ob ein junges Talent frisch von der Universität oder eine Mitarbeiterin mit jahrelanger Erfahrung: Wir alle sehen uns als Teil derselben Bewegung, die Werte, Mission und Vision teilt, um das Unternehmen voranzubringen.

Wir setzen auf Effizienz, Authentizität und gelebte Werte. Wir vermeiden sprachliche Komplikationen, die die Aufmerksamkeit von dem ablenken könnten, was wirklich zählt: dem Beitrag jedes Einzelnen.

## 7. GEGENSEITIGER RESPEKT ALS GRUNDLAGE

In unserem Arbeitsumfeld gibt es keinen Raum für beleidigendes, diskriminierendes oder belästigendes Verhalten. Jede Form von Herabwürdigung, Ausgrenzung, Einschüchterung, Mobbing oder Belästigung – ob verbal, physisch oder psychisch – ist inakzeptabel und wird nicht toleriert. Wir fördern ein Klima des gegenseitigen Respekts, in dem sich jede Person sicher, gehört und geschätzt fühlt. Wir konzentrieren uns auf das, was uns verbindet: die Leidenschaft für unsere Arbeit, die gemeinsamen

Werte und das gemeinsame Engagement für den Aufbau eines inklusiven und kooperativen Umfelds.

## 8. DIE FAMILIE IM MITTELPUNKT

Für uns ist die Familie von großer Bedeutung.

Wenn eine Person aus unserem Team ein Kind erwartet, ist sie nie allein: Wir bieten konkrete und individuelle Unterstützung, einschließlich einer ausführlichen Beratung zu allen bürokratischen und verwaltungstechnischen Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Mutterschaft oder Vaterschaft.

Nach der Rückkehr aus der Elternzeit garantieren wir höchste Flexibilität: anpassbare Arbeitszeiten, Möglichkeit zu Telearbeit, Urlaubsplanung nach Maß sowie Sommerbetreuungsangebote für die Kinder.

Auf Wunsch bleiben wir auch während der Elternzeit in Kontakt, um über Neuigkeiten im Unternehmen zu informieren und auf diese Weise die Wiedereingliederung zu erleichtern.

Freigestellte Personen werden weiterhin zu Unternehmensveranstaltungen eingeladen, denn für uns sind sie Teil des Teams, auch wenn sie vorübergehend nicht anwesend sind.

Bei der Rückkehr organisieren wir eine spezielle Informationsveranstaltung, um über die Veränderungen im Unternehmen zu informieren und die Wiedereingliederung so unkompliziert wie möglich zu gestalten. Wir unterstützen unsere Eltern auch aktiv bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen und vermitteln bei Bedarf auch bei lokalen Einrichtungen, um auf das Thema der Verfügbarkeit von Ganztagsplätzen aufmerksam zu machen.

Für uns beschränkt sich die Unterstützung der Familie nicht auf das betriebliche Umfeld, sondern erstreckt sich auf den sozialen Kontext, in dem wir arbeiten.

## 9. ROTHOSCHOOL – SCHULUNG MIT VISION

Die Rothoschool ist unser internes und externes Schulungszentrum, auf das wir besonders stolz sind. Unsere Vortragsgruppen bestehen aus Expertinnen und Experten der jeweiligen Sektoren und spiegeln

die Vielfalt und das Fachwissen wider, die unser Unternehmen auszeichnen.

Neben der konstanten Bereitstellung von Informationen zu den neuesten Entwicklungen im Bereich Holz und Absturzsicherungssysteme wird durch die Heterogenität der Referenten auch das Bewusstsein für die Tatsache gestärkt, dass Frauen und Männer das gleiche Maß an Kompetenz und beruflicher Qualifikation erreichen können – auch in technischen Bereichen, die traditionell von einem Geschlecht dominiert werden.

## 10. HEUTE AN DIE ZUKUNFT DENKEN

Neben Schulungs- und Weiterbildungsinitiativen bieten wir auch Informationsveranstaltungen zu Themen an, die alle betreffen, z.B. Altersvorsorge oder Krankenzusatzversicherung.

Wir haben das Ziel, die Menschen bereits heute zum Nachdenken über die eigene Zukunft anzuregen, indem wir Instrumente und Kenntnisse zur Verfügung stellen, um fundierte Entscheidungen treffen zu können.

### **Verantwortlichkeit beginnt bei jedem Einzelnen von uns.**

Wir alle tragen jeden Tag dazu bei, unseren Arbeitsplatz so offen, inklusiv und authentisch wie möglich zu gestalten.

Sigrid Rammel  
Leiterin People & Culture

Robert Blaas  
Inhaber

## **Rotho Blaas GmbH**

Etschweg 2/1 | I-39040, Kurtatsch (BZ) | Italien  
Tel: +39 0471 81 84 00 | Fax: +39 0471 81 84 84  
info@rothoblaas.com | www.rothoblaas.com