



Guter Arbeitgeber

24	Great Place to Work
27	Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung
27	Aus- und Weiterbildung
28	Diversität
31	Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte

Teamwork spielt bei Linde MH eine zentrale Rolle: Getragen von Zusammenhalt, gegenseitigem Vertrauen und starkem Teamgeist gehen die Mitarbeitenden des Unternehmens Aufgaben gemeinsam an. Chancengleichheit ist dabei zentral. Die Unternehmenswerte bilden das Fundament für einen fairen Umgang mit allen Mitarbeitenden.

Die konzernweit geltenden HR-Grundsätze sind durch Vorschriften geregelt und schließen Mindeststandards für die Beschäftigung sowie Grundsätze für Diversität ein. Sie steuern auch die Personalarbeit, beispielsweise bei der Gestaltung von Schulungs- und Entwicklungsprogrammen, Karrieremöglichkeiten und Umfragen in der Belegschaft. Der [KION Group Code of Compliance](#) bildet dabei den Rahmen für ein rechtskonformes und ethisches Verhalten der Belegschaft.

Für die gesamte Unternehmensgruppe wurden Internationale Mindest-Beschäftigungsstandards definiert, die auf den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO/International Labour Organization) basieren. Sie gewährleisten die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Sie schreiben das Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit vor. Zudem verbieten sie Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf. Sie stehen auch für die zentralen Menschenrechte, zu deren Einhaltung sich KION verpflichtet hat. Darüber hinaus bekennt sich KION weltweit zu hohen Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz und setzt sich für eine Vergütung ein, die den nationalen Branchenstandards angemessen ist und in jedem Fall ein existenzsicherndes Einkommen gewährleistet.

Great Place to Work

Als Top-Arbeitgeber bietet Linde MH ein spannendes Arbeitsumfeld, hervorragende internationale Karrierechancen und eine attraktive Vergütung. Interessante Projekte, langfristige Perspektiven, ein guter Teamgeist und viele individuelle Entwicklungsmöglichkeiten motivieren die Mitarbeitenden dazu, Tag für Tag ihr Bestes zu geben. Diversität spielt dafür ebenfalls eine wichtige Rolle. Dabei ist sich Linde MH bewusst, dass es Potenzial für Verbesserungen gibt, unter anderem bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf.

Flexible Arbeitsorganisation

Die Möglichkeit, ortsunabhängig und flexibel zu arbeiten, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten schafft dafür den rechtlichen Rahmen. Die Regelung ist bewusst flexibel gehalten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden ebenso gerecht zu werden wie denen der internen und externen Kunden.

Je nach länderspezifischen Anforderungen bietet Linde MH verschiedene Möglichkeiten des flexiblen Arbeitens. Bei Fenwick-Linde in Frankreich beispielsweise gibt es einen Tarifvertrag für Telearbeit sowie eine Gleitzeitregelung mit der Option, einen halben Tag pro Monat freizunehmen. Darüber hinaus erhalten Menschen mit Behinderungen einen zusätzlichen freien Tag, und Eltern haben Anspruch auf Kinderkrankentage.

Auch in Großbritannien und Irland werden Mitarbeitende aktiv dabei unterstützt, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen. Dazu zählen flexible Arbeitsmodelle, familienfreundliche Freistellungsregelungen, die Anerkennung der Bedürfnisse von Pflegenden sowie ein breites Angebot zur Förderung des Wohlbefindens – darunter das Employee Assistance Programme, die Aviva Digicare-App und akkreditierte Mental-Health-First-Aider. Eltern von Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren und Pflegende können in Deutschland tarifliche Freistellungstage beantragen.

In Deutschland haben alle Mitarbeitenden des Headquarters und des Produktionsstandorts in Aschaffenburg die Möglichkeit, in den bayerischen Sommerferien ihre Kinder im Alter von drei bis zwölf Jahren bei den „Sommerkindern“ anzumelden. Für die Kinder wird über den gesamten Zeitraum ein abwechslungsreiches, buntes und pädagogisch betreutes Programm mit Ausflügen angeboten. Für die Eltern bedeuten die flexiblen

Buchungszeiträume in den Ferien eine deutliche Entlastung und sie ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat Linde MH Deutschland unter anderem folgende Prämissen formuliert:

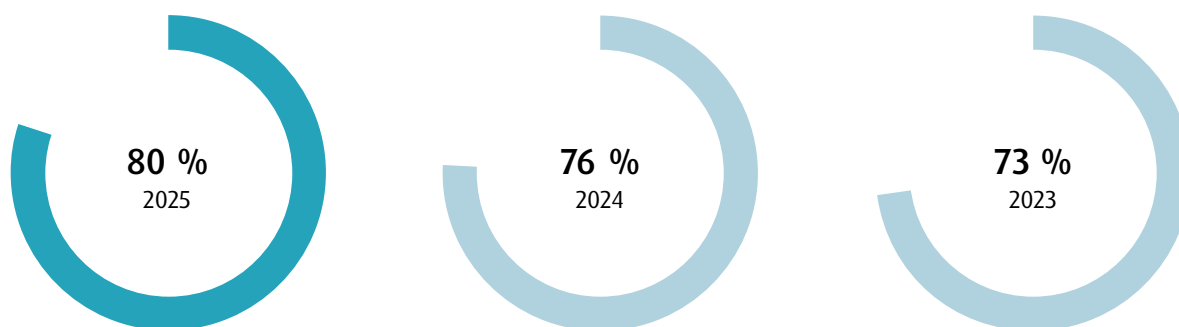
- „Wir fördern Teilzeit.“
- „Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle an.“
- „Wir legen Wert auf familienfreundliche Zeiten bei der Terminplanung.“
- „Wir gewähren Urlaub in den Ferienzeiten.“

Im Linde MH Headquarter in Aschaffenburg wurde zudem ein Co-Creation-Bürraumkonzept mit Desksharing eingeführt, das eine moderne Arbeitsumgebung schafft und den jeweiligen betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Das Raumkonzept unterstützt sowohl konzentriertes Arbeiten als auch den interdisziplinären Austausch, bei dem Inspiration und Kreativität im Vordergrund stehen. Gleichzeitig soll das Büro für alle Mitarbeitenden noch stärker zu dem Ort werden, an dem sie regen sozialen Austausch pflegen und voneinander lernen können. Ergänzt wurde dies durch den Neubau des Headquarters West, aufgrund dessen eine Vielzahl moderner Besprechungsräume und Co-Creation-Spaces hinzugekommen ist.

Vergütung und zusätzliche Leistungen

Die gesamte Belegschaft erhält eine faire, markt- und leistungsgerechte Vergütung. Ihre Höhe wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, um die individuelle Leistung und Qualifikation sowie möglicherweise veränderte Bedingungen zu berücksichtigen. Die Vergütungsmodelle von Linde MH variieren je nach den nationalen Arbeitsmarktbedingungen und der Gesetzgebung.

Beschäftigte mit Tarifvertrag



In vielen Ländern und für große Teile der Belegschaft sind Löhne und Gehälter tarifvertraglich geregelt. Die Mindestlöhne werden dabei stets eingehalten. Da viele der Mitarbeitenden hoch qualifiziert sind, liegt die Vergütung in der Regel jedoch deutlich darüber. Je nach örtlichen Gegebenheiten können zusätzliche Leistungen die Vergütung ergänzen, darunter Renten-, Versicherungs- und Gesundheitsvorsorgepläne.

Es gilt der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, unabhängig vom Geschlecht. Bei Linde MH wird die Entgeltgleichheit regelmäßig geprüft. So wurde beispielsweise die Linde MH Schweiz AG mit dem Zertifikat Fair-ON-Pay+ ausgezeichnet. Das Fair-ON-Pay-Verfahren überprüft anhand des in der Schweiz anerkannten Tools für Lohnvergleichsanalysen Logib, ob die aktuellen Vorgaben der Schweiz in Bezug auf Lohnvergleich eingehalten werden. Die Resultate werden durch verständliche und aussagekräftige Auswertungen sowie konkrete Handlungsempfehlungen für spezifische Verbesserungen ergänzt.

Psychologische Unterstützung und Gesundheit am Arbeitsplatz

In Zeiten starker gesellschaftlicher Umbrüche kommt der Fürsorge des Arbeitgebers für die körperliche und psychische Gesundheit eine größere Bedeutung zu. Allen Mitarbeitenden in Deutschland steht durch das „Employee Assistance Program“ an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr professionelle Unterstützung telefonisch, online und persönlich in verschiedenen Sprachen zur Verfügung. Hier können Mitarbeitende über berufliche und private Probleme wie Trauer, Sucht, Überschuldung, Burn-out oder berufliche Konflikte sprechen. Alle Mitarbeitenden können das Angebot anonym nutzen, ohne dass das Unternehmen darüber informiert wird. Linde MH übernimmt die Kosten für die Beratungsleistung.

Im Jahr 2025 wurden weitere gesundheitsfördernde Angebote mit Schwerpunkt auf körperlicher Gesundheit und Prävention umgesetzt. Dazu zählen regelmäßige Gesundheitstipps, eine gesundheitsorientierte Anpassung des Kantinenangebots sowie verschiedene Gesundheitsscreenings. Ergänzend fanden zahlreiche Impulsvorträge für Führungskräfte und Mitarbeitende zu Themen wie Suchtprävention, Rückengesundheit, Schichtarbeit, Ernährung und Schlaf statt. Ziel dieser Maßnahmen ist es, das Gesundheitsbewusstsein zu stärken, gesundheitliche Risiken frühzeitig zu erkennen und die Eigenverantwortung für die persönliche Gesundheit zu fördern. Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements werden darüber hinaus aktive Pausen, Physiotherapie und Betriebssportgruppen angeboten.

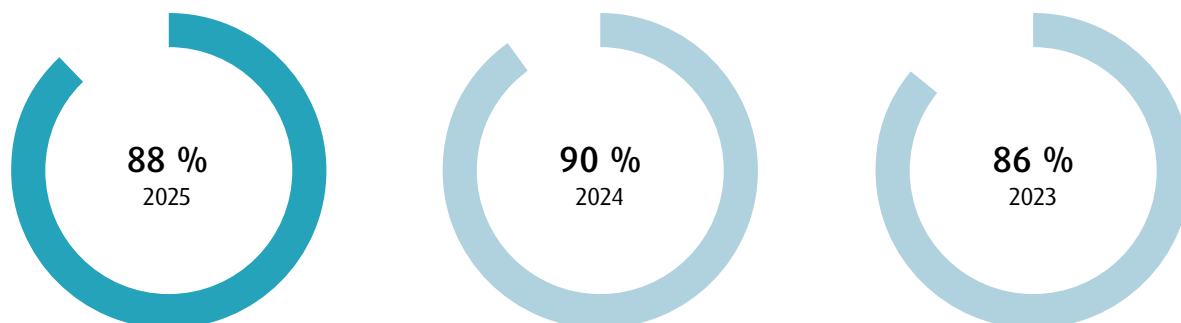
Darüber hinaus steht den Mitarbeitenden eine „Stressless-Toolbox“ zur Verfügung, die praktische Unterstützung im Umgang mit Alltagsstress bietet. Sie umfasst Erklärungen zur Stressentstehung und -reduktion sowie ein umfangreiches Schulungsangebot – mit dem Ziel, Ressourcen aufzubauen, Stress zu reduzieren und den täglichen Anforderungen gelassener zu begegnen.

Feedback-Kultur

Grundsätzlich erhalten Mitarbeitende im Arbeitsverhältnis Feedback zu ihrem beruflichen Handeln in erster Linie von ihrer Führungskraft. Als Bestandteil des OCTR-Prozesses (Organization Capability Talent Review) gibt das jährliche Mitarbeitergespräch hierfür einen formalen Rahmen vor. Ergänzend erlaubt der Mid-Year-Check, die vereinbarten Ziele und Maßnahmen unterjährig zu überprüfen und bei Bedarf anzupassen. Auf diese Weise wird ein kontinuierlicher Dialog zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften sichergestellt.

Einmal im Jahr führt KION zudem die weltweite Mitarbeitendenbefragung KION Pulse durch. Insgesamt haben im Jahr 2025 81 Prozent aller Mitarbeitenden von KION die Gelegenheit genutzt, ihr Feedback zu geben (siehe „[Führende Ziele](#)“). Die Ergebnisse tragen dazu bei, die richtigen Maßnahmen zu ergreifen, um das Engagement und die Motivation der Belegschaft weiter zu stärken. Dadurch will der Konzern ein nachhaltiges Wachstum sichern.

Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte eine regelmäßige Leistungs- und Karriereentwicklungsbeurteilung erhalten haben



Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung

Die Geschäftsführung und die örtliche Arbeitnehmervertretung von Linde MH tauschen sich in regelmäßigen Abständen aus, um das Tagesgeschäft zu besprechen. Der Europäische Betriebsrat, der die Interessen der Belegschaft europaweit bei länderübergreifenden Themen vertritt, hält regelmäßig Treffen mit dem Vorstand von KION ab. Das Ziel dieser Treffen besteht darin, eine kooperative Beziehung zu Gewerkschaften und Personen aufzubauen, die die Interessen der Beschäftigten vertreten.

Prozentsatz der Standorte, an denen eine örtliche Arbeitnehmervertretung für mehr als 75 Prozent der Beschäftigten besteht

2025	2024	2023
58 %	59 %	56 %

Aus- und Weiterbildung

Die Förderung der Mitarbeitenden hat in der Personalstrategie von Linde MH einen hohen Stellenwert. Die Konzerngesellschaften arbeiten beim Talentmanagement sowie bei Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen eng zusammen. Der OCTR-Prozess (Organization Capability Talent Review) unterstützt dieses Ziel. Es handelt sich dabei um einen integrierten Prozess des Performance-, Talent- und Nachfolgemanagements, der für alle Mitarbeitenden im gesamten Unternehmen gilt. Die Identifikation und Entwicklung von Talenten sowie die Nachfolgeplanung ermöglichen es dem Konzern, seinen Mitarbeitenden bessere Chancen für ihre Weiterentwicklung zu bieten. Die Entwicklungsprogramme decken alle Beschäftigungsgruppen ab und umfassen sowohl talentierte Nachwuchskräfte als auch erfahrene Führungskräfte.

Das Angebot umfasst zahlreiche Kurse zu Methoden, Soft Skills, Fremdsprachen und Fachthemen, die Mitarbeitende dabei unterstützen, sich schnell und gezielt auf neue Anforderungen einzustellen. Mit der Integration von LinkedIn Learning in Workday wurden zudem weitere Weiterbildungsfunktionalitäten ausgerollt, sodass den Mitarbeitenden von Linde MH nun tausende individuelle Lernmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Über das Online-Tool haben nahezu alle Mitarbeitenden Zugriff auf Kurse, Videos und Dateien sowie auf ihre persönliche Lernhistorie. LinkedIn Learning bietet eine umfangreiche digitale Bibliothek mit unzähligen Kursen aus technischen, geschäftlichen, softwarebezogenen und kreativen Bereichen.

Prozentsatz der Standorte, an denen Beschäftigte in 2025 eine berufs- oder kompetenzbezogene Aus- oder Weiterbildung erhalten haben

100 %

2024: 100 %, 2023: 98 %



Diversität

Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion sind wesentliche Bestandteile der Personalarbeit bei Linde MH. Jede Person verdient die gleichen Chancen, um ihr Potenzial zu entfalten und sich beruflich weiterzuentwickeln. Wichtig ist, die Würde aller Menschen zu respektieren und die Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Sexualität, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, Alter, kulturellem Hintergrund oder anderen Merkmalen wertzuschätzen. Daher wurden Regeln und Richtlinien aufgestellt, die deutlich machen, dass Diskriminierung, Mobbing und Belästigung im Unternehmen keinen Platz haben. Fehlverhalten wird – wie jeder andere Verstoß gegen den [KION Group Code of Compliance](#) – in jedem Fall sanktioniert. Dies steht im Einklang mit den Werten „Mut“, „Integrität“ und „Zusammenarbeit“, die zentral für ein ethisches Handeln in der gesamten Unternehmensgruppe sind.

Alle Personen, die Diskriminierung, Mobbing oder Belästigung erleben oder beobachten, sind aufgefordert, sich an das Linde MH Compliance Committee zu wenden. Das unabhängige Gremium nimmt Meldungen entgegen, geht ihnen nach und bietet den Betroffenen Unterstützung und Hilfe an. Sein Hauptziel ist es, eine „Speak-up“-Kultur für alle Mitarbeitenden zu schaffen, die keinen Raum für Diskriminierung lässt. Alle Beschäftigten werden dazu ermutigt, Vorfälle zu melden und füreinander einzustehen.

Das Compliance Committee betreut und begleitet betroffene Mitarbeitende während der gesamten Bearbeitung und Untersuchung der Meldung sowie auch nach deren Abschluss, beispielsweise durch die Vermittlung von psychologischer Hilfe. Das Gremium tauscht sich dabei kontinuierlich mit der HR-Abteilung aus, empfiehlt bei Bedarf disziplinarische Maßnahmen und koordiniert die Kommunikation sowie eventuelle Schulungsmaßnahmen.

Diese Thematik adressiert auch die jährlich stattfindende obligatorische Compliance-Schulung zu den Themen Respekt am Arbeitsplatz sowie Maßnahmen gegen Diskriminierung und Belästigung.

Vorfälle von Diskriminierung insgesamt in 2025

0

2024: 0, 2023: 0



Als weiteres Gremium steht der gewählte Betriebsrat bereit, um die Betroffenen zu unterstützen oder ihnen zu ihrem Recht zu verhelfen. Selbstverständlich stehen allen Beschäftigten auch die offiziellen Meldewege von KION zur Verfügung. Dazu gehört zum Beispiel die anonyme Whistleblower-Hotline.

Bei einem Aktionstag kamen Mitarbeitende von Linde MH in Aschaffenburg zusammen, um als Symbol des respektvollen Miteinanders im Arbeitsalltag eine Menschenkette zu bilden und auf einem eigens mit „Respekt“ gebrandeten Fahrzeug der Hofflotte zu unterschreiben, das seither deutlich im Werk zu sehen ist.

Sensibilisierungsmonat

Der Diversity & Inclusion (D&I) Council verfolgt als funktionsübergreifendes Gremium von KION mit Führungskräften aus allen Gesellschaften das Ziel, nachhaltige Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Integration und Gleichberechtigung zu definieren, umzusetzen und den Erfolg der Maßnahmen zu überprüfen. Eine seiner ersten Aktionen war der Sensibilisierungsmonat für Vielfalt und Integration (D&I Awareness Month). Dabei geht es einen Monat lang insbesondere darum, Unterschiede zu würdigen, eine integrative und respektvolle Arbeitsplatzkultur zu schaffen und Gerechtigkeit und Fairness für alle zu unterstützen. Sämtliche Mitarbeitende sind eingeladen, sich zu engagieren und zu informieren – etwa in den weltweit ausgerollten Keynote-Vorträgen oder in den vielen lokalen Aktivitäten – oder sogar selbst eine Aktivität zu initiieren.

Auch 2025 fanden im Sensibilisierungsmonat Juni bei Linde MH in Aschaffenburg und im KION-Headoffice in Frankfurt am Main verschiedene Aktionen statt, die zu mehr Offenheit und Vielfalt im Unternehmen beitrugen. Die folgenden Themenschwerpunkte wurden mithilfe von Workshops, Artikeln und Videos behandelt:

- **„Vom Bewusstsein zum Handeln: Aus Vorurteilen wird Inklusion“** Hier lag der Fokus auf konkreten Schritten, die Mitarbeitende unternehmen können, um Vorurteile abzubauen und ein integrativeres Umfeld zu schaffen.
- **„Zugehörigkeit jenseits der Grundlagen: Echte Verbindungen fördern“** Dabei ging es darum, die Elemente kennenzulernen, die zu einem echten Zugehörigkeitsgefühl beitragen, und die Verbindungen zwischen den Mitarbeitenden durch Teambuilding-Aktivitäten und Engagement in der Gemeinschaft zu fördern.

Förderung von Frauen

Als Unternehmen von KION verfolgt Linde MH die konzernweite Ambition, den Frauenanteil im Unternehmen langfristig zu erhöhen. Im Fokus steht dabei, das Interesse von Frauen an technischen Berufen zu wecken und das Bewusstsein für die Bedeutung der Geschlechtervielfalt in technischen Berufsfeldern zu stärken.

Im Jahr 2025 nahm Linde MH erneut am Girls' Day teil, bei dem 30 Mädchen ab der sechsten Klasse die Möglichkeit erhielten, traditionell männerdominierte Berufsfelder hautnah kennenzulernen. Der Tag bot praxisnahe Einblicke in die Bereiche Elektro und Metall. Der Girls' Day ist dabei nicht nur für die Berufsorientierung junger Frauen von Bedeutung, sondern bietet Linde MH zugleich die Chance, frühzeitig Kontakt zu talentierten Nachwuchskräften zu knüpfen.

Darüber hinaus werden mit dem Women's Mentoring Program – einer Plattform für gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch – konzernweit gezielt Kolleginnen gefördert, die in leitender Funktion tätig sind oder es in naher Zukunft anstreben. Durch die individuelle Beratung und vertrauensvolle Unterstützung der Mentorinnen haben die Mentees die Gelegenheit, neue Einsichten zu gewinnen und sich persönlich sowie fachlich weiterzuentwickeln.

Anteil weiblicher Beschäftigter

2025	2024	2023
17 %	18 %	18 %

Barrierefreiheit

Jede Person soll die Möglichkeit erhalten, ihr Potenzial am Arbeitsplatz zu entfalten. Daher arbeitet Linde MH kontinuierlich daran, ein barrierefreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Die interne Schwerbehindertenvertretung vertritt die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeitenden gegenüber dem Arbeitgeber und steht diesen beratend und helfend zur Seite. Sie sorgt dafür, dass die geltenden Vorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen erfüllt werden, beantragt entsprechende Maßnahmen bei den zuständigen inner- oder außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden entgegen und wirkt im Unternehmen auf deren Erledigung hin.

So wird zum Beispiel darauf geachtet, dass das Einstellungsverfahren barrierefrei ist, und geprüft, wie einzelne Stellen an individuelle Bedürfnisse angepasst werden können. Zudem wurden Methoden eingerichtet, die eine Weiterbeschäftigung im Falle von Einschränkungen gewährleisten und die Wiedereingliederung am Arbeitsplatz erleichtern.

In Frankreich, Großbritannien und Irland werden seit mehreren Jahren gezielt Menschen mit Behinderung beschäftigt und bestehende Mitarbeitende mit Behinderung aktiv unterstützt. Darüber hinaus werden nach Möglichkeit auch Aufträge an Organisationen vergeben, die geschützte Werkstätten betreiben. Mittlerweile wurde ein Leitfaden für die Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung erstellt, um Stereotypen zu bekämpfen und die Führungskräfte zu sensibilisieren.

Einhaltung internationaler Arbeits- und Menschenrechte

Im Jahr 2025 hat KION die konzernweit geltenden Internationalen Mindest-Beschäftigungsstandards überarbeitet, die unter anderem die Inhalte der allgemein anerkannten Menschenrechte und der ILO-Kernarbeitsnormen (International Labour Organization) in allen Arbeitsverhältnissen verankern. Es gilt, das eigene Handeln zu hinterfragen, potenzielle Risiken für die Mitarbeitenden zu identifizieren und die Einhaltung der festgelegten Standards zu überwachen. Zur Kontrolle dienen verschiedene aktive und passive Instrumente, darunter die Auswertung personenbezogener Daten und anderer erhobener Informationen, Befragungen im Rahmen interner Audits sowie die Prüfung von Meldungen an KION Compliance, insbesondere über die Whistleblower-Hotline. Alle Beschäftigten und Personen innerhalb und außerhalb des Unternehmens sind aufgerufen, alle Bedenken im Zusammenhang mit Compliance oder Verstöße gegen das Compliance-System, einschließlich Kinderarbeit, Sklaverei oder Menschenhandel, zu melden.

2024 fand außerdem eine verpflichtende E-Learning-Schulung für alle Mitarbeitenden von Linde MH weltweit statt. Dabei wurden insbesondere die Themen „Gesundheit und Arbeitsschutz“, „angemessene Entlohnung“, „deutsches Lieferkettengesetz“ und „Meldung von Verstößen“ behandelt.

Wie in den Vorjahren wurden auch im Berichtsjahr 2025 keine Verstöße gegen die Mindest-Beschäftigungsstandards gemeldet.

Selbstverständlich überprüft Linde MH das Alter von Bewerberinnen und Bewerbern vor der Einstellung, indem die Sozialversicherungsnummer und damit das Lebensalter abgerufen werden. Zum Schutz junger Beschäftigter verfügt Linde MH über entsprechende Ausbildungs- und Arbeitsschutzabteilungen. Im Berichtsjahr sowie in den Vorjahren 2024 und 2023 hat Linde MH keine Mitarbeitenden im schulpflichtigen Alter beschäftigt.

Die Einhaltung der Regeln sowie die Korrektheit der konzernweit erhobenen Daten werden jährlich von unabhängigen Auditoren im Rahmen von Besuchen wechselnder Standorte überprüft. Die Bewertung der Auswirkungen und Risiken auf die Menschenrechte umfasste 2025 – wie bereits in den Vorjahren 2023 und 2024 – erneut 100 Prozent der Standorte.

Vorfälle von Zwangs- und Pflichtarbeit in 2025

0

2024: 0, 2023: 0

