

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Um den steigenden Anforderungen im In- und Ausland gerecht zu werden, hat der LBBW-Konzern den Bereich Personal 2009 mit dem neuen Beratungsansatz HR (Human Resources)-Plus grundlegend neu aufgestellt. Die neue Struktur ist aufbauorganisatorisch von der Orientierung an den Funktionen »Vertrieb«, »Service« und »Kompetenz« und arbeitsablaufbezogen von der Einführung des kundenfreundlicheren Beratungsansatzes HR-Plus geprägt. Das neue HR-Portal im LBBW-Intranet bietet allen Mitarbeitern und Führungskräften ein klar strukturiertes Informations- und Beratungsangebot und ermöglicht die zeit- und ortsunabhängige Beauftragung des Personalbereichs in operativen Personalthemen. In HR-Pro bieten die Key-Account-Manager Personal den Führungskräften der zweiten und dritten Ebene der LBBW umfassende Beratungsleistungen zu allen strategischen Personalthemen und begleiten als persönliche Ansprechpartner in allen Feldern der Personalarbeit. Ziel der umfassenden Neuausrichtung ist es, die Effizienz der Personalarbeit nachhaltig zu steigern und den Personalbereich als internen Dienstleister im Konzern zu positionieren.

Weitere Schwerpunkte des Geschäftsjahres 2009 waren die Einführung einer neuen Funktionsstruktur, mit der ein leistungsfähiges Instrument für personalwirtschaftliche Maßnahmen von der Personalplanung, Personalbeschaffung und Führungskräfteentwicklung bis hin zur Gehaltsfindung geschaffen wurde. Zudem beschloss der Vorstand 2009 Leitplanken für eine nachhaltige Personalpolitik in der LBBW.

Umstrukturierungsprozess gestartet.

Parallel zum Genehmigungsverfahren der EU-Kommission starteten bereits im letzten Quartal 2009 die Vorarbeiten für eine zügige Umsetzung der EU-Restrukturierungsaufgaben mit umfangreichen Stelleneinsparungen von rund 2 500 Stellen und Konsolidierungsaufträgen. Das von der EU-Kommission im Dezember 2009 genehmigte Umstrukturierungskonzept für die LBBW ist verbunden mit einer deutlichen Reduktion der Kosten um 700 Mio. EUR jährlich. In diesem Zusammenhang wurden 2009 bereits Verhandlungen mit dem Gesamtpersonalrat über einen Sozialplan aufgenommen.

Entwicklung der Mitarbeiterzahlen.

Die Mitarbeiterzahl im Konzern stieg 2009 von 13 369 Beschäftigten am 31. Dezember 2008 um 1,95 % auf 13 630 Beschäftigte zum 31. Dezember 2009. Der Anstieg um 261 Mitarbeiter ist im Wesentlichen auf Konsolidierungskreisänderungen mit Aufnahme von Töchtern in den Teilkonzern LBBW Immobilien GmbH verbunden (+ 227 Mitarbeiter) sowie mit leichten Beschäftigungszuwächsen bei Tochtergesellschaften (+ 21 Mitarbeiter). In der LBBW-Bank selbst mit den Marken LBBW, BW-Bank, Rheinland-Pfalz Bank und Sachsen Bank betrug der Personalaufbau 13 Mitarbeiter von 10 934 auf 10 947 Beschäftigte.

Die Frauen sind im Konzern mit einem Anteil von 51,0% gegenüber den Männern in der Mehrheit. Die Quote der Teilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich Altersteilzeit ist 2009 im Konzern von 18,7% im Vorjahr auf 19,7% angestiegen, in der LBBW-Bank von 20,1 % auf 21,3%. Die Fluktuationsrate lag 2009 in der Bank bei 4,3% gegenüber 5,3% im Vorjahr; bereinigt um betriebliche Vorruhestands- und Ausscheidensvereinbarungen lag die Quote bei 3,5% gegenüber 2,7% im Jahr 2008. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der LBBW-Bank lag im Berichtsjahr bei 40,9 Jahren, die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit bei 14,8 Jahren. 17,7% der Beschäftigten sind 30 Jahre und jünger.

Die große Bedeutung interner Stellenbesetzungen für die Personalplanungen im Konzern war weiterhin spürbar, jedoch auf wesentlich niedrigerem Niveau. Die Zahl der internen Stellenausschreibungen sank 2009 auf rund 770 interne Stellenausschreibungen gegenüber 1 300 im Vorjahr.

Leitplanken zur Nachhaltigkeit in der Personalpolitik.

Grundlage der vom Vorstand in 2009 beschlossenen Leitplanken nachhaltiger Personalpolitik im LBBW-Konzern sind die im »Human-Potential-Index (HPI)« des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) genannten zwölf »HPI-Werttreiber«. Diese Werttreiber wirken nach einer Studie im Auftrag des BMAS positiv auf das Mitarbeiterengagement im Unternehmen und bestimmen damit entscheidend den Erfolg eines Unternehmens mit. Die zwölf Werttreiber sind in der Rangfolge ihrer Wirkungsstärke auf den Unternehmenserfolg in Leitplanken nachhaltiger Personalpolitik in der LBBW umgesetzt (<http://nachhaltigkeit.lbbw.de/leitplanken>).

Ausbildung und Personalentwicklung.

Die LBBW legt Wert auf eine erstklassige Ausbildung. Zum 31. Dezember 2009 waren 679 (Vorjahr 665) Auszubildende im Konzern beschäftigt, davon 674 in verschiedenen betrieblichen Berufsausbildungsgängen und in Studiengängen an den Dualen Hochschulen in Baden-Württemberg und Sachsen und fünf Auszubildende in Luxemburg. Mit 248 Neueintritten (Vorjahr 252) und einer Ausbildungsquote von 4,98% (Vorjahr 5,0%) hat die LBBW ihr hohes Niveau aus den Vorjahren gehalten.

Von den 153 LBBW-Absolventen im Berufsbild Bankkauffrau/-mann erhielten von den Industrie- und Handelskammern 17 Preise und 41 Belobigungen für herausragende Leistungen. Von den 58 LBBW-Absolvent(inn)en der Dualen Hochschulen haben neun Studierende Auszeichnungen für besondere Leistungen erhalten. Alle geeigneten Absolventen des Jahrgangs 2009 erhielten ein Übernahmeangebot.

Die LBBW-Traineeprogramme präsentierten sich auch 2009 als eine attraktive Einstiegsmöglichkeit für qualifizierte Hochschulabsolventen und als wichtige Säule der strategischen Nachwuchskräfteentwicklung. Über 185 Trainees, davon ca. 110 externe Absolventen sowie rund 75 interne Trainees, haben 2009 ein solches Programm in fast allen Geschäftsbereichen der LBBW durchlaufen. Der Fokus lag hierbei vor allem in den Bereichen Private Banking, Unternehmenskunden und Financial Markets.

2009 hat der LBBW-Konzern noch einmal erheblich in die Qualifikation seiner Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert. Mit 19 167 Personalentwicklungsmaßnahmen lag die Zahl der Bildungsimpulse um 27,3% höher als im Vorjahr (15 059). Der Schwerpunkt der Maßnahmen lag in den Bereichen Vertrieb und Marktfolge. In den Privatkundenbereichen wurde eine TÜV-zertifizierte Beratungssystematik intensiv geschult.

Zur Begleitung von Change-Management-Prozessen wurden für die Führungskräfte der LBBW 229 Workshops durchgeführt. Um sich in bestimmten Führungs- und Persönlichkeitsthemen beraten zu lassen, haben darüber hinaus viele Führungskräfte das Coaching-Angebot der konzerneigenen Managementberatung genutzt.

Im Talentmanagement wurde 2009 speziell für Führungsfunktionen mit internationaler Ausrichtung ein Potenzialidentifikations- und Überprüfungsverfahren erfolgreich entwickelt und implementiert. Dieses Verfahren berücksichtigt neben den klassischen Managementanforderungen länder- und kulturspezifische Aspekte in der Mitarbeiterführung.

Vergütung.

Die LBBW hat 2009 eine neue Funktionsstruktur für alle Beschäftigten eingeführt. In sechs verschiedenen »Karriereleitern« wie z. B. Vertrieb, Stab/Steuerung, Führung sowie Projektmanagement wurden über 400 verschiedene Funktionen beschrieben, mit mehreren Karrierestufen versehen und tariflich bzw. außertariflich bewertet. Aufgrund der von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) erlassenen und neu angekündigten Vorschriften zur Gestaltung der Vergütungssysteme hat die LBBW die in den Vorjahren neu entwickelten Systeme für die Segmente Privatkunden/Private Banking/Wealth Management und Unternehmenskunden auf ihre Kompatibilität zu den neuen Richtlinien hin überprüft und für tauglich befunden. Der neu geschaffene Vergütungsausschuss hat bereits 2009 seine Arbeit aufgenommen. Er unterstützt und berät den Vorstand künftig bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme. Die LBBW bekennt sich ausdrücklich zu den »Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards« des Financial Stability Boards (FSB) vom 25. September 2009. Die LBBW hat sich im Dezember 2009 per Unterschrift selbst verpflichtet, die Vergütungssysteme so auszugestalten, dass sie ihre auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensziele noch stärker unterstützen.

LBBW-FlexiWertkonto und Betriebliche Altersversorgung.

Aufgrund der zum 1. Januar 2009 eingetretenen Änderung der Rechtslage (Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung – »Flexigesetz II«) hat die LBBW das LBBW-FlexiWertkonto – ihr attraktives Zeitwertkontenmodell – überarbeitet. Neben der Auswahl neuer Anlageprodukte wurden die arbeitsrechtlichen Regelungen auf die neue Rechtslage angepasst.

Erstmals wurde im Rahmen der Harmonisierungen der betrieblichen Versorgungssysteme eines der alten Versorgungssysteme auf den LBBW Kapitalkontenplan übergeleitet. Die Überführung erfolgte wertneutral.

Lebensraum Beruf gestalten.

Der zunehmenden Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie trug die LBBW 2009 in mehreren Auditierungs-Workshops und einem Strategie-Workshop Rechnung. Als Grundlage für die Zertifizierung durch die Hertie-Stiftung audit berufundfamilie wurde ein Ziel- und Maßnahmenkatalog mit 27 Maßnahmen in diversen Handlungsfeldern erarbeitet. Mit der Umsetzung dieses Katalogs in den kommenden drei Jahren will sich die LBBW unter dem Aspekt »Lebensraum Beruf gestalten« als modernes und innovatives Unternehmen positionieren und Prozesse im Unternehmen optimieren.

Ihre Leistungsfähigkeit als familienbewusstes Unternehmen konnte die LBBW 2009 mit dem Ausbau des Kinderbetreuungsangebots weiter steigern. In Mannheim wurde die neue Kindertagesstätte »Kleine Raupe« mit fünf Plätzen (inkl. 1 Notfallplatz) eingerichtet. Die Kindertagesstätte »Frechdax« in Stuttgart wurde auf 45 Plätze ausgebaut. Die Kinder-Notfallbetreuung »Mainzelmäuse« stellt in Mainz bis zu 15 Plätze bereit, die insbesondere in den Ferien und an Brückentagen von LBBW-Eltern genutzt werden.

Diversity und Gleichstellung als Chance.

Mit der Einrichtung einer Diversity-Beauftragten-Stelle hat die LBBW im Februar 2009 die Wahrnehmung der Themen Gleichstellung und Diversity (Vielfalt) gestärkt. Die LBBW sieht Vielfalt als Chance an und hat sich dem in der »Charta der Vielfalt« der Unternehmen in Deutschland verpflichtet. Es ist der LBBW wichtig, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das diese vielfältigen Potenziale fördert und anerkennt. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Dies schafft nicht nur ein Klima der Akzeptanz und des Vertrauens im Unternehmen, sondern entscheidet zukünftig auch mit über den Erfolg eines Unternehmens.

Betriebliches Gesundheitsmanagement.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist für die LBBW selbstverständlicher Bestandteil einer fortschrittlichen Unternehmenspolitik. Es umfasst die Entwicklung betrieblicher Rahmenbedingungen, Strukturen und Prozesse, die die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeit und Organisation sowie die Befähigung der Mitarbeiter zum gesundheitsfördernden Verhalten zum Ziel haben. Der inhaltliche Fokus liegt dabei auf der Erhaltung und weiteren Verbesserung der Mitarbeitergesundheit. In den vom Vorstand beschlossenen Leitplanken nachhaltiger Personalpolitik ist Gesundheitsförderung explizit als einer von zwölf Werttreibern für den Unternehmenserfolg genannt. Der »Runde Tisch Gesundheit« dient als Motor des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und zur Steuerung der Kernprozesse. Schwerpunkte 2009 bildeten eine umfassende Bestandsaufnahme sowie die Bewertung und Strategieentwicklung für das Gesundheitsmanagement der LBBW. Unterstützt wird die LBBW beim Betrieblichen Gesundheitsmanagement im Rahmen eines Kooperationsprojektes von einer großen Krankenkasse.