

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Entwicklung der Mitarbeiterzahlen.

Die Mitarbeiterzahl der Landesbank Baden-Württemberg (Konzern) ist zum 31. Dezember 2010 auf 13 061 Beschäftigte gesunken. Dies bedeutet gegenüber 13 630 Beschäftigten am 31. Dezember 2009 einen Rückgang um 569 Mitarbeiter (-4,2%). Bei der LBBW (Bank) ist die Beschäftigtenzahl 2010 um 475 Mitarbeiter (4,3%) von 10 947 auf 10 472 gesunken. Zum 1. Januar 2011 sind weitere 149 Beschäftigte ausgeschieden, sodass die Mitarbeiterzahl zum 1. Januar 2011 im LBBW-Konzern bei 12 912 Mitarbeitern und in der LBBW (Bank) bei 10 323 Mitarbeitern lag. Der Rückgang der Beschäftigung zum 1. Januar 2011 im LBBW-Konzern um 718 Mitarbeiter (-5,3%) auf 12 912 Beschäftigte bzw. in der LBBW (Bank) um 624 Mitarbeiter (-5,7%) auf 10 323 Beschäftigte ist im Wesentlichen auf Beschäftigungsreduzierungen aufgrund der EU-Restrukturierungsmaßnahmen zurückzuführen. Die LBBW (Bank) stellt den größten Anteil am LBBW-Konzern dar. Deshalb sind in den Ausführungen des Lageberichts für den Konzern zum besseren Verständnis auch Angaben zur LBBW (Bank) enthalten, soweit sie wichtig sind, um die Verhältnisse im Konzern zu verstehen.

Die Frauen waren im Konzern mit einem Anteil von 51,2% gegenüber den Männern in der Mehrheit – in der LBBW (Bank) lag der Frauenanteil bei 51,0%. Die Quote der Teilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich Altersteilzeit ist 2010 im Konzern gegenüber dem Vorjahr von 19,7% auf 20,7% angestiegen, in der LBBW (Bank) von 21,3% auf 22,2%. Die Fluktuationsrate lag 2010 in der Bank bei 6,5% gegenüber 4,3% im Vorjahr. Bereinigt um EU-restrukturierungsbedingte Vorruhestands- und Ausscheidensvereinbarungen (2,6%) lag die Quote mit 3,9% über dem Vorjahresniveau (3,5%). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der LBBW (Bank) lag im Berichtsjahr bei 42,4 Jahren, die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit bei 15,9 Jahren. 16,4% der Beschäftigten sind 30 Jahre und jünger.

Personalwirtschaftliche Umsetzung der EU-Restrukturierung.

Schwerpunkt der personalwirtschaftlichen Umsetzung im Jahr 2010 war, die Abbauziele durch freiwilliges Ausscheiden zu erreichen. Hierzu wurde im Februar mit den Personalräten die Vorschaltvereinbarung zum freiwilligen Ausscheiden vereinbart, welche die Angebote der LBBW zum betrieblichen Vorruhestand sowie zum Ausscheiden gegen Abfindung regelte.

Abgelöst wurde diese durch den mit ver.di verhandelten Haustarifvertrag zur Standort- und Beschäftigungssicherung, der am 18. Juni 2010 abgeschlossen wurde. Neben den aus der Vorschaltvereinbarung übernommenen Regelungen zum Vorruhestand und zum Aufhebungsvertrag sind darin Themen wie Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit, Qualifikation, Mobilität, Stellenbesetzungen und Flexibilität vereinbart.

Daneben lag ein Hauptaugenmerk auf der Intensivierung des internen Arbeitsmarktes mit dem Ziel, möglichst viele offene Stellen intern zu besetzen. Hierzu wurde im Oktober 2010 eine Dienstvereinbarung zum internen Arbeitsmarkt abgeschlossen.

Parallel zur freiwilligen Phase werden seit November 2010 Beschäftigte in Überhangsfunktionen gezielt in Veränderungsgesprächen auf weitere Beschäftigungsperspektiven angesprochen. Dies können z. B. eine Neuorientierung über den internen Arbeitsmarkt (ein Wechsel des Bereichs oder des Standorts) oder das Ausscheiden aus der Bank sein.

Die Verdoppelung der internen Stellenausschreibungen im Verlauf des Berichtsjahres von 240 auf 480 im 2. Halbjahr 2010 zeigt tendenziell bereits die Auswirkungen der Intensivierung des internen Arbeitsmarktes.

Personalwirtschaftliche Instrumente und Konzepte.

Die seit 2009 bestehende Konsolidierung des Bereichs Personal mit eingeführtem HR-Portal und telefonischer HR-Direktberatung hat sich im Berichtsjahr weiter verfestigt. Der Personalbeschaffungsprozess wurde für den konzernweiten internen Arbeitsmarkt auf Online-Bewerbung per E-Recruiting mit Selbstpflege des Qualifikations- und Kandidatenprofils durch die Mitarbeiter umgestellt.

Schwerpunkt des Employer Brandings war 2010 die Zielgruppe »Studierende und Absolventen«. Um den akademischen Nachwuchs auf die Landesbank aufmerksam zu machen, wurde unter www.lbbw-karrierestart.de eine eigene Microsite im Internet gestaltet, die als Erstkontaktmedium in kompakter Form die wesentlichen Vorteile der LBBW als Arbeitgeber transportiert. Damit soll die zeitweise rückläufige Anzahl der Trainees bedarfsgerecht wieder gesteigert werden.

Ausbildung und Personalentwicklung. Ausbildung.

Die LBBW sieht eine wichtige gesellschaftspolitische und betriebliche Aufgabe in der beruflichen Qualifizierung junger Menschen. Zum Jahresende 2010 waren 591 (Vorjahr 679) Auszubildende und Studierende an Dualen Hochschulen zur Ausbildung im Konzern beschäftigt.

Im Jahr 2010 traten 189 (Vorjahr 248) Berufsstarter neu in den Konzern ein. Die Qualität der Ausbildung spiegelt sich in den Abschlussleistungen der insgesamt 239 Absolventen wider. An 13 von 184 Absolventen im Berufsbild Bankkauffrau/-mann wurden Preise der Industrie- und Handelskammern verliehen. 37 Absolventen erhielten Belobigungen für herausragende Leistungen. An den Dualen Hochschulen schlossen im Berichtsjahr 55 Studierende der LBBW ihr Studium erfolgreich ab. Für Spitzenleistungen erhielten 11 Absolventen eine besondere Auszeichnung der LBBW. Gemäß dem Tarifvertrag zur Standort- und Beschäftigungssicherung erhielten alle Absolventen ein Übernahmeangebot, teilweise befristet.

Personalentwicklung.

Die Qualifizierung und Weiterbildung von Führungskräften und Mitarbeitern war auch 2010 weiterhin ein bedeutendes Thema in der LBBW. Zahlenmäßig sind die von der LBBW (Bank) für den Konzern organisierten Anpassungsqualifizierungen von Mitarbeitern an Tätigkeitsanforderungen und die Teilnahmen von Führungskräften an Führungs-Workshops jedoch erheblich zurückgegangen. Die Zahl der Teilnahmen an internen und externen Seminaren ist um rund 25 % gesunken auf 14 241 Seminarbesuche bzw. Personalentwicklungsmaßnahmen (2009: 19 167) und 2 481 Teilnahmen an Führungskräfte-Workshops (2009: 3 105). Die Zahl der Teilnahmen an Führungsseminaren erhöhte sich um rund 65 % auf 642 Seminarbesuche.

2010 haben sich die Führungskräfte vielen Veränderungs- und Restrukturierungsprozessen stellen müssen. Um diese erfolgreich zu gestalten, wurden für die Führungskräfte Workshops zu Change-Management-Prozessen durchgeführt. Darüber hinaus haben viele Führungskräfte das Coaching-Angebot der LBBW-Managementberatung wahrgenommen, um sich individuell in Führungs- und Persönlichkeitsthemen beraten und begleiten zu lassen.

Lebensraum Beruf gestalten – Zertifizierung audit berufundfamilie.

Nach erfolgreicher Auditierung durch die Hertiestiftung wurde die LBBW im März 2010 als familienbewusstes Unternehmen ausgezeichnet. Das Zertifikat bestätigt, dass die LBBW in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gut aufgestellt ist. Trotz restrukturierungsbedingter Veränderungen wird die LBBW ihre Ausrichtung als familienbewusstes und mitarbeiterorientiertes Unternehmen beibehalten und weiterentwickeln. Dabei wird der Schwerpunkt nicht alleine auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im klassischen Sinn gelegt, vielmehr sollen alle Beschäftigten, unabhängig von Geschlecht, Familienstand und Alter, angesprochen werden.

Die Verantwortlichen in der LBBW sind sich bewusst, wie wichtig es in der heutigen Arbeitswelt ist, den Lebensraum Beruf so zu gestalten, dass Mitarbeiterinteressen und Kundenbedürfnisse in eine tragfähige wirtschaftliche Balance gebracht werden. Derzeit verfügt die LBBW bereits über zahlreiche familienfreundliche Regelungen und Angebote, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit, ein zusätzliches Familienjahr oder betriebseigene Kinderbetreuungseinrichtungen wie die Kindertagesstätte »Frechdax«. Die Umsetzung der im Rahmen des Audits festgelegten 27 Maßnahmen bis 2013 werden dazu beitragen, die LBBW sowohl nach innen als auch nach außen als modernes und innovatives Unternehmen zu positionieren.

Diversity und Chancengleichheit.

Diversity steht für ein Konzept der Unternehmensführung, das die Vielfältigkeit der Beschäftigten und der Kundschaft erkennen, wertschätzen und für den Unternehmenserfolg nutzen möchte. Der Mensch in seiner Vielfalt steht im Mittelpunkt der Überlegungen und wird als wichtiger Wettbewerbsfaktor angesehen, um gezielt auf die Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Kundinnen und Kunden einzugehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ihre unterschiedlichen Talente, Erfahrungen und Sichtweisen motiviert und leistungsstark dem Unternehmen zur Verfügung stellen.

Eine zentrale Rolle bei Diversity spielt das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dies bedeutet gleiche Qualifizierungs- und Aufstiegschancen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gleichen Ausbildungsvoraussetzungen, sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit. Im 2003 vom Vorstand initiierten Frauennetzwerk engagieren sich mittlerweile rund 120 Mitarbeiterinnen der LBBW. Chancengleichheit für beide Geschlechter und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben waren und sind die Kernziele der Initiative. Sie sind in den vom Vorstand 2009 verabschiedeten Leitplanken nachhaltiger Personalpolitik verankert. Die Schirmherrschaft zum Frauennetzwerk hat im Herbst 2010 der LBBW-Vorstandsvorsitzende Hans-Jörg Vetter übernommen. Frau Dr. Monika Stolz, Sozialministerin von Baden-Württemberg, würdigte im Rahmen der Jahresveranstaltung des Frauennetzwerkes die freiwilligen Selbstverpflichtungen der LBBW, für die das Unternehmen im März 2010 mit dem Zertifikat »familienbewusstes Unternehmen« ausgezeichnet wurde.

Gesundheit.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten mit hohen Anforderungen an Mitarbeiter und Führungskräfte sind Investitionen in die Gesundheit und Leistungsfähigkeit essentiell. Dieses Engagement sieht die LBBW als strategische Investition in die wichtigste Ressource – die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM).

Nach erfolgreicher Auditierung und Zertifizierung erhielt die Landesbank Baden-Württemberg im November 2010 die Auszeichnung »Corporate Health Award 2010 Prämiert«. Damit wird der LBBW bestätigt, dass sie sich in vorbildlicher Weise für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter engagiert und das betriebliche Gesundheitsmanagement hohe Standards erfüllt. Die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens wird dadurch nachhaltig gestärkt. Gleichzeitig leistet die LBBW damit einen wichtigen Beitrag, um in der aktuellen Restrukturierungsphase die Belastungen für die Mitarbeiter zu mildern.

Im Jahr 2010 starteten umfassende Pilotprojekte in einem Zentralbereich und an zwei Vertriebsstandorten. Entsprechend dem State-of-the-art durchläuft die LBBW systematisch den BGM-Managementzyklus aus Bedarfsanalyse, Maßnahmenentwicklung, verhaltens- und verhältnisbezogener Intervention sowie Evaluation. Strategie dabei ist es, Gesundheitsmanagement im Sinne der ganzheitlichen Organisationsentwicklung zu verwirklichen. Neben dem bereits bestehenden »Runden Tisch Gesundheit« wurde ein »Lenkungsausschuss Gesundheitsmanagement« eingerichtet. Das interne Führungskräfte-Seminar »Führung und Gesundheit« ist inzwischen fester Bestandteil der Personalentwicklung.

Betriebsmedizin, Arbeitsschutz, Sozialberatung.

Der Betriebsärztliche Dienst informiert und unterstützt die Mitarbeiter in allen gesundheitlichen Belangen. Die Bandbreite reicht dabei von der Hilfe bei akuten Beschwerden über zahlreiche Präventionsangebote bis hin zur Wiedereingliederung nach längerer Krankheit. An allen Hauptstandorten der LBBW fanden 2010 Gesundheitstage statt – in Stuttgart u. a. zu den Themen Work-Life-Balance, Bewegung und psychische Gesundheit. Auch im Arbeits- und Gesundheitsschutz leistet die LBBW weit mehr als gesetzlich vorgeschrieben. Ein besonderes Anliegen ist dabei die proaktive Mitarbeit an einem gesunden und leistungsfördernden Arbeitsumfeld. Das Sozialreferat berät Mitarbeiter und Führungskräfte bei psychosozialen Problemen, akuten Krisen und belastenden Ereignissen. Es moderiert bei Konflikten am Arbeitsplatz und schult Führungskräfte zu psychosozialen Themen. Auch der aktuelle Personalabbau wird vom Sozialreferat durch Beratungen und Schulungen begleitet.

Als zukunftsorientiertes Unternehmen wird die LBBW weiter in die Gesundheit ihrer Mitarbeiter investieren. Nicht zuletzt basiert hierauf der Unternehmenserfolg.

Vergütungsbericht 2010.

Die LBBW hat entsprechend der Regularien § 7 und § 8 der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) vom 13. Oktober 2010 einen Vergütungsbericht 2010 erstellt, der im 2. Quartal 2011 im Internet auf der LBBW-Homepage unter www.LBBW.de veröffentlicht wird.