

A diverse group of smiling people of various ages and ethnicities standing together. A large red semi-circle is overlaid on the left side of the image.

# Ein Arbeitgeber der Zukunft

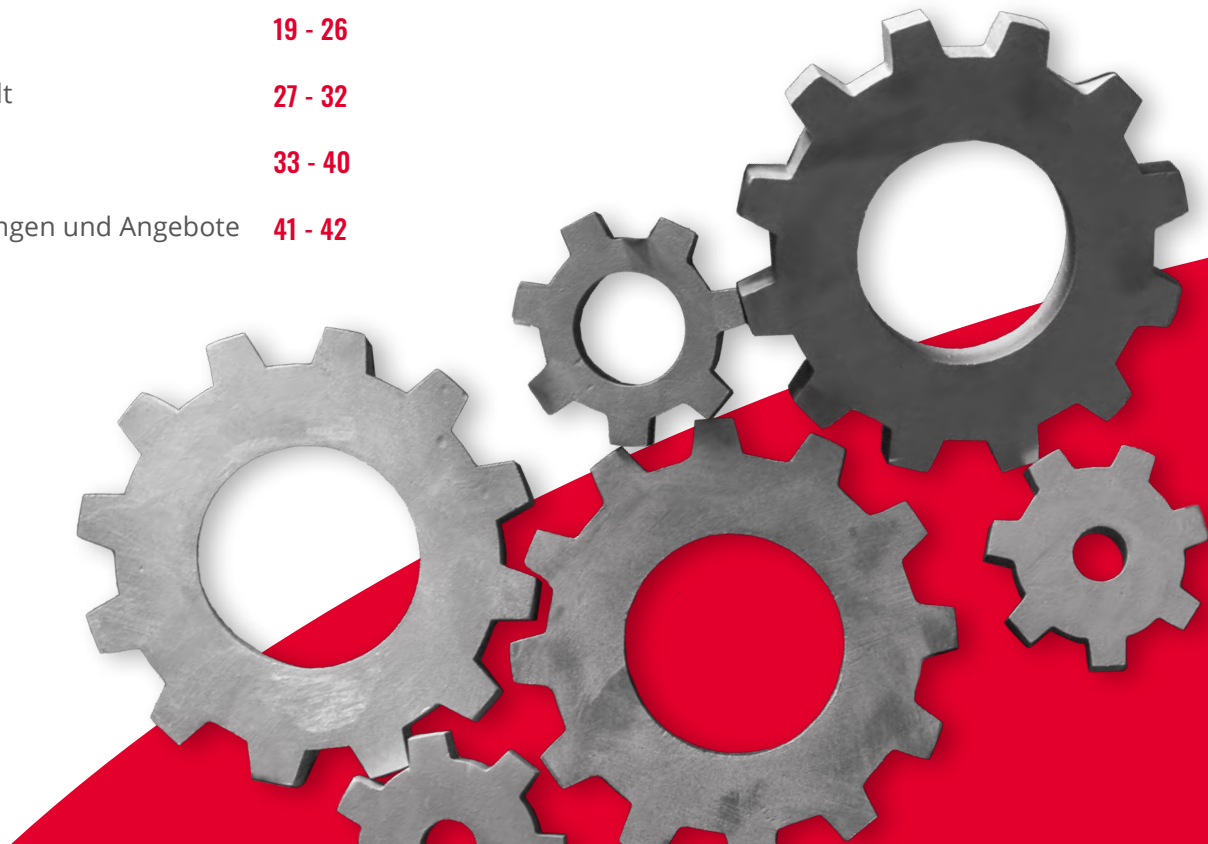
Personal- und Sozialbericht 2022



# Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung	04
Die bbw-Gruppe in Zahlen	05 - 06
Verantwortung	07 - 18
Vertrauen	19 - 26
Zusammenhalt	27 - 32
Respekt	33 - 40
Soziale Leistungen und Angebote	41 - 42

Personalgewinnung und -bindung	43 - 44
Personalentwicklung	45 - 48



# Vorwort der Geschäftsführung

**Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**

wir leben und arbeiten in einem Umfeld, das sich permanent und immer schneller verändert. Als bbw-Gruppe müssen auch wir uns an die neuen Bedingungen anpassen. Das ist uns 2022 gut gelungen – dank engagierter Mitarbeiter\*innen in allen Tochtergesellschaften und dank neuer technischer Möglichkeiten, die wir konsequent nutzen.

So sind wir beispielsweise durch unsere Investitionen im Bereich Digitalisierung gut für die Herausforderungen der kommenden Jahre aufgestellt. Aber nicht nur das macht uns zu einem „Arbeitgeber der Zukunft“. Ebenso wichtig ist, dass wir unsere Unternehmenskultur permanent weiterentwickeln und Ihnen bald ein optimales Arbeitsumfeld bieten. Wir wollen dadurch sicherstellen, dass sich alle Mitarbeiter\*innen der bbw-Gruppe mit ihren persönlichen Talenten entfalten und so zu unserem gemeinsamen Erfolg beitragen können. Denn es ist gerade die Vielfalt in unseren Teams, die uns so stark macht.

Zugleich brauchen wir aber auch einen Rahmen, der uns verbindet. Die Mitarbeiter\*innen geben dabei die Werte unserer Unternehmensgruppe vor: Verantwortung, Vertrauen, Zusammenhalt und Respekt.

Diese vier Werte machen die besondere Unternehmenskultur der bbw-Gruppe aus und waren das Fundament für unsere Erfolge in den letzten Jahren. Auch in Zukunft wollen wir uns von ihnen leiten lassen, um als Team weiterzukommen und unsere Ziele zu erreichen.

Der Personal- und Sozialbericht zeigt Ihnen, wie wir unsere Werte in konkretes Handeln umsetzen. Er informiert Sie über unsere sozialen Leistungen und Angebote, unsere Initiativen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung sowie über die Personalentwicklung insgesamt. Und weil in diesem Bericht Sie im Mittelpunkt stehen, haben wir wieder viele Stimmen unserer Mitarbeiter\*innen eingefangen.

**Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre.**



**Anna Engel-Köhler**  
Vorsitzende der Geschäftsführung



**Wolfgang Braun**  
Geschäftsführer



**Jörg Plesch**  
kaufmännischer Geschäftsführer



**Sandra Stenger**  
Geschäftsführerin



**Josef Weingärtner**  
Geschäftsführer

## Die bbw-Gruppe in Zahlen



**73%** 

Frauenanteil

**10.500** 


Mitarbeiter\*innen in der  
bbw-Gruppe

**510** 

Standorte im  
In- und Ausland

**1,85 Mio.** 

Lernstunden wurden  
online abgerufen

**27%** 

Männeranteil

**52.300** 

Personen werden  
durchschnittlich täglich  
von der bbw-Gruppe  
aus- und weitergebildet

**46 Jahre** 

beträgt das durchschnitt-  
liche Alter

**54 Jahre** 

Fort- und Weiterbildungs-  
angebote des bbw e. V.

**2/3** 

Frauenanteil in  
Führungspositionen

**69** 

Auszubildende

**58%** 

unserer Beschäftigten  
arbeiten in Teilzeit

**26.600** 

Kinder und Schüler\*innen  
werden täglich betreut

# VERANTWORTUNG



## **Verantwortung** Gemeinsam für das große Ganze

Wir sind bereit, mutige Entscheidungen zu treffen und die Konsequenzen zu tragen. Die Weiterentwicklung der bbw-Gruppe ist jedem\*r Einzelnen von uns wichtig. Gemeininteresse vor Eigennutz! Wir springen ein und helfen aus.

Die Gesellschaften der bbw-Gruppe sehen sich in der Verantwortung, gemeinsam mit allen Mitarbeiter\*innen ihre nachhaltige Unternehmenskultur kontinuierlich weiterzuentwickeln. Neben der sozialen Verantwortung und ökologischen Zielen stehen dabei vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz im Fokus.



## Unsere Werte

### Orientierung für unseren Arbeitsalltag

Wenn Unternehmen über Werte sprechen, passiert das oft entweder auf Vorstandsebenen oder in der Außenkommunikation. Werte sollen Identifikation ermöglichen – nach innen wie nach außen – und Orientierung geben: für das tägliche Handeln und für die Weiterentwicklung des Unternehmens. Leider kommt es immer wieder vor, dass es dabei um Begriffe geht, die gar keine Werte sind. Und mindestens genauso häufig geht es um Begriffe, die sich in erster Linie gut anhören sollen. Ob sie im Unternehmen tatsächlich gelebt werden, ist eine ganz andere Frage.

Wir haben im letzten Jahr in der bbw-Gruppe einen anderen Ansatz gewählt. Mit fast 100 Mitarbeiter\*innen haben wir uns in zehn Workshops intensiv mit Glaubenssätzen, die wir in der Organisation leben wollen, bewusst oder unbewusst, positiv oder negativ konnotiert, auseinandergesetzt. Das hat uns schließlich zu vier zentralen Werten geführt, die den Mitarbeiter\*innen und Führungskräften wichtig sind, die uns in der bbw-Gruppe verbinden und die wir auch tatsächlich in unserem Alltag leben wollen: Verantwortung, Vertrauen, Zusammenhalt und Respekt. Wie und wo wir das genau tun, verfolgen wir in regelmäßigen Abständen in Mitarbeiterworkshops weiter.

Moderiert wird der Prozess von Kolleg\*innen aus der Akademie für Philosophische Bildung und WerteDialog (gfi gGmbH), die aktuell selbst eine Transformation zur „purpose driven“ und selbstgesteuerten Organisation durchläuft. Ihre eigenen Erfahrungen und Erkenntnisse tragen sie nach und nach in andere Bereiche der Unternehmensgruppe.

**Christophe Rude, Leiter Produktmanagement Philosophieren und Wertebildung, Zentrale, München**



## Neue Ideen

### Innovative Netzwerkarbeit in den Beruflichen Trainingszentren (BTZ)

#### Warum ist Netzwerkarbeit als Managementaufgabe so wichtig?

Als Führungskraft bin ich wesentlich dafür verantwortlich, neue Aufträge einzuwerben. Das ist nur durch ausdauernde Netzwerkarbeit möglich. Mein Motto lautet: Führungskräfte müssen draußen unterwegs sein, denn netzwerken kann man nicht vom Schreibtisch aus oder über Social Media. Und: Netzwerkarbeit ist in unserer Branche immer ein Geben und Nehmen. Für eine langfristige Beziehung muss ich also auch mal in Vorleistung gehen.

#### Was genau tun Sie, um erfolgreich zu netzwerken?

Entscheidend sind für mich die persönlichen Kontakte, die ich pflege – kontinuierlich, aber ohne penetrant zu sein. Dabei kommt es darauf an, dass ich meinen Partner genau kenne und weiß, wie ich ihn unterstützen kann. Wie und wo kann ich ihn abholen? Welchen Nutzen kann ich bieten?

**„Netzwerkarbeit braucht den direkten Kontakt!“**

**Ralph von Harlessem**

#### Bitte geben Sie uns ein Beispiel dafür, was Netzwerken ermöglicht!

Ist eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aufgebaut, gelingen auch kreative Aktionen wie eine Baustellenparty (unter Einhaltung der Sicherheitsvorschriften) an einem neuen Standort. So geschehen im BTZ Kaiserslautern: Wir haben alle Kostenträger der Region eingeladen und ihnen im Neubau die künftige Arbeit erklärt.

**Sabrina Keßler, Koordinatorin Stabsstelle im Geschäftsfeld und Projektentwicklung der BTZ, im Interview mit Ralph von Harlessem, Leiter BTZ Mainz und BTZ Kaiserslautern**



**Ralph von Harlessem (rechts), Leiter BTZ Mainz und BTZ Kaiserslautern, mit Michael Kehrer, KSK-Immobilien, auf der Baustellenparty**



## Strategin, Förderin, Motivatorin



**Christin Genuit ist Mitte 2021 als pädagogische Fachkraft in die Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) gGmbH eingestiegen. Seit Januar 2022 ist sie Koordinatorin für den Bereich Jugend an den Standorten Mainz und Bad Kreuznach. Die 37-jährige Aus- und Weiterbildungspädagogin hat vor ihrem Studium eine kaufmännische Berufsausbildung in einem internationalen Pharmaunternehmen absolviert.**

**Sie sind erst knapp zwei Jahre im Unternehmen. Was war ausschlaggebend für Ihren Start bei uns?**

Mir gefällt, dass die FAW die Teilnehmer\*innen bzw. Kund\*innen aktiv und individuell bei der Entwicklung ihrer Potenziale unterstützt. Außerdem hat mich überzeugt, dass das Unternehmen einen großen Fokus auf aktive Mitgestaltung der Mitarbeiter\*innen und gesunde Arbeitsbedingungen legt.

**Was verstehen Sie unter Verantwortung als Führungskraft?**

Ich übernehme die Verantwortung für die Folgen sowohl meines Handelns als auch das meiner Mitarbeiter\*innen. Ihnen gegenüber sehe ich meine Verantwortung vor allem darin, ein stabiles Arbeitsklima zu schaffen. Ich bin dafür zuständig, dass alle ihrer Tätigkeit gut nachgehen können. Die Teamleiter\*innen sind dabei meine wichtigsten Stützen. Am Ende steht über allem die strategische Verantwortung, zum Erreichen der Unternehmens- und Akademieziele beizutragen.

**Wie sieht Ihr persönlicher Führungsalltag aus?**

Sehr vielfältig! Neben der Bearbeitung von Themen zur zukunftsorientierten Ausrichtung unserer Akademie ist meine tägliche Hauptaufgabe, meine Mitarbeiter\*innen und Teamleitungen in Veränderungsprozessen zu begleiten. Ich definiere anhand der

Anforderungen und Gegebenheiten Leitplanken, die allen Orientierung und jedem\*r die Möglichkeit geben, sich mit den individuellen Stärken einzubringen.

**Welche Herausforderungen und Chancen sehen Sie für die Zukunft?**

Die Arbeitswelt verändert sich gerade in einer rasanten Geschwindigkeit. Zunehmend bestimmen agilere Prozesse und neue Technologien den Arbeitsalltag und somit auch die Anforderung an uns als Bildungsunternehmen. Das birgt gleichermaßen Chancen und Herausforderungen: Neben einem angepassten Angebotsportfolio muss es uns gelingen, unsere Mitarbeiter\*innen in die Veränderungsprozesse einzubeziehen und zu motivieren. Das unterstützen wir durch eine zielorientierte Personalentwicklung, intelligente Personalplanung, Qualifizierung und Weiterbildung. Mit innovativen Ideen werden wir uns zukunftsfähig aufstellen.

**Michael Rabenstein, Stabsstelle Kommunikation der FAW, im Interview mit Christin Genuit, Koordinatorin Bereich Jugend, Mainz**

## Verantwortung in Führung



**Jörg Schellenberger ist gelernter Handelsfachwirt, Theologe und Schornsteinfeger und seit 2016 in den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH am Standort Westmittelfranken. Heute ist er als Koordinator im Jugendbereich, aber auch als DigiCoach und Öffentlichkeitsbeauftragter beschäftigt.**

**Was verstehen Sie unter Verantwortung als Führungskraft in der bbw-Gruppe?**

Wir wollen als bbw-Gruppe in unserer Region einen wertvollen gesellschaftlichen Beitrag leisten, indem wir unter anderem Berufsorientierung und sozialpädagogische Angebote für Jugendliche bereitstellen. Als Koordinator sehe ich meine Verantwortung darin, für alle einen passenden Rahmen für ihre Arbeit zu schaffen. Zum Beispiel tue ich alles dafür, dass bei Projekten alle ihre Ziele bestmöglich erreichen können.

**Welchen Stellenwert hat Verantwortung in Ihrem beruflichen Alltag?**

Durch unsere breit gefächerten Angebote erreichen wir zum Beispiel in Ansbach über 50 Prozent der Jugendlichen. Dies bedeutet für uns als Team große Einflussmöglichkeit und damit verbunden auch viel Verantwortung. Gleichzeitig kann ich Verantwortung auch an Mitarbeiter\*innen delegieren. In der Vergangenheit habe vor allem ich als Führungskraft Entscheidungen getroffen, mittlerweile können das auch die Expert\*innen vor Ort übernehmen.

**Welche Herausforderungen und Chancen sehen Sie für die Zukunft?**

Das Auftragsvolumen von Jugendmaßnahmen der Agentur für Arbeit stagniert oder geht teilweise zurück, gleichzeitig ist der Markt sehr dynamisch und gerade durch die Corona-Krise ist der Bedarf der Jugendlichen an sozialpädagogischer Begleitung größer geworden. Insgesamt sehen wir als Team darin eine große Chance, hier weiterhin neue Produktideen für unsere Zielgruppe zu entwickeln.

**Kristina Jorde, Koordinatorin, Zentrale München, im Interview mit Jörg Schellenberger, Koordinator, Standort Westmittelfranken**



## Verantwortung tragen

### Kindertageseinrichtungen der gfi

In ihren Kindertageseinrichtungen betreut die Gesellschaft zur Förderung beruflicher und sozialer Integration (gfi) gGmbH rund 450 Kinder.

Sicherlich ist die Kindertagesbetreuung einer der Bereiche mit der meisten Verantwortung. Täglich bringen die Eltern ihre Kinder im Vertrauen darauf, dass das pädagogische Personal die Kleinen nicht nur betreut, sondern auch bildet und erzieht. Wir richten unsere Arbeit nach einem ganzheitlichen Ansatz aus. Das setzt voraus, dass sich alle Beteiligten der Verantwortung bewusst sind.

Zusätzlich tragen wir auch die Verantwortung in der Bildungs- und Erziehungspartnerschaft für die Eltern und informieren über den Entwicklungsstand ihres Kindes, sind vertrauensvolle Ansprechpartner\*innen und gestalten den Kontakt mit den Eltern aktiv und wertschätzend.

## Freiraum schaffen

### gfi proCare unterstützt Jugendliche und Familien

Als wir 2020 in Kiel mit den Aktivitäten der gfi proCare begonnen haben, stand für mich schnell fest, dass wir uns im Bereich der ambulanten Kinder- und Jugendhilfe engagieren wollen. Nicht nur, dass wir in diversen Jugendprojekten bereits hinreichend Erfahrung mit aufsuchender Arbeit (begleitende Sozialarbeit unter Berücksichtigung der persönlichen und sozialen Situation) gesammelt hatten, auch empfinde ich Hilfen zur Erziehung in ambulanter Form als eine äußerst sinnstiftende Tätigkeit für ein Unternehmen, um junge Menschen und ihre Familien zu befähigen, aktiv und selbstbestimmt am Leben teilzuhaben.



**Isabelle Obeth**

Wir müssen uns regelmäßig selbst in der eigenen pädagogischen Haltung und den daraus resultierenden Handlungen reflektieren. Verantwortung in der Kindertagesbetreuung bedeutet auch die Verantwortung für sich und die Kolleg\*innen!

**Isabelle Obeth, Stabsstelle Kindertageseinrichtungen, Ingolstadt**



**Ole Asmussen**

Um diese Aufgaben erfüllen zu können, haben wir durch die Geschäftsleitung den zeitlichen und inhaltlichen Freiraum erhalten, unsere Ideen mit der nötigen Eigenverantwortung und Kompetenz in eine tragfähige soziale und fachliche Angebotsstruktur umzusetzen. Unser Erfolgsfaktor für eine gute Auftragserfüllung bei derzeit mehr als 20 Fällen ist jedoch das kompetente und erfahrene Team sowie die Unterstützung durch unseren Fachbereich Jugend.

**Ole Asmussen, Akademieleiter der FAW, Kiel**

## Als Team etwas bewegen

### Im Alltag gut begleitet mit proSenio

Unser Interesse an den Dienstleistungen der gfi proCare für das Geschäftsfeld proSenio entstand 2020 nach einer Videokonferenz, in der der Seniorenservice vorgestellt wurde. Mit Romy Scholz fand sich bei uns eine Mitarbeiterin, die das Thema bewegen wollte. In einer Reihe von Treffen haben wir gemeinsam eine Strategie entwickelt, wo wir proSenio in Mecklenburg-Vorpommern beginnen, wie wir dafür werben, wie wir unser Vorhaben inhaltlich gestalten wollen und welche Genehmigungen wir dafür brauchen. Ende 2021 fiel dann der Startschuss für Rostock. 2022 sind wir mit proSenio dann auch in Wismar gestartet. Aktuell betreuen wir 37 Senior\*innen – es werden stetig mehr. Romy Scholz mit ihrem Team in Rostock sowie Franziska Krätzer mit ihrem Team in Wismar bewegen etwas. In ihren regelmäßigen gemeinsamen Sitzungen tauschen sie sich aus, bilden sich fort und entwickeln das Produkt weiter. Und: Sie haben dabei eine Menge Spaß. proSenio – unser Start in der Begleitung von Senior\*innen!

**Peter Hadeball, Akademieleiter der FAW, Rostock**



**Marie-Luise Schaffernicht (rechts), eine von der FAW betreute Seniorin, mit der FAW-Mitarbeiterin Silvana Frommer (links)**





## Fit & gesund

### Gemeinsame Gesundheitstage in München

Im Sommer 2022 fanden die ersten Gesundheitstage des Standortes München mit Außenstellen sowie der Zentrale München in Kooperation mit der Krankenkasse Knappschaft statt. Die Kolleg\*innen hatten die Möglichkeit, bei fünf verschiedenen Gesundheitschecks jeweils individuell, kurz und informativ die eigene Fitness zu testen. Über die Ergebnisse konnten sie auf der Infomesse mit Expert\*innen und auch untereinander ins Gespräch kommen. Tipps für gesündere Gewohnheiten im Alltag, Getränke, Obst und der Austausch mit den Kolleg\*innen machten die Gesundheitstage zu einem vollen Erfolg. Die Anregungen kamen unter anderem, von JobRad und dem Anbieter unserer Gesundheitsplattform ProFIT mit einigen Partnern aus dem Wellness-, Fitness- und Ernährungsbereich.

„Die Mischung aus Angeboten vor Ort und Schnuppertrainings online hat Teilnehmerinnen und Teilnehmern die größtmögliche Flexibilität geboten. Deshalb freuen wir uns über die positive Resonanz“, erklärt Produktmanagerin Reha Catharina Raubal als Verantwortliche des Orgateams das hybride Veranstaltungskonzept der Gesundheitstage.

Barbara Winter, Standortleiterin München, zieht Bilanz: „Die Gesundheitstage waren ein voller Erfolg. Mit etwa 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern war es ein gelungenes Mitarbeiterereignis in Präsenz mit vielen spannenden Gesprächen und Tipps von den Expertinnen und Experten.“

Auch an anderen Standorten wie Schweinfurt und Ingolstadt fanden zuletzt Gesundheitstage statt, was die Bedeutung von Gesundheit nur unterstreicht.



## Gesundheitsgutscheine

Mit dem Angebot der Gesundheitsgutscheine unterstützt das bfg seine betriebstreuem Mitarbeiter\*innen bei Ihrem Engagement für ihre Gesundheit und Fitness.

„Wir haben die Gesundheitsgutscheine in eine Präventionsreise umgesetzt und waren an einem verlängerten Wochenende in Bad Kissingen. Danke ans bfg für dieses tolle Angebot!“

Ulrike Marschmann, Mitarbeiterin  
Personalverwaltung, Standort Augsburg



> **600.000 €**  
Gesamtausgaben für  
Gesundheitsgutscheine  
2022



Rund  
**4.000** Mitarbeiter\*innen  
nutzen das proFIT-Portal



Mehr als **18.000** eingelöste  
Gesundheitsgutscheine





**155** neue JobRäder  
in 2022 beantragt



**360** JobRäder aktuell  
in Benutzung



Insgesamt **677** JobRäder  
seit Beginn 2017

## Mobil und fit dank Fahrradleasing

### Warum ich das JobRad nutze

Zum einen ist es umweltfreundlich, da das Auto stehen bleibt – so kann ich bei den anhaltend hohen Energiekosten Geld sparen. Zum anderen betätige ich mich schon auf dem Weg zur Arbeit sportlich. Und in meiner Freizeit kann ich das Mountainbike entsprechend seines eigentlichen Einsatzzweckes nutzen. Am Radfahren mag ich, dass ich nach dem Büroalltag innerhalb weniger Minuten den Kopf freibekomme. Durch die staatliche Förderung und die Gehaltsumwandlung ist das Leasing außerdem um einiges günstiger als ein Direktkauf. Da ich einen längeren Arbeitsweg habe, kam für mich nur ein E-Bike in Frage.

Ersetzt das JobRad nun mein Auto? Nein. Aufgrund der ländlichen Lage, in der ich lebe, kann es das leider nicht zu 100 Prozent, aber der Wagen bleibt immer öfter stehen. Die Abwicklung mit dem Arbeitgeber, JobRad und dem Fahrradhändler konnte einfacher nicht sein. Der gesamte Bestell- und Genehmigungsvorgang war innerhalb weniger Stunden erledigt und ich konnte mich drei Tage später über mein neues Fahrrad freuen.

**Ole Asmussen, Akademieleiter der FAW, Kiel**

## Nachhaltig unterwegs mit Carsharing

### Mit gutem Beispiel voran

Der Standort Westmittelfranken bietet seinen Mitarbeiter\*innen in Ansbach seit etwa fünf Jahren die Möglichkeit zum Carsharing an. Dabei teilen sich mehrere Nutzer\*innen ein Fahrzeug – eine günstigere und umweltfreundlichere Alternative zum eigenen Auto. Vor allem diejenigen, die kein eigenes Auto besitzen oder die gerne mit dem Fahrrad oder öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen, nutzen das Angebot. Durch Carsharing sind sie gerade im ländlichen Raum dennoch mobil und können das Auto für dienstliche Zwecke nutzen. So ist das Carsharing hier an einigen Nebenstellen zum festen Bestandteil der Mobilität geworden – und gleichzeitig leisten die Mitarbeiter\*innen einen Beitrag zur Nachhaltigkeit.

**Jörg Schellenberger, Koordinator, Standort Westmittelfranken**



## Individuelle Betreuung

### Nachhaltige Unterstützung erkrankter Mitarbeiter\*innen

Die FAW setzt seit vielen Jahren das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) für Kundenunternehmen um und hat sich dabei zum Premiumdienstleister entwickelt. Dabei ist das BEM für uns viel mehr als ein Geschäftsfeld. Denn wir nutzen unsere Kompetenz auch intern, wo das BEM eine zentrale Säule des Betrieblichen Gesundheitsmanagements der FAW bildet.



**Fleur Glaner**

Die BEM-Teams unserer Standorte beraten und begleiten Mitarbeiter\*innen, die längerfristig oder wiederkehrend erkrankt sind. Sie verfolgen dabei verantwortungsvolle Ziele: Die Arbeitsunfähigkeit überwinden, erneuter Erkrankung vorbeugen und den Arbeitsplatz erhalten.

**Fleur Glaner, Leiterin Betriebliche Gesundheit und Prävention der FAW, Hamburg**

# VERTRAUEN



## **Vertrauen** Mut zu Spielräumen

Wir geben uns selbst und anderen die Freiheit zur individuellen Gestaltung der eigenen Arbeit.

Wir schaffen einen sicheren Raum, in dem Fehler zu Innovation und Weiterentwicklung dazugehören.

Wir geben ehrliches Feedback in einer empathischen Atmosphäre.



Das LOUIS-Team

## Aus Ideen werden neue Geschäftsfelder

### Online weiterbilden mit LOUIS

Der Name LOUIS steht für Live-Online-Unterricht mit individuellem Support. Im virtuellen Klassenzimmer zusammen mit anderen Teilnehmer\*innen aus ganz Deutschland sowie einem\*r Dozent\*in interaktiv lernen – das steckt hinter der LOUIS-Lernmethode, die vom Produktmanagement Fort- und Weiterbildung der bfz entwickelt wurde. Seit Mai 2022 ist LOUIS ein eingetragener Markenname im deutschen Markenregister.

Online lernen kann man im bfz schon lange. Doch mit Beginn der Corona-Pandemie 2020 war es plötzlich die einzige Möglichkeit, mit den Teilnehmer\*innen, die zu Hause beschult werden mussten, in Kontakt zu treten. Seitdem ist das LOUIS-Portfolio stark angewachsen und umfasst mittlerweile 650 Maßnahmen. Was die Marke unter anderem auszeichnet, ist der bundesweite Unterricht in Echtzeit und die persönliche Betreuung am Lernstandort.

„LOUIS hat großes Erfolgspotenzial und kombiniert den Online-Unterricht mit Selbstlernphasen, Fachpraxis in Betrieben sowie persönlicher Kommunikation mit Trainerinnen und Trainern sowie Lernprozessbegleiterinnen und -begleitern“, so Susanne Mauser-Kick, Leiterin des Produktmanagements Fort- und Weiterbildung. „Und nicht nur die Kursvielfalt nimmt stetig zu – auch das LOUIS-Team wächst kontinuierlich und freut sich über qualifizierte neue Kolleginnen und Kollegen, die bei der zentralen Organisation sowie beim Live-Online-Unterricht der geförderten Weiterbildungen unterstützen.“



## Individuell und flexibel

### Verschiedene Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung

Die bbw-Gruppe bietet flexible Arbeitszeitgestaltung an: ob Erhöhung oder Reduzierung der Arbeitsstunden, die je nach Möglichkeit individuelle Gestaltung der Arbeitstage und -zeiten oder der Einsatz mobiler Arbeit. Familienfreundliches und lebensphasenorientiertes Arbeiten ist uns als Arbeitgeber wichtig.

„Die Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung hat sich bei uns bewährt und ist auch dank der Weiterentwicklung unserer digitalen Infrastruktur Standard geworden“, erläutert Ingrid Schmidt, Leiterin des Standorts Landshut.

„Wer nicht gerade im Unterricht steht, Personen betreut oder an einer Teamsitzung in Präsenz teilnimmt, der kann den Arbeitsort für alle Aufgaben, in denen es beispielsweise um Planung, Dokumentation oder Nacharbeit geht, frei wählen und einteilen. Ein verantwortungsvoller Umgang mit der eigenverantwortlichen Gestaltung der Arbeit ist in beiderseitigem Interesse und hat sich bei uns bisher bestens bewährt. Unsere Kolleginnen und Kollegen, insbesondere auch diejenigen mit familiären Verpflichtungen, profitieren gerne von der flexiblen Arbeitszeitgestaltung.“

Ingrid Schmidt,  
Leiterin, Standort Landshut





## Vertrauen schafft Innovation

### Führungskräftenachwuchs schafft neue Kooperation

2011 habe ich meine Tätigkeit bei der FAW Neuwied als Sozialarbeiterin in einer Jugendmaßnahme begonnen. Über die Einsatzjahre war ich in diversen Maßnahmen und Projekten tätig, bin aber immer dem Jugendausbildungsbereich treu geblieben. Hier habe ich die Chance bekommen, zunächst als Teamleiterin und dann auch als Jugendkordinatorin aktiv an der Organisation und Gestaltung der Teams und des Bereiches mitzuwirken.

Von 2013 bis 2015 habe ich sowohl am Führungskräfteachwuchs- als auch am Mentoring-Programm teilgenommen. Dabei war ich im



Carolin Niesen

regelmäßigen und wertvollen Austausch mit der erfahrenen FAW-Führungskraft und Akademieleiterin Michaela Weiß aus Hanau. Ich habe eine Zusammenarbeit mit einer Schule aufgebaut, mit der wir über mehrere Jahre das Projekt „Praxistage“ durchgeführt haben.

**Carolin Niesen, Koordinatorin Jugend der FAW, Köln**

## Kreativität ausleben

### Gemeinsam für neue Perspektiven sorgen

Vertrauen bedeutet Freiheit, Stabilität und Wertschätzung. All dies durfte ich seit meinem Start im April 2018 an der FAW Hanau erleben. Unserer Akademieleiterin Michaela Weiß und unserem stellvertretenden Akademieleiter Ulrich Lilienthal ist es wichtig, die Talente der Mitarbeiter\*innen zu fördern und fachliche Kompetenzen teamübergreifend einzusetzen.

Nachdem ich am Führungskräfteentwicklungs-Programm teilgenommen habe, bin ich seit November 2021 Reha-Koordinatorin am Standort Offenbach. Bereits nach zwei Wochen in meiner neuen Funktion bekam ich die Chance, das Konzept MOVE für eine Ausschreibung des



Christine Euler

Jobcenters mit zu entwerfen – eine gesundheitsfördernde Maßnahme, in der wir Menschen mit körperlichen und psychischen Einschränkungen unterstützen, neue Perspektiven zu entwickeln. Das MOVE-Team wächst stetig und damit auch die Innovationskraft und Begeisterung.

**Christine Euler, pädagogische Mitarbeiterin der FAW, Hanau**





# Woran wir gewachsen sind

## Stimmen aus dem Unternehmen

Die bbw-Gruppe hat in ihrer knapp 50-jährigen Bestehenszeit viele gesellschaftspolitische Entwicklungen und Herausforderungen erlebt. Mit Vertrauen, rascher Anpassung an Veränderungen und Qualität haben wir uns als zuverlässiger Arbeitgeber der Zukunft bewährt.



**Petra Klees**  
Leiterin Zentralabteilung Qualitätsmanagement der FAW, Köln

„Vertrauen beruht auf Gegenseitigkeit. Ich konnte immer darauf setzen, dass die FAW Vertrauen in mich und meine Arbeit hat, das wiederum hat mich ermutigt, im Unternehmen neue Wege zu gehen.“

**Anja Hultsch**  
Leiterin Servicezentren für betriebliche Gesundheit und individuelle Teilhabe (GuT) NRW, Köln

„Meine Vorgesetzten gaben mir ihr Vertrauen und die Chance zu persönlicher Entwicklung. Klientinnen und Klienten vertrauen darauf, dass ich sie gut berate und das Team baut auf mich, gerade in schwierigen Zeiten.“



**Martin Hermann**  
Leiter Personalgrundsatzfragen und Sozialwesen / Recruiting, Zentrale, München

„Zuversicht schöpfe ich aus meiner persönlichen, inzwischen 25 Jahre andauernden Erfahrung als Mitarbeiter in verschiedenen Funktionen in diesem Unternehmen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten konnte ich mich immer auf meine Vorgesetzten, meine Kolleginnen und Kollegen und mein Team verlassen.“

**Stephanie Hahne**  
Mitarbeiterin im Produktmanagement eLearning, Nürnberg

„Ich wünsche mir, dass wir in der bbw-Gruppe weiterhin genau die Kultur pflegen, die uns seit 25 Jahren auszeichnet. Bedürfnisse antizipieren, vorausschauend planen und bei aller Flexibilität gegenseitige Wertschätzung: Das sind für mich Kerneigenschaften der bbw-Gruppe.“



**Martina Daunus**  
Mitarbeiterin der Zentralabteilung Finanzen der FAW, Ratzeburg

„In meiner Abteilung spüre ich jeden Tag gegenseitige Hilfsbereitschaft, Wertschätzung, Verbundenheit und dadurch absolute Zufriedenheit. Die Transparenz der FAW durch die Geschäftsleitung gibt mir die nötige Sicherheit. Es gibt für mich keinen besseren Arbeitsplatz.“

# ZUSAMMENHALT



## **Zusammenhalt** Als Team weiterkommen

Unser Teamspirit lebt auf, weil wir auf der zwischenmenschlichen Ebene dieselbe Sprache sprechen. Wir unterstützen uns gegenseitig und bündeln unsere Stärken, um unser Ziel gemeinsam zu erreichen. Wir gestalten gemeinsame Erfahrungen und ein wertschätzendes Miteinander.



# Starke Teams

## Das Projekt „Wir-Gefühl“

Was können wir tun, um auch künftig gut zusammenzuarbeiten? Wie schaffen wir ein Gemeinschaftsgefühl, auch wenn nicht alle Mitarbeiter\*innen an einem Ort sind?

Diesen und ähnlichen Fragen widmet sich ein Team aus verschiedenen Abteilungen der Zentrale München im Projekt „Wir-Gefühl“.

Ausgehend von einer Mitarbeiterbefragung wurden konkrete Ideen und Aktionen entwickelt, mit dem Ziel, das „Wir-Gefühl“ zu stärken. Zum Beispiel lädt ein neues Kommunikationsformat ein, sich mit Mitgliedern der Geschäftsführung auszutauschen. Interessierte Kolleg\*innen können sich vor Ort oder auch digital beteiligen. Weitere Veranstaltungen im Gemeinschaftsraum „Area 8“ in der Zentrale München sind in Planung und auch die Ideen zu einem „Open Space“-Stockwerk nehmen Gestalt an.



Mitarbeiterin Elisabeth Löhnert, Koordinatorin Personalgrundsatzfragen (rechts), bei der Gemeinschaftsaktion „Airbrush“ in der Zentrale in München

## Stimmen aus den zentralen Einheiten

Die bbw-Gruppe zeichnet sich dadurch aus, dass viele Teams schon viele Jahre lang erfolgreich und beständig miteinander arbeiten. Lesen Sie, was die Zusammenarbeit für einzelne Mitarbeiter\*innen so wertvoll macht.

**„Ohne Zusammenhalt würde die Arbeit in unserer IT-Abteilung nicht funktionieren. Mein Team ist über das gesamte Bundesgebiet verteilt. Sicherlich unterstützt uns hierbei die Technik, aber wenn wir den Anspruch haben, unseren Support für die Standorte und Akademien auf fachlich hohem Niveau zu halten, dann müssen wir an einem Strang ziehen. Ich bin wirklich sehr stolz auf meine Mannschaft, dass uns dies trotz aller Herausforderungen alles in allem sehr gut gelingt.“**

**Thomas Beutner, Leiter IT-Abteilung bbw-Gruppe, Altenburg**

**„Zusammenhalt bedeutet für mich, dass ich mich auf meine Leitung und meine Kolleginnen und Kollegen verlassen kann und sie sich auch auf mich. Ich weiß, dass ich im Falle von Urlaub oder Krankheit kompetent und zuverlässig vertreten werde. Das funktioniert so gut, weil die Aufgabenbereiche klar aufgeteilt und Vertretungen gut eingearbeitet sind. Ich bin sehr dankbar, hier zu arbeiten.“**

**Ina Krüger, Sachbearbeiterin Zentralabteilung Finanzen / Organisation der FAW, Ratzeburg**

**„Bei uns spielt das gegenseitige Vertrauen, die Wertschätzung, der respektvolle Umgang miteinander und die gute fachliche Qualifikation aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Rolle.“**

**Birgit Wagner, Zentralabteilungsleiterin Finanzen / Organisation der FAW, Ratzeburg**

**„Das Schönste an Teamarbeit ist, dass man immer Kolleginnen und Kollegen an seiner Seite hat. Denn Zusammenhalt ist das Ergebnis von Willenskraft, Verständnis, Freude, Verlässlichkeit und erfolgsorientiertem Einsatz. Diese Motivationsfaktoren sind unsere Basis für ein gutes Team – verbunden mit gemeinsamen Freizeitaktivitäten. Auch daraus resultiert die lange personelle Beständigkeit.“**

**Anja Heine, stellvertretende Zentralabteilungsleiterin Personal der FAW, Ratzeburg**

## Herbstfest am Standort Bamberg Coburg

Bei einem gemeinsamen Herbstfest in Bad Staffelstein hatten die Mitarbeiter\*innen der verschiedenen Standorte Forchheim, Bamberg, Coburg, Kronach und Lichtenfels die Gelegenheit, sich gegenseitig kennenzulernen und auszutauschen.

Nicht nur für die kulinarische Verpflegung war gesorgt, die Teilnehmer\*innen konnten auch zwischen verschiedenen Aktivitäten wählen und etwa am „Krimi-Geocaching“ oder einer Wanderung teilnehmen. Auch im Angebot: ein Abstecher in den Kletterwald, eine Führung durch Kloster Banz, Bogenschießen oder ein Kurs zu „Achtsamkeit im Wald“.

Die Rückmeldungen waren durchwegs positiv und es hatten alle viel Spaß – und das trotz Regen!



Die Mitarbeiter\*innen beim gemeinsamen Besuch des Klettergartens



## Zusammen stark am Markt

### Durchsetzungsfähiger im Wettbewerb

Rehabilitation und Teilhabe bedeuten, Menschen mit einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen Wege in Ausbildung und Arbeit zu ermöglichen. Das kann nur gemeinsam gelingen. Deshalb schreiben wir die Zusammenarbeit mit unseren Auftraggeber\*innen, den Betrieben sowie mit unseren Teilnehmer\*innen und unseren Kolleg\*innen groß. Die FAW und die bfz sind seit vielen Jahren mit Projekten und Reha-Leistungen im Markt präsent. So steht auch hier der Zusammenhalt im Fokus, denn es ist klug, die Arbeit gemeinsam und koordiniert anzugehen.

Als Leiter des Fachbereichs Reha der FAW bin ich in engem Kontakt mit der Leiterin des Produktmanagements Rehabilitation der Zentrale München, Catharina Raubal. Eine neue Ausschreibung der Bundesagentur für Arbeit? Ein neues Produkt? Was können wir gemeinsam machen? Wir stimmen unsere Konzepte ab und sind immer im Austausch, um doppelte Arbeit zu vermeiden. Aus einem Netzwerkgespräch kommt eine interessante fachliche Information – dann gibt es den „kurzen Draht“. Was bedeutet eine Gesetzesänderung für unsere Arbeit? Wir profitieren von unserer Vernetzung. Ein Beispiel war das Rehawissenschaftliche Kolloquium der Deutschen Rentenversicherung (DRV) in Hannover, bei dem die neuesten Aspekte mit Expert\*innen diskutiert wurden und wir uns vieles mit in unsere operative Arbeit hineinnehmen konnten.

**Björn Hagen, Fachbereichsleiter Rehabilitation der FAW, Ratzeburg**

**Catharina Raubal, Zentrale München,  
und Björn Hagen, FAW, beim  
Rehawissenschaftlichen Kolloquium der DRV**



## Sicherheit und Prävention

### Die standortübergreifende Arbeit der „FASi“

Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (kurz „FASi“) im Teilkonzern und in der FAW kümmern sich um Arbeitsschutz und -sicherheit in der bbw-Gruppe. Gerade weil sie verschiedenen Standorten und Gesellschaften zugeteilt sind, ist gute Kommunikation wichtig. Der regelmäßige Austausch hat sich in der Vergangenheit zum Beispiel vor allem bei der Bewältigung der Corona-Krise bewährt, um die Arbeitssicherheit für alle zu gewährleisten.

Am Standort bin ich Ansprechpartner und Berater für Führungskräfte, für Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung, sowie

Arbeitsmediziner\*innen. Im Rahmen der Tätigkeit und Begehungen vor Ort ist man quasi ständig unterwegs und in engem Kontakt mit den verschiedenen Menschen. Über die Jahre habe ich viele Veränderungen im Unternehmen erlebt und schätze besonders die langjährige Zusammenarbeit mit den Kolleg\*innen.

**Matthias Tubbesing, Fachkraft für Arbeitssicherheit,  
Zentrale, München**



# RESPEKT



## **Respekt** Vielfalt macht uns stark

Wir setzen die Individualität und Vielfalt der bbw-Gruppe als Stärke ein. Wir begegnen uns fachlich und menschlich auf Augenhöhe. Wir gehen ehrlich miteinander um und gehen offen aufeinander zu, um Barrieren abzubauen.



# Miteinander neue Wege gehen

## Gemeinsam vorausdenken

Respekt bedeutet für jede\*n etwas anderes: Anerkennung, Unterstützung, Vertrauen, Gleichberechtigung, netter Umgang, Feedback oder ein einfaches Danke. Was Respekt für mich bedeutet? Seit Sommer 2021 bin ich Mitglied im Arbeitskreis Personal. Ich habe mich sofort in die Gruppe integriert gefühlt, obwohl ich noch nicht lange in der FAW war. Die Kolleg\*innen haben mir die Möglichkeit gegeben, meine Ideen einzubringen und an neuen Projekten mitzuwirken. Dafür bin ich sehr dankbar. Ein freundlicher Umgang miteinander und das Vertrauen motivieren mich noch mehr. Also einfach: Danke!

**Catalina Dobrescu, Sachbearbeiterin der FAW, Lübeck**

## Zusammenarbeit auf Augenhöhe

Im Arbeitskreis Finanzen-Controlling bestimmt die Achtung voreinander den Umgang miteinander. Hier bilden Verwaltungsmitarbeiter\*innen, Leiter\*innen verschiedener Standorte und Zentralabteilungen, Mitglieder der Geschäftsleitung und der Stabsstellen ein Team, das gemeinsam auf Augenhöhe Problemlagen der täglichen Arbeit diskutiert, analysiert und nach Lösungen sucht. Ich bin gern ein Teil des Arbeitskreises Finanzen-Controlling, weil hier das „Wir“ und der Respekt die Basis unserer gemeinsamen Arbeit sind.

**Temenuga Binder, Akademieleiterin der FAW, Merseburg**



**Catalina Dobrescu**



**Temenuga Binder**

# Respekt und Wertschätzung

## Bewusstsein für Werte und Führungsverständnis

Unser Führungsverständnis und unsere Werte sind wichtiger Teil unserer Unternehmensstrategie. Hierbei handelt es sich um einen stetigen Prozess mit viel Handlungsbedarf. Die vergangenen Workshops zur Wertefindung mit etwa 100 beteiligten Mitarbeiter\*innen aus verschiedenen Bereichen der bbw-Gruppe waren für mich eine schöne Erfahrung und es zeigt, dass wir auf einem guten Weg sind.

Ein Zeichen für Respekt und Wertschätzung ist für mich zum Beispiel die Möglichkeit der individuellen Weiterentwicklung in unserem Unternehmen. Hier gibt es inzwischen für alle Mitarbeiter\*innen zahlreiche Angebote der Personalentwicklung, anders als zu meinen Anfangszeiten vor über 20 Jahren. Auch wird viel dafür getan, neuen Mitarbeiter\*innen unsere gesamte Unternehmensgruppe vorzustellen und Interesse für die sich daraus ergebenden Karrierechancen zu wecken. In meiner bisherigen Laufbahn in der bbw-Gruppe habe ich viele unterschiedliche Arbeits- und Gesellschaftsbereiche kennengelernt, worüber ich mich glücklich schätze. Daher ist mein jetziger Verantwortungsbereich in der gps sowie der gfi für mich kein Widerspruch, sondern sehr abwechslungsreich und von gegenseitigem Nutzen.

Die Auseinandersetzung mit Werten schafft Bewusstsein für das Miteinander. So wird beispielsweise in der gps nicht mehr von Zeitarbeitnehmer\*innen gesprochen, sondern von externen Kolleg\*innen. Verbundenheit durch Wertschätzung und Respekt!

**Lars Pogadl-Kamper, Geschäftsführer der Gesellschaft für personale und soziale Dienste gps, Bereichsleiter gfi, Neu-Ulm**



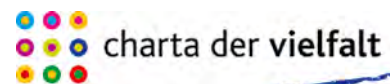
**Lars Pogadl-Kamper**



# Miteinander statt nebeneinander

## Wie wir Vielfalt leben

Die bbw-Gruppe begreift Vielfalt in der Belegschaft als echten Mehrwert. Für ihr Engagement werden verschiedene bbw-Unternehmen seit vielen Jahren mit dem „Total E-Quality“-Prädikat ausgezeichnet. Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ setzt sie sich für Chancengleichheit, Inklusion und Wertschätzung im Arbeitsumfeld ein. Überdurchschnittlich hoch ist auch unsere Beschäftigungspflichtquote von Menschen mit Schwerbehinderung. Diese liegt über alle Gesellschaften hinweg bei über 5 Prozent.



**UNTERZEICHNET**



**„Anders und kreativ sein wird bei uns gelebt. Es wird dafür gesorgt, dass jede und jeder ihren und seinen Platz bei uns findet!“**

Sonja Sigl, Koordinatorin, Standort Passau

# „Zurück in Arbeit. Mitten ins Leben!“

## Gelungene Inklusion im BTZ Neuwied

Unser Auftrag in den BTZ besteht unter anderem darin, Menschen mit einer psychischen Erkrankung nachhaltig in den allgemeinen Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu integrieren. Auf der Suche nach einer Neubesetzung unseres Verwaltungsbereiches 2019 sind wir auf den Rehabilitanden Bert Boege aufmerksam geworden. Er hat zu diesem Zeitpunkt ein Berufliches Training zur Wiedereingliederung im BTZ Neuwied absolviert. Als ausgebildeter Steuerfachangestellter mit mehrjähriger Berufserfahrung brachte er gute Voraussetzungen für eine Zusammenarbeit mit.

Mutig sein, soziale Verantwortung übernehmen – im Sinne unserer Unternehmenswerte führten wir also intensive Gespräche, thematisierten Unterstützungsmöglichkeiten, aber auch gegenseitige Bedenken. Aus einer Hospitation wurde ein Integrationspraktikum. Das Ergebnis: die Arbeitsaufnahme in Vollzeit 2020. Unser wertschätzender Umgang miteinander und der regelmäßige Austausch mit dem psychosozialen Team ermöglichten es, die Belastbarkeit unseres potenziellen Mitarbeiters sukzessive zu steigern.

Dieses Vorgehen hat sich auch in anderen Abteilungen als wirksame Strategie zur Mitarbeitergewinnung etabliert. Das zeigt die Anstellung von zwei weiteren Rehabilitanden im Verwaltungsbereich: gelungene Inklusion im BTZ Neuwied. Getreu unserem Motto: „Zurück in Arbeit. Mitten ins Leben!“

Mathias Jonas-Ley, Leiter BTZ Neuwied



Bert Boege (rechts) mit Kollege Markus Schimkuß (Mitte) und einer weiteren Kollegin (links) aus der Verwaltung – ebenfalls ehemalige Rehabilitanden – im BTZ Neuwied



# Betriebsjubiläen der bbw-Gruppe

## Ein Grund zum Feiern

Im Jahr 2022 feierten 27 Mitarbeiter\*innen unterschiedlicher Gesellschaften der Unternehmensgruppe ihre 25-jährige Betriebszugehörigkeit. Im Wellness-Resort „Birkenhof“ in Neunburg vorm Wald wurde auf Einladung der Geschäftsführung dieses Jubiläum gewürdigt.

Geschäftsführer Wolfgang Braun bedankte sich im Namen der gesamten Geschäftsführung dafür, „dass Sie in all diesen Jahren und trotz der vielfältigen Herausforderungen loyal und engagiert zu unserer Unternehmensgruppe gestanden haben. Lebenslange Treue zu einem Unternehmen ist ein seltenes und wertvolles Gut.“

Außerdem waren 161 Mitarbeiter\*innen eingeladen, ihr 10-jähriges Betriebsjubiläum bei einem gemeinsamen Abendessen zu feiern.



Ein Vierteljahrhundert beim Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft: Jubilar\*innen des Jahrgangs 2022 gemeinsam mit Vertretern der Geschäftsführung



Anna Engel-Köhler, Vorsitzende der Geschäftsführung, bei der Feier zum 10-jährigen Betriebsjubiläum in Nürnberg

## Mit der FAW auf die Spree

Täglich tragen circa 2.700 Mitarbeiter\*innen mit ihrer Kompetenz und hohem Engagement zum Erfolg der FAW bei. Ein großer Teil davon hält dem Unternehmen bereits viele Jahre die Treue. So feiern jährlich zwischen 50 und 90 Kolleg\*innen ihre 10-jährige Betriebszugehörigkeit und werden zu diesem Anlass besonders geehrt.

Unter anderem erhalten sie eine Einladung zur Jubiläumsschiffahrt auf der Spree in Berlin, die seit vielen Jahren Tradition ist und sich großer Beliebtheit erfreut. Das zeigen auch die Reaktionen einiger Teilnehmer\*innen 2022:

„Ich möchte mich noch einmal recht herzlich für die tolle Idee mit der Fahrt auf der Spree bedanken. Ich habe den Ausflug sehr genossen.“

„Vielen Dank an Frau Stenger für den schönen Abend und ihre lieben Worte. Alles war perfekt und es hat viel Spaß gemacht.“

„Unsere Erwartungen wurden wirklich übertroffen.“

„Danke für diese wertschätzende Würdigung unserer langjährigen Arbeit und den Rahmen, den Sie dafür geschaffen haben.“

Seit einigen Jahren feiern auch immer häufiger Mitarbeiter\*innen das seltene 25-jährige Betriebsjubiläum. Diese FAW-Kolleg\*innen erhalten neben einer Jubiläumszuwendung und einem Tag bezahlter Freistellung ebenfalls eine Einladung zu einer Festveranstaltung inklusive Abendessen und Hotelübernachtung.

Kerstin Geißler, Koordinatorin der Geschäftsführung der FAW, Plauen



Schiffahrt auf der Spree



Sandra Stenger, Geschäftsführerin der FAW, bei ihrer Ansprache an die Jubilar\*innen

# Soziale Leistungen und Angebote

Unseren Mitarbeiter\*innen stehen zahlreiche attraktive (soziale) Leistungen zur Verfügung



**1.140.000 €**

Arbeitgeberanteil an vermögenswirksamen Leistungen

Aufstockungsleistung  
Altersteilzeit



**765.000 €**



**1.120.000 €**

Betriebliche  
Ergänzungsversicherung



**630.000 €**

Gesundheitsgutscheine



**515.000 €**

Gruppenunfallversicherung



**505.000 €**

Dienstfahrt- und  
Rabattverlustversicherung



**305.000 €**

Betriebliche Altersvorsorge



**280.000 €**

Krankengeldzuschuss



**96.000 €**

PKW-Darlehen



**86.500 €**

Jubiläumszuwendungen



**17.500 €**

Hochzeitsgeschenke



**4.000 €**

JobRad Vollkaskoversicherung



Gesamtinvestition in soziale Leistungen:  
über **5.500.000 €**



**210**

Mitarbeiter\*innen  
in Altersteilzeit



**513**

Mitarbeiter\*innen mit 6.623  
Tagen in unbezahltem Urlaub



**30**

Mitarbeiter\*innen im Sabbatical

Anmerkung:  
Es ist zu beachten, dass einige der aufgeführten Leistungen von bestimmten Voraussetzungen abhängig sind. Die Inanspruchnahme, Höhe oder Ausgestaltung kann variieren. Manche sind gesetzlich, tarifvertraglich oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt – andere sind freiwillig, müssen ggf. von Fall zu Fall individuell vereinbart werden bzw. können nur in bestimmten Situationen zum Einsatz kommen. Anlaufstelle für die meisten der beschriebenen Leistungen ist in der Regel die Führungskraft. Weitergehende Informationen stehen bei den entsprechenden Abteilungen und im Intranet zur Verfügung.



über **350.000** Besuche  
auf den Karriereseiten



knapp **3.500** geschaltete  
Stellenanzeigen



über **11.000** Bewerbungen



knapp **2.000** Einstellungen

## Personal gewinnen und binden

### Ein Einblick in Recruiting und Mitarbeiterbindung

Arbeitskräftemangel und demografische Entwicklung machen auch vor der bbw-Gruppe nicht Halt. Seit Jahren wächst daher unser Engagement in den Bereichen Recruiting und Personalbindung kontinuierlich. Umso wichtiger sind also zukunftsgerichtete Bemühungen und Investitionen – auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten.

Im Bereich Recruiting setzen wir hierbei nicht nur standardmäßig auf alle gängigen Plattformen, sondern sind im Social Media-Bereich ebenso präsent wie in lokalen Wochenblättern oder bei ebay Kleinanzeigen. Wir probieren auch immer wieder neue Wege aus. Seit Kurzem testen wir beispielsweise die App UniNow, die knapp 500.000 Student\*innen zur Organisation ihres Hochschulalltags nutzen.

Darüber hinaus betreiben wir Active Sourcing, setzen individuell auf Performance-Kampagnen und veröffentlichen auf Jobbörsen im Ausland. Neu ist auch die Karriereseite auf unserer Website.

### Ziele in der Personalgewinnung

Unsere Aktivitäten konzentrieren sich zunehmend darauf, noch zielgruppengerechter aufzutreten. Wir wollen Bewerbungsprozesse und -hürden möglichst reibungsarm gestalten und niedrig halten. Es soll uns künftig noch besser gelingen, ein professionelles und ortsunabhängiges Bewerbermanagement anzubieten. Bildlich gesprochen: Alle Zahnräder innerhalb unseres Recruiting-Getriebes müssen perfekt aufeinander abgestimmt werden. Daran arbeiten wir jeden Tag.

### Bedeutung von Personalbindung

Auch in Zukunft werden wir Ressourcen für die Personalgewinnung mobilisieren. Alleine aus rein ökonomischen Gründen ist es sehr sinnvoll, sich mit den Fragen der Personalbindung intensiv auseinanderzusetzen und gute Lösungen zu entwickeln. Letztendlich geht es doch darum, ein berufliches Umfeld zu gestalten, in welchem wir uns wohlfühlen. Um diesem Anspruch Rechnung zu tragen, setzen wir uns intensiv mit individuellen Bedarfslagen auseinander.

### Fazit

Wir sind ein Arbeitgeber, bei dem Mitarbeiter\*innen nicht nur spannende und abwechslungsreiche Aufgaben, sondern auch ihre berufliche Heimat finden können. Zusammenhalt, Respekt, Verantwortung und gegenseitiges Vertrauen sind Werte, die uns auszeichnen.

**Martin Hermann, Leiter Personalgrundsatzfragen und Sozialwesen / Recruiting, Zentrale, München**



**Bewerber\*innen<sup>1</sup>:**



**65 %**  
Frauenanteil



**35 %**  
Männeranteil



Durchschnittsalter: **38** Jahre

<sup>1</sup> mit Zeitarbeitnehmer\*innen



## Schon gewusst?

### Prämie bei Personalempfehlung

Mitarbeiter\*innen der bbw-Gruppe können im Zuge einer Einstellung, die auf Grundlage einer Personalempfehlung erfolgt ist, eine Prämie von **bis zu 800 Euro** erzielen.

\*Stamm-Mitarbeiter\*innen werben Stamm-Mitarbeiter\*innen



## Freiräume zur Weiterentwicklung

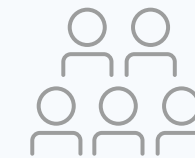
### Die bbw-Gruppe fördert individuelle Qualifizierungen

Die bbw-Gruppe unterstützt die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter\*innen durch Zuschüsse und bezahlte Freistellung.

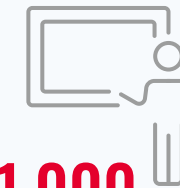
Wie das aussehen kann, zeigt Maximilian Brandl, Fachlehrkraft Berufsfachschule für Pflege. Der gelernte Gesundheits- und Krankenpfleger arbeitet seit Oktober 2022 als Fachlehrkraft an der Berufsfachschule für Pflege in Bad Kissingen und absolviert ein berufsbegleitendes Studium zum Pflegepädagogen für Gesundheit.

„Während meiner vergangenen Fachweiterbildung entstand der Wunsch, selbst zu unterrichten. Das Angebot, meine Studiengebühren im Rahmen der Weiterbildungsförderung finanziell zu bezuschussen, hat mir dabei sehr geholfen und war ein Grund, mich für das bfz als Arbeitgeber zu entscheiden. Kolleginnen und Kollegen sind top und unterstützen mich dabei, Arbeit und Studium gut unter einen Hut zu bekommen“, so Maximilian Brandl.

Der zuständige Leiter am Standort Schweinfurt, Stephan Zeller, sagt hierzu: „Die Förderung von Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument für Recruiting und Mitarbeiterbindung. Wir nutzen es bereits in Vorstellungsgesprächen und es hilft dabei, um Akzente zu setzen und Bewerberinnen und Bewerber vor allem in Arbeitsbereichen mit hohem Fachkräftemangel von uns als attraktiven Arbeitgeber zu überzeugen. Das ist also für beide Seiten interessant und darf sich gern herumsprechen.“



**12.000**  
Teilnehmer\*innen



**1.000**  
Veranstaltungen



**50.000**  
Weiterbildungsstunden

# Fokus Führungskräfte

## Wie der Bereich Personalentwicklung der Zukunft begegnet

In diesem Jahr haben wir den Fokus weiterhin darauf gelegt, unsere Führungskräfte fit für die Zukunft zu machen. Unser unternehmensweites Führungskräfteprogramm ging bereits in die sechste Runde. Dabei richten wir den Blick in Richtung „New Leadership“. Das bedeutet, dass Führungskräfte dazu befähigt werden, selbstgesteuerte Teams zu führen, innovationsfördernde Rahmenbedingungen zu gestalten und eine durchlässige Feedbackkultur im Unternehmen zu etablieren. Dabei sind die Lernreise „Agile Führung und Zusammenarbeit“ zu erwähnen oder auch sogenannte „Lernnuggets“ – kurze Online-Formate zu unterschiedlichen Führungsthemen.

Auch die voranschreitende Digitalisierung unseres Kerngeschäfts wirkt sich auf die Inhalte unserer Weiterbildungsangebote aus. Neben dem Umgang mit digitalen Tools im Arbeitsalltag setzen wir zusätzlich auf den Ausbau von methodischen Kompetenzen wie zum Beispiel Projekt- und Prozessmanagement als auch auf Innovationsmanagement. Das sind übergreifende Kompetenzen, die uns dabei helfen, Transformation im Unternehmen aktiv zu gestalten.

**Julia Theile, Leiterin Führungskräfte- und Personalentwicklung, Zentrale, München**



**Team Führungskräfte- & Personalentwicklung, von links nach rechts: Maria Haider, Armin Weise, Sandra Ramón, Inessa Gassner, Theresa Piendl, Julia Theile, Kathrin Hergt, Susanne Schultze**

# Zukunftsorientiert handeln

## Flexibel auf aktuelle Bedarfe reagieren

Zahlreiche Programme im Rahmen der Personalentwicklung haben sich bewährt und werden kontinuierlich evaluiert. Ein Beispiel dafür ist das Führungskräfteentwicklungs-Programm (FKE-P) der FAW, das 2012 gestartet ist. In den Folgejahren haben wir es reviewt und 2022 zuletzt umfassend angepasst.

### Neuerungen im FKE-P:

Es besteht aus drei Programmphasen. Das Vorprogramm, das als Sondierungsphase gilt, ist dem Hauptprogramm vorgeschaltet und ist optional. Mehr als 50 Prozent der Teilnehmer\*innen dieser Phase gehen in das Hauptprogramm über und sind in ihrer Entscheidung gestärkt.

Die Führungskräfte der FAW haben ein gemeinsames Verständnis davon, wie Führung im Unternehmen gelebt werden soll. Die Teilnehmer\*innen im Hauptprogramm tauschen sich dazu konstruktiv aus und setzen sich intensiv mit dem eigenen Führungshandeln auseinander.

Gerade junge Führungskräfte beschäftigen sich mit Fragen, wie sie neu in ihrer Führungsrolle einsteigen können, ihre Wirksamkeit als Führung steigern können oder wie Führungsarbeit gemeinsam mit anderen verbessert werden kann. Daher haben wir das Hauptprogramm um ein Peer-Coaching erweitert – eine Form des kollegialen Austauschs, um Impulse und Lösungsvorschläge für Probleme zu finden.



**Christine Alberding-Schmidt**

Die Förderung von Methoden-, Medien- und Kommunikationskompetenzen ist immer Bestandteil unserer Weiterbildungsangebote. Dabei unterstützen Schulungen, soziale Lernsettings oder digitale Sprechstunden. Mit diesen Anpassungen reagieren wir zum einen auf die Bedarfe unserer Programmteilnehmer\*innen, zum anderen auf die Anforderungen von Führungskompetenzen in der heutigen Arbeitswelt.

**Christine Alberding-Schmidt, Leiterin Personalentwicklung der FAW, Köln**







**Herausgeber:**

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Infanteriestraße 8, 80797 München

[www.bbw.de](http://www.bbw.de)

V.i.S.d.P.:

Martin Hermann

Leiter Personalgrundsatzfragen und Sozialwesen / Recruiting, Zentrale, München

Telefon: 089 44108-360

[martin.hermann@bfz.de](mailto:martin.hermann@bfz.de)

Redaktion: bbw-Gruppe

Gestaltung: Viola Leppek

Fotos: iStock ©Morsa Images, ©PeopleImages, ©SeventyFour, ©gradyreese,

©millann, ©xavierarnau, ©FlamingoImages, ©AndrejPopov, ©pixelfit,

©shironosov, ©BRO Vector, ©JohnnyGreig, ©Color\_life, Karl Eisele,

Peter Hadeball, Studio Messberger, Kolloquium, Sebastian Wolf, Kerstin Geißler

Stand: Mai 2023

© Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.