

Ein Arbeitgeber der Zukunft

Personal- und Sozialbericht 2023

INHALT

Vorwort des Vorstands	03
Die bbw-Gruppe in Zahlen	04 - 05
Beruf und Lebensphasen	06 - 13
Gesundheit und soziale Leistungen	14 - 21
Arbeits(zeit)modelle und Arbeitsgestaltung	22 - 31
Vielfalt und Inklusion	32 - 37
Arbeitgeber-Attraktivität und Entwicklungsmöglichkeiten	38 - 53

VORWORT DES VORSTANDS

Unsere bbw-Gruppe verdankt ihren Erfolg den Menschen, die täglich mit ihren Ideen, Kreativität und großem Engagement dazu beitragen. Gemeinsam haben wir im Jahr 2023 viel erreicht: Wir haben uns wirtschaftlich stabilisiert, Herausforderungen gemeistert und innovative Angebote auf den Markt gebracht.

Als Unternehmen ist es uns wichtig, unsere Beschäftigten in ihren individuellen Lebensphasen zu unterstützen. Wir arbeiten eng zusammen, um unsere Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und anzupassen – wo nötig und möglich. Unsere Arbeitgeberleistungen sind vielfältig, modern und dynamisch.

Mit Stolz können wir sagen, dass wir ein Arbeitgeber sind, der in Bezug auf Work-Life-Balance und Familienfreundlichkeit viel zu bieten hat: Flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit des mobilen Arbeitens sowie verschiedene Urlaubs- und Freizeitmodelle sind nur einige Beispiele.

In diesem Personal- und Sozialbericht kommen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen zu Wort. Sie geben konkrete und persönliche Einblicke in ihre Erfahrungen mit den Arbeits- und Rahmenbedingungen der bbw-Gruppe. Zudem finden Sie wie gewohnt Informationen zu unseren vielfältigen Angeboten und sozialen Leistungen.

Wir bedanken uns bei allen Kolleginnen und Kollegen, die an diesem Bericht mitgewirkt und sich aktiv eingebracht haben. Wir meinen: Damit ist ein authentischer Blick in unsere Unternehmensgruppe gelungen!

Wir wünschen Ihnen viel Freude bei der Lektüre!



Sandra Stenger,
Vorstandsvorsitzende



Jörg Plesch,
Vorstand Finanzen

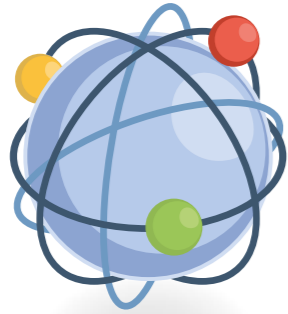


Josef Weingärtner,
Vorstand operativ

EINE ÜBERSICHT

500

Standorte im
In- und Ausland



74%
Frauenanteil

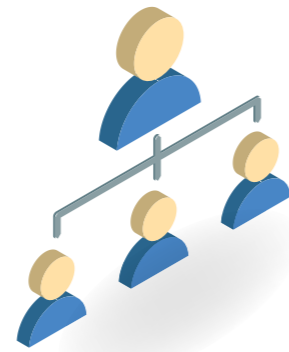


26%
Männeranteil



10.500

Mitarbeiter*innen
in der bbw-Gruppe



2 / 3

Frauenanteil in
Führungspositionen

46 Jahre

beträgt das durch-
schnittliche Alter

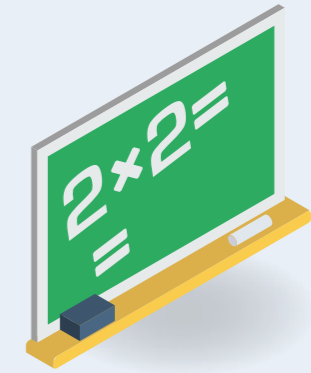


55%

unserer Beschäftigten
arbeiten in Teilzeit

65

Auszubildende



54 Jahre

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





BERUF UND LEBENSPHASEN

Als innovatives Unternehmen mit langjähriger Erfahrung am Markt haben wir den Anspruch, unseren Beschäftigten Arbeitsbedingungen anzubieten, welche die Lebensphasen des Einzelnen in den Mittelpunkt rücken. Vom Berufseinstieg bis zum Eintritt in die Rente gehen wir auf die individuellen Bedürfnislagen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein.

EINSTIEG INS UNTERNEHMEN

Vom Auszubildenden zur Fachkraft

Mein Name ist Reza Mierzaie. Ich stamme aus Afghanistan und lebe seit Ende 2015 in Deutschland. Im Mai 2021 habe ich meine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement bei den bfz am Standort München angefangen und im Juli 2023 erfolgreich abgeschlossen. Im Anschluss wurde ich direkt als Personalsachbearbeiter übernommen. Ich freue mich sehr, bei den bfz zu sein und mit einem tollen und hilfsbereiten Team zusammenzuarbeiten.



Reza Mierzaie,
Sachbearbeiter
Personalabteilung,
München

Mein duales Studium zum Sozialpädagogen

Ich heiße Sebastian Drechsel und arbeite seit knapp zwei Jahren als dualer Student der „Sozialen Arbeit“ in der faw Leipzig. In dieser Zeit konnte ich mich in der „Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme“ sowie im mobilen Coaching ausprobieren und dabei die Arbeit als Sozialpädagoge sowie die Abläufe der Maßnahmen kennenlernen.

Bereits jetzt darf ich in gewissen Bereichen eigenverantwortlich arbeiten: Ich strukturiere meinen Arbeitstag in Absprache mit meinen Kolleginnen und Kollegen selbst und vereinbare beispielsweise Termine mit Klientinnen und Klienten.



Sebastian Drechsel,
pädagogischer Mit-
arbeiter und dualer
Student der faw,
Leipzig

FAMILIE UND BERUF

Flexibel in der Elternzeit

Meine Frau und ich haben im Januar 2023 unser drittes Kind bekommen. Die Idee war, dass das Kind in Spanien geboren wird und ich einen Großteil meiner Elternzeit dort mit meiner Familie verbringe. Es klappte alles wie geplant. Die Zeit war so schön, dass meine Frau beschloss, das restliche Jahr im neuen Domizil zu bleiben.

Obwohl dieser Entschluss relativ spontan war, hatte die Standortleiterin Michaela Weiß Verständnis für mein Anliegen und gewährte mir weitere Elternzeitmonate. Ein enger Austausch, ein offenes Ohr und das lösungsorientierte Handeln meiner Vorgesetzten haben mir dazu verholfen, eine außergewöhnliche Zeit mit meiner Familie erleben zu dürfen.



Marco Bahls,
pädagogischer
Mitarbeiter der faw,
Hanau

Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Seit Kurzem habe ich eine ganz neue und besondere Aufgabe: Ich bin Mama geworden. Dank der Möglichkeit, mobil zu arbeiten und die Arbeitszeiten bei Bedarf auch mal flexibel zu gestalten, kann ich Arbeit und Familie super vereinbaren.

Bereits vor Ende meiner Elternzeit habe ich wieder angefangen, ein paar Stunden zu arbeiten. Ich bin nun schon fast 15 Jahre in den bfz und weiß die Arbeits- und Rahmenbedingungen, mein Team und die sozialen Leistungen wirklich zu schätzen.



Elisabeth Löhnert,
Koordinatorin Personal-
grundsatzfragen und
Sozialwesen, Zentrale,
München

Alleinerziehend die Arbeit meistern

Als ich in das Unternehmen eingestiegen bin, stand die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Fokus meiner persönlichen Entwicklung. Mein Sohn war gerade ein Jahr alt und ich musste mich als Alleinerziehende in dieser neuen Situation zurechtfinden. Seitdem ist es für mich eine Kunst, meine Tätigkeit mit der Fürsorge für mein Kind in Einklang zu bringen. Dabei spielen flexible Arbeitszeitmodelle und transparente Arbeitsgestaltung eine entscheidende Rolle.

Ein offenes Ohr von Vorgesetzten und ein unterstützendes Teamklima helfen mir, die unvermeidbaren Herausforderungen des Alltags zu meistern. Dank dieser Arbeitsatmosphäre kann ich meinen Lieblingsjob ausüben und dabei meine persönlichen Rahmenbedingungen im Blick behalten.

Anika Gahr, Koordinatorin Produktmanagement
„Eltern & Schule“ / „Kinder & Jugend“, Zentrale, Bamberg



ARBEITEN IM RUHESTAND

Nach seiner Pensionierung als Oberstufendirektor hat Robert Scheller 2020 die Schulleitung der Berufsfachschule für Pflege in Bad Kissingen übernommen, die zu den bfz Schweinfurt gehört. Mit seiner langjährigen Erfahrung an der Spitze eines Gymnasiums war er ein Gewinn für das bfz.

Diesen Schritt zu gehen, war für mich eine tolle Aufgabe. Noch dazu konnte ich helfen, die Zeit zu überbrücken, bis eine neue Schulleitung gefunden werden konnte. Besonders die Wertschätzung seitens der Schülerinnen und Schüler war lobenswert.

Ich würde es jeder Lehrerin und jedem Lehrer empfehlen, einmal an einer Pflegefachschule zu arbeiten. Es weitet den Blick und ist eine tolle Erfahrung, sich mit den Schülerinnen und Schülern unterschiedlichen Alters auf Augenhöhe zu begeben. Als wichtig erachte ich die Stärkung und Wertschätzung der in der Pflege Tätigen. Diese Leute werden gebraucht.

Ich blicke mit Zuversicht auf die Zukunft der Pflege in der Gesellschaft und sehe die bfz hier gut aufgestellt.

Warum ich im Ruhestand noch berufstätig bin?

Ich fühle mich gebraucht und freue mich, aushelfen zu können. Zudem bin ich sehr dankbar für den Austausch. Derzeit bin ich noch als Springer an der Pflegefachschule im Einsatz und engagiere mich ehrenamtlich an weiteren Einrichtungen.



Robert Scheller beim Tag der offenen Tür der Berufsfachschule für Pflege in Bad Kissingen

Die bfz Berufsfachschule für Pflege in Bad Kissingen



GESUNDHEIT UND SOZIALE LEISTUNGEN

Das Wohl unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt uns sehr am Herzen. Ob private Krankenzusatzversicherung, betriebliches Eingliederungsmanagement oder Fahrradleasing: Unseren Beschäftigten steht eine Vielzahl an sozialen Leistungen und Angeboten zur Förderung der Gesundheit zur Verfügung.



GEMEINSAM FÜR DIE GESUNDHEIT

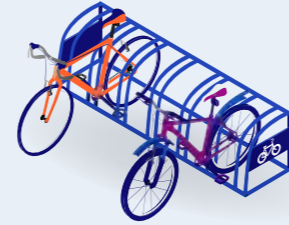
Das Team der Offenen Ganztagschule (OGTS) an der Grundschule Eschenbach nutzte ihre proFit-Gesundheitsgutscheine, um gemeinsam einen Wellness-Kurzurlaub zu verbringen.

In Bad Neualbenreuth buchten wir den dreitägigen Aufenthalt „Sibyllenbad a la carte – Wosd mogst“ für vier Personen. Neben den Bade- und Saunalandschaften konnten wir mit unseren Gutscheinen weitere Wellness-Anwendungen buchen. Am Abend erwartete uns ein fantastisches Menü. Wir erlebten gemeinsam eine angenehme Zeit, konnten uns entspannen und hatten viel Freude.



Die Mitarbeiterinnen der OGTS an der Grundschule Eschenbach beim gemeinsamen Abendessen in Bad Neualbenreuth: **Marita Gradl, Sandra Winkler, Sabina Kovacevic, Angelika Trummer (v. l. n. r.)**

Fit ins Büro



138
neue JobRäder in
2023 beantragt



479 JobRäder
aktuell in Benutzung



Insgesamt
797 JobRäder
seit Beginn 2017

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die faw bietet ihren Mitarbeiter*innen seit vielen Jahren ein bewährtes Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). Hierfür kommen regionale BEM-Teams zum Einsatz – bestehend aus Vertreter*innen der Standortleitung, des Betriebsrats (falls vorhanden) sowie themenerfahrenen Kolleg*innen des Standorts. Teils findet das BEM virtuell statt. Die Teams erarbeiten gemeinsam mit den betroffenen Kolleg*innen Unterstützungsangebote, um ihre Arbeitsfähigkeit wieder zu erlangen und zu sichern. Dazu gehören unter anderem Arbeitszeitveränderungen, Anpassungen der Aufgaben oder Arbeitsorganisation, der Einsatz von technischen Hilfsmitteln sowie individuelle Gesundheitsmaßnahmen.

Fleur Glaner, Leiterin Betriebliche Gesundheit und Prävention der faw, Hamburg



SOZIALE LEISTUNGEN UND ANGEBOTE

1.050.000 €
Arbeitgeberanteil an vermögenswirksamen Leistungen



630.000 €
Gesundheitsgutscheine



1.110.000 €
Betriebliche Ergänzungsversicherung



530.000 €
Gruppenunfallversicherung



410.000 €
Dienstfahrt- und Rabattverlustversicherung



290.000 €
Betriebliche Altersvorsorge



255.000 €
Krankengeldzuschuss



45.000 €
JobRad
Vollkaskoversicherung



115.000 €
Jubiläumsszuwendungen



130.000 €
PKW-Darlehen



14.000 €
Hochzeitsgeschenke



38
Mitarbeiter*innen im Sabbatical



573
Mitarbeiter*innen mit 10.591 Tagen in unbezahltm Urlaub



Gesamtinvestition in soziale Leistungen:
> 5.000.000 €

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 bbw-Portal zur Verfügung.

ABGESICHERT IN DER bbw-GRUPPE

Betriebliche Ergänzungsversicherung

Die betriebliche Ergänzungsversicherung ergänzt die Grundleistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und ist eine freiwillige soziale Leistung, die die Mitarbeiter*innen und ihre Kinder im Krankheitsfall entlasten sollen, wie zum Beispiel:

- + Zahlung eines Ersatzkrankenhaustagegeldes bei Nichtinanspruchnahme von Wahlleistungen
- + Kostenerstattung für Wahlleistungen bei Zweibettzimmer und / oder privatärztlicher Behandlung im Tarif 820PRIVAT
- + Anteilige Kostenübernahme (je nach Tarif) für:
 - Heilpraktiker
 - Zahnersatz
 - Stationäre Heilbehandlungen für Beleghebamme
 - Ambulante Operationen



Gruppenunfallversicherung

Die Gruppenunfallversicherung umfasst ab dem 1. Tag der Beschäftigung verschiedene Leistungen, wie zum Beispiel:

- + Todesfallleistung
- + Invalidität
- + Krankenhaustagegeld mit Genesungsgeld
- + Krankenhaustagegeld für stationäre Reha
- + Kosmetische Operationen
- + Bergungskosten
- + Kurbeihilfe
- + Behandlung verschiedener Krebserkrankungen
- + Zusätzliche finanzielle Sofortleistungen bei schweren Verletzungen, wie Querschnittslähmung, Amputation, Schädel-Hirnverletzung, Erblindung, Frakturen oder Mehrfachverletzungen
- + Komageld
- + Erweiterter Versicherungsschutz bei Bewusstseinsstörungen
- + Behandlung von Gesundheitsschädigungen durch Rettungsmaßnahmen

ARBEITS(ZEIT)MODELLE UND ARBEITSGESTALTUNG

Die Vereinbarung von privaten und individuellen Lebenssituationen und Interessen mit den betrieblichen Erfordernissen ist uns als Arbeitgeber ein dauerhaftes Anliegen. Durch flexible Arbeits(zeit)modelle und verschiedene Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung bieten wir Rahmenbedingungen und Voraussetzungen, um diesem Anspruch gerecht zu werden.



LÖSUNG FÜR EINE RÜCKKEHR

Nach fast 15 Jahren in der faw Merseburg hatte Ellen Brieger ihr Arbeitsverhältnis beendet. Dank eines flexiblen Arbeits(zeit)modells ist sie nach 10 Monaten in die faw zurückgekehrt.

Ein Grund für meine Kündigung war der weite Fahrtweg zur Arbeit, der täglich 80 Kilometer und knapp zwei Stunden Fahrzeit erforderte. Zusätzlich war meine Anstellung in Vollzeit nicht mehr mit meinen familiären Verpflichtungen vereinbar. Meine 88-jährige Mutter ist nach einem Schlaganfall auf Hilfe angewiesen. Um besser für meine Mutter erreichbar zu sein und die tägliche Betreuung und Pflege gewährleisten zu können, hatte ich meine Tätigkeit bei der faw aufgegeben.

Ich fand eine Arbeit in der Nähe meines Wohnortes und der Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Doch im neuen Job bin ich aus verschiedenen Gründen nie richtig angekommen, noch dazu konnte ich die Pflege meiner Mutter nicht so umsetzen wie erhofft.

Der Kontakt zu meinen ehemaligen faw-Kolleginnen blieb zum Glück bestehen. Als eine Stelle für ein neu gewonnenes Projekt zu besetzen war, bot mir die Standortleitung diese an, mit der Möglichkeit, wohnortnah zu arbeiten. So entschied ich mich, in die faw zurückzukommen. Dank eines flexiblen Arbeits(zeit)modells kann ich meine Aufgaben uneingeschränkt erfüllen. Dazu zählt unter anderem die Möglichkeit, Arbeitsstunden zu reduzieren, die individuelle Einteilung der Arbeitstage und -zeiten sowie die Ausstattung mit Handy und Laptop. Diese Rahmenbedingungen ermöglichen mir, schnell und unkompliziert auf unvorhergesehene familiäre Situationen zu reagieren.

Die Arbeitsatmosphäre sowie die Vereinbarkeit von familiären und dienstlichen Verpflichtungen sind für mich wichtige Faktoren. Ich freue mich sehr, dass ich wieder Teil des faw-Teams in Merseburg sein darf.



Ellen Brieger (links), Mitarbeiterin der Verwaltung und Beauftragte für Marketing und Kommunikation, mit ihrer Mutter

FLEXIBLES ARBEITEN

Win-win-Situation

Ich gebe meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerne die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, weil es sowohl zu ihrer Zufriedenheit beiträgt als auch für manche eine große Erleichterung bedeutet. Sei es ein weiter Anfahrtsweg, der nicht getätigt werden muss oder dass Kolleginnen und Kollegen bei eingeschränkter Mobilität, zum Beispiel nach einem Unfall oder einer Operation, von zuhause aus arbeiten können, ohne in den Krankenstand gehen zu müssen.

Mobiles Arbeiten stellt für die Abläufe am Standort in den meisten Fällen kein Problem dar. Individuelle Lösungen sind daher in der Regel eine Win-win-Situation für alle.



Michaela Weiß,
Leiterin der faw, Hanau

Motivationssteigerung

Die Art und Weise, wie wir arbeiten, verändert sich grundlegend. Besonders im Fokus stehen dabei Flexibilität und die damit einhergehende Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es freut mich sehr zu sehen, dass die bbw-Gruppe hier eine Vorreiterrolle einnimmt, insbesondere im Bereich der mobilen Arbeit. Dadurch ermöglicht sie mir, meine Arbeitswoche flexibel zu organisieren und meine Zeit effizient für das Unternehmen einzusetzen.

Meiner Ansicht nach ist dies eine Situation von der sowohl die bbw-Gruppe als Arbeitgeber als auch ich als Arbeitnehmerin profitiere. Dadurch sinken nicht nur Kosten, sondern es steigt auch die Motivation der gesamten Belegschaft.



Claudia Linnmann,
Projektkoordinatorin
Niederbayern –
Taskforce FKS + Fach-
kräftesicherung in
Bayern, Zentrale,
München



Mobiles Arbeiten

Vor ein paar Jahren noch undenkbar, heute im Unternehmen eine Selbstverständlichkeit. Mobiles Arbeiten ist bei uns Bestandteil des beruflichen Alltags geworden. Als moderner Arbeitgeber in einer immer stärker von der Digitalisierung beeinflussten Arbeitswelt bewegen wir uns damit am Puls der Zeit.

Schnell, unkompliziert und sicher: Wir bieten die technischen Rahmenbedingungen für ortsunabhängiges Arbeiten. Von unseren Mitarbeiter*innen wird dies vor allem zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse sehr gerne genutzt und wertgeschätzt.

„Wir haben hierzu in der Unternehmensgruppe kollektive Regelungen, die dies auch formal in einen sauberen Rahmen stellen. Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten steht demnach jedem und jeder grundsätzlich offen. Die genauen Regelungen und insbesondere das Antragsverfahren ist den entsprechenden Betriebsvereinbarungen und Richtlinien zu entnehmen.“

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

GEMÜTLICHER RÜCKZUGSORT

Das BTZ Jena hat 2023 neue Räumlichkeiten bezogen. Schon bei der Planung war klar, dass das Team einen attraktiven Ort für seine Pausen bekommen soll. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Unsere Mitarbeiterlounge ist ein beliebter Rückzugsort geworden – auch für spontane Treffs auf einen Kaffee. So lässt es sich noch besser im BTZ Jena arbeiten und austauschen – für alle ein Gewinn.

Sandra Grimmer, Leiterin des BTZ, Jena



Mitarbeiter*innen des BTZ Jena genießen die neue Mitarbeiterlounge.

WORK-LIFE-BALANCE



Corinna Sontopski,
Koordinatorin,
Standort Nürnberg

Familie und Karriere im Einklang

Die Rolle als Führungskraft bereitet mir große Freude, ich möchte aber auch ausreichend Zeit für meine Familie haben. Die Balance zu finden, ist manchmal herausfordernd. Dank flexibler Arbeitsgestaltung und der Möglichkeit, in Teilzeit und mobil zu arbeiten, kann ich meine beruflichen und persönlichen Lebensbereiche erfolgreich vereinen. Meine Vorgesetzten und insbesondere mein Team unterstützen mich dabei sehr. In unserem Unternehmen gibt es viele potenzielle Führungskräfte, die möglicherweise zögern, den Schritt in die Führungsebene zu wagen, weil sie in Teilzeit arbeiten. Ihnen kann ich nur Mut zusprechen: Führung in Teilzeit kann sehr gut gelingen!

Mobil und flexibel

Vor 16 Jahren begann meine berufliche Laufbahn als Schulpädagogin an einer Volksschule in Kroatien. Dort setzten wir Integrationsprojekte des Europäischen Sozialfonds für Roma-Kinder um. 2018 zog ich nach Deutschland, nachdem ich eine Jobzusage bei den bfz erhalten hatte. Am Freitag war ich noch in Kroatien tätig, am Montag wurde ich als Sozialpädagogin Teil der bfz-Familie in Vilshofen. Hier erkannte man mein Potenzial: Im Januar 2021 wurde ich Koordinatorin der Außenstelle Pfarrkirchen, zwei Jahre später wechselte ich zum Standort Passau und übernahm die Koordination der Jugendmaßnahmen.



Martina Jalšovec,
Koordinatorin,
Standort Passau



Jonathan Klawonn,
Inklusionsbegleiter der
gfi proCare, Rostock

Frei in den Ferien

Was machen Mitarbeiter*innen der Schulbegleitung in den Ferien, wenn das zu betreuende Kind keinen Unterricht hat? Viele Kolleg*innen finden im sogenannten „Ferienfrei-Modell“ eine ideale Lösung. Es ermöglicht ihnen, für die schulfreie Zeit (in der Regel die gesamten Sommerferien) „vorzuarbeiten“. Während der Ferien sind die Mitarbeiter*innen zwar angestellt, müssen allerdings nicht aktiv sein und können die Zeit beispielsweise mit der Familie verbringen. Auch kinderlose Mitarbeiter*innen profitieren von dieser Vertragsoption, betont Jonathan Klawonn, Inklusionsbegleiter der gfi proCare in Rostock: „Ich bin von dem Modell absolut begeistert. So habe ich die Möglichkeit, den ganzen Sommer meinem Hobby nachzugehen und über die Ostsee zu segeln. Bei welchem Arbeitgeber geht das schon?“

Franziska Krätzer, Koordinatorin der gfi proCare, Rostock



Den Sommer frei

Auf die Frage „Und wann hast du im Sommer frei?“ konnte ich letztes Jahr ganz entspannt antworten: „Im August und September“. Allerdings hatte ich in dieser Zeit keinen Urlaub, sondern die Freizeitphase für ein zweimonatiges Sabbatical beantragt. Dazu wird über einen gewissen Zeitraum eine entsprechende Gehaltsreduktion vereinbart mit Gehaltsfortzahlung während der beruflichen Auszeit.

Ich fand es super, dass mich mein Chef und die Kolleginnen so unterstützt haben. Gerade in einem kleinen Team, bei dem sich die Arbeit dann auf wenige andere Schultern verteilt, ist es toll, so einen Zusammenhalt zu haben. Und ob man die Zeit dann für eine Weltreise, ein Herzensprojekt oder die Begleitung des Kindes beim Wechsel vom Kindergarten in die Schule nutzt, ist egal: Schön ist es immer!

Astrid Bauer, Unternehmensjuristin, Zentrale, München

VIELFALT UND INKLUSION

Wir sind überzeugt: Erfolgreiche Unternehmen brauchen Diversität. Eine menschlich-kulturelle Vielfalt zeichnet die Zusammenarbeit in unserer Unternehmensgruppe aus. Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld ist in unserem betrieblichen Arbeitsalltag als Selbstverständlichkeit fest integriert.



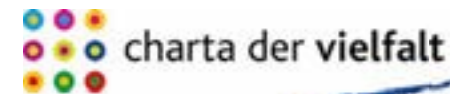
WIR IN DER bbw-GRUPPE ...

Als Arbeitgeber ausgezeichnet

Für ihr Engagement werden verschiedene Unternehmen der bbw-Gruppe seit vielen Jahren mit dem „Total E-Quality“-Prädikat ausgezeichnet. Dieses steht für ein erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für Chancengleichheit und Vielfalt im Beruf.

Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserer Unternehmensgruppe hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter*innen zu schaffen – unabhängig von Behinderung, Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft.

Die Beschäftigungspflichtquote von Menschen mit Schwerbehinderung liegt gesellschaftsübergreifend bei über 5 Prozent.



Jens Klein (links) zusammen mit Küchenchef Thomas Gruner (rechts) an seinem Arbeitsplatz im "Best Western"-Hotel

Jeder ist gleichwertig

Seit über 17 Jahren betreibt die faw das "Best Western"-Hotel in Plauen als Inklusionshotel. 15 der 35 Mitarbeiter*innen haben ein Handicap. Einer von ihnen ist Jens Klein, der seit 14 Jahren als Koch im Hotel arbeitet. Der 55-Jährige ist schwerhörig und liest die Informationen deshalb von den Lippen seiner Kolleg*innen ab.

Das Küchenteam hat sich sehr gut auf seine Bedürfnisse eingestellt. „Die Stelle als Koch ist das Beste, was mir passieren konnte“, so Jens Klein. Er fühlt sich gut aufgehoben. Dazu trägt laut Hoteldirektorin Christina Zetzsche auch die positive Grundeinstellung im Hotel bei: „Wir sind ein Team und jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist gleichwertig“.

Christina Zetzsche, Hoteldirektorin „Best Western“, Plauen

... LEBEN VIELFALT UND INKLUSION

Internationales Team

Als ehemalige Deutsch- und Englisch-Lehrerin in Russland habe ich in Deutschland „Deutsch als Fremd- und Zweitsprache“ studiert. Zunächst als Lehrkraft in Integrationskursen der bfz tätig, arbeite ich mittlerweile in der Migrationsberatung und als pädagogische Leitung der Integrationskurse und berufsbezogenen Sprachkurse.

Als Migrantin weiß ich, wie wichtig Sprache für gelungene Integration in der Arbeitswelt sowie für das gesellschaftliche Leben ist. In den bfz Augsburg bin ich Teil eines internationalen Teams mit tollen, kompetenten und engagierten Kolleginnen und Kollegen. Hier sprechen wir neben Deutsch noch acht weitere Sprachen, was bei unserem länderübergreifenden Aufgabengebiet natürlich sehr hilfreich ist.

Mit den bfz habe ich einen vielseitigen und innovativen Arbeitgeber gefunden. Hier fühle ich mich wertgeschätzt und erhalte die Möglichkeit, mich beruflich weiterzuentwickeln und kreativ zu sein.

Larissa Rodina,
Seminarleiterin,
Standort Augsburg



Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

„Der faw liegt die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Herzen“. Das ist kein leeres Versprechen, wie ich selbst feststellen konnte. Aufgrund meiner Behinderung kann die Arbeit am Computer bei mir schnell zu Ermüdungszuständen führen.

Durch die Installation einer Tageslicht-Lampe sind meine Augen nun deutlich entspannter. Ein in der Höhe angeglichener Kopierer ermöglicht es mir als Rollstuhlfahrerin außerdem, alle Druckaufträge problemlos zu erledigen. Für diese Anpassungen bedanke ich mich herzlich.



Akina Klee,
pädagogische Mitarbeiterin der faw, Mainz

ARBEITGEBER-ATTRAKTIVITÄT UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

Wir haben attraktive Rahmenbedingungen und bieten interessante und sinnstiftende Aufgaben und Entwicklungsmöglichkeiten, um sich sowohl fachlich als auch persönlich zu entfalten. Uns ist ein angenehmes, kollegiales Umfeld wichtig, um am Ende sagen zu können: Bei uns finden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die besten Chancen, eine berufliche Heimat zu finden.





Interview mit
Sabine Oberkirsch,
Geschäftsführerin
der faw und
Wolfgang Braun,
operativer Geschäfts-
führer der bfz

FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS

Warum ist es wichtig, ein gemeinsames Führungsverständnis im Unternehmen zu haben und umzusetzen?

Braun: Die Grundprinzipien unseres Führungsverständnisses sind: Verantwortung und Selbstverantwortung, Wertschätzung, Dialog und Vertrauen. Wir verbringen alle viel Lebenszeit mit unseren beruflichen Aufgaben. Diese Werte sollen die Basis bilden, damit wir in unserer täglichen Arbeit Freude, Motivation und Erfolg erfahren. Klar ist auch: Es kommt nicht auf die schönste Formulierung an, sondern auf die konkrete Umsetzung und dass wir das Führungsverständnis im beruflichen Alltag auch tatsächlich vorleben.

Oberkirsch: Jede Führungskraft bringt unterschiedliche Erfahrungen, Erwartungen und persönliche Werte in ihre Führungsarbeit ein. Umso wichtiger finde ich es, ein gemeinsames Führungsverständnis zu haben, das uns einen verbindlichen Rahmen dafür gibt, wie Führung in unserem Unternehmen

gelebt werden soll. Es bietet Orientierung für alle Ebenen im Unternehmen, was von uns Führungskräften erwartet werden darf und worauf sich unsere Kolleginnen und Kollegen verlassen können.

Wie lässt sich das Führungsverständnis gegenüber den Mitarbeiter*innen wirksam und nachhaltig vermitteln?

Braun: Indem ich zu 100 Prozent von der Thematik überzeugt bin, mein eigenes Führungsverhalten ständig kritisch reflektiere und ehrliches Feedback einfordere.

Oberkirsch: Aus meiner Sicht funktioniert das am nachhaltigsten, indem ich als Führungskraft Vorbild bin und unsere Werte und unser Führungsverständnis authentisch in meinem täglichen Handeln lebe. Das schafft Vertrauen und Verlässlichkeit.

Was ist an Ihrem Führungsverhalten heute anders als vor fünf Jahren?

Braun: Ich glaube nicht, dass sich mein Führungsverhalten verändert hat. Ich versuche nach wie vor, immer nach unseren Prinzipien zu führen. Wertschätzung und Vertrauen beflügeln alle und geben uns Kraft für die beruflichen Aufgaben. Ich hoffe, dass ich mit meinem Führungsverhalten ein gutes Vorbild bin.

Oberkirsch: Diese Frage können meine Kolleginnen und Kollegen wahrscheinlich besser beantworten. In den vergangenen Jahren hat sich – bedingt durch meinen Funktionswechsel – der Mitarbeiterkreis, den ich direkt führe, verändert. Auch das Thema „Führung auf Distanz“ nimmt bei mir einen anderen Stellenwert ein als noch vor fünf Jahren. Dadurch bin ich als Führungskraft natürlich anders gefordert: Raum für Kommunikation und Austausch zu schaffen, um zu erfahren, wo und wie ich meine Kolleginnen und Kollegen unterstützen kann.

FÜHRUNGSVERSTÄNDNIS

Interview mit **Sabine Oberkirsch**, Geschäftsführerin der faw
und **Wolfgang Braun**, operativer Geschäftsführer der bfz

Wer oder was hat Sie in Ihrer beruflichen Entwicklung als Führungskraft geprägt und was haben Sie von dieser Person gelernt?

Braun: Erstens: die langjährigen Erfahrungen im alltäglichen Führen. Zweitens: ein Weiterbildungsprogramm „Führen und geführt werden“ unter der Leitung von Benediktinerpater Anselm Grün. Drittens: die Erfahrung, dass gute Führung immer eng damit zusammenhängt, wie ich mich selbst führe.

Oberkirsch: Ich habe im Laufe meines bisherigen Berufslebens von vielen Personen prägende Eindrücke mitgenommen. Eine für mich besonders richtungsweisende Person war meine damalige Reha-Koordinatorin und spätere Kollegin als stellvertretende Leiterin. Sie hat mir nicht nur das Einmaleins der Koordinationsarbeit beigebracht, sondern diente mir auch als Vorbild bezüglich Haltung und Führung – stets wertschätzend, konstruktiv und die

Interessen aller Beteiligten im Blick. Eine tolle Frau.

Welche Chancen und Möglichkeiten ergeben sich aus dem Führungsverständnis für die Mitarbeiter*innen in ihrer täglichen Arbeit und für die Zukunft?

Braun: Mit unserem Führungsverständnis geben wir uns eine Orientierung, die Basis für ein gutes Miteinander ist. Meine Einschätzung ist, dass wir das grundsätzlich gut machen. Wobei mir bewusst ist, dass im Alltag auch mal Scheitern dazugehört. Wichtig ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass wir durch das Führungsverständnis einen Leitgedanken haben, auf den wir uns berufen können.

Oberkirsch: Wie bereits erwähnt bietet unser Führungsverständnis im Alltag Verlässlichkeit und Orientierung, damit jeder seine Aufgaben im Unternehmen erfüllen kann. Das ist eine wichtige Basis für Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung

und damit sehr zukunftsrelevant für uns. Unser Führungsverständnis bietet aber auch die Chance, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Vorleben beispielhafter Führung darin zu bestärken, selbst Führungsverantwortung zu übernehmen und die Zukunft unseres Unternehmens aktiv mitzugestalten.



ZURÜCK INS UNTERNEHMEN



Claudia Zeiler,
Projektleiterin des
bbw e. V., Zentrale,
München

Als ich 2003 zum bbw e.V. kam, wurde ich von den Kolleginnen und Kollegen sehr offen aufgenommen. Freundschaften sind entstanden, die bis heute existieren. Langweilig wurde es mir nie: Die Bildungsprojekte haben Dynamik und so hat sich alle paar Jahre eine neue Herausforderung ergeben. Ein Vorteil, den ich am bbw e.V. sehr zu schätzen weiß.

Ein Beratungsprojekt zur ökologischen Nachhaltigkeit folgte. Ich war so begeistert von dieser Aufgabe, dass ich mich dazu entschloss, zum Kunden zu wechseln. Trotzdem vermisste ich die Leidenschaft für gute Bildungsarbeit, das harmonische und konstruktive Miteinander sowie die kreativen „Typen“. Ich bin froh, dass das bbw nach sechs Jahren offen für eine Rückkehr war. Dies ist keineswegs selbstverständlich und für mich ein Zeichen der besonderen bbw-Kultur.

Der bbw e.V. hat es mir ermöglicht, vieles in meinem beruflichen wie privaten Leben „unter Dach und Fach“ zu bringen – das heißt konkret: Angestelltenverhältnis, berufliche Selbstständigkeit und Familienleben miteinander zu verbinden.

Das ist sicherlich ein Grund, warum ich mich in der Unternehmensgruppe so wohl fühle und ich nach 13 Jahren Betriebszugehörigkeit und sieben Jahren Abwesenheit, im Januar 2023 – genau 20 Jahre nach meinem ersten Eintritt – in Teilzeit wieder zurückgekehrt bin. Sowohl den Menschen als auch der gesellschaftspolitischen Arbeit im bbw e.V. war und bin ich immer sehr verbunden.



Marion Beck-Menzel,
Projektleiterin des bbw
e. V., Zentrale, München

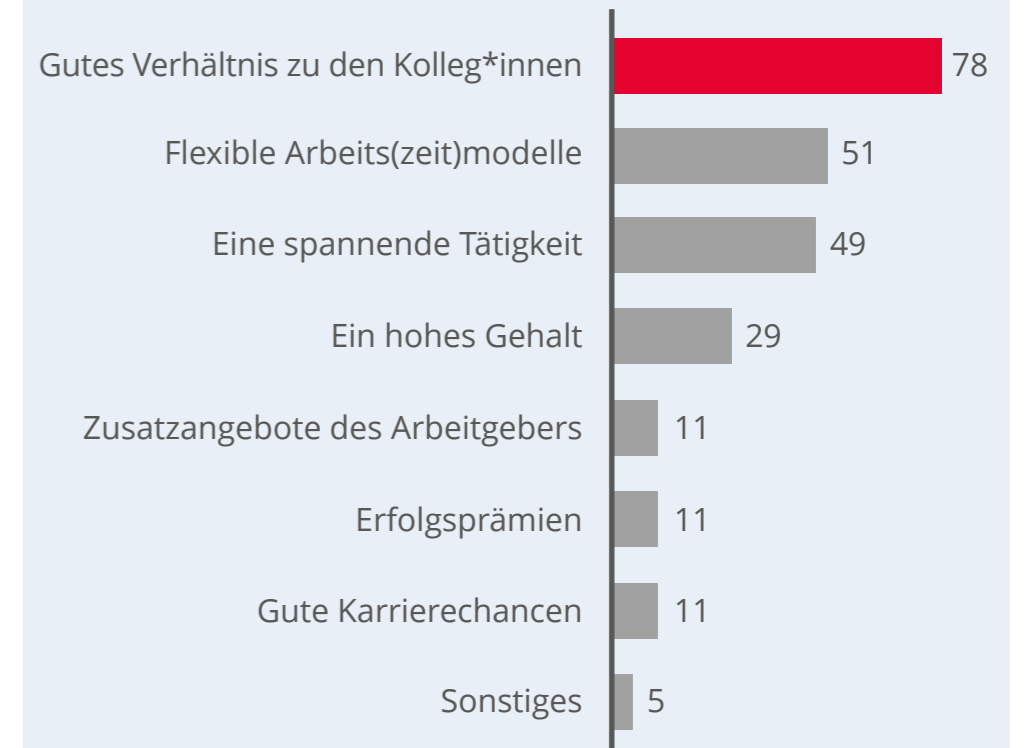


Martina Daunus,
Mitarbeiterin der
Zentralabteilung
Finanzen der faw,
Ratzeburg

Nach 20 Jahren faw-Zugehörigkeit hatte ich beschlossen, mich beruflich komplett zu verändern und das Unternehmen zu verlassen. Doch bereits nach drei Monaten merkte ich, dass mich die neue Herausforderung nicht glücklich machte und meine Unzufriedenheit wuchs. Ich vermisste meine alten Kolleginnen aus der Zentralabteilung Finanzen so sehr, dass ich fünf Monate später wieder zur faw und in meine alte Abteilung zurückkehrte.

Es war mein Team und meine Abteilungsleiterin Birgit Wagner, die mich „zurückholten“. Die Verbundenheit, gegenseitige Hilfsbereitschaft und Wertschätzung innerhalb unserer Abteilung halfen, aus mir wieder eine zufriedene und motivierte Mitarbeiterin zu machen.

Was motiviert Sie persönlich am meisten bei der Arbeit?



(Grafik: EY Jobstudie 2021- Motivation, Zufriedenheit und Work-Life-Balance_Sheet 9.pdf)

Quelle: Ernst & Young GmbH Jobstudie 2021: Motivation, Zufriedenheit und Work-Life-Balance; Ergebnisse einer Befragung von 1.552 Beschäftigten in Deutschland

PERSONALENTWICKLUNG



an die **1.000**
Veranstaltungen



knapp **10.000**
Teilnehmer*innen



über **50.000**
Weiterbildungsstunden



Austausch zur digitalen Weiterbildung

Keine Weiterbildung im klassischen Sinne und dennoch ein Lerngewinn: Seit Januar 2021 ist das informelle Lernformat „digital:kompetent“ ein monatlich stattfindendes Angebot in der faw. Damit bietet die Zentralabteilung Personalentwicklung eine Sprechstunde zur digitalen Kompetenzbildung an. Sie schafft so, außerhalb von klassischen Schulungen, Raum und Zeit für Fragen, teilt Wissen und Erfahrungen zum digitalen Arbeiten und zur Optimierung von Workflows.

Exemplarische Themen aus der Sprechstunde sind zum Beispiel: Wie funktioniert das Programm OneNote und welche Voraussetzungen brauche ich? Ich habe ein iPhone bekommen – wie stelle ich das auf meine Bedürfnisse ein? Was kann ich mit dem Programm Snipping-Tool machen?

Christine Alberding-Schmidt, Leiterin Zentralabteilung Personalentwicklung der faw, Köln

DAS BRINGT WEITERBILDUNG

Mehrwert durch Hospitation

Beim bbw-Talente-Programm hatten wir die Möglichkeit, verschiedene Bereiche und Abteilungen in der bbw-Gruppe zu erkunden und in die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen einzutauchen. Meine Wahl fiel auf die zentrale Abteilung „Personalgrundsatzfragen und Sozialwesen (PGS)“. Das Thema Recruiting finde ich unglaublich spannend.

Mein Ziel war es, den Arbeitsalltag dort besser zu verstehen und die Aufgaben näher kennenzulernen. Dabei ging es nicht nur um das generelle Vorgehen in diesem Bereich, sondern auch um eine Vertiefung in das Recruiting-Programm „rexx“. Von einem Profi erhielt ich Tipps und Tricks für meinen Alltag. Mir persönlich haben die Einblicke sehr viel gebracht. Ich freue mich auf weitere Projekte mit dem PGS-Team.



Florian Lecher,
Koordinator der
Personalabteilung,
Zentrale, München

Vom Quereinsteiger zum Teilkoordinator



Amer Al Hakawati,
Teilkoordinator,
Standort Schweinfurt

Ich bin Amer Al Hakawati und ich komme aus Syrien. Nach meinem Studienabschluss der Rechtswissenschaften kam ich 2015 nach Deutschland. 2020 startete ich den beruflichen Quereinstieg als Seminarleiter im Sprachkursbereich bei den bfz Bad Kissingen. Mit Engagement nahm ich die Herausforderung an und konnte durch Umorganisation den Sprachkursbereich weiter ausbauen.

2022 wurde ich zum Teilkoordinator im Migrationsbereich befördert und konnte am Talente-Programm der Personalentwicklung teilnehmen. In meiner aktuellen Position leite ich ein fünfköpfiges Team sowie sieben weitere Lehrkräfte und bin für zwölf Sprachkurse verantwortlich. Der Austausch mit anderen Talenten und deren Standorten erweiterte meinen Horizont enorm – der „Blick über den Tellerrand“ hätte nicht besser sein können.

PERSONALGEWINNUNG UND KARRIERE



über **450.000**
Klicks auf den Karriereseiten
und Jobportalen



über **10.000**
geschaltete
Stellenanzeigen*



über **12.000**
Bewerbungen

* inkl. Mehrfach-Veröffentlichungen und Verlängerungen



knapp **2.000**
Einstellungen



**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.

233 Prämienzahlungen
seit Einführung



Mein Weg in der bbw-Gruppe

Mein beruflicher Werdegang hier im Unternehmen begann 1999 als Ausbildungssuchender in einem Kurs der bfz. Nach einem Praktikum begann ich 2000 meine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und wurde nach meinem erfolgreichen Abschluss auch dort übernommen. 2006 entschied ich mich, meine Vertriebsaffinität zu vertiefen und wechselte in die Personaldienstleistung. Ich startete als Vertriebsassistent, wurde Personaldisponent und übernahm nach fünf Jahren die Stelle als Niederlassungsleiter, die ich seitdem inne habe. Die bbw-Gruppe ermöglichte mir zudem, meinen Fachwirt zu absolvieren.

Ich freue mich, meine Erfahrungen im Bereich Personaldienstleistung im Team weitergeben zu können. Nächstes Jahr feiere ich mein 25-jähriges Betriebsjubiläum und kann mit Stolz sagen, gerne für die Unternehmensgruppe tätig zu sein.

Michael Hoffmann,
Niederlassungsleiter,
Standort Nürnberg

UNSERE JUBILÄEN



Sabine Kemény mit **Jörg Plesch**, Geschäftsführer bbw-Gruppe, bei der Übergabe der Ehrenurkunde des Freistaats Bayern für ihre langjährige Betriebszugehörigkeit

Seit 40 Jahren dabei

Ich startete bei den bfz 1983 mit einer Ausbildung zur Büroassistentin und bin nach verschiedenen Stationen zu Beginn nun seit 35 Jahren in der Kreditorenbuchhaltung tätig.

Angefangen in einem kleinen Büro – damals noch mit Schreibmaschinen – sitze ich, nach fünf Umzügen der bfz-Räumlichkeiten, nun in der Münchener Zentrale.

In all den 40 Jahren hatte ich nie das Bedürfnis, das Unternehmen zu wechseln. Um mich herum hat sich im Laufe der Zeit so viel verändert, dass man immer etwas Neues erlebt hat. Ich liebe meinen Job und die gute Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen, egal ob intern oder extern.

Sabine Kemény Sachbearbeiterin, Zentrale, München



Jubiläumsfeier: 25 Jahre in der faw

Im vergangenen Jahr haben die faw-Kolleg*innen aus den Eintritts-Jahrgängen 1997 und 1998 ihre 25-jährige Betriebszugehörigkeit gefeiert. Dazu hat die Geschäftsleitung die Jubilar*innen nach Potsdam eingeladen.

Nach einem Sektempfang und Kuchenbuffet gab es eine besondere Art der Stadtbesichtigung: per Sonderfahrt mit einer historischen Straßenbahn durch die Innenstadt Potsdams.

„25 Jahre – das bedeutet, dass man einen großen Teil seines Lebens in diesem Unternehmen verbracht hat. Eine so lange Zugehörigkeit zeugt von sehr hoher Loyalität. Dafür danken wir Ihnen herzlich“, so Sandra Stenger, Geschäftsführerin der faw. Marion Oeser, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats, wies auf den großen Erfahrungsschatz der Kolleg*innen hin: „Sie wissen, wo man hinfassen muss, weil Sie das Unternehmen und alle seine Bereiche kennen.“

Die Jubilar*innen der faw

Herausgeber:

Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V.
Infanteriestraße 8, 80797 München
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

Redaktion: bbw-Gruppe

Gestaltung: Viola Leppek

Fotos: bbw-Gruppe, Kerstin
Schmeiser-Weiß

iStock: PixelsEffect, baona, vitranc,
stockfour, Jose Martinez Calderon,
pcess609, AleksandarNakic,

Thanakorn Lappattaranan,
luza studios, FG Trade, xavierarnau,
alvarez, miodrag ignjatovic

Shutterstock: Hilch, Boyko.Pictures,
Lytvynova Alina, Andrew Krasovitkii,
mentalmind, alexdndz, klyaksun,
Golden Sikorka, Macrovector,
VectorsMarket, Igrapop
123RF: Zirinak

Stand: Mai 2024

© Bildungswerk der
Bayerischen Wirtschaft e. V.

